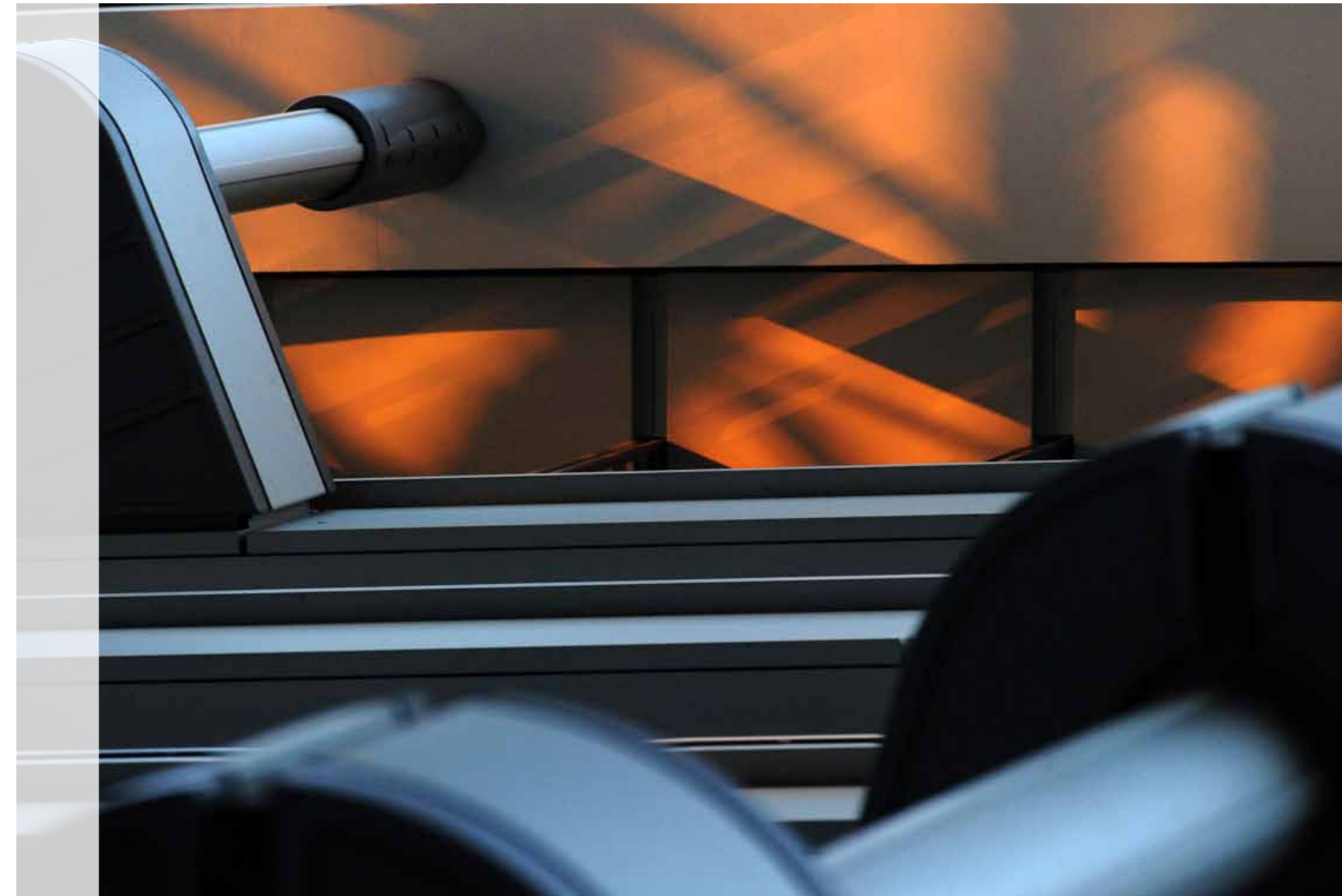


Konferenzreihe –
International Dialogue on Education Berlin

Impressum



Herausgeber Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), German Academic Exchange Service, Kennedyallee 50, 53175 Bonn, **Koordination** Dr. Annette Julius, DAAD; Daniel Zimmermann, DAAD, E: ld-e.berlin@daad.de, I: www.daad.de/ID-E_Berlin, **Konzeption** MICHEL International Relations & Services, Friedrichstraße 50, 10117 Berlin, Rebecka Michel, E: r.michel@michel-irs.com, I: www.michel-irs.com **Textredaktion** MICHEL International Relations & Services, Dr. Tina Heidborn, I: www.tinaheidborn.de **Bildnachweis** S. 1-15 – David Ausserhofer I: www.ausserhofer.de **Titelfotografie** Ludwig Erhard Haus, Berlin, I: www.ausserhofer.de **Gestaltung und Satz** Verena-Kristin Helbach Design, I: www.verena-kristin.de **Druck** Europrint Medien GmbH / Berlin, I: www.europrint-repro.de 11/2010 - 1.100

Exploring Difference: Postdoctoral Careers in Global Academia:
Ergebnisse der 7. Konferenz vom 11. Oktober 2010 im Ludwig Erhard Haus, Berlin.

Inhaltsverzeichnis

- 1 **Grußworte**
Dr. Annette Julius, Leiterin der Programmabteilung Nord des DAAD
Damien Miller, Deputy Chief of Mission, Australische Botschaft
- 2 | 3 **Postdoctoral Studies: Durststrecke, Sackgasse oder Zielgerade?**
Wer eine akademische Karriere einschlagen will, muss sich nach der Promotion weiter qualifizieren.
Die Phase als Postdoc ist wichtig - und oft kritisch
Stimmen der Teilnehmer
- 4 **Vorsichtiger Optimismus**
Dr. Carsten Dose
Geschäftsführer, Freiburg Institute for Advanced Studies FRIAS
Stimmen der Teilnehmer
- 5 **Größere Flexibilität und frühere Freiheit**
Prof. Dr. Stefan Kowarik
Juniorprofessor, Institut für Physik, Humboldt Universität zu Berlin
Stimmen der Teilnehmer
- 6 | 7 **Das ist kein Lotteriespiel**
Prof. Dr. Gary W. Slater
Dean/Professor, Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, University of Ottawa
Stimmen der Teilnehmer
- 8 | 9 **Publizieren ist nicht alles**
Dr. Karen Hussey
Vice Chancellor's Representative in Europe, Australian National University, Brussels
Stimmen der Teilnehmer
- 10 | 11 **Was einen guten Postdoc ausmacht**
Prof. Dr. Frank Sargent,
Managing Director, College of Life Sciences, University of Dundee
Stimmen der Teilnehmer
- 12 | 13 **Es geht um Respekt**
Prof. Dr. Crister S. Garrett,
Director, Institute for American Studies, Universität Leipzig
Stimmen der Teilnehmer

Impressum



Frühere Selbständigkeit, planbare und strukturierte Karriereperspektiven sowie mehr Flexibilität und Vielfalt bei den zu erbringenden Qualifikationsnachweisen – dies sind seit langem zentrale Reformanliegen mit Blick auf die wissenschaftliche Qualifikationsphase nach der Promotion an deutschen Hochschulen. Mit der Einführung der Juniorprofessur und Abschaffung der obligatorischen Habilitation hat das deutsche System vor Jahren auf diese Forderungen reagiert und somit internationale Strukturen und Standards jedenfalls zum Teil übernommen.

Sind also deutsche Hochschulen heute für Nachwuchswissenschaftler attraktiv (genug)? Wo sind – im internationalen Vergleich – ihre Stärken, wo können und müssen wir noch von anderen lernen?

