



Der Philosoph Matthias Warkus hat seinen Entschluss gefasst und sagt dem Wissenschaftsbetrieb Ade: „Auf das Nomadenleben eines Post-Docs habe ich keine Lust.“

FOTO: BUSENUS/FREINICE

Der Abtrünnige

Matthias Warkus kehrt der Wissenschaft den Rücken, denn die beruflichen Perspektiven sind ihm zu ungewiss. Wie ihm geht es vielen anderen Nachwuchswissenschaftlern. Höchste Zeit für bessere **Personalentwicklung** an den Hochschulen.

VON BENJAMIN HAERDLE

Der neue berufliche Lebensabschnitt beginnt für Matthias Warkus im nächsten Frühjahr. Mit der fertigen Promotion mit dem Titel „Veränderung in Zeichen“ unterm Arm wird der Philosoph aber nicht mehr auf eine Karriere in der Wissenschaft setzen, sondern die Universität Marburg verlassen. „Auf das Nomadenleben eines Postdocs habe ich keine Lust“, sagt Warkus. Zu schlecht seien die Arbeitsbedingungen für ihn in der Philosophie, feste Stellen seien rar: „Nur für die Wissenschaft zu leben, die nächsten zehn Jahre von einem befristeten Vertrag zum nächsten durch die Welt zu ziehen und nicht zu wissen, wo es hinführt, dafür bin ich nicht bereit, mich unbegrenzt aufzuopfern“, sagt der 31-jährige Doktorand. Stattdessen will er sich selbstständig machen in der Wissenschaftskommunikation.

Befristung der Regelfall

Die Probleme, die Warkus aus der Hochschule vertreiben, sind nicht neu. Der Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2013 hat im April einige Fakten präsentiert: Demnach sind an Universitäten fünf von sechs Nachwuchswissenschaftlern in den ersten sechs Jahren nach der Promotion befristet angestellt.

Unzufrieden seien sie mit befristeten Arbeitsverträgen, unzureichenden Aufstiegsmöglichkeiten und dem mageren Verdienst. Unter den Wissenschaftsnationen kommt Deutschland schlecht weg. „Die Befristung als Regelfall und das relativ niedrige Einkommen an Hochschulen ist international eher unüblich“, heißt es in der Studie.

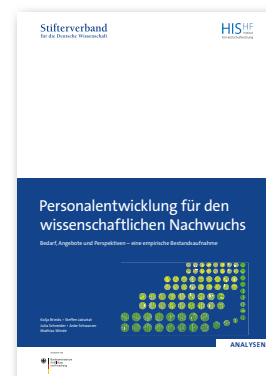
Der Nachwuchs weiß um das Problem. „Es ist eine volkswirtschaftliche Fehlinvestition, erst den wissenschaftlichen Nachwuchs sehr gut auszubilden, ohne zu wissen, wofür man sie ausbildet“, sagt Norman Weiss, Vorsitzender des Promovierendennetzwerks Thesis. Insbesondere Geisteswissenschaftler, die in die Wirtschaft wechseln möchten, gerieten unter Umständen in eine berufliche Sackgasse.

Doch auch Postdocs, deren Anzahl durch die Exzellenzinitiative in Deutschland stark gestiegen ist, können eine Karriere kaum planen: „Juniorprofessuren fehlt oft eine Tenure-Track-Option, immer mehr W2-Professuren sind befristet, so drohen die Karrieren vieler Nachwuchsgruppenleiter ins Leere zu laufen“, sagt Sibylle Baumbach, Sprecherin der Jungen Akademie und selbst Juniorprofessorin an der Universität Mainz. Um das zu verhindern, wäre eine Möglichkeit, Postdocs nach zwei Jahren extern zu evaluieren. Damit, so Baumbach, blieben nur jene Nachwuchswissenschaftler in der Forschung, die später auch gute Chancen auf eine Professur hätten. Die anderen hätten zu diesem Zeitpunkt noch Aussichten auf Karrieren außerhalb der Hochschule.

Die Hilferufe des Nachwuchses haben die Hochschulen durchaus vernommen. Die Ausgaben für Personalentwicklung, um Nachwuchsforscher etwa beim Lernen neuer Forschungsmethoden, beim wissenschaftlichen Schreiben, bei Präsentationstechniken, beim Projekt- oder Konfliktmanagement noch besser zu schulen, sind in den vergangenen Jahren gestiegen. >

STUDIE

Mit der Studie „Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ hat der Stifterverband gemeinsam mit dem HIS-Institut für Hochschulforschung Handlungsbedarf und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland identifiziert. Das Ergebnis: Ein Großteil der Nachwuchswissenschaftler fühlt sich bei der beruflichen Orientierung durch ihre Hochschule nicht ausreichend unterstützt – obwohl die Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich Personalentwicklung deutlich investiert haben. www.stifterverband.info/wuw/29





„Es gab keine Angebote, die mir etwas gebracht hätten“: Matthias Warkus fühlte sich bei der beruflichen Orientierung nicht von der Hochschule unterstützt.

Allerdings treffen die Seminare, Coachings und Schulungen nicht immer den Bedarf. „Meine Universität gab sich durchaus Mühe mit Weiterbildungskursen, aber da waren nicht die richtigen Angebote darunter, die mir etwas gebracht hätten“, sagt Warkus. Ein Seminar zur Betriebswirtschaftslehre für Nichtwirtschaftswissenschaftler, das er gerne belegt hätte, war schnell ausgebucht; praxisnahe Workshops beispielsweise zur doppelten Buchfüh-

der im Juni veröffentlichten Studie fühlt sich nur jeder siebte Jungforscher bei der beruflichen Orientierung von der Hochschule gut unterstützt.

