

Aufsteigen statt aussteigen!

Karrierewege in der deutschen Forschung sind für Nachwuchsforscher nicht attraktiv – noch weniger für die Nachwuchsforscherinnen.

Wiebke Drenckhan

Mit Kollegen sitze ich in einer deutschen Mensa. Unter uns ein hochtalentierter Doktorand. Auf die Frage, was er nach der Promotion plant, antwortet er: „Die Forschung an sich würde mir sehr gefallen. Aber ich möchte nicht so leben wie er.“ Gemeint ist sein Doktorvater, der auch bei uns sitzt und seufzend kommentiert: „Das kann ich gut verstehen.“ Das ist nur ein Beispiel von vielen, die mir immer häufiger begegnen.

Warum wirkt der Gedanke an eine Zukunft in der akademischen Forschung bei jungen Menschen heute zunehmend abschreckend? In der deutschen Forschungslandschaft scheinen sich grundlegende Einsichten der Arbeitsphilosophie nur schwer durchzusetzen: Damit ein Mensch gute Arbeit leisten kann, braucht er ein Arbeitsklima mit einer gesunden Mischung aus Herausforderung, Verantwortung, Entwicklungspotenzial und Stabilität. Ein wichtiges Kernelement erfolgreicher Arbeitsmodelle scheint eine Pyramidenstruktur zu sein, in der junge Menschen mit wachsender Qualifikation nicht nur auf-, sondern auch „quersteigen“ können. Die Forschungswelt ist dagegen von arg verzerrten Pyramiden geprägt: Nicht selten existiert ein einziger großer Kopf auf fester Position, umgeben von sehr viel Fußvolk auf befristeten Stellen: Doktoranden, Postdocs und Habilitanden.

Ein junger Mensch in diesem Fußvolk sieht sich häufig schnell vor einer wichtigen Entscheidung: an den Kopf der Pyramide aufsteigen oder aussteigen. Nicht auszusteigen bedeutet, unter extremem Leistungsdruck an seiner wissenschaftlichen Karriere zu arbeiten, getrieben vom h-Faktor, der Länge der Publikationsliste und modernen Mobilitätsansprüchen. Meistens gilt es, Koffer gerade dann

zu packen, wenn das Projekt richtig ins Laufen gekommen ist, oder auch, wenn man sich privat eingelebt hat. Wer den großen Sprung an den Kopf der Pyramide nicht schafft, steht häufig überqualifiziert vor einem beruflichen Vakuum.

Wer sich derart um seine Zukunft sorgen muss, wird außerdem Acht geben, nicht gegenüber den Entscheidungsträgern in Ungnade zu fallen. Das ist nicht nur menschlich delikater, sondern auch für die Objektivität der Wissenschaft ein großes Risiko. Denn wichtige Fortschritte kommen häufig aus den Köpfen junger Forscher. Dieses Risiko steigt außerdem mit der nachweislichen Zunahme von wissenschaftlichen Fälschungen, die vom Leistungsdruck getrieben sind.

Die Zeit der beruflichen Unsicherheit liegt zudem zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr, oft ist das die Zeit, in der Frauen wie Männer berufliche Sicherheiten und außerberufliche Energie brauchen, um eine Familie zu gründen. Unser Wissenschaftssystem ist dieser Tatsache völlig entgegengesetzt. Eine Debatte um Kindergartenplätze ist dabei hilfreich, trifft jedoch nicht den eigentlich wunden Punkt.

Hätte ich hier in Frankreich nicht pünktlich zu meinem 30. Geburtstag eine feste CNRS-Stelle erhalten, hätte ich wohl wie viele meiner ehemaligen Kolleginnen und Kollegen der Forschung den Rücken gekehrt. Um es polemisch auszudrücken: Sichert das gegenwärtige deutsche Forschungssystem wirklich das Bleiben der Besten? Oder eher derjenigen mit dem längsten Durchhaltevermögen oder ohne Alternativen?

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, sehe ich im Moment vor allem einen Weg, den auch der Wissenschaftsrat deutlich anspricht⁺⁾ : Wir brauchen eine gesunde Arbeitsorganisation mit



Meinung von Dr. Wiebke Drenckhan, die nach dem Studium in Rostock und Neuseeland sowie Promotion/Postdoc-Zeit in Irland nun CNRS-Forscherin in Frankreich ist. Sie hat einen ERC Starting Grant erhalten und wurde 2013 von der französischen Regierung zur „Jungen Naturwissenschaftlerin des Jahres“ gewählt.

ausgewogenen Pyramiden und vor allen Dingen einen gut ausgebauten Mittelbau, der die vielen derzeit prekären Positionen durch flexible und verlässliche Karrierewege ersetzt. Anders als der Wissenschaftsrat bin ich jedoch der Meinung, dass dieser Mittelbau in der Forschung kein separater Berufszweig sein sollte. Er müsste vielmehr ein integrativer Teil eines Systems sein, in dem man sich auf natürliche Weise und auf seinen eigenen Zeit- und Fähigkeitsskalen entsprechend entwickeln kann. Eine solche Struktur würde zudem vielen Frauen entgegenkommen. Studien zeigen, dass diese anders als Männer ihre Karrieren eher inkrementell erarbeiten. Sie sehen sich selten direkt nach dem Studium als potenzielle Professorinnen oder Institutsleiterinnen, obwohl sie einen solchen Posten zum richtigen Zeitpunkt mit Bravour meistern würden. Sie müssen dorthin jedoch auf natürliche Weise aufsteigen können – was aus meiner Sicht nur ein Mittelbau ermöglicht, der in alle Richtungen offen ist, auch in Richtung anderer Forschungseinrichtungen oder der Privatwirtschaft.

Um Talente für die Forschung anzuwerben und dort halten zu können, sollten wir aus dem Forscherdasein einen Beruf machen, der wirklich Lust auf Nachmachen macht! Diejenigen, die Begabung und gute Arbeit kombinieren, verdienen von Anfang an verlässliche Aussichten auf eine erfolgreiche berufliche Entwicklung.

⁺⁾ Physik Journal, August/September 2014, S. 7