Diesen Fragen ist die siebte Konferenz in der Reihe „International Dialogue on Education Berlin“ nachgegangen – mithilfe von Expertinnen und Experten aus Australien, Großbritannien, Kanada, den USA und Deutschland. In den vergleichenden Blick genommen wurden sowohl „harte“ Fakten – z.B. unterschiedliche Gehaltsniveaus, Strukturen von Forschungsförderung und formale Qualifikationsanforderungen – als auch „weiche“ Faktoren – von der akademischen Arbeitsumgebung bis hin zur gesellschaftlichen Wertschätzung von Forschung und Forschern.

Zu den bemerkenswerten Ergebnissen der facettenreichen Diskussion gehört sicherlich, dass materielle Anreize oder die Arbeitsplatzsicherheit in den Partnerländern im Vergleich zu Deutschland keineswegs durchgängig überlegen sind. Dass eine anglo-amerikanische Forschungs-umgebung dennoch häufig als eine attraktive Alternative wahrgenommen wird, verweist einmal mehr auf das besondere Gewicht von Universitäts- und Forschungskulturen, die sich im übrigen – bei uns wie im Ausland – oft zwischen den Fächern, insbesondere im Vergleich der Geistes- und Naturwissenschaften, erheblich unterscheiden.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert die wichtigsten Aspekte und Beobachtungen der Tagung, und sie lässt dabei Experten wie Teilnehmer zu Wort kommen. Allen am Thema Interessierten wünsche ich eine anregende Lektüre!

Dr. Annette Julius
Leiterin der Programmabteilung Nord des DAAD



Der Schwerpunkt der siebten Tagung der Reihe International Dialogue on Education (ID-E) am 11. Oktober in Berlin lag auf der postdoktoralen Phase in der Laufbahn von Hochschuldozenten und Wissenschaftlern. Die Veranstaltungsreihe steht unter der Schirmherrschaft des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, des British Council, der Fulbright-Kommission, der Australischen Group of Eight sowie des Canadian Bureau for International Education.

Vermutlich haben unsere ID-E-Partnerländer zum Teil die gleichen Probleme, denen wir derzeit in Australien gegenüber stehen: Zum einen die Überalterung des akademischen Personals und zum anderen ernstzunehmende Engpässe bezüglich der Anzahl an Akademikerinnen und Akademikern, die wir brauchen werden, um künftig der zu erwartenden steigenden Nachfrage nach Hochschulbildung gerecht zu werden.

Die in der Group of Eight zusammengeschlossenen australischen Universitäten haben vor kurzem Daten veröffentlicht, aus denen hervorgeht, dass ab 2015 die Nachfrage nach Hochschulbildung rasch ansteigen wird. Dies liegt vor allem an der wachsenden Zahl an Schulgängern, die ein Bachelorstudium aufnehmen, sowie an den zunehmenden Einschreibungen zum Undergraduate und Postgraduate-Studium. Diesen Zahlen zufolge werden bis zum Jahr 2030 in Australien 450.000 Studierende zusätzlich an die Hochschulen drängen. Um diesen Andrang zu bewältigen, brauchen wir etwa 26.000 zusätzliche Lehrkräfte.

Diese Zahlen zeigen deutlich, wie wichtig es ist, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während der Postdoc-Phase ihrer Laufbahn zu fördern. Einerseits, weil sie für unsere Industrienationen unentbehrlich sind, wenn wir in der heutigen Wissensgesellschaft wettbewerbsfähig bleiben wollen, und zum anderen, weil gut ausgebildeten Leuten mit Fachkompetenzen zahlreiche alternative berufliche Möglichkeiten außerhalb des akademischen Bereichs offen stehen. Wir müssen uns daher ernsthaft darum bemühen, die akademische Laufbahn so attraktiv wie möglich zu gestalten.

Damien Miller
Deputy Chief of Mission, Australische Botschaft

Postdoctoral Studies: Durststrecke, Sackgasse oder Zielgerade?

Wer eine akademische Karriere einschlagen will, muss sich nach der Promotion weiter qualifizieren. Die Phase als Postdoc ist wichtig - und oft kritisch

Zur Problembeschreibung wurde ein Nobelpreisträger herangezogen: Die Wissenschaft, so zitierte Annette Julius den Physiker Albert Einstein in ihrer Begrüßung, sei eine schöne Sache – sofern man nicht von ihr leben müsse. Doch genau das wollen diejenigen, die nach einer Promotion als „Postdoc“ im Hochschulsystem bleiben. Laut einer neuen Studie brauchen sie nach dem Universitätsabschluss im Durchschnitt 14 Jahre, bis sie auf eine Professur berufen werden.

Auch Carsten Dose, Geschäftsführer des „Freiburg Instituts for Advanced Studies“ brachte in seiner einleitenden Darstellung die Situation der deutschen Postdocs auf diesen einen Punkt: Gefühlte Unsicherheit. Er fasste Postdoc als Phase nach der Promotion und vor der ersten festen Stelle, im Idealfall der angestrebten Professur auf Lebenszeit. Auch wenn sich hier in Deutschland in den letzten Jahren eine Menge unterschiedlicher Stellen eröffnet hätten, von Juniorprofessuren über die traditionellen Assistentenstellen bis hin zu Nachwuchsgruppenleiterstellen – eine Hängepartie bleibe diese zweite Qualifikationsphase dennoch oft, so Dose.

Die vier Referenten aus Kanada, Australien, den USA und Großbritannien machten deutlich, dass auch in ihren Heimatländern keineswegs gesichert ist, dass aus einem Postdoc ein ordentlicher Hochschulprofessor in Festanstellung wird. Dennoch scheint die Zuversicht dort größer zu sein, dass aus einem Postdoc etwas wird.

Mehr Wege als die Einbahnspur zur Professur

Das liegt zum Einen daran, dass Hochschulen im angloamerikanischen Raum mehr Möglichkeiten bieten, auch ohne volle Professorenstelle langfristig und mit einer gewissen Absicherung im Universitätssystem bleiben zu können: Beispielsweise als Lecturer in Großbritannien oder im kanadischen und amerikanischen System auf einer Stufe unterhalb des „full professorship“. In dem gestaffelten System von assistant, associate und full professorship kommen zwar längst nicht alle ganz oben an. Doch Festanstellungen gibt es bereits unterwegs, in Kanada beispielsweise sind associate professorships bereits Tenure-Positionen. Insofern begeben sich Nachwuchswissenschaftler als Postdoc auf eine Art „Karrierpfad“ im Sinne eines vorgezeichneten strukturierten Aufstieges. Das schafft Sicherheit, real wie gefühlt.

Dennoch bleibt der Weg steinig: Der amerikanische Referent Crister Garrett attestierte speziell Geisteswis-

senschaftlern in seiner Heimat keine leichteren Bedingungen als in Deutschland: Der Weg zu einer Tenure-Track-Stelle sei „brutal“, zumal die Zahl dieser Stellen insgesamt seit Jahren rückläufig sei.

