

Einführung

Auswege aus einer prekären Lage

Von Kurzzeitverträgen, Über-Evaluation und mangelnden Perspektiven im deutschen Wissenschaftssystem: Ein Plädoyer für mehr Vertrauen in den wissenschaftlichen Nachwuchs.





VON DEN MITGLIEDERN DES JUNGEN
KOLLEGS DER BAYERISCHEN
AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN

DIE BRISANTE LAGE von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland ist hinlänglich bekannt, wie nicht zuletzt ein Bericht des Wissenschaftsrates und die aktuelle politische Diskussion belegen. Als Junges Kolleg der Bayerischen Akademie der Wissenschaften machen wir in diesem Themenheft konkrete Vorschläge, wie die strukturellen Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses gelöst werden können. Wir versuchen, insbesondere anhand von Beiträgen renommierter Experten zu verdeutlichen, dass die Missstände bei der Nachwuchsförderung nicht isoliert, sondern nur im Zusammenhang mit dem derzeitigen Wissenschaftssystem zu verstehen und zu beheben sind. Probleme in der Nachwuchsförderung haben direkte Konsequenzen für die Qualität der Forschung und das Wissenschaftssystem per se, wie im Folgenden dargestellt wird.

Schieflage des Systems

Sowohl Wissenschaft als auch Lehre sind Langzeitaufgaben. Nichtsdestotrotz übernehmen heute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in prekären Kurzzeitverhältnissen den größten Teil dieser Arbeiten. Dies ist nirgendwo ausgeprägter als in Deutschland, wie der internationale Vergleich mit anderen Wissenschaftssystemen zeigt (vgl. den Beitrag von Reinhard Kreckel auf S. 36–40). Diese Schieflage in der Personalstruktur, die durch die wissenschaftspolitischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte verstärkt wurde (vgl. das Interview mit Peter Strohschneider auf S. 18–23), hat weitreichende Konsequenzen für die Forschung in Deutschland im Allgemeinen.

Allerdings ist die Personalstruktur nur ein Faktor im wissenschaftlichen Gesamtsystem. Abbildung 1 illustriert mehrere Spannungsfelder des Wissenschaftssystems. In jedem dieser Bereiche müssen Kompromisse gefunden werden, um die Effizienz in der Wissenschaft zu gewährleisten. Wir sehen allerdings eine hochschulpolitische Entwicklung, die permanente Kontrolle weitaus stärker betont als individuelle Autonomie und wissenschaftliche Freiheit. Diese Entwicklung hat negative Auswirkungen insbesondere auf die Nachwuchsförderung.

So ist grundsätzlich zu beobachten, dass das Vertrauen in Wissenschaftler zu schwinden scheint, was sich in einer steigenden Zahl an Berichtsvorgaben und Evaluationsmechanismen widerspiegelt. Diesem Grundsatz folgend will man um jeden

