

WISSENSCHAFTSPOLITIK
IM DIALOG

22/2022

Eine Schriftenreihe der
Berlin-Brandenburgischen
Akademie der Wissenschaften

KARRIEREN UND INDIVIDUELLE WISSENSCHAFTSFREIHEIT

Jochen Gläser und Otto Hüther



berlin-brandenburgische
AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW)

KARRIEREN UND INDIVIDUELLE WISSENSCHAFTSFREIHEIT



**KARRIEREN UND
INDIVIDUELLE WISSENSCHAFTSFREIHEIT**

Jochen Gläser und Otto Hüther

WISSENSCHAFTSPOLITIK
IM DIALOG

22/2022

Jochen Gläser (*1960) Professor und Leiter des Fachgebiets Sozialwissenschaftliche Wissenschafts- & Technikforschung an der TU Berlin, Akademieprofessor für Sozialwissenschaftliche Wissenschafts- und Technikforschung an der BBAW und dort Mitglied der Interdisziplinären Arbeitsgruppe „Wandel der Universitäten und ihres gesellschaftlichen Umfelds: Folgen für die Wissenschaftsfreiheit?“
Kontakt: jochen.glaeser@tu-berlin.de

Otto Hüther (*1975) war von November 2020 bis Oktober 2021 wissenschaftlicher Koordinator der Interdisziplinären Arbeitsgruppe „Wandel der Universitäten und ihres gesellschaftlichen Umfelds: Folgen für die Wissenschaftsfreiheit?“ der BBAW und leitet seit Januar 2022 ein DFG-Projekt an der Universität Hamburg.
Kontakt: otto.huether@uni-hamburg.de

Redaktion: Ute Tintemann

Grafik: Satz: eckedesign GmbH, Berlin; Entwurf: angenehme gestaltung / Thorsten Probst

Druck: PIEREG Druckcenter Berlin GmbH

© Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, 2022

Jägerstr. 22–23, 10117 Berlin, www.bbaw.de

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers

Lizenz: cc-by-nc-sa

ISBN: 978-3-949455-15-5

INHALTSVERZEICHNIS

	VORBEMERKUNG	6
1	EINLEITUNG	7
2	PROBLEME AKADEMISCHER KARRIEREN IN DEUTSCHLAND	8
2.1	Positionen und Beschäftigungsverhältnisse auf dem Weg zur Professur	8
2.2	Mögliche Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit	11
2.3	Das Erlernen des Gebrauchs von Wissenschaftsfreiheit	14
2.4	Die Wissenschaftsfreiheit des „wissenschaftlichen Nachwuchses“	16
3	WISSENSCHAFTSFREIHEIT IN BEFRISTETEN BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR	19
3.1	Abhängigkeiten auf befristeten Projektstellen und „Qualifizierungsstellen“	19
3.2	Abhängigkeiten auf Stellen, die eine frühere Unabhängigkeit Promovierter gewährleisten sollen	21
4	VON BERUFUNGSSITUATIONEN AUSGEHENDER ANPASSUNGSDRUCK	25
5	WANDEL DER EVALUATIONSPRAKTIKEN	30
6	SCHLUSSFOLGERUNGEN	34
7	EMPFEHLUNGEN	36
	Literatur	38

VORBEMERKUNG

Dieses Diskussionspapier ist das Resultat der Arbeit einer Unterarbeitsgruppe „Karrierestrukturen“ der Interdisziplinären Arbeitsgruppe (IAG) „Wandel der Universitäten und ihres gesellschaftlichen Umfelds: Folgen für die Wissenschaftsfreiheit?“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften. Die Unterarbeitsgruppe tagte im Laufe des Jahres 2021 insgesamt viermal. Regelmäßige Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren Mitchell Ash, Christian Hof, Hans-Gerhard Husung, Robert Kretschmer, Anne Krüger, Wilhelm Krull, Dirk Pflüger, Martin Quack, Uwe Schimank und Fabian Schmidt. Jochen Gläser leitete die Unterarbeitsgruppe, unterstützt durch den damaligen Koordinator der IAG Otto Hüther. Neben intensiven Diskussionen haben eine Reihe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch verschiedene Fassungen des vorliegenden Papiers kommentiert sowie erste Fassungen verschiedener Abschnitte beigesteuert. Die Autoren verstehen sich daher in starkem Maße als Berichterstatter von Überlegungen, die von der gesamten Unterarbeitsgruppe, bei abweichenden Sichtweisen einzelner zu bestimmten Teilaspekten, gemeinsam erarbeitet wurden.

1 EINLEITUNG

In diesem Diskussionspapier gehen wir der Frage nach, welche Elemente von Karrieren im deutschen Wissenschaftssystem die Gewährleistung und Inanspruchnahme von Wissenschaftsfreiheit gefährden können.¹ Unter Wissenschaftsfreiheit wird dabei – im Sinne der in der Interdisziplinären Arbeitsgruppe erarbeiteten Definition – die Freiheit der Wahl von Zielen, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen in Forschung und Lehre verstanden. Die Diskussion möglicher Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit konzentriert sich auf die Situation an Universitäten, wobei analoge Fragen und Probleme auch in anderen Bereichen der Wissenschaft auftreten können. Angesichts der Unterschiede zwischen den Forschungspraktiken und der daraus resultierenden Inhalte von Karrierestufen und Beschäftigungsverhältnissen ist es unvermeidlich, dass nicht alles hier Ausgeführte gleichermaßen auf alle Disziplinen zutrifft.

Die Unterarbeitsgruppe hat sich die Frage gestellt, in welchen Phasen einer wissenschaftlichen Karriere nach der Promotion Beschäftigungsverhältnisse, charakteristische Sequenzen von Beschäftigungsverhältnissen oder spezifische Übergänge zwischen Karrierestufen mit Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit verbunden sein können. Das deutsche Karrieresystem ist von einer langen Phase befristeter und in vielen Fällen formal abhängiger Beschäftigung geprägt (2). Weder die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen noch mit bestimmten Positionen verbundene formale Abhängigkeiten gefährden für sich genommen die Wissenschaftsfreiheit. Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber an Universitäten befinden sich aber häufig in faktischen Abhängigkeiten, die ihre Wissenschaftsfreiheit begrenzen (3). Der sich verschärfende Wettbewerb um Möglichkeiten, die Karriere überhaupt bis hin zu einer unbefristeten Professur fortsetzen zu können, erzeugt zudem einen zunehmenden Anpassungsdruck. Wir diskutieren den Anpassungsdruck, der von Ausschreibungen für Professuren und von wahrgenommenen Berufungsentscheidungen ausgeht (4). Ein in all diesen Prozessen auftretendes Querschnittsproblem ist der zunehmenden Anpassungsdruck auf die Erfüllung quantitativer Indikatoren, der von einer Veränderung der Evaluationspraktiken im deutschen Wissenschaftssystem erzeugt wird (5). Aus der Diskussion dieser Probleme ergeben sich Schlussfolgerungen (6) und Empfehlungen (7).

1 Das deutsche Karrieresystem wird seit langer Zeit öffentlich diskutiert. Schwerpunkte der Diskussion sind die späte Unabhängigkeit des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ (siehe Abschnitt 2.4. zur Problematik dieses Begriffs); die Benachteiligung von Frauen und die zunehmende Unsicherheit und damit Unattraktivität der Karrieren. Die BBAW und die Junge Akademie haben sich wiederholt in diesen Debatten positioniert (Allmendinger et al. 2021; Eichhorn et al. 2022; Junge Akademie 2021; Kretschmer et al. 2020; Specht et al. 2017; Wobbe 2003).

2 PROBLEME AKADEMISCHER KARRIEREN IN DEUTSCHLAND

2.1 Positionen und Beschäftigungsverhältnisse auf dem Weg zur Professur

Die Karrierestrukturen in Deutschland sind durch eine lange Phase befristeter Beschäftigung und eine geringe Anzahl unbefristeter Stellen charakterisiert. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in der Altersgruppe 35 bis 45² Jahren liegt die Befristungsquote 2018 an den Hochschulen bei 77 Prozent (2005: 75 Prozent) (Konsortium 2021: 111). Zwei zentrale Entwicklungen in den letzten beiden Jahrzehnten sind besonders hervorzuheben:

- 1) Die Expansion des Hochschulsektors erfolgte seit den 1970er Jahren insbesondere durch die Zunahme von Beschäftigungen jenseits der Professur, die überwiegend befristet sind:
 - Zwischen 2005 und 2018 gab es einen Anstieg der Zahl der Professuren um 27 Prozent. Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen (jeweils ohne Professuren) unter 35 Jahren stieg dagegen um 78 Prozent; in der Altersgruppe 35 bis 45 Jahre um 43 Prozent. Hinzu kommt für den Zeitraum von 2014 bis 2018 bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF) ein Zuwachs um 20 Prozent beim promovierten Personal unter 45 Jahren (Konsortium 2021: 76).

2 Diese Altersgruppe wird vom „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021“ (Konsortium 2021) näherungsweise als Äquivalent zu den promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Professur genutzt, weil in der Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes nicht zwischen promoviertem und nicht-promoviertem Personal unterschieden werden kann.

- Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Analyse einer längeren Zeitreihe für die Universitäten: 1980 gab es an Universitäten (inklusive Gesamthochschulen) 52.911 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; bis 2019 hat sich diese Zahl auf 180.042 erhöht. In der gleichen Periode stieg an den Universitäten die Zahl der Professuren von 19.284 im Jahre 1980 auf 24.854 (inklusive W1-Professuren) im Jahre 2019 (Statistisches Bundesamt 1982 und 2020).³ Das Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Professuren veränderte sich damit von 2,7:1 auf 7,2:1 (ohne W1-Professuren: 23.366). Kaum überraschend sind dann auch die Veränderungen des Verhältnisses von Studierenden zum hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal bzw. von Studierenden zu Professuren. Zwischen dem Wintersemester 1980/81 und 2014/2015 verbessert sich die Relation zwischen Studierenden und hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal leicht von 12,1 auf 11,42, während sich die Relation zwischen Studierenden und Professuren im gleichen Zeitraum von 36,77 auf 58,99 eklatant verschlechtert (vgl. Hüther/Krücken 2016: 98).
- Zugleich hat die Zahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse jenseits der Professur absolut und relativ abgenommen. Die unbefristet besetzten wissenschaftlichen Stellen, die in der C-Besoldung existierten, wurden mit dem Übergang zur W-Besoldung weitgehend abgeschafft. Zwar hat sich zugleich die Anzahl der Akademischen (Ober-)Räte und Direktoren an Universitäten erhöht (von 7.338 im Jahre 2000 auf 13.335 im Jahre 2018) (vgl. Statistische Bundesamt 2001: 40; Statistisches Bundesamt 2019: 34). Bei dieser Stellenkategorie kann aber nicht ermittelt werden, wie viele Stellen befristet und wie viele unbefristet besetzt sind bzw. waren.

