

DZHW

01 2018

BRIEF

Im Fokus

■ Universitäten stehen miteinander und mit der Privatwirtschaft in Konkurrenz um die besten Köpfe. Mit der DZHW-Wissenschaftlerbefragung wird untersucht, inwieweit es Universitäten gelingt, geeignetes wissenschaftliches Personal zu rekrutieren.

■ Etwa 60-70% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten geben aktuell an, dass vakante Stellen für wissenschaftliches Personal überwiegend mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden konnten. Wie bereits im Jahr 2009 gelang die Besetzung von Stellen für nicht promoviertes wissenschaftliches Personal besser.

■ Im Mittelbau hat sich die Bewerberinnen- und Bewerberlage in den Lebenswissenschaften im Vergleich zu 2009 entspannt, bei Professuren ist dies für die Naturwissenschaften und die Ingenieurwissenschaften der Fall.

■ Die Gründe für die Probleme bei der Besetzung mancher Stellen des akademischen Mittelbaus liegen in allen Fachdisziplinen am Fehlen geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten, am nicht-wettbewerbsfähigen Gehaltsniveau sowie an der Befristung der Stellen. In den Ingenieurwissenschaften spielt die Konkurrenz mit der Industrie eine große Rolle. Bei der Besetzung von Professuren bereiten außerdem die Konkurrenz im Fach sowie die mangelnde Attraktivität mancher Standorte Probleme.

Zur Beurteilung der Bewerbungslage an deutschen Universitäten

Ergebnisse der DZHW-Wissenschaftlerbefragung

von David Johann und Jörg Neufeld

Einleitung

Ein starkes Wissenschaftssystem, in dem auf höchstem Niveau geforscht und gelehrt wird, erfordert hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal (Wissenschaftsrat 2013). Um dieses konkurrieren die deutschen Universitäten im internationalen Wettbewerb nicht nur mit den besten Universitäten und Forschungseinrichtungen, sondern auch mit Arbeitgebern aus Industrie und Wirtschaft. Aber die Rahmenbedingungen an deutschen Universitäten können meist nicht mit denen an internationalen Spitzenuniversitäten oder mit denen der Privatwirtschaft mithalten (vgl. Wissenschaftsrat 2013). Angesichts dieser Wettbewerbssituation stellt sich die Frage, ob und inwieweit den Universitäten die Rekrutierung geeigneter Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler auf allen akademischen Hierarchieebenen gelingt.¹ Sie gewinnt noch an Bedeutung, wenn man sich die Entwicklungen der Stellenzahlen an Universitäten sowie der Studienabschlüsse und Promovierenden-Zahlen vor Augen führt: Laut Statistischem Bundesamt ist die Zahl der an deutschen Universitäten in Forschung und Lehre beschäftigten Personen von ca. 193.000 Personen im Jahr 2006 auf ca. 278.000 Personen im Jahr 2015 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 43 %. Dabei wuchs der wissenschaftliche Mittelbau von 2006 bis 2015 um knapp 47 % an, während sich die Zahl der Professorinnen und Professoren im gleichen Zeitraum

¹ Zur Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren vgl. In der Smitten et al. (2017).

Autoren



Dr. David Johann
johann@dzhw.eu



Jörg Neufeld
neufeld@dzhw.eu

Die Autoren sind wissenschaftliche Mitarbeiter im Projekt „DZHW-Wissenschaftlerbefragung“, welches in der Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik angesiedelt ist.

Dr. David Johann ist Projektleiter der Wissenschaftlerbefragung.

lediglich um 16 % vergrößerte (Statistisches Bundesamt 2007, 2016). Zwar ist von 2006 bis 2015 auch die Zahl der universitären Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Master, Lehramt und Staatsexamen) von ca. 144.000 auf ca. 163.000 sowie die Zahl der abgeschlossenen Promotionen pro Jahr von ca. 24.000 auf ca. 29.000 gestiegen, jedoch liegen die entsprechenden Zuwachsraten mit 13 % (Studienabschlüsse) bzw. 20 % (Promotionen) pro Jahr im genannten Zeitraum deutlich unter denen des gesamten Personalaufwuchses im Mittelbau (DZHW ICEland). Anders ausgedrückt: Der Pool an formal qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern je Stelle unterhalb der Professur ist im Durchschnitt kleiner geworden. Für die Besetzung von Professuren stehen hingegen mehr formal qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung.

