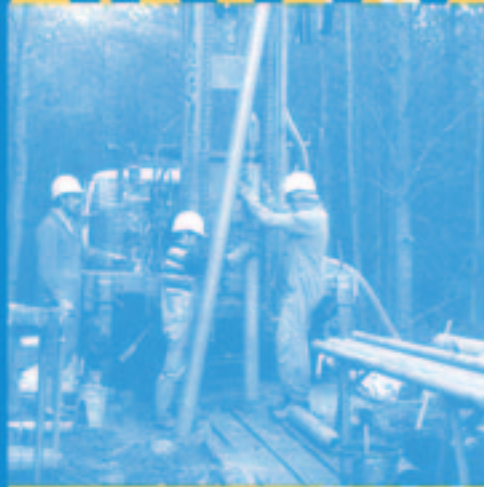


Wirtschaft
Beruf
Forschung
und Lehre

GEOAKTIV



Geowissenschaftler in der Forschung – Anforderungen, Probleme und Perspektiven

„Der motivierten und positiven Haltung des Nachwuchses bezüglich der wissenschaftlichen Inhalte und Arbeitsweisen steht ein Mangel an längerfristiger Perspektive gegenüber.“¹

Die Anforderungen an Geowissenschaftler sind in den letzten Jahren stetig gewachsen. Neben Fachkompetenz, Betreuungskompetenz und Lehrkompetenz ist die Fähigkeit zur Einwerbung von Drittmitteln in der heutigen Forschungslandschaft unverzichtbar. Darüber hinaus haben sich die Anforderungen an Vernetzung und Sichtbarkeit sowie räumliche Mobilität verschärft. Zentral hierbei und schon viel zu lange bekannt ist das Befristungsproblem des akademischen Mittelbaus: 89,7 % sind über befristete Verträge angestellt². Kurzfristige und unsichere Finanzierung behindert die Lebensplanung. Im Schatten der Mittelbauproblematik haben sich weitere Probleme etabliert. Die angewendeten Bewerbungsverfahren behindern Institute und Bewerber, und die Betreuung von Doktoranden erfolgt im regulatorischen Schwebestadium.

Dennoch entscheiden sich Studienabgänger für diesen Bereich, weil eine Forschungslaufbahn auch heute noch Freiheit und Gestaltungsraum bietet und wir alle im globalen Wandel dringend Verständnis für unseren Planeten brauchen.

Wir unterstützen die Forderung nach besserer Finanzierung der Forschung, denn viele von uns

kennen die mangelhaften technischen Ausstattungen und prekäre Anstellungen von hochqualifiziertem Personal. Auch hochschulpolitische Rahmenbedingungen behindern die Entwicklung von jungen Geowissenschaftlern, und viele von uns erleben, wie dies letztlich der Forschung schadet. Obwohl wir die Zähigkeit der Hochschulpolitik kennen und selbst erfahren haben, stellen wir der Resignation genau deshalb konkrete Lösungsansätze gegenüber, die zum Teil schon auf Instituts- oder Fakultätsebene anwendbar sind.

Betreuung von Studenten und Doktoranden ist ein wichtiges Qualifikationsmerkmal von Nachwuchswissenschaftlern. Sie erwerben die Befähigung zur angemessenen und fairen Beurteilung von Forschungsarbeiten, sowie Kompetenzen in Projektkoordination und Mitarbeiterführung und legen den Grundstein zur Leitung einer Arbeitsgruppe. Dies sind Kompetenzen, die bei der Leitung einer Arbeitsgruppe zum Tragen kommen und von einem zukünftigen Professor erwartet werden. Häufig erfolgt die Betreuung durch einen Nachwuchswissenschaftler jedoch nur inoffiziell, der Nachwuchswissenschaftler erfüllt die Hauptarbeit in der Betreuung und verfasst das Gutachten, es steht ihm aber rechtlich nicht zu, dieses offiziell mit seiner Unterschrift zu bestätigen. Damit steht er im Niemandsland der Prüfungsordnung seiner Fakultät, eine Anerkennung seiner Arbeit bleibt ihm häufig verwehrt. Wir fordern, dass sich die Prüfungsordnung an der tatsächlichen Arbeit von Wissenschaftlern orientiert und die Betreuung als wissenschaftliche Arbeitsleistung auch offiziell anerkannt wird.