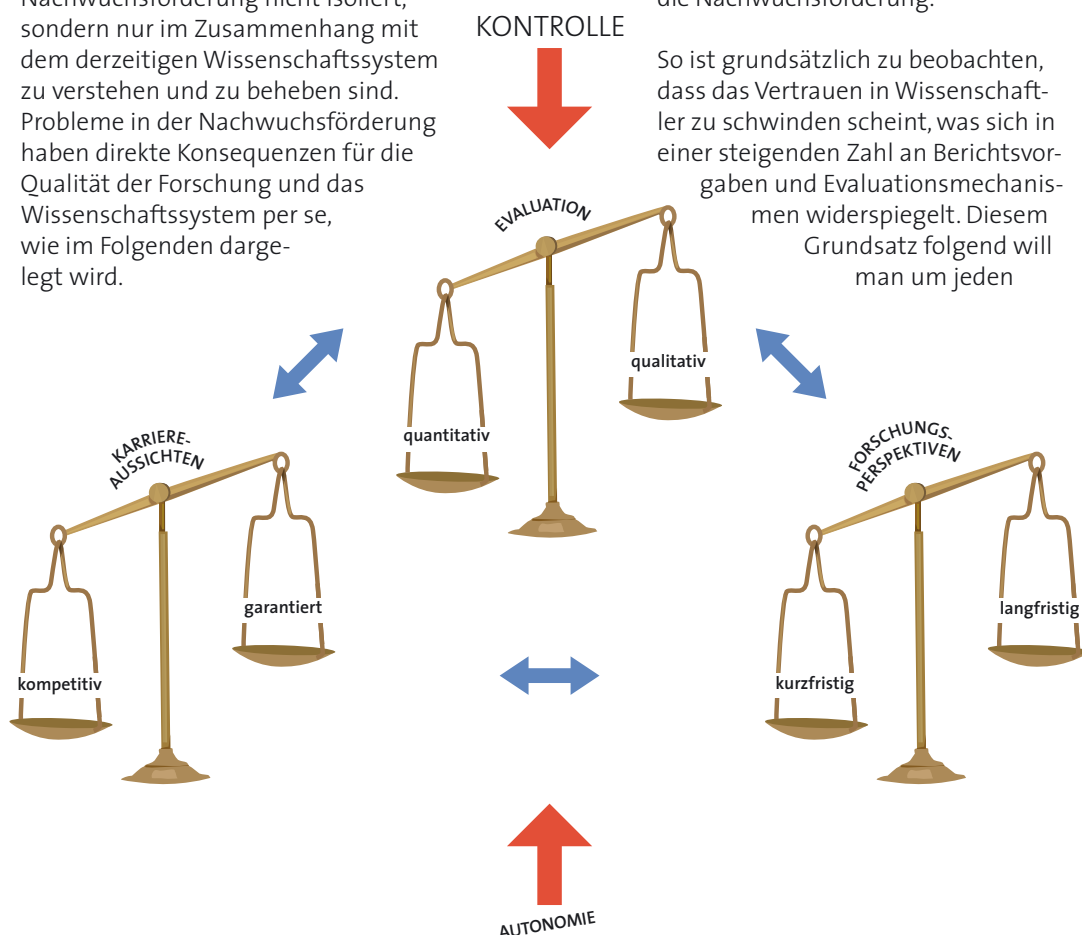


Abb. 1: Vorhandene Ungleichgewichte in der Wissenschaft.

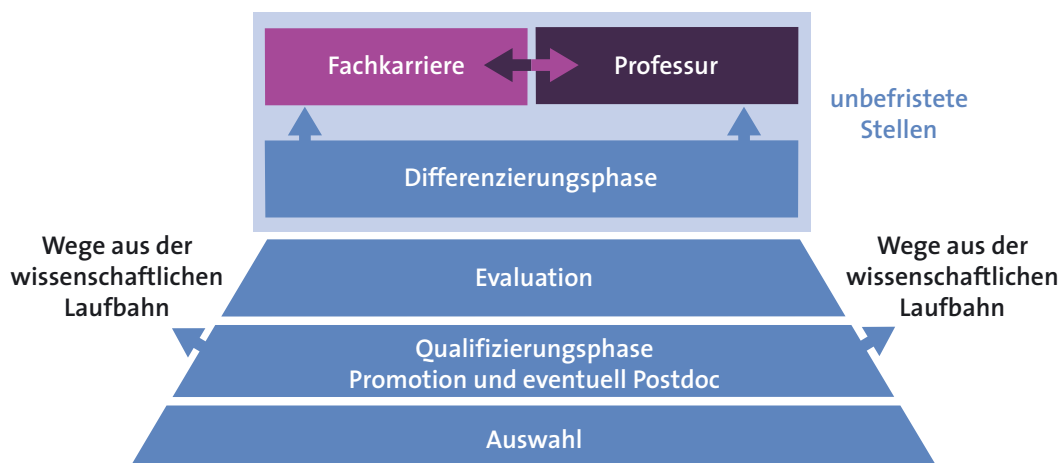


Abb. 2: Vorgeschlagenes Karrieremodell.

Preis sichergehen, dass nur die allerbesten Köpfe eine Professur erhalten. Eine kompetitive Auswahl ist durchaus sinnvoll, allerdings nur, solange die Zukunftsperspektiven nicht derart verkümmern, dass die Besten sich nach anderen Karrieren umsehen. Damit wird das eigentliche Ziel der Bestenauslese verfehlt.