Die Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) ist der Frage, ob und inwieweit den Universitäten die Rekrutierung geeigneter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelingt, im Rahmen ihrer Wissenschaftlerbefragung nachgegangen. Die DZHW-Wissenschaftlerbefragung ist eine Trendstudie, die im Jahr 2009 (Fallzahl: N=3.131) vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) ins Leben gerufen und im Jahr 2016 (Fallzahl: N=4.844) wiederholt wurde. Als „Barometer für die Wissenschaft“ stellt sie ein grundlegendes Werkzeug zur Erforschung der Arbeits- und Forschungsbedingungen an deutschen Universitäten dar und soll ein umfassendes Bild zur Lage und Entwicklung des deutschen Wissenschaftssystems liefern. Grundgesamtheit der Studie von 2009 sind Professorinnen und Professoren und der Studie von 2016 Professorinnen und Professoren sowie das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal an bundesdeutschen Universitäten, Kunsthochschulen sowie pädagogischen, medizinischen, technischen und theologischen Hochschulen mit Promotionsrecht (Böhmer et al. 2011; Neufeld/Johann 2016b).

Im Folgenden werden einige zentrale Befunde der beiden bisherigen Studien zur Bewerbungslage an deutschen Universitäten

präsentiert. Konkret wird dargelegt, wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Bewerbungslage bei der Besetzung von Stellen in Forschung und Lehre an ihren Fakultäten bewerten und welche Schwierigkeiten bei der Besetzung dieser Stellen auftraten. Dabei werden zum einen Unterschiede zwischen Statusgruppen – nicht-promoviertes wissenschaftliches Personal („Prae-Docs“), Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Professorinnen und Professoren – herausgearbeitet. Zum anderen wird auch auf Fachunterschiede eingegangen, wobei zwischen Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften (ohne Biologie) und Ingenieurwissenschaften unterschieden wird.²

Wie bewerten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Bewerbungslage an deutschen Universitäten?

Bei den Wissenschaftlerbefragungen 2009 und 2016 wurde danach gefragt, ob in den letzten 24 Monaten für zu besetzende Positionen Personal mit den gewünschten Qualifikationsprofilen gewonnen werden konnte.³ Mögliche Antwortkategorien waren „überwiegend ja“, „teilweise“ und „überwiegend nein“. Die Ergebnisse der Befragungen sind in den Abbildungen 1 bis 3 dargestellt.

Für Prae-Doc-Stellen konnte unabhängig vom Fachgebiet in den meisten Fällen geeignetes Personal rekrutiert werden: Sowohl 2009 als auch 2016 antworteten jeweils über 60 % der Befragten mit „überwiegend ja“ und weitere mindestens 20 % mit „teilweise“. Lediglich ein kleiner Teil der Befragten (weniger als 10 %) gab an, dass für offene Stellen überwiegend keine Personen mit dem gewünschten Qualifikationsprofil gefunden werden konnten. Allerdings scheint sich die Bewerbungslage bei Prae-Doc-Stellen zwischen 2009 und 2016 in den Lebenswissenschaften verbessert zu haben.

² Lebenswissenschaften umfasst Agrar-/Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften.

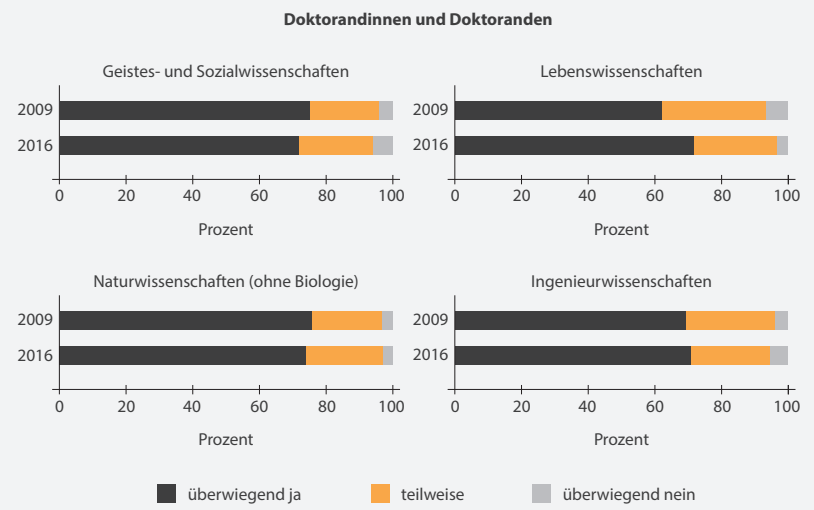
³ Mit Blick auf die Besetzung von Professuren wurden lediglich jene befragt, die in Berufungsverfahren involviert waren.

