



Meinungen



WISSENSCHAFTSKARRIERE

Postdoc Blues

Matthias Merkelbach

Als Postdoc ringt man meist nicht mehr um seinen Platz in der Wissenschaft. Man ringt um einen Platz im Berufsleben. Auch wenn sich nach der Promotion die Arbeit in der Wissenschaft wie ein Beruf anfühlt, verhindern in Deutschland jedoch die rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen, dass wirklich ein Beruf daraus wird. Wer sich nicht auf den riskanten Weg zur Universitätsprofessur begeben will, hat bislang kaum eine Chance, im akademischen System heimisch zu werden. Nach maximal sechs Jahren auf befristeten Verträgen wird man unter Danksagungen und vielleicht mit einer freundlichen Erinnerung ans Reglement im Wissenschaftssystem vor die Tür komplementiert.

Ja, Postdocs wissen das und rücken es dennoch lieber aus dem Blickfeld an den Spielfeldrand. Dorthin wo man es aus dem Augenwinkel zwar hin und wieder bemerkt, wo es über die Zeit zugleich unscharf bleibt. So genau will man es nämlich nicht wissen. Wie andere unbequeme Wahrheiten werden die gesetzlich geregelte Befristung und die geringe Anzahl an Dauerstellen mehr oder minder erfolgreich ausgeblendet. Was aber macht das mit den Betroffenen? Wie gehen sie damit um, wenn die Stunde der Entscheidung näher rückt?

Als Trainer für Themen der Berufswahl und -entwicklung zählen Postdocs zu meiner zentralen Zielgruppe, aktuell häufig solche, die ihre Promotion bereits vor drei bis fünf Jahren abgeschlossen haben. Sie buchen sich in meine impulsplus-Workshops zum Thema *Perspektiven außerhalb der Wissenschaft: Karriereplanung* ein oder besuchen den Kurs mit dem Titel *Systematisch zum Erfolg im Bewerbungsprozess*. In beiden Fällen ist das Ziel, sich mit Bedingungen und Spielregeln eines Arbeitslebens außerhalb des Wissenschaftsbetriebs vertraut zu machen. Die Teilnehmer*innen erhoffen sich Aufschluss darüber, wie sie auf den weißen Flecken ihrer Berufslandkarte Orientierung gewinnen, gangbare Wege erkennen und Entfernungen einschätzen können.

Längst nicht alle haben zu dem Zeitpunkt die Hoffnung auf einen Verbleib in der Wissenschaft schon aufgegeben. Aber jede*r Einzelne steht unter Druck, denn die Zeit läuft. Die Postdocs verstehen das, auch wenn alle voreinander so tun, als könnte die Kooperation in der Forschungsgruppe und die Arbeit am Projekt noch lange fortbestehen. Schließlich lässt sich trotz der Freude an ihrer wissenschaftlichen Arbeit, an



Meinungen

Wettbewerb und Innovation der Druck aber nicht länger kompensieren. Aufgrund der prekären Vertragsbedingungen rückt das Ende jetzt in Sichtweite.

Wenn Postdocs aber mit Fachvorgesetzten oder Kolleg*innen selten oder gar nicht über diese Situation sprechen, passiert als Erstes Folgendes: Man wähnt sich mit dem Problem allein. Alle anderen, scheint es, kommen damit klar. Sie sind fleißig und engagiert, haben in ihrer Arbeit Erfolg und erringen erkennbare Fortschritte. Wer in seiner Bestimmung, in seinem Beruf derart angekommen ist, weiß, wie der Hase läuft. Oder nicht?

In der Abschlussrunde eines Workshops mit Postdocs gibt es fast immer eine*n Teilnehmer*in, die oder der betont, wie sehr es ihr oder ihm geholfen habe, sich einmal mit anderen ausgetauscht zu haben. Damit ist nicht der intellektuelle Diskurs gemeint, auch nicht das Feedback zu möglichen Karrierewegen, welche im Verlauf der Veranstaltung erörtert wurden. Was hier ausgesprochen wird, ist viel einfacher und mindestens ebenso wichtig: Es ist die Erleichterung darüber, mit dem Problem **nicht allein** dazustehen. Es ist die Erleichterung darüber, **nicht länger** das Gefühl zu haben, allein durch die eigene Prokrastination in solche Zwickmühle geraten zu sein.

Durch diesen Austausch im Seminar treten auch zwei für den akademischen Betrieb typische Aspekte seines Selbstverständnisses offen zutage – Leistung und Konkurrenz. „Nur die Harten kommen in den Garten.“ Den Spruch hörte ich jüngst während einer Online-Konferenz aus dem Mund einer Professorin und zwar in Anwesenheit von Postdocs und Kolleg*innen, und sie meinte es weder ironisch noch humorvoll. Sie meinte es ernst, und in der gesamten Riege der Zuhörer*innen schien niemand darüber erstaunt.

