

DVPW

Karriereverläufe in der Politikwissenschaft

Michèle Knodt / Ulrich Willems / Peter Kotzian

1. Einleitung

Mit der Mitte dieses Jahres durchgeführten Umfrage zu den Karriereverläufen in der Politikwissenschaft sollte eine erste Datengrundlage geschaffen werden, um angesichts der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes die Lage und die Aussichten des Nachwuchses im Fach diskutieren zu können.¹ Der Umfrage lag ein standardisierter Fragebogen zu Grunde. Als Grundgesamtheit diente die Mitgliedschaft der DVPW. Geantwortet haben 426 Befragte. Dies entspricht rund 30 Prozent der DVPW Mitglieder. Das Sample bildet die DVPW-Population nach den Kategorien wie Geschlecht und Status recht genau ab und kann als eine Art Stichprobe der DVPW-Gesamtheit interpretiert werden. Die Verteilung der Respondenten in 70 Prozent männlich (DVPW: 77 %) und 30 Prozent weiblich (DVPW: 23 %) zeigt eine leichte Überrepräsentation der weiblichen Mitglieder. Im Bereich Status, der mit ausgewählten akademischen Graden gemessen wurde, ergibt sich folgende Aufteilung: 80 Prozent der Respondenten sind mindestens promoviert (DVPW 81 %), 8 Prozent tragen den Titel eines Privatdozenten (DVPW: 7,2 %) und 33,3 Prozent den eines Professors (DVPW: 34,5 %). Die Auswahl der hier präsentierten Ergebnissen der Umfrage konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte: (1) Faktoren eines ‚erfolgreichen‘ Karriereverlaufs und (2) Einschätzungen der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes mit ihrer Neustrukturierung der Karrierewege.

2. Faktoren ‚erfolgreicher‘ Karriereverläufe

Die Interpretation der Ergebnisse der folgenden Analyse muss zunächst einmal insofern mit einem Vorbehalt versehen werden, als mit der Auswahl der Grundgesamtheit der DVPW-Mitglieder überwiegend nur solche Personen befragt wurden, die eine Lauf-

¹ Gedankt sei an dieser Stelle der DVPW für die Finanzierung, Hans Rattinger für hilfreiche Kommentare zum Fragebogen, Felix W. Wurm für die Unterstützung bei der Durchführung der Umfrage, Jürgen W. Falter und denjenigen Mitarbeitern seines Lehrstuhls, die die Daten eingegeben haben, sowie allen Kolleginnen und Kollegen, die den Fragebogen beantwortet haben.

bahn im Wissenschaftssystem anstreben oder verfolgen und einige oder sämtliche der damit verbundenen Stationen erfolgreich absolviert haben. Über den Personenkreis, der den Wissenschaftsbetrieb verlassen hat, sowie die Gründe, die zu dieser Entscheidung führen, können daher keine Aussagen getroffen werden. Entsprechende Daten wären jedoch für eine Diskussion der Lage des Nachwuchses von hohem Interesse.

Die durchschnittliche Dauer beträgt für eine Promotion 5,9 Jahre, für eine Habilitation 8,7 Jahre und bis zur ersten Professur 2,9 Jahre. Die entsprechenden Werte sind jedoch im Zeitraum seit 1995 für die Promotion (6,3) und die Habilitation (9,3) weiter angestiegen, während sich die Wartezeit auf eine Professur (2,8) demgegenüber leicht verkürzt hat. Das durchschnittliche Alter bei der Absolvierung der Karrierestationen Promotion und Habilitation ist ebenfalls weiter gestiegen: bei der Promotion von 30,4 Jahren (vor 1985) auf 32,5 (1985–1994) und 33,5 (seit 1995), bei der Habilitation von 35,8 (vor 1985) auf 41,0 (1985–1994) und 41,3 (seit 1995). Allein das Alter der Erstberufenen hat sich wieder leicht gesenkt: von 35,7 (vor 1985) und 43,6 (1985–1994) auf 42,6 (seit 1995). Nur wenige der erhobenen Merkmale zeigen signifikante oder annähernd signifikante Effekte hinsichtlich der Dauer der aufeinanderfolgenden Karrierestufen Promotion und Habilitation sowie auf die Wartezeit bis zur Erstberufung auf eine Professur (s. Tabelle 1).

