



Wissenschaftlicher Nachwuchs

– Postdoc an der Humboldt-Universität zu Berlin

Inhalt

Einleitung

Nach der Promotion - die Perspektive der Postdoc-phase

Karriereplanung kontra Familienplanung ?

Doppelkarrieren in der Wissenschaft

Juniorprofessur oder Habilitation ?

Ins Ausland und zurück

Postdoktorandenförderung durch Drittmittelgeber

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Die Berufung

Einleitung

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen in der Postdoc-phase ist in den letzten 10 Jahren an der Humboldt-Universität zu einem wichtigen Bestandteil der dynamischen Entwicklung unseres Forschungspotenzials geworden. Es geht dabei vor allem die Unterstützung der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die beteiligten Akteure der Universität.

Die wissenschaftliche Karriere an der Humboldt-Universität (HU) soll Erfolge in der Forschung, Lehre und im persönlichen Streben als Nachwuchswissenschaftler oder Nachwuchswissenschaftlerin ermöglichen. Mit den folgenden Ausführungen wird diese Phase allgemein umrissen und besondere Hinweise für die Wissenschaftskarriere an der Humboldt-Universität werden gegeben.

Die Idealperspektive für eine Wissenschaftskarriere nach der Promotion ist auf eine Professur innerhalb von 5-7 Jahren gerichtet.

Diese im Telegrammstil beschrieben heißt, die Promotion muss mit sehr gutem Abschluss absolviert sein. Die Postdoc-phase sollte mit Lehrerfahrung und eigenen Forschungsprojekten bis zu 7 Jahre vorgeplant sein, in der ein zwei Jahre dauernder forschungsrelevanter Auslandsaufenthalt enthalten ist. Weiterhin ist es ratsam bevor der 40. Geburtstag erreicht ist, eine Familie mit zwei Kindern gegründet und die Karriere des Partners/in unterstützt zu haben. Hinzu kommt, dass "DIE Professur" zum richtigen Zeitpunkt vakant ist und ausgeschrieben wird.

Wenn es so einfach wäre, könnten wir an dieser Stelle aufhören.

Die Mehrzahl der Lebensläufe junger exzellenter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an unseren Universitäten stellt sich nicht so geradlinig dar, ist deshalb aber auch auf keinen Fall weniger interessant und zielführend.

Wie das Wort Karrierepyramide schon sehr bildhaft sagt, wird es an der Spitze

immer enger. Auf dem Weg nach oben gibt es nicht nur Stolpersteine, sondern auch „unüberwindbare“ Barrieren für den/die Einzelne/n. Dazu zählen:

- große internationale Konkurrenz,
- keine passenden thematischen Strukturen,
- bereits getroffene Entscheidungen, die die Flexibilität einengen z.B. Wohnsitzfestlegung,
- Grenzen der eigenen Entwicklung,
- materielle Zwänge.

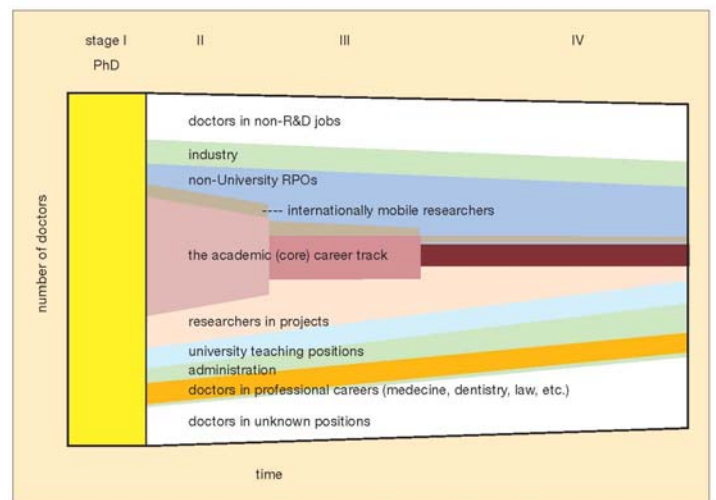


Figure 2.2. Schematic illustration of the diversity of research careers in the European Research Area (ERA) using Finland as a concrete example.

1

Eine in der Wissenschaft weit verbreitete Strategie den nationalen Engpässen für die Karriere auszuweichen, sind Bewerbungen an amerikanischen, englischen oder besser ausgestatteten europäischen Universitäten. Die Realität Deutschlands ist noch immer, dass hoch begabte Nachwuchswissenschaftler/innen z.B. in die USA abwandern (15%), weil sie dort bessere Arbeitsbedingungen erwarten.

Dennoch ermöglichen auch die vorhandenen nationalen Optionen Handlungsspielräume für eine individuelle Planung. Die Freiräume in der Wissenschaft und Lehre an den Universitäten sind besonders attraktiv. Diese sind an keinem anderen Arbeitsort so umfassend. Das sich gegenseitig befruchtende Verhältnis von Forschung und Lehre enthält ein großes schöpferisches Potenzial. Nirgends sonst -

¹ Research Careers in Europe Landscape and Horizons, A report by the ESF Member Organisation Forum on Research Careers, 2009

als in der Universität - gibt es die Möglichkeit des intensiven gemeinsamen kreativen Forschens mit Professoren/innen, Studierenden und Promovierenden an einer wissenschaftlichen Problemstellung.

Die Humboldt-Universität zählt in vielen Fächern zu den forschungsstarken Universitäten Deutschlands. Von der DFG werden 15 Sonderforschungsbereiche an der HU gefördert. Wissenschaftler/innen forschen z.B. in 13 Interdisziplinären Zentren, 13 DFG Forschergruppen, 10 Nachwuchsgruppen, 20 Eigenen Stellen etc.

Nach der Promotion – die Perspektiven der Postdoc-phase

In der Promotionsphase wird man bereits über weitere Perspektiven und Lebensabschnitte nachdenken. Die Planung der forschenden und lehrenden Tätigkeit an Hochschulen bedarf in besonderem Maße der Weitsicht und Flexibilität.