Im Jahr 2018 gab es rund zwanzigmal mehr Bewerber*innen als vakante Professuren (siehe dazu: <https://www.academics.de/ratgeber/akademische-laufbahn>). Nicht zuletzt deshalb haben längst nicht alle Postdocs strategisch eine Lebenszeitprofessur an einer bundesdeutschen Universität als ihr Karriereziel im Blick und setzen sich dem harten Wettbewerb auf dem Weg dorthin mitunter bis zur Aufgabe des Privatlebens



Meinungen

aus. Wer weiß, dass die Universitätsprofessur und das gesteigerte Leistungsprinzip zugunsten des Erfolgs nicht das Ziel sind, kann sich als Postdoc auch anderweitig im Leben gut einrichten. Genau hier lauert die nächste Gefahr.

In der Vorstellungsrunde eines Workshops, also in der ersten Stunde des ersten Tages, geben Postdocs mitunter preis, dass sie ihre Jahre in solcher Anstellung auch genutzt haben, um eine Familie zu gründen. Nun leben sie mit dem Partner oder mit der Partnerin unter einem Dach. Die Kinder gehen in den Kindergarten, und die Ältere kommt Ende des Jahres schon in die Grundschule. Da die Großeltern in der Nähe wohnen, sei auch die Betreuung, vor allem in Zeiten von Krankheit oder in den Ferien, kein Riesenproblem. Nun sei man hier, um mal zu gucken, wie ein Plan B aussehen könne. Den brauche man ja, falls es mit der Entfristung der Stelle und mit der Wissenschaft nicht klappen sollte... Hier nicke ich dann, bedanke mich für die Infos und weiß bereits, dass in der Vorstellung der nächsten Person zumindest Teile dieser Selbstbeschreibung in der einen oder anderen Form wiederholt werden.

Ja, sie sind in ihrem Leben angenommen, die Postdocs. Viele haben sich etwas aufgebaut. Es hat Substanz und Festigkeit, ist stabil, und jener Arbeitsalltag, der sich jetzt wie ein Beruf anfühlt, ist Teil des Ganzen. Dummerweise ist diese tragende Säule des Konstrukts porös. Es ist absehbar, dass sie fällt, zumindest ist sie bedroht. Also braucht es... **einen Plan B**. Aber reicht der? Ist es wirklich nur das, was beim Stand der Dinge für eine zukunftsweisende Karriereplanung nötig ist?

Es ist nicht verwerflich, wenn Postdocs in fortgeschrittener Anstellung die Entfristung ihres Arbeitsvertrags voranzutreiben suchen. Im Gegenteil! Wer das als ein lohnendes Karriereziel ansieht, soll es ruhig versuchen. Doch für mich als Seminarleiter ist das weder ein Plan A, noch ist es ein Plan B. Zu einem Plan gehört nämlich, dass ich ihn erst fasse und ihn im Anschluss aktiv umsetze. Das kann ich jedoch nicht. Ich stehe zu sehr in einer Abhängigkeit von Faktoren, die ich gar nicht oder nur minimal beeinflussen kann. Auch wenn ich das Handwerk des Netzwerkens beherrsche und mit meiner*^m Fachvorgesetzten bestens auskomme, ist die Hoffnung darauf, dass vielleicht oder doch hoffentlich der aktuelle



Meinungen

Postdoc-Vertrag entfristet wird – schließlich sei man für die Abteilung unabhkömmlich –, meist nur eine Wunschvorstellung.

Eine Festanstellung als Wissenschaftler*in unterhalb der Universitätsprofessur ist zumindest bislang eine Seltenheit. Zwar verdankt sie sich durchaus der langjährigen und gezielten Nutzung akademischer Netzwerke, zugleich aber auch einem gehörigen Quantum Glück. Aufgrund des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und der über Jahrzehnte im akademischen Betrieb gewachsenen Strukturen sind Dauerstellen für Postdocs Ausnahmen, die von vielen unterschiedlichen Instanzen des Systems als berechtigt gewertet werden müssen: Die oder der Fachvorgesetzte, welche*r als Stimme der Wissenschaft natürlich auch gehört wird, kann das in der Regel nicht allein entscheiden. Folglich erarbeiten wir im Workshop sowohl einen Plan A als auch einen Plan B – Pläne, bei denen die Postdocs hinterm Steuer und nicht auf dem Beifahrersitz Platz nehmen.

