



Wissenschaft ist immer kompetitiv

Die Rahmenbedingungen lassen sich trotzdem verbessern:

Tenure Track, Dauerstellen, Finanzierung

Interview mit Prof. Dr. Gregor Bucher

- › Wissenschaft ist ein kompetitives System, mit dem notwendigerweise ein hoher Leistungsdruck verbunden ist. Alle, die sich für eine wissenschaftliche Tätigkeit entscheiden, müssen grundsätzlich wettbewerbliche Rahmenbedingungen akzeptieren.
- › Allerdings gibt es im Wissenschaftssystem viele Verbesserungsmöglichkeiten, die umgesetzt werden sollten. Dies betrifft zum Beispiel die Planbarkeit der beruflichen Entwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen.
- › *Tenure-Track*-Stellen – nach einer erfolgreichen Postdoc-Zeit, in der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre konzeptionelle und praktische Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt haben – können zu einer besseren Planbarkeit, aber keinesfalls zu einer „absoluten Sicherheit“, beitragen.
- › Für die Etablierung von *Tenure Track* in der Breite braucht es eine Übergangszeit, in der neue Stellen und Strukturen geschaffen werden, ohne die Leistungsfähigkeit der Institute zu gefährden. Dies setzt Veränderungsbereitschaft und eine ausreichende Finanzierung der Übergangsphase voraus.

In der Debatte über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Perspektiven junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bleibt oft unberücksichtigt, dass Forschung grundsätzlich leistungs- und qualitätsorientiert erfolgen muss. Warum dennoch Reformen notwendig sind, die die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verbessern, und wie sie umgesetzt werden können, ist Thema des nachfolgenden Interviews.

In der aktuellen Debatte über die Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen gibt es Stimmen, die kritisieren, dass der wissenschaftliche Nachwuchs zu larmoyant sei: zu bequem, zu wenig leistungs- und risikobereit. Ist diese Diagnose richtig? Oder sind die Rahmenbedingungen wirklich verbesserungsbedürftig?

Prof. Bucher: Ich sehe großes Engagement, Interesse und Kreativität bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen. Larmoyanz erlebe ich selten, aber es ist spürbar, welcher existenzieller Druck auf ihnen lastet. Es gibt Rahmenbedingungen, die sich leider nicht ändern lassen, aber es gibt auch Dinge, die die Karriere hier in Deutschland unnötig hart machen.

Viel unnötiger Druck kommt daher, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler meist erst spät erfahren, ob sie eine dauerhafte Perspektive im System haben, und dies ist dann meist mit einem Lebensortwechsel verbunden. Besonders für Eltern ist das hart, weil sie die Zeit mit ihren kleinen Kindern unter großem Druck, Unsicherheit und hohem beruflichen Einsatz leben müssen. Viele sehr fähige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – besonders Wissenschaftlerinnen! – werden dadurch abgeschreckt und gehen der Wissenschaft verloren. Das muss sich ändern.

Außerdem werden oft institutionelle Daueraufgaben auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abgewälzt, die nicht dauerhaft angestellt sind, während ihre wissenschaftliche Freiheit nicht immer garantiert ist. Das schreckt helle Köpfe ab. Die Devise muss daher sein: Dauerstellen für Daueraufgaben und Freistellen für wissenschaftliche Freiräume.

Eines lässt sich aber nicht ändern: Wissenschaft ist kompetitiv. Ähnlich wie im Hochleistungssport oder in der freien Wirtschaft hat man in solchen kompetitiven Systemen nur Erfolg, wenn man sowohl fähig als auch fleißig ist. Profisportlerinnen und Profisportler organisieren ihr privates Leben um den Trainingsplan herum und selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer sowie viele andere Leistungsträgerinnen und Leistungsträger arbeiten nicht nur 38,5 Stunden pro Woche. In der Wissenschaft ist das ähnlich. Die Konkurrenz um Publikationen, Stellen und Gelder mit all den damit verbundenen Risiken und Enttäuschungen sind unabdingbarer Teil eines Systems, das Höchstleistung fördern möchte. Natürlich kann und sollte man Wissenschaft mit dem Privat- und Familienleben verbinden – und ich würde jedem raten, sich die Zeit für Kinder zu nehmen, die sie verdienen. Aber wer in der Work-Life-Balance sehr großen Wert auf Freizeit und Hobbys legt, sollte sich nicht in eines der kompetitiven Systeme begeben.

