

Die Realität der Nachwuchsförderung in Deutschland

Erfahrungen und Positionen von jungen WissenschaftlerInnen

I. Katharina Landfester:

Die Haltung der Jungen Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften zur Nachwuchsförderung

1. Zur Person

Nach einem 16-monatigen Postdoc-Aufenthalt in den USA habe ich vor fünf Jahren am Max-Planck-Institut für Kolloid- und Grenzflächenforschung meine Arbeit als Projektleiterin begonnen. Es war klar, dass ich mich habilitieren würde, was ich auch im vergangenen Jahr erfolgreich getan habe. Die Entscheidung dorthin zu gehen, habe ich nie bereut. In Professor Antonietti habe ich einen großartigen Mentor gefunden. Zu Beginn der Arbeit war ich natürlich noch verstärkt auf seine Hilfe angewiesen; ich konnte ihn wissenschaftlich, bei der Verfassung von Anträgen und bei der Ausarbeitung von Vorlesungen jederzeit um Rat fragen. Und: Ich war in einen funktionierenden Laborbetrieb mit großartiger Ausstattung eingebunden, was mir einen unverzüglichen Beginn meiner Forschung ermöglichte. Von Anfang an konnte ich sehr selbstständig arbeiten. Nach nur drei Monaten konnte ich einen ersten Doktoranden einstellen, den ich betreue. Nach einem Jahr hatte ich bereits eine Gruppe mit drei Doktoranden und einem Postdoc. Dafür hat Professor Antonietti sozusagen eine „Anschubfinanzierung“ geleistet, bevor ich selbst Forschungsgelder einwerben konnte.

Meine Habilitationsarbeit habe ich nicht als Last empfunden. Ich habe an der Universität Potsdam eine 100-seitige Arbeit abgegeben, in der ich meine bis dahin veröffentlichten Papers in einen größeren Kontext gestellt habe.

Kurzum, meine Situation kann ich als sehr positiv bewerten: große Eigenständigkeit mit „Rückhalt“. Das hängt natürlich sehr von dem jeweiligen Professor ab und ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit.

2. Zur Situation und den Perspektiven des Nachwuchses

Ich nehme an dieser Tagung auch als Vertreterin der Jungen Akademie teil. Die Junge Akademie ist eine von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina gegründete Akademie des

wissenschaftlichen Nachwuchses. Ihre Aufgaben liegen in der Pflege des wissenschaftlichen, insbesondere interdisziplinären Diskurses unter herausragenden Wissenschaftlern in Deutschland und in der Förderung von Initiativen an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft. Wir Mitglieder sind Nachwuchswissenschaftler aus den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften in der Qualifikationsphase zwischen Dissertation und erstem Ruf auf eine Professur. Innerhalb der Jungen Akademie gibt es eine Arbeitsgruppe, die sich intensiv mit dem neuen Hochschulrahmengesetz befasst. Als Organisation, deren Mitglieder die Zielgruppe der Reform repräsentieren, haben wir ein hohes Interesse, dass die Reform tatsächlich ihr erklärtes Ziel erreicht, nämlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems zu fördern.

Die Reform scheint uns mit der Einführung der Juniorprofessur prinzipiell in die richtige Richtung zu gehen. Es gibt jedoch einige zentrale Punkte, die noch ungenügend oder falsch geregelt sind und möglicherweise so gravierende Folgen haben, dass sie das Erreichen der angestrebten Ziele verhindern könnten. Die junge Akademie hat dazu ein Positionspapier formuliert, das im Internet unter „www.diejungeakademie.de“ zu finden ist. Wir haben dabei folgende Punkte hervorgehoben:

- es muss eine deutliche Stärkung der Postdocphase vor der Einstellung als Juniorprofessor erfolgen;
- ein striktes Hausberufungsverbot ist notwendig, d. h. ein Juniorprofessor darf nicht an dieselbe Universität berufen werden, an der er promoviert hat;
- Lehr- und Prüfungsverpflichtungen müssen zeitlich begrenzt sein;
- Juniorprofessuren brauchen eine wettbewerbsfähige Ausstattung;
- eine tenure track-Regelung ist unabdingbar; wer sich als Juniorprofessor bewährt, positiv evaluiert wird und hervorragende Forschungsergebnisse liefert, sollte die Möglichkeit einer Anstellung nach dem Muster des tenure track erhalten.

