

Kluge Köpfe sind zentral für exzellente Wissenschaft

Brilliant minds are key to excellence in science

Nicole Münnich

Was sind notwendige Rahmenbedingungen für exzellente Wissenschaft? Darüber wird aktuell sehr intensiv diskutiert.

Ein wichtiger Grundpfeiler ist eine hinreichende und langfristig gesicherte finanzielle Ausstattung – hier drohen in den kommenden Jahren angesichts von Klimanotstand, Pandemie, Ukraine-Krieg und Energiekrise weitreichende Einschnitte. Die vom Auswärtigen Amt angekündigten Kürzungen beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Alexander-von-Humboldt-Stiftung (AvH) sind erste Vorboten dieser bedrohlichen Entwicklung. Denn eigentlich bräuhete es mit Blick auf die wissenschaftliche Infrastruktur dringend einen Investitionsschub. Was jetzt nicht in die Wissenschaft und deren Gebäude investiert wird, wird den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig schädigen.

Der zentrale Grundpfeiler für exzellente Wissenschaft sind jedoch die klugen Köpfe. „Qualifiziertes Personal ist der entscheidende Faktor für den Erfolg eines Instituts“, konstatiert das Leibniz-Institut für Gewässerökologie und Binnenfischerei (IGB) in seiner HR Policy¹. Hier steht das Wissenschaftssystem an einem Scheideweg. Stichwort: Befristungsrecht und Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Auf der einen Seite jene, die nach dem Motto „Fluktuation fördert Innovationskraft“ (Video „Ich bin Hanna“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung) das System im Grundsatz erhalten wollen. Auf der anderen Seite erheben mehr und mehr Wissenschaftler*innen unter #IchbinHanna und #IchbinReyhan ihre Stimmen gegen die dem System mit überwiegend befristeten Arbeitsverträgen inhärente Machtasymmetrie. Waren die befristeten Beschäftigten bis vor kurzem kaum organisiert, üben sie nun zunehmend gemeinsam (vgl. „Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft“) politischen Druck auf die Gesetzgeber im Bund und den Ländern aus.

Doch es sind nicht nur die Betroffenen selbst, die eine grundlegende Reform des Wissenschaftssystems fordern. Uns als Arbeitgeber*innen droht die Abstimmung mit den Füßen. Immer mehr hoch

What conditions are required to achieve excellence in science? This is currently a hotly debated topic.

Having adequate and long-term secure funding is an important pillar – and yet major cutbacks are expected in future years, in view of the climate emergency, the pandemic, the war in Ukraine and the energy crisis. The cuts in funding to the German Academic Exchange Service (DAAD) and the Alexander von Humboldt Foundation (AvH) announced by the German Federal Foreign Office are the first signs of this threatening trend. After all, what is really needed is an urgent increase in investment in scientific infrastructure. The failure to invest now in science and its infrastructure will cause lasting damage to Germany as a center of science.

That said, the key pillar of excellence in science are brilliant minds. “Qualified personnel are the key factor for the success of an institute,” states the Leibniz Institute of Freshwater Ecology and Inland Fisheries (IGB) in its HR Policy.¹ In this respect, the science system is at a crossroads. There is the issue of legislation on fixed-term employment contracts and of the reform of the German Academic Fixed-Term Contract Act (WissZeitVG). On the one hand, there are those who want to maintain the principles of the system along the lines of “fluctuation promotes innovation” (video entitled “Ich bin Hanna” issued by the German Federal Ministry of Education and Research – BMBF). On the other hand, a growing number of researchers are contributing to the hashtags #IchbinHanna and #IchbinReyhan to raise their voices against the power asymmetry inherent in the system of predominantly fixed-term contracts. While fixed-term employees were hardly organized collectively until recently, they are now increasingly exerting joint political pressure on legislators at the federal and state levels (cf. the “Network for Decent Labour in Academia”).

And yet it is not only those directly affected who are calling for a fundamental reform of the science system. We as employers face the risk of researchers voting with their feet. More and more highly

¹ Die HR Policy des IGB ist hier abrufbar: www.igb-berlin.de/personalentwicklung-hrs

¹ The HR Policy of IGB is available here: www.igb-berlin.de/en/human-resources-development-hrs



Dr. Nicole Münnich
Geschäftsführerin | Managing Director,
Forschungsverbund Berlin e.V.

qualifizierte und eigentlich auch hoch motivierte Wissenschaftler*innen steigen aus dem System der öffentlich finanzierten Wissenschaft aus – wandern mit ihrer exzellenten wissenschaftlichen Ausbildung aus oder ab in die Wirtschaft, wo auch in den Forschungsabteilungen der Unternehmen die Entfristung nach der Probezeit die Regel ist.

Um wissenschaftliche Spitzenleistungen erzielen zu können, braucht es ein Arbeitsumfeld, das Stabilität und Planungssicherheit bietet. Das Mantra, dass verstetigte Wissenschaftler*innen weniger kreativ sind, ist zu hinterfragen. Zukunftsangst schafft keine Innovationskraft, sondern bindet Kräfte. Auch für die Bearbeitung von langfristigen Themen und für Grundlagenforschung (die Impfstoffentwicklung während der Pandemie ging nur so schnell, weil dazu bereits lange und grundlegend geforscht worden war) ist der hohe Anteil an Befristungen problematisch.

Es liegt also auch im Interesse der Arbeitgeber*innen, gute Rahmenbedingungen für Wissenschaftler*innen zu schaffen. Ein „Weiter so“ scheint nicht der Weg für den noch exzellenten Wissenschaftsstandort Deutschland zu sein. Ein Umsteuern kann allerdings nicht von den wissenschaftlichen Einrichtungen allein geleistet werden, und auch nicht nur auf lokaler Ebene. Als Arbeitgeber*innen brauchen wir von der Politik Planungssicherheit, ein finanziell abgesichertes und aufwachsendes System und vor allem: einen einheitlichen bundesgesetzlichen Rahmen für gute Arbeitsbedingungen.

qualified and indeed highly motivated academics are leaving the system of publicly funded science. Either they emigrate to other countries, taking their excellent scientific education with them, or they head to industry, where it is customary for positions in corporate research departments to be converted to permanency after a probationary period.

A working environment that offers stability and planning security is needed to achieve excellence in science. The mantra that researchers in permanent posts are less creative needs to be challenged. Rather than creating innovative capacity, anxieties about the future tie up energy. The high proportion of fixed-term contracts is also problematic when it comes to tackling long-term issues or conducting basic research (it was only possible to develop vaccines so quickly during the pandemic because scientists had already spent a long time conducting fundamental research on the subject).

Consequently, it is also in the interest of employers to create good conditions for scientists. Clinging to “business as usual” does not appear to be the right approach to ensure Germany’s continued position as a center of science. However, a change of course cannot be achieved by the scientific institutions alone, not even at the local level. As employers, we need politicians to provide planning security, a financially secure and developing system and, above all, a legal framework at the federal level for good working conditions.

Foto / Photo: Ralf Günther
Translation: Teresa Gehrs