Damit haben sich die Chancen befristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, eine Professur zu erreichen, ständig verschlechtert. Die Tatsache, dass im Jahr 2018 an den Universitäten in Deutschland insgesamt 1.627 Berufungen auf W2- und W3-Professuren erfolgten (GWK 2019: 42)⁴, macht das gegenwärtige Missverhältnis von Promovierten und Professuren deutlich. Die Wahrnehmung der Promovierten, dass ihre Chancen auf eine dauerhafte Karriere im Wissenschaftssystem immer schlechter werden, setzt sie einem zunehmenden Anpassungsdruck aus.

3 Ohne W1-Professuren: 23.366.

4 Hinzu kommen 2019 noch 907 Berufungen an Fachhochschulen (fast ausschließlich W2-Professuren).

- 2) Die Stellentypen für Promovierte haben sich den letzten Jahren deutlich ausdifferenziert. Bei einigen Stellentypen wurde die Zahl deutlich erhöht, andere wurden neu geschaffen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Häufigkeit der verschiedenen Stellentypen auf dem Weg zwischen Promotion und unbefristeter Vollprofessur ⁵

Position	Anzahl im Jahr 2019
Promovierte an Lehrstühlen* ⁶	ca. 48.000* (2018)
Promovierte im Drittmittelprojekt*	
DFG Modul Eigene Stelle	ca. 480**
Juniorprofessur ohne Tenure Track	ca. 1.200
Juniorprofessur mit Tenure Track	323
W2 mit Tenure Track	345
Nachwuchsgruppenleitung	Hochschulen: 1.103 Außeruniversitäre Forschung: 934 (2018)
Heisenberg-Programm***	354 (2019 neubewilligt: 54)

* Eigene Schätzung. An den Hochschulen sind 2018 mehr als 51.000 Personen im Alter zwischen 35 und 45 Jahren in der Kategorie „hauptberufliche wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ beschäftigt (ohne Professuren, aber mit DFG-Eigener Stelle und Nachwuchsgruppenleitungen). Zieht man die DFG-finanzierten eigenen Stellen und die Nachwuchsgruppenleitungen ab, so verbleiben ca. 48.000 Beschäftigte dieser Altersklasse. Diese Gruppe sollte annäherungsweise die Promovierten abdecken. Nicht alle, aber doch die meisten dürften an Lehrstühlen beschäftigt sein. Insgesamt ist zu vermuten, dass nach wie vor der größte Anteil der Promovierten, die eine Professur anstreben, als haushaltsfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Drittmittelbeschäftigte in von Professorinnen und Professoren geleiteten Arbeitsbereichen beschäftigt ist.

** Mittelwert aus ungefähr 1.915 Bewilligungen in den Jahren 2016–2019.

*** Seit 2017 Heisenberg-Stelle, Heisenberg-Rotationstellen.

5 Datenquellen: Statistisches Bundesamt (2020); Konsortium (2021: 96 ff.), DFG (2020: 199).

7 Die Bezeichnung „Lehrstuhl“ ist in Deutschland formal abgeschafft worden. Da unterschiedliche Bezeichnungen an ihre Stelle getreten sind (Fachgebiet, Arbeitsbereich und möglicherweise weitere), verwenden wir in diesem Papier den traditionellen Begriff „Lehrstuhl“ für von Professorinnen oder Professoren geleitete Arbeitsbereiche, die ein mit der Denomination der Professur bezeichnetes Fachgebiet in Forschung und Lehre vertreten.

Traditionell waren die meisten Promovierten ohne Professur als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lehrstühlen beschäftigt. Wegen des seit einigen Jahrzehnten wachsenden Anteils der Drittmittel an der Finanzierung der Forschung (Schimank/Hüther 2022: 19 ff.) ist auch eine Zunahme der Beschäftigung von promoviertem Personal in nicht selbst eingeworbenen Drittmittelprojekten zu vermuten. Hinzu kommen die Stellentypen, die das Problem der langen Abhängigkeit promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Professur lösen sollen, d.h. die bei der DFG eingeworbenen eigenen Stellen, die Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track, die W2-Professuren mit Tenure Track, die Nachwuchsgruppenleitungen und die Stellen des Heisenberg-Programms. Dies führt dazu, dass die Akteure und Instanzen, welche über Abhängigkeiten auf die Wissenschaftsfreiheit einwirken können, ebenfalls ausdifferenziert wurden. Das Verhältnis der neuen bzw. ausgebauten Stellen mit höherer Eigenständigkeit (ca. 5.600 im Jahr 2019) zur Anzahl der Promovierten auf eher traditionellen Stellen an Lehrstühlen bzw. in Drittmittelprojekten anderer (mehr als 42.000 in 2018) macht deutlich, dass das Problem der langen Abhängigkeiten der Promovierten in Deutschland bislang nicht gelöst wurde.

2.2 Mögliche Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit

Generell sollte in einer guten Karrierestruktur Wissenschaftsfreiheit auf allen Stufen möglichst gut gefördert und möglichst wenig behindert werden. Wir haben in unseren Diskussionen Situationen und Praktiken identifiziert, die diese Freiheit auf unterschiedlichen Karrierestufen einschränken können. Zunächst ist es aber wichtig zu betonen, dass nicht alle Abhängigkeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als Einschränkungen ihrer Wissenschaftsfreiheit anzusehen sind. Manche Abhängigkeiten sind sachlich bedingt und stellen keine Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit dar. Dazu gehören insbesondere

- spezifische mit einer Stelle verbundene Arbeitsaufgaben wie z.B. die Durchführung von Praktika oder die Betreuung bestimmter Geräte oder Anlagen. Diese Aufgaben schränken zwar die Zeit für freie Forschung ein, sind aber mit dem Vertragsabschluss vereinbarte Arbeitsaufgaben.
- Aus der Mitarbeit in Projekten anderer resultierende Abhängigkeiten. In eingeworbenen Projekten sind Ziele und Vorgehensweisen mit dem Projektantrag und der Stellenausschreibung weitgehend festgelegt.

- In der kooperativen Forschung entstehende Abhängigkeiten. Forschung wird zunehmend kooperativer und beruht damit auch zunehmend auf Aushandlungen von Zielen und Vorgehensweisen, bei denen alle Beteiligten inhaltlich voneinander abhängig sind.

Diese Abhängigkeiten werden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bewusst eingegangen, wenn sie Arbeitsverträge abschließen oder Forschungsprojekte beginnen. Sie sind Bestandteil der Erfüllung der Arbeitsaufgaben.

Jenseits dieser sachlich gerechtfertigten Abhängigkeiten gibt es aber auch solche, die die Wissenschaftsfreiheit einschränken können. Solche Abhängigkeiten treten vor allem in zwei Situationen auf. Erstens können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in befristeten Beschäftigungsverhältnissen und auf formal als abhängig definierten Stellen über die vereinbarten Arbeitsaufgaben hinaus von Dienstvorgesetzten oder Gremien in ihrer Organisation abhängig sein, wenn diese Akteure

- über ihre Weiterbeschäftigung entscheiden, insbesondere über die Verlängerung von Verträgen oder (im Falle von Juniorprofessuren oder Tenure-Track-Professuren) über Entfristungen;
- über die Erreichung des beruflichen Qualifizierungsziels ‚Habilitation‘ entscheiden, wenn dieses trotz der Aufhebung der Verbindlichkeit der Habilitation angestrebt wird;
- materielle Ressourcen für die Forschung kontrollieren, z. B. die Infrastrukturen und die Grundausstattung für die Forschung.

Solche Abhängigkeiten können ausgenutzt werden, um zusätzlich zu den im Arbeitsvertrag vereinbarten Leistungen weitere zu verlangen und damit der selbstbestimmten Forschung Zeit zu entziehen oder die Wissenschaftsfreiheit durch die Vorgabe von Forschungsthemen und Herangehensweisen einzuschränken. Das ist bei weitem nicht immer der Fall. Es gibt aber auch zahlreiche empirische Belege für Situationen, in denen diese Abhängigkeiten die Wissenschaftsfreiheit einschränken. Ein Postdoc beschrieb das im Interview folgendermaßen:

„Und es ist mir schon klar, dass ich, obwohl ich relativ unabhängig bin in meinen Forschungen, ich ganz klar von [meinem Professor] abhängig bin. In vielerlei Hinsicht. [...]

Also ich habe zwar eigene Anträge, aber natürlich bin ich immer noch von ihm – er garantiert mir hier Platz. Ich habe eine Stelle über ihn. Es ist nicht selber finanziert, es ist eine klassische Assistentenstelle. Ich bin natürlich später auch von seiner Gnade irgendwo abhängig, wenn ich weitermachen würde. Ist doch ganz klar, ich will ja später irgendwo anders mich hinbewerben. Da will man natürlich gute Referenzen auch bekommen. [...]

Und dann versucht man natürlich einen goldenen Mittelweg zu gehen. Ja der goldene Mittelweg, das heißt eben meinen Ansatz zu fahren an Fragestellungen, die mich und ihn interessieren.“⁷

Eine zweite die Wissenschaftsfreiheit potenziell einschränkende Situation entsteht aus den Übergängen zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf unbefristete Professuren. Hier kann die Wissenschaftsfreiheit dadurch eingeschränkt werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich gezwungen fühlen, spezifische Erwartungen zu erfüllen, um ihre Karriere erfolgreich fortsetzen zu können. Das folgende Zitat illustriert das Problem:

„Ich habe jetzt insgesamt vier Drittmittelanträge laufen, fünf. Auch über relativ hohe Summen. Aber ich für mich brauche dieses Geld eigentlich nicht, ich beantrage diese Drittmittelprojekt überhaupt nur deswegen, weil es für die Evaluation wichtig ist. Mich interessieren diese Projekte auch teilweise mäßig viel. Es geht nur um die Evaluation. [...]

Dann bin ich hier bei [Forschungsverbund 1] dabei. Dann bin ich hier mit dem einen [Kollegen] in einem [Forschungsverbund 2] irgendwie dabei. Mit dem anderen [Kollegen] habe ich zwei DFG-Anträge gerade laufen. Ich habe relativ viele Forschungsprojekte. Aber das sind nicht meine Herzensangelegenheiten. Und ich brauche das Geld auch nicht für mich. Ich mache das, weil man ja Forschungsgelder generieren muss irgendwie.“⁸

7 Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Pflanzenbiologie. Erweitertes deutsches Originalzitat aus einer Studie von Grit Laudel (Laudel 2017).

8 Juniorprofessor in der Geschichtswissenschaft. Zitat aus einem von Grit Laudel für die Studie (Laudel 2017) geführten Interview.