Drei Faktoren verlängern die Promotionsdauer: Eine Stelle an der Universität verzögert die Promotion um etwa ein Jahr, vermutlich eine Folge von Lehrverpflichtungen, Dienstleistungen und Gremienarbeit. Stipendiaten sind jedoch trotz deutlich geringerer Verpflichtungen nicht signifikant schneller. Mobilität zeigt unterschiedliche Effekte. Während ein Wechsel der Universität zwischen Studium und Promotion die Promovenden um etwa ein halbes Jahr zurückwirft, hat ein Auslandsaufenthalt keinen derartigen nachteiligen Effekt. Frauen haben in dieser Karrierephase einen deutlichen Nachteil, d.h. die dreivierteljährige Verzögerung, die womöglich durch eine „Babypause“ verursacht wird, tritt während der Promotion auf. Nach wie vor finanzieren die meisten Promovierenden diesen Karriereschritt durch eine Anstellung an Universität oder Fachhochschule (vgl. Abbildung 1). Überraschend niedrig fällt die Drittmittelquote, höher als erwartet die Finanzierung durch Stipendien und Graduiertenkollegs aus. Im Zeitverlauf zeigt sich allerdings ein deutlicher Rückgang der Stipendien, der auch durch den enormen Anstieg der Stellen in Drittmittelprojekten und des Angebotes von Graduiertenkollegs bisher nicht wettgemacht wurde.

Es gibt keinen Effekt dergestalt, dass Personen, die schnell oder langsam promoviert haben, sich auch schnell oder langsam habilitierten – die Karten werden also in jeder Phase neu gemischt. Die Dauer der Habilitationsphase ist auch weitgehend unabhängig vom inhaltlichen Schwerpunkt sowie von der Art und Weise der Finanzierung dieser Phase. Mit Blick auf die Finanzierung wächst die Bedeutung einer Anstellung an Universitäten oder Fachhochschulen, während alle anderen Finanzierungsarten an Gewicht verlieren.

Die Wartezeit bis zur Erstberufung erhöht sich, wenn die Habilitierten in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst oder in einem Drittmittelprojekt beschäftigt sind. Die Dauer von Promotion oder Habilitation haben auf die Länge dieser Wartezeit keinen Effekt, wohl aber auf die Chance, letztlich eine Professur zu erhalten, wird diese doch von einer langen Habilitationsdauer negativ beeinflusst. Bedeutsamer für die