Defizite in der eigenen Qualifikation für eine Universitätskarriere sollten bereits in der Promotionsphase erkannt und ihr Abbau begonnen worden sein. Denn wenn man sich nach der Promotion und der ersten Postdoc-phase um eine Juniorprofessur bewerben oder eine Nachwuchsgruppe leiten will, sind die Verwaltungs-, Leitungs- und Gremienarbeiten neben der Forschungs- und Lehrtätigkeit ständige Begleiter. Qualifizierungsbedarf kann in der Postdoc-phase in folgenden Tätigkeitsfeldern ausgemacht werden: Lehre (z.B. Didaktik, Präsentation, Rhetorik), Forschungsmethodik, Publikationstätigkeit, Projekt- und Universitätsverwaltung (Personalführung, Managementtechniken). Diesbezügliche Qualifikationsangebote der Universitäten oder darüber hinaus sollten wahrgenommen werden, wenn sich eine weiterführende Hochschulkarriere andeutet. U.a. bieten das Berliner Zentrum für Hochschullehre sowie die berufliche Weiterbildung der Humboldt-Universität dafür eine große Auswahl an.^{2/3/} Auch außeruniversitäre Angebote des CHE (Centrum für Hochschulentwicklung), des Hochschullehrerverbandes, des Zentrums für Wissen-

schaftsmanagement in Speyer oder der Internationalen Akademie des DAAD können interessante neue Perspektiven eröffnen.

Der Weg nach der Promotion ist in den einzelnen Fächern mit unterschiedlichen Perspektiven versehen. In einer Befragung der Doktoranden/innen der Humboldt-Universität (ProFile 2009) haben ca. 80% der Promovierenden ein hohes Interesse an einem weiteren Arbeitsplatz in der Forschung angegeben. Etwas mehr als 50% gaben ein hohes Interesse an der Lehre an. Ein starkes Interesse am Management wurde von ca. 35 % geäußert. Das Interesse an Verwaltung hielt sich dabei mit 13 % vergleichsweise in Grenzen.

Die tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion sehen nach einer Befragung der Universität Marburg von 1.150 Doktoranden⁴ wie folgt aus: ca. 40% der Promovierten fanden einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst, ca. 40% in der Privatwirtschaft und ca. 20% fanden in sonstigen Sektoren einen Arbeitsplatz. 40% haben sich thematisch weiterhin mit Forschung beschäftigt davon 22% in den Hochschulen und 18% in anderen Forschungseinrichtungen, wie z.B. Fraunhofer-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Institute der Leibniz Gemeinschaft usw.

Der Grund für die Diskrepanz von Wunsch und Wirklichkeit ist, dass Promovierte in Deutschland in weit stärkerem Maße Alternativen zu einer Hochschulkarriere haben als in anderen Staaten. Dies hängt nicht nur mit der Arbeitsmarktsituation außerhalb der Hochschulen zusammen, sondern auch damit, dass in Deutschland die Promotionsphase strukturell besonders offen und der Erwerb eines Dokortitels nicht notwendigerweise auf eine wissenschaftliche Laufbahn ausgerichtet ist.⁵

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Einstellung von Personal an der Hum-

² <http://www.hu-berlin.de/studium/berweit/bw.htm>

³ <http://www.bzhl.tu-berlin.de/>

⁴ Kersting 2000 Kersting, Norbert: Promotionsstudium im Vergleich. Universität Marburg, 2000

⁵ Janson, Kerstin; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich: Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Waxmann, Münster, 2007

boldt-Universität geben das Hochschulrahmengesetz und das Berliner Hochschulgesetz BerIHG vor. Im Wissenschaftszeitarbeitsvertragsgesetz ist eine arbeitsvertragliche Gesamtverweildauer an Universitäten nach dem Studium von zwei mal 6 Jahren (6 Jahre bis und 6 Jahre nach der Promotion) vorgesehen.⁶ Darüber hinaus können Drittmittel finanzierte Beschäftigungsverhältnisse ohne zeitliche Begrenzung an den Universitäten abgeschlossen werden.

Die Option bereits in jungen Jahren Professor oder Professorin zu werden, gibt es seit 2002 in Deutschland: nach der Promotion und einem mindestens zweijährigen Auslandsaufenthalt über die Juniorprofessur zu einer Professur, ohne notwendiger Weise eine Habilitation zu schreiben.

Ob danach dann schließlich die Möglichkeit besteht, auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden, hängt von mehreren Faktoren ab. Es gibt insgesamt um die 37.000 Professuren in Deutschland (mit einem Anteil von ca. 17% Frauen – steigende Tendenz) nach der Besoldungsgruppe W2 und W3 an Hochschulen in Deutschland. Die meisten sind Beamte auf Lebenszeit.

D.h. für Ihre persönliche Situation muss:

- zum passenden Zeitpunkt eine passende Stelle einer Professur mit Ihrem wissenschaftlichen Schwerpunkt frei werden,
- die entsprechende Hochschule muss sich für Sie entscheiden und
- das Ministerium muss die Berufung aussprechen.

Wenn Sie in die Zielgerade als Erste/r einlaufen wollen, müssen Sie am Ende des Weges ein genaues Timing hinlegen.

An der Humboldt-Universität gibt es zurzeit (2010) 411 Haushalts- und Drittmittelfinanzierte Professuren. Davon sind 101 durch Professorinnen (inkl. Juniorprofessorinnen) besetzt. 49 der insgesamt 411 Professuren sind Juniorprofessuren, davon entfallen 30 auf Juniorprofessorin-

nen. Die Professuren, werden öffentlich ausgeschrieben. Informationen der HU-Ausschreibungen finden Sie unter: <http://www.personalabteilung.hu-berlin.de/stellenausschreibungen>.

Deutschlandweite Ausschreibungen sind auf folgender Webseite zu finden: <http://www.academics.de/home.html>.

Karriereplanung kontra Familienplanung ?

Karriere an der Hochschule bedeutet, eine Position zu erringen, in der man selbst über den Inhalt seiner Forschungs- und Lehrarbeit entscheidet, sich als Persönlichkeit durchsetzt und eine leitende Funktion über Mitarbeiter/innen ausübt.

Mit dieser Arbeitsbelastung kann man sich nicht auf einen 8-10 Stunden-Arbeitstag zurückziehen. Regelmäßige Labor-/Büropräsenz, auch an den Wochenenden, zeitaufwendige Recherchen und Kongresse sind normaler Alltag. Hinzu kommen die Teilnahme an Sitzungen der universitären Gremien und sonstige Aufgaben als wissenschaftliche/r Experte/in, zu denen man Sie anfragen wird.