Ein analoges Problem besteht bezüglich thematischer Erwartungen. Eine erfolgreiche Karriere kann nur realisieren, wer die mit den angebotenen Positionen verbundenen Erwartungen erfüllen kann. Je spezifischer thematische Erwartungen werden und je weniger divers das gesamte Spektrum verfügbarer Positionen ist, desto größer der Druck, thematische Erwartungen zu antizipieren und sich mit der Themenwahl darauf vorzubereiten. Die Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit ist hier nicht die Folge persönlicher Abhängigkeiten und intentionaler Einflussnahmen, sondern ein transintentionaler Effekt. Wenn alle ausschreibenden Fachbereiche in ihren thematischen Erwartungen immer spezifischer werden, bleibt Bewerberinnen und Bewerbern keine Wahl, als ihr thematisches Profil an die spezifischen Erwartungen anzupassen. Dieser Anpassungsdruck, den wir im Abschnitt 4 für die Berufung auf Professuren diskutieren, ist außerordentlich stark, weil das Ende der akademischen Karriere droht, wenn die Selektionskriterien nicht korrekt antizipiert und erfüllt werden.

2.3 Das Erlernen des Gebrauchs von Wissenschaftsfreiheit

Wie alle anderen Tätigkeiten in Forschung und Lehre auch, muss die freie Wahl von Zielen, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen in der Wissenschaft erlernt werden. Wie das fachliche Lernen nach der Promotion wird dieser Lernprozess durch die Lernenden gestaltet und vollzieht sich als selbstbestimmtes Lernen, das keiner Abhängigkeiten von Lehrpersonen bedarf. Die Dienstvorgesetzten junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen aber in der Verantwortung, geeignete Bedingungen für das Erlernen des Gebrauchs der Wissenschaftsfreiheit zu schaffen. Dazu gehören insbesondere Freiräume für selbstbestimmte Forschung und Möglichkeiten der Übernahme von Verantwortung.

Über alle Fachgebiete hinweg lassen sich drei Wege beobachten, auf denen der Gebrauch von Wissenschaftsfreiheit erlernt wird. Erstens werden in der frühen Karrierephase andere dabei beobachtet, wie sie ihre Freiheit nutzen, wenn sie über Ziele, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen ihrer Forschung und Lehre entscheiden. Das schließt die Beobachtung ein, wie andere Beschränkungen ihrer Freiheit wahrnehmen und mit diesen Beschränkungen umgehen. Beobachtungen des Umgangs mit wahrgenommenem Anpassungsdruck und der Folgen dieses Umgangs können – im Positiven wie im Negativen – prägend für die gesamte weitere Karriere sein und dazu beitragen, eine Kultur der Wissenschaftsfreiheit zu erhalten und zu nutzen.

Zweitens werden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Verlauf ihrer frühen Karriere zunehmend in Diskussionen zur konkreten Umsetzung der Wissenschaftsfreiheit einbezogen. Dies geschieht z. B. bei der Erarbeitung von Forschungsanträgen, bei der Diskussion von (gemeinsamen) Publikationen oder bei der Diskussion zum Aufbau einer Versuchsanordnung in den Naturwissenschaften. Dieser Weg mag für Projekte mit Teamarbeit in den Natur- und Technikwissenschaften wichtiger sein als für die stärker individualisierten Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Praxis, Forschungs- und Lehrvorhaben oder Projektanträge kollektiv zu erarbeiten oder zumindest zu beraten, tritt aber in allen Fächern auf.

Drittens wird der Gebrauch der Wissenschaftsfreiheit dadurch erlernt, dass in eigenen Erfahrungen Ziele, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen in Forschung und Lehre ausgewählt werden und diese Entscheidungen mit anderen besprochen werden. Diese Diskussion führen dann im besten Fall zu einer expliziten Beschäftigung mit der eigenen Wissenschaftsfreiheit und dem Umgang mit einem vorhandenen oder auch nur wahrgenommenen Anpassungsdruck. Dies erfordert, dass insbesondere in den Beratungsprozess zu Dissertationen nicht nur fachliche Aspekte eingehen, sondern auch der Umgang mit Anpassungsdruck, der die Freiheit der Entscheidungen einschränken kann.

So wie der Gebrauch von Wissenschaftsfreiheit erlernt werden kann, kann er auch wieder verlernt werden. Wenn Entscheidungen über Forschung und Lehre für eine lange Zeit unter starkem Anpassungsdruck getroffen werden müssen, können Entscheidungen unter eingeschränkter Freiheit dazu führen, dass man sich angewöhnt, externem Druck zu folgen. Der Mehrheitsmeinung der Fachgemeinschaft, dem Druck auf Erfüllung von Indikatoren oder den Erwartungen anderer zu folgen kann zur Gewohnheit werden, was den Gebrauch der Wissenschaftsfreiheit bei scheinbar freier persönlicher Entscheidung einschränken kann. Der erlernte Opportunismus hat aber dieselben Effekte wie die Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit.

In Deutschland müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Gebrauch von Wissenschaftsfreiheit in Positionen erlernen, die von formalen und informellen Abhängigkeiten geprägt sind. Das macht das Erlernen von Wissenschaftsfreiheit durch die eigene freie Wahl von Zielen, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen in der Forschung zu einem besonders prekären Lernprozess. Insbesondere die für das deutsche Karrieresystem immer noch charakteristische lange Phase abhängiger Beschäftigung birgt die Gefahr, dass der Lernprozess zum Gebrauch der Wissenschaftsfreiheit durch Abhängigkeitsverhältnisse geprägt oder gar verdrängt

wird. Im schlimmsten Fall wird dann ein Umgang mit der eigenen Wissenschaftsfreiheit nicht in Diskussionen und eigenem Entscheidungshandeln erlernt, sondern schlichtweg durch den Einsatz formaler Macht indoktriniert.

Diese Situation impliziert eine spezifische Herausforderung für diejenigen, die die beschriebenen Abhängigkeiten gestalten. Sie müssen Freiräume schaffen, in denen der Gebrauch von Wissenschaftsfreiheit ausprobiert und erlernt werden kann, und hierbei eine angemessene Beratung ohne Bevormundung gewährleisten. Das ist insbesondere deshalb schwierig, weil das Erlernen des Umgehens mit Wissenschaftsfreiheit in die Erfüllung anderer Aufgaben integriert werden muss. Studienleistungen und Dissertationen sollen oft in eng begrenzten Zeiträumen abgeschlossen und Leistungen in Projekten termingerecht erbracht werden.⁹ Das Schaffen von Freiräumen für das Erlernen von freier, selbständiger Forschung und Lehre muss trotz dieser Zwänge gelingen. Wer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf befristeten Positionen beschäftigt, übernimmt Verantwortung für deren Chancen im weiteren Karriereverlauf. Das gilt auch für die Institutionen, die befristete Verträge schließen. Die Chancen für den weiteren Karriereverlauf zu verbessern, erfordert auch die Gewährung von Möglichkeiten zu freier Forschung und Lehre.

2.4 Die Wissenschaftsfreiheit des „wissenschaftlichen Nachwuchses“

Die Überlegungen zum Erlernen des Umgangs mit Wissenschaftsfreiheit sollten nicht dazu dienen, die Konstruktion der Begriffe „Nachwuchsphase“ oder „Qualifizierungsphase“ zu rechtfertigen, die im deutschen wissenschaftspolitischen Diskurs eine große Rolle spielt. Diese Konstruktion rechnet alle promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten, die (noch) keine unbefristete Professur innehaben, dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ zu.

Das lässt sich empirisch kaum rechtfertigen. In der Karrierephase vor der unbefristeten Professur arbeiten promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

9 Diese Herausforderungen verschärfen sich in der strukturierten Ausbildung in Promotionsprogrammen mit obligatorischen Ausbildungsmaßnahmen. Solche Maßnahmen mögen die späteren Beschäftigungschancen der Promovierenden erhöhen („Soft skills“), was gerade von Arbeitgebern außerhalb der Wissenschaft gefordert wird. Sie haben aber oft nur einen begrenzten Nutzen für die jeweiligen Promotionen, üben zusätzlichen regulatorischen Druck auf die Promovierenden aus und schränken die in der Promotionsphase ‚frei‘ verfügbare Zeit, in der auch der Umgang mit Wissenschaftsfreiheit erlernt werden kann, ein. Die strukturierte Ausbildung sollte eine Option für die Promotion sein, ohne zum einzig möglichen Weg zu werden.

in verschiedenen Rollen. Sie können erstens – je nach Stadium der Karriere und Fach – Lernende sein, d.h. Wissen über Theorien und Deutungsrahmen, Vorgehensweisen und Methoden oder empirische Objekte erwerben, das sie für ihre spätere Forschung benötigen. Zweitens können sie in Projekten anderer abhängige Forschung betreiben, d.h. nicht durch sie selbst gesetzte Ziele anstreben, in dem sie mit vorgegebenen Methoden arbeiten. Drittens können sie durch unabhängige Forschung eigene Projekte und Forschungsprogramme realisieren. Viertens können sie kooperativ in größere Forschungszusammenhänge eingebunden sein, in denen sie spezialisierte wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. All dies kann fünftens mit einer Rolle von „Wartenden“ verbunden sein, die alle Voraussetzungen für eine Berufung erfüllen und eine Professur anstreben, aber noch keinen Ruf erhalten haben.

In der Phase vor der unbefristeten Professur füllen Promovierte diese und möglicherweise weitere Rollen aus, in der Regel mehrere davon gleichzeitig. Nur die Rolle der Lernenden, die noch dazu im gesamten Karriereverlauf einschließlich der Professur fortbesteht, würde den Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ annähernd rechtfertigen. Dennoch wird der Karriereabschnitt, in dem die Promovierten in diesen verschiedenen Rollen und Rollenkombinationen arbeiten, in der deutschen Wissenschafts- und Hochschulpolitik gewöhnlich pauschal als „Nachwuchsphase“ oder „Qualifizierungsphase“ bezeichnet. Forschende unterhalb der unbefristeten Professur bilden dann den „wissenschaftlichen Nachwuchs“, über dessen Situation in regelmäßigen Abständen auch Bundesberichte erscheinen (z.B. 2008, 2013, 2017, 2021). Dass diese offiziell vom BMBF genutzte Bezeichnung kein Zufall ist, sondern Karriere- und Arbeitsstrukturen legitimieren soll, zeigt sich in dem (mittlerweile entfernten) Video „Ich bin Hanna“ des BMBF.¹⁰ Dieses Video hat heftige Kritik in den sozialen Medien ausgelöst. An der Diskussion haben sich mehr als 9.000 Personen beteiligt. Mittlerweile hat sich die Diskussion ausgeweitet und hat zu Stellungnahmen von wissenschaftspolitischen Akteuren und Forschungsorganisationen sowie zu einer Aktuellen Stunde im Bundestag geführt.¹¹

Der Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ legitimiert aber nicht nur die Befristungspraxis, sondern auch die Institutionalisierung vielfältiger Abhängigkeiten in dieser Karrierephase. Weil der Nachwuchs ‚ausgebildet‘ werden muss, muss er auch ‚angeleitet‘ und ‚betreut‘ werden. Das schafft Abhängigkeiten, die nicht sachlich gerechtfertigt sind und Gelegenheiten zur Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit bieten. Ob diese Gelegenheiten ausgenutzt werden, hängt von den ‚Müttern‘ und

¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=Plq5GIY4h4E>

¹¹ <https://ichbinhanna.wordpress.com/>

‚Vätern‘ des ‚Nachwuchses‘ ab. Viele Professorinnen und Professoren nutzen Abhängigkeiten nicht oder wirken ihnen sogar entgegen. Andere missbrauchen sie, um eigene Ziele zu befördern. Der verantwortungsvolle Umgang mit solchen Abhängigkeiten ist gegenwärtig entscheidend für die akademische Kultur der Wissenschaftsfreiheit.

