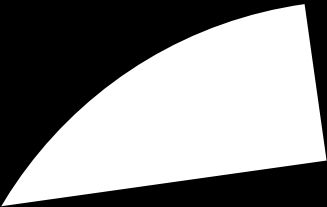


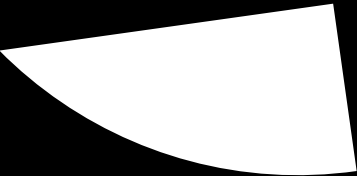
Lara Altenstädter

(Debatte 2021 · Jg. 4 · H. 1 · 84-91 · <https://doi.org/10.3224/debatte.v4i1.09>)



Juniorprofessur: mehr Autonomie oder doch nur eine Verschleie- rung der Zustände?

Lara Altenstädter



Zusammenfassung:

Mit der Einführung der Juniorprofessur 2002 wurde beabsichtigt, den Stelleninhaber*innen früher als bisher eine größere Eigenständigkeit auf dem Karriereweg zur Professur zu gewährleisten. In ihrem Statement in der Zeitschrift Debatte kritisiert Lara Altenstädter (2021), dass die Juniorprofessur faktisch hinter diesem Versprechen zurückbleibt und es sich bei der vermeintlich gewonnenen Autonomie lediglich um eine Illusion bzw. Verschleierung der Zustände handle. Im Anschluss daran wird anhand einer qualitativen Analyse der Autonomie- und He-

Das ‚Damoklesschwert‘ der Evaluation – Heteronomiepotenziale von Juniorprofessuren mit Tenure Track

Clara Gutjahr

teronomiepotenziale von Juniorprofessor*innen mit Tenure Track in dieser Replik gezeigt, dass insbesondere diejenigen Stelleninhaber*innen von Juniorprofessuren, die über einen Tenure Track verfügen, in ihrer faktischen Autonomie eingeschränkt sind. Sie stehen unter einem enormen Anpassungsdruck an die durch ihre Tenure-Track-Kriterien an sie gerichteten Anforderungen, deren Erfüllung unumgänglich ist, wenn der Übergang auf die in Aussicht gestellte Lebenszeitprofessur gelingen soll.

Wissenschaft · Juniorprofessur · Tenure Track ·
Autonomie

1. Die Verheißung von mehr Autonomie für Juniorprofessor*innen

„Mehr Autonomie oder doch nur eine Verschleierung der Zustände?“, das fragt Lara Altenstädter (2021, 84) in ihrem gleichnamigen Statement in der Debatte in Bezug auf Juniorprofessor*innen. Sie resümiert: „Ihre [der Juniorprofessor*innen; C. G.] Selbstbestimmung und ihre mit dem Ruf auf diese Zwischenposition vermeintlich gewonnene Forschungs- und Zeitautonomie wird durch hohe Zielvorgaben und geringe Ausstattung zudem eingeschränkt (Altenstädter 2021). Hierdurch erscheint der vermeintliche ‚Sonderstatus‘, der mit der Juniorprofessur einhergehen soll, eher als Illusio – Pierre Bourdieu lässt grüßen –, als eine Verschleierung des Umstandes, dass auch Juniorprofessor*innen sich weiterhin dem hochschulimmanenten Prozedere des ‚Aussiebens‘ unter sehr ähnlichen Bedingungen wie andere Postdocs stellen müssen.“ (ebd., 88)

Während Altenstädter (2021) in ihrem Statement eine kritische Diagnose darlegt, soll in der nun vorliegenden Replik anhand einer qualitativen Studie zu Juniorprofessor*innen mit Tenure Track die Perspektive auf deren Autonomie vertieft werden.¹ Ziel des Beitrages ist dabei die eingehendere Analyse von Momenten der Heteronomie in der Juniorprofessur mit Tenure Track vor dem Hintergrund, dass ein erklärtes Ziel der Einführung der Juniorprofessuren die größere Autonomie und frühere Eigenständigkeit für die Stelleninhaber*innen war (Deutscher Bundestag 2001, 1; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, 88). Es wird daran anschließend die These verfolgt, dass die Discrepanzen zwischen den politischen Zielen sowie Versprechen, die mit der Juniorprofessur verbunden sind, und deren Einlösung so weit gehen, dass die versprochene Autonomie nicht nur ein uneingelöstes Versprechen bleibt, sondern die Selbstbestimmung im Falle von Tenure-Track-Juniorprofessuren sogar stark eingeschränkt wird.