Der kanadische Referent Gary Slater pochte dagegen auf die zeitliche Begrenzung der postdoctoral studies, als einer befristeten Qualifizierungsphase nach der Promotion. Als Physiker warnte er mit Blick auf die Situation in naturwissenschaftlichen Fächern davor, diese Phase unnötig in die Länge zu ziehen und als eine Art „Dauerparkplatz“ für Nachwuchswissenschaftler zu missbrauchen. „Manche Professoren würde ihre Postdocs gerne für die nächsten 30 Jahre behalten, denn sie halten ihre Labors am Laufen“, so Slater. Deshalb sei die Postdoc-Phase in Kanada ausdrücklich auf sechs Jahre nach der Promotion begrenzt worden. Wolle ein Professor einen Mitarbeiter über diesen Zeitraum hinaus behalten, müsse er ihm eine andere, feste Stelle (und einen anderen Titel, beispielsweise research assistant) geben. Kanada hat damit geregelt, was in Großbritannien noch Schwierigkeiten macht: Der Biochemiker Frank Sargent von der schottischen Universität Dundee schilderte, hier könnten vor allem Naturwissenschaftler postdoctoral studies an postdoctoral studies hängen. Sie würden damit, statt voranzugehen, karrieretechnisch lange Jahre auf der Stelle treten.

Insbesondere Hochschulangehörige im Publikum interessierte hier aus deutschem Blickwinkel die Frage, inwiefern sich ein Postdoc auf dem Weg zur Professur nicht nur als Forscher qualifizieren müsse, sondern auch nach seinen Leistungen in der Lehre bewertet würde. Dabei wurde deutlich, dass die Lehrleistungen im angloamerikanischen Raum einen deutlich höheren Stellenwert bei der Eignungsbeurteilung einnehmen als derzeit (noch?) in Deutschland.

Offen für Karrieren außerhalb der Hochschule

Dennoch: Wer nach der Postdoc-Phase kein Professor wird, muss nicht gescheitert sein – diese Einschätzung scheint im angloamerikanischen Raum deutlich ausgeprägter zu sein. Zusätzlich zu den weiteren akademischen Optionen neben dem full professorship ist der Wechsel von der Universität in eine andere Karriere gängiger als hier zu Lande. „Viele meiner Mentoren“, erläuterte die Australierin Karen Hussey, „waren auch außerhalb der Universität tätig. Sie haben mir ihre Netzwerke öff-

net“. Crister Garrett verwies darauf, dass es in Amerika generell nicht ungewöhnlich sei, mehrere verschiedene Arbeitskarrieren zu durchlaufen. Auch deshalb hätten Postdocs, die nicht an der Hochschule bleiben wollten oder könnten, bessere Berufschancen in anderen Bereichen.

Ganz ähnlich argumentierte der kanadische Referent Gary Slater. Er sah die Hochschulen explizit in der Verantwortung. „Es gibt Karrieren außerhalb der Wissenschaft“, betonte er. Das müsse man insbesondere den Professoren in den Geisteswissenschaften – und dann auch deren Postdoktoranden – bewusst vor Augen führen. Er persönlich sei stolz, dass keiner seiner Nachwuchskräfte Professor geworden sei. „Das ist gut, aber viele Professoren sehen dies eher als ein Scheitern an“.

Die Diskussion zeigte aber auch: Die Situation von Postdocs unterscheidet sich deutlich nach Fachrichtungen. Berufliche Sackgassen sind in den technischen Fächern weder in Deutschland noch im Ausland ein echtes Problem. Gerade höhere Qualifikationen werden, so betonten insbesondere die Vertreter Technischer Hochschulen im Publikum, von Wirtschaft und Industrie stark nachgefragt, und Naturwissenschaftler und Ingenieure hätten mit Dokortitel hervorragende Arbeitsmarktchancen außerhalb des Hochschulsystems.

Insgesamt gilt also: Augen auf für andere Wege und Abzweigungen! Ob man ein solches Umschwenken als Scheitern oder als Chance betrachte, sei, so die Runde der Experten, vor allem eine Frage der jeweiligen Kultur und Mentalität.

Eine kulturelle Eigenart des deutschen (Hochschul) Systems, das zeigte der internationale Vergleich deutlich, ist das enorme Sozialprestige, das mit dem Erwerb akademischer Grade hierzulande verbunden wird. Ihre Eltern, so erzählte Hussey, seien durchaus nicht begeistert gewesen, als sie ihren PhD machen wollte. Und auch in den anderen angloamerikanischen Ländern ist eine Hochschulanstellung eher ein Job wie andere auch. Vielleicht liegt hierin auch ein Grund, weshalb Deutschland einen vergleichsweise hohen Anteil an Promovierenden und Postpromovierenden aufweist, obwohl feste Stellen gleichzeitig relativ knapp sind.

Deutschland: Doch nicht so schlecht

Beim abschließenden Blick auf die Internationalisierung unter Postdocs fiel der enge Zusammenhang zwi-

schen Doktoranden und Postdoktoranden wiederum ins Auge. Konkrete Zahlen der ausländischen Postdocs werden selbst in den sehr international ausgerichteten Hochschulsystemen von Kanada und Australien nicht erhoben. Deutschland seinerseits, so mahnte Annette Julius an, ziehe noch zu wenig Nutzen daraus, dass es ein überaus beliebtes Ziel für ausländische undergraduate Studierende sei. Dies müsse in Zukunft stärker dazu genutzt werden, auch einen höheren Anteil an internationalen Doktoranden und Postdocs zu erreichen.

Einen Schritt weiter sind Postdocs im angloamerikanischen Raum sicher in Sachen Selbstorganisation: In Amerika, Kanada und Großbritannien gibt es beispielsweise nationale bzw. Hochschulspezifische Postdoc-Vereinigungen.

Als diplomatische Antwort auf die pointierte Moderatorfrage: Welches Land sie denn nun einem Postdoc empfehlen würden, zogen sich die ausländischen Referenten am Ende der Diskussion höflich darauf zurück, in jedem Fall für einen nicht weiter spezifizierten Auslandsaufenthalt zu plädieren. Nur Stefan Kowarik wurde präzise: Durch die Einführung von Juniorprofessuren und die Reformen im Hochschulsektor sei Deutschland sehr interessant geworden. Und als persönliches Bekenntnis stellte er klar: I am back! Auch der zweite Referent Carsten Dose sah Deutschland auf einem gute Wege.

Moderator Jan-Martin Wiarda zog ein entsprechend ermutigendes Fazit: Wir können weiterhin von den anderen lernen, andererseits sei es hierzulande offensichtlich schon jetzt nicht (mehr?) so schlecht, wie teilweise noch beklagt.



„Aus einer Studie der DFG zum Rückkehrverhalten deutscher Wissenschaftler, die sich zu 100% auch mit den Erfahrungen des DAAD in unserem eigenen Postdoktorandenprogramm deckt, wissen wir: Etwa 85% der Geförderten

kehren innerhalb der ersten vier Jahre nach ihrem Auslandsaufenthalt wieder nach Deutschland zurück. In der darauf folgenden Zeitspanne verbleibt nur ein geringer Anteil der ehemals Geförderten dauerhaft im Ausland.“ Dr. Birgit Klüsener, Leiterin der Gruppe „Internationalisierung der Forschung“, DAAD

Vorsichtiger Optimismus

Dr. Carsten Dose

Geschäftsführer, Freiburg Institute for Advanced Studies FRIAS



4 Eine ganze Reihe von Initiativen und Projekten sorgt für Aufbruchstimmung an den Hochschulen. Mit der Exzellenzinitiative sowie dem Pakt für Forschung und Innovation fließt viel zusätzliches Geld in die öffentliche Forschung.

Eine Reihe von Studien belegt die Veränderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion. Die vielleicht wichtigste Neuerung der letzten Jahre sind die Optionen, die eine frühere Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses realisieren helfen sollen. Dazu gehört die Juniorprofessur, aber auch die Angebote für den Aufbau eigener Nachwuchsgruppen, etwa im Rahmen des DFG-Emmy-Noether-Programms. Auch die Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals kommt auf den Positionen zwischen Promotion und Professur stark voran.