Die Nutzung des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“ verdeckt die Differenzierungsdynamiken in der Gruppe der Promovierten, die in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben. Solche Differenzierungen gibt es sowohl bei den Rollen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Forschung ausüben, als auch bei den Stellentypen, auf denen sie das tun. Bezüglich der Rollen ist in vielen Disziplinen ein wichtiges Element der Differenzierung die Herausbildung einer spezifischen postdoktoralen Phase. In dieser unmittelbar an die Promotion anschließenden Phase, die häufig auch Auslandsaufenthalte einschließt, übernehmen Promovierte spezifische Aufgaben in Forschungsgruppen, erwerben dabei zusätzliches Wissen und entwickeln eigene unabhängige Forschungsprogramme (Laudel/Bielick 2018). Zugleich bilden sich spezialisierte Rollen in Forschungsgruppen heraus, die Expertise z.B. für bestimmte Methoden oder Forschungsobjekte entwickeln und vorhalten (Lee/Walsh 2022). Für diese spezialisierten Rollen gibt es im deutschen Karrieresystem (und in vielen anderen nationalen Karrieresystemen) bislang keine adäquaten Stellen.

Dass die Konstruktion „wissenschaftlicher Nachwuchs“ problematisch ist, wird nicht zuletzt durch die Differenzierung der Stellentypen für Promovierte belegt, die ja durch die Sorge der deutschen Wissenschaftspolitik um die lange Phase abhängiger Forschung im deutschen Karrieresystem vorangetrieben wird. Wenn früher berufen werden soll und mehr Möglichkeiten für Promovierte geschaffen werden, vor der Erlangung einer Professur unabhängige Forschung zu betreiben, lässt sich das Konstrukt „wissenschaftlicher Nachwuchs“ nicht rechtfertigen.

3 WISSENSCHAFTSFREIHEIT IN BEFRISTETEN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

3.1 Abhängigkeiten auf befristeten Projektstellen und „Qualifizierungsstellen“

Die haushalts- und drittmittelfinanziert an Lehrstühlen arbeitenden Promovierten machen den größten Teil derjenigen aus, die in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (siehe Tabelle 1). Mit diesen Positionen sind sachlich gerechtfertigte und arbeitsvertraglich geregelte Abhängigkeiten verbunden, die hier nicht betrachtet werden, weil sie keine Einschränkungen der Wissenschaftsfreiheit bedeuten. Bei beiden genannten Stellentypen ist aber eine hohe zusätzliche Abhängigkeit jenseits der vertraglich vereinbarten möglich. Drei Abhängigkeiten sind – allein oder in Kombination – besonders relevant. Erstens sind die Promovierten hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung von Dienstvorgesetzten abhängig, die Verlängerungen von Arbeitsverträgen zustimmen müssen.

Zweitens entstehen Abhängigkeiten bei der Arbeit an den für die Erlangung der unbefristeten Professur benötigten Leistungen. Um berufen werden zu können, benötigen Promovierte eine Habilitation, habilitationsäquivalente Leistungen oder eine Juniorprofessur. Dabei gilt die Habilitation für viele als aussichtsreicher Ausweis der Berufungsfähigkeit, obwohl sie seit längerer Zeit keine obligatorische Qualifikation mehr darstellt. Historisch als Nachweis der Lehrbefähigung entstanden, hat sich die Habilitation zu einem zusätzlichen Nachweis der ‚Professorabilität‘ gewandelt, die vor allem an Fähigkeiten in der Forschung festgemacht wird. Die mit diesem Wandel verbundene Abwertung eines Nachweises der Lehrbefähigung ist schrittweise durch die Nutzung anderer Nachweise bei Berufungen (Lehrproben, Lehrevaluationen, Lehrkonzepte usw.) korrigiert worden. Zugleich kam es aber im Zusammenhang mit dem sich verschärfenden Wettbewerb um Karrierechancen und dem damit verbundenen Überbietungswettbewerb zu einer Eskalation der Leistungen, die für eine Habilitation erwartet und erbracht werden. Die Länge von eingereichten monographischen Schriften oder – bei kumulativen Habilitationen – die Zahl einzureichender Artikel wächst. Damit erhöht sich die Zeit, die für die Habilitation erforderlich ist, und die Prekarität der Karrieren wächst.

Die Weiterqualifikation durch die Habilitation kann mit Abhängigkeiten verbunden sein, die die Wissenschaftsfreiheit einschränken. Hier zeigte die Diskussion in unserer Arbeitsgruppe aber ein breites Spektrum von Umgangsweisen mit Habi-

litationsverfahren an deutschen Universitäten auf. An einem Ende des Spektrums steht eine deutliche Verringerung von Abhängigkeiten schon im Prozess der Habilitation, während sich am anderen Ende starke Abhängigkeiten von denjenigen finden, die am Ende über die Habilitation entscheiden.

Inwieweit der Prozess der Habilitation selbst Abhängigkeiten beinhaltet, die die Forschungsfreiheit gefährden, scheint stark zwischen Fächern, Universitäten und Fakultäten zu variieren. Entscheidet die Fakultät oder das Department über die Aufnahme des Habilitationsverfahrens und weist den Habilitandinnen und Habilitanden die notwendigen Freiheiten und Arbeitsmöglichkeiten zu, dann bedeutet der Eintritt in ein Habilitationsverfahren einen erheblichen und notwendigen Gewinn an Forschungsfreiheit. Dies scheint uns die ‚gute Praxis‘ zu sein. Umgekehrt gibt es aber auch Fakultäten, an denen Habilitationen starke Abhängigkeiten von „Betreuenden“, Instituten oder Fakultäten mit sich bringen, die die Wissenschaftsfreiheit einschränken und mit den Erwartungen zusätzlicher Leistungen außerhalb des Habilitationsverfahrens verbunden werden.

Drittens schließlich sind Promovierte auf den genannten Stellen hinsichtlich der Ausstattung ihrer Forschung von ihren Dienstvorgesetzten abhängig. Das gilt insbesondere für Promovierte auf drittmittelgeförderten Projektstellen, deren Ausstattung sich naturgemäß auf die Erreichung der Projektziele und nicht auf zusätzliche eigenständige Forschung bezieht. Sie sind für zusätzliche eigenständige Forschung auf die Hilfe ihrer Dienstvorgesetzten angewiesen. Promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Haushaltsstellen haben die Möglichkeit, eigene Drittmittel für ihre unabhängige Forschung einzuwerben. Drittmittelgeförderte Forschung setzt aber in der Regel auf einer Infrastruktur auf, über die die Promovierten nicht verfügen und für deren Nutzung sie auf andere angewiesen sind.

Diese drei Arten von Abhängigkeiten müssen nicht zu einer Gefährdung oder Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit führen. Wie bei dem Umgang mit der Habilitation bereits angedeutet, können Dienstvorgesetzte und universitäre Gremien Abhängigkeiten ignorieren oder ihnen entgegenwirken, indem sie Vertragsverlängerungen, Habilitationsverfahren oder die Gewährung von Ausstattung dezidiert nicht mit thematischen Vorgaben für die Forschung oder mit der Erwartung zusätzlicher, die Zeit für freie Forschung einschränkender Leistungen verbinden. Die genannten Abhängigkeiten können aber auch zu einer Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit führen. Das kann sogar geschehen, ohne dass jemand das beabsichtigt. Zwei Mechanismen der Einschränkung können auftreten:

- Akteure oder Instanzen, die Einfluss auf Weiterbeschäftigung, Weiterqualifikation oder Ausstattung haben, können die Wissenschaftsfreiheit einschränken. Dies kann bewusst und intendiert geschehen oder auch eine nichtintendierte Nebenfolge anderer Entscheidungen sein.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler antizipieren tatsächlich oder nur vermeintlich erwünschtes Verhalten und schränken ihre Wissenschaftsfreiheit selbst ein („vorausseilender Gehorsam“).¹²

Die Gefahr von Beschränkungen oder Selbstbeschränkungen der Wissenschaftsfreiheit ist in diesen Konstellationen besonders hoch, wenn mehrfache Abhängigkeiten von ein und derselben Person bestehen.

3.2 Abhängigkeiten auf Stellen, die eine frühere Unabhängigkeit Promovierter gewährleisten sollen

Die Differenzierung der Typen von Stellen, die auf dem Weg zur Professur besetzt werden können, wird vor allem durch die Reaktion der Forschungspolitik auf die wahrgenommene „späte Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses“ vorangetrieben. Die auch im internationalen Vergleich hohe Abhängigkeit der noch nicht berufenen Promovierten wurde zunehmend als Problem angesehen, wobei eine zentrale Zielsetzung war, dass Promovierte früher eigenständig forschen und lehren sollten (z.B. Wissenschaftsrat 2001; Specht et al. 2017). Die ausgebauten bzw. neuen Stellentypen könnten dann auch als ein zentrales Versprechen der Wissenschaftspolitik für mehr Wissenschaftsfreiheit an diese Personengruppe angesehen werden. Neugeschaffen bzw. ausgebaut wurden Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure Track), W2- und W3-Professuren mit Tenure Track, die Finanzierung der eigenen Stelle bei der DFG und Nachwuchsgruppenleitungen mit unterschiedlichen Geldgebern.

12 Faktisch können selbstverständlich auch alle Arten von Mischungen vorhanden sein. Nur ein Beispiel: Hat ein Professor oder eine Professorin in der Vergangenheit einmal bewusst und intendiert eingegriffen, dürften weitere Eingriffe ähnlicher Art kaum noch nötig sein, weil dieser Eingriff die Antizipation aller anderen Forschenden am Fachgebiet verändert. Hier sind über das „Storytelling“ in Fachgebieten auch zeitlich sehr langgestreckte Effekte möglich.

Diese Stellentypen garantieren die formale Unabhängigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auf den in Tabelle 2 aufgelisteten Stellen können Forschungsziele, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen in Forschung und gegebenenfalls Lehre frei gewählt werden. Dennoch bestehen auch auf diesen Stellen informelle Abhängigkeiten, die die Wissenschaftsfreiheit einschränken können. Bei den Juniorprofessuren hängt die Weiterbeschäftigung von der Zwischen-evaluation ab, die – unter Beteiligung der Fachcommunity – lokal entschieden wird. Die wahrgenommene Notwendigkeit, für die Erlangung einer Professur mit der Habilitation eine zusätzliche Prüfung ablegen zu müssen, schafft auch für die Promovierten auf den formal unabhängigen Stellen die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Abhängigkeiten. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer sich in manchen Fächern nur langsam verändernden Haltung zu alternativen Qualifizierungswegen. So ist beobachtet worden, dass viele Juniorprofessorinnen und -professoren die Habilitation anstreben, obwohl alle Landeshochschulgesetze die Juniorprofessur als eine der Habilitation gleichwertige Qualifikation ansehen. Die Habilitation wird dennoch angestrebt, weil man sich dadurch höhere Berufungschancen ausrechnet (Burkhardt/Nickel 2015: 237 ff.). Viele Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vertrauen offensichtlich nicht darauf, dass die rechtliche Vorgabe auch faktisch relevant ist.