Um (vermeintlich) sicherzugehen, aus der vorhandenen Menge von Nachwuchswissenschaftlern die/den Auserwählte/n für eine Stelle zu identifizieren, wird immer mehr auf messbare Kriterien wie Anzahl der Publikationen, Impact Factor von Zeitschriften und h-Index gesetzt. Während in der Wirtschaft eine derartige Reduktion von Leistung auf einfache Zahlenwerte längst hinterfragt und oft nach jahrelangen negativen Erfahrungen wieder rückgängig gemacht wird (vgl. den Beitrag von Margit Osterloh auf S. 24–29), wird in der Wissenschaft die quantitative Evaluation immer stärker gefordert. Wie auch in der Wirtschaft ermutigt das jedoch alle Beteiligten, ihre Forschungen auf diese kurzfristig quantifizierbaren Werte zu optimieren. Während an aktuellen Trends orientierte Forschung an sich nicht zu verurteilen ist, muss doch eine Balance gewahrt werden, die langfristige und risikoreiche Forschungsprojekte mit der Möglichkeit wirklich bahnbrechender Ergebnisse ebenso zulässt (vgl. den Beitrag von Victor I. Spoomaker auf S. 30–33).

Gerade der wissenschaftliche Nachwuchs, der mit neuen Ideen frischen Wind in die Forschungslandschaft bringen soll, wird gezwungen, inkrementelle und kurzfristige Forschung zu betreiben, um die Aussicht auf publizierbare Ergebnisse zu garantieren, bevor der nächste Antrag für die eigene Stelle gestellt werden

muss (vgl. die Beiträge von Magdalena Maria Dobrzyńska, S. 57–61, und Victor I. Spoomaker). Eine objektive, umfassende Leistungsbewertung sollte sowohl messbare Kriterien als auch qualitative, durch persönliche Einschätzungen gewonnene Kriterien beinhalten – in den Worten des Stanford-Professors John P. A. Ioannidis: „Fund people, not projects!“ (Nature 2011, 477, S. 529–531).

Neugestaltung des Systems

Am 11. Juli 2014 veröffentlichte der Wissenschaftsrat einen Bericht über den wissenschaftlichen Nachwuchs, der insbesondere das Problem unsicherer Zukunftsaussichten betrachtet und als sinnvolle Maßnahme ein konsequentes Tenure-Track-System vorschlägt, um frühzeitig positive Karriereperspektiven aufzuzeigen. Außerdem fordert er eine Stärkung des Mittelbaus mit unbefristeten Stellen als alternativen Karriereweg in der Wissenschaft (vgl. das Interview mit Manfred Prenzel auf S. 41–47).

Wir schließen uns diesen Forderungen an, sehen allerdings weiteren Diskussionsbedarf in der Ausgestaltung dieser Forderungen (vgl. den Beitrag von Thomas Hofmann auf S. 48–53), vor allem bei der Frage, wie und nach welchen Kriterien die Kandidaten für eine Stelle bzw. bei der Entfristung bewertet werden. Außerdem müssen alternative Karrierewege neben der Professur diskutiert werden.

Während das aktuelle Karrieremodell mit befristeten Stellen eine grundsätzlich negative Zukunftsperspektive bietet, fordern wir einen an Karrieren in der Wirtschaft orientierten Weg, der frühzeitig eine unbefristete Stelle nach dem Privatrecht vorsieht, jedoch ohne Garantie auf eine Professur (Abb. 2).

DIE AUTORINNEN UND AUTOREN

Katharina Boehm, Ph. D. (Uni Regensburg), Dr. Katrin Dennerlein (Uni Würzburg), Dr. Steffen M. Döll (LMU München), Prof. Dr. Kilian Eyerich (TU München), PD Dr. Judith Frömmer (LMU München), Dr. Michael Hudecek (Uni Würzburg), Prof. Dr. Alexandra Kirsch (Uni Tübingen), Prof. Dr. Sabine Maier (Uni Erlangen-Nürnberg), Jun.-Prof. Dr. Julia Mergheim (Uni Erlangen-Nürnberg), Dr. Michael Pecka (LMU München), Dr. Cynthia Sharma (Uni Würzburg), Victor I. Spormaker, Ph. D. (MPI für Psychiatrie), Jun.-Prof. Dr. Julia Stenzel (Uni Mainz), Prof. Dr. Konrad Tiefenbacher (TU München), Prof. Dr. Derya Tilki (Uni Hamburg), Dr. Manuel Trummer (Uni Regensburg), PD Dr. Cornelia Wild (LMU München) und Dr. Jutta Wollersheim (TU München) sind Mitglieder des Jungen Kollegs der Bayerischen Akademie der Wissenschaften.