Die Familiengründung und damit die zusätzliche Orientierung auch auf diesen persönlichen Schwerpunkt, fällt häufig in die Zeit der höchsten beruflichen Beanspruchung. Junge ehrgeizige Väter und Mütter sind in dieser Zeit großen Interessenkonflikten ausgesetzt und fühlen sich an den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Komplizierter wird die Situation noch, wenn ein Forscherpaar eine Familie gründen will.

Die statistische Realität sieht so aus, dass Frauen in der Wissenschaft in den Spitzenpositionen der Forschung weniger vertreten sind. Das hat u.a. damit zu tun, dass sie die Hauptlast der Familienarbeit leisten müssen und ihre Verantwortung auch schwer abgeben können. Frauen, die sich für die wissenschaftliche Laufbahn entschieden haben, sind die positive Bilanz der folgenden Statistik.

⁶ Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen können Sie über das WWW unter der Adresse: http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG_endg.pdf finden.

Akademische Laufbahn			
Frauenanteile der Studierenden, Absolventen und des Personals an Hochschulen	Frauenanteil in Prozent		
	2006	2007	2008

¹ Studierende insgesamt im Wintersemester.

² Habilitationen im Kalenderjahr.

³ Personal am 01. Dezember.

⁴ Bevölkerung am 31. Dezember des Vorjahres.

Studienanfänger	49,4	49,8	49,7
Studierende ¹	47,8	47,7	47,8
Absolventen	50,5	50,8	51,1
Promotionen	41,1	42,2	41,9
Habilitationen ²	22,2	24,3	23,4
Hochschulpersonal insgesamt ³	51,3	51,8	52,1
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ³	31,4	32,8	34,3
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter ³	36,0	37,1	38,5
Hauptberufliche Professoren ³	15,2	16,2	17,4
C4-Professoren ³	9,9	10,0	10,3
Bevölkerung insgesamt ⁴	51,1	51,0	51,0

Statistisches Bundesamt Deutschland
7

Unter dem verschärften Konkurrenzdruck um die wenigen freien Stellen wird die Frage kaum thematisiert, ob es andere Modelle für die wissenschaftliche Arbeit geben könnte, in denen Raum bleibt für menschliche bzw. familiäre Beziehungen. Solche Modelle könnten auch Kreativität freisetzen, die wiederum der Forschung zugute kommt.

Zurzeit sind die konkreten Handlungsfelder für die Universitäten zur Unterstützung der im Wissenschaftsbereich tätigen Familien wie folgt beschrieben:

- mehr Transparenz in Berufungsverfahren,
- Angebote für Dual-Career-Couples schaffen,
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Hochschule einrichten (Prädikat Familienfreundliche Hochschule),
- Ranking unter Gleichstellungsgesichtspunkten bei der Förderung von

⁷ <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/Content50/FrauenanteileAkademischeLaufbahn>

Nachwuchswissenschaftlerinnen einführen,

- Chancengleichheit für Frauen und Männer mit dem Total-E-Quality-Prädikat kennzeichnen.

Die Humboldt-Universität fördert Familien und Frauen durch mehrere Angebote auf unterschiedlichen Ebenen, so dass das Netz der realisierten Maßnahmen dichter wird und möglichst keine Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund struktureller Nachteile auf dem Weg zur Professur „verloren gehen“. ^{8/9}

Ein Beispiel ist der Gleichstellungsfonds der HU zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Humboldt-Universität richtete beginnend mit dem Haushalt für das Jahr 2010 einen zentralen Gleichstellungsfonds ein, der mit 250.000 € p.a. gespeist wird.

Ziele der Förderung sind die Überwindung struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen an der Humboldt-Universität, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen in den Disziplinen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie die weitere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität.

Fakultäten und Institute bzw. neu berufene Professorinnen (Beginn der Tätigkeit: 2010 oder später) können Mittel für befristete personelle Maßnahmen beantragen. Voraussetzung für die Mittelzuweisung ist das Erreichen eines Zieles, das für jede Maßnahme individuell zu vereinbaren ist. Folgende Verwendung der Mittel ist möglich:

- Ausstattung einer mit einer Frau besetzten Professur mit zusätzlichen halben bzw. viertel Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- Befristete Beschäftigung zusätzlicher Laborkräfte
- Beschäftigung zusätzlicher studentischer Hilfskräfte

⁸ <http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitung/pb/pb3/familienrechte-hochschule/buero/>

⁹ <http://gremien.hu-berlin.de/frb/foerd>

- Erhöhung der Personalkapazität über den Abschluss von Werkverträgen.¹⁰

Ein Beispiel: Doppelkarrieren in der Wissenschaft (Dual-Career-Couples)

"Eine Physikerin wird auf einen Lehrstuhl berufen und ihr Partner, ebenfalls hochqualifizierter Wissenschaftler, sucht eine entsprechende Leitungsfunktion in räumlicher Nähe - ein keineswegs einfaches Unterfangen und doch ein sehr realistisches Szenario: Ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben einen Partner, der ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist. Deutsche Hochschulen bieten jedoch bisher kaum adäquate Karriereperspektiven für Wissenschaftler-Paare."¹¹

Das bestätigt der Stifterverband in seiner Studie »Brain Drain - Brain Gain«. Für mehr als 70 Prozent der befragten deutschen Wissenschaftler/innen im Ausland spielen herausragende Berufschancen für den/die Lebenspartner/in und ein gutes Angebot an Kinderbetreuung eine entscheidende Rolle bei der Wahl ihres Lebensmittelpunktes.¹²

Die Schwierigkeit in Deutschland mit der Doppelkarriere von Paaren offensiv umzugehen, liegt in der Beurteilung der Qualität der/des mit zu versorgenden Partners. "Wenn es heißt, wir müssen für jemanden einen Job finden, weil der Partner hier einen Job hat, dann hat das mit Qualifikation zunächst nichts zu tun. Gleichzeitig hört keiner gern, dass er eine Stelle nur bekommen hat, weil er oder sie die Frau oder der Mann von der oder dem ist. Es ist für beide Seiten eine schwierige Situation."¹³

¹⁰ <http://www.amb.hu-berlin.de/2010/6/062010>

¹¹ DFG: Eine Partnerschaft - Zwei Karrieren, Erste Tagung zu Karrierechancen für Wissenschaftler-Paare erörtert Modelle für deutsche Hochschulen, Pressemitteilung Nr. 8, 04. März 2003