Dabei ließe sich zunächst annehmen, dass Tenure Track durch die Aussicht auf eine Lebenszeitprofessur mit einer höheren Sicherheit für die Stelleninhaber*innen einhergeht und damit auch ihre Autonomie deutlich besser absichert. Wie Altenstädter feststellt, „bleiben

¹ Es handelt sich bei der zugrundeliegenden Studie um eine Masterarbeit, die im Januar 2023 von der Autorin am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt eingereicht wurde (Gutjahr 2023).



Im Gegenteil zeigen die Ergebnisse der dem Beitrag zugrundeliegenden Studie, dass gerade diejenigen, die über eine Tenure-Track-Professur verfügen und damit die besten Chancen auf eine unbefristete Professur haben, unter einem enormen Anpassungsdruck stehen.

die Qualifizierungsbedingungen für viele Juniorprofessor*innen [dennoch] prekär“ (Altenstädter 2021, 86). Denn selbst, wenn vielen der Sprung auf die Lebenszeitprofessur gelingt (ebd.), ist dies noch kein Hinweis für die Sicherstellung der versprochenen Autonomie. Im Gegenteil zeigen die Ergebnisse der dem Beitrag zugrundeliegenden Studie, dass gerade diejenigen, die über eine Tenure-Track-Professur verfügen und damit die besten Chancen auf eine unbefristete Professur haben, unter einem enormen Anpassungsdruck stehen. Dieser entsteht vor allem durch die Evaluationskriterien, die etwa eine bestimmte Anzahl an Publikationen pro Jahr, die Einwerbung von Drittmitteln in bestimmter Höhe oder die Organisation öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen oder wissenschaftlicher Konferenzen umfassen können und in der Zwischen- und Abschlussevaluation überprüft werden. Es soll daher im Folgenden gezeigt werden, inwiefern die Situation der Juniorprofessuren mit Tenure Track in Hinblick auf ihre Selbstbestimmung prekär ist.

2. Autonomie und Heteronomie als Nullsummenspiel

Vor diesem Hintergrund gilt es, sich zunächst mit dem Autonomiebegriff zu beschäftigen. Altenstädter geht in ihrem Beitrag lediglich in einer Fußnote darauf ein:

„Autonomie‘ wird zuweilen als undifferenziert gebrauchter Begriff beschrieben, der Unabhängigkeit im Sinne von Freiheit oder

Selbstständigkeit bedeutet und je nach Perspektive ein ursprüngliches menschliches Streben, aber auch eine gesellschaftliche Fiktion meinen kann (Pauen & Welzer 2015)“ (ebd., 84).

Diese Andeutungen scheinen zu vage, um damit Autonomie von Juniorprofessor*innen analytisch in den Blick nehmen zu können. Es wird daher vorgeschlagen, Autonomie im Anschluss an Jochen Gläser und Uwe Schimank als „Grad der beim Akteur liegenden Kontrolle über die Erreichung eigener Handlungsziele“ (Gläser & Schimank 2014, 42–43) zu verstehen. Autonomie ist immer relativ an ihren Gegenpol der Heteronomie gekoppelt, die in einem „Nullsummenverhältnis“ zueinander stehen (ebd., 43). Sie ist zudem stets relational zu denken, da Akteur*innen in soziale Kontexte eingebunden und Autonomie bzw. Heteronomie mit Fragen von Legitimität und Machtverhältnissen verbunden sind. Außerdem kann sie strukturvermittelt sein oder durch konkrete Gegenüber beeinflusst werden. Zuletzt hält Altenstädter (2021, 87) selbst fest, dass sich Autonomie im beruflichen Kontext auf die gesetzten Ziele, aber auch die zu ihrer Erreichung gewählten Mittel, die Auswahl von Inhalten oder etwa den Einsatz von Arbeitszeit beziehen kann.