Bei Stellen für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden bietet sich ein etwas anderes Bild. Zwar gab sowohl 2009 als auch 2016 unabhängig vom Fachgebiet die Mehrheit an, dass in den meisten Fällen Kandidatinnen und Kandidaten mit den gewünschten Qualifikationen gefunden wurden. Insgesamt scheint es jedoch für Universitäten etwas schwieriger zu sein, geeignete Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zu finden als geeignete Prae-Docs. Dabei sind Fachunterschiede bei der Besetzung von Postdoktorandinnen- und Postdoktoranden-Stellen zu erkennen: In den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Naturwissenschaften scheint die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten leichter zu sein als in den Lebenswissenschaften und den Ingenieurwissenschaften. So gaben unter Ingenieurwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowohl 2009 als auch 2016 etwa 20 % an, in den letzten 24 Monaten keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gefunden zu haben. In den Lebenswissenschaften ist es dagegen zwischen 2009 und 2016 leichter geworden, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu akquirieren, während in den anderen Fächern keine signifikanten Unterschiede zwischen 2009 und 2016 beobachtet werden können.

Die Besetzung von Professuren scheint wiederum etwas besser zu gelingen als die Besetzung von Postdoktorandinnen- und Postdoktoranden-Stellen. 66 % der Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gaben 2016 an, dass offene Professuren überwiegend mit geeigneten Personen besetzt werden konnten. Unter den Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern waren es sogar knapp 74 %. Lediglich in den Lebenswissenschaften scheint die Rekrutierung etwas schwieriger gewesen zu sein (60 %). Entsprechend gering waren die Anteile jener, die angaben, dass für offene Professuren keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gefunden werden konnten: In allen Fachgebieten lag ihr Anteil unter 6 %. Im Vergleich zu 2009 zeigt sich eine positive Entwicklung in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften. Hier stieg der Anteil jener, die geringe Probleme bei der Rekrutierung sahen, um ca. 9 bzw. 13 % an.

Abbildung 1: Bewerbungslage bei zu besetzenden Doktorandinnen- und Doktoranden-Stellen

Frage: „Konnten für die zu besetzenden Positionen Personen mit den gewünschten Qualifikationsprofilen gewonnen werden?“

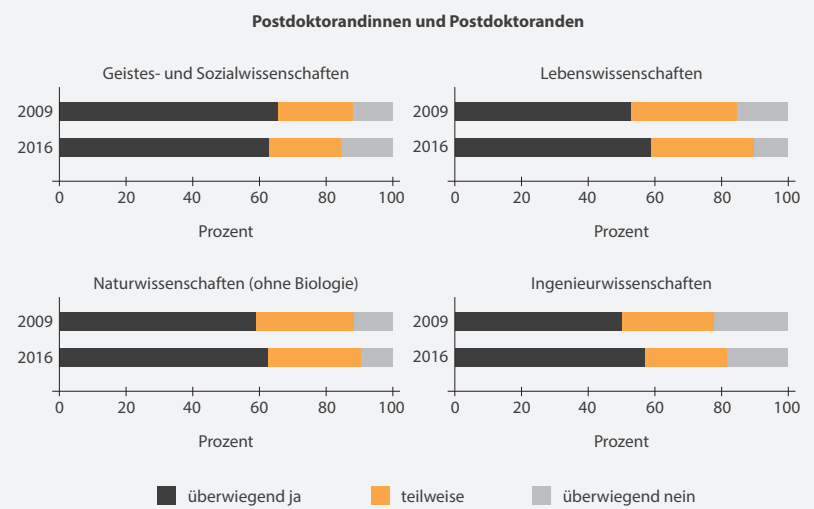


Quellen: Böhmer et al. 2014; Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Lebenswissenschaften umfasst Agrar- /Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften.