Table 1: Dauer einzelner Karrierephasen und Chancen auf eine Professur

	Promotionsdauer		Habilitationdauer		Wartezeit		Chance Professor	
	OLS B	Sig.	OLS B	Sig.	OLS B	Sig.	LOGIT B	Sig.
Konstante	5,155	0,000	9,692	0,000	0,167	0,953	-6,957	0,061
Schnelligkeit								
Promotionsdauer			-0,097	0,615	-0,132	0,465	-0,239	0,374
Habitationsdauer					-0,101	0,426	-0,440	0,010
Finanzierung durch...								
Stelle Universität/FH	0,962	0,055	0,171	0,932	1,030	0,319	7,759	0,000
Drittmittel	-0,162	0,778	-0,453	0,843	4,223	0,028	18,146	0,878
Privatwirtschaft/öff. Dienst	0,286	0,692	4,441	0,062	2,883	0,034	19,235	0,794
Partner	0,905	0,264	2,221	0,259	0,338	0,868	-1,167	0,582
Eltern/Familie	-1,041	0,109	-0,414	0,911	1,520	0,237	13,261	0,776
Ersparnisse/Vermögen	0,039	0,961	-2,418	0,358	0,106	0,973	-3,634	0,980
Arbeitslosen/Sozialhilfe	2,308	0,005	2,054	0,495	0,966	0,668	18,379	0,867
Stipendium/Graduiertenkolleg	-0,689	0,180	-1,444	0,459	0,948	0,553	15,784	0,874
Mehrere Finanzierungsquellen?	-0,025	0,967	0,869	0,676	-1,669	0,253	-15,478	0,740
Schwerpunkt in ...								
PTH/Ideengeschichte			-0,923	0,327	1,277	0,096	0,188	0,856
Methoden			1,051	0,438	1,577	0,431	2,112	0,140
politisches System der BRD			0,395	0,639	-1,671	0,017	-0,887	0,448
politische Soziologie			-0,961	0,322	-0,037	0,966	2,061	0,115
Politikfelder/Implementation			-0,614	0,502	-0,509	0,535	-1,192	0,311
Verwaltungswissenschaft			1,163	0,411	-0,707	0,547	-2,549	0,217
Vergleichende Politikforschung			-0,216	0,798	0,718	0,354	0,310	0,780
IB/Außenpolitik			0,226	0,835	-1,352	0,193	0,569	0,690
Politische Bildung			3,129	0,044	1,040	0,464	1,664	0,393
Demographische Merkmale								
Frau	0,780	0,038	1,424	0,187	0,068	0,117	0,162	0,012
Alter					0,307	0,782	-0,734	0,562
Habilitationsstipendium					-0,008	0,993	0,090	0,934
Mobilität								
Auslandsaufenthalt?	-0,088	0,794	-1,119	0,200	-0,166	0,844	-0,108	0,920
Wechsel Studium/Promotion?	0,660	0,056	-0,179	0,833	0,596	0,430	3,072	0,011
Wechsel Prom./Habil.?			-0,388	0,629	-0,757	0,289	0,453	0,655
N	310		137		80			135
Modell-Fit (R²)	0,127		0,236		0,383		Cox&Snell 0,62	

Abbildung 1: Finanzquellen einzelner Karrierephasen

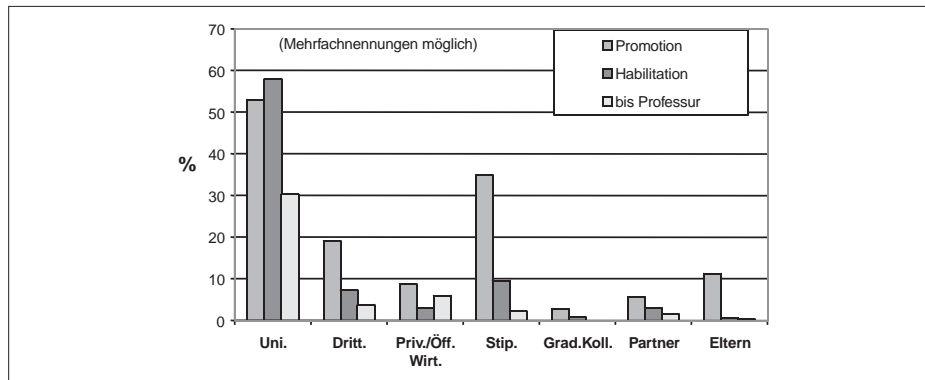
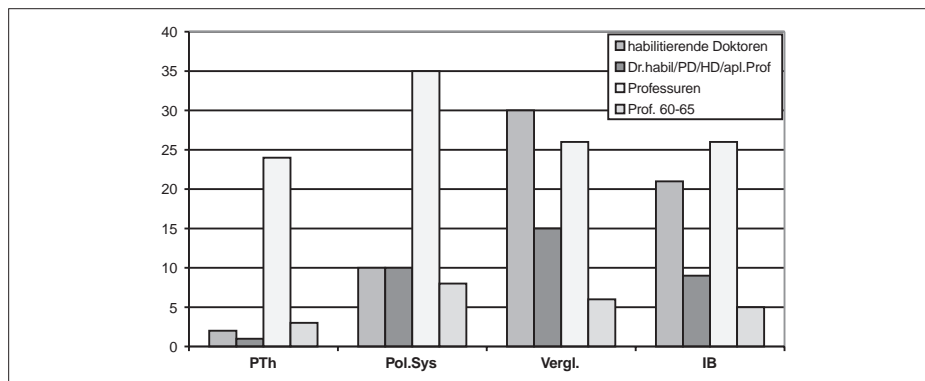