Stellen mit Tenure Track schaffen – vermittelt über die Entscheidung zur Entfristung – eine zusätzliche Abhängigkeit von der Universität, insbesondere von der unmittelbaren Arbeitsumgebung (Institut und Fachbereich). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf bei der DFG eingeworbenen eigenen Stellen arbeiten oder Nachwuchsgruppen leiten, können nur selten mit einer Weiterbeschäftigung in derselben Einrichtung rechnen und unterliegen deshalb hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung keinen lokalen Abhängigkeiten.

Tabelle 2: Abhängigkeiten von Akteuren und Instanzen bei verschiedenen Stellentypen

Position	Abhängigkeiten bezüglich			
	Weiterbeschäftigung	Voraussetzungen für Berufung	Weitere	Berufung
Junior-professur ohne Tenure Track	Evaluation: Fachbereich/ Fachcommunity/ Organisation	(Habilitation)	Grundausstattung	Fachcommunity
Junior-professur mit Tenure Track	Evaluation: Fachbereich/ Fachcommunity/ Organisation Siehe auch Berufung	Evaluation: Fachbereich/ Fachcommunity/ Organisation	Grundausstattung	Tenure-Entscheidung: Fachbereich/ Fachcommunity/ Organisation
W2 oder W3 mit Tenure Track	Siehe Berufung	erfüllt	Grundausstattung	Tenure-Entscheidung: Fachbereich/ Fachcommunity/ Organisation
Eigene Stelle	keine	(Habilitation)	Grundausstattung, Promotionsrecht	keine
Nachwuchsgruppenleitung	keine	(Habilitation)	Grundausstattung, Promotionsrecht	keine

Promovierte auf den neuen bzw. ausgebauten Stellen erleben nicht nur Abhängigkeiten, die aus der beabsichtigten Fortsetzung der Karriere entstehen, sondern werden in ihrer Forschungsfreiheit häufig auch dadurch eingeschränkt, dass die ihnen formal mit der Stelle gewährte Unabhängigkeit faktisch konterkariert wird. Das geschieht insbesondere durch drei Abhängigkeiten. Erstens variiert die Ausstattung der Stellen erheblich. Drittmittelgeförderte Nachwuchsgruppen und DFG-Projekte mit Einwerbung der eigenen Stelle decken die projektspezifischen Kosten, nicht aber die Grundausrüstung. Juniorprofessuren erhalten eine Grundausstattung, die aber erheblich variieren kann. So wurde in der Biologie die Vergabe von Berufungsmitteln zwischen 10.000 und 100.000 Euro beobachtet (Gläser/Laudel 2019: 185). In allen Fächergruppen gibt es Tenure-Track-Professuren,

die nicht oder nicht vollständig ausgestattet werden. Das gilt sowohl für Personal (wissenschaftliches oder künstlerisches Personal, technisches Personal, Verwaltungspersonal, Mittel für Hilfskräfte) als auch für Sachmittel (einmalige Investitionsmittel oder Sachmittelbudget) (GWK 2020: 7–8). Dadurch entstehen Abhängigkeiten von denen, die die Grundausstattung wie z.B. Laborinfrastrukturen kontrollieren oder anderweitig fehlende Mittel beisteuern können. Diese Abhängigkeiten in Bezug auf Ressourcen können dann genauso hoch sein wie bei Promovierten auf Haushaltsstellen bzw. in Drittmittelprojekten. Zweitens schränkt die Befristung der Stellen die Möglichkeit ein, Forschungen mit längeren Zeithorizonten zu beginnen (Gläser/Laudel 2019: 187). Drittens schließlich sind nicht all diese Stellen mit dem Recht verbunden, die in den Projekten beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden zu promovieren. Während Juniorprofessuren häufig (aber durchaus nicht immer!) mit diesem Recht verbunden sind, muss es Nachwuchsgruppenleitungen von ihren Universitäten erst gewährt werden, was durchaus nicht immer geschieht (Böhmer et al. 2008). Das wird als Statusverlust empfunden (Böhmer 2010: 69), ist aber auch mit Abhängigkeiten von denen verbunden, die die Betreuung übernehmen.

4 VON BERUFUNGSSITUATIONEN AUSGEHENDER ANPASSUNGSDRUCK

In diesem Abschnitt geht es um die Frage, welcher Anpassungsdruck aus der Antizipation von Berufungskriterien in früheren Karrierephasen entstehen kann. Wer in Deutschland eine dauerhafte wissenschaftliche Karriere anstrebt, muss diese Kriterien erfüllen. Deshalb kann von ihnen ein erheblicher Anpassungsdruck ausgehen. Die Stärke dieses Anpassungsdrucks hängt letztlich davon ab, welchen Handlungsspielraum die Gesamtheit der Berufungskriterien in Deutschland zulässt, d.h. wie divers die Gesamtheit der jeweils lokal an Universitäten formulierten Berufungskriterien eines Faches ist. Je spezifischer und homogener die Anforderungen in einem Fachgebiet werden, desto größer wird der Anpassungsdruck.

Die in Berufungsentscheidungen angewendeten Kriterien werden durch die Ausschreibung von Professuren, durch die Berufungsentscheidungen, durch die Teilnahme an Berufungsverfahren und durch die informelle Kommunikation über Berufungsentscheidungen kommuniziert. Die Wahrnehmung von Berufungskriterien durch potentielle Bewerberinnen und Bewerber ist kaum systematisch analysiert worden. Allerdings liegen Informationen darüber vor, wie sich die Ausschreibungen und Berufungskriterien, die die Grundlage der Wahrnehmung von Erwartungen bilden, in Deutschland in den vergangenen drei Jahrzehnten verändert haben.

Empirische Untersuchungen belegen, dass die Berufungskriterien in Deutschland immer spezifischer werden. Kleimann et al. (2015) haben die Kriterien in Ausschreibungen für Professuren und eine Zunahme spezifischer Anforderungen festgestellt (Abb. 1). Die meisten dieser Erwartungen beziehen sich zwar nicht direkt auf die Wahl von Forschungszielen, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen in Forschung und Lehre, können aber indirekte Effekte haben, da sich Forschungsthemen und Vorgehensweisen in ihrer Eignung für die Einwerbung von Drittmitteln, Anwendungsorientierung und ihren Potentialen für Kooperationen unterscheiden können. Kleimann et al. haben zwei wichtige Aspekte, in denen wir eine weitere Zunahme von Anforderungen erwarten, nicht weiter detailliert ausgeführt, und zwar die Spezifität der Denominationen und die Erwartung einer Beteiligung an kooperativen Forschungsverbänden. Deshalb haben wir eine

eigene Analyse von Ausschreibungen für Professuren in den Fächern Chemie und Soziologie vorgenommen (Tabelle 3 und 4).¹³

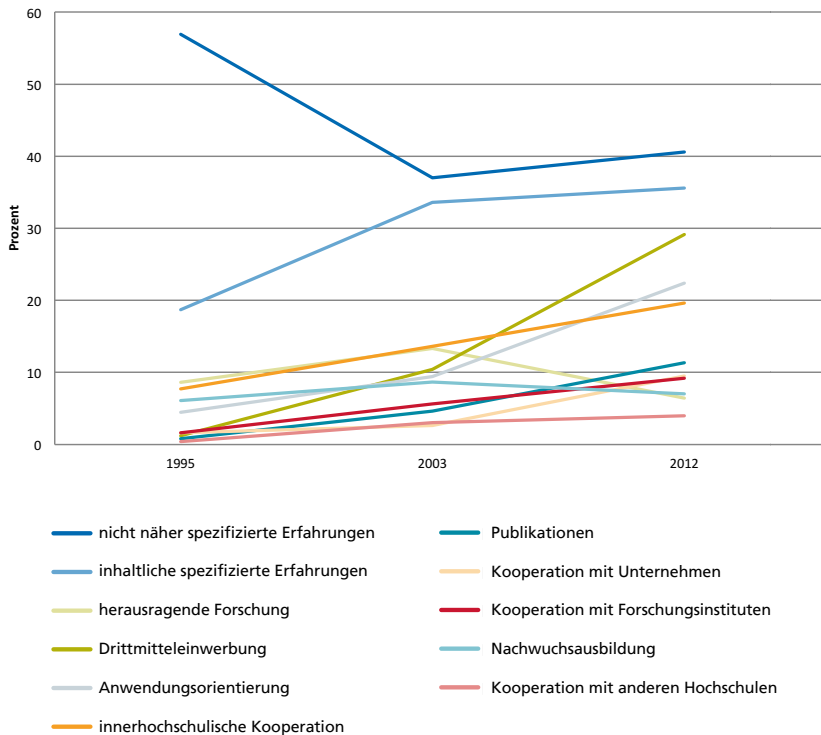


Abbildung 1: Nennungen forschungsbezogener Anforderungen in den untersuchten Stellenausschreibungen im Zeitverlauf (Kleimann et al. 2015: 645).

13 Uns standen die in der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ veröffentlichten Ausschreibungen von Professuren in den Fächern Chemie und Gesellschaftswissenschaften der Jahre 2010 und 2020 zur Verfügung (Ausschreibungen aus der Zeit vor 2010 sind nicht digital zugänglich). Unter den Gesellschaftswissenschaften haben wir die Soziologie ausgewählt und für die beiden Disziplinen Soziologie und Chemie die Ausschreibungen für Universitätsprofessuren in Deutschland analysiert. Diese Ausschreibungen wurden bezüglich des Erscheinungsjahres anonymisiert und von Robert Kretschmer (Chemie) und Jochen Gläser (Soziologie) in den in den Tabellen enthaltenen Dimensionen kategorisiert. Anschließend wurden die Erscheinungsjahre rekonstruiert und die Häufigkeiten ausgezählt.

In der Soziologie haben sich die Denominationen der Professuren von der Ausschreibung auf der Ebene der Disziplin oder Teildisziplin zu spezifischeren Definitionen verschoben. Außerdem gibt es viel häufiger zusätzliche Spezifizierungen (d. h. vorgeschriebene oder erwartete Forschungsthemen). Die Erwartungen bezüglich interdisziplinärer Kooperationen sind ungefähr gleichgeblieben. Die Kooperationserwartungen haben zugenommen und sich stark zur Benennung spezifischer Verbünde hin verschoben. Da diese Verbünde normalerweise ebenfalls thematisch (eng) begrenzte Erwartungen an die Leistungen beteiligter Fächer haben, geht mit der Kooperationserwartung ein weiterer forschungsthematischer Anpassungsdruck einher.