¹² Lisberg-Haag, Isabell: Nicht ohne meinen Liebsten. Universitäten und Förderorganisationen geloben, mehr Rücksicht auf "Doppelkarriere-Paare" zu nehmen, in: Frankfurter Rundschau v. 05.03.2003

¹³ Nüsslein-Vollhard, Christiane: Es gibt keine Patentlösung, In: Dual Career Couples - Karriere im Duett, Mehr Chancen für Forscherpaare -, DFG, 2004

Zurzeit werden von der Humboldt-Universität sehr individuelle Falllösungen angeboten - maßgeschneidert auf die jeweiligen Wissenschaftler/innen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft bietet auch zu diesem Zweck Nachwuchswissenschaftlern durch sogenannte "portable" Förderangebote die Möglichkeit, in der Nähe des Partners zu arbeiten. Dies gilt insbesondere für die Stipendienprogramme, das Förderangebot "Eigene Stelle" sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch für das Emmy Noether-Programm.

Juniorprofessur oder/und Habilitation ?

Nach einer herausragenden Promotion und einer erfolgreichen zweijährigen Postdoc-phase im Ausland können Sie zum **Juniorprofessor/ Juniorprofessorin** berufen werden. Das Hochschulrecht erlaubt jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen schneller verantwortlich in Forschung und Lehre tätig zu werden. Die Möglichkeiten vor dem 40. Lebensjahr eigenverantwortlich forschen zu können, sind erheblich gestiegen.

Von den Juniorprofessoren und -professorinnen wird erwartet, dass sie selbstständig lehren (durchschnittlich im Umfang von 4 SWS) und Diplomarbeiten sowie Promotionen betreuen. In der Forschung sollen sie sich profilieren und Drittmittel einwerben. Die Übernahme von Aufgaben in der Selbstverwaltung ist ein weiteres Tätigkeitsfeld.

Es gibt Hochschulen/Universitäten, die eine hohe Zahl an Juniorprofessuren eingerichtet haben. Die Humboldt-Universität nimmt in dieser Kategorie den ersten Platz mit ca. 50 laufend besetzten Juniorprofessuren ein. Danach folgen aktuell die Georg-August-Universität Göttingen, die Universität Hamburg, die Freie Universität Berlin, die Universität Bremen und die Leibniz Universität Hannover.

Aus Sicht der Stelleninhaber/innen hat sich das Instrument der Juniorprofessur als Qualifizierungsweg insgesamt bewährt. Mehr als zwei Drittel sind eher oder sehr zufrieden mit ihrer Situation; lediglich jeder Neunte ist unzufrieden. Entsprechend würden sich auch 71 % der

Befragten noch einmal für eine Juniorprofessur entscheiden; 17 % äußern sich unentschieden und 12 % würden den Weg der Juniorprofessur nicht noch einmal wählen.¹⁴

Der Frauenanteil bei Juniorprofessuren in den einzelnen Fächern liegt deutschlandweit doppelt so hoch wie der Frauenanteil bei C3/C4 Professoren im gleichen Fach. Das heißt z.B., dass in der Mathematik der prozentuale Anteil der Frauen an den Professuren bei unter 10 Prozent liegt, jedoch bei den Juniorprofessuren bei fast 20%. Bei den Sprachwissenschaften gab es bislang ca. 20 % Frauen auf C3/C4 Professuren. Der Juniorprofessorinnenanteil beträgt hier fast 60% (ebenda).

Der Evaluation an der Humboldt-Universität 3 Jahre nach der Berufung liegen Kriterien zu Grunde, die sich bereits in national und international anerkannten Verfahren zur Beurteilung von akademischer Leistung bewährt haben. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass einzelne Punkte insbesondere aus dem quantitativen Bereich (Drittmittel, internationale Publikationen), in den jeweiligen Disziplinen sehr unterschiedliche Bedeutung und Realisierungschancen haben. Die unten aufgeführten Kriterien bieten deshalb einen möglichen Rahmen der Evaluation, der – abhängig vom jeweiligen Fach – erweitert oder eingegrenzt werden sollte.

Ausgangspunkt und Grundlage der Bewertung ist die Überzeugung, dass Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren eigenständige Forscherpersönlichkeiten und dazu in der Lage sind, ihren Forschungs- und Arbeitsbereich selbstständig zu gestalten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und ihren Arbeitsbereich nach außen zu vertreten.

Für die Bewertung der Leistung in Forschung, Lehre und Gremien gilt: Die Weitergabe von Wissen und die Verantwortung für Studierende und Graduierte ist ein wesentlicher Bestandteil einer Juniorprofessur. Ohne eine positive Lehrevaluation nach den ersten drei Jahren kann ei-

ne Juniorprofessur nicht verlängert werden. Forschung ist jedoch das *sine qua non*. Dabei gilt der Grundsatz, dass exzellente Forschung Defizite in der Lehre in begrenztem Umfang ausgleichen kann, nicht aber eine exzellente Lehre eine weniger gute Forschungsevaluation. Engagement in der universitären Selbstverwaltung wird erwartet. Das Engagement eines Juniorprofessors/einer Juniorprofessorin muss jedoch in der Gremienarbeit nicht so umfassend sein wie bei Professorinnen und Professoren auf unbefristeten Stellen.

Die transparenten auf hohem wissenschaftlichem Niveau erarbeiteten Evaluationskriterien für Juniorprofessuren an der HU tragen zu dem Erfolgsmodell an unserer Einrichtung bei (vgl. Leitfaden für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren¹⁵).

Die Humboldt-Universität sieht in der schnellen Umsetzung und dem Ausbau der Förderung der Juniorprofessuren die Möglichkeit, herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen zu gewinnen und den Grundstein für exzellente Berufungen in den kommenden Jahren zu legen.

Die Juniorprofessuren, deren Stelle an der HU zeitlich ausliefen, haben im Anschluss zu 75 % einen Ruf an eine deutsche oder ausländische Universität erhalten.

Neben der im Jahr 2002 eingeführten Personalkategorie Juniorprofessur gibt es natürlich noch immer den bislang als Regelfall an der Hochschule bezeichneten Weg zu einer Professur: die Habilitation.