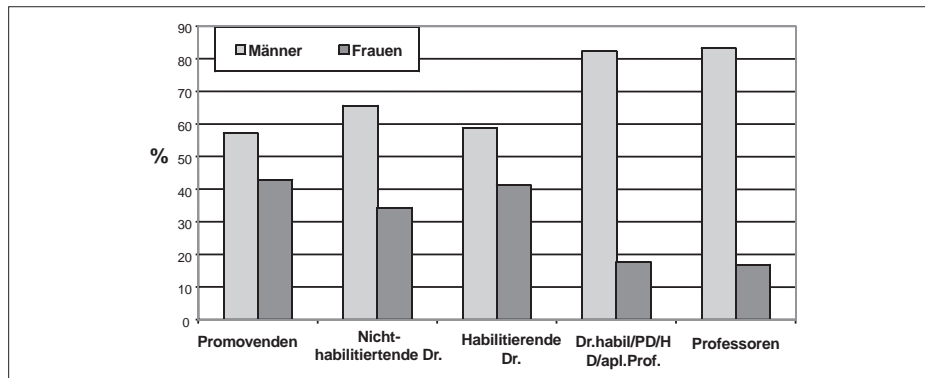
Abbildung 2: Kandidaten und potenzielle Stellen



Chance, eine Professur zu erhalten, ist jedoch der signifikante und starke Effekt einer Beschäftigung im universitären Bereich während der Wartezeit, der nahezu alleine für die Erklärungsleistung des Modells verantwortlich ist. Dies weist auf die zentrale Bedeutung von Kontakten der Habilitierten zur sowie ihre permanenten Präsenz in der *academic community* hin. Die Chancen, eine Professur zu erhalten, werden jedoch auch durch die Relation von qualifiziertem Nachwuchs zu den existierenden Stellen und die vor allem durch die Altersstruktur der HochschullehrerInnenschaft des Faches bestimmte Zahl der freiwerdenden Stellen bestimmt. Danach sind die Berufungsaussichten in den nächsten fünf Jahren in den einzelnen Teilbereichen sehr unterschiedlich, in der Politikwissenschaft insgesamt jedoch günstiger als in anderen Disziplinen wie etwa der Geschichtswissenschaft (vgl. Abbildung 2; Lincke/Palatschek 2003: 51–52; Aren-des/Buchstein 2004: Tabelle 12).

Die Frauen unserer Umfrage weisen in ihren Karriereverläufen außer in der Stufe der Promotion keine Unterschiede zu Männern auf. Die verlängerte Promotionsphase blieb für die weitere wissenschaftliche Karriere folgenlos, da einerseits keine Verbindung zwischen den Phasen besteht, andererseits die Chancen in den nächsten Stufen