Ein wichtiger Punkt in der Debatte ist die schlechte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Wie könnte sie verbessert werden? Welche Rolle könnte *Tenure Track* spielen?

Prof. Bucher: *Tenure Track* ist der Schlüssel zu einem besseren System. Man kann damit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern schon frühzeitig eine Perspektive geben, wenn

sie aufgrund der bisherigen hervorragenden Leistungen eine sehr gute wissenschaftliche Arbeit erwarten lassen. Ein ergebnisoffenes *Tenure-Track*-Verfahren erlaubt es, sich gegebenenfalls von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu trennen, falls die Leistungserwartungen nicht erfüllt werden.

Die Frage ist, ab wann man eine solche Entscheidung treffen kann. Zumindest in den Naturwissenschaften ist eine hervorragende Promotion keinesfalls ausreichend. Wegen der engen Zusammenarbeit mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Promotionsphase und den in dieser Zeit veröffentlichten gemeinsamen Publikationen können Außenstehende kaum erkennen, welche individuelle Beiträge die jeweiligen Promovierenden geleistet haben. Ihre konzeptionelle und praktische Leistungsfähigkeit bleibt daher in dieser Phase meist noch unklar. Auch die ersten Jahre als Postdoc gelten in den Naturwissenschaften oft noch als „Lehrjahre“ zur Erweiterung der Kompetenzen, die Projekte sind daher konzeptionell oft noch stark von den Mentorinnen und Mentoren geprägt. Das heißt, dass erst einige Jahre nach der Doktorarbeit erkennbar wird, zum Beispiel anhand eigener Drittmittel-Anträge, ob eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler tatsächlich ein eigenständiges wissenschaftliches Profil entwickelt. Ich würde sagen, dass zumindest in der Biologie erst fünf bis zehn Jahre nach der Doktorarbeit ein eigenes Profil sichtbar wird, sodass die Berufbarkeit auf eine *Tenure-Track*-Stelle gegeben ist. Von engen gesetzlichen Vorgaben halte ich aber nichts. Denn Wissenschaft ist nicht planbar und die wissenschaftlich „riskanten“, aber inhaltlich oft lohnenden, Projekte, die meistens länger dauern als irgendwelche „Standardprojekte“ sind oft die spannendsten.

In den Sozial- und Geisteswissenschaften ist die Situation vermutlich anders – hier wird schon während der Promotion weitgehend unabhängig gearbeitet. Aber auf dem Gebiet kenne ich mich nicht gut genug aus, um kompetente Aussagen zu machen.

Mehr unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau und auch mehr Professorenstellen werden immer wieder gefordert. Kritikerinnen und Kritiker dieses Vorschlags verweisen auf die fehlenden Finanzmittel und auf die Gefahr, dass dadurch das System „verstopft“ würde. Ist das wirklich ein Risiko?

Prof. Bucher: In der Tat muss es einen Mentalitäts- und Strategiewandel geben, sodass Daueraufgaben konsequent mit Dauerstellen abgedeckt werden. Das können zum Beispiel Lehraufträge sein, Verantwortlichkeit für komplizierte Laborgeräte oder die Leitung von Einrichtungen innerhalb von Instituten, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Dies gibt fähigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine attraktive Perspektive im Mittelbau und sorgt dafür, dass die Aufgaben dauerhaft hervorragend durchgeführt werden. Lehre und Forschung würde davon sehr profitieren.

Andererseits braucht es auch freie Stellen, auf denen die nächste Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ihre Expertise erweitern, neue Ideen umsetzen und ihr eigenes Profil entwickeln können. Würde man heute alle Stellen dauerhaft vergeben, gäbe es für die nächste Generation zu wenig Möglichkeiten, ihren Ideen nachzugehen. Hier stimmt das Bild der „Verstopfung“. Meine Karriere wäre ohne solche Stellen beendet gewesen, bevor sie überhaupt angefangen hätte.