Die Habilitation als „höchstes deutsches akademisches Examen“ dient dem Nachweis der wissenschaftlichen Lehrbefähigung in einem Fach, d.h. die betreffenden Personen können sich für eine Professorenstelle bewerben.

Es muss jeweils individuell entschieden werden, ob in Ihrem Fach eine Juniorprofessur oder/und die Habilitation in Frage kommt.

¹⁴http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf

¹⁵ <http://www.amb.hu-berlin.de/2003/42/4220030>

Entsprechend der Regelungen der Habilitationsordnungen der Fakultäten kann wie bisher die traditionelle Habilitation, die „kumulative“ Habilitation oder auch der Verzicht auf eine Habilitation Zugangsvoraussetzung für eine Berufung sein.

Bei einer Entscheidung für die Habilitation müssen die Habilitationsleistungen erbracht werden. Die Habilitationsleistungen beinhalten in der Regel (vgl. Habilitationsordnungen der Fakultäten):

- Eine umfassende Monographie (Habilitationschrift), die ein bedeutender wissenschaftlicher Beitrag in dem angestrebten Fach sein muss (traditionelle Habilitation), oder eine Monographie und publizierte Forschungsergebnisse, die in ihrer Gesamtheit einer Habilitationschrift gleichwertige Leistungen darstellen („kumulative“ Habilitation), oder publizierte Forschungsergebnisse, die in ihrer Gesamtheit einer Habilitationschrift gleichwertige Leistungen darstellen (Verzicht auf eine Habilitation).
- ein öffentlicher Vortrag aus dem angestrebten Fach mit anschließender wissenschaftlicher Diskussion,
- eine hochschulöffentliche Probevorlesung von einer Doppelstunde über einen Teilbereich des gewählten Lehrgebiets.

Die Habilitation erfolgte in der Vergangenheit in der Regel auf einer sogenannten „Assistentenstelle“. Mit Einführung der Juniorprofessur wurden an der Humboldt-Universität viele dieser Stellen zu Gunsten der neuen eigenständigen Personalkategorie umgewandelt. So wird bei uns die Habilitation auch von Juniorprofessuren angestrebt.

Ins Ausland und zurück

Von Berufungskommissionen wird teilweise beklagt, dass junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Deutschland geographisch und inhaltlich wenig mobil sind. Manchmal wird von den Bewerbern/innen zu spät bemerkt, dass internationale Reputationen für die Berufung auf Professoren/innenstellen benötigt werden.

Für die wissenschaftliche Karriere an Hochschulen ist es unbedingt notwendig, dass der Lebenslauf: Kontakte zu, Zusammenarbeit mit und Aufenthalte in international renommierten Einrichtungen aufweist.

Ein Hauptziel des Austausches ist die wechselseitige Inspiration der Wissenschaftler/innen und Kooperationspartner/innen für ihre Forschungsarbeiten. Die Postdoktoranden/innen sollen einerseits ihre Forschungsmethoden und Fachkompetenz in der Gastinstitution erweitern. Andererseits sollen sie selbst eigene Methoden und Erfahrungen in die Forschung einbringen, um neue wissenschaftliche Fragestellungen zu entwickeln.

Das Ziel der nationalen Forschungsförderung ist u.a. auch die internationalen Erfahrungen der Wissenschaftler/innen zu nutzen. Dazu gibt es zwei Strategien. Die erste ist, Wissenschaftler aus dem Ausland ins eigene Land zu holen und sie dann zu behalten. Ein typisches Beispiel land für diese Strategie ist die USA. Die zweite Strategie ist, Wissenschaftler gezielt ins Ausland schicken und dann für die eigene Wissenschaftsentwicklung zurückzuholen.

Statistisch gesehen gehen die meisten deutschen Postdoktoranden/innen aktuell in die USA. Danach folgen Großbritannien und die Schweiz. Die USA rangiert nach wie vor an erster Stelle, weil hier attraktive Arbeitsmöglichkeiten gegeben sind und ein USA-Aufenthalt für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zur Karrierevorbereitung gehört.

Motive für die Wahl des Aufenthaltsortes sind neben der Attraktivität der ausländischen Arbeitsmöglichkeiten auch die wahrgenommenen Defizite im Herkunftsland und private Gründe.

Die Rückkehrquote der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ist in erster Linie von der Befristung ihrer Zeit im Ausland und von den adäquaten Stellenangeboten in Deutschland bestimmt. Aber auch familiäre Gründe spielen eine große Rolle.

Wenn Sie sich über den internationalen Werdegang von neu berufenen Juniorpro-

fessuren an der Humboldt-Universität erkundigen wollen, sehen Sie sich deren CVs an und nehmen Sie bei Bedarf Kontakt zu ihnen auf: http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/juniorprofessuren/.

Postdoktorandenförderung durch Drittmittelgeber

Die Auswahl der Drittmittelgeber, die hier schlaglichtartig vorgestellt werden, hat den Fokus auf die Vergabe öffentlicher Forschungsmittel gelegt. Daneben gibt es eine Vielzahl von privaten Mittelgebern, die Sie in einschlägigen Forschungshandbüchern¹⁶ oder im Netz¹⁷ recherchieren können.

Die meisten öffentlichen Drittmittelgeber sehen für die Postdoc-phase eine grundsätzliche Bedingung vor:

Die Promotion soll in der Regel nicht länger als zwei bis maximal 5 Jahre vor Antragstellung abgeschlossen worden sein.

Es sollte beachtet werden, dass Postdoktorandenfinanzierungen von verschiedenen Drittmittelgebern mit fokussierter inhaltlicher Ausrichtung der Forschung unterstützt wird. Diese inhaltlichen Schwerpunktprogramme können befristet sein und sind meist auf gesellschaftlich relevante Entwicklungen fokussiert.

Ein weiterer Gesichtspunkt bei der Suche nach passenden Forschungsförderprogrammen sollte die Überlegung sein, dass Sie ggf. für Ihre wissenschaftliche Karriere noch nicht alle wichtigen Kriterien erfüllen (Auslandsaufenthalt, Lehrerfahrung, Publikationen). D.h. die Förderprogramme sind so auszuwählen, dass Sie die Möglichkeit haben, Ihre „Lücken“ zu schließen. Hier sind zwei Beispiele aufgeführt:

- Wenn Sie in Ihrer Promotionsphase noch keinen Auslandsforschungsaufenthalt absolviert haben und einen Teil Ihrer geplanten Forschung (bis zu zwei Jahren) im Ausland durchgeführt werden kann, bieten hier u.a. die Alexander von Humboldt-Stiftung, die EU-Förderung, die DFG

(Forschungsstipendium) und der DAAD entsprechende Programme an.