Nur jeder Vierte sieht sich in überfachlichen Kompetenzen gut gefördert. „Der Bedarf an einer professionellen Personalentwicklung ist groß, mehr als die Hälfte der Befragten ist sich unsicher über die eigenen beruflichen Perspektiven“, bilanziert Mathias Winde, der die Studie beim Stifterverband be-

bote zur beruflichen Orientierung und zur überfachlichen Kompetenzentwicklung können helfen, die eigenen beruflichen Ziele realistisch einzuschätzen und die Chancen auf dem nichtakademischen Arbeitsmarkt besser kennenzulernen“, schlägt Winde deshalb vor.

In der Befragung des Stifterverbandes hatten Nachwuchswissenschaftler den größten Bedarf vor allem im Management, der Didaktik, bei Sprachen sowie bei organisatorischen und personalen Kompetenzen gesehen.

Nur jeder siebte Jungforscher fühlt sich bei der beruflichen Orientierung von der Hochschule gut unterstützt.

rung, die er für seine Selbstständigkeit gut hätte gebrauchen können, habe es nicht gegeben. Warkus vergebliche Suche nach passenden Angeboten bestätigt eine Untersuchung, für die der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das HIS-Institut für Hochschulforschung mehr als 5.700 Nachwuchswissenschaftler befragten. Laut

treute. Notwendig wäre eine bessere Personalentwicklung vor allem deshalb, weil Studien zufolge jeder zweite Nachwuchswissenschaftler eigentlich gerne in der Wissenschaft bleiben würde. Der Wunsch geht für viele jedoch nicht in Erfüllung, weil Untersuchungen zufolge nur jeder Dritte dort seine Laufbahn fortsetzen kann. „Unterstützungsange-

Coaching für den Nachwuchs

Manche Hochschulen haben diese Nachfrage nach einer professionellen Personalentwicklung erkannt. Die Universität Konstanz beispielsweise leistet sich vier ausgebildete Wissenschaftscoaches, die vor allem Doktoranden und Postdocs bei typischen Fragen der Karriereplanung helfen sollen: Wie entwickle ich mein wissenschaftliches Portfolio? Wie plane ich meine Karriere? „Das Coaching ist gerade für Nachwuchswissenschaftler sehr hilfreich, die am Anfang ihrer Karriere stehen und die informellen Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs noch



FOTO: BUSSENIUS/RENNICKE

nicht kennen“, sagt Mirjam Müller, Referentin für Academic Staff Development an der Universität Konstanz. Das Coaching sei sehr beliebt, jeder fünfte Nachwuchswissenschaftler nutze dieses Angebot.

Für jene Jungforscher, die ihre Zukunft nicht in der Wissenschaft sehen, bietet das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) eine Kooperation mit dem Zentrum für Wissenschaftsmanagement in Speyer an. Sie lernen dort, wie man Sitzungen moderiert, Projekte koordiniert oder Mitarbeitergespräche führt. „Das sind Fähigkeiten, die man nicht nur für Forschung und Lehre braucht, sondern auch in Führungspositionen in der Verwaltung oder der Wirtschaft“, sagt Katrin Klink, die in der KIT-Personalentwicklung die Abteilung „Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen“ leitet.

Derlei Angebote hätten an der Entscheidung des Doktoranden Warkus wahrscheinlich auch nicht rütteln können. Sein Entschluss steht fest: „Bevor ich mich prekären fremdbestimmten Verhältnissen an einer Hochschule aussetze, habe ich lieber ein prekäres selbstbestimmtes Leben als Selbstständiger.“

INTERVIEW

„Personalentwicklung ist Sache der Führungskräfte“



FOTO: FEW/KIT

Anke Diez, Leiterin der Personalentwicklung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Was macht gutes Personalmanagement für Nachwuchswissenschaftler aus?

Professionelles Personalmanagement zeichnet sich dadurch aus, dass Nachwuchswissenschaftler vom Recruiting bis zum Sprung in eine neue Einrichtung begleitet werden. Dazu zählen nicht nur gute Weiterbildungsangebote, sondern auch, dass Professoren Mitarbeitergespräche führen.

Welche Weiterbildungskurse sollte eine Hochschule anbieten?

Die Vielfalt ist groß. Wir am KIT haben beispielsweise sehr gute Erfahrungen mit langfristigen Weiterbildungsprogrammen wie „Keys to Competences“ gemacht. Hier reflektieren Doktoranden auf Grundlage eines Kompetenzprofils ihr eigenes Profil und bauen dieses gezielt aus. Weil an den Workshops eine feste Gruppe teilnimmt, die Treffen regelmäßig stattfinden und die Teilnehmer damit stetiges Feedback bekommen, bringt das den Doktoranden sehr viel mehr als ein- oder zweitägige Seminare. Hinterher wissen die meisten, was sie können und was sie wollen.

Warum tun sich so viele Hochschulen schwer mit einer anspruchsvollen Personalentwicklung?

Personalentwicklung ist erst einmal Aufgabe der Führungskräfte. Viele Führungskräfte haben ihren Schwerpunkt immer noch auf dem fachlichen Aufbau und vernachlässigen die überfachlichen Kompetenzen. Oft ist auch die zentrale Personalentwicklung nicht richtig an einer Hochschule verortet. Dort sind die Personen nicht in einer Abteilung, sondern einzelne Stellen an der gesamten Hochschule verteilt. Bei uns am KIT sind die Bereiche Hochschuldidaktik und Personalentwicklung in einer Einheit gebündelt und personell gut ausgestattet.

INTERVIEW: BENJAMIN HAERDLE