Das Motto sollte meiner Meinung nach sein: Dauerstellen für Daueraufgaben und genügend Freistellen für wissenschaftliche Freiräume. Mehr Geld wäre natürlich toll, aber dann hätte man das gleiche Problem etwas später auf einem höheren Level.

Wie sind die von der Ampelkoalition geplanten zeitlichen Vorgaben zu Befristungen und Anstellungen zu bewerten?

Prof. Bucher: Die in der Novelle vorgesehenen Regelungen erscheinen mir zu kurz und zu unflexibel. Sie würden den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusätzlichen Zeitdruck aufbürden, anstatt eine attraktive Perspektive zu eröffnen. Viele würden aus dem System vertrieben.

Wissenschaftliche Karrieren können sehr unterschiedlich ablaufen und es braucht Flexibilität, um auch ungewöhnliche Wege kreativer Menschen zuzulassen. Gesetzlich eng festgelegte zeitliche Vorgaben mögen gut gemeint sein, hätten aber viele negative Auswirkungen. Unter anderem wären in so einem System Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit „sicheren“, aber auch langweiligeren Projekten im Vorteil gegenüber denen, die mit neuen spannenden Ideen größere Risiken eingehen, dafür aber auch längere Forschungszeiten benötigen.

Die Junge Akademie hat einen sehr durchdachten Vorschlag gemacht, wie Karrierewege transparent, aber auch flexibel gestaltet werden können. Sie unterteilt die Karriere in verschiedene Karrierestufen mit jeweils angepassten flexiblen Vorgaben und sieht einen frühzeitigen *Tenure Track* vor. Ein Gesetz entlang dieses Vorschlags könnte ein wirklich großer Wurf werden.

Seit Jahren wird von *Tenure Track* gesprochen. Warum setzt er sich nicht durch?

Prof. Bucher: Es gibt ein großes strukturelles Problem: Wie soll die Lehrverpflichtung einer großen Abteilung einer etablierten Professur von einem jungen Wissenschaftler oder einer jungen Wissenschaftlerin abgedeckt werden, der beziehungsweise die gerade dabei ist, eine Arbeitsgruppe aufzubauen? Bei einer solchen Lehrverpflichtung würde Forschung fast unmöglich sein. Andererseits müssen die Institutionen ihre Lehraufgaben erfüllen. Damit sich *Tenure Track* durchsetzt, braucht es daher Finanzierungskonzepte, die es erlauben, neue *Tenure-Track*-Gruppen aufzubauen, während die bisherigen Abteilungsstrukturen noch bestehen bleiben. So wäre für die Neuen der Aufbau des Labors, die eigene Forschung und ein angemessener Aufbau der Lehrleistung möglich, ohne dabei in der Phase der Neustrukturierung die Lehrfähigkeit des Instituts zu gefährden. Dadurch würde *Tenure Track* für die Institute attraktiv und der Systemwechsel gefördert. An dieser Stelle wären zusätzliche Gelder sicher besser angelegt als mit der Gießkanne überall ein paar zusätzliche Stellen zu schaffen.

Das Interview führte Norbert Arnold, Analyse und Beratung, Konrad-Adenauer-Stiftung.

Impressum

Interview mit

Prof. Dr. Gregor Bucher

Professur für Evolutionäre Entwicklungsgenetik, Universität Göttingen;
Mitglied des Wissenschaftsnetzwerks der Konrad-Adenauer-Stiftung

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Dr. Norbert Arnold

Wissenschaft, Ethik und Technologie
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3504
norbert.arnold@kas.de

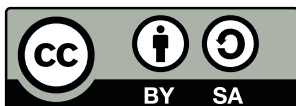
Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

Diese Veröffentlichung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. dient ausschließlich der Information. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder -helfenden zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Herausgeberin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 2023, Berlin
Gestaltung: yellow too, Pasiek Horntrich GbR
Satz: Janine Höhle, Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-98574-161-8



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Bildvermerk Titelseite
© NDABCREATIVITY, stock.adobe.com