Der Anteil an Professoren ist in Deutschland bedeutend geringer als z.B. in Großbritannien, Frankreich oder den USA³. Gleichzeitig sind Professoren oft die einzig festen wissenschaftlichen Angestellten eines Instituts. Das führt dazu, dass sich Organisation und Bürokratie auf diese konzentriert und für Forschung und Lehre wenig

¹ Aus: Strategieschrift „Dynamische Erde – Zukunftsaufgaben der Geowissenschaften“, DFG Senatskommission für Zukunftsaufgaben der Geowissenschaften, 2010.

² Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2013, ISBN 978-3-7639-5082-9, www.buwin.de/buwin/2013/.

³ Kreckel, R., 2012: Habilitation versus Tenure Track, academics.de, Forschung und Lehre, www.academics.de/wissenschaft/habilitation_versus_tenure_track_51642.html. Zugriff am 7. Juli 2014.

Raum bleibt. Betreuungsverhältnisse von bis zu 30:1 lassen die mögliche „Intensität“ erahnen. Wenn man bedenkt, welche außerordentlichen fachlichen Leistungen erforderlich sind, um eine Professur zu erlangen, erscheint es geradezu widersinnig, dass sich der Wissenschaftler nach Antritt der Professur in einen Verwaltungsbeamten verwandelt. So vernichtet Deutschland mühsam geförderte fachliche Expertise bei den Professoren und verhindert sie beim Mittelbau durch seine faktische Abschaffung. Die Personalstruktur torpediert die Kontinuität der Forschung, obwohl die Bologna-Reformen das erklärte Ziel haben, Kontinuität in Forschung und Lehre zu gewährleisten⁴.

Ein zentraler Verbesserungsvorschlag ist die Schaffung von mehr kontinuierlichen Stellen für den Mittelbau. Wiederholte Verträge mit nur sechs oder gar drei Monaten Laufzeit sind nicht selten. Dies behindert eine sinnvolle Projektplanung und -ausführung erheblich. Es besteht ein Bedarf an gesetzlichen Richtlinien für eine längerfristige oder gar unbefristete Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Sie ermöglicht Führungskräften eine vorrausschauende Personalplanung. Die Sorgen der Institute um fehlende Flexibilität bei Festanstellungen müssen ernst genommen werden, ansonsten wird das Befristungsproblem keine Lösung finden. Entsprechende Stellen müssen nicht automatisch auf Lebenszeit ausgelegt sein, sondern könnten an die Erreichung von Zielvereinbarun-

gen gebunden sein⁵. Es ist nicht zwingend erforderlich, dass eine Person unumkehrbar an ein Forschungsfeld gebunden ist. Flexibilität im Forschungsfeld erlaubt der Forschungseinrichtung den Wechsel von wissenschaftlichen Schwerpunkten und bietet dem Angestellten persönliche Planbarkeit.

Eine Möglichkeit des planbaren Karriereweges ist das bekannte anglo-amerikanische Tenure-Track-Modell. Eine weitere Möglichkeit wären gemischte Finanzierungen. Ein Teil der Stelle, z.B. 50%, wird von der Institution erbracht, die andere Hälfte muss selbst eingeworben werden. Falls über einen längeren Zeitraum kein Projektantrag bewilligt wurde, wäre auch eine Kündigung denkbar. Die Kriterien hierzu sollen gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs und den Betriebsräten festgelegt werden. Faktisch werden Kettenverträge als Ersatz für echte Kontinuität herangezogen. Eine öffentliche Ausschreibung einer Stelle, für die ein interner Wunschkandidat feststeht, halten wir für kontraproduktiv. Neben dem überflüssigen bürokratischen Aufwand werden auch Mitbewerber eingeladen, die sich fälschlicherweise Hoffnungen machen und ihre Arbeitskraft verschwenden. Es sind neue Konzepte bzw. gesetzliche Regelungen für eine bevorzugte interne Stellenvergabe nötig, damit Wissenschaftler eine längerfristige Planbarkeit bekommen und den Instituten mehr Kontinuität ermöglicht wird. Gegen gefühlte und reale Vetternwirtschaft soll der Bewerbungsausschuss die Kandidaten in einem kurzen Gutachten anhand der Ausschreibungskriterien nachvollziehbar bewerten. Die norwegische Hochschullandschaft zeigt hierzu Wege auf⁶.

In Zeiten von immer höherer Publikationsdichte werden Wissenschaftler vermehrt über ihre persönliche Vernetzung wahrgenommen, was sich auf Projektanträge, Reviews und Einstellungen auswirkt. Das ist vielen Nachwuchswissenschaftlern noch nicht bewusst. Eine häufig praktizierte Art des Netzwerkers ist der persönliche Kontakt bei alkoholischen Getränken. Viele Wissenschaftler bevorzugen allerdings andere Wege, insbesondere junge weibliche Wissen-

⁴ Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister, 19. Juni 1999: Der Europäische Hochschulraum. Bologna.

⁵ Müller, C., 2011: Jung, exzellent und frustriert. www.spektrum.de/alias/forschungspolitik/jung-exzellent-und-frustriert/1135897 Zugriff am 30. Juni 2014.

⁶ University of Oslo (UiO), 2012: Rules for Appointments to Professorships and Associate Professorships. Approved by the Rector per procurationem on 10 March 2005 www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html Zugriff am 4. Juli 2014.

schaftler haben häufig das Gefühl einer gewissen Doppeldeutigkeit bei privaten Einladungen. Unserer Auffassung nach ist Netzwerken die Hauptaufgabe der Frauenförderung in der Wissenschaft. Separate Frauennetzwerke wären hier allerdings ein Missverständnis.

Es besteht Einigkeit, dass Wissenschaftler persönlich und fachlich profitieren, wenn sie alternative Arbeitskulturen kennenlernen. Viele Stipendien und Programme sind speziell darauf ausgerichtet, den Nachwuchswissenschaftlern einen Wechsel der Arbeitsstätte zu ermöglichen. Insbesondere jüngere Wissenschaftler sollten zur Mobilität angehalten werden, da die persön-

lichen Randbedingungen mit zunehmendem Alter in der Regel schwieriger werden.

Dieser Artikel ist eine Zusammenfassung des Abschlussdokumentes des DFG-Rundgespräches „Karrierewege in den Geowissenschaften“. Veranstalter ist die DFG-Nachwuchsgruppe der Geowissenschaftler, Potsdam 10.–12.10.2013. Die vollständige Fassung ist unter www.sk-zag.de/Strategiepapiere.html verfügbar.

Bernd Wiese, Stefanie Donner, Gerald Jurasinski, Anette Hey, Barbara Neumann, Lena Noack, Andreas Scharf, Sarah Weihmann und die DFG-Nachwuchsgruppe Potsdam (wiese@gfz-potsdam.de)

Das GEOSCHOOLS-Projekt der Europäischen Union

„GEOschools“ war ein Projekt der Europäischen Union im Rahmen der Lifelong Learning Programme, welches von 2010 bis 2013 erarbeitet wurde. Es führte Geowissenschaftler von Universitäten, Museen, Geoparks, Unterrichtsinstitutionen und Erzieher zusammen. Ziel war das weite Feld der Geowissenschaften in die Sprache von Schülern der Unterstufenklassen zu „übersetzen“ und ein Gerüst für geowissenschaftliche Bildungsprinzipien (Framework on geosciences literacy principles) zu definieren, welches zumindest bei der Revision von verpflichtenden Curricula in den Schulen der teilnehmenden Länder (Griechenland, Italien, Österreich, Portugal, Spanien) Eingang finden sollte.

Die großen Ziele des Projektes waren:

- die Lücke zwischen neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen in den Geowissenschaften und den Kenntnissen, die in den Schulen vermittelt werden, zu schließen;
- die Kenntnisse der Lehrenden und die Wertschätzung der Schüler für die Geowissenschaften zu intensivieren;
- die Unterrichtsmethoden im Fachgebiet Geowissenschaften im Rahmen der Europäischen Schulen zu verbessern;
- Gründung und Unterstützung eines Konsortiums für wissenschaftliche Initiativen zur geowissenschaftlichen Didaktik;

- Unterstützung zur Erziehung zur Nachhaltigkeit.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden die nachfolgend aufgezählten Schwerpunkte simultan in Deutsch, Englisch, Griechisch, Italienisch, Portugiesisch und Spanisch erarbeitet und sind auf der Webseite des Projektes www.geoschools.geol.uoa.gr im Detail abgebildet:

- Curricula-Vergleich des Unterstufen-Geounterrichtes
- Auslotung von geowissenschaftlichen Interessenschwerpunkten von Lehrern und Schülern
- Web-basiertes Geolexikon für den Unterstufenunterricht
- Elektronisches Büchlein in Englisch: Framework on geosciences literacy principles
- Unterrichtsmodule zu spezifischen Themen des Geounterrichtes
- Interaktive Webseite und ein e-Newsletter

Fritz F. Steininger (Wien)