

„Heute hier, morgen dort...“

Erschienen im Fischerblatt 2017, Jahrgang 65(9): 20-22

Viele Fischer verbringen mehr Zeit auf dem Wasser als an Land und sind damit berufsbedingt selten zu Hause. Unterwegssein gehört zum Job. Man dampft in die entlegensten Winkel der Weltmeere, besucht neue Häfen, lernt neue Kollegen kennen und trifft alte Kollegen auf dem Weg. Der Fixpunkt bleibt für viele das eigene Schiff, ein Stück Heimat auf dem weiten Meer. Trotzdem mögen dem ein oder anderen einige der Punkte, die ich in dieser Kolumne anspreche, bekannt vorkommen.

Wissenschaftler sind in der Regel häufiger zu Hause als Fischer, auch wenn das Reisen durchaus zu unserem Beruf gehört. Auch wir gehen ab und an in den Wald oder den Acker, steigen auf Berge, fahren zur See, müssen zu Besprechungen und Arbeitsgruppen-Treffen oder zu einem Kongress. Das macht häufig spannend und kann sehr viel Spaß machen.

Einen anderen Aspekt der Beweglichkeit, der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Regel abverlangt wird, sehe ich etwas kritischer: Eine wissenschaftliche Karriere bringt es oft mit sich, dass man alle paar Jahre wieder seine Kartons packen und umziehen muss. Der Wissenschaftsbetrieb ist nämlich zum Großteil darauf ausgelegt, nur befristete Anstellungen zu vergeben. Selten dauern diese länger als sechs Jahre. Das ist besonders drastisch an den Universitäten, die kaum noch sogenannte Mittelbau-Stellen besitzen. Unter Mittelbau versteht man unbefristete Stellen, die an voll ausgebildete Wissenschaftler vergeben werden und in den 1960-1980er Jahren noch fest im Universitätsbudget vorgesehen waren. Durch klämme öffentliche Kassen und eine zunehmend wettbewerbsorientierte Finanzierung von Forschung – Stichwort „Drittmittel“ – wurde dieser Mittelbau nach und nach abgeschafft.

Heutzutage besteht eine Arbeitsgruppe an einer Universität häufig aus einem oder einer Professorin, wenigen befristet angestellten Assistenten oder Junior-Professoren (6-Jahres-Verträge), einigen Post-docs (frisch gebackene Jungwissenschaftler, die gerade ihr Doktorat hinter sich gebracht haben mit 1-3-Jahres-Verträgen) und je nach Beliebtheit und Qualität der Gruppe aus mehreren Doktoranden (3-Jahres-Verträge mit halber Bezahlung) und Master-Studenten (kein Vertrag und kein Gehalt) sowie den technischen Assistenten und einigen Verwaltungsangestellten. Die einzigen Leute, die ohne Befristung angestellt sind, befinden sich an der Spitze und der Basis der Hierarchie. Für die anderen sind berufliche und private Sicherheit nicht vorgesehen. Im Gegenteil, regelmäßige Standortwechsel mit Überseeerfahrung sind erwünscht und gelten als Grundvoraussetzung für höhere Weihen.

Es liegt jedoch in der Natur der Sache, dass nicht jeder Studierende eine Professur erreicht. Dafür gibt es einfach zu wenig Stellen. Wohl dem, der eine Fachrichtung studiert hat, welche alternative Arbeitsmöglichkeiten zur Universitäts- und Wissenschaftskarriere bietet. An dieser Stelle ein Gruß an alle Ingenieure, Mediziner und Juristen. Und an alle, die eine handfeste Berufsausbildung absolviert haben. Wer sich in der Uni an die Startblöcke auf den Weg zur Professur stellt, muss sich mit einigen Wohnortswechseln, lange Phasen mit mittelmäßigem Gehalt und viel Unsicherheit arrangieren. Dafür braucht es schon echte „Überzeugungstäter“, die familiäre und private Belange lange und weit hinten anstellen.

Als Biologe und besonders als Meeresbiologe habe ich darüber zu Beginn meiner Ausbildung nicht nachgedacht. So ergab es sich, dass ich wie viele Wissenschaftler einige Stationen und Städte

durchlaufen habe. Als junger Mensch empfand ich einen gelegentlichen Standortwechsel als nicht schlimm, sondern spannend. Ich habe dadurch viel gesehen und gelernt. Doch je älter man wird, desto mehr wird man gewahr, dass die häufigen Umzüge nicht ohne Konsequenzen bleiben. Man hat viele Leute schnell wieder aus den Augen verloren, die man vor einem Jahr noch täglich getroffen hat. Die Eltern wohnen wieder weit weg. Die ganz alten Schulfreunde hat man schon wieder sieben Jahre nicht gesprochen. Und viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekommen ihre Kinder in einem Alter, in dem man in der Steinzeit mit zwei Pfeilen und etwas Dörrfleisch in den Wald geschickt wurde. Denn wer will die Verantwortung für Kinder übernehmen, wenn man nicht weiß, wo und wo man im nächsten Jahr leben wird?