Weiterer Entwicklungsbedarf besteht bei Angeboten zur Qualifizierung junger Wissenschaftler für Aufgaben in der Lehre. Viele Hochschulen aber haben sich hier in den vergangenen Jahren bereits stark engagiert.

Gleichwohl, spricht man mit jungen Wissenschaftlern über ihre Situation in Deutschland, werden diese Punkte schnell abgehakt und das Gespräch richtet sich auf die beruflichen Perspektiven in der Wissenschaft. Die Chance auf einen Verbleib in der Wissenschaft sei zu gering, vor allem aber bleibe die hohe Unsicherheit über Erfolg oder Misserfolg viel zu lange bestehen. Das ist nicht nur ein Problem der Geisteswissenschaften, diese Klage führen auch jüngere Naturwissenschaftler.

Die Diagnose, was die deutschen Karrierewege so problematisch macht, ist bekannt, ebenso die Gründe, warum sich nichts ändert: Die Hochschulen sind in das Korsett des Arbeits- und Tarifrchts für den öffentlichen Dienst eingeschnürt und die Länder, bei denen die Verantwortung für die Personalstruktur der Hochschulen liegt, zögern mit einseitigen Reformen. Eine typisch deutsche Reformblockade?

Änderungen könnten trotzdem kommen – dafür dürfte letztlich die demographische Entwicklung sorgen. Die Konkurrenz um die besten Hochschulabsolventen wird schon bald sehr viel härter werden – da werden auch die Hochschulen mit attraktiven Arbeitsbedingungen dagegenhalten müssen. Deutschland braucht mehr und nicht weniger tertiäre Bildung: Jetzt noch für die steigende Zahl von Studierenden, außerdem aber für deren bessere Betreuung, für mehr ausländische Studierende (als Teil einer neuen Einwanderungspolitik?!), für die wissenschaftliche Weiterbildung der älter werdenden Erwerbsbevölkerung. All dies sind Gründe dafür, einen größeren Anteil von Nachwuchswissenschaftlern dauerhaft im Wissenschaftssystem zu halten, etwa über den Ausbau von Tenure-Track-Angeboten.

Änderungen von Karrierestrukturen dauern Jahre. Aber es wäre ein wichtiges Signal, wenn die Sorgen der Betroffenen zum Anlass für Veränderungen genommen werden. Der vorsichtige Optimismus ist jedenfalls erst dann von Dauer, wenn die Nachwuchswissenschaftler selber ihn verbreiten.

Stimmen der Teilnehmer



„Wir sind dafür, Strukturen zu schaffen, die eine größere Durchlässigkeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft erlauben, und zwar in die eine wie in die andere Richtung. In meinen Augen sollte man den gegenseitigen Nutzen, der daraus resultiert, stärker in den Vordergrund stellen. Und wir brauchen eine stärkere Internationalisierung der Postdoc-Phase in Deutschland.“ [Alexandra Heldt, Managing Director, Tönissteiner Kreis e.V.](#)

Größere Flexibilität und frühere Freiheit

Prof. Dr. Stefan Kowarik

Juniorprofessor, Institut für Physik, Humboldt Universität zu Berlin



4 Nach meinen Erfahrungen als Postdoc in Berkeley kann man sich dort über Einiges freuen: Über eine sehr gute Ausstattung der Labore, eine gute Bibliothek (mit mehr elektronischen Journalen als sich die HU Berlin leisten kann), über spannende Persönlichkeiten am Department und sogar über Freizeit-Vergünstigungen wie die für alle benutzbaren 50 Klaviere am Musicology Department. Besonders hilfreich ist die von Postdocs selbst organisierte „Berkeley Postdoc Association“, die von der Uni mit 20 000 \$ pro Jahr finanziert wird. Sie veranstaltet einerseits regelmäßige Treffen der Postdocs untereinander („free pizza!“) und bietet andererseits viele für Postdocs interessante Vorträge und Kurse an, wie „Academic Job Search“ oder Abendseminare und Diskussionen mit Managern. Allerdings sind auch einige negative Tendenzen zu spüren, wie die umständlicher werdende US Visa-Bürokratie oder die schmerzhaft staatliche Kürzung des Uni-Budgets um 200 000 000 \$ pro Jahr.

In Deutschland sehe ich in den letzten Jahren hingegen eine positive Tendenz für die Phase nach der Promotion. So gibt es mittlerweile immer flexiblere Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler, angefangen von Habilitationsstellen, über Gruppenleiter-Stellen bis hin zu Juniorprofessuren. Einige dieser Stellen werden mittlerweile auch als Tenure Track ausgeschrieben, wobei es allerdings - im Gegensatz zu den USA - häufig keine klaren Zielvereinbarungen gibt – und keine freie Stelle, auf die man übernommen werden könnte. Oft ist lediglich gemeint, dass kein Hausberufungsverbot gilt, wenn denn

eine Stelle ausgeschrieben werden sollte.

Mich persönlich hat an der Juniorprofessur gereizt, dass man selbst entscheiden kann, welche wissenschaftliche Fragestellung man bearbeiten will und – je nach Verhandlungsgeschick und Uni-Budget – eine sehr ordentliche Laborausstattung bekommt. Die Lehre macht mir Spaß, und Master-Studenten sind eine echte Hilfe im Labor – wobei vier Semesterwochenstunden Lehre in zum Teil unvertrauten Kursen aber auch das Maximum sind, das sich zeitlich bewältigen läßt. Bei aller Freiheit als Juniorprofessor ist ein wissenschaftlicher Mentor natürlich unverzichtbar, aber durch die Einbindung am Department und die Unterstützung eines etablierten Professors ist man hier zum Glück nicht allein. Ich sehe die Entwicklung in Deutschland in die richtige Richtung gehen - aber es ist viel zu früh, um sich auf dem Erreichten auszuruhen.



5 „Im Sinne von „brain circulation“ finden wir es sinnvoll, dass junge Wissenschaftler in der Postdoc-Phase Auslandserfahrungen sammeln. Wichtig ist, was danach passiert. Um Spitzenforscher zurückzuholen, müssen wir uns aktiv um sie bemühen. Da können wir von amerikanischen Universitäten lernen: Wir müssen ihnen den roten Teppich ausrollen.“ [Dr. Sabine Jung, Geschäftsführerin, German Scholars Organization e.V.](#)



„Es gibt immer noch Stellen, wo es den „ewigen Postdoc“ gibt, wo die Postdoc-Phase nicht als diese zwei bis drei Jahre zur Orientierung betrachtet wird. Und kaum ein Postdoc weiss, was seine Langfristperspektive ist. Insofern sehe ich die Postdoc-Phase momentan als etwas, wo sich die einzelne Person unheimlich durchkämpfen muss.“ [Prof. Dr. May-Britt Kallenrode, Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung, Universität Osnabrück](#)

Das ist kein Lotteriespiel

Prof. Dr. Gary W. Slater

Dean/Professor, Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, University of Ottawa



Was versteht man im kanadischen System unter einem „Postdoc“?

Ein Postdoc ist jemand, der oder die innerhalb der vergangenen sechs Jahre einen PhD gemacht hat. Nach Ablauf von sechs Jahren gilt man dann nicht mehr als Postdoc. Außerdem ist das eine vorübergehende Bezeichnung für den Zeitraum zwischen Abschluss der Promotion und Tenure-Track-Anstellung. Ob das (Postdoc-Stipendium) an einer Universität, in der Wirtschaft oder bei einer Regierungsbehörde oder anderen Organisation absolviert wird, ist kaum von Bedeutung. Es ist jedoch stets klar, dass es sich nicht um eine dauerhafte Anstellung handelt. Das muss ausdrücklich gesagt werden, denn manche Professoren würden Postdoktoranden am liebsten dreißig Jahre lang als Leiter ihres Labors behalten!