Mit Gläser und Schimank soll im Folgenden entsprechend zwischen strategischer Autonomie (Wahl der Ziele) und operativer Autonomie (Strategien zur Zielerreichung) unterschieden werden (Gläser & Schimank 2014, 47). In Bezug auf den Untersuchungsgegenstand sei exemplarisch für den ersten begrifflichen Zugriff auf die Einwerbung von Drittmitteln hingewiesen, für den zweiten ist etwa die Vorgabe anzuführen, überwiegend peer-reviewed Journalartikel als Publikationsformate zu wählen.

3. Studie zur Autonomie von Juniorprofessor*innen der Sozialwissenschaften

Nachvollziehbar wird ein analytischer Zugriff auf die Autonomie von Juniorprofessor*innen bei der Betrachtung von konkreten Handlungsentscheidungen in ihrem Arbeitsalltag. In der vorliegenden Untersuchung wurden dafür narrativ-episodische Interviews (Flick 2011; Küsters 2009) mit fünf Juniorprofessor*innen aus dem sozialwissenschaftlichen Fächerspektrum geführt und diese mit der Grounded Theory analysiert. Die Besonderheit des Samples besteht darin, dass es sich bei allen Interviewpartner*innen um Juniorprofessor*innen mit Tenure Track handelt, deren Stellen über das Bund-Länder-Programm

zur Förderung von Tenure-Track-Professuren mitfinanziert wurden.² Dieses wurde in Reaktion auf bisherige Kritikpunkte an der tatsächlichen Ausgestaltung von Juniorprofessuren nach deren Einführung 2002 aufgelegt und sollte die Bedingungen für die Erfüllung der ursprünglichen Ziele verbessern.

Zunächst wurden die Interviewpartner*innen nach den an sie gerichteten Erwartungen und Anforderungen im Rahmen der Juniorprofessur gefragt. In der Analyse interessierten insbesondere Konflikte zwischen persönlichen Vorstellungen über die eigene Arbeit und den empfundenen fremden Erwartungen an diese, wie sie sich etwa in den Kriterien für Tenure-Track-Professuren manifestieren. Eine Analyse der Umgangsweisen mit diesen erwartungsbezogenen Konflikten zeigt, dass mit der Tenure-Track-Professur spezifische Autonomie- und Heteronomiepotenziale einhergehen.

Im Folgenden soll zunächst auf die Einschätzung der eigenen Autonomie durch die Interviewten eingegangen werden (3.1.), um anschließend zu zeigen, weshalb gerade die Evaluationskriterien ein zentrales Heteronomiepotential der Tenure-Track-Professuren sind (3.2.). Daneben lässt sich rekonstruieren, wie Anerkennungsstrukturen in der Wissenschaft eine Lenkwirkung entfalten (3.3.) und wie die persönlichen Ressourcenstrukturen darauf Einfluss nehmen (3.4.). Zuletzt werden die Ergebnisse zusammengefasst (3.5), um anschließend einen Ausblick auf die Autonomie von Wissenschaftler*innen angesichts neuer Governanceregime in der Wissenschaft anzubieten.

3.1. Selbsteinschätzung der eigenen Autonomie und Konsequenzabwägung

Zunächst stellt sich die Frage, wie die Juniorprofessor*innen ihre eigenen *Selbstbestimmungspotenziale* einschätzen: Die interviewten Stelleninhaber*innen schreiben sich selbst eine hohe strategische Autonomie

² Im Jahr 2014 hat der Wissenschaftsrat auf Basis der breiten Kritik an mangelnden langfristigen Perspektiven für Juniorprofessor*innen ohne Tenure Track empfohlen, die Juniorprofessur zur Tenure-Track-Professur weiterzuentwickeln (Wissenschaftsrat 2014). In Reaktion darauf legte der Bund gemeinsam mit den Ländern ein Programm zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase auf, in dessen Rahmen mit einer Summe von einer Milliarde Euro bis 2032 die Einführung von 1.000 neuen Juniorprofessuren mit Tenure Track gefördert werden sollte (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016). In einem wettbewerblichen Vergabeverfahren in zwei Bewilligungsrunden (2017 und 2019) wurden die Professuren an die teilnehmenden Universitäten vergeben.