Abbildung 3: Status nach Geschlecht



nicht stark von der Dauer der Phasen abhängen. Dieses Ergebnis bedeutet jedoch nicht, dass es keine geschlechtsbedingten Unterschiede der Karrierechancen von Frauen und Männern gibt. Auf den ersten Karrierestufen Promotionsvorhaben, Promotion und Habilitationsvorhaben sind die Anteile von Männern und Frauen nach wie vor ungleich; sie unterscheiden sich allerdings deutlich von der immer noch höchst asymmetrischen Geschlechterverteilung auf den Karrierestufen Habilitation und Professur (vgl. Abbildung 3). Der Befund, dass das Verhältnis von Frauen und Männern unter den Habilitierenden weniger ungleich ist als unter den Promovierten, deutet darauf hin, dass auch die Karriereverläufe jüngerer Frauen, die sich noch auf den unteren Karrierestufen befinden, trotz grundsätzlich verbesserter Aussichten nach wie vor eine durch geschlechtsspezifische Prioritätsentscheidungen und schlechtere Opportunitätsstrukturen bedingte höhere „Ausstiegswahrscheinlichkeit“ aufweisen. Diese Vermutung, wie auch die Gründe, die zum Abbruch oder Ausstieg führen, lässt sich jedoch nur durch eine Untersuchung derjenigen überprüfen bzw. in Erfahrung bringen, die an einer der Karrierestationen „aussteigen“.

Auslandsaufenthalte zeigen entgegen einer weitverbreiteten Ansicht keine karrierefördernden Effekte.

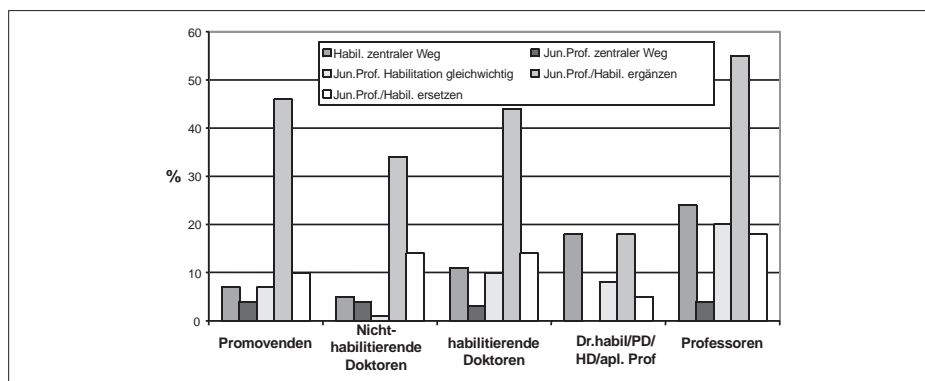
3. Einschätzungen der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes

Einen zentralen Teil unserer Umfrage stellten Fragen zu der Einschätzung der Neuordnung der Qualifizierungswege durch die jüngste Reform des Hochschulrahmengesetzes dar. Da sich die Änderungen der Qualifikationswege auf die bisher erreichten Qualifikationsniveaus unterschiedlich auswirken, haben wir die Respondenten in (noch) Nicht-Promovierte (n=85), Promovierte (n=65), Habilitierende (n=89) und bereits Habilitierte, aber noch nicht Berufene (n=52) und Professoren (n=131) unterschieden. Die überwiegende Mehrheit der derzeit Habilitierenden will sich nicht auf eine Juniorprofessur bewerben, aber auch in der Gruppe der Promovierten will nur eine Minderheit (16 %) diese Option verfolgen, während in dieser Gruppe immerhin 10 Prozent auf die Habilitation setzen und ein weitaus größerer Teil keine der beiden Optionen

wahrnehmen will (24 %) bzw. keine Karriere als Hochschullehrer anstrebt (40 %). Ihre Entscheidung gegen Bewerbungen auf eine Juniorprofessur begründen sowohl die Habilitierenden als auch die Promovierten zu etwa je einem Drittel mit den Befristungsregeln; als weiteren Grund führen vor allem die Habilitierenden an, dass die Habilitation noch einige Zeit zentrale Voraussetzung für Berufungen bleiben wird, während die Promovierten ihre Ablehnung eher mit der erwarteten hohen Lehr- und Arbeitsbelastung begründen. Zu den weiteren Gründen zählen u.a. der Zweifel, dass die angestrebte Unabhängigkeit der Juniorprofessuren in der Praxis Bestand haben wird.²

