

Richard Heidler

Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium

Das Emmy Noether-Programm und das Heisenberg-Stipendium, neben der Heisenberg-Professur eine Variante des Heisenberg-Programms, haben beide den Anspruch, einen wichtigen Beitrag für die wissenschaftliche Karriere der Geförderten zu leisten. Das Emmy Noether-Programm zielt dabei auf eine frühe Karrierephase und Berufswege jenseits der Habilitation und der Juniorprofessur. Das Heisenberg-Stipendium wendet sich demgegenüber an etablierte und potenziell berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für die aktuell keine geeignete Professur verfügbar ist. Um die Karrierewirkung dieser und weiterer Programme zu untersuchen, wurde eine Studie aufgesetzt. Dieser Infobrief dokumentiert erste ausgewählte Befunde für insgesamt 500 Antragstellende der Jahre 2007 und 2008 in den beiden genannten Programmen. Die Ergebnisse zeigen, dass beide Förderformate überaus erfolgreich darin sind, den geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu einer gelingenden wissenschaftlichen Karriere zu verhelfen.

1 Ausgangslage und Methodik

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat sich als eines ihrer zentralen Satzungsziele die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern gesetzt. Ihre Förderinstrumente sollen insbesondere die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit ermöglichen. Dass auch die Wissenschaftsgemeinschaft gerade auf dem Gebiet der Nachwuchsförderung der DFG eine hohe Bedeutung beimisst, zeigte eine vor wenigen Jahren am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ, heute DZHW) durchgeführte Befragung. Dort wurde der Nachwuchsförderung aus einer Liste von fünf der DFG zugesprochenen Aufgaben der höchste Stellenwert zugesprochen (vgl. Böhmer et al. 2011, S. 161).

Mit dem Emmy Noether-Programm und dem Heisenberg-Stipendium hat die DFG zwei For-

mate eingerichtet, die das explizite Ziel haben, die wissenschaftliche Karriere der Geförderten zu unterstützen. Sie sprechen unterschiedliche Zielgruppen an. Das Emmy Noether-Programm wurde im Jahr 1999 eingeführt, um die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu fördern und alternative Wege zur Professur – anstelle der Habilitation – zu schaffen. Im Emmy Noether-Programm stehen die Potenziale von Personen und Projekten zu einem frühen Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Karriere im Mittelpunkt. Antragsberechtigt sind Forscherinnen und Forscher zwei bis vier Jahre nach der Promotion, aber noch vor einer Habilitation. In der Programmkurzbeschreibungen wird hervorgehoben:¹ „Ein wesentliches Spezifikum des Programms ist, dass es durch Bereitstellung umfangreicher Personal- und Sachmittel für in der Regel fünf Jahre Laufzeit

1 Vgl. www.dfg.de/foerderung/programme/

die Befähigung zum Hochschullehrer durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe ermöglicht.“ Das Heisenberg-Programm hingegen richtet sich vor allem an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die „bereits alle Voraussetzungen erfüllen, um auf eine unbefristete Professur berufen zu werden.“

Im Zentrum dieses Infobriefs stehen die langfristigen Karriereperspektiven von Antragstellerinnen und Antragstellern in diesen beiden Formaten. Die Datenbasis hierfür bilden Lebenslaufdaten von mehr als 500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, über deren Anträge in den Jahren 2007 und 2008 entschieden wurde. Für diese im Folgenden als „Kohorte-07/08“ bezeichnete Personengruppe wird zunächst untersucht, welche Karriereschritte sie bis zu dieser Antragsentscheidung und danach vollzogen haben. Außerdem wurde der längerfristige Karriereverbleib analysiert. Für alle Antragstellerinnen und Antragsteller der Kohorte endet der Betrachtungszeitraum einheitlich im Sommer 2015, in dem die Datenerhebung für diese Studie erfolgte.

Vergleiche erfolgen dabei im Wesentlichen zwischen Personen, die mit ihren Anträgen erfolgreich waren („Bewilligung“, kurz: BEW), und solchen, deren Anträge abgelehnt wurden („Ablehnung“, kurz: ABL). Tabelle 1 beschreibt die untersuchte Population anhand einiger Kernmerkmale. Im Rahmen der Studie wurde ein an Reimann & Wysocki (2015) ange-

lehnter dokumentenbasierter Ansatz gewählt. Daten zu den beruflichen Lebensstationen des untersuchten Personenkreises wurden sowohl über DFG-interne als auch öffentlich zugängliche Quellen ermittelt und für die Analyse aufbereitet.

Ein großer Vorteil dieser sogenannten „CV-Methode“ besteht darin, dass sie nicht von der Teilnahmebereitschaft der untersuchten Personen abhängig ist. Sie schont einerseits deren zeitliche Ressourcen, andererseits vermeidet sie aber auch Ausfälle durch geringen Rücklauf. Hinzu kommt, dass Karrierebefragungen oft systematisch verzerrt sind, da weniger erfolgreiche Personen seltener als erfolgreiche bereit sind, an solchen Befragungen zu partizipieren. Die Idee, die Laufbahnen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mithilfe der „CV-Methode“ zu untersuchen, findet daher zunehmend Verbreitung in der Wissenschaftsforschung (Canibano und Bozeman 2009).

Insgesamt konnten bei 98 Prozent der Personen aktuelle Lebenslaufdaten recherchiert werden. Die Fälle mit nur einzelnen fehlenden Werten wurden dennoch in die Analyse einbezogen, da für alle Personen zumindest das Promotionsjahr und der generelle Wissenschaftsverbleib erhoben werden konnten. Letztlich fehlen nur für elf von 577 Personen aus der Untersuchungsstichprobe Lebenslaufdaten für die Zeit nach den Jahren 2007 bzw. 2008.