Wenn Juniorprofessuren nicht als tenure track-Positionen eingerichtet werden, was leider im Moment bei den meisten Ausschreibungen der Fall ist, werden selbst bewährte Wissenschaftlicher sich nach spätestens sechs Jahren wieder von ihrer Universität verabschieden müssen; denn nur in den allerwenigsten Fällen dürfte – mehr oder weniger zufällig – genau zum Ende der Juniorprofessur eine ordentliche Professorenstelle frei werden. Wenn das aber nicht gegeben ist, dann gibt es – mit Ausnahme der wissenschaftlichen Selbstständigkeit – keinen Unterschied mehr zwischen dem bisherigen Assisten-

tenstatus und der neuen Juniorprofessur. Die Folge ist klar: es wird Auffangprogramme geben müssen für gute Leute, für die es nach der Juniorprofessur nicht sofort eine Stelle gibt. Und dies führt wie in der Vergangenheit zu immer älteren Erstberufungen.

Die Junge Akademie spricht sich ganz deutlich dafür aus, dass die Juniorprofessur immer als tenure track eingeführt werden muss. Wenn sich beispielsweise eine Arbeitsgruppe bewährt, soll sie auch weiter bestehen bleiben können. Es hat weniger mit der persönlichen Sicherheit Einzelner zu tun, als mit effizientem Wirtschaften. Wenn eine Universität Geld in eine junge Arbeitsgruppe investiert, wird sie auch ein Interesse daran haben, die Früchte des Erfolges dieser Gruppe zu ernten. Wenn sie aber von vornherein weiß, dass die Gruppenleiter und –mitglieder nach einer bekannten Zeit gehen müssen, wird sie vermutlich nur in reduziertem Maße in solche Gruppen investieren. Die Aussicht auf tenure – also auf die Weiterführung der Arbeitsgruppe – ist auch für die Arbeitsfähigkeit der Gruppe wichtig.

Wenn kein tenure track eingeführt wird, können weitere Faktoren die künftigen Juniorprofessuren belasten. Ein Beispiel (weiblich) aus den Naturwissenschaften: Eine Juniorprofessorin wird an eine für sie neue Universität berufen. Das sollte möglichst nicht die Universität sein, an der sie promoviert hat. Dort muss sie eine Arbeitsgruppe einrichten und ein funktionierendes Labor aufbauen. Es wird ein bis zwei Jahre dauern, bis sich die neue Professorin bei den Studenten bekannt gemacht hat und Diplomanden oder Doktoranden für sich gewinnen kann. Nach drei Jahren steht aber bereits die erste Evaluation an. Fällt sie positiv aus, kann die Juniorprofessur um drei Jahre verlängert werden. Alles spricht dafür, dass dies die produktivsten Jahre in der Juniorprofessorenzeit werden. Dafür braucht man auch gute, motivierte und begeisterte Doktoranden. Viel versprechenden Nachwuchswissenschaftlern mit einem aktuellen Thema und einem hochinteressanten Forschungsansatz dürfte es nicht schwer fallen, junge Leute für Diplom- und Doktorarbeiten zu begeistern. Die Kandidaten stellen sich also ein, sie werden ihre zukünftige Chefin prüfen, auf ihre fachlichen Leistungen und auf die Betreuung hin. Und sie werden fragen, wie lange sie denn noch betreuen könne. Die Antwort in der momentanen Situation (ohne tenure) müsste lauten: „Ich bin sicher nicht mehr lange da, denn meine Stelle läuft aus, und es gibt keine Chance, sie zu verlängern“. Vor allem die guten Kandidaten werden sich dann höflich verabschieden und andere Betreuer suchen.