Sowohl die (noch) nicht Promovierten als auch die Promovierten bekunden eine überraschende Distanz zum Beruf des Hochschullehrers. Eine solche Karriere strebt jeweils nur ein gutes Drittel dieser beiden Gruppen an, während ein weiteres Drittel eine Position in Wissenschaft und Forschung unterhalb der Hochschullehrerebene bzw. außerhalb der Universität anstrebt und jeweils ein Sechstel gar nicht in diesem Bereich arbeiten will. Ob dies mit den auf diesen Qualifikationsstufen typischerweise noch offeneren Karriereentscheidungen oder aber Ausdruck einer nachlassenden beruflichen Attraktivität der Universitäten und des Berufs des Hochschullehrers ist, lässt sich aufgrund unserer Erhebung nicht sagen. Deutlich ist jedoch, dass von der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes aus der Sicht des Nachwuchses keine ermutigenden Impulse ausgehen. Denn während sich nur eine kleiner Teil der (noch) Nicht-Promovierten (20 %) und der Promovierten (11 %) durch die Einführung der Juniorprofessur und die neuen Befristungsregeln zu einer wissenschaftlichen Laufbahn ermuntert fühlt, ist für 41 Prozent der Nicht-Promovierten und 39 Prozent der Promovierten sowie für 30 Prozent der derzeit Habilitierenden eine wissenschaftliche Laufbahn unattraktiver geworden. Zudem sehen nicht nur 48 Prozent der Habilitierten und 44 Prozent der Promovierten, sondern auch 27 Prozent der Nicht-Promovierten unter den veränderten Rahmenbedingungen geringere Chancen, auf Dauer in der Wissenschaft zu arbeiten.

Abbildung 4: Bewertung Habilitation und Juniorprofessur



² Vgl. die skeptische Bilanz zur bisherigen Umsetzung der Juniorprofessur bei Rössel et al. 2003.

Die Frage nach den präferierten Qualifizierungswegen zeigt, dass die Unterstützung der Juniorprofessur äußerst gering ausfällt, aber sich auch keine Mehrheit für die Habilitation als einzigen Weg findet (vgl. Abbildung 4). Die stärkste Unterstützung für die Habilitation als Königsweg existiert unter den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern (25 %) und unter den bereits Habilitierten (18 %). Mäßig fällt in allen Gruppen die Unterstützung für die beiden Alternativen aus, Juniorprofessur und Habilitation gleich zu gewichten oder durch anderer Qualifikationsnachweise völlig zu ersetzen. Mit deutlichem Abstand die größte Zustimmung erfährt in allen Gruppen bis auf diejenige der bereits Habilitierten die Option, beide Wege durch andere gleichberechtigte Wege wie etwa Forschungsprojekte oder Publikationen zu ergänzen. Überraschend groß fällt dabei mit ca. 55 Prozent die Zustimmung in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus. Noch deutlicher plädieren für diese Option mit 78 Prozent die befragten Frauen.

Literatur

- Arendes, Cord/Buchstein, Hubertus*, 2004: Politikwissenschaft als Universitätslaufbahn. Eine Kollektivbiographie politikwissenschaftlicher Hochschullehrer/innen in Deutschland 1949–1999, in: Politische Vierteljahresschrift 45 (1): XX–XX. (Seitenzahlen werden später nachgetragen)
- Lincke, Hans-Joachim/Paetschek, Sylvia*, 2003: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Geschichte: Berufungsaussichten und Karrierestadien von Historikern und Historikerinnen an deutschen Universitäten. Ergebnisse einer Erhebung im Jahr 2002, in: Jahrbuch der historischen Forschung in der Bundesrepublik Deutschland. Berichtsjahr 2002. München, 45–56.
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina/Schollwöck, Ulrich*, 2003: Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung, Ms. Berlin.
(http://www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur_Abschlussbericht_0703.pdf).