Wie sind Sie zu Ihrer Anstellung als Universitätsprofessor gekommen?

Ursprünglich habe ich als Postdoc in einem Unternehmen angefangen. Ich war dort zwei Jahre als Postdoc und anschließend vier weitere Jahre als fest angestellter Mitarbeiter tätig. Dann forderte mich die Universität auf, mich auf eine offene Position in der Fakultät für Physik zu bewerben. In kanadischen Universitäten sind Lehrkräfte mit Erfahrung in der Wirtschaft gerne gesehen. Die meisten Professorinnen und Pro-

fessoren haben ja nie in einem Unternehmen gearbeitet, sondern sich von einem akademischen Abschluss zum nächsten bewegt, danach eine Postdoc-Stelle an einer anderen Hochschule angenommen, usw. Deshalb kennen sie die Wirtschaft eigentlich gar nicht aus eigener Erfahrung, bilden aber Studierende aus, die später zum größten Teil in der Wirtschaft arbeiten werden. Aus diesem Grund sind praktische Erfahrungen in der Wirtschaft sehr oft hilfreich bei der Suche nach einer Hochschulanstellung.

Was ist denn das Besondere daran, wenn man sich durch eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft qualifiziert?

Ich hatte das Glück, im Forschungszentrum des internationalen Unternehmens Xerox zu arbeiten. Unser Arbeitsziel war die Forschung, und meist durften wir unsere Ergebnisse auch veröffentlichen. In diesem Sinne hatte ich also einen akademischen Lebenslauf, denn ich konnte sowohl Veröffentlichungen als auch einige Patente vorweisen. In anderen Fällen wird Forschenden das Veröffentlichen oft nicht gestattet, weshalb sich dann in ihrem Lebenslauf Patentanmeldungen oder Patente aneinanderreihen, die vielleicht auf äußerst umfassenden und hochwissenschaftlichen Schriften basieren, welche jedoch niemand außerhalb des Unternehmens lesen darf. So finden viele in der Wirtschaft Angestellte nur schwer den Weg zurück an die Hochschulen, denn ihr Lebenslauf erscheint etwas mysteriös und nicht sehr aussagekräftig, wenn man nur nach den Veröffentlichungen schaut. Hier muss man dann Einstellungsgespräche und Ähnliches absolvieren – es ist eben etwas schwierig.

Sie traten Ihre Stelle an der Fakultät für Physik Ihrer Universität im Jahr 1990 an. Sechs Jahre später wurden Sie zum Professor ernannt. Warum schon nach sechs Jahren?

Ein guter Forscher, ein guter Hochschullehrer sollte die Position eines „full professor“ innerhalb von elf oder zwölf Jahren nach dem PhD-Abschluss erreichen. Zum Zeitpunkt meiner Einstellung an der Universität erhielt ich eine Stelle als „associate professor“, nicht als „assistant professor“. Auf dem Wege zum „full professorship“ fehlte mir also nur noch eine Beförderungsstufe. Als ich dann „full professor“ wurde, geschah dies genau zwölf Jahre nach meinem PhD, was nichts Außergewöhnliches darstellt.

Stimmen der Teilnehmer

„Ob tatsächlich einer von drei Postdocs Professor wird – ich halte das für eine sehr optimistische Schätzung – ist gar nicht die entscheidende Frage. Denn wenn die Übergänge in andere Bereiche gut funktionieren, ist selbst eine so hohe Drop-out-Quote nicht dramatisch. Schwierig wird es, wenn man als junger Wissenschaftler sehr viel Zeit in einen Weg investiert, der sich ganz am Ende als Sackgasse erweist, und man dann keine Chancen mehr hat, in andere Bereiche zu wechseln.“

Prof. Dr. Stefan Hornbostel, Direktor Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, Bonn



„Anders als in den theoretischen Ingenieurwissenschaften ist bei angewandten Ingenieuren der übliche Weg: In die Industrie zu gehen, quasi Postdoc in der Industrie zu werden, dort Praxiserfahrungen zu sammeln, forschungs- und entwicklungsnahe Tätigkeiten zu sein. Und dabei mit einer Technischen Universität Kontakt im Rahmen von Kooperationsprojekten zu halten, um dann nach hoffentlich nicht allzu langer Zeit auf eine Professur berufen zu werden.“

Prof. Dr. Ernst Rank, Direktor, International Graduate School of Science and Engineering, TU München



Nicht jeder, der als „assistant professor“ anfängt, schafft es auch bis zum „full professor“. Hatten Sie ein Gefühl der Unsicherheit, oder war es eher eine Zeit der Hoffnung?

Im kanadischen System erhält man eine Tenure-Position in der Regel bereits nach dem Aufstieg vom „assistant professor“ zum „associate professor“. Danach kann man im Prinzip für den Rest seiner beruflichen Laufbahn „associate professor“ bleiben. Ich bin nun seit acht Jahren Mitglied des Universitätsausschusses für die Erteilung von Beförderungen und Tenures für sämtliche Hochschullehrer unseres Campus, und ich habe bestimmt den Lebenslauf jedes und jeder von ihnen gesehen. Ich würde sagen, dass drei Viertel oder zwei Drittel unserer Professorinnen und Professoren schließlich ein „full professorship“ erhalten. Das ist ein sehr großer Anteil. Teilweise mag das damit zu tun haben, dass es bei uns, weil wir eine Gewerkschaft und einen Vertrag haben, in die Richtung geht, – übertrieben ausgedrückt – dass nicht die Professorin oder der Professor beweisen muss, dass er oder sie den Titel verdient hat, sondern vielmehr die Hochschule nachweisen muss, dass die betreffende Person kein „full professorship“ verdient hat. Die Forschungsarbeit im Lebenslauf ist jedoch nicht das einzige Merkmal, wor-

auf es bei einer Beförderung ankommt. Man muss auch gute Bewertungen bei den Evaluierungen der Lehre vorweisen können. Erst vergangene Woche hatten wir eine Ausschusssitzung, bei der fünf oder sechs Professoren Tenure nicht erhielten, und zwar ausschließlich aufgrund der Qualität ihrer Lehre. Ihre Forschungsleistung war in Ordnung, nicht herausragend, aber akzeptabel, und dennoch erhielten fünf keine Tenure, weil sie keine guten Lehrkräfte waren.

Was gefällt Ihnen in Ihrer Eigenschaft als Dean of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies gut am kanadischen System?

Es gibt den Leuten ein ziemliches Gefühl von Sicherheit: Wenn man ein guter Forscher ist, kann man sich ziemlich sicher sein, Beförderung und Tenure zu erhalten. Es ist kein Lotteriespiel. Das betrachte ich als positiv. Man darf ja nicht vergessen, dass eine Hochschullaufbahn erst relativ spät im Leben beginnt. Da hat man also viel Nachholbedarf hinsichtlich der Altersvorsorge und auch der Einnahmen, die einem entgangen sind, weil man noch studierte, während die Freunde um einen herum schon Geld verdienen. Eine solche Tätigkeit hat also durchaus ihren Preis.

Publizieren ist nicht alles

Dr. Karen Hussey

Vice Chancellor's Representative in Europe, Australian National University, Brussels



Was versteht man im australischen System unter einem „Postdoc“?