	Anzahl Personen	Frauen-Anteil	Ø Alter bei Förderentscheidung	Ø Alter 2015	Ø Promotionsalter
Emmy Noether-Programm BEW	139	25,9%	33,3	41,3	29,5
Emmy Noether-Programm ABL	194	24,2%	33,7	41,6	29,9
Heisenberg-Stipendium BEW	108	22,2%	38,3	46,2	29,7
Heisenberg-Stipendium ABL	136	34,6%	39,9	47,8	30,6
Insgesamt	577				

Tabelle 1: Beschreibung der Datenbasis (Kohorte-07/08)

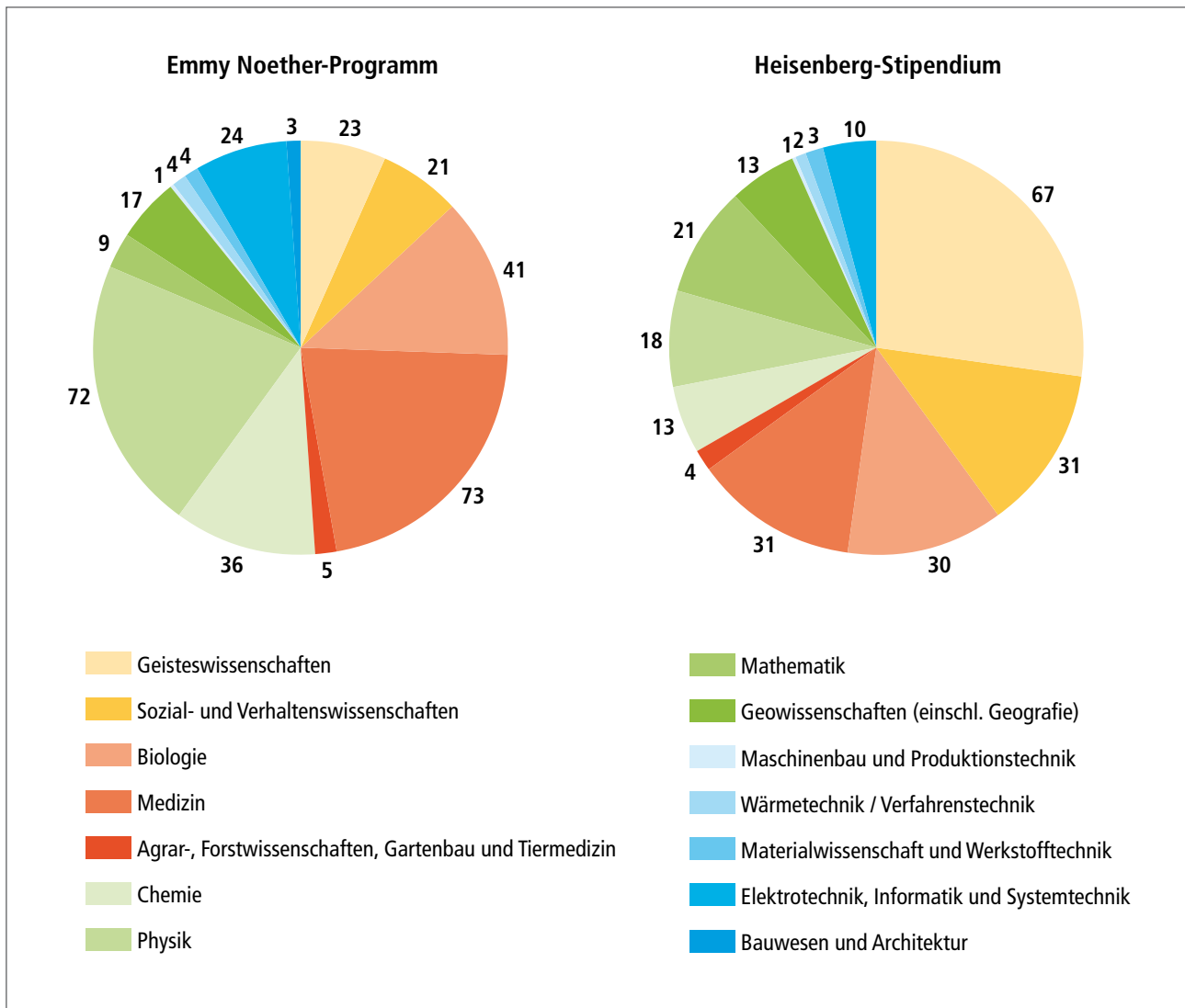


Abbildung 1: Anzahl entschiedene Neuanträge nach Fachgebieten für die Kohorte-07/08 je Format

2 Adressatinnen und Adressaten der Programme

Wie Abbildung 1 zunächst zeigt, stoßen das Emmy-Noether- und das Heisenberg-Stipendium in allen 14 von der DFG unterschiedenen Fachgebieten auf Nachfrage – mit allerdings deutlich unterschiedlichen Akzentuierungen. Das Emmy Noether-Programm (ENP) zieht besonders viele Lebens- und Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an. In diesen Wissenschaftsbereichen und dabei auffallend häufig in der Physik spricht neben der unmittelbar karrierefördernden Perspektive auch die für sogenannte „Laborfächer“ typische arbeitsteilige Zusammenarbeit in Forschungsteams oder wie hier: in ENP-Nachwuchsgruppen für

eine Entscheidung zur Antragstellung. Relativ wenige Antragstellerinnen und Antragsteller kommen dementsprechend aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, und auch die Ingenieurwissenschaften nutzen das Programm eher zurückhaltend. Eine Ausnahme bildet hier, wie auch beim Heisenberg-Stipendium, die Informatik, die in der DFG-Systematik der Fächer dem Fachgebiet „Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik“ zugeordnet ist. Das Heisenberg-Stipendium, das im Gegensatz zum ENP eher der Individualförderung dient, stößt darüber hinaus in größerem Umfang in den Geistes- und Sozialwissenschaften auf Interesse, deckt aber auch die lebens- und naturwissenschaftlichen Fachgebiete relativ gleichmäßig ab.

