

InnenAnsichten aus der Arbeitswelt deutscher Universitäten

Ein Betroffener berichtet:

Beim Plaudern nach dem Kolloquiumsvortrag eines Wissenschaftlers aus der Industrie meint mein Sitznachbar, selbst Professor kurz vor dem Ende der Dienstzeit, „**die stellen auch keinen über dreißig ein**“. Zu dieser Erkenntnis hat er anscheinend selbst 30 Jahre gebraucht, aber er hat Recht. **Der übliche Schnack aus Industriekreisen** lautet gerne, **wer nicht gleich nach dem Examen in die Industrie wechsle, sei danach für die Industrie verdorben**. Wodurch? Wieso? Das wird nicht gesagt. Durch zu viel Wissen wohl kaum – eher **durch zu viel Persönlichkeitsentwicklung** und Erfahrung auf Gebieten, die in der Industrie nicht sehr interessieren. Im Klartext, wer schon Erfahrung gesammelt und weitere Qualifikationen erworben hat, könnte höheres Gehalt erwarten und in Konkurrenz zu denen treten, die ihn oder sie einstellen. Firmen suchen an der Hochschule Leute, die dem vorhandenen Personal zuarbeiten, also untergeordnet sind (und es vorerst bleiben). Einarbeiten muss sich jeder an einem neuen Arbeitsplatz. Wer an der Hochschule schon eine gewisse Karriere gemacht hat, ist aus Industriesicht falsch sozialisiert und wird vor allem als mögliche Konkurrenz für die eigene Position gesehen – Finger weg!

Universitäten sind auch nicht klüger. Es gab mal Universitäten, an denen mehrere Professoren im gleichen Fachgebiet arbeiteten, weil das für die Ausnutzung teurer Forschungs Großgeräte vorteilhaft ist. Dann kamen Sparbürokraten, die es als Verschwendung ansahen, wenn es an einer Hochschule mehrere Professoren im selben Fachgebiet gab, und die das als „Doppelbesetzung“, als dringenden Vorwand zur Streichung von Stellen ansahen. Daraufhin musste man Fachkollegen an anderen Universitäten suchen und mit denen zusammen Förderung für Sonderforschungsbereiche bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft beantragen, denn die Zusammenarbeit war und ist notwendig und nützlich, wird aber wegen verfehlter bürokratischer Vorgaben nicht im eigenen Hause gefördert, sie wird stattdessen komplizierter und teurer. Wenn jetzt ein Professor in Ruhestand geht und seine Stelle wieder besetzt werden darf (was in diesen Zeiten längst nicht immer klappt), dann hat die Hochschule auf diesem Gebiet selbst keinen Experten mehr; über den Neuen entscheiden Kommissionen voller Leute aus anderen Gebieten. Und wenn sich in den Naturwissenschaften Frauen bewerben, ist die Chance groß, dass keine Frau in vergleichbarer Position an der Diskussion beteiligt wurde. Nach meiner eigenen Erfahrung gibt es eine Vielzahl von Einflüssen auf die Kandidatenauswahl. Ich freue mich, wenn gute Leute eine Professorenstelle bekommen, denn unter Kommissionsmitgliedern und Kandidaten gibt es – wie in jeder Berufsgruppe – „so'ne“ uns „so'ne“. Qualifikation, Talent, wissenschaftliche und soziale Fähigkeiten, Spaß am Umgang mit Studenten und was sonst noch alles schön wäre sind nicht immer in einer Person zu finden – auch nicht unter Kommissionsmitgliedern. In den Diskussionen solcher Gremien gibt es eine Menge Unterströmungen, die sich dem gelegentlichen Beobachter oder studentischen Kommissionsmitglied kaum erschließen. Deshalb kann man letztlich die Berufungslisten auch nicht immer nachvollziehen. Wie sagte ein von mir sehr geschätzter älterer Professor: „**Sie wissen doch auch, dass Professoren keine Positivauswahl sind**.“ **Treffender kann man es kaum sagen**.