Als Postdoc wird dort eine Person betrachtet, die gerade ihren PhD gemacht oder ein bestimmtes Postdoc-Stipendium erhalten hat. Meist ist der PhD bereits vorhanden, unter bestimmten Umständen aber nicht unbedingt, sofern man gleichwertige Erfahrungen vorweisen kann. Ich zum Beispiel habe mein Postdoc-Stipendium gleichzeitig mit meinem PhD gemacht, den Postdoc in Vollzeit und den PhD in Teilzeit. Einige Postdoc-Stipendien schließen eine Lehrtätigkeit ein, die Mehrzahl allerdings nicht. Im Einzelnen kann ein Postdoc-Stipendium eine beliebige Dauer haben, von zwei Jahren bis zu fünf Jahren. In Australien ist das also sehr flexibel geregelt.

Sie arbeiten im Fachbereich Politikwissenschaft und forschen – worin genau besteht Ihre Tätigkeit?

Ich habe vermutlich den besten Job auf der Welt: Einerseits betreibe ich Forschung, ich bin Leiterin eines Programms zur australisch-amerikanischen Zusammenarbeit in der Forschung zu Energie und Wasser. Außerdem leite ich eine europäische Initiative zum Zusammenhang zwischen Energie und Wasser. Das macht den Forschungsteil aus. Der andere Teil, etwa 30 bis 40 Pro-

zent meiner Arbeit, spielt sich in Brüssel ab. Hier bin ich dafür zuständig, den Überblick über die europäische Forschungslandschaft zu behalten, zu erkennen, wie die Mittelbeschaffung hier funktioniert, und Forschungsteams ausfindig zu machen, mit denen die Australian National University potentiell zusammenarbeiten könnte. In erster Linie betreibe ich jedoch Forschung, und mein Ruf als Forscherin ist der Dreh- und Angelpunkt für meine Erfolge in anderen Bereichen.

Inwiefern qualifizieren Sie sich durch Erfahrungen in verwandten Bereichen? Oder stützt sich Ihre akademische Laufbahn hauptsächlich auf Ihren Ruf als Wissenschaftlerin?

Ich bin Wirtschaftswissenschaftlerin, Politikwissenschaftlerin und vertrete auch die Sozialwissenschaften. Meiner Erfahrung nach muss man ein Forschungsportfolio als Kernqualifizierung aufweisen können, man muss also ohne Zweifel eine gute Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler sein. Wenn man jedoch in Australien im Forschungssektor Herausragendes leisten will, wird man am ehesten ausgewählt, wenn man Führungsqualitäten, Eigeninitiative, Führungserfahrung und den Wunsch nach Zusammenarbeit mit anderen Bereichen vorweisen kann.

Wenn man also bereit ist, sein Büro und den „Elfenbeinturm“ zu verlassen und mit der Regierung und der Privatwirtschaft in Kontakt zu treten, wird das belohnt. Hinzu kommt, dass wir in Australien ein Beförderungssystem haben, in dem drei Dinge abgewogen werden: Führungsqualitäten und Verwaltungskompetenzen, Lehre und Forschung. Wenn man dann vor den Beförderungsausschuss tritt, sagt man zum Beispiel: Den Großteil meiner Zeit, 60 Prozent, habe ich für die Lehre aufgewandt, 30 Prozent für die Forschung und 10 Prozent für Führungsqualitäten. Der Ausschuss beurteilt einen dann nach diesem Gewichtungssystem. Die akademische Welt wandelt sich. Es geht nicht mehr darum, in einem Raum zu sitzen und gute wissenschaftliche Publikationen zu veröffentlichen. Man muss die Veröffentlichungen auch an diejenigen herantragen können, die die Entscheidungen treffen.

Der Grundsatz „Publish or perish“ (Veröffentliche oder stirb) gilt aber doch weiterhin. Man muss in einer Lebensphase sehr angestrengt arbeiten, in der Andere eine Familie gründen. Sie haben zwei Kinder. Wie sind Sie zurechtgekommen?

Ich denke, für Frauen ist es schon schwieriger. Aber einer der Hauptgründe, warum ich in der Wissenschaft tätig bin, ist, dass es Frauen hier leichter haben als in anderen Bereichen. Meine Universität, und wohl auch das australische Hochschulwesen generell, bietet Frauen sehr viel Unterstützung. Bei uns gibt es das Konzept „success relative to opportunity“ (Erfolg im Verhältnis zu den Lebensumständen). Wenn man also zwei, drei oder vier Jahre Auszeit von der wissenschaftlichen Laufbahn genommen hat, um seine Kinder großzuziehen oder zu diesem Zweck Teilzeit gearbeitet hat, muss das berücksichtigt werden. Das ist die Richtlinie an den Universitä-

ten, und zwar an allen Universitäten des Landes. Wenn man sich also um eine höherrangige Position bewirbt, schreibt man im Anschreiben: Ich habe all das getan, aber ich habe gleichzeitig zwei Kinder aufgezogen. Das muss dann entsprechend berücksichtigt werden.

Ist die Unsicherheit im australischen System geringer?

Ja, ich denke schon, und zwar aus den Gründen, die ich erwähnt habe. Ich denke auch, es gibt da noch einen Unterschied, und zwar folgenden: Ich kann mich entscheiden, fünf Jahre bei einer Regierungsbehörde zu arbeiten, und das muss meine Chancen auf einen Lehrstuhl keineswegs zunichte machen. Es besteht also ein hoher Grad an Durchlässigkeit zwischen der akademischen Welt auf der einen Seite und Regierungsbehörden und der Privatwirtschaft auf der anderen. Viele meiner Kollegen und Kolleginnen haben keine wissenschaftliche Karriere im herkömmlichen Sinne hinter sich. Meiner Meinung nach reduziert diese Flexibilität die Unsicherheit. Ich persönlich fühle mich nicht unsicher, und ich habe keine Tenure-Position inne.

Sollten Sie keinen Lehrstuhl erhalten, wie würde Ihre persönliche Alternative aussehen?

Ich würde höchstwahrscheinlich zu einer Regierungsbehörde wechseln. Ich hätte Interesse an einer Position innerhalb der australischen Bundesregierung, wahrscheinlich im Umweltministerium. Es käme jedoch auch eine Tätigkeit als unabhängige Beraterin in Frage. Dies ist ein Vorteil meines Forschungsfeldes: Klimaanpassung, Wasserressourcenverwaltung, ein bisschen Energie. Das sind heute sehr attraktive Themen. Wäre ich dagegen Expertin für die Geschichte des 19. Jahrhunderts, so fielen meine Karrierechancen wohl deutlich begrenzter aus.

Stimmen der Teilnehmer



“Wir machen für Postdocs noch nicht so viel, wichtig ist uns die Unterstützung von weiblichen Postdocs. Denn erstens gibt es nicht so viele Postdoc-Stellen an der TU Berlin. Zweitens stellt sich die Postdoc-Phase für uns auch nicht als brennendes Problem dar: Das ist nicht zu vergleichen mit geisteswissenschaftlichen Bereichen, wo die Postdoc-Frage, also letztlich die Karrierefrage im Wissenschaftsbereich, eine ganz andere ist.“

Susanne Teichmann, Program Manager, Nachwuchsbüro TU-DOC, TU Berlin

Was einen guten Postdoc ausmacht

Prof. Dr. Frank Sargent,
Managing Director, College of Life Sciences, University of Dundee



Gibt es in Großbritannien eine allgemeingültige Definition des Begriffs „Postdoc“?