Obendrein bleibt dahingestellt, ob ein*e junge*r Wissenschaftler*in mit einer intrinsischen Motivation, die oft in Herausforderungen und Innovationen Ausdruck findet, auf einer verstetigten Postdoc-Stelle glücklich wäre. Ich hatte in besagter Vorstellungsrunde eines Workshops schon Teilnehmer*innen, die sich wie folgt präsentierten:

*„Zu mir muss ich sagen, ich bin gar kein Postdoc. Ich habe seit vier Jahren eine entfristete Stelle, aber die möchte ich aufgeben. Das klingt vielleicht verrückt, aber mir macht das im Augenblick nicht so viel Spaß. Vor allem Professor*innen nehmen mich nicht ernst. Die denken sich: ‚Was will der? Er hat ‘ne feste Stelle, muss nichts beweisen, muss nichts erreichen. Was soll so einer forschen? Welchen Wert haben dessen Publikationen?‘ Das sagt mir so natürlich keiner, aber über die Zeit kriegt man es halt mit...“*

Eine solche Eröffnung ruft bei einigen Anwesenden dann ein säuerliches Lächeln hervor. Aber nicht allein aufgrund der Überraschung, die sich mit der ungeschminkten Darstellung verbindet. Es ist auch die Erinnerung daran, dass man derlei Überlegungen im Wissen um die Befristung aller Arbeitsverträge auf dem Weg zu einer Universitätsprofessur – Postdoc, Gruppenleitung, Juniorprofessur – seinerzeit selbst an



Meinungen

besagtem Spielfeldrand parkte, weil sie sonst Unwohlsein hervorriefen und schlimmstenfalls Stress auslösten.

Denn gerade eine hier so negativ beurteilte Dauerstelle unterhalb der Universitätsprofessur wäre mit Blick auf die Befristung aller übrigen Verträge die vermeintlich beste Lösung. Schließlich ist ja folgende Selbsteinschätzung in einer Vorstellungsrunde unter Postdocs gang und gäbe:

„Ich würde, was ich im Augenblick mache, liebend gern fortsetzen, aber ich darf's eben nicht. Das ist mein Problem. Ich bin mit Leib und Seele Wissenschaftlerin, hadere jedoch mit dem System. Deshalb will ich auf keinen Fall Prof werden. Das hab' ich für mich klar.“

Vieles andere, und hier setze ich im Workshop an, ist zu dem Zeitpunkt allerdings unklar.

So sind Postdocs einerseits diejenigen Teilnehmer*innen, die aufgrund eines als belastend empfundenen, zunehmenden Drucks unbedingt etwas verändern wollen. Andererseits sind sie diejenigen, denen der Abschied zum Zeitpunkt, da Wissenschaft in Gestalt eines Berufs erlebt wird und ein gewachsenes Privatleben solches Engagement in die lang angestrebte Balance brachte, ungeheuer schwerfällt. Man ist angekommen oder so gut wie. Warum wird das nach all der Arbeitsleistung, die hier drinsteckt, so wenig gewürdigt und ernstgenommen? Diese Frage stellen Postdocs mit Fug und Recht. Noch immer stellen viele diese Frage jedoch nur sich selbst oder im engen Kreis von Freunden und Familie.

Das WissZeitVG ist ein Monolith, an dem solche Fragen abprallen. Im Juni 2021 kam unter dem auf Twitter ins Leben gerufenen Hashtag #Ich-binHanna eine bundesweite Protestwelle gegen das WissZeitVG ins Rollen, die erstmals große Resonanz an Wissenschaftseinrichtungen und in der Wissenschaftspolitik bekam und deren Echo bis heute nachhallt. Zahlreiche öffentliche Debatten wurden geführt, Fachstatements wurden lanciert und Expert*innenrunden einberufen. Am Ende liegt nun ein Gesetzesentwurf vor, der im Detail Verbesserungen bringt, aber die zur Verfügung stehende Postdoc-Zeit weiter verkürzt und das Problem der fehlenden Dauerstellen nicht anpackt.



Meinungen

Trotz allem fühlt sich das Gros der Postdocs in meinen Workshops den Themen und Inhalten ihrer Forschungsvorhaben stark verbunden. Frage ich nach dem aktuellen Stand der Berufszufriedenheit, geben die meisten an, dass Aspekte wie Kreativität, Kollegialität und vor allem Autonomie im Arbeitsalltag sehr wohl gegeben seien. Was fehle, seien Sicherheit und Perspektive und oftmals Wertschätzung für erbrachte Leistungen. Die Universität oder die Forschungseinrichtung wird als Arbeitsort wahrgenommen, wo Skeptizismus, Analyse und geringe Fehler-toleranz zum Alltag gehören, was im Zweifelsfall in Kritik mündet. Positives Feedback wird als Ausnahme erlebt, und auch hier recurriert man im Workshop auf ähnliche Erfahrungen.