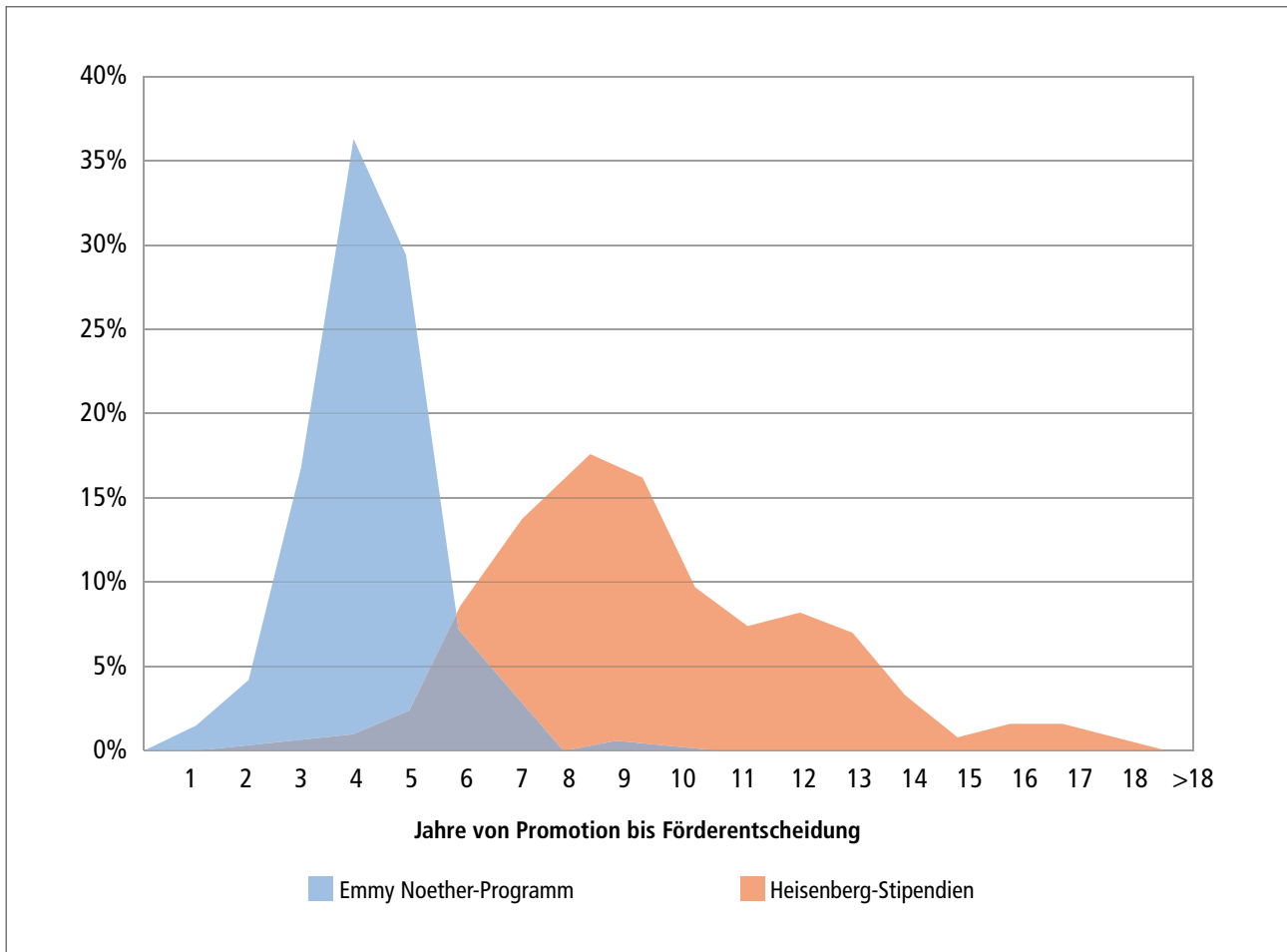


Abbildung 2: Dauer vom Promotions- bis zum Entscheidungsjahr der Förderung je Format (in Jahren und Prozent aller Antragstellenden der Kohorte-07/08)

In beiden Formaten liegt das durchschnittliche Promotionsalter der Geförderten – mit 29 Jahren im Emmy Noether-Programm und 30 Jahren beim Heisenberg-Stipendium (Tabelle 1) – unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 33 Jahren im Vergleichsjahr 2000 (BuWiN 2013, S. 162). Für das Emmy Noether-Programm müssen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem Zeitfenster von in der Regel zwei bis vier Jahren nach der Promotion bewerben. Tendenziell bewerben sie sich gegen Ende der Frist. Die darauf folgende Karrierephase (Förderentscheidung circa sechs bis 13 Jahre nach Promotion, Abbildung 2) wird vom Heisenberg-Stipendium abgedeckt, die Verteilung erreicht sieben bis neun Jahre nach Promotion ihren Höhepunkt. Für nicht wenige Antragsstellende liegt die Promotion aber auch eine deutlich längere Zeit zurück. Beide Formate decken jeweils klar abgrenzbare

Karrierephasen ab, was auch den Programmzielen entspricht.

Die Habilitation hat in den verschiedenen Disziplinen einen unterschiedlichen Stellenwert. Mittlerweile wird jede zweite Habilitation in der Humanmedizin abgeschlossen (BuWiN 2013, S. 165). Insgesamt gehen die Habilitationszahlen seit 2005 kontinuierlich zurück. Habilitationen sind heute in vielen Landeshochschulgesetzen nicht mehr als Voraussetzung für eine Berufung vorgeschrieben. Dennoch gehört die Habilitation für die Kohorte-07/08 des Heisenberg-Stipendiums nach wie vor zum typischen Karriereweg (Abbildung 3). Hier haben sich bis zum Jahr 2015 fast alle Antragstellerinnen und Antragssteller habilitiert. Meist erfolgte die Habilitation schon vor dem Jahr der Antragsentscheidung. Bei den Bewilligten ist der Anteil derjenigen, die nach dem Jahr der Antragsentscheidung habilitieren, etwas höher.

