

Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses

Keine Entwarnung

■ Das vor drei Jahren in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz sollte die Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler in Deutschland attraktiver machen. Was hat sich seither verändert?

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz regelt die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlern während und nach der Qualifizierungsphase und erlaubt Vertragsverlängerungen bei Kinderbetreuung. Wo stehen die Nachwuchswissenschaftler heute? *Laborjournal* sprach mit Kerstin Elbing von der Geschäftsstelle Berlin des biowissenschaftlichen Dachverbandes VBIO e.V. und mit Matthias Jaroch, dem Pressesprecher des Deutschen Hochschulverbandes.

Laborjournal: Frau Elbing, hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler verbessert?

Kerstin Elbing: Statistisch fundierte Aussagen gibt es bisher noch nicht. Dazu muss man die Evaluation abwarten, die die Hochschul-Informationen-System GmbH zur Zeit im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF erstellt. Auf der Basis von Einzelfällen haben wir vom VBIO den Eindruck, dass mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zumindest eine Entspannung erreicht ist. Nach Ablauf der Qualifizierungsphase von neun bis fünfzehn Jahren ermöglicht das Gesetz eine Weiterbeschäftigung über Drittmittel. Wissenschaftler können ihre eigene Stelle beantragen.

Sind die Nachwuchswissenschaftler mit diesen Möglichkeiten zufrieden?

Elbing: Nein. Fortgeschrittene Forscher wollen unabhängig sein. Das ist bei einer Weiterbeschäftigung über Drittmittel nicht möglich. Auch die Beantragung der



eigenen Stelle wird eher als Notlösung empfunden, da sie Nachwuchswissenschaftlern vielfach keine wirkliche Perspektive bietet. Meistens entscheiden sich die Betroffenen für eine Karriere außerhalb der Hochschulforschung.

Das Fehlen von Karriereperspektiven hat mancherorts bereits zu einem Mangel an Postdocs geführt, die den steigenden

„Wir vom VBIO haben den Eindruck, dass mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zumindest eine Entspannung erreicht ist.“

Anforderungen an die Forschung gewachsen sind. Es fehlt ein ausreichendes Tenure-Track-System, das nach einer Bewährungsphase unbefristete Stellen bereithält.

Was bedeutet das für die berufliche Situation des einzelnen Forschers?

Elbing: Nach wie vor stehen Forscher, die bis zum Alter von 40 Jahren keine halbwegs gesicherte Stellung erreicht haben,

vor dem Ende ihrer wissenschaftlichen Karriere. Sie haben nur geringe Chancen, eine ihrer Qualifikation entsprechende Stellung zu finden. Andererseits weiß jeder, dass eine berufliche Umorientierung mit zunehmendem Alter immer schwieriger wird. Daher versuchen viele schon nach dem ersten Postdoc eine berufliche Alternative außerhalb der Wissenschaft zu realisieren.

Welche alternativen Karriereperspektiven gibt es?

Elbing: Viele Wissenschaftler geben an, in die Industrie wechseln zu wollen. Der VBIO bietet seit einigen Jahren für Nachwuchswissenschaftler eine Biotech & Pharma Business Summer School im Bereich Arzneimittelentwicklung an. Der Kurs informiert über Arbeitsfelder in der Medikamentenentwicklung und gibt Gelegenheit, Kontakte und Netzwerke aufzubauen. Unser Angebot richtet sich auch an bereits stellenlose Forscher. Andere Wissenschaftler haben sich mit Unterstützung ihrer Uni selbstständig gemacht. Da hat die Anzahl der Programme deutlich zugenommen. Einige Forscher haben

Kerstin Elbing

■ ... ist promovierte Biologin und leitet die Berliner Geschäftsstelle des Verbandes Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland (VBIO e.V.). Der biowissenschaftliche Dachverband hat sich die Förderung der Lebenswissenschaften von der Schule bis zur Universität und dabei auch die Bekämpfung des „Brain Drain“ zur Aufgabe gemacht. Der VBIO e.V. vertritt mehr als 35.000 Biowissenschaftler.



auch einen Platz in der Hochschulverwaltung gefunden. Durch den Bologna-Prozess und die Exzellenzinitiative sind in den letzten Jahren Stellen für Koordinatoren und Projektmanager geschaffen worden.

Welche Maßnahmen würden Sie sich wünschen, um die berufliche Situation von Postdocs und Arbeitsgruppenleitern in Deutschland zu verbessern?

Elbing: Der VBIO fordert eine deutliche Ausweitung des so-

genannten Mittelbaus, um den Wissenschaftlern eine berufliche Perspektive zu eröffnen und das Zahlenverhältnis von Lehrenden zu Studierenden zu verbessern. Wir fordern eine angemessene und attraktive Bezahlung und in diesem Zusammenhang einen eigenen, einheitlichen Wissenschaftstarifvertrag mit wissenschaftsadäquaten Regelungen. Viele Regelungen der derzeit geltenden Tarifverträge funktionieren im Wissenschaftssystem einfach nicht. Das fängt bei der Arbeitszeitflexibilität an und hört bei Mobilitätshemmnissen durch schlechte Eingruppierungen und Probleme mit Pensionsansprüchen noch lange nicht auf. Das geltende Tarifrecht sieht „Leistungskomponenten“ zur Aufstockung des Gehaltsniveaus vor. Pech für viele Drittmittelbeschäftigte, denn bei vielen personenunabhängigen Ausschreibungen sind keinerlei leistungsbezogene Zulagen vorgesehen.