- Die Förderung des DFG-Programms „Eigene Stelle“ sieht explizit keine Einbindung in der Lehre vor und richtet sich somit an Post-docs, die bereits Lehrerfahrung vorweisen können.

Die nachfolgend beschriebenen Möglichkeiten der Förderung sind keine Rankingreihenfolge. Die Hervorhebung und Förderung nach Exzellenz der Forschung in der Postdoc-phase, ist in den Antragsunterlagen aller Mittelgeber nachzulesen.

Sie können zur näheren Beratung die jeweiligen Vertrauensdozenten der Drittmittelgeber an der Humboldt-Universität ansprechen und/oder eine Beratung der Nachwuchsförderung in der Forschungsabteilung der HU in Anspruch nehmen.¹⁸

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Promotion ist Voraussetzung für die Vergabe der Forschungsmittel durch die DFG. Die Projekte sind aus den wissenschaftlichen Arbeiten der Fachgebiete zu erarbeiten (Bottom up). Es gibt Schwerpunktprogramme, zu denen eine Zuordnung möglich ist. Anträge können bereits kurz vor dem Abschluss der Promotion gestellt werden. Die DFG stellt im Rahmen der Projektförderung auch Personalmittel bereit und unterstützt die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie den Druck von Publikationen.

Die Begutachtung des Antrages ist ein mehrstufiger Prozess, der eine Zeit von ca. 6 Monaten beansprucht. Die Stipendien können bei Verlängerung der Laufzeit auf die Hälfte reduziert werden. Detaillierte Informationen können bei der DFG in den Webseiten über "Förderinstrumente für den wissenschaftlichen Nachwuchs" eingesehen werden.¹⁹

Spezifische Programme für die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen sind:

- *Forschungsstipendien*
- *Emmy Noether-Nachwuchsgruppen*

¹⁶ Z.B. Forschungshandbuch 2008/2009 Hochschul- und wissenschaftsfördernde Institutionen und Programme, Dr. Dieter Herrmann und Dr. K. P. Christian Spath

¹⁷ <http://www.kisswin.de>, <http://www.elfi.info>

¹⁸ <http://www.hu-berlin.de/vorlesungsverzeichnis/foerd.html>

¹⁹ <http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/index.html>

- Förderung von Eigenen Stellen
- Heisenberg-Programm

Die DFG bietet als Mittelgeberin für Forschung und Entwicklung von Hochschullehrernachwuchs in der Postdoc-phase umfangreiche und exzellente Möglichkeiten für die Planung der Wissenschaftskarriere, die verschiedenen persönlichen Belangen entsprechen. Nach einer eingehenden Beschäftigung mit den Antragsmodalitäten sollten Sie Präferenzen für das eine oder andere Programm aufgrund der individuellen Gegebenheiten festlegen. Lassen Sie sich von dem/der Ansprechpartner/in der Universität oder der DFG selbst beraten.

Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU)

Die DBU fördert vor allem die Biotechnologie in der Wissenschaft. Die Ausschreibung von Förderschwerpunkten dient dazu, verstärkt Anträge zu einem thematisch abgegrenzten Fachgebiet zu akquirieren. Die DBU greift auf diesem Wege aktuelle Tendenzen im Umweltbereich auf, richtet eine befristete, verstärkte Förderung ein und forciert die Forschung zur Schonung der Umwelt und Ressourcen.

Neben dieser Projektförderung werden auch Stipendien für Habilitationsvorhaben auf dem Gebiet des angewandten Umweltschutzes vergeben.²⁰

VolkswagenStiftung

Nach der DFG und der Deutschen Bundesstiftung Umwelt ist die Volkswagen-Stiftung die größte Forschungsförderin im Hochschulbereich für Nachwuchswissenschaftler/innen ohne eine Stelle an der Universität. Sie ist in ihrer Forschungsförderung themen- und problemorientiert. Die Programme zielen auf strukturelle Verbesserungen. Entwürfe für Projekte können den zuständigen Mitarbeiter/innen der VolkswagenStiftung bezüglich weiterführender Hinweise übermittelt werden. Ein zweistufiges Verfahren ist zur Begutachtung des Antrages vorgesehen, das ein halbes Jahr in Anspruch nimmt. Auch ausländische Stipendiaten sind willkommen.

²⁰ <http://www.dbu.de>

Spezifische Programme für die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen sind:²¹

- Struktur- und personenbezogene Förderung (Lichtenberg-Professuren, Schumpeter-Fellowships für den Hochschullehrer- und Führungsnachwuchs in den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften, Pro Geisteswissenschaften, Dilthey-Fellowships, Opus magnum, Fellowships für Postdoktoranden und -doktorandinnen aus den Geisteswissenschaften am Humanities Center der Harvard University)
- Auslandsorientierte Initiativen
- Thematische Impulse
- Gesellschaftliche und kulturelle Herausforderungen
- Außergewöhnliches.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

Im DAAD ist das Postdoktorandenreferat Programmabteilung Nord Referat 311 zuständig.²² Dort gibt es keine länderspezifisch unterteilte Antragstellung. Der DAAD vergibt Stipendien für eine Zeit von 3-12 (max. 24) Monaten, die für alle Fächer weltweit angeboten werden.

Voraussetzung ist eine Promotion mit magna cum laude. Die Promotion soll nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Des Weiteren ist Bedingung, dass die Stipendiaten sich nicht länger als ein Jahr vorher in dem Land, wo sie den Postdocs absolvieren wollen, aufhalten dürfen.

Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH)

Förderziel der Alexander von Humboldt-Stiftung ist Exzellenzförderung. Es werden Postdocs aller Fächer aus dem In- und Ausland gefördert.

Die Feodor-Lynen-Forschungsstipendien eignen sich für deutsche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die nach der Promotion im Ausland ein Forschungsprojekt durchführen wollen. 6-24 Monate können beantragt werden. Der Gastgeber

²¹

<http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung.html>
²² postdoc@daad.de

muss ein von der Humboldt-Stiftung bereits geförderter Wissenschaftler im Ausland sein. Bei der Finanzierung des Forschungsstipendiums strebt die Humboldt-Stiftung eine Beteiligung des Gastgebers an.