zu, lediglich die operative Autonomie würde durch verschiedene Rahmenbedingungen ihrer Arbeit teilweise eingeschränkt (Gutjahr 2023, 103–104). Eine besondere Rolle kommt bei der Selbsteinschätzung Vergleichen zu anderen Berufsfeldern, wissenschaftlichen Positionen, aber auch der eigenen Situation vor der Berufung zu (ebd., 60–63, 110–111). Hier erscheint ihnen die aktuelle Position als Juniorprofessor*innen als eine Art „Luxussituation“ (ebd., 60). Sie seien autonom, da sie etwa über eine große zeitliche Flexibilität verfügen und keine direkten Vorgesetzten haben: Es ergebe sich die Freiheit, dass „man sich die Zeit relativ frei einteilen kann“ und der Vorteil, dass „da jetzt keiner sitzt, der sagt: du musst jetzt das und das“ (ebd., 102–104).

Demgegenüber stehen allgemeine Anforderungen an Wissenschaftler*innen, insbesondere solche im Karriereaufstieg – sie werden etwa daran festgemacht, dass etwas „gern gesehen“ (ebd., 67) oder „belohnt“ wird (ebd., 98). Diesbezüglich wird hier insbesondere die Erwartung wahrgenommen und auch an sich selbst gestellt, diesen Anforderungen zu entsprechen, wobei hier größere Freiheitsgrade in Bezug auf den Umgang mit ihnen interpretiert werden (ebd., 67, 100–101).

Die meisten Erwartungen und damit verbundene Aufgaben könnten in der wissenschaftlichen Arbeit jederzeit unterlaufen werden – diese Entscheidungsfreiheit bestehe faktisch immer und erwecke damit den Eindruck einer besonders hohen Autonomie, wie sie auch in der allgemeinen Selbstwahrnehmung von den Interviewten geäußert wird (ebd., 102–103). In konkreten Konfliktmomenten zeigt sich dann allerdings, dass die Entscheidungen stets vor dem Hintergrund der mit ihnen verbundenen Konsequenzen gefällt werden (ebd., 112). Es ist den Stelleninhaber*innen bewusst, dass sie stets im Nachhinein beurteilt werden und die mit ihrem Handeln verbundenen Konsequenzen tragen müssen. Die (erwarteten) Konsequenzen sind für die Juniorprofessor*innen daher eine zentrale Entscheidungsgrundlage und bestimmen den Umgang mit aufkommenden Konflikten zwischen eigenen und fremden Vorstellungen über die eigene Arbeit.

Werden Mechanismen und Systeme geschaffen, welche auf positiven wie negativen Sanktionen basieren (wie etwa im Fall der Tenure-Track-Kriterien oder im Zuge der leistungsorientierten Mittelvergabe), wird folglich die Entscheidungsgrundlage strukturell beeinflusst und bestimmtes Verhalten gefördert oder gehemmt. Allgemein lässt sich hierzu festhalten: Werden starke negative Sanktionen erwartet oder sind die Sanktionen sehr explizit, konkret ersichtlich und einschneidend,

haben sie eine hohe Wirkmacht (ebd., 100). Dies ist sicherlich keine spezifische Eigenheit von Juniorprofessor*innen, aber gerade anhand ihrer Situation zeigt sich beispielhaft, dass es insbesondere konkrete Anforderungen gepaart mit einer hohen und konkreten Belohnung für die Anpassungsleistung schwieriger machen, diese Vorgaben in eigenen Entscheidungen unberücksichtigt zu lassen.