Qualifizierungsphase

Wie nach bisheriger Praxis sollten Promotionsstellen dezentral besetzt werden. Dabei ist aber darauf zu achten, dass die Menge an Promovierten in einem angemessenen Verhältnis zum Bedarf steht – in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft, je nach fachspezifischen Eigenheiten. Promotionsstellen sollten insbesondere keinen Ersatz für festangestellte Fachkräfte darstellen, sondern müssen immer ein Qualifikationsziel erfüllen.

Differenzierungsphase

Nach der Promotion und – fachspezifisch optional – einer kurzen Postdoc-Phase folgt eine objektive, bedarfsgerechte Auswahl von Kandidaten, die im Wissenschaftssystem weiterbeschäftigt werden können. Die Beschäftigungsverhältnisse sollten ab diesem Zeitpunkt in einem unbefristeten privatrechtlichen Verhältnis erfolgen, das nur in Ausnahmefällen beendet wird. In dieser Differenzierungsphase qualifizieren sich die Kandidaten in einem unterstützenden und durch Fakultät wie persönliche Mentoren gestalteten wissenschaftlichen Umfeld weiter. Dabei kann für besonders aussichtsreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bereits eine Fast-Track-Option auf eine Professur vorgesehen werden.

Am Ende der Differenzierungsphase steht die Berufung auf eine Professur oder die Weiterbeschäftigung im Rahmen einer Fachkarriere. Mögliche Ausgestaltungen von Fachkarrieren hängen stark von den Anforderungen verschiedener Fachbereiche ab. Sie decken spezielle Anforderungen ab, beispielsweise durch spezialisierte Aufgaben in einem Forschungsgebiet, in der Lehre oder in der Wissenschaftskoordination. Diese Stellen sollten im Normalfall einer Institution und nicht Einzelpersonen zugeordnet sein, wodurch fakultätszugeordnete „core facilities“ geschaffen werden können.

Leistungsevaluation

Sowohl bei der Vergabe der unbefristeten Nachwuchsstellen als auch bei der Entscheidung, wie die

Karriere danach weiterverläuft, ist eine Evaluation unumgänglich. Die gelebte Praxis von Berufungskommissionen, in der jede/r Bewerber/ in als Person mit den jeweils eigenen Stärken und Schwächen betrachtet wird, sollte dabei unbedingt beibehalten und auf jeder Karrierestufe angewendet werden. Eine Person und ihre wissenschaftliche Leistung auf eine Handvoll Zahlen zu reduzieren, setzt nicht nur falsche Anreize, sondern kann auch für die Betroffenen höchst unbefriedigend und demotivierend sein. Bei jeder Evaluation sollte zudem eine Mischung von Faktoren aus Forschung, Lehre und organisatorischen Fähigkeiten berücksichtigt und sinnvoll gewichtet werden. Außerdem ist es wichtig, den verschiedenen Karrierestufen Rechnung zu tragen. Bei der Bewerbung auf eine Nachwuchsstelle muss unbedingt das Potential der Bewerber berücksichtigt werden, da die bis dahin erbrachte Leistung in Forschung und Lehre auch zu einem erheblichen Teil von der Betreuung und den Randbedingungen während der Promotion abhängt. Im weiteren Karriereverlauf sind bisher erbrachte Leistungen immer stärker zu gewichten.

Wichtiger als ein bestimmtes Evaluationsverfahren ist an diesem Punkt jedoch ein individualisiertes Mentoring, wodurch die



Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler herausfinden können, in welchen Bereichen der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft ihre Stärken am besten zur Entfaltung kommen. Diese Entwicklung sollte durch eine Mentoring-Kommission unterstützt werden.

Nach der Berufung bzw. Entscheidung für eine Fachkarriere könnte in sinnvollen Abständen eine Leistungsevaluation fortgesetzt werden. Die Evaluationskriterien sollten dabei unter anderem dahingehend ausgeweitet werden, inwiefern ein/e Professor/in den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs fördert und in der Karriere voranbringt. Damit könnte schon an dieser Stelle unterstützend darauf hingearbeitet werden, dass nur so viel wissenschaftlicher Nachwuchs ausgebildet wird wie benötigt.