Abbildung 2: Bewerbungslage bei zu besetzenden Stellen für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an Universitäten

Frage: „Konnten für die zu besetzenden Positionen Personen mit den gewünschten Qualifikationsprofilen gewonnen werden?“

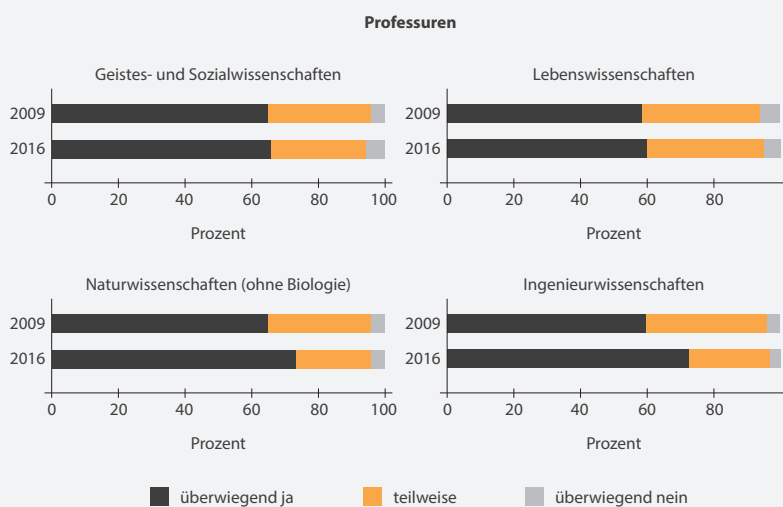


Quellen: Böhmer et al. 2014; Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Lebenswissenschaften umfasst Agrar- /Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften.

Abbildung 3: Bewerbungslage bei zu besetzenden Professuren an Universitäten

Frage: „Konnten für die zu besetzenden Professuren Personen mit den gewünschten Qualifikationsprofilen gewonnen werden?“

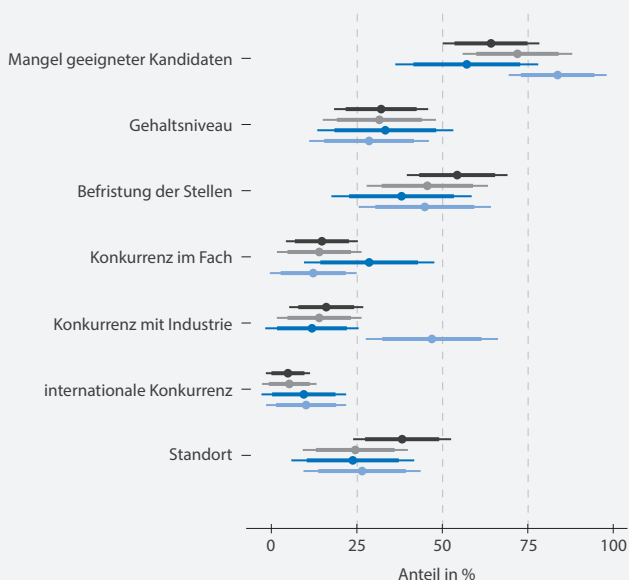


Quellen: Böhmer et al. 2014; Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Lebenswissenschaften umfasst Agrar-/Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften. Die Angaben für 2009 umfassen auch Juniorprofessuren, die Angaben für 2016 nur Professuren.

Abbildung 4: Gründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung von Doktorandinnen und Doktoranden-Stellen

Frage: „Welches waren Ihrer Meinung nach die Gründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen?“



Quellen: Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Dargestellt sind die Anteilswerte sowie die zugehörigen 95%- (dicke Linie) bzw. 99%- (dünne Linie) Konfidenzintervalle. Dunkelgrau: Geistes- und Sozialwissenschaften, Hellgrau: Lebenswissenschaften, Dunkelblau: Naturwissenschaften, Hellblau: Ingenieurwissenschaften. Lebenswissenschaften umfasst Agrar-/Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften.

Wie werden Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen im Jahr 2016 begründet?