Also wenn Sie in Großbritannien irgendjemanden fragen, was ein Postdoc ist, bekommen Sie wahrscheinlich die Antwort: „Jemand mit befristetem Vertrag, der in untergeordneter Position für einen Universitätsdozenten oder Professor arbeitet.“ Jemand, der natürlich einen PhD-Abschluss hat und bis zu einem gewissen Grad unabhängig arbeitet, aber immer an einem vom Professor ausgewählten Thema. Die schlechtesten Postdocs tun dann genau, was der Professor sagt, und nichts darüber hinaus. Die besten Postdocs tun, was der Professor sagt, machen sich dann aber selbst Gedanken, wie das nächste Experiment aussehen soll und führen das fort. Es gibt also zwei verschiedene Typen: Diejenigen, die gerne im Labor arbeiten, kompetente und hervorragende Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler sind, aber keine Schritte darüber hinaus tun, und diejenigen, die sich denken: Wie kann ich mir das Projekt aneignen? Wie kann ich selbst die Leitung übernehmen und Anerkennung erwerben? Das sind dann diejenigen, die später selbst Forschungsleiter werden.

Wie sind Sie zu Ihrer Anstellung als Universitätsprofessor gekommen?

Zunächst einmal war ich ehrgeizig. Schon als junger Wissenschaftler war mir klar, dass ich meine eigene Forschung betreiben wollte, statt Anweisungen zu befolgen. Deshalb habe ich zuallererst damit begonnen,

eine eigene Forschungsgruppe zusammenzustellen, und dann habe ich mir das Ziel gesetzt, eine Professur zu erhalten, bevor ich vierzig wurde. Der Karriereweg in der Wissenschaft ist auf der ganzen Welt der gleiche, nehme ich an. Man muss hervorragende Forschungsberichte veröffentlichen, Forschungsgelder einwerben, Anerkennung von Kollegen erhalten und vielleicht einige Preise gewinnen. Dann, wenn man das alles geschafft hat, sollte man an eine andere Universität gehen. Intern befördert zu werden, ist meist sehr schwierig, wenn man aber anderswo hingeht, bewegt man sich in der Regel auf der Leiter nach oben. Bei mir kam das alles zusammen. Es ist immer auch etwas Glück im Spiel, aber ich habe es geschafft, in Dundee eine Professur zu erhalten, als ich erst 37 war.

Hat man als Postdoc ein Gefühl von Unsicherheit?

Bei mir war es ganz bestimmt so. Sogar so stark, dass ich einen Dreijahresvertrag hatte und mir dachte: Ich möchte nicht im letzten Jahr dastehen und nicht wissen, wo ich als nächstes eine Anstellung finde. Aus diesem Grund bin ich schon nach zwei Jahren auf eine andere Stelle gewechselt und habe meinem Mentor ein Jahr übrig gelassen, um jemand anderen zu finden. Ich wollte mich einfach nicht in einer solchen Situation wiederfinden, und ich bin sicher, dass das vielen Postdocs ähnlich geht. Es ist so schwer, Wurzeln zu schlagen. Man will ja nicht ständig im ganzen Land oder auf der ganzen Welt von Ort zu Ort ziehen, das ist schon ein Problem.

Als Forscher müssen Sie Mittel aufreiben. Ist es denn sinnvoll, dass Sie zuerst das Geld aufreiben müssen, damit Sie anschließend das tun können, was Sie wirklich interessiert: Forschen?

Ich denke, das ist vernünftig so: Man muss sich anstrengen, um die Belohnung zu erhalten. Das schult einen als Wissenschaftler auf sehr positive Weise: Wenn man eine Idee hat, muss man sich um Mittel erfolgreich bewerben, um sie in die Tat umzusetzen. Es ist auch gut, wenn man das gleich von Anfang an so macht, damit einem klar wird, dass man in seinen Anstrengungen nicht nachlassen darf. Wenn man das nächste Experiment umsetzen möchte, muss man dafür sorgen, dass die Mittel für das Labor weiter fließen. Viele PhD-Studierende sind sich gar nicht bewusst, wo das Geld herkommt, und geben es aus, ohne nachzudenken. Deshalb ist es schon für



Postdocs so wichtig, sich anzugewöhnen, stets daran zu denken, wie sich der nächste Schritt verwirklichen lässt.

Als Postdoc kann man sich ja frei entscheiden, ob man wirklich eine wissenschaftliche Laufbahnen anstrebt. Es ist nicht mehr wie in den fünfziger Jahren, als es möglich war, wissenschaftliche Fächer einfach nur aus Interesse zu studieren. Das kann man natürlich immer noch tun, wenn man aber Erfolg haben, Gelder aufreiben und eine Forschungsgruppe aufbauen möchte, stehen einem nur bestimmte Wege zur Verfügung, um Mittel zu erhalten. Man kann nicht einfach aus heiterem Himmel sagen: Das ist ja interessant, das will ich studieren! Es kann nämlich sein, dass keine Gelder zur Verfügung stehen.

Meine Forschungstätigkeit hat sich zum Beispiel weiterentwickelt, ich untersuche heute nicht mehr exakt die Dinge, über die ich vor zehn Jahren geforscht habe. Forschung ist immer in Bewegung, sie entwickelt sich weiter in neue Bereiche, und bei manchen meiner

Forschungsthemen brach die Finanzierung einfach weg. Das ist manchmal enttäuschend, aber man sucht sich dann neue Ziele und geht weiter. Das hört niemals auf.

Sie sind aktives Mitglied einer „Postdoctoral Association“ an Ihrer Fakultät. Dieser Zusammenschluss wurde von Postdoc-Forschenden für Postdoc-Forschende gegründet. Was ist sein Zweck?

Angefangen hat es vor fünf oder zehn Jahren, als der Boom der Biowissenschaften begann. Heute sind 300 Postdocs Mitglieder. Unser Ziel war es, dass Postdocs füreinander eintreten. So bilden sie eine zusammenhängende Gruppe innerhalb des Kollegiums. Das ist keine Gewerkschaft im politischen Sinn, aber wir bemühen uns, sämtliche Aspekte abzudecken, von rein geselligen Zusammenkünften (Grillabende oder Besuche im Pub) bis hin zu sehr ernstesten Angelegenheiten: Wenn ein Postdoc ein ernstes Problem mit seinem oder ihrem Mentor hat, kann er oder sie mit uns darüber reden.

Stimmen der Teilnehmer



Christina: „Wir sind jetzt beide kurz vor dem Ende unserer Promotion. Wir wollen uns die Möglichkeit einer akademischen Karriere offenhalten und haben jetzt auch vor, einen Postdoc zu machen und unter Umständen eine akademische Laufbahn zu verfolgen.“

Alexander: „Ich habe das „normale“ deutsche System durchlaufen: Wenn ich jetzt anfangen, in irgendeine Art von Arbeitsmarkt einzutreten, bin ich fast 30 - und habe erstmal nichts falsch gemacht. Deshalb wäre es für mich schon wichtig, möglichst bald eine Art von Sicherheit zu haben.“

Christina und Alexander Birkel, Institut für Anorganische Chemie und Analytische Chemie, Johannes Gutenberg-Universität Mainz,

Es geht um Respekt

Prof. Dr. Crister S. Garrett,
Director, Institute for American Studies, Universität Leipzig



Gibt es in den USA eine allgemeingültige Definition des Begriffs „Postdoc“?