Sind Wissenschaftler zu passiv und zu wenig durchsetzungsfähig bei der Vertretung ihrer eigenen Interessen?

Elbing: Es fehlt bisher eine politisch einflussreiche Berufsvertretung, die sich

ganz explizit für die Anliegen von Nachwuchswissenschaftlern einsetzt, die häufig stark vereinzelt sind. Als Dachverband der Biowissenschaften kann der VBIO zumindest den Austausch über die Grenzen von Institutionen und Disziplinen hinweg fördern. Wir haben dabei aber auch die Erfahrung gemacht, dass eine Vernetzung mühsam ist und das spezielle Anliegen der Nachwuchswissenschaftler wenig Unterstützung erfährt.

Herr Jaroch, was hat sich durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz geändert?

Matthias Jaroch: Das Gesetz hat den Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr Rechtssicherheit bei der befristeten Anstellung von Wissenschaftlern über Drittmittel gegeben. Wegen der Stellenknappheit ist die Möglichkeit zur Drittmittelförderung nach der Qualifi-

„Die Möglichkeit zur Drittmittelförderung nach der Qualifizierungsphase ist für Nachwuchswissenschaftler eine Überlebenshilfe bis zum Erreichen einer Professur.“

zierungsphase auch eine Überlebenshilfe für Nachwuchswissenschaftler. Das sollte aber nach Möglichkeit eine Überbrückung bis zum Erreichen einer Professur sein. Es ist nicht ideal, wenn sich Wissenschaftler auf Dauer von einem Drittmittelprojekt zum anderen hangeln müssen.

Wie sieht die berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler momentan aus?

Jaroch: Der Stellenkegel hat zur Folge, dass auch viele hervorragende Bewerber keine feste Stelle bekommen. Wir haben ein Überangebot an Bewerbern auf eine Professur, und die Zahl der Professuren stagniert. Es steht zu befürchten, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland auch durch richtige und gezielte Programme wie zum Beispiel die Exzellenzinitiativen

immer mehr qualifizierte Wissenschaftler hervorbringt, die durch einen immer enger werdenden Flaschenhals zur Professur gelangen wollen.

Wie kann man dem Image der Minderqualifizierung von Postdocs und Nachwuchsgruppenleitern entgegenwirken, die keine Chance auf eine Professur bekommen?

Jaroch: Nichtberufung ist in vielen Fächern angesichts des Nachfrageüberhangs nicht mit Minderqualifizierung gleichzusetzen. Die Universitäten wollen die besten Köpfe gewinnen. Angesichts der chronischen Unterfinanzierung der Universitäten bleiben auch hervorragende Wissenschaftler auf der Strecke.

Lässt sich die berufliche Situation von Postdocs und Nachwuchsgruppenleitern in Deutschland verbessern?

Jaroch: Ja, Nachwuchswissenschaftler brauchen mehr planbare Perspektiven. Dazu gehören Tenure-Track-Stellen, die nach einer positiv evaluierten Qualifikationszeit eine unbefristete Beschäftigung eröffnen. Zudem sollte das derzeit zu hohe Erstberufungsalter von 41 auf 35 Jahre abgesenkt werden, damit diejenigen, die keine Professur erlangen, alternative Karrierewege einschlagen können. Schließlich führt kein Weg an der Schaffung zusätzlicher Professuren vorbei. Zurzeit kommen 60 Studierende auf einen Universitätsprofessor in Deutschland. Damit sind wir international nicht konkurrenzfähig. Um sich wie die Schweiz der Relation von 40 zu 1 zu nähern, müssen Bund und Länder circa 10.000 zusätzliche Universitätsprofessuren einrichten. Das käme dem wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch den Studierenden zugute, die sich im globalen Wettbewerb um Arbeitsplätze mit einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung und Bildung profilieren wollen.

Ist eine Laufbahn in der akademischen Forschung in Deutschland angesichts der geringen Karrierechancen und des enormen Aufwandes nicht unattraktiv?

Jaroch: Nein, ganz im Gegenteil. Professor zu sein ist immer noch einer der schönsten Berufe der Welt. Der Umgang mit jungen Menschen und ein weitgehend selbstbestimmtes Arbeiten bleiben faszinierend – allen tagespolitischen Widrigkeiten zum Trotz

INTERVIEWS: BETTINA DUPONT

Detaillierte Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz finden Sie auf der Webseite des BMBF (www.bmbf.de).



Matthias Jaroch

■ ... ist promovierter Historiker und beim Deutschen Hochschulverband (DHV) für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Der Verband versteht sich als Interessenvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Er hat 25.000 Mitglieder und gibt Beratung zu Karriereplanung und Berufung.