Zugleich ist die/der ewig autokratische Fachvorgesetzte, jene*r Un-antastbare im Elfenbeinturm der geistigen Elite, ein Klischee, das ins 20. Jahrhundert gehört. Nachrückende Universitätsprofessor*innen setzen nicht selten auf einen kooperativen Führungsstil und nehmen ihre Fürsorgepflicht oftmals ernst, wenngleich sie das Gespräch über Karriereoptionen jenseits von Wissenschaft und Professur selten selbst anstoßen. Somit bleiben Postdocs trotz eines als spannend und herausfordernd erlebten Arbeitsalltags mit ihrem zentralen Problem am Ende wieder allein.

“Should I stay or should I go?” Die Frage ist mehr als nur ein Song von The Clash, und auch wenn ich sie zu Beginn eines Workshops so in den Raum werfe und damit das eine oder andere Schmunzeln ernte, bleibt sie im Verlauf der Veranstaltung für manchen existenziell.

Letzteres trifft vor allem auf jene zu, die in den vier, fünf Jahren, die sie inzwischen als Postdocs in anspruchsvollen Projekten tätig sind, nicht zugleich auf eine Universitätsprofessur hingearbeitet haben. Also auf jene, die zwar für ihre Arbeitsgruppe und für den Lehrstuhl Hochwertiges leisten, letzteres aber nicht zu einem wissenschaftlichen Portfolio zuspitzen, das für alle im Netzwerk sichtbar ihren Namensstempel trägt. Trotzdem wollen sie die Hoffnung auf einen Verbleib in der Wissenschaft nicht einfach aufgeben, weil sie ja wissen, dass ihre vielfältigen Leistungen im akademischen Betrieb weit über das hinausgehen, was in einem Arbeitsvertrag mit der Rollenbezeichnung „Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in“ als Rahmenbedingungen vereinbart ist. Die



Meinungen

unschätzbare Mehrarbeit, welche sie auf ihrem Feld zu unübersehbaren Leistungsträger*innen werden ließ, die Tag für Tag den Laden am Laufen halten – sie kann letzten Endes nicht ignoriert und sie kann auf die Schnelle nicht ersetzt werden, oder?

Eigentlich müssten ihre Stellen entfristet werden, argumentieren solche Postdocs. Genau betrachtet, so berichten sie, erwiese sich dieser Schritt wie die Definition einer Win-win-Situation an und für sich. Auch die oder der Professor*in habe im letzten Gespräch ihre Sicht auf die Dinge geteilt, demgegenüber alles andere nachteilig und widersinnig wäre... So stirbt die Hoffnung tatsächlich zuletzt. Mitunter erst im Workshop. Und das ist bitter. Bitter auch für mich. Denn mein Ziel ist es, den Blick in die Zukunft mit einer Hoffnung auf qualitativen Zuwachs im Berufsleben, mit Aussicht auf eine messbare Steigerung der Qualität am Arbeitsplatz zu verknüpfen. Um aus der konstanten Unsicherheit herauszuführen und das Abwägen zukünftiger Optionen als persönliche Freiheit zu markieren, formuliere ich manchmal, dass mit ihrem Blick nach vorn nichts in Stein gemeißelt sei. Aber das stimmt nicht ganz. Das WissZeitVG und die fehlenden Dauerstellenkonzepte sind es eben schon.

Allein aufgrund der dezidierten Erörterung ihrer Berufsoptionen während des Workshops sehen sich die Postdocs veranlasst, den Tatsachen ins Auge zu sehen. Manche taten es schon zuvor. In letzter Konsequenz beurteilen solche das meist nicht negativ. Sie spüren bereits den Anhauch jener Freiheit, die mit der Notwendigkeit verbunden ist, sich am vorausliegenden Kreuzweg zu entscheiden: So bleibt jede Entscheidung zuletzt doch die eigene. Finden sie sich einerseits dazu gezwungen, ahnen sie andererseits, dass sich ein solches Maß an Freiheit, um sich beruflich neu zu platzieren, im Verlauf ihrer Karriereentwicklung nicht so schnell erneut oder vielleicht nie wieder bieten wird. Deshalb ist für mich einer der besten Sätze, die ich zu Beginn eines Workshops aus dem Mund von Teilnehmer*innen höre, der folgende:

„Ich hab‘ zwar eine Menge Ideen, aber es fällt mir schwer, mich zu entscheiden.“

Genau das will ich mit meiner Arbeit leisten: Den Blick nach vorn scharf stellen und Entscheidungshilfen bieten. Wer mit der Aussicht auf



Meinungen

Berufswege eine Reihe von Optionen für sich als gangbar identifiziert hat, hat im Grunde einen Teil der Ernte schon eingefahren.