Die Hauptorganisation für Forschungsuniversitäten, die „Association of American Universities (AAU)“ hat eine Arbeitsdefinition für den Begriff „Postdoc“ geprägt: Das ist in erster Linie eine Forschungsposition nach dem PhD-Abschluss unter einem Mentor, und die Arbeit ist auf einen bestimmten Zeitraum befristet. Diese grobe Definition wird von praktisch allen größeren Forschungsuniversitäten in den Vereinigten Staaten verwendet, wobei natürlich jede Einrichtung ihre eigene Praxis hinsichtlich dessen hat, was für Postdocs gilt. Die meisten Forschungsuniversitäten haben interne Regeln, die besagen, dass eine Postdoc-Stelle eigentlich nicht länger als fünf Jahre andauern sollte, vielleicht bis zu sieben.

In Deutschland ist der Weg zur Hochschulkarriere risikoreich: Auch nach vielen Jahren der Qualifizierung kann man noch durch die Maschen fallen. Stimmt es, dass das amerikanische Hochschulwesen mehr Möglichkeiten für diejenigen bietet, die kein „full professorship“ erreichen?

Einige meiner deutschen Kolleginnen und Kollegen erzählen mir, wie schlimm es in Deutschland mittlerweile sei, mit oft hundert hoch qualifizierten Bewerbern auf eine einzige Position. In den Vereinigten Staaten ist das bereits seit 25 Jahren so. Die Leute im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften sehen sich seit geraumer Zeit einem sehr unsicheren und prekären Arbeitsmarkt gegenüber. Man hat oft 100 hervorragende Bewerber auf eine einzige volle Stelle.

Hinzu kommt auch, dass die „full professorships“ im amerikanischen System im Aussterben begriffen sind. Dieser Trend hat sich in den vergangenen 30 Jahren herausgebildet. An den bedeutenden Forschungsuniversitäten, also den Top-Universitäten, ist der Großteil der Positionen noch Tenure-Stellen. In der Hochschullandschaft insgesamt jedoch werden die „Tenures“, die Festanstellungen auf Lebenszeit mit sämtlichen Zusatzleistungen, immer weniger. An ihre Stelle treten verschiedene Arten von Verträgen, etwa Anstellungen von Jahr zu Jahr oder auch über längere Zeiträume.

Aber mein Eindruck ist, dass es mehr Chancen gibt. Diese Angst davor, alt und vom Arbeitsleben ausgeschlossen zu sein - dieses Gefühl scheint mir in den Vereinigten Staaten viel weniger ausgeprägt zu sein als derzeit in Deutschland. Außerdem kombinieren zunehmend mehr Leute eine akademische Laufbahn mit einer zusätzlichen Tätigkeit, etwa wenn eine Universität sagt: „Wir können Ihnen eine 50-Prozent-Stelle oder eine 30-Prozent-Stelle geben“, und man den Rest mit einer anderen Tätigkeit ausfüllt. Natürlich hat das Auswirkungen auf die Familie und andere Lebensbereiche. Es kann aber auch genau das sein, was jemand sich wünscht. Man muss allerdings bereit sein, so etwas als erfolgreiche Position zu definieren, und nicht als enttäuschenden Kompromiss.

In den Vereinigten Staaten gibt es die so genannte „National Postdoc Appreciation Week“. Warum?

Es gibt da dieses Schlagwort vom „unsichtbaren Postdoc“. Gemeint ist damit, dass Postdocs sich in einer Art Grauzone zwischen Studieren und allgemein anerkannter Berufstätigkeit bewegen. Und vor allem in den Naturwissenschaften, den Biowissenschaften, stellen Postdocs eine grundlegende Komponente für den Betrieb einer Einrichtung dar. Trotzdem sind sie relativ „unsichtbar“. Die Amerikaner haben ja ein besonderes Faible für Anerkennungstage und -wochen, davon gibt es hunderte. Es handelt sich also um den Teil eines politischen Prozesses, um die Anerkennung für Postdocs und für deren Rolle innerhalb des Systems zu steigern. Letztendlich geht es grundsätzlich um Achtung: Es geht darum, an den Universitäten und Forschungseinrichtungen Achtung entgegengebracht zu bekommen, anerkannt und respektiert zu werden und nicht länger unsichtbar zu sein.

Wie sind Sie zu Ihrer Anstellung als Universitätsprofessor gekommen?

Das ist eine lange, komplizierte Geschichte, die ganz langsam ins Rollen kam. Ich hatte private Vorbilder. So nach und nach schloss ich dann Anderes aus, das ich auch hätte tun können, und gelangte dann schließlich zu der Entscheidung für einen PhD. Nach dem Fall der Mauer war mir klar, dass sich der Stellenwert Deutschlands in meiner Arbeit nun schlagartig ändern würde: Ich bin Politik- und Geschichtswissenschaftler, und ich hatte mich im Rahmen meines Arbeitsbereichs, internationale Beziehungen mit dem Schwerpunkt transatlantische Themen, bereits seit langem für Deutschland interessiert. Damals begann ich, die Sprache zu erler-

nen. Daran schloss sich meine persönliche Version der Postdoc-Phase an: In den Neunzigern absolvierte ich ein Transatlantic Fellowship der Robert Bosch Stiftung, einige Zeit danach dann ein Fulbright-Stipendium – Eines kam zum Anderen, und nun bin ich in Leipzig.

Würden Sie anderen empfehlen, in dieser Phase der Qualifizierung ins Ausland zu gehen?

Das ist fundamental. In den Vereinigten Staaten gibt es die so genannte „National Postdoc Association“. In deren Empfehlungen für Nachwuchsakademiker heißt es: Gehen Sie ins Ausland. Ganz besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften muss man das tun, um beim Wettbewerb um die besten Stellen mithalten zu können.



Das ID-E Berlin Team (v.l.n.r.): Jan-Martin Wiarda, Die Zeit (Moderator) | Nathalie Niedoba, Botschaft von Kanada | Prof. Dr. Stefan Kowarik, Gastreferent Deutschland | Dr. Annette Julius, DAAD | Carolin Weingart, Deutsch-Amerikanische Fulbright-Kommission | Prof. Dr. Crister S. Garrett, Gastreferent USA | Ailsa Kienberger, British Council | Dr. Karen Hussey, Gastreferentin Australien | Daniel Zimmermann, DAAD | Prof. Dr. Gary W. Slater, Gastreferent Kanada | Dr. Rima Dapous, British Council | Dr. Carsten Dose, Gastreferent Deutschland | Prof. Dr. Frank Sargent, Gastreferent UK | Thilo Lenz, Botschaft von Kanada | Kerrie Thronton, Group of Eight Australia | Nicht im Bild: Dr. Rolf Hoffmann, Deutsch-Amerikanische Fulbright-Kommission | Gabriele Kawlath, DAAD.

ID-E Berlin ist eine gemeinsame Initiative des DAAD, der Australian Group of Eight, des British Council, der Deutsch-Amerikanischen Fulbright-Kommission und der Kanadischen Botschaft. Mit der Konferenzreihe soll die deutsche Debatte über die Zukunft der deutschen Hochschulpolitik bereichert und um alternative Modelle und Erfahrungswerte erweitert werden. Neue Perspektiven stellen nicht nur das Altbewährte in Frage – der Blick über den Tellerrand eröffnet auch praktische Alternativen. Mit der ID-E Berlin Konferenzreihe wollen die fünf Partnerorganisationen die aktuelle Debatte aufgreifen und sie um konstruktive Angebote und Best-Practices aus ihren Ländern bereichern. Nicht nur die Expertinnen und Experten aus dem anglo-amerikanischen Raum liefern wertvolle Impulse, sondern auch die Mitglieder der Organisationen, die als Teilnehmer und somit gleichzeitig als Multiplikatoren agieren.