Für den *Sofja Kovalevskaja-Preis* bewerben Sie sich, wenn Sie als bereits erfolgreiche Spitzennachwuchswissenschaftlerin oder als erfolgreicher Spitzennachwuchswissenschaftler aus dem Ausland Ihre Promotion vor nicht mehr als sechs Jahren mit herausragendem Ergebnis abgeschlossen haben und Sie Publikationen in anerkannten internationalen Zeitschriften oder Verlagen vorweisen können. Mit dem Sofja Kovalevskaja-Preis haben Sie die Möglichkeit, an einer selbst gewählten Forschungseinrichtung in Deutschland für die Dauer von fünf Jahren Arbeitsgruppen aufzubauen und ein hochrangiges und innovatives Forschungsprojekt eigener Wahl durchzuführen.²³

Fritz Thyssen-Stiftung

Die Fritz-Thyssen-Stiftung vergibt Stipendien an jüngere promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen unmittelbar im Anschluss an die Promotion (ähnlich der Eigenen Stelle der DFG). Es gilt den ausgezeichnet Befähigten die Voraussetzungen zu möglichst selbständiger wissenschaftlicher Arbeit für einen Zeitraum zu schaffen. Dieser soll lang genug sein, die hervorragende Qualifikation zu beweisen, ist jedoch so zu begrenzen, dass auch noch adäquate alternative Berufswege möglich sind, wenn das ursprünglich angestrebte Ziel nicht erreicht wird. Es sind thematische Schwerpunkte vorgegeben.²⁴

Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina Post-doc²⁵

Die Zielgruppe des Programms sind jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aus naturwissenschaftlichen und medizinischen Fachgebieten, die bereits ein eigenständi-

ges Forschungsprofil erkennen lassen. Personen, denen Forschungsprojekte bewilligt werden, können diese an renommierten Forschungsstätten durchführen, in der Regel im Ausland, und erhalten dafür ein Post-doc Stipendium. Bewerberinnen und Bewerber aus Österreich und der Schweiz können nur bei einem Aufenthalt in Deutschland unterstützt werden.

Der Aufenthalt am Gastinstitut ist in der Regel für zwei, in Ausnahmefällen auch für drei, Jahre möglich. Es wird erwartet, dass die Geförderten nach Ablauf des Förderzeitraums in ihr Heimatland zurückkehren und ihre Qualifikation hier einbringen. Die Bewerbung kann bis zu 7 Jahren nach der Promotion erfolgen.

Die zur Verfügung stehenden Zuwendungen erlauben es, jährlich etwa 35 Stipendien zu finanzieren. Etwa 20 Stipendien werden pro Jahr neu vergeben.

EU-Förderung

Marie-Curie-Stipendien der EU (Unter der Rubrik People)

Marie-Curie-Stipendien sind auf einzelne Wissenschaftler/innen ausgelegte Maßnahmen zu entsprechenden Ausschreibungsterminen für Postdokoranden/innen.

Antragsberechtigte Nachwuchswissenschaftler/innen sind Wissenschaftler/innen in den ersten 4 Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit einschließlich der Forschungsausbildungszeit. Nach dem Auslandsstipendium ist die Finanzierung einer Reintegrationsphase möglich.²⁶

Starting Grants

Antragsberechtigt sind promovierte Forschende jeder Nationalität am Beginn einer unabhängigen Forscherkarriere. Die Promotion muss zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung mindestens 2 und höchstens 12 Jahre zurückliegen.

Die Antragstellung erfolgt durch den Principal Investigator in Abstimmung mit der

²³ <http://www.humboldt-foundation.de/web/kovalevskaja-preis.html>

²⁴ <http://www.fritz-thyssen-stiftung.de/>

²⁵ <http://www.leopoldina-halle.de/cms/de/akademie/foerderprogramm.html>

²⁶ <http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-92/>

Gastinstitution. Es wird ein einstufiges Antragsverfahren angewendet, d.h. es muss ein 25-seitiger Vollantrag eingereicht werden. Die Begutachtung der Anträge erfolgt dann in zwei Schritten (mit einem Interview in Brüssel während der zweiten Begutachtungsphase).

Die Starting Independent Researcher Grants werden jedes Jahr einmal ausgeschrieben.²⁷

European Science Foundation (ESF)

Die ESF betreibt Kooperationsförderung von nationalen Mitgliedsorganisationen, die sich ausschließlich mit Grundlagenforschung befassen. Alle Aktivitäten sind für alle Wissenschaftler/innen offen. Zu diesen Aktivitäten gehören European Research Conferences, Workshops, Summer Schools, Fellowships, Scientific networks. Ausschreibungstermine werden im Internet bekannt gegeben.²⁸

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Es gibt eine Vielzahl von außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Gemeinsam ist allen, dass sie sich um Spitzenforschung bemühen und in dem Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses Postdocpositionen und befristete Stellen für Forschung und Entwicklung vergeben. Nach Beendigung dieser Tätigkeit ist eine Rückkehr an die Hochschule prinzipiell möglich.

Die größten außeruniversitären Forschungseinrichtungen Deutschlands, die auch international agieren, sind:

- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG)
- Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)
- Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF)
- Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL - Blaue Liste)
- Deutsche Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrt (DLR)
- Hahn-Meitner-Institut (HMI)

Diese Forschungseinrichtungen betreiben Forschung und Entwicklung (F&E) im Auftrag von Industrieunternehmen und öffentlichen Stellen. Die F&E-Projekte orientieren sich am aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik und sind meist in einem zeitlichen Rahmen durchzuführen. Die Aufgaben sind wirtschaftsorientiert. Enge Kooperationen (z.T. vertragliche Bindungen) mit Hochschulen werden eingegangen.

Die überwiegende Zahl der Stellen für Postdocs ist auf drei bis fünf Jahre befristet. Danach können Sie zurück an die Hochschulen gehen oder sich endgültig für eine Stelle in der Industrie entscheiden.

Es gibt aber auch die Möglichkeit, Nachwuchsgruppen an den Forschungseinrichtungen zu etablieren - z.B. die Helmholtz-Nachwuchsgruppen²⁹.