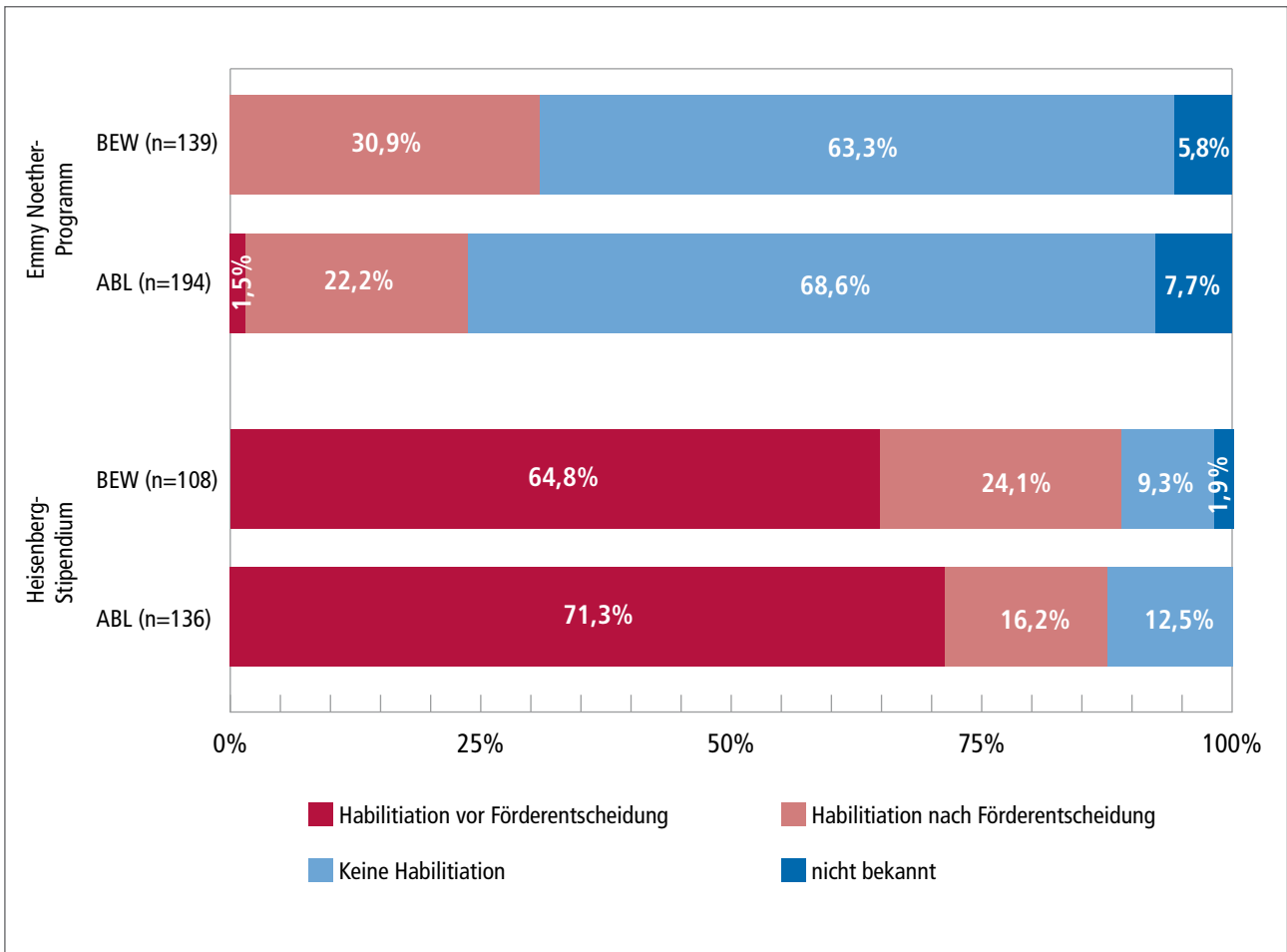


Abbildung 3: Habilitierte je Format und Art und Zeitpunkt vor/nach der Förderentscheidung (in Prozent)

Ein Ziel des Emmy Noether-Programms ist es, Karrierewege zur Professur auch ohne Habilitation zu schaffen. Das Emmy Noether-Programm erhebt den Anspruch, dass die Geförderten durch die Leitung von Nachwuchsgruppen und Publikationen habilitationsäquivalente Leistungen erbringen. Eine 2008 zum ENP veröffentlichte Studie ergab, dass sich nichtsdestotrotz 47 Prozent der im Emmy Noether-Programm Geförderten habilitiert hatten (Böhmer et al. 2008, S. 87). Die dafür angeführten Gründe: Zum einen konnten Forschende an manchen Einrichtungen dadurch leichter ein Promotionsrecht erhalten. Zum anderen versprachen sich viele erhöhte Berufungschancen (Böhmer et al. 2008, S. 62 u. S. 88). Heute habilitieren sich nur noch rund 30 Prozent. Den aktuellen Daten zufolge ist das Emmy Noether-Programm einem seiner Programmziele also ein großes Stück nähergekommen.

3 Längerfristiger wissenschaftlicher Karriereerfolg

Die hier gewählte Kohorten-Methode und deren Festlegung auf eine Population, die in den Jahren 2007 und 2008 als Antragstellende in den beiden hier betrachteten Formaten an die DFG herantrat, erlaubt aus der Perspektive des Erhebungsjahrs 2015 auch Aussagen zur längerfristigen Platzierung außerhalb und innerhalb des Wissenschaftssystems – wobei Letzterem die Hauptaufmerksamkeit gilt. Zur Einordnung des Karriereerfolges wurde auf eine Karrierestufentypologie zurückgegriffen, die von der Europäische Kommission für die European Research Area formuliert wurde (European Commission 2011). Die Typologie wurde mit dem Anspruch entwickelt, länder- und sektorenübergreifend wissenschaftliche Karrieren vergleichbar zu machen. Ihr Ein-

satz in der hier vorgestellten Studie bietet also langfristig die Möglichkeit, die Befunde im internationalen Diskurs zu Wissenschaftskarrieren einzuordnen und mit anderen Studien zu vergleichen, die ebenfalls auf diesen Standard setzen (z. B. Reimann & Wysocki 2015; Huber, Wegner & Neufeld 2015).

Das Modell unterscheidet vier wissenschaftsbezogene Karrierestufen:

- First Stage Researcher (R1) stehen vor der Promotion – diese Stufe bleibt bei dieser Studie außer Betracht, da die Promotion für die beiden hier untersuchten DFG-Förderinstrumente Antragsvoraussetzung ist.
- Recognised Researcher (R2) haben der Typologie zufolge mindestens einen PhD, aber noch kein signifikantes Maß an Unabhängigkeit erlangt. Sie kennen ihr Forschungsfeld gut, sind auf nationalen und internationalen Konferenzen präsent, können ein Forschungsdesign entwickeln und umsetzen, kooperieren und kommunizieren erfolgreich mit anderen Forschenden und haben ihre Karriere im Blick.
- Established Researcher (R3) hingegen haben schon ein signifikantes Grad der Unabhängigkeit erlangt. Sie unterscheiden sich von R2-Forschenden durch ihre sichtbare Reputation im Feld, das Voranbringen einer eigenen Forschungsagenda und die Übernahme von Leitungsfunktionen in Forschungsprojekten.
- Leading Researcher (R4) sind schließlich typischerweise mit einer dauerhaften Stelle versehen, in ihrem Feld hoch anerkannt und haben Führungsverantwortung.

