

Klare Ansagen für junge Forscher

Die von der Politik angekündigte Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs braucht jetzt eine sinnvolle Ausgestaltung.

Jürgen Mlynek

Nun kommt also doch Bewegung in die Sache – und das war allerhöchste Zeit. Für zahlreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler könnte schon bald eine Ära der Ungewissheit beendet sein, die der Kurzzeitverträge, Arbeitsverhältnisse, die nur für wenige Monate gesichert waren, obwohl sie mit hochqualifizierten Forschern geschlossen wurden, sollen der Vergangenheit angehören. Das haben Union und Sozialdemokraten vor wenigen Wochen beschlossen. Mit einer Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs will die Koalition ab 2017 zehn Jahre lang jährlich 100 Millionen Euro in die Verbesserung der Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stecken. Ein abstimmungsfähiges Konzept soll nach den Vorstellungen der SPD im kommenden Frühjahr vorliegen. Nun kommt es darauf an, was konkret in dem Papier stehen wird.

Der Vorstoß der Koalition hat die Debatte über die wissenschaftlichen Karrieremöglichkeiten in Deutschland neu befeuert. Das ist gut. Allerdings verläuft die Diskussion immer noch in einer ärgerlichen Unschärfe. Die grundsätzlich berechnete Forderung nach längeren Arbeitsverträgen und dauerhaften Berufsperspektiven verschleiert das eigentliche Problem: Was vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen fehlt, ist nicht allein das Geld, es sind klare Personalentwicklungsstrukturen, die dem Nachwuchs planbare Karrieren ermöglichen. Vor allem deshalb kann die Wissenschaftswelt im Konkurrenzkampf um die besten Absolventen mit den Unternehmen nicht mithalten.

Was müssen solche Strukturen, die die Koalition nun im Rahmen ihrer Personaloffensive auch zu definieren hat, konkret bedeuten?

Vor allem müsste sie überhaupt erst einmal Klarheit darüber schaffen, wo die Qualifizierung aufhört und die Karriere beginnt. Mein Vorschlag: Wir unterscheiden zwischen denjenigen jungen Menschen, die sich noch in der Promotionsphase befinden oder sie kürzlich abgeschlossen haben, und denjenigen, die ihren Doktor seit mindestens zwei Jahren in der Tasche haben.

Die Stellen und Stipendien der Promovierenden und kürzlich Promovierten weisen mit Recht auch Befristungen auf. Wenn die Laufzeit eines Vertrags oder Stipendiums an die Dauer eines Promotionsvorhabens gebunden ist, ist das sinnvoll. Selbstverständlich erbringen die Promovierenden wichtige Forschungsleistungen und sind die möglichen Führungskräfte von morgen. Deshalb müssen sie sich in dieser Qualifizierungsphase auf ihre Forschung konzentrieren können. Die Helmholtz-Gemeinschaft hat sich dazu beispielsweise in ihren Promotionsleitlinien bekannt. Doch nach Abschluss dieser Phase ist es wichtig, innezuhalten und eine klare Entscheidung für die Zukunft zu treffen.

Wer nämlich nach der Promotion für eine Karriere als Forscher in Betracht kommt und dies nach einer Bedenkzeit von ein, zwei Jahren wirklich möchte, der braucht andere Perspektiven. Hier sollte es also eine rote Linie für befristete Verträge mit kurzer Laufzeit geben. Von diesem Punkt an müssen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich bewähren, eine klare Karriereperspektive haben. Neben Verträgen mit deutlich längeren Laufzeiten und Stellen unterhalb der Professur gehört hierzu auch ein Tenure-Track-System, das in einer Wissenschaftskarriere institutionenübergreifend ähnlich funktioniert. Die Wissenschaftler



Meinung von Prof. Dr. Jürgen Mlynek. Der Physiker und Leibniz-Preisträger ist seit 2005 Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft.

von morgen brauchen heute keine vage Zu-, sondern eine klare Ansage. Nur so kann die nötige Transparenz für alle Beteiligten entstehen: Die Nachwuchsforscher wissen, bis zu welchem Punkt sie die Befristungen akzeptieren müssen. Den Wissenschaftseinrichtungen und Hochschulen ist klar, von welchem Zeitpunkt an sie dauerhafte Stellen anbieten sollten.

Eine solche Transparenz wäre vor allem ein Gebot der Fairness gegenüber jungen Forschern. Denn die Botschaft an sie wäre überdeutlich: Nur ein Bruchteil von ihnen kann eine Karriere im Wissenschaftssystem machen. Wer keinen Einstieg in dieses System mit seinen klaren Perspektiven erhält, hätte damit ein deutliches Signal seitens der Wissenschaft, dass er oder sie sich beruflich anders orientieren sollte. Die jungen hochqualifizierten Menschen wüssten das vor allem rechtzeitig, weil ihnen nicht ständig die Verlockung einer Professur vor die Nase gehalten würde, die wohlwissend eher unrealistisch ist.

Wenn sich Bund und Länder nun zusammensetzen, um die Pläne zu konkretisieren, haben sie die Chance, das deutsche Wissenschaftssystem substanziell zu stärken. Eine kluge Förderpolitik würde dabei ansetzen, Licht ins Dunkel der Karrierewege zu bringen und die unterschiedlichen Phasen dieser Wege differenziert zu gestalten.