Ganz anders sähe die Situation aus, wenn alle Juniorprofessuren als tenure track-Positionen eingeführt würden. Dann kann die Juniorprofessorin nämlich sagen: „Ich weiß zwar nicht, wie lange ich da bin, denn meine Stelle ist befristet. Aber wenn wir gemein-

sam gute Forschung machen und wenn unsere Gruppe bestätigt wird, kann ich Dich natürlich bis zu Ende betreuen". Bei solchen Aussichten werden gerade die guten Nachwuchsleute bleiben – und das Modell Juniorprofessur würde zum Erfolgsmodell werden!

Wir von der Jungen Akademie sind dabei, einen Schritt weiterzugehen, und uns die Umsetzung der Juniorprofessur anzuschauen. Dazu haben wir die mittlerweile 300 Juniorprofessoren angeschrieben. In der Tat sehen wir hier bereits große Probleme bei der Umsetzung. Ich möchte hier erste Trends zeigen.

- Ausschreibung: Die Auswahlverfahren scheinen von den Universitäten nicht immer ernst genommen zu werden. Es gibt Ausschreibungen, bei denen vermerkt ist, dass bereits ein (interner) Bewerber vorliegt. Das scheint sich auch bei unserer Befragung wiederzuspiegeln: ca. zwei Drittel der Befragten gaben an, von der gleichen Universität zu kommen.
- Hier liegt die große Problematik der Hausberufungen. Es kommt schnell der Verdacht auf, dass nicht unbedingt die Besten gewählt werden, sondern diejenigen, die ein C4-Professor „unterbringen“ will. Das muss auf jeden Fall vermieden werden, um die Qualität der Juniorprofessuren auf höchstem Niveau zu halten.
- Alter: 75 % sind älter als 32 Jahre.
- Internationalität: nur ca. 10% sind Ausländer; sie waren zumeist schon vorher an einer deutschen Hochschule tätig.
- Ausstattung: Die bewilligten Fördermittel des BMBF in Höhe von 60.000 Euro pro Juniorprofessur wurden in einigen Fällen nicht an die Juniorprofessoren weitergegeben. Es kommt der Verdacht auf, dass manche Juniorprofessur eingerichtet wird, damit der Fachbereich oder die Universität an zusätzliche Gelder kommt.

Die Reform des HRG bietet eine großartige Chance, das bisher bestehende System umzubauen; aber die Umsetzung durch die Länder und die Universitäten muss deutlich verbessert werden, um die Nachwuchsförderung durch Juniorprofessuren wirklich zum Erfolg zu führen.

Anschrift der Verfasserin:

Dr. habil. Katharina Landfester
MPI für Kolloid- und Grenzflächenforschung
Forschungscampus Golm
14424 Potsdam
E-Mail: landfester@mpikg-golm.mpg.de

II. Adi Palm: Nachwuchsförderung in Deutschland aus der Sicht eines sich derzeit Habilitierenden

Durch die Änderung des Hochschulrahmenrechts kommt es zu einer erheblichen Umstrukturierung der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Künftig wird die Juniorprofessur den Schwerpunkt der Qualifikation künftiger Hochschullehrer bilden. Um das bisherige Verfahren der Habilitation weiterhin attraktiv zu halten, soll diese, zumindest in Bayern, durch eine weitgehende Reform konkurrenzfähig zur Juniorprofessur werden.

Hieraus erwächst das Problem für die sich derzeit habilitierenden Nachwuchswissenschaftler, welchen Qualifikationsweg sie einschlagen sollen. In gleicher Weise sind frisch Promovierte betroffen, die ebenfalls eine akademische Karriere anstreben. Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, müssen meiner Meinung nach u. a. folgende Faktoren berücksichtigt werden:

- die Stellenentwicklung für Hochschullehrer,
- die Entwicklung des Anteils der Juniorprofessuren,
- die Akzeptanz und Durchsetzbarkeit der kumulativen Qualifikation speziell in den Geisteswissenschaften,
- die Zu- und Abwanderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftler aus dem bzw. ins Ausland.