Bewertung

Dieses Modell schafft vom Grundsatz her eine positive Aussicht auf eine wissenschaftliche Karriere, was den Druck auf Nachwuchswissenschaftler reduziert und die Familienplanung zumindest etwas erleichtert (vgl. den Beitrag von Magdalena Maria Dobrzyńska auf S. 57–61). Außerdem würden mit dem Angestelltenverhältnis die Nachteile in der sozialen Absicherung wegfallen, die durch ein befristetes Beamtenverhältnis entstehen (vgl. den Artikel von Frank Maschmann auf S. 62–65).

Weiterhin haben Kandidaten, die bei der Auswahl für die Differenzierungsphase nicht zum Zuge kommen, zu diesem Zeitpunkt noch alle Möglichkeiten, eine Karriere in der Wirtschaft oder im öffentlichen Sektor zu beginnen (vgl. den Beitrag von Tobias Rosefeldt auf S. 54–56). Und durch das Modell der differenzierten Fachkarrieren können die individuellen Stärken aller Personen nach der Qualifizierungsphase optimal genutzt werden.

Unser Vorschlag zielt auch darauf ab, einen einheitlichen Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere zu schaffen. Momentan herrscht selbst innerhalb von Fachdisziplinen große Unklarheit, welche Schritte zu einer Professur führen (vgl. die Beiträge von Tobias Rosefeldt und Magdalena Maria Dobrzyńska). Ist es weiterhin die Habilitation? Setzt man besser auf eine Juniorprofessur, oder bewirbt man sich doch lieber um eine unabhängige Nachwuchsgruppe? In unserem Modell wäre

die unbefristete Nachwuchsstelle immer der Einstiegspunkt. Währenddessen oder darauf hinführend können ergänzende Programme besonders herausragende Kandidaten fördern.

Um das Wissenschaftssystem insgesamt wieder in ein Gleichgewicht zu bringen, ist ein größeres Vertrauen in das System und die Menschen darin nötig. Mit der langfristigen Aussicht, im System bleiben zu können, haben Wissenschaftler überhaupt die Möglichkeit, an langfristigen und fundamental neuen Themen zu arbeiten. Diese Möglichkeit kann aber nur genutzt werden, wenn man nicht ständig mit messbaren Ergebnissen aufwarten und jeden Handgriff in einem Bericht dokumentieren muss. Dabei geht es nicht um blindes Vertrauen. Eine regelmäßige Evaluation kann durchaus auch Leistungsanreize setzen. Aber jede Evaluation muss die gesamte Leistung und gerade bei jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern das Potential berücksichtigen und nicht nur ein paar Werte, die sich zufällig gut quantifizieren lassen. Mit der Zunahme von unbefristeten Stellen und einem aufstiegsorientierten System müssen dann auch Dogmen der aktuellen Praxis wie das Lehrstuhlsystem und die Vermeidung von Hausberufungen hinterfragt werden. ■

Das Junge Kolleg

Dem Jungen Kolleg der Bayerischen Akademie der Wissenschaften gehören derzeit 18 Mitglieder aus den unterschiedlichsten Disziplinen an. Neben Neurobiologie, Psychiatrie, Chemie, Japanologie, Romanistik, Anglistik, Medizin und Medieninformatik sind u. a. auch Experimentalphysik, Wirtschaftswissenschaften, Theaterwissenschaft sowie Sprach- und Literaturwissenschaft vertreten.

Mit ihrem Kolleg fördert die Akademie den wissenschaftlichen Nachwuchs in Bayern. Es bietet:

- wissenschaftlichen Freiraum außerhalb der Universitäten, um kreative, innovative Fragestellungen umzusetzen,
- ein Forschungsstipendium von 12.000 Euro jährlich,
- ein hochkarätiges Forum für den interdisziplinären Austausch untereinander und mit den Akademiemitgliedern.

Die Förderung läuft drei Jahre und kann bei erfolgreicher Zwischenbegutachtung bis zu sechs Jahre betragen. Das Junge Kolleg wird vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst finanziert. Seit 2013 werden zwei Stipendien aus Mitteln der Rosner & Seidl Stiftung finanziert, die Forschungsprojekte mit Schwerpunkten auf Umweltwissenschaften, Ökologie, Nachhaltigkeit und Heimatpflege unterstützt.

www.badw.de/de/akademie/jungeskolleg