Meine Meinung

Ich bin hier richtig!

Junge Karrieren brauchen gute Strukturen.

Karin Jacobs

„Darf ich Ihnen helfen? Sie sind hier doch sicher falsch!“ Das sagte ein Herr zu mir, als ich vor fast 25 Jahren in der Physik meinen Vorstellungsvortrag halten wollte. Damals war ich eine Ausnahme. Heute hat sich einiges verbessert – und dennoch bleibt der Karriereweg in der Wissenschaft, besonders für Frauen, ein anspruchsvoller Pfad. Drei Punkte erscheinen mir besonders entscheidend: strategische Klarheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und strukturelle Fairness.

Wer in der Wissenschaft „Karriere machen“ will, muss sich früh festlegen – meist schon während des Studiums. Eine Promotion ist Voraussetzung, ein Postdoc-Aufenthalt im Ausland wird erwartet. Drittmittel, Publikationen, Lehre: Alles muss parallel aufgebaut werden, zumeist in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Diese Anforderungen sind bekannt, aber selten transparent aufbereitet. Viel zu oft wird jungen Wissenschaftler:innen suggeriert, es reiche, „gut genug“ zu sein. Dabei zählt nicht nur Exzellenz, sondern auch Strategie: Welche Forschungsrichtung vertiefe ich? Brauche ich hierfür eine besonders teure Ausstattung, die meine Berufung später erschwert? Was publiziere ich, mit wem, wo? Wie sichtbar bin ich auf Konferenzen? Welche Rolle spielt Mobilität? Kann ich mich gut an einen neuen Forschungsstandort anpassen? Finden Kolleg:innen Anknüpfungspunkte an meine Forschung?

> „Karriere in der Wissenschaft ist kein Mysterium, sondern ein System mit Spielregeln.

Ich plädiere dafür, dass wir hier offener kommunizieren. Karriere in der Wissenschaft ist kein Mysterium, sondern ein System mit Spielregeln. Junge Physikerinnen und Physiker und ebenso junge Wissenschaftler:innen in anderen Fachrichtungen brauchen mehr als monetäre Förderung: Sie brauchen Einblick, Anleitung (also gutes, ehrliches Mentoring) – und echte Wahlmöglichkeiten.

Spätestens mit dem Ruf auf eine Juniorprofessur stellt sich für viele die Familienfrage. Eltern werden bedeutet während der Promotion oder Postdoc-Zeit meist eine enorme Mehrfachbelastung. Ohne unterstützendes Umfeld wird Familie schnell zum Karriereknick. Ich habe großen Respekt vor allen, die das schaffen – aber es sollte nicht vom Zufall abhängen, ob ein Platz in der Kita frei ist oder es gelingt, eine Evaluation zu verschieben. Familienplanung darf nicht länger ein Karriererisiko sein. Besonders Frauen trifft dieses Dilemma: Die biologisch passende Lebensphase fällt genau in jene Jahre, in denen wissenschaftliche Selbstständigkeit erwartet wird. Dabei bietet gerade die Juniorprofessur mit Tenure Track erstmals strukturelle Sicherheit. Wir sollten das ernst nehmen – und ausbauen: mit klaren Regeln für Elternzeiten, mit funktionierenden Dual-Career-Angeboten, mit Kita-Plätzen und flexibler Lehre. Und wir sollten das auch benennen: Karrierewege sind besser planbar, wenn die Strukturen mitspielen.

U des Saarlandes / J. Pütz

Prof. Dr. Karin Jacobs ist Physik-Professorin an der Universität des Saarlandes und Vizepräsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Bleiben wir kurz bei Wissenschaftlerinnen. Trotz vieler Fortschritte bleibt die Realität: Frauen sind seltener in Führungsrollen, erhalten weniger Zulagen und verhandeln seltener erfolgreich – nicht, weil sie schlechter wären, sondern weil sie oft weniger mobil sind. Wegberufungen lohnen sich finanziell – sind aber schwieriger, wenn Familie und Bindungen eine Rolle spielen. Das betrifft zunehmend auch Männer, aber Frauen eben häufiger und früher. Sprecherinnen großer Forschungsverbünde sind weiterhin unterrepräsentiert. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft reagiert darauf mit gezielten Maßnahmen – etwa zusätzlichem Budget für Sprecherinnen koordinierter Programme. Das ist an sich gut, doch bevor solche Fördermaßnahmen überhaupt greifen können, wirken längst strukturelle Filter – in Form impliziter Erwartungen an wissenschaftliche Karrieren. Diese Filter begünstigen Personen, die maximal mobil sind, schnell publizieren, sichtbar auftreten und keine Umwege machen. Wenn Berufungsverfahren genau diese Muster verstärken, dann verlieren wir Vielfalt – und Qualität. Die Gleichstellung in Gremien hat sich verbessert. Aber in vielen Berufungskommissionen wirken immer noch alte Bilder mit. Eine Frau mit Familie? Mobilitätsproblem. Ein Mann mit Familie? Stabilität. Wir müssen diese Muster durchbrechen – nicht nur mit Zahlen, sondern mit Haltung.

Ich wünsche mir, dass wir jungen Menschen in der Physik (und generell in der Wissenschaft) bessere Wege zeigen – keine geradlinigen, aber gangbare. Dass wir sagen: Ja, es lohnt sich, in die Wissenschaft zu gehen. Aber auch: Was du brauchst, ist nicht nur Exzellenz – sondern ein klarer Kompass, tragfähige Strukturen und das sichere Gefühl: Du bist hier richtig!

Die unter der Rubrik „Meinung“ veröffentlichten Texte geben nicht in jedem Fall die Meinung der DPG wieder.

© 2025 Wiley-VCH GmbH