Da die genannten Faktoren derzeit nur schwer abzuwägen sind, plädiere ich grundsätzlich für eine Wahlmöglichkeit zwischen beiden Formen der Qualifikation zum Hochschullehrer, der Habilitation und der Juniorprofessur. Nur dadurch können hervorragende Nachwuchswissenschaftler aus allen Disziplinen als künftige Hochschullehrer gewonnen werden. Die bildungspolitischen Ziele, das Erstberufungsalter der Professoren herabzusetzen und die Abwanderung von Nachwuchswissenschaftlern ins Ausland zu verhindern, sind nur durch eine flexible und gleichzeitig straffe Gestaltung der Qualifikationswege zu erreichen. Damit kann allen Faktoren wie die unterschiedlichen Fächerkulturen, die frühe Selbstständigkeit, die kumulative Qualifikation, etc. Rechnung getragen werden. In diesem Zusammenhang sehe ich die Einführung des so genannten *tenure tracks* für Juniorprofessuren eher kritisch, weil er zu einer Benachteiligung der Habilitierenden führen könnte.

Die künftige Entwicklung auf dem Stellenmarkt für Hochschullehrer wird erweisen, ob einer der beiden Qualifikationswege deutliche Vorteile bringt, oder ob es sinnvoll ist, beide Wege parallel beizubehalten.

Anschrift des Verfassers:

Dr. Adi Palm
Universität Passau
Lehrstuhl für Allgemeine Linguistik
Innstraße 40
D-94032 Passau
E-Mail: palm@uni-passau.de

**III. Monika Sokol:
Juniorprofessorin der ersten Stunde in Bayern****1. Werdegang**

Nach dem Abitur im Jahr 1981 an einem neusprachlichen Gymnasium in Erlangen habe ich von 1981 bis 1990 eine außeruniversitäre Ausbildung im Buch- und Medienhandel durchlaufen und war dort auch berufstätig. Im Jahr 1990 habe ich das Studium der Psychologie an der Technischen Universität Berlin aufgenommen, musste es aber wegen einer Krebserkrankung abbrechen. Es folgte 1992 bis 1997 ein Magister-Studium der Romanistik und Germanistik an der Universität Bamberg mit einem DAAD-Stipendium in Nantes/Frankreich. Nach dem Magisterabschluss übernahm ich 1997 bis 1999 die Vertretung einer halben Assistentenstelle (wissenschaftliche Mitarbeiterin) am Lehrstuhl für Romanische Sprachwissenschaft der Universität Bamberg. Meine Promotion konnte ich im Oktober 1999 abschließen. Von 1999 bis 2002 war ich dann wissenschaftliche Assistentin am gleichen Lehrstuhl. Ich war Mittelbauvertreterin in diversen Kommissionen, Fachbereichsrat, Senat; Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses des Mittelbaukonvents in Bamberg. Im Jahr 2001 wurde mir die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre gem. Art. 18 (1) Satz 5 und Art. 22 (1) Satz 4 BayHschLG übertragen. Seit Oktober 2002 bin ich wissenschaftliche Assistentin auf einer als Juniorprofessur für Iberoromanische Sprachwissenschaft ausgeschriebenen Stelle an der Universität Bayreuth.

2. Statement

2.1. Zu den gegenwärtig diskutierten Qualifizierungsoptionen

Die Entstehung und Diskussion um das neue HRG konnte ich aufgrund meiner Gremien-tätigkeit als Mittelbauvertreterin aus nächster Nähe verfolgen und zum Teil aktiv mit-tragen. Obwohl ich die mehrheitlichen Auffassungen des geisteswissenschaftlichen und auch romanistischen Nachwuchses respektierte, zu vertreten hatte und natürlich auch entsprechend vertrat, wich meine persönliche Meinung davon ab. Das Modell der Ju-niorprofessur und die Verlagerung der abschließenden Bewertung der erbrachten Quali-fikationsleistungen zur aufnehmenden Institution erschien mir auf jeden Fall sinnvoll.