Wenn nun Professoren Mitarbeiter suchen, dann wollen und brauchen sie Leute, mit denen ein Projekt des Chefs, für das er schon Geld eingeworben hat oder einwerben will, zeitgerecht und innerhalb des Budgets abgewickelt werden kann. **Man sucht also nicht nach den höchstqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern auf dem Arbeitsmarkt**, sondern unter denen, die mit dem Gebiet, seinen Arbeitsmethoden und Geräten, seinen Wissenschaftsbeziehungen und seiner Fachsprache hinreichend vertraut sind. Das mag dann im Einzelfall der eine gerade im eigenen Hause vorhandene, nicht sonderlich begabte, bedingt fleißige oder nur begrenzt durchblickende Doktorand sein – es kann ja auch passieren, dass der dann in dem Projekt einen plötzlichen Entwicklungsschub durchmacht und sich herausragend profiliert. So etwas kommt vor. **Als Außenstehender mit noch so guten generellen Qualifikationen kommt man da nicht in Frage, man bekommt erst gar keinen Fuß in die Tür.**

Wenn man noch an der Universität ist, kann man seit wenigen Jahren auch versuchen, **für sich selbst eine Stelle** bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft **einzuwerben**. Die Stelle wird an der Universität angesiedelt (deshalb wird die Zustimmung der Universität zum Verfahren benötigt). Man muss sein Projekt in einem ausführlichen Antrag hinreichend gut vorstellen, Fachgutachter müssen es für international konkurrenzfähig befinden, danach vergleicht ein fächerübergreifender Auswahlausschuss die vorliegenden Anträge nach Aufwand und Erfolgsaussichten. **Wer damit durchkommt, hat für ein oder zwei Jahre ein Einkommen.** (Ich kenne das gute Gefühl, auch nach vieljähriger Erwerbslosigkeit in Deutschland mit einem solchen Antrag Erfolg zu haben und wissenschaftliche Anerkennung zu spüren!) Das Verfahren erscheint fair, aber **es bietet natürlich keinerlei soziale Sicherheit über den Tag hinaus**. Wie bei fast aller Projektförderung im Wissenschaftsbetrieb fragt man sich, ob das Verfahren an sich effektiv ist: wie viel Zeit hoch qualifizierter Wissenschaftler wird auf das Anträge Schreiben, Begutachten und Entscheiden verwendet (weit überwiegend unbezahlt und ehrenamtlich), wenn typischerweise drei bis zehn mal mehr Anträge eingereicht werden als gefördert werden können? Die Projekte, für die das Geld nicht reicht, sind häufig auch gut oder sehr gut, sie werden nur als nicht ganz so gut eingestuft wie andere.

Mit der Einstellung an der Universität erhält der Kandidat wie heutzutage bei allen Zeitverträgen den Hinweis, sich spätestens drei Monate vor Ablauf der Stelle bei der Agentur für Arbeit zu melden. Dann folgt wieder die dort übliche Prozedur, obwohl die Agentur Wissenschaftlern kaum angemessene Unterstützung bei der Stellensuche bieten kann. Ja, es gibt Stellenanzeigen, in denen Wissenschaftler gesucht werden. Der/die Stellensuchende kennt die Unterschiede der jeweiligen Fachgebiete in der Regel besser als der Berater und kann nach kurzer Erfahrung auch gut zwischen den Zeilen der Annoncen lesen. Etliche Firmen suchen Leute, die sich in bestimmte Software oder Produkte einarbeiten sollen, um dann längere Zeit bei der Firma mit genau dieser Software zu arbeiten. Schön, aber nicht gedacht für ältere Arbeitsuchende, denn die können die Trainingszeit nicht mehr lange genug abdiene. Glauben die Firmen eigentlich selbst daran, dass ihre Entwicklungs- und Herstellungsverfahren und die Produkte sich noch so lange am Markt halten? Viele Stellenangebote betreffen zeitlich begrenzte Stellen für Doktoranden und wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten und Großforschungsanlagen. Wer nicht schon im Anschluss an das Studium direkt an den ausschreibenden Institutionen bleiben kann, ist draußen. Denn dann ist er/sie über dreißig und einschlägig qualifiziert und damit für den Pool der gesuchten Zuarbeiter überqualifiziert und fehlqualifiziert. Auch Lebenserfahrung macht Stellenbewerber anscheinend teuer ...

Wer an der Universität eine wissenschaftliche Karriere versucht, sich also von befristeter Stelle zu befristeter Stelle hangelt, wird tatsächlich schwerer vermittelbar. Nicht nur die Wirtschaft will damit nichts zu tun haben (es sei denn, der Kandidat ergattert eine der wenigen Dauerstellen als Professor, dann gibt es Arten von Zusammenarbeit). Wer in den Naturwissenschaften als Nachwuchswissenschaftler bis zur Spitze vorstößt, findet in Deutschland kaum noch eine andere Universität, die im selben Fachgebiet überhaupt arbeitet, geschweige denn eine Firma. **Im Schnitt ist die Arbeitslosenrate der Akademiker niedriger als für den Rest der Bevölkerung. Im Einzelfall kann die Situation genau so trostlos sein.**