3.2. Evaluationskriterien als zentrales

Heteronomiepotenzial

Zum Prozess der Festlegung der Tenure-Track-Kriterien werden von den Interviewpartner*innen kritische Bemerkungen gemacht: Im Aushandlungsprozess hätten sie teilweise kaum Einflussmöglichkeiten darauf gehabt, was zum Erreichen des Tenure Tracks nachgewiesen werden müsse (ebd., 56). Gleichzeitig geht von den Kriterien das größte Einschränkungspotenzial für die eigene Autonomie aus, da sie zwar positiv als orientierungsgebend beschrieben werden (ebd., 59), sich zugleich aber zeigt, dass den mit den Kriterien verbundenen Zielen und Vorgaben nicht ausgewichen werden kann (ebd., 105). Eine Interviewpartnerin sagt, dass sie durch die Evaluationskriterien „eigentlich sozusagen eine ganz gute Orientierung oder so einen ganz guten Leitfaden dafür [habe], was so die Dinge sind, die wichtig sind, auf die ich dann entsprechend auch den Fokus meiner Arbeit jetzt in den nächsten Jahren legen sollte, im eigenen Interesse natürlich, damit ich weiterhin hier angestellt sein kann“ (ebd., 59). Auf die Frage, wonach die Juniorprofessorin entscheiden würde, was sie (zuerst) mache, antwortet sie (wie andere Interviewte auch) dementsprechend, dass sie vor allem „natürlich auf Basis der Kriterien“ agiere (ebd., 104–105).

In den strategischen Entscheidungen spielen diese somit eine zentrale Rolle und haben einen wesentlichen Einfluss auf die Priorisierung der vielfältigen Aufgaben. Dies zeigt sich insbesondere in Interviewpassagen, in denen die Juniorprofessor*innen beschreiben, dass sie „eigentlich“ lieber Anderes machen oder bestimmte Aufgaben anders oder nicht erfüllen würden, diese aber durch die Kriterien allgemein oder in bestimmter Form vorgegeben seien (ebd., 74). Ein Interviewpartner beschreibt dies so:

„Eigentlich habe ich ganz viele Forschungsideen und es gibt so viele große Datensätze, die tausend Möglichkeiten beinhalten, neue Sachen rauszufinden, die bisher ungenutzt sind. Und eigentlich ist die einzige limitierende Ressource Zeit und, aber ich bräuchte jetzt

nicht irgendwie ein – ich müsste eigentlich keine Forschungsgelder einwerben, um zwei Personen anzustellen, eigentlich bräuchte ich eigentlich nur mehr Zeit so. Aber trotzdem ist ein großer Druck da, eben Drittmittel einzuwerben“ (ebd., 74).

Allgemein erweisen sich die Erwartungen im Bereich der Drittmittel-einwerbung als besonders konfliktreich, da hier insbesondere in die strategische Autonomie eingegriffen wird. Die Einwerbung von Drittmitteln kann nicht, wie Altenstädter (2021, 87) andeutet, als Hinweis für die Autonomie von Juniorprofessor*innen angesehen werden, sondern stellt im Gegenteil eine der am einschneidendsten erlebten Autonomieeinbußen dar. Die Stelleninhaber*innen aus den Sozialwissenschaften sehen für sich und ihre Arbeit keine inhaltlich begründete Notwendigkeit darin, Drittmittelanträge zu stellen (Gutjahr 2023, 74), sind allerdings durch die vorgesehenen Kriterien dazu gezwungen – sofern sie den Sprung auf die Lebenszeitprofessur schaffen wollen.

Bei der Betrachtung der Umgangsweisen mit an sie gerichteten Erwartungen, gerade im Fall konfligierender eigener und fremder Vorstellungen über die Arbeit der Juniorprofessor*innen, wiegt das Ziel der Erfüllung der Kriterien somit immer schwerer als alle anderen Absichten und Ideale. Die Evaluationskriterien können daher sowohl die strategische als auch die operative Autonomie einschränken, denn sie nehmen Einfluss auf die zu erfüllenden Zielvorgaben (etwa wenn die Organisation öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen oder wissenschaftlicher Konferenzen vorgegeben wird) sowie auch die Wege zur Zielerreichung (zum Beispiel durch die Vorgabe bestimmter Publikations- oder Veranstaltungsformate) (ebd., 106–108). Prinzipiell sind Juniorprofessor*innen zwar frei, zu entscheiden, welche Kriterien sie wie erfüllen, die Entscheidung hat jedoch immer Auswirkungen auf die eigene berufliche Zukunft.