Die den Lebenslaufdaten entnommenen Stellenbezeichnungen wurden auf ihre Passgenauigkeit zu einer der drei hier interessierenden Stufen dieser Typologie überprüft.² Die Stufe R4 beinhaltet typischerweise W2- oder W3-Professuren (ohne Juniorprofessuren) in Deutschland oder „Associate Professor“- oder

„Full Professor“-Stellen im Ausland. Auch Stellen als Institutsleiter/-in, Direktoren/-in oder Abteilungsleiter/-in an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder häufig unbefristete gehobene Positionen an Hochschulen in Deutschland (FH-Professur, Apl. Professur, Stiftungsprofessur) oder im Ausland (Reader, Senior Lecturer, Maître de conférences) wurden hier berücksichtigt. Die Unterscheidung der zweiten und der dritten Karrierestufe erforderte eine genaue Differenzierung, für die über die hier ausgewiesenen Merkmale hinausgehende Aspekte (z. B. Führungsverantwortung, Antragserfahrung, Habilitation u. a.) berücksichtigt wurden. Waren Personen nicht mehr an wissenschaftlichen Einrichtungen tätig und für diese Personen auch keine Publikationsaktivitäten mehr erkennbar, wurden sie als „außerhalb der Wissenschaft tätig“ verzeichnet. Wie zu erwarten, adressieren sowohl das Emmy Noether-Programm wie das Heisenberg-Stipendium ganz überwiegend Personen mit einer Ausrichtung auf eine wissenschaftliche Laufbahn. In beiden Fällen addieren sich die Werte der R2- bis R4-Positionierten unter bewilligten Antragstellerinnen und Antragstellern auf über 95 Prozent (Abbildung 4). Erfolgte seinerzeit eine Ablehnung des Antrags, hat dies zwar eine deutlich höhere Quote an Personen zur Folge, die ihre Karriere außerhalb der Wissenschaft fortsetzen – aber auch hier haben etwa 85 Prozent der Emmy Noether-Programm-Interessierten und gut 88 Prozent der (erfolglosen) Bewerberinnen und Bewerber auf ein Heisenberg-Stipendium andere Wege gefunden, ihre wissenschaftliche Laufbahn längerfristig fortzusetzen.

Eine genauere Betrachtung der in der Wissenschaft verbliebenen Mitglieder der Kohorte-07/08 ergibt, dass in beiden Formaten Personen mit einer Bewilligung erfolgreicher in ihrer wissenschaftlichen Karriere vorangeschritten sind als Personen, deren Antrag seinerzeit abgelehnt wurde. Im Emmy Noether-Programm sind im Jahr 2015 von den

² Zugrunde gelegt wurde eine Konkordanz, die häufige Stellenbezeichnungen nach dem deutschen, dem US-, dem angelsächsischen und dem französischen Modell den Karrierestufen zuordnet.

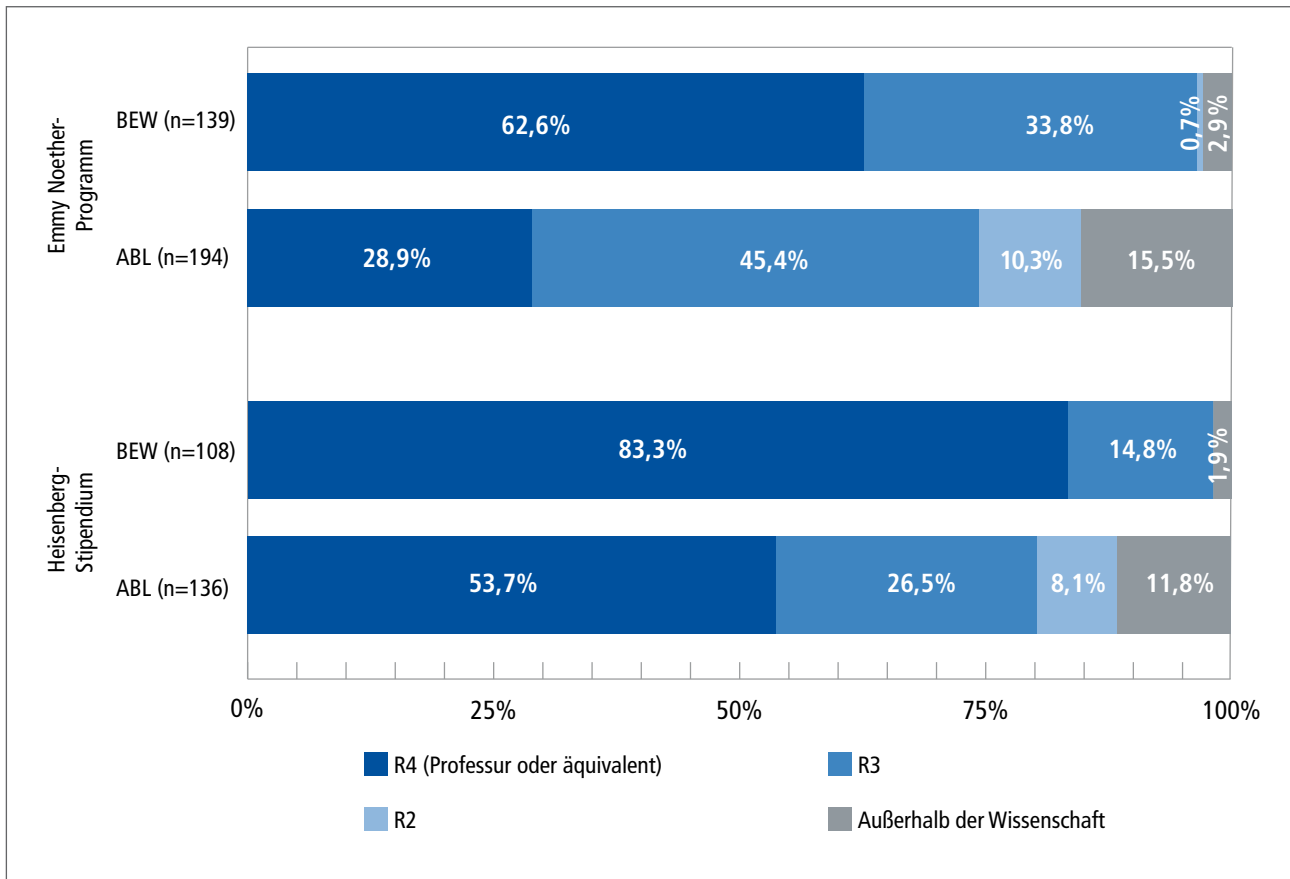


Abbildung 4: Karrierestufen der Kohorte-07/08 im Jahr 2015 nach Format und Förderentscheidung (in Prozent)