Berichteten die Befragten, dass es in den letzten 24 Monaten Schwierigkeiten gab, Kandidatinnen und Kandidaten mit den gewünschten Qualifikationen zu gewinnen, wurden sie gebeten, die Gründe für diese Schwierigkeiten zu benennen. Die Antwortmöglichkeiten waren „Mangel an geeigneten KandidatInnen“, „Nicht wettbewerbsfähiges Gehaltsniveau“, „Befristung der Stellen“, „Starke Konkurrenz im Fach“, „Starke Konkurrenz mit Industrie“, „Starke internationale Konkurrenz“ und „Unattraktiver Standort“ (Mehrfachnennungen waren möglich). In den Abbildungen 4 bis 6 sind die entsprechenden Ergebnisse für die Befragung des Jahres 2016 – wiederum unterteilt nach Statusgruppen und Disziplin – dargestellt.

Mit Blick auf die Besetzung der Prae-Doc-Stellen scheint 2016 unabhängig vom Fachgebiet das größte Problem der Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gewesen zu sein. In den Ingenieurwissenschaften wurde diese Begründung deutlich häufiger genannt als in den Naturwissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften. Schwierigkeiten scheinen außerdem unabhängig vom Fachgebiet die Befristung der Stellen sowie – weniger ausgeprägt – das Gehaltsniveau und der Standort bereit zu haben. Im Gegensatz zu den anderen Disziplinen spielte in den Ingenieurwissenschaften auch die Konkurrenz mit der Industrie eine wichtige Rolle. Die Konkurrenz im Fach ist hingegen am ehesten für Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen in den Naturwissenschaften von Bedeutung. Starke internationale Konkurrenz scheint bei der Besetzung von Prae-Doc-Stellen hingegen in keiner Disziplin eine größere Rolle gespielt zu haben.

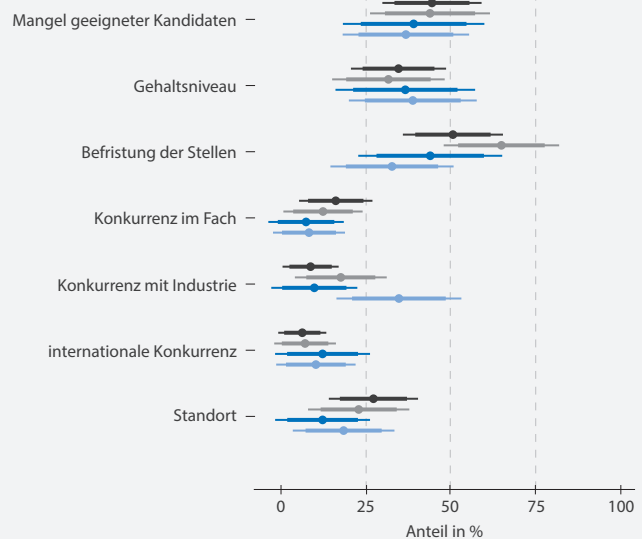
Mit Blick auf die Schwierigkeiten bei den Besetzungen der Postdoktorandinnen- und Postdoktoranden-Stellen bietet sich ein nur geringfügig anderes Bild. Zwar bereiteten die Befristung von Stellen sowie das Gehaltsniveau ähnlich große Schwierigkeiten wie bei der Besetzung der Prae-Doc-Stellen, weit seltener wurde jedoch insbesondere in den Lebenswissenschaften und den Ingenieurwissenschaften der Mangel an

geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten als Grund für Schwierigkeiten bei den Stellenbesetzungen genannt. Die Konkurrenz mit der Industrie spielte nur in den Ingenieurwissenschaften eine bedeutende Rolle. Und ähnlich wie bei den Promovierenden scheint auch bei Postdoktorandinnen und Postdoktoranden die internationale Konkurrenz nur eine untergeordnete Rolle gespielt zu haben.

Probleme bei der Besetzung von Professuren bereitete am ehesten der Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Daneben spielten auch das Gehaltsniveau, die Konkurrenz im Fach sowie der Standort eine nicht unwesentliche Rolle. Die Konkurrenz mit der Industrie wird wiederum vorzugsweise in den Ingenieurwissenschaften als Grund für die Schwierigkeiten bei den Stellenbesetzungen genannt.

Diese Angaben beziehen sich auf die tatsächlichen Bewerberinnen und Bewerber. Die Befragten verfügen nicht zwingend über Informationen darüber, wie viele geeignete potenzielle Bewerberinnen und Bewerber es gab. Allerdings korrespondieren die Ergebnisse, etwa in Bezug auf die Konkurrenz mit der Industrie, mit den ebenfalls erfragten Karrierezielen der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie der nicht-promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Von den nicht-promovierten Ingenieurwissenschaftlerinnen und Ingenieurwissenschaftlern strebten 2016 immerhin 61 % eine Leitungsfunktion in der Privatwirtschaft bzw. Industrie an. Offenbar gelingt vielen der Wechsel nach der Promotion, sodass unter den verbleibenden Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Ingenieurwissenschaften „nur“ noch 17,3 % eine Leitungsfunktion außerhalb der Wissenschaft als Karriereziel angaben. Allerdings ist dies immer noch ein deutlich größerer Anteil, als unter den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in den Naturwissenschaften (10,1 %), den Lebenswissenschaften (9,0 %) und vor allem den Geistes- und Sozialwissenschaften (3,0 %).

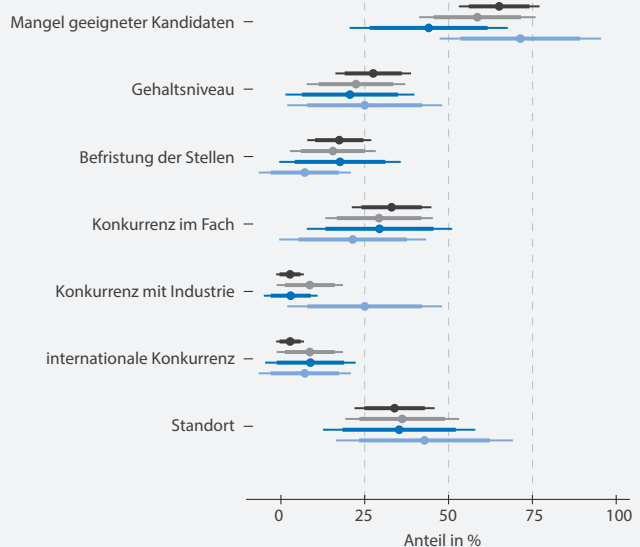
Abbildung 5: Gründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden
Frage: „Welches waren Ihrer Meinung nach die Gründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen?“



Quellen: Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Dargestellt sind die Anteilswerte sowie die zugehörigen 95%- (dicke Linie) bzw. 99%- (dünne Linie) Konfidenzintervalle. Dunkelgrau: Geistes- und Sozialwissenschaften, Hellgrau: Lebenswissenschaften, Dunkelblau: Naturwissenschaften, Hellblau: Ingenieurwissenschaften. Lebenswissenschaften umfasst Agrar-/Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften.

Abbildung 6: Gründe für Schwierigkeiten bei der Besetzungen von Professuren
Frage: „Welches waren Ihrer Meinung nach die Gründe für Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen?“



Quellen: Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Dargestellt sind die Anteilswerte sowie die zugehörigen 95%- (dicke Linie) bzw. 99%- (dünne Linie) Konfidenzintervalle. Dunkelgrau: Geistes- und Sozialwissenschaften, Hellgrau: Lebenswissenschaften, Dunkelblau: Naturwissenschaften, Hellblau: Ingenieurwissenschaften. Lebenswissenschaften umfasst Agrar-/Forstwissenschaften, Gartenbau, Biologie und Medizin; Naturwissenschaften umfasst Chemie, Physik, Mathematik und Geowissenschaften.

Haben sich die Begründungen für Probleme bei den Stellenbesetzungen zwischen 2009 und 2016 verändert?

Abschließend soll noch auf Veränderungen in den Begründungen für Probleme bei den Stellenbesetzungen zwischen den Jahren 2009 und 2016 eingegangen werden. Da die Fallzahlen bei den Fragen nach den Gründen in beiden Erhebungen recht klein ausfallen, wird auf einen einfachen Mittelwertvergleich je Disziplin zwischen den beiden Zeitpunkten verzichtet. Stattdessen werden je Statusgruppe logistische Regressionsmodelle mit den Gründen als zu erklärende, abhängige Variablen (kodiert mit 1=Grund genannt, 0=Grund nicht genannt) und dem Erhebungsjahr als zentrale erklärende, unabhängige Variable (sowie der Fachzugehörigkeit und dem Status der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Kontrollvariablen) gerechnet. In Tabelle 1 werden für alle Modelle die zugehörigen durchschnittlichen marginalen Effekte (in %) des Erhebungsjahrs präsentiert. Sie können als Wahrscheinlichkeitsveränderungen interpretiert werden: Wie hat sich die Wahrscheinlichkeit, dass der jeweilige Grund genannt wird, zwischen 2009 und 2016 verändert?

Findet sich ein statistisch signifikanter negativer Effekt, deutet dies auf eine Bedeutungsabnahme hin, findet sich ein statistisch signifikanter positiver Effekt, ist es ein Hinweis auf einen Bedeutungszuwachs.

Es zeigt sich, dass mit Blick auf die Schwierigkeiten bei der Besetzung der Prae-Doc-Stellen 2016 im Vergleich zu 2009 die starke Konkurrenz im Fach sowie die Attraktivität des Standortes von größerer Bedeutung waren. Bei allen anderen Modellen bzw. Gründen finden sich keine statistisch signifikanten Effekte, weshalb auch nicht auf Unterschiede zwischen 2009 und 2016 geschlossen werden kann. Mit Blick auf die Schwierigkeiten bei der Besetzung der Postdoktorandinnen- und Postdoktoranden-Stellen spielte 2016 der Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten eine geringere Rolle als noch 2009. Für alle anderen Gründe finden sich keine signifikanten Unterschiede. Was Schwierigkeiten bei der Besetzung von Professuren betrifft, war 2016 das nicht wettbewerbsfähige Gehaltsniveau, die Befristung der Stellen und die starke internationale Konkurrenz von geringerer Bedeutung als 2009.

Einen interessanten Befund stellt die zunehmende Bedeutung der Attraktivität des Standortes für die Rekrutierung qualifizierter

Tabelle 1: Veränderung der Gründe für eine schlechte Bewerbungslage zwischen 2009 und 2016 (durchschnittliche marginale Effekte in %)

	Doktorandinnen- und Doktoranden-Stellen	Postdoktorandinnen- und Postdoktoranden-Stellen	Professuren
Mangel an geeigneten Kandidatinnen/Kandidaten	-7,79	-28,63**	+0,53
Nicht wettbewerbsfähiges Gehaltsniveau	-16,47	-12,42	-22,17**
Befristung der Stellen	+7,26	-11,20	-17,45***
Starke Konkurrenz im Fach	+18,84*	-3,97	+4,82
Starke Konkurrenz mit Industrie	-23,83	-7,56	-4,47
Starke internationale Konkurrenz	+3,66	-2,30	-8,93*
Unattraktiver Standort	+17,24#	-2,12	+10,27**

Quellen: Böhmer et al. 2014; Neufeld/Johann 2016a.

Anmerkungen: Logistische Regressionsmodelle mit den Gründen als zu erklärende, abhängige Variablen (kodiert mit 1=Grund genannt, 0=Grund nicht genannt) und dem Erhebungsjahr als zentrale erklärende, unabhängige Variable (kodiert mit 0=Erhebungsjahr 2009; 1= Erhebungsjahr 2016). Dargestellt sind die durchschnittlichen marginalen Effekte bei Kontrolle von Status des bzw. der Befragten (Professur, Postdoktorandinnen/Postdoktoranden, Doktorandinnen/Doktoranden) und Fach (4er Klassifikation, vgl. oben). Ein statistisch signifikanter negativer marginaler Effekt deutet auf eine Bedeutungsabnahme hin, ein statistisch signifikanter positiver marginaler Effekt ist ein Hinweis auf einen Bedeutungszuwachs. ***: $p < 0,001$, **: $p < 0,01$, *: $p < 0,05$, #: $p < 0,10$.

Kandidatinnen und Kandidaten dar. Darin mag sich zum einen ein wachsendes Bewusstsein einer vertikalen Differenzierung der Hochschullandschaft, zum anderen aber auch eine größere Bedeutung „lebensweltlicher“ Kriterien, wie etwa Freizeit- und Kulturangebote, Verkehrsanbindung, Angebote für Kinderbetreuung und dergleichen, zeigen. Beides kann eine Akkumulationsdynamik befördern, die gerade für benachteiligte Standorte eine große Herausforderung bedeutet.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aus Sicht der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten in den letzten Jahren ein Großteil der Stellen in Wissenschaft und Lehre mit geeignetem Personal besetzt werden konnte. Die geringsten Probleme bereitete die Besetzung von Prae-Doc-Stellen. Bei Postdoktorandinnen- und Postdoktoranden-Stellen bot sich ein etwas ungünstigeres Bild, allerdings scheint sich die Bewerbungslage hier zwischen 2009 und 2016 zumindest in den Lebenswissenschaften geringfügig verbessert zu haben. Auch die Suche nach geeigneten Professorinnen und Professoren scheint 2016 im Vergleich zu 2009 leichter gewesen zu sein. Es ist jedoch einschränkend anzumerken, dass dies nur für einige Fächergruppen (Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) gilt. Die vergleichsweise geringen Probleme bei der Besetzung von Professuren kann als logische Konsequenz aus geringer Fluktuation, wenigen zusätzlichen Professorinnen- und Professorenstellen sowie einem gewachsenem Bewerberpool interpretiert werden. Die Probleme bei der Rekrutierung von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden mögen darauf zurückzuführen sein, dass die Zahl

der Promotionen anteilmäßig nicht im selben Ausmaß gestiegen ist wie die Zahl der Stellen in Forschung und Lehre insgesamt. Hinzu kommt, dass viele Promovierende – auch aufgrund prekärer Beschäftigungsverhältnisse – eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben, weshalb sie nach erfolgreicher Promotion nicht mehr als Kandidatinnen bzw. Kandidaten für offene Stellen an Universitäten zur Verfügung stehen (Johann/Neufeld 2016). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die hier verwendete Fächergruppierung recht grob ist. Weiterführende Forschung sollte sich daher der Frage widmen, ob sich innerhalb von Subdisziplinen deutlichere Unterschiede in der Beurteilung der Bewerbungslage und den Gründen für Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen zeigen.

Auch wenn die Bewerbungslage insgesamt positiv eingeschätzt wird, sind dennoch Maßnahmen benennbar, welche die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren erhöhen und damit einem Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten entgegenwirken können. Dazu gehören vor allem sichere Karrierewege neben der Professur verbunden mit einer früheren Selbständigkeit des Nachwuchses (vgl. Wissenschaftsrat 2013: 43f). Auch der weitergehende Vorschlag zur Abkehr vom Lehrstuhlprinzip zugunsten einer Departmentstruktur, wie aktuell von der Jungen Akademie gefordert, verdient hier Beachtung (vgl. Specht et al. 2017). In Anbetracht der anhaltend positiven Entwicklungen des Arbeitsmarktes in Deutschland sollten Universitäten jedenfalls mehr und bessere Anreize bieten, um auch zukünftig hochqualifizierten Nachwuchs an sich binden zu können und Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ausländischer Hochschulen und Forschungseinrichtungen für sich zu gewinnen.

Referenzen

- Böhmer, S., Hinze, S., Hornbostel, S., Klode, C. & Neufeld, J. (2014). iFQ Wissenschaftler-Befragung 2010 - Vollversion. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA5841 Datenfile Version 1.0.0, doi:10.4232/1.12076
- Böhmer, S., Neufeld, J., Hinze, S., Klode, C. & Hornbostel, S. (Hg.) (2011). Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. iFQ-Working Paper No.8. Bonn: iFQ.
- DZHW: ICEland Datenbestände 50001, 16101
- In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L. (2017). Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren - Unzureichend strukturierte Karrierewege erschweren die Stellenbesetzung. (DZHW Brief 1|2017). Hannover: DZHW.
- Johann, D., Neufeld, J. (2016). Nachwuchsprobleme. Situation und Berufsziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Forschung & Lehre 9/2016.
- Neufeld, J., & Johann, D. (2016a). Wissenschaftlerbefragung 2016 – Datensatz. Hannover/Berlin: DZHW.
- Neufeld, J., & Johann, D. (2016b). Wissenschaftlerbefragung 2016 – Methodenbeschreibung und Fragebogen. Hannover/Berlin: DZHW.
- Specht, J., Hof, C., Tjus, J., Pernice, W. & Endesfelder, U. (2017). Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2007). Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen 2006, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2016). Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen 2015, Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat (2013). Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems. Braunschweig: Wissenschaftsrat.

Impressum

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960 | info@dzhw.eu

Geschäftsführung: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, Karen Schlüter

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht: Amtsgericht Hannover | B 210251

Redaktionell verantwortlich: Dr. Susanne In der Smitten

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung
– Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0
Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>