Tabelle 3: Vergleich der Ausschreibungen im Fach Soziologie aus den Jahren 2010 und 2020 (Angaben in Prozent)

	2010 (64 Fälle)	2020 (33 Fälle)
Breite der Denominationen		
– Disziplin	14	0
– Teildisziplin	51,6	27,3
– Spezifischer als Teildisziplin	34,4	72,7
Ausschreibungen ohne weitere Spezifizierung des Arbeitsgebiets	29,7	15,2
Forderung nach Interdisziplinarität	23,4	21,2
Kooperationserwartung		
– Keine	56,2	42,4
– Allgemein	17,2	12,1
– Spezifische Verbünde	26,6	45,5

Das Bild im Fach Chemie ist weniger eindeutig. Auch hier fallen aber eine deutliche Verengung der Denominationen im Jahre 2020 gegenüber dem Jahr 2010 und eine generelle Zunahme von Kooperationserwartungen in den Ausschreibungen auf.

Tabelle 4: Vergleich der Ausschreibungen im Fach Chemie aus den Jahren 2010 und 2020
(Angaben in Prozent)

	2010 (82 Fälle)	2020 (70 Fälle)
Breite der Denominationen		
– Disziplin	0	0
– Teildisziplin	75,6	48,6
– Spezifischer als Teildisziplin	24,4	51,4
Ausschreibungen ohne weitere Spezifizierung des Arbeitsgebiets	23,2	18,6
Forderung nach Interdisziplinarität	29,3	25,7
Kooperationserwartung		
– Keine	22,0	11,4
– Allgemein	40,2	58,6
– Spezifische Verbünde	37,8	30,0

Die thematische Verengung der Berufungskriterien und die Zunahme expliziter Kooperationserwartungen können mehrere Ursachen haben. So gibt es einen wachsenden Druck, rechtlich absicherbare Kriterien für Berufungsentscheidungen anzuwenden. Spezifische Kriterien können auch formuliert werden, um die Zahl von Bewerbungen einzuschränken und damit die Arbeit von Berufungskommissionen zu erleichtern. Darüber hinaus können Erfordernisse der Weiternutzung von vorhandenen Forschungsinfrastrukturen die Formulierung spezifischer Berufungskriterien motivieren. Die Zunahme von Kooperationserwartungen erfolgt vor dem Hintergrund einer Verschiebung der Bewertung von Drittmittelförderung durch die Universitäten hin zu einer immer größeren Wertschätzung für kooperative Forschungsverbünde. Die langfristige umfangreiche Finanzierung drittmittelgeförderter kooperativer Forschungsverbünde und der Beitrag dieser Verbünde zur Profilbildung der Universitäten lassen die thematische Passung und Kooperationsfähigkeit der Berufenen für Universitäten immer wichtiger werden. Zudem gilt die thematische Widmung von zu besetzenden Professuren bei der Beantragung und Verlängerung kooperativer Forschungsverbünde als eine zusätzliche Investition der Universität, mit der sie ihre Unterstützung für den Forschungsverbund demonstrieren kann. Schließlich sind Berufungen generell ein wichtiges Instrument der Profilbildung der Universitäten.

Aus diesen und möglicherweise weiteren Gründen werden thematische Kriterien für Berufungen enger, nehmen Erwartungen bezüglich (interdisziplinärer) Kooperation zu und orientieren sich Berufungen insgesamt stärker an der aktuellen Situation der Universitäten, d. h. an zum Zeitpunkt der Berufung bestehenden strategischen Erfordernissen der Profilbildung oder von aktiven drittmittelgeförderten Forschungsverbänden. Ob das angesichts der Tatsache, dass Professuren für Jahrzehnte besetzt werden, weise ist, kann bezweifelt werden.

Im Spannungsfeld von Bestenauslese und lokaler Passfähigkeit verleihen die zunehmende thematische Verengung von Berufungskriterien und die sich verstärkenden Kooperationserwartungen der lokalen Passfähigkeit ein immer größeres Gewicht. Damit wird das Feld der Bewerberinnen und Bewerber zunehmend thematisch vorstrukturiert. Die Wirkungen dieser Vorstrukturierung bleiben verborgen, weil die Berufungskommissionen keine Informationen darüber erhalten, wer auf die Ausschreibung mit dem Verzicht auf eine Bewerbung reagiert. Sind die formulierten Bewerbungskriterien überhaupt erfüllbar? Welche Konsequenzen haben sie für die Besetzbarkeit der Stellen? Gibt es unerwünschte Nebeneffekte wie z. B. verringerte Zahlen von Bewerberinnen, weil sie tendenziell genauer auf die Einhaltung der angegebenen Berufungskriterien achten als männliche Bewerber?

Während der langfristige Nutzen der Verengung von Berufungskriterien bezweifelt werden kann, ist der aus ihnen entstehende Anpassungsdruck offensichtlich. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die exzellente Forschung betreiben, sehen sich mit dem Risiko konfrontiert, über mehrere Jahre hinweg nicht einmal die Chance auf eine Berufung zu haben, wenn die von ihnen verfolgten Themen außerhalb aktueller Profilbildungen liegen und keine Kooperationsmöglichkeiten bieten, die mit den aktuellen Drittmittelkonjunkturen kompatibel sind. Dieses neue Risiko, die Karriere aufgrund thematischer Inkompatibilität nicht fortsetzen zu können, kann den Druck verstärken, Themen und Vorgehensweisen zu wählen, die den Prioritäten zukünftiger Arbeitgeber entsprechen. Bei der Karriereplanung ist dieser Druck von dem Moment an präsent, in dem eigene Entscheidungen über Themen und Vorgehensweisen getroffen werden, d. h. er durchdringt die gesamte Phase, in der eigentlich der Umgang mit Wissenschaftsfreiheit erlernt werden soll.

5 WANDEL DER EVALUATIONSPRAKTIKEN

Seit einiger Zeit vollzieht sich in Deutschland ein Wandel der Evaluationspraktiken. Dieser Wandel lässt sich auf eine Reihe von Veränderungen im Wissenschaftssystem zurückführen. Erstens ist die Zahl von Forschungs- und Lehrevaluationen für politische und administrative Zwecke stark gewachsen und wächst weiterhin (Wissenschaftsrat 2017: 17–19). Der Übergang zum New Public Management erhöhte die Verantwortung von Politik und Universitätsmanagement für die Qualität der durch sie finanzierten Lehre und Forschung und damit das Bedürfnis, deren Leistungsfähigkeit zu überwachen und zu beeinflussen. Auch das wachsende Interesse der Politik an der inhaltlichen Orientierung von Forschungen wird von einem entsprechenden Monitoring begleitet (Martin 1995; Metcalfe 1997; Small et al. 2014: 1450).

Zweitens wurden seit der mit der deutschen Vereinigung erfolgten Evaluation der ostdeutschen außeruniversitären und zum Teil universitären Forschung die Evaluationen von Organisationen und Organisationseinheiten in der Forschung etabliert. Ein wichtiger Schritt in dieser Entwicklung war die „Systemevaluation“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft (Forschungsförderung in Deutschland, 1999). In welchem Verhältnis ein eventueller Nutzen dieser Systemevaluation oder der nun regelmäßig stattfindenden Evaluationen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen zu dem erheblichen Aufwand steht, ist nie geprüft worden.

Die Zunahme der Evaluationen verstärkt aber drittens die generelle Belastung mit Begutachtungsaufgaben. Dazu trägt neben der Zunahme politisch-administrativer Begutachtungen vor allem auch das starke Anwachsen der wettbewerblichen Drittmittelfinanzierung bei, mit der aufwändige Begutachtungsprozesse verbunden sind (Wissenschaftsrat 2017: 17–19).

Viertens hat die Zunahme der wettbewerblichen Drittmittelfinanzierung dazu geführt, dass der Umfang der eingeworbenen Drittmittel immer häufiger als Indikator für die Messung von Forschungsleistungen eingesetzt wird. Diese Verwendung wird vor allem mit zwei Argumenten legitimiert: Erstens wird behauptet, dass der wissenschaftsgeleitete Wettbewerb um begutachtete Drittmittel die Qualität der Forschung steigere und Erfolg in diesem Wettbewerb somit ein Qualitätsausweis ist. Zweitens wird darauf verwiesen, dass der Wettbewerb um Drittmittel durch Begutachtung entschieden wird, die erfolgreich bestanden werden muss. Im Hintergrund der im internationalen Vergleich überproportionalen Verwendung des

Drittmittelindikator (Gerhards 2013) steht aber sicherlich auch die Abhängigkeit der unterfinanzierten deutschen Universitäten von der Drittmittelinwerbung. Allerdings ist die von Gerhards (2013) befürwortete Verwendung von bibliometrischen Indikatoren vergleichbar mangelhaft wie die Verwendung von Drittmittelindikatoren (siehe Quack 2015).

Fünftens ermöglicht der Aufbau von Publikationsdatenbanken seit den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts die Konstruktion quantitativer Indikatoren, die die Aufmerksamkeit der Fachgemeinschaften für einzelne Publikationen, Personen, Forschungsgruppen und Organisationen abbilden sollen. Die aggressive Vermarktung von auf diesen Datenbanken aufbauenden Evaluationsindikatoren durch ihre Besitzer (zurzeit vor allem *Clarivate Analytics* und *Elsevier*) trägt zur Durchsetzung quantitativer Indikatoren bei.

Sechstens tragen die Zunahme von Evaluationen und die immer stärkere Spezialisierung der Forschung dazu bei, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur immer häufiger mit Begutachtungsaufgaben konfrontiert werden, sondern dass diese Begutachtungsaufgaben auch immer häufiger Forschungen betreffen, die am Rande oder außerhalb ihrer fachlichen Spezialisierung liegen.

Vor diesem Hintergrund lässt sich in Wissenschaftspolitik und Management, aber auch bei genuin wissenschaftsinternen Begutachtungsaufgaben wie der Besetzung von Stellen oder der Vergabe von Drittmitteln, eine Hinwendung zur Nutzung quantitativer Indikatoren für die Beurteilung des Umfangs und der Qualität der Forschung beobachten. Diese Indikatoren sind keine validen Maße der Forschungsleistung, werden aber zunehmend angewendet und dringen immer weiter in die Evaluationspraktiken vieler Fächer vor. Sie werden vor allem angewendet, weil sie scheinbar eine Reihe von Vorteilen aufweisen:

- Sie scheinen objektiv zu sein, insbesondere in der Gegenüberstellung zu den nicht immer völlig transparenten Urteilen im Peer Review.
- Sie scheinen effizient zu sein, weil sie nicht auf der – aufwändigeren – Erschließung von Qualität aus dem Inhalt der Forschung beruhen.¹⁴

14 Zum Beispiel wird etwa in der Biomedizin der *Journal Impact Factor* im Forschungsalltag genutzt, um Entscheidungen über lesenswerte Artikel und über angemessene eigene Publikationsorte zu treffen. Es ist zwar bekannt, dass der Impact Factor auch zu Fehlentscheidungen führt, er wird aber trotzdem als das momentan einzige geeignete Mittel der Komplexitätsreduktion angesehen (Gläser 2016).