Bewilligten 63 Prozent Professorin bzw. Professor oder haben eine äquivalente Position auf Karrierestufe R4. Unter den hier abgelehnten Antragstellerinnen und Antragstellern sind es hingegen 29 Prozent. Beim Heisenberg-Stipendium haben 2015 sogar 83 Prozent der Bewilligten eine Professur (oder eine äquivalente Position) inne. Unter den nicht Geförderten haben 54 Prozent die Karrierestufe R4 erreicht. Bei einem Vergleich der beiden Formate muss allerdings auch berücksichtigt werden: Die untersuchten (eventuell schon berufenen) HeisenbergStipendiatinnen und -Stipendiaten sind mit durchschnittlich 46 Jahren im Jahr 2015 älter als durchschnittlich Neuberufene in Deutschland. Diese waren 2010 zum Zeitpunkt ihrer Berufungen bei W3-Professuren im Durchschnitt 42, bei W2-Professuren 41 Jahre alt (BuWiN 2013, S. 178). Die Bewilligten im Emmy Noether-Programm sind hingegen mit einem Durchschnittsalter von 41 Jahren 2015 noch jünger und haben demzufolge auch eine

hohe Chance, noch in den darauffolgenden Jahren berufen zu werden oder in die Karrierestufe R4 aufzusteigen. Unter den Bewilligten sind in beiden Formaten fast ausnahmslos alle, die noch nicht in R4 aufgestiegen sind, zumindest in der Karrierestufe R3 verortet. Unter den Personen mit abgelehnten Anträgen ist in beiden Formaten ein sichtbarer, aber geringer Anteil immer noch auf Karrierestufe R2 tätig oder hat, wie oben beschrieben, das Wissenschaftssystem verlassen.

Die in Abbildung 5 dargestellte Auswertung unterscheidet den späteren Karriereerfolg der Untersuchungspopulation nach dem Geschlecht. Hier zeigt sich, dass Frauen und Männer gleichermaßen von der Förderung profitieren. Die Anteile der sich 2015 in Karrierestufe R4 befindenden Personen sind für Männer und Frauen annähernd gleich. Deutlichere Unterschiede ergeben sich jedoch in beiden Programmen in der geschlechterdifferenzierenden Betrachtung für Personen mit

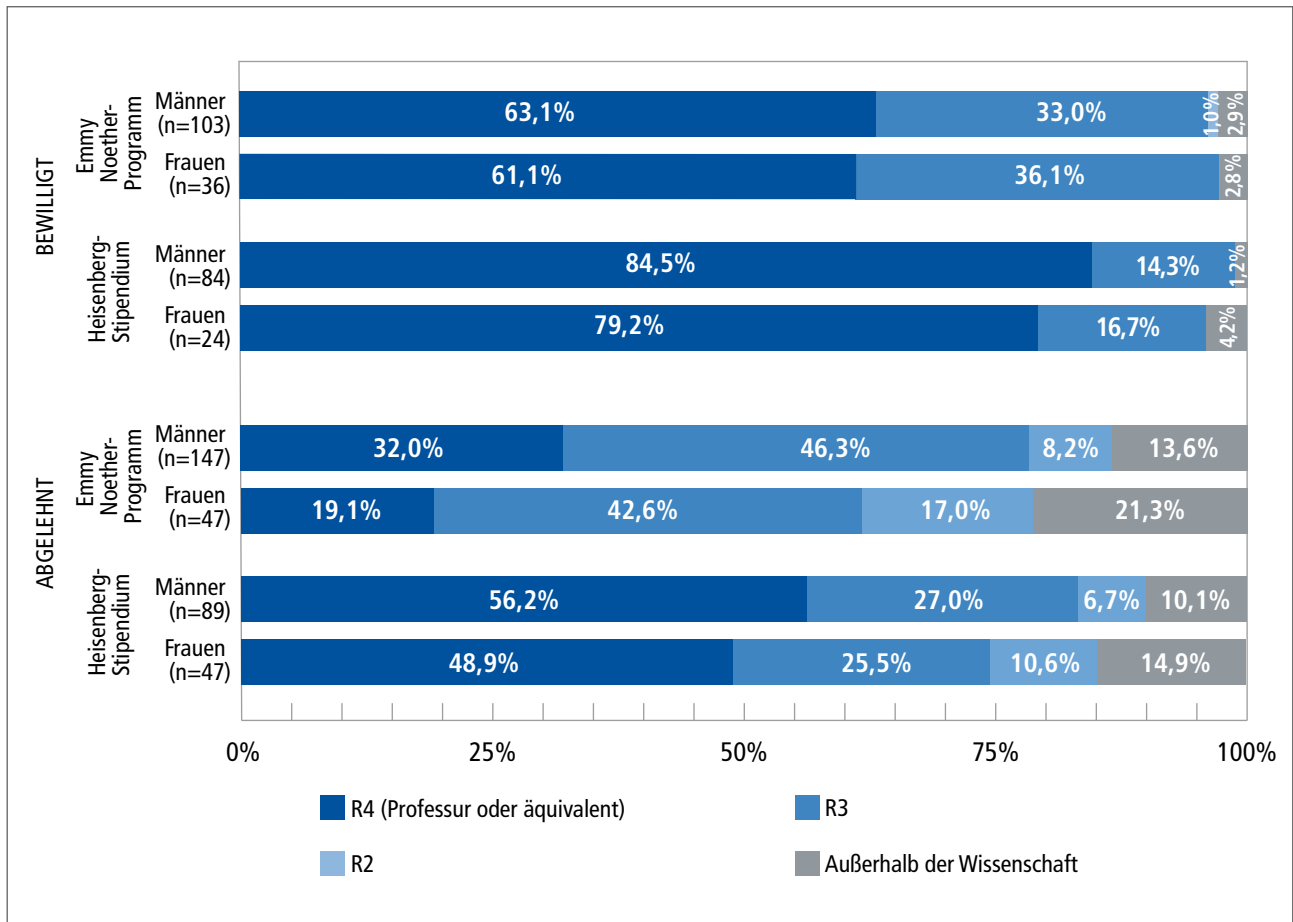


Abbildung 5: Karrierestufen der Kohorte-07/08 im Jahr 2015 nach Format, Art der Förderentscheidung und Geschlecht (in Prozent)

abgelehnten Anträgen. Im Emmy Noether-Programm haben heute 19 Prozent aller Frauen mit abgelehntem Antrag eine Professur (oder äquivalent) inne, bei den Männern sind es mit 32 Prozent deutlich mehr. Der Anteil an Personen, die sich nach wie vor auf der Karrierestufe R2 befinden oder das Wissenschaftssystem verlassen haben, ist unter Frauen zudem höher als unter Männern. Ein ähnliches Bild ergibt sich für das Heisenberg-Stipendium. Vor dem Hintergrund der Forschung zur „leaky pipeline“ (Blome et al. 2013) deuten auch diese Ergebnisse darauf hin, dass Misserfolge in der wissenschaftlichen Karriere für Frauen schwieriger zu kompensieren sind. Sie steigen eher aus der Wissenschaft aus als Männer.