Das „Damoklesschwert“ der Endevaluation, wie es in den Interviews beschrieben wird, sei „halt immer da“ und ließe sich „jetzt irgendwie auch nicht so wegdenken“ (ebd., 104). Der Kern des Problems ist, dass die Juniorprofessor*innen negative Konsequenzen bei Nicht-Erfüllung der Kriterien erwarten. Eine negative Endevaluation und damit das Verpassen der Lebenszeitprofessur würde einen biografischen Bruch bedeuten, welcher die Erfüllung der Kriterien in das Zentrum der eigenen Arbeit rückt. Je konkreter dabei die gemachten Vorgaben sind, desto schwieriger ist es, sie im Konfliktfall mit den eigenen Vorstellungen zu vereinbaren und entsprechend auszugestalten.

3.3. Lenkwirkung von Anerkennungsstrukturen in der Wissenschaft

Aber auch über die konkret festgelegten Tenure-Track-Kriterien hinaus müssen sich Juniorprofessor*innen (wie andere Postdocs) an den Gegebenheiten des Wissenschaftssystems orientieren, wenn sie in der Wissenschaft weiter Karriere machen wollen – etwa indem sie spezifische Anerkennungsstrukturen innerhalb der Wissenschaft wahrnehmen und sich an diese anpassen (ebd., 81–86). Implizite Belohnungs- und Anerkennungsmechanismen im Karriereaufstieg – etwa die durch die Interviewten identifizierte besonders hohe Anerkennung von englischsprachigen peer-reviewed Journalartikeln oder Auslandsaufenthalten an renommierten Institutionen (als strukturvermittelte operative Autonomieeinschränkungen), aber auch spezifische Anreizsysteme an Universitäten (als strukturvermittelte strategische Eingriffe) ebenso wie die direkte Kommunikation mit der Universitätsleitung (als potenziell konkrete strategische Einschränkungen) – lenken die Entscheidungen der interviewten Stelleninhaber*innen.

Hier stellt sich die Frage, inwieweit es bereits als Autonomieeinschränkung zu deuten ist, wenn das Präsidium der Universität zur Einwerbung von Drittmitteln auffordert und dafür auch Anreizsysteme installiert. Solche Maßnahmen haben keine derart direkte handlungsleitende Wirkung, wie etwa die konkrete Festlegung einer Projekteinwerbung als Kriterium für eine positive Endevaluation. Dennoch wird durch solche Maßnahmen für die Interviewten wahrnehmbarer Druck erzeugt und (etwa in Form von Wettbewerben oder der leistungsorientierten Mittelvergabe) ausgelobt, was vermeintlich erstrebenswert sei (ebd., 108–111). Vor dem Hintergrund der Debatten um die Zentralisierung von Entscheidungsgewalt auf die Universitätspräsidien (Musselin 2007, 179) ist an dieser Stelle besonders interessant, dass es aus der Eigenperspektive der Juniorprofessor*innen bei der Wahl der Umgangsweise mit Erwartungen eine Rolle spielt, für wie legitim sie die erwartungsstellenden Akteur*innen erachten. Eingriffe in die eigene Autonomie von Seiten der Fachgesellschaften werden etwa sehr viel eher akzeptiert als solche der Universitätsleitung.

3.4. Autonomie als eine Frage der zeitlichen wie finanziellen Ressourcen

Die Universitätsleitung spielt insbesondere bei der Festlegung der Anstellungsmodalitäten eine große Rolle. Diese können sich zwischen Universitäten aber auch einzelnen Juniorprofessuren sehr stark unterscheiden, da sie in individuellen Verhandlungen festgelegt werden, in denen die Inter-