Die Mobilität von Wissenschaftlern ist politisch beabsichtigt, um der menschlichen Trägheit entgegenzuwirken und die Besten der Besten zu Höchstleistungen anzuspornen. Aber sie bringt auch viele Nachteile mit sich – und das nicht nur für die betroffenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen:

- Die berufliche Unsicherheit zwingt die Projektangestellten zur permanenten Jobsuche und ruckartigen Postenwechseln. Es tut einem Projekt zwar nicht gut, wenn nach einem Jahr der gerade angestellte Wissenschaftler wieder abspringt, weil er anderswo eine bessere Stelle gefunden hat. Aber es ist menschlich vollkommen verständlich. So geht der Forschungseinrichtung immer wieder Erfahrung verloren, die immer wieder neu aufgebaut werden muss.
- Viele gute Leute, die in der Wirtschaft oder einen anderen Branche gute Jobmöglichkeiten haben, werden von den Bedingungen an deutschen Hochschulen abgeschreckt. Für jemanden, der deutlich über 100.000 Euro in der Wirtschaft verdienen kann, wirkt selbst ein Professorengehalt als nicht attraktiv.
- Die Notwendigkeit zur Mittelbeschaffung beschneidet häufig die wissenschaftliche Freiheit. Besonders in Anträgen für große Projektkonsortien müssen politisch vorgegebene Schlagworte abgearbeitet werden, sonst hat ein Antrag keine Aussicht auf Erfolg. Auch die Wahl der Partner ist in vielen Projekten eher strategisch als fachlich motiviert. Wirklich bahnbrechende Forschungsideen finden hingegen manchmal keine Finanzierung, weil sie nicht den Förderbedingungen entsprechen.
- Die kurzfristige Finanzierung durch Drittmittel bedeutet viel Verwaltungsaufwand, der weniger Zeit für das eigentliche wissenschaftliche Arbeiten übrig lässt. In einem Drei-Jahres-Projekt sind meist ein Zwischen- oder Endbericht und mehrere sehr detaillierte Kostenabrechnungen fällig. Die Bürokratie der Förderer ist unerbittlich und zwingt die Bewerber um Drittmittel häufig zu stundengenauer Abrechnung. Auch die Umwidmung und freie Verwendung von Projektmitteln ist entweder gar nicht möglich oder ein Husarenritt.

Deswegen sollte man hierzulande überlegen, ob es nicht Möglichkeiten gibt, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler attraktiver zu machen. Beispielsweise kann man sich in Frankreich als Wissenschaftler im Nationalen Zentrum für Wissenschaft und Forschung (CNRS) bewerben, um dort als Beamter ziemlich selbstbestimmt sein Forschungsfeld zu beackern. Wenn man das strenge Bewerbungsverfahren überstanden hat, kann man sich sein Gastinstitut aussuchen, das einem Arbeitsplatz und Infrastruktur zur Verfügung stellt. Hier ist also zusätzlich zur Professur ein zweiter Karriereweg möglich, der langfristiges und selbstbestimmtes Forschen erlaubt. Oder man könnte das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (ja, so etwas gibt es) überarbeiten, um das erzwungene Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst zu verhindern. Ursprünglich wurde dieses Gesetz erlassen, um Wissenschaftler immer wiederkehrende Befristungen zu ersparen, indem sie nicht länger als 12 Jahre befristet angestellt werden dürfen. Aber weil viele Unis Angst haben, ein Wissenschaftler könnte sich nach 12 Jahren auf eine Dauerstelle einklagen, wird im Zweifel die Person nicht weiter angestellt.

Auch wenn sie ihr eigenes Projektgeld beantragen würde. Außerdem sollte der Bürokratieaufwand bei der Beantragung und Verwaltung von Projekten verschlankt werden, der durch die Beantragung von Drittmitteln entsteht. Und längere Projektzyklen wären in vielen Fällen ebenfalls vorteilhaft.

Mit dem Thünen-Institut habe ich glücklicherweise eine Arbeitsstelle im Mittelbau gefunden, die es an Universitäten kaum noch gibt. Sie erlaubt mir, wissenschaftlich zu arbeiten, ohne mich immer wieder um meine berufliche Existenz sorgen zu müssen. Das ist sicherlich ein Privileg, das nicht viele alle Wissenschaftlerkollegen teilen, und bin ich sehr dankbar dafür. Auf die Gefahr hin, dass ich mit dieser Kolumne als Nörgler mit goldenem Löffel erscheinen mag, wollte ich hier aus sicherer Position für meine Kolleginnen und Kollegen in die Bresche springen, die noch als Jahrelöhner und Projektsöldner angestellt sind. Dass ich nun trotzdem noch einmal umziehen muss, weil die Thünen-Institute für Seefischerei und Fischereiökologie ab Herbst 2017 von Hamburg nach Bremerhaven verlegt werden, ist dann schon okay. Es entspricht den Gepflogenheiten meines Berufstandes. Wie heißt es so schön? „A rolling stone gathers no moss!“