Für die Gruppen der bewilligten Antragstellerinnen und Antragsteller im Emmy Noether-Programm und im Heisenberg-Stipendium wurde schließlich auch das Jahr der Berufung

und des Aufstiegs in R4 ausgewertet (Abbildung 6). Die je nach Format unterschiedliche Dauer bis zur Berufung spiegelt die unterschiedlichen Programmlogiken wider. Für die sehr früh in ihrer Karriere im Emmy Noether-Programm Geförderten erfolgt die Berufung oder ein Aufstieg in R4 typischerweise frühestens drei Jahre nach Antragsentscheidung. Die Nachwuchsgruppe ist zu diesem Zeitpunkt voll entfaltet. Zwischen dem dritten und dem fünften Förderjahr häufen sich dann die Berufungen, so dass 45 Prozent der Geförderten noch innerhalb der offiziellen Förderperiode von fünf Jahren in die Karrierestufe R4 aufsteigen. Läuft die Förderung nach fünf bis sechs Jahren (oder später) aus, sinkt die Häufigkeit der Berufungen wieder leicht.

Auch für die verbleibenden 37 Prozent im Emmy Noether-Programm bestehen sehr gute Aussichten, in den folgenden Jahren noch eine Professur zu erreichen. Hinweise darauf gibt

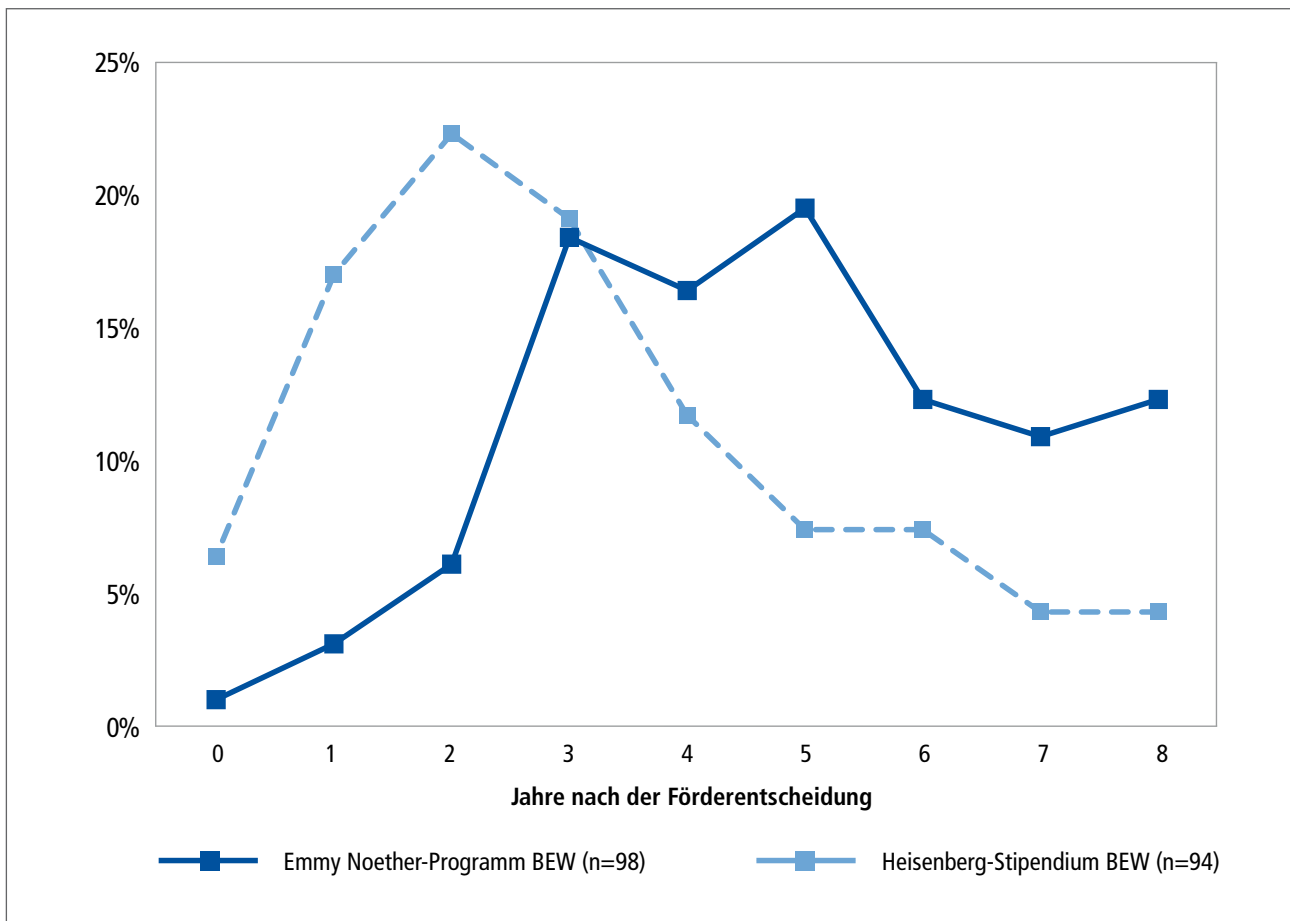


Abbildung 6: Zeitlicher Abstand zwischen Bewilligung und Berufung/Aufstieg in R4 in Jahren je Format (in Prozent aller in R4 aufgestiegenen, Imputation in Jahr 7 und 8)

eine weitere Datenquelle: In der DFG-Datenbank ist der aktuelle Titel („Prof.“, „Priv.-Doz.“, „Kein Titel“ außer dem Doktorgrad) jeder mit der DFG in Kontakt stehenden Person verzeichnet, die zum Beispiel erneut einen Antrag gestellt hat, zur Begutachtung angefragt wurde oder anderweitig mit der DFG in Kontakt war. Da nur in diesem Fall die Titel erfasst bzw. aktualisiert werden, sind diese Informationen nicht vollständig für alle Personen vorhanden. Vergleicht man diese in der DFG-Datenbank erfassten Titel mit den für die Kohorte-07/08 aus der CV-Analyse bekannten Titeln, ist gleichwohl eine hohe Korrelation festzustellen.