viewpartner*innen zumeist ebenfalls über eine schlechte Verhandlungsposition berichten (Gutjahr 2023, 57–60). Es zeigt sich, wie auch Altenstädter (2021, 88) feststellt, dass sich die häufig mangelhafte Ausstattung mit zeitlichen wie finanziellen Ressourcen eindeutig negativ auf die Selbstbestimmung von Juniorprofessor*innen auswirkt (Gutjahr 2023, 86–88). Dieser Zusammenhang lässt sich auf Grundlage der vorliegenden Analyse genauer beschreiben: Durch die mangelnden Ressourcen entstehen und verschärfen sich Priorisierungskonflikte zwischen verschiedenen, mit den gestellten Erwartungen verbundenen Aufgaben (etwa klassisch zwischen Forschung und Lehre), in denen wiederum Entscheidungen danach getroffen werden, welche positiven wie negativen Konsequenzen erwartet werden (ebd., 75–76). Wer etwa über keine Planstellen oder ausreichend finanzielle Mittel verfügt, wird sich schnell für das Stellen von Drittmittelanträgen entscheiden, um überhaupt finanzielle wie personelle Ressourcen zu haben, statt der eigenen Priorität nach entsprechend viel Zeit in qualitative Lehre zu investieren, die später im Evaluationsverfahren keine besondere Berücksichtigung findet.

3.5. Der Preis der Sicherheit ist die eigene Freiheit: Anpassungsleistungen statt Autonomie auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur

Angesichts der prekären Karrierewege in der deutschen Wissenschaft (Bahr, Eichhorn & Kubon 2022; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021) und des Umstandes, dass Lebenszeitprofessuren mittlerweile den einzigen Weg darstellen, die eigene berufliche Zukunft im Wissenschaftssystem langfristig zu sichern (Zimmer 2018, 23), treten die persönlichen Vorstellungen über die eigene Arbeit gegenüber den vorgegebenen Anforderungen schnell in den Hintergrund – Juniorprofessor*innen können sich autonome Entscheidungen nur innerhalb des gesetzten Rahmens erlauben, wenn sie ihre Chance auf die Lebenszeitprofessur nicht riskieren wollen.

Ein wesentlicher Grund hierfür sind die weitreichenden und teilweise sehr detaillierten Evaluationskriterien, die mit Tenure-Track-Professuren verbunden sind und in einer Vereinbarung zwischen den Stelleninhaber*innen, der Universität und der Evaluationskommission festgeschrieben werden (Gutjahr 2023, 105–108). Sie sind damit ein Paradebeispiel für die Konzentration des Evaluationsprinzips, der zunehmenden Standardisierung und Quantifizierung in einem einzigen Instrument. In ihnen zeigt sich paradigmatisch, wie auf einzelne Wissenschaftler*innen

zugriffen werden kann und so deren Handlungsspielräume schrumpfen. Auch wenn die Kriterien den Stelleninhaber*innen in ihrer Selbstwahrnehmung eine größere Sicherheit und Orientierung bieten, werden mit der Festlegung von Evaluationskriterien sowohl die Wahl der Ziele als auch die Strategien zur Zielerreichung beeinflusst. Der Preis der empfundenen Sicherheit scheint der Verzicht auf Grade der eigenen Selbstbestimmung zu sein – es werden von den Juniorprofessor*innen mit Tenure Track in ihrer ‚Bewährungsprobe‘ im Zuge der sechs Jahre in der Juniorprofessur vor allem Anpassungsleistungen an vorgegebene Ziele verlangt, die ihren persönlichen Vorstellungen der eigenen wissenschaftlichen Arbeit mitunter widersprechen.

4. Und jetzt alle? Die Zukunft der Autonomie von Wissenschaftler*innen

In Anbetracht dessen ist in Bezug auf die Juniorprofessur auffällig, dass alle Universitäten im Sample über zentrale Papiere zur Ausgestaltung der Evaluationskriterien von Juniorprofessor*innen verfügen, die selbst bereits relativ konkrete Vorgaben für die Verhandlung der Kriterien in den Evaluationskommissionen machen. Dies kann als Hinweis auf eine „Schiefelage im System“ (Altenstädter 2021, 89) gedeutet werden. Denn angesichts der wachsenden Zentralisierung von Entscheidungsmacht auf die Universitätsleitungen, der Einführung von Anreizstrukturen und der zunehmenden Festlegung sowie Standardisierung und Quantifizierung von Indikatoren im Hochschulkontext, schwinden allgemein die Handlungsspielräume der Wissenschaftler*innen (Enders & Musselin 2008, 139–145; Gläser & Schimank 2014, 51–52). Es wird schwieriger, sich den zunehmend in Vereinbarungen und Verhandlungen zwischen (zumeist) ungleich mächtigen Parteien (etwa der Evaluationskommission und den Juniorprofessor*innen) festgehaltenen Maßgaben zu entziehen und gleichzeitig durch Belohnungsmechanismen den vorgegebenen Anforderungen zu entsprechen. So steht dementsprechend im Zuge der neuen neoliberalen *Governance-regime* in der Wissenschaft und an der Universität die Autonomie aller Wissenschaftler*innen auf dem Spiel, wenn:

„nonprofessional instruments of control [are] expanded at the level of higher education institutions while new allocation formula, assessment processes, steering agencies have been developed by the public authorities in order to create incentive structures able to

canalise what was considered to be the over-autonomous scientists“ (Musselin 2007, 176).

Die Tenure-Track-Kriterien der Juniorprofessor*innen können vor diesem Hintergrund als ein Beispiel für einen besonders weitreichenden Zugriff auf die Autonomie von Wissenschaftler*innen interpretiert werden, der in Zukunft auch an anderen Stellen zu erwarten (etwa durch den Ausbau von leistungsorientierten Vergabeverfahren und die weitergehende Einführung von Leistungsvereinbarungen sowie -kontrollen) – oder bereits im Gange ist. Der Verlust von Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Forscher*innen erscheint insbesondere deshalb folgenreich, weil Autonomie eine zentrale Grundlage für den Erkenntnisfortschritt darstellt (Gläser & Schimank 2014, 49). So ist Altenstädter in ihrem Fazit beizupflichten, dass „Voraussetzungen wissenschaftlicher Erkenntnisproduktion“ (Altenstädter 2021, 88) – gerade im Hinblick auf die Autonomie von Wissenschaftenden – dringend näher in den Blick genommen werden sollten.

Literatur

- Altenstädter, Lara (2021). Juniorprofessur: mehr Autonomie oder doch nur eine Verschleierung der Zustände? In *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*, 4 (1), 84–91.
- Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin & Kubon, Sebastian (2022). *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Deutscher Bundestag (2001). Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Drs. 14/6853. <https://dserver.bundestag.de/btd/14/068/1406853.pdf> [30.01.2023].
- Enders, Jürgen & Musselin, Christine (2008). Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century. In *Organization for Economic Co-Operation and Development (Hrsg.). Higher Education to 2030. Volume 1. Demography*. Paris: OECD Publishing, 125–150.
- Flick, Uwe (2011). Das Episodische Interview. In Gertrud Oelerich & Hans-Uwe Otto (Hrsg.). *Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Studienbuch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 273–280.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016). Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. <https://www.tenuretrack.de/de/dateien/tenure-track/verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-nachwuchs-2016.pdf> [30.01.2023].
- Gläser, Jochen & Schimank, Uwe (2014). Autonomie als Resistenz gegen Beeinflussung. Forschungshandeln im organisatorischen und politischen Kontext. In Martina Franzen; Arlena Jung; David Kalde-
wey & Jasper Korte (Hrsg.). Autonomie revisited. Beiträge zu einem umstrittenen Grundbegriff in Wissenschaft, Kunst und Politik. Zeitschrift für Theoretische Soziologie, 2. Sonderband. Weinheim: Beltz Juventa, 41–61.
- Gutjahr, Clara (2023). „Und das ist nicht so ganz meine Logik“ – Juniorprofessor:innen der Sozialwissenschaften zwischen Autonomie und Heteronomie. unv. Masterarbeit, Goethe Universität Frankfurt.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [30.01.2023].
- Küstners, Ivonne (2009). Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Musselin, Christine (2007). The Transformation of Academic Work: Facts and Analysis. In Maurice Kogon & Ulrich Teichler (Hrsg.). Key Challenges to the Academic Profession. UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge. Paris u. a.: Junior, 175–190.
- Wissenschaftsrat (2014). Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Dresden u. a. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html> [30.01.2023].
- Zimmer, Lena M. (2018). Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. Wiesbaden: Springer VS.

Clara Gutjahr, M.A., Exposé-Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes. Forschungsschwerpunkt: Neue Governance in der Wissenschaft; Akademische Sozialisationsprozesse.

✉ clara.gutjahr@gmx.de