Die Möglichkeiten der Vernetzung mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch gemeinsame Berufungen werden an der Humboldt-Universität intensiv genutzt. Zurzeit gibt es 37 sogenannte S-Professoren bzw. -Professorinnen, die einerseits ordentlich berufene Hochschul-lehrer/innen der Humboldt-Universität, darüber hinaus aber auch in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind. Neben den regulären Professuren werden auch zunehmend Juniorprofessuren gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen berufen. Folgende Juniorprofessuren wurden gemeinsam zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingerichtet:

- Binnenfischereimanagement gemeinsam mit dem Forschungsverbund Berlin e.V.
- Kooperationswissenschaften gemeinsam mit dem An-Institut für Genossenschaftswesen an der HU
- Analytische Chemie/Prozessanalytik gemeinsam mit der Bundesanstalt für Materialforschung (BAM)
- Effiziente Optimierung in der Aerodynamik gemeinsam mit dem Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V. (PIK).³⁰

²⁷ http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-98/260_read-172/

²⁸ <http://www.esf.org/research-areas.html>

²⁹

http://www.helmholtz.de/forschung/forschung_foerdern/nachwuchsfoerderung/

³⁰ Rechenschaftsbericht der HU 2009

Die Berufung

Eine grundlegende Voraussetzung für eine Berufung ist, dass freie Stellen vorhanden sind und diese zur Ausschreibung kommen. Sie werden in der Regel nur dann ausgeschrieben, wenn der bisherige Stelleninhaber bzw. die bisherige Stelleninhaberin ausscheidet, da Professoren/innen in Deutschland meist lebenslange Beamte sind.

Eine weitere Option ist, dass Schwerpunkte in Fächern neu bestimmt werden und dadurch Neuausschreibungen veranlasst werden.

Eine dritte Option ist der Tenure Track³¹ oder auch die Verpflichtung der Universität durch die Berufung von Heisenbergprofessuren (DFG) oder Lichtenbergprofessuren (VWStiftung) die jeweiligen Stelleninhaber/innen nach Laufzeit der Förderung zu übernehmen.

Berufungen an die Universität, an der man promoviert bzw. sich habilitiert hat, ohne in der Zwischenzeit woanders gearbeitet zu haben, sind seltene Ausnahmen, da im Allgemeinen das Hausberufungsverbot gilt. Tatsache ist aber, dass am Ende aller Karrierebemühungen innerhalb der Universitäten eine Berufung zum Professor oder Professorin stehen muss.

Nachwuchswissenschaftler/innen müssen deshalb ihr Fach und die personelle Besetzung darin genau im Auge behalten, um die Chancen realistisch einschätzen zu können und zu nutzen. Hinzu kommt, dass um die freien Stellen viele Mitbewerber/innen konkurrieren. Es bewerben sich nicht nur Postdoktoranden/innen, Privatdozenten/innen und Juniorprofessoren/innen sondern auch Professoren/innen, die sich beruflich verändern wollen.

Berufungsverfahren verlaufen nach Gesetzmäßigkeiten, Regeln und Ritualen, die nicht immer leicht zu durchschauen sind. Die Mitglieder von Berufungskommissionen vertreten verschiedene Inte-

ressen und es kann sein, dass auch inneruniversitäre Konkurrenzen bei den Vorschlägen für die Besetzung eine Rolle spielen. Die Mitglieder der Kommission machen sich anhand der Bewerbungsunterlagen und anderer zugängliche Informationsquellen ein Bild über die Qualifikation der künftigen Professoren oder Professorinnen.

Wenn Sie zu einem Probevortrag eingeladen werden, ist die erste Hürde überwunden. Beim Vortrag zählt Ihr persönlicher Eindruck. Die Kandidaten und Kandidatinnen sollten während der Probevorträge ein gutes Gespür für die Situation haben und bemüht sein, einen positiven Eindruck ihrer wissenschaftlichen Fähigkeiten und der Lehrqualifikation zu präsentieren und daneben auch eine gewisse Gelassenheit ausstrahlen. Dazu beitragen kann eine entsprechende Vorbereitung, unter Berücksichtigung folgender Schwerpunkte:

- Vorbereitung und Präsentation des Vortrags,
- Selbstdarstellung von Forschung, Lehre und Person,
- Umgang mit „schwierigen“ Fragen im Kolloquium,
- Bewältigung von Misserfolgen.³²

Auch für die Humboldt-Universität ist es wichtig, für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein individuell ansprechendes Klima in der Universität und in den Fakultäten auszustrahlen.

Künftige Kollegen und Kolleginnen sollen gern an die Universität kommen. Lassen Sie sich von den "Alten Hasen" die Arbeitsmöglichkeiten zeigen und sprechen Sie mit den Kollegen/innen.

Diese Offenheit zu präsentieren und die besten Professoren und Professorinnen bei uns zu haben, ist unser Anliegen.

Auf der Webseite finden Sie eine Übersicht mit wichtigen Hinweisen zu unseren Berufungsverfahren:³³

- Ablauf eines Berufungsverfahrens

³¹

http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/juniorprofessuren/tenure_jp.pdf

³² Wer sich hier professionellen Rat holen möchte, kann sich unter <http://www.uni-ruf.de/> informieren.

³³<http://gremien.hu-berlin.de/frb/erfolgreich/berufungsmanagement>

- Leitfaden zur Verleihung einer außerplanmäßigen Professur
- Leitfaden zur Durchführung eines Berufungsverfahrens
- Merkblatt der BuKoF (Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) für Bewerberinnen auf eine Professur oder Juniorprofessur
- Merkblatt der BuKoF für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu Berufungsverfahren
- Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Berufungsverfahren
- Tenure Track an der HU.³⁴

Postdoktoranden/innen sind willkommen an der Humboldt-Universität zu lehren und zu forschen! Die Universität und Berlin sind ein attraktiver Ort für Sie und ggf. Ihre Familie.

Wir unterstützen Sie gern von A - wie Antragsberatung bis Z - wie Zentrale Verwaltung Ihrer Mittel.

<http://www.hu-berlin.de/postdoktoranden/>

Die Forschungsabteilung

Kontakt: Dr. Uta Hoffmann
Ziegelstraße 13 c
nachwuchs@uv.hu-berlin.de
Tel. 030 2093 1664

³⁴ http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/juniorprofessuren/tenure_jp.pdf