- Sie scheinen Vergleichbarkeit zwischen Personen, Forschungsgruppen und Organisationen herzustellen.

Keine dieser Annahmen trifft zu. Die *Anwendung* der Indikatoren mag zwar objektiv und transparent sein, ihre *Auswahl* kann aber subjektiv und interessengeleitet erfolgen, und die ihnen zugrunde liegenden Daten sind häufig verzerrt.¹⁵ Ob eine sorgfältig durchgeführte Evaluation mittels Zitationsanalyse tatsächlich weniger aufwändig ist als eine inhaltliche Begutachtung, ist bis heute umstritten. Mit einiger Sicherheit kann das Effizienz-Argument bislang nur für die durch Indikatoren ermöglichten „quick and dirty“-Praktiken der Evaluation gelten, d. h. die Nutzung von durch Dritte vorgefertigten Indikatoren, die nicht an die Evaluationsaufgabe angepasst werden. Hier verringert sich aber die Validität der Messung noch weiter. Die Vergleichbarkeit der Messungen selbst innerhalb eines Faches ist gering, die Vergleichbarkeit zwischen Fächern ist eine Fiktion. Die disziplinspezifischen Forschungs-, Publikations- und Zitationspraktiken lassen weder eine fächerübergreifende Aggregation noch eine fächervergleichende Interpretation der Indikatoren zu. Auch sind noch immer alle Normierungen der Indikatoren, die Vergleichbarkeit zwischen Fächern herstellen sollen, umstritten. Fachleute warnen überdies generell vor der Anwendung bibliometrischer Indikatoren wie *Journal Impact Factor* oder Hirsch-Index zur Messung der Leistung Einzelner (Hicks et al. 2015, Wouters et al. 2013, Quack 2018, DORA 2013).

Quantitative Indikatoren haben darüber hinaus zwei weitere Eigenschaften, die ihre Anwendung befördern. Da die Erfüllung von auf quantitativen Indikatoren beruhenden Kriterien durch Dritte beurteilt werden kann, bietet ihre Anwendung als Leistungsziel den Evaluierten eine größere Erwartungssicherheit als inhaltliche Begutachtungen. Aus demselben Grund ist die Erfüllung solcher Kriterien auch juristisch überprüfbar. Das leistet überall dort, wo der Rechtsweg nicht ausgeschlossen ist (wie z. B. bei der DFG), der Verdrängung der unvermeidlich subjektiven inhaltlichen Bewertung von Forschungsleistungen im Peer Review durch formale, nur in mittelbarer Beziehung zum Inhalt stehende Indikatoren Vorschub.

15 Für die Datenbank Web of Science, die am häufigsten für die Berechnung von Publikations- und Zitierungsindikatoren herangezogen wird, sind die Unterrepräsentation von Publikationen in anderen Sprachen als Englisch, in anderen Publikationsformaten als Zeitschriftenaufsätzen, in den Geistes- und Sozialwissenschaften und der anwendungsorientierten Forschung nachgewiesen worden (Hicks 2004; Moed 2005; van Eck et al. 2013; van Leeuwen et al. 2001).

Die Verwendung von quantitativen Indikatoren kann die Wissenschaftsfreiheit dadurch beeinflussen, dass dem wahrgenommenen vermeintlichen oder auch realen Druck auf gutes Abschneiden in den Indikatoren nachgegeben wird und Forschungsthemen, Vorgehensweisen sowie Publikationsformen gewählt werden, die bezüglich des Abschneidens bei diesen Indikatoren am ‚ertragreichsten‘ sind.

Forschungsthemen unterscheiden sich

- in der Zeit, die vergeht, bis publikationsfähige Ergebnisse vorliegen (Zahl der Publikationen und darauf aufbauende Indikatoren),
- in der Aufmerksamkeit, die sie vermutlich in der Fachgemeinschaft erhalten (Zahl der Zitierungen und darauf aufbauende Indikatoren), und
- in ihrer außerwissenschaftlichen (gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen) Bedeutung (Einfachheit der Drittmittelwerbung).

Auch Vorgehensweisen und Methoden der Forschung unterscheiden sich in ihrer Popularität in den Fachgemeinschaften. Aus Evaluationen kann ein Druck auf die Wahl bestimmter Forschungsmethoden entstehen, wenn deren Anwendung die Chancen erhöht, Drittmittel einzuwerben oder publiziert und zitiert zu werden. Damit kann der Druck, der von den Bedingungen für die Fortsetzbarkeit der Karriere ausgeht, in einen Druck übersetzt werden, solche „Indikatoren-freundlichen“ Forschungsthemen und -methoden zu wählen.

6 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Neben sachlich gerechtfertigten Abhängigkeiten, die keine Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit darstellen, generieren die Spezifika des deutschen Karrieresystems zahlreiche formale, aber auch informelle und implizite Abhängigkeitspotenziale, die zwar nicht zu Einschränkungen der Wissenschaftsfreiheit führen müssen, aber dazu führen können. Zu diesen Spezifika gehören der späte Eintritt in eine unbefristete Beschäftigung, die schlechte Relation zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und unbefristeten Professuren und die Notwendigkeit, nach der Promotion zusätzliche Qualifikationen für die Besetzung einer Professur zu erwerben. Einige aktuelle Entwicklungen verstärken dies:

- Trotz jüngster Reparaturmaßnahmen ist der Weg zur unbefristeten Professur nach wie vor durch eine lange Folge von Arbeit auf befristeten und formal abhängigen Stellen geprägt. Diese Situation wird durch neue Stellen, die größere Unabhängigkeit bieten sollen, (noch) nicht ausreichend verbessert, zumal nur wenige dieser Stellen (die Tenure-Track-Professuren) dauerhafte Beschäftigungschancen bieten.
- Die Unsicherheit der Karrieren vergrößert sich immer weiter, da sich die Schere zwischen befristeten und unbefristeten Stellen weiter öffnet.
- Die Abhängigkeit des Wissenschaftssystems von Drittmitteln steigt, was Befristungen begünstigt, Drittmittel als Bewertungskriterium legitimiert und unter den Drittmittelprojekten große kooperative Forschungsverbände aufwertet.
- Die Bedeutung kooperativer Forschungsverbände und die Profilbildung an Universitäten führen zu einer thematischen Verengung von Berufungskriterien.
- Quantitative Indikatoren gewinnen als nicht valide Surrogate für inhaltliche Bewertungen immer weiter an Bedeutung.

Unter diesen Bedingungen werden wahrgenommene Abhängigkeiten wichtiger, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Professur Entscheidungen über Ziele, Deutungsrahmen und Vorgehensweisen ihrer Forschung treffen. Reale und angenommene Abhängigkeiten können so einen zunehmenden Anpassungsdruck erzeugen, der die Wissenschaftsfreiheit einschränken kann.

Um diesen Prozessen entgegenzuwirken, scheinen eine Umgestaltung sowohl des Karrieresystems als auch der Forschungsfinanzierung geboten. Anstelle von isolierten Reparaturmaßnahmen, die im komplexen System wissenschaftlicher Karrieren ohnehin Gefahr laufen, die intendierten Effekte nicht zu erreichen,¹⁶ muss das deutsche Karrieresystem insgesamt mit den Zielen größerer Sicherheit der Karrieren und früherer Selbständigkeit umgestaltet werden. Das schließt eine Veränderung des Finanzierungssystems ein, die die Abhängigkeit aller Akteure von Drittmitteln verringert. Das Evaluationssystem muss mit dem Ziel einer Sicherung der Priorität inhaltlicher gegenüber formalen Bewertungen verbessert werden.

16 Das gilt auch für zwei aktuelle Maßnahmen, und zwar den Versuch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in seinem Tenure-Track-Programm eine Berufung auf Tenure-Track-Stellen innerhalb von vier Jahren nach der Promotion zu erzwingen, und die im neuen Landeshochschulgesetz Berlins verankerte Regelung, dass Promovierten auf Haushaltstellen bei Erreichen der im Arbeitsvertrag festgelegten Qualifikationsziele eine unbefristete Stelle angeboten werden muss.

7 EMPFEHLUNGEN

Ziel von möglichen Strukturänderungen muss die Förderung von Wissenschaftsfreiheit auf allen Karrierestufen sein. Bürokratische Einschränkungen und Anpassungszwänge müssen abgebaut werden.

Dafür zentrale Empfehlungen lauten:

- 1) Die **Gesetzgeber** sollten – wo das noch nicht geschehen ist – das Recht auf eigenständige Forschung auf allen Karrierestufen sichern helfen.
- 2) Die **Universitäten** sollen die Freiräume für eigenständige Forschung sichern helfen. Dazu gehört auch das Gewähren von Verlängerungen für befristete Stellen, wenn externe Umstände die Zeit für eigenständige Forschung zeitweise beschränken.
- 3) **Dienstvorgesetzte** sollen den bei ihnen beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Freiheit für eigenständige Forschung einräumen und das Erlernen selbständiger Forschung in die Arbeitsaufgaben integrieren.
- 4) **Bund, Länder, Universitäten** und **Forschungsförderer** sollen den Anteil von Stellen für Promovierte, die unabhängige Forschung ermöglichen, erhöhen. Diese Stellen sollten eine möglichst lange Beschäftigungsdauer haben und so ausgestattet werden, dass lokale Abhängigkeiten vermieden werden. Sie sollten, wenn immer möglich, mit Tenure-Track-Optionen verbunden werden.
- 5) Um die Unsicherheit des deutschen Karrieresystems und die von ihr ausgehenden Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit verringern, müssen **Bund und Länder** die Zahl der unbefristet zu besetzenden Stellen im deutschen Wissenschaftssystem sofort und nachhaltig erhöhen. Dafür ist die Grundfinanzierung gegenüber der Drittmittelfinanzierung zu stärken.
 - Die **Länder** müssen den weiteren Kapazitätsaufbau im deutschen Hochschulsystem vor allem auf der Ebene der Professuren realisieren (und nicht wie bisher vor allem beim befristet beschäftigten Personal auf Karrierestufen vor Erreichen der Professur).
 - Neben dem Karriereweg zur Professur müssen weitere Karrierewege ge-

schaffen werden, die eine unbefristete Beschäftigung und einen möglichst hohen Grad an Wissenschaftsfreiheit realisieren.