1999 hatte ich meine Dissertation und 2001 ein weiteres Buch (Einführung in die Französ-ische Sprachwissenschaft) verfasst und veröffentlicht. Seither forsche ich parallel in drei verschiedenen Bereichen, wobei einer (romanisch-sprachiger Hip Hop) aufgrund seiner Exotik als Habilitations-Thema ausscheidet. Einen weiteren Bereich hätte ich für die Zeit der Abfassung der Habilitationsschrift mindestens hinten stellen müssen; bekanntlich wird in den Geisteswissenschaften (wie auch im Bereich Jura) das formale Kriterium der Habi-lation auf der Basis vornehmlich nur eines *opus magnum* favorisiert. Die de iure beste-henden Möglichkeiten, kumulativ zu habilitieren oder über gleichwertige wissenschaftli-che Leistungen eine Dauerprofessur zu erreichen, können de facto ausgeschlossen werden.

Vor diesem Hintergrund lässt sich meine Haltung zu dem Stellenrahmen, für den ich mich durch meine Bewerbung nach Bayreuth bewusst entschieden habe, wie folgt kenn-zeichnen:

Zur Habilitation und Zwischenevaluation

Ich hielt es für wenig sinnvoll, mich als Nachwuchswissenschaftlerin in der Postdoc-Phase im Wesentlichen auf nur *ein* Buchprojekt zu konzentrieren, d. h. die Weiterverfol-gung mehrerer Forschungsschwerpunkte aufzugeben. Was den Umfang und auch die Me-thoden anbelangt, möchte ich künftige Veröffentlichungen für die jeweils aktuelle For-schungsdiskussion konzipieren, d. h. nicht in erster Linie an den Erfordernissen eines internen Prüfungsverfahrens orientieren. Dem stand in Bamberg bisher zwar nichts ent-gegen, da ich seit Beginn meiner wissenschaftlichen Laufbahn ganz selbständig forschen konnte. Ob jedoch eine künftige Kommission nach der Pensionierung meiner bisherigen Betreuerin eine kumulative Habilitation, einhergehend mit der Notwendigkeit primär ex-terner Begutachtung, mittragen oder auch nur akzeptieren würde, war schwer ab-schätzbar. Auch bietet das bisherige Habilitationsverfahren kaum die Möglichkeit einer adäquaten Bewertung und Würdigung organisatorischer, vor allem aber didaktischer und

pädagogischer Eignung – ein Umstand, den ich auf der Basis bisheriger studentischer Evaluationen meiner Lehrveranstaltungen als nachteilig erachtete.

Das nach drei Jahren Juniorprofessur anstehende Bewertungsverfahren erschien mir demgegenüber vom Ansatz her flexibler und daher eher geeignet, einer wie auch immer unorthodoxen Forschungsleistung Rechnung zu tragen bzw. besondere Leistungen in anderen Bereichen wie z. B. der Lehre stärker zu gewichten.

Wie die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen, ob auf klassischen Assistentenstellen oder auf als Juniorprofessuren ausgeschriebenen Stellen, bin ich von wissenschaftlichen Marktbedingungen abhängig, die ich selber kaum beeinflussen kann. Wenn sich in den nächsten Jahren erweist, dass in meinem Fach alternative Qualifikationsmuster in Berufungsverfahren keine Chance erhalten, werde ich wohl das formale Habilitationsverfahren durchlaufen müssen.¹

Zu den Profilierungsmöglichkeiten als Romanistin in der Qualifikationsphase

Als künftige Romanistin muss ich mich in mindestens zwei, idealerweise in „3 + x“ Philologien qualifizieren, um später berufbar zu sein². Bis jetzt bin ich in französischer Sprachwissenschaft in Forschung und Lehre ausgewiesen; mein zweiter Schwerpunkt ist die spanische Sprachwissenschaft. An der Universität Bamberg, die zu den kleinen Universitäten in Bayern zählt, gibt es eine C3-Professur für Romanische Sprachwissenschaft mit dem Schwerpunkt Hispanistik, die in erster Linie die Lehre für Studierende des Spanischen sicherstellt. Die Möglichkeiten, mich in der Lehre ausreichend hispanistisch zu qualifