

Arbeitsmarkt Wissenschaft: Neue Identitäten, neue Karrieren?

Silke Gülker, Andreas Knie, Dagmar Simon

Die Arbeit in der Wissenschaft hat sich verändert – so ist jedenfalls der Eindruck: Das Bild vom vergeistigten Professor, der zurückgezogen in seinem Elfenbeinturm auf geniale Ideen kommt, Rätsel löst, dicke Bücher schreibt und als Lehrer eine ausgewählte Gruppe von Schülern an seinen Erkenntnisprozessen teilhaben lässt, verflüchtigt sich. Stattdessen zeigt sich immer deutlicher, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler heutzutage zugleich Manager bzw. Managerinnen sind, sie verfügen über weltweite Netzwerke in Wissenschaft und Praxis, akquirieren Forschungsmittel und entwickeln Marketingstrategien für ihre Forschungsergebnisse.

Tatsächlich stimmen wohl beide Bilder nur begrenzt. Auch früher schon fand, je nach Disziplin, ein reger Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis statt. Und auch heute noch werden große Werke in gewisser Abgeschiedenheit vollbracht. Erkennbar sind allerdings auch in internationaler Perspektive einige Trends, die Anlass zu einer vertieften Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt Wissenschaft geben.

Eine leistungsfähige Wissenschafts- und Forschungslandschaft wird zunehmend als entscheidender Faktor im internationalen Wettbewerb definiert, entsprechend stehen Institutionen des Hochschul- und Forschungssystems weltweit auf dem Prüfstand. Für das akademische Ausbildungssystem wurde auf europäischer Ebene mit dem Bologna-Prozess der Weg zu einer europäischen Hochschulpolitik geöffnet. Kern der Reformen ist die Umstellung der heterogenen Bildungsabschlüsse in Europa auf ein einheitliches System von Bachelor- und Masterstudiengängen. Eine Reihe weiterer Reformen geht zudem auch auf nationale Initiativen zurück; strukturierte Doktorandenausbildung, Förderprogramme für Postdocs, Juniorprofessuren sind hierfür nur Stichworte.

Auch die Kontroll- und Anreizstrukturen werden neu justiert: Flächendeckende Evaluationen in Lehre und Forschung, quantifizierende Verfahren der Leistungsbewertung in Rankings und Ratings sowie die zunehmende Bedeutung von Output-Steuerung verändern die wissenschaftliche Arbeit und Ausbildung. Wettbewerb hat als Koordinationsmechanismus an Bedeutung gewonnen, Forschungsmittel werden verstärkt als Drittmittel im Wettbewerbsverfahren vergeben. Die von Bund und Ländern gemeinsam gestartete Exzellenzinitiative beschleunigt den Prozess der Profilierung.

Diese vielfältigen Entwicklungen können althergebrachte Professionsverständnisse und Karriereverläufe irritieren und werfen neue Fragen auf. Die Beiträge des Schwerpunktheftes konzentrieren sich deshalb auf die (kritischen) Übergänge zwischen einzelnen Karrierephasen und prüfen, ob und inwiefern sich möglicherweise neue Identitäten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausbilden.

Im Ergebnis zeichnen die Autorinnen und Autoren gemeinsam das Bild einer Übergangsphase: Erkennbar sind Verschiebungen

und Brüche im Verhältnis zum Altbekannten, das Neue hat aber noch keine klare Form, verschiedene Entwicklungspfade sind denkbar. *Silke Gülker* erkennt etwa neue Anforderungsprofile in der Wissenschaft, stellt aber infrage, ob sich dadurch auch die Kriterien, nach denen Reputation vergeben wird, dauerhaft verändern werden. *Georg Krücken*, *Albrecht Blümel* und *Katharina Kloke* zeigen für den Bereich des Hochschulmanagements, dass neue Berufsbilder erst in Ansätzen erkennbar sind. Schließt man sich den Beobachtungen von *Marc Torca* und *Andreas Knie* an, dann bleiben die wissenschaftlichen Disziplinen sehr stabil. Der sogenannte Wissenschaftsunternehmer steht in der Wissenschaft und in der Wirtschaft unvereinbaren Anerkennungssystemen gegenüber.

Mit Blick auf das Karrieresystem fragt *Michael Grotheer*, wie sich die Promovierendenzahl künftig entwickeln wird, nachdem ein Bachelorabschluss (vorerst) nicht zur Promotion berechtigt. Mit *Hans-Peter Klös* können wir allerdings davon ausgehen, dass der Bachelorabschluss bereits jetzt ein gutes Ansehen in Unternehmen genießt. Unklar bleibt allerdings aus seiner Sicht, wie die unterschiedlichen (Aus-)Bildungssysteme in Deutschland künftig zusammenpassen. *Hildegard Matthies* und *Karin Zimmermann* lenken den Blick auf die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt Wissenschaft. Sie zeigen, dass der Bologna-Prozess prinzipiell ein Potenzial hat, diese zu minimieren. Allerdings wäre dafür erforderlich, in der Umsetzung die soziale Dimension zu stärken. *Michael Sondermann*, *Sebastian Bukow* und *Dagmar Simon* analysieren, wie die Exzellenzinitiative an den traditionellen Karrierestrukturen in Deutschland gerüttelt hat. Ob sich aber Optionen wie verbindliche Tenure Tracks dauerhaft etablieren können, ist noch nicht ausgemacht. Bei allem wird die gewerkschaftliche Forderung nach einer gesetzlichen Stärkung der Selbstverwaltungsorgane umso dringender, so *Axel Tröster-Grönig*.

Vieles ist also in Bewegung am Arbeitsmarkt Wissenschaft. Von der weiteren Entwicklung hängt nicht nur wissenschaftsintern viel ab. Der Stellenwert von Wissenschaft hat Einfluss auf das grundlegende soziale und ökonomische Gefüge einer Gesellschaft. Darüber lohnt sich eine kritische Debatte.

Konzept- und Koordination des Schwerpunktheftes:

Silke Gülker, Dipl.-Pol., Mitglied der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

e-mail: guelker@wzb.eu

Andreas Knie, Dr., Professor für Soziologie an der TU Berlin sowie Geschäftsführer des Innovationszentrums Mobilität und gesellschaftlicher Wandel (InnoZ) GmbH. e-mail: knie@wzb.eu

Dagmar Simon, Dr., Leiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am WZB. e-mail: dsimon@wzb.eu