- 6) **Universitätsleitungen und Berufungskommissionen** sollen bei der Formulierung von Berufungskriterien der wissenschaftlichen Qualität Vorrang gegenüber spezifischen thematischen Passfähigkeiten einräumen, insbesondere wenn der Zeithorizont, in dem diese Passfähigkeiten relevant sind, kurz oder in seiner Länge nicht absehbar ist. Sie sollen Kriterien vermeiden, die sich eher aus finanziellen Interessen der Universitäten, Fakultäten und Institute als aus inhaltlichen Erwägungen ergeben. Das gilt insbesondere für das Kriterium der Drittmittelinwerbung.
- 7) Den **Ländern** wird empfohlen, in der leistungsorientierten Finanzierung der Universitäten und in Zielvereinbarungen den Stellenwert der Drittmittelinwerbung zu senken.
- 8) **Bund, Länder und Forschungsorganisationen** sollten Forschungsevaluationen nur dort durchführen, wo sie für Entscheidungen wichtig sind, etwa bei Personalentscheidungen wie Berufungen, bei der Zuteilung umfangreicher Mittel oder wenn überprüfbare Empfehlungen zur Umgestaltung der Forschung gegeben werden. Evaluationen nutzende Instanzen müssen darauf achten, dass die Intervalle zwischen Evaluationen den Evaluierten ausreichend Zeit einräumen, um auf Empfehlungen produktiv zu reagieren.
 - Evaluationen sollen durch Personen erfolgen, die höchsten Anforderungen an fachliche Kompetenz, Integrität und Unabhängigkeit genügen.
 - Evaluationen müssen die Besonderheiten in den evaluierten Disziplinen berücksichtigen.
 - Insbesondere bei der Evaluation von Personen dürfen quantitative Indikatoren wie Drittmittelinwerbung oder Publikationsmetriken eine inhaltliche Beurteilung wissenschaftlicher Qualität keinesfalls ersetzen.
- 9) Auf allen Karrierestufen müssen Personalentscheidungen an **Universitäten** auf der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität und der persönlichen Eignung beruhen. Niemand darf wegen seiner/ihrer Hautfarbe, ethnischen Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Konfession oder analogen Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen diskriminiert werden.

LITERATUR

- Allmendinger, J., M. Mann, L. Haffert & C. Marksches (2021): Junge Wissenschaftler:innen und die Pandemie: Unterstützung und systematische Verbesserungen – in der Krise und über die Krise hinaus. Berlin: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (= Denkanstoß 6/Juni 2021).
- Böhmer, S. (2010): Der Preis der Freiheit: Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern. *Die Hochschule*, 19(1), 64–76.
- Böhmer, S., S. Hornbostel & M. Meuser (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn: IFQ (IFQ-Working Paper, 3).
- Burkhardt, A. & S. Nickel (2015): Die Juniorprofessur: Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos.
- DFG (2020): Jahresbericht 2019. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).
- DORA (2013): San Francisco Declaration on Research Assessment.
<http://www.ascb.org/dora/>
- Eichhorn, A., S. W. Fuchs, G. Kopp, R. Kretschmer, T. Merl, D. Seget & T. de Wolff (2022). Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Berlin: Die Junge Akademie.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2019): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: GWK.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2020): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020. Bonn: GWK.
- Gerhards, J. (2013): Der deutsche Sonderweg in der Messung von Forschungsleistungen. Berlin: BBAW (= Wissenschaftspolitik im Dialog 7/2013).
- Gläser, J. (2016): Why DORA does not stand a chance in the biosciences. Peripheries, frontiers and beyond. 21st International Conference on Science and Technology Indicators. Valencia, Spain, September 14–16.
- Gläser, J. & G. Laudel (2019): Die Unterkomplexität hochschulpolitischer Innovationen. In: Schubert, C. & I. Schulz-Schaeffer (Hg.): Berliner Schlüssel zur Techniksoziologie, Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden: 179–204.

- Hicks, D. (2004): The Four Literatures of Social Science. In: Moed, H. F., W. Glänzel & U. Schmoch (Hg.): Handbook of Quantitative Science and Technology Research. Dordrecht: Kluwer: 473–495.
- Hicks, D., P. Wouters, L. Waltman, S. de Rijcke & I. Rafols (2015): The Leiden Manifesto for Research Metrics. *Nature* 520: 429–431.
- Hüther, O. & G. Krücken (2016): Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Junge Akademie (2021): Ad-hoc-Stellungnahme des Präsidiums der Jungen Akademie zur Situation von Wissenschaftler*innen auf befristeten Stellen. Berlin: Die Junge Akademie.
- Kleimann, B., S. In der Smitten & M. Klawitter (2015): Forschungserfahrung als Berufungskriterium: Anforderungen an Professorinnen und Professoren. *Forschung und Lehre* 8: 644–645.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Bielefeld: wbv.
- Kretschmer, R., P. Kanske, A. L. Ahlers, M. Saliba, J. Burgner-Kahrs, C. Hof, T. de Wolff & A. Cord (2020): Plädoyer für einen Tarifvertrag Promotion. Berlin: Die Junge Akademie.
- Laudel, G. (2017): How do national career systems promote or hinder the emergence of new research lines? *Minerva* 55(3): 341–369.
- Laudel, G. & J. Bielick (2018): The emergence of individual research programmes in the early career phase of academics. *Science, Technology, & Human Values* 43(6): 972–1010.
- Lee, Y.-N. & J.-P. Walsh (2022): Rethinking Science as a Vocation: One Hundred Years of Bureaucratization of Academic Science. *Science, Technology, & Human Values* 47(5): 1057–1085.
- Martin, B. R. (1995): Foresight in science and technology. *Technology Analysis & Strategic Management* 7(2): 139–168.
- Metcalfe, J. S. (1997): Science policy and technology policy in a competitive economy. *International Journal of Social Economics* 24: 723–740.
- Moed, H. F. (2005): Citation Analysis in Research Evaluation. Dordrecht: Springer.
- Präsidium der Jungen Akademie (2021): Ad-hoc-Stellungnahme des Präsidiums der Jungen Akademie zur Situation von Wissenschaftler*innen auf befristeten Stellen. Berlin: Die Junge Akademie.

- Quack, M. (2014): Myths, Challenges, Risks and Opportunities in Evaluating and Supporting Scientific Research. In: Welpel, I. M., J. Wollersheim, S. Ringelhan & M. Osterloh (Hg.): Incentives and Performance: Governance of Research Organizations. Cham, Heidelberg, New York: Springer International Publishing: 223–239. DOI: 10.1007/978-3-319-09785-5_14
- Quack, M. (2015): Über Autonomie und Freiheit der Wissenschaft. Debatte, Heft 14: 21–41.
- Quack, M. (2018): Zur guten Praxis der Evaluation wissenschaftlicher Forschung. BUNSEN-MAGAZIN 20(6): 206–212.
- Schimank, U. & O. Hüther (2022): Forschungsfinanzierung und individuelle Wissenschaftsfreiheit: Balance von sicherer Grundfinanzierung und finanzieller Anreizsteuerung. Berlin, BBAW (= Wissenschaftspolitik im Dialog 20/2022).
- Small, H., K. W. Boyack & R. Klavans (2014): Identifying emerging topics in science and technology. Research Policy 43(8): 1450–1467.
- Specht, J., C. Hof, J. Tjus, W. Pernice & U. Endesfelder (2017): Departments statt Lehrstühle: moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Berlin: Die Junge Akademie.
- Statistisches Bundesamt (1982): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 1980. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2001): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 2000. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2019): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 2018. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2020): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 2019. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Van Eck, N.-J., L. Waltman, A. F. J. Van Raan, R. J. M. Klautz & W. C. Peul (2013): Citation Analysis May Severely Underestimate the Impact of Clinical Research as Compared to Basic Research. PLoS ONE 8(4): e62395.
- Van Leeuwen, T.N., H. F. Moed, R. J. W. Tijssen, M. S. Visser & A. F. Van Raan (2001): Language biases in the coverage of the Science Citation Index and its consequences for international comparisons of national research performance. Scientometrics 51(1): 335–346.
- Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Drs. 4756–01). Berlin: Wissenschaftsrat.

- Wissenschaftsrat (2017): Begutachtungen im Wissenschaftssystem. Positionspapier (Drs. 6680–17). Berlin: Wissenschaftsrat.
- Wobbe, T., (Hg.) (2003): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Forschungsberichte der Interdisziplinären Arbeitsgruppen. Bielefeld: Transcript.
- Wouters, P., W. Glänzel, J. Gläser & I. Rafols (2013): The dilemmas of performance indicators of individual researchers – An urgent debate in bibliometrics. *ISSI Newsletter* 9(3): 48–53.

WEITERE TITEL DER REIHE „WISSENSCHAFTSPOLITIK IM DIALOG“ (AB 2021)

Heft 14/2021

DIETER GRIMM, LOTHAR ZECHLIN, CHRISTOPH MÖLLERS, UWE SCHIMANK
Wissenschaftsfreiheit in Deutschland. Drei rechtswissenschaftliche Perspektiven

Heft 15/2021

WOLFGANG SCHULZ, KENO C. POTTHAST, NATALI HELBERGER
Wissenschaftskommunikation und Social Media zwischen Rechtsschutz
und Regulierungsbedarf

Heft 16/2021

CHRISTOPH NEUBERGER, PETER WEINGART, BIRTE FÄHNRIICH, BENEDIKT
FECHER, MIKE S. SCHÄFER, HANNAH SCHMID-PETRI, GERT G. WAGNER
Der digitale Wandel der Wissenschaftskommunikation

Heft 17/2021

JAN-HENDRIK PASSOTH, MARYAM TATARI, NIELS G. MEDE
Wissenschaftskommunikation in der digitalen Welt:
Kartierung einer Forschungslandschaft in zwei Themenfeldern

Heft 18/2021

FRANK LOBIGS
Qualitätsrisiken der Plattformökonomie für die Wissenschaftskommunikation

Heft 19/2022

PETER WEINGART, HOLGER WORMER, THOMAS SCHILDHAUER,
BIRTE FÄHNRIICH, OTFRIED JARREN, CHRISTOPH NEUBERGER,
JAN-HENDRIK PASSOTH, GERT G. WAGNER
Gute Wissenschaftskommunikation in der digitalen Welt – Politische, ökonomi-
sche, technische und regulatorische Rahmenbedingungen ihrer Qualitätssicherung

Heft 20 / 2022

UWE SCHIMANK, OTTO HÜTHER

Forschungsfinanzierung und individuelle Wissenschaftsfreiheit.

Balance von sicherer Grundfinanzierung und finanzieller Anreizsteuerung

Heft 21 / 2022

MITCHELL G. ASH

Diskurskontrolle an Universitäten – Bedrohung der Wissenschaftsfreiheit?

Alle Hefte der Reihe können auf dem edoc-Server der BBAW abgerufen werden:

<https://edoc.bbaw.de/solrsearch/index/search/searchtype/series/id/13>

Die Art und Weise, Wissenschaft zu betreiben und darüber zu kommunizieren, hat sich in den vergangenen Jahren in vielerlei Hinsicht verändert. Die Interdisziplinären Arbeitsgruppen „Wandel der Universitäten und ihres gesellschaftlichen Umfelds: Folgen für die Wissenschaftsfreiheit?“ und „Implikationen der Digitalisierung für die Qualität der Wissenschaftskommunikation“ der BBAW diskutieren diese Veränderungen in der Reihe Wissenschaftspolitik im Dialog anhand von Analysen, Stellungnahmen und Empfehlungen.