Blickt man auf dieser Informationsbasis bis zu dem Jahrgang 2001 zurück, zeigt sich, dass mit zunehmenden Zeitverlauf noch mehr Geförderte eine Professur erreichen. Mehr als acht von zehn Bewilligten des Emmy Noether-Programms von Anfang 2000 tragen im Jahr 2015 laut DFG-Datenbank einen Professorinnen-

oder Professorentitel. Dies unterstützt die Aussage, dass für die Kohorte-07/08 das „Ende der Fahnenstange“ noch nicht erreicht ist, sondern sie nach 2015 mit hoher Wahrscheinlichkeit noch auf eine Professur berufen werden und unterstreicht den beachtlichen Karriereerfolg in diesem Programm. Dafür spricht auch die Tatsache, dass die Emmy Noether-Geförderten auch nach Förderende noch vergleichsweise jung sind, also immer noch unter dem durchschnittlichen Berufungsalter in Deutschland.

Für die zum Zeitpunkt der Förderung mit 38 Jahren schon älteren mit dem Heisenberg-Stipendium Geförderten scheint die Bewilligung eine Signalwirkung zu haben. Das Einwerben des Stipendiums bei der DFG attestiert sowohl Berufbarkeit als auch Exzellenz und führt häufig zu einer Berufung innerhalb der ersten drei Jahre. Hier werden 73 Prozent der Geförderten innerhalb der Fünf-Jahres-Förderperiode berufen oder steigen in R4 auf.

4 Fazit und Ausblick

Die DFG hat für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Jahr 1978 das Heisenberg-Stipendium und im Jahr 1999 das Emmy Noether-Programm ins Leben gerufen. Um den Platzierungserfolg dieser Formate zu untersuchen, wurden mehr als 500 Lebensläufe analysiert. Die Stärke der Analyse liegt darin, dass durch eine nahezu lückenlose Datenbasis eine unverzerrte Karriereerfolgsmessung möglich ist, während die ansonsten häufig genutzten surveybasierten Verfahren durch niedrige Rücklaufquoten von nicht erfolgreichen Antragstellenden in ihrer Aussagekraft eingeschränkt sind.

Das Ziel des Emmy Noether-Programms, den Geförderten zu einer langfristig erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere zu verhelfen, wird erreicht. Fast zwei Drittel der Bewilligten werden sieben bis acht Jahre nach Antragsentscheidung Professorin oder Professor. Unter den abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern sind es nur halb so viele. Die DFG fördert die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit auf dem Weg zur Professur durch eine umfangreiche finanzielle Ausstattung der Nachwuchsgruppe. Die Emmy Noether-Geförderten haben im Durchschnitt sehr früh promoviert und werben das Programm zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere ein. Das Programm hat sich so erfolgreich als Karriereweg neben der Habilitation und der Juniorprofessur etabliert.

Das Heisenberg-Stipendium ermöglicht exzellenten und potenziell berufbaren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, für die aktuell in ihrem Fachgebiet keine Professur verfügbar ist, den entscheidenden Karriere Schub. Die Heisenberg-Stipendiatinnen und -Stipendiaten werden bei Bewilligung häufig schon nach wenigen Jahren auf eine feste Professur berufen. Auch dieses Format leistet so einen wichtigen Beitrag zur Karriereförderung in der Wissenschaft.

In dem zu dieser Studie für das Jahr 2017 vorgesehenen Abschlussbericht werden weitere für den Nachwuchs relevante Programme in den Blick genommen und über 1000 Lebensläufe untersucht. Die Frage nach dem Karriereerfolg wird dort vertieft, und es werden weitergehende Themen behandelt. Hierzu gehören die institutionelle, sektorale und internationale Mobilität sowie die Bewerbungsneigung und der Erfolg der Kohortengruppen in anderen DFG-Programmen.

Literatur

Böhmer, Susan; Hornbostel, Stefan; Meuser, Michael (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn: iFQ-Working Paper No. 3. Online verfügbar unter www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf.

Böhmer, Susan; Neufeld, Jörg; Hinze, Sybille; Klode, Christian; Hornbostel, Stefan (2011): Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. iFQ-Working Paper No. 8. Online verfügbar unter www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf.

BuWiN (2013): Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Online verfügbar unter www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf.

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina, Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen – von der Frauenförderung zum Diversity Management. 2. Auflage, Springer VS Verlag.

Canibano, C.; Bozeman, B. (2009): Curriculum vitae method in science policy and research evaluation: the state of the art. In: *Research Evaluation*, 18(2), 86–94.

European Commission (2011): Towards an European Framework for Research Careers, Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf.

European Science Foundation (2015): Career Tracking of Doctorate Holders – Pilot Project Report, Strassburg. Online verfügbar unter www.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/Career_Tracking.pdf

Huber, Nathalie; Wegner, Antje; Neufeld, Jörg (2015): MERCI (Monitoring European Research Council's Implementation of Excellence): Evaluation Report on the Impact of the ERC Starting Grant Programme. iFQ-Working Paper No. 16. Online verfügbar unter www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_16_2015.pdf

Reimann, Ralph; Wysocki, Eva L. (2015): Karrierewege von FWF-ProjektleiterInnen an der Universität Wien. In: Ash, Mitchell G.; Ehmer, Joseph (Hrsg.): *Universität – Politik – Gesellschaft*, Vienna University Press.

(Stand: August 2016)

DFG infobrief

Impressum

Ausgabe 2.16

Der DFG infobrief wird herausgegeben von der Gruppe Informationsmanagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn.

Ansprechpartner

Dr. Jürgen Güdler
Kennedyallee 40, 53175 Bonn
juergen.guedler@dfg.de
Telefon: +49 228 885-2649

Downloadadresse:

www.dfg.de/infobrief

Grundlayout: besscom, Berlin; Tim Wübben, DFG
Satz und Gestaltung: Olaf Herling, Warstein