Schwierig wird es für diejenigen, denen die besagten Tatsachen den Traum von der Wissenschaftskarriere endgültig zerstören. Schwierig ist es auch für diejenigen, die das Gefühl haben, in Sachen Arbeitsleben vor einem Scherbenhaufen zu stehen und die sich mit Mitte oder Ende Dreißig nun erst recht isoliert vorkommen. Ihnen ist mit einem freundlichen „*Ach komm, das wird schon.*“ und auch mit dem Hinweis auf all die Strategien, die sie aus dem Workshop mitnehmen und zu Hause weiter nutzen könnten, nicht ansatzweise geholfen. Nein, dieser Knoten ist nicht leicht zu entwirren. Auch die besten Strategien zaubern nicht das lose Ende hervor, an dem man nur mal kräftig ziehen müsste und schon wird alles gut.

Bis heute wird die Arbeit von Postdocs an Forschungsinstituten und Universitäten, sofern sie überhaupt wahrgenommen wird, oft als selbstverständlich angesehen. Hochstehende Forschungsleistungen, die für die Lebenswelt jenseits von Labor und Hörsaal von enormer Relevanz sein können, werden bis auf Ausnahmen, etwa in der medizinischen Forschung, nicht in einem angemessenen Maße gewürdigt. Allein die Arbeitsumstände auf Grundlage von befristeten Verträgen, bei deren Erörterung mit Verweis auf das WissZeitVG immer wieder die Chancengleichheit zugunsten nachrückender Generationen betont wird, während ihre Auswirkungen auf die Postdocs der Gegenwart ausgeblendet werden, drückt die Geringschätzung aus, mit der diese Gruppe von Wissenschaftler*innen bis dato zu kämpfen hat.

Zu guter Letzt gibt es auch gute Nachrichten zu vermelden. Die seit Juni 2021 durch #IchbinHannah angestoßenen Debatten zu den Arbeitsbedingungen von Postdocs im Rahmen des akademischen Betriebs in Deutschland haben nicht nur zu einer Welle der Solidarität geführt. Sie haben auch dafür Sorge getragen, dass das Thema konträr zu früheren Erörterungen, die ihm Aufmerksamkeit verschafften, nicht wieder sang- und klanglos verschwunden ist. Einige Hochschulen haben bereits mit dem notwendigen Strukturwandel begonnen und arbeiten daran, Konzepte für eine Neuausrichtung von Vertragsmodellen auf den Weg zu bringen. Das schließt die Schaffung neuer Dauerstellen ein. Solche



Meinungen

würden dann nicht mehr mit dem Etikett einer einzig durch hartnäckiges Netzwerken erkämpften Ausnahme versehen werden.

Demgegenüber sollte man nicht voreilig annehmen, in Zukunft könnten Postdocs einfach im Wissenschaftssystem bleiben und die hier erörterten Probleme wären gelöst. Dass die Budgets von Universitäten und Forschungseinrichtungen zu diesem Zweck aufgestockt werden, ist unwahrscheinlich. Man wird vorhandene Gelder umschichten müssen. Auch zukünftige Generationen junger Wissenschaftler*innen werden sich nach Erwerb der Doktorwürde daher initiativ mit der Frage auseinandersetzen müssen: „Was spricht für einen Verbleib in der Wissenschaft, was spricht dagegen?“ Nur dass eben die Faktoren, welche für die Beantwortung dieser Frage relevant sind, eindeutig zutage treten und Chancen und Risiken kalkulierbar werden. Solche Transparenz zugunsten des Entscheidungsprozesses wäre ein bedeutsamer Schritt in die richtige Richtung.

Autor

Matthias Merkelbach, M. A. und von der Coaching-Akademie Stuttgart zertifizierter Coach, ist seit 2009 für Impulsplus Trainer und Seminarleiter zu den Themen Karriereplanung, Bewerbungsverfahren, Führungskompetenz für Doktorand*innen und Postdocs sowie Teamkommunikation in Wissenschaft und Wirtschaft. In Kooperation mit Graduiertenakademien und Personalabteilungen verfügt er über 15 Jahre Erfahrung in Workshops mit internationalen Wissenschaftler*innen auf Englisch und auf Deutsch. | Foto: Impulsplus Köln

Kontakt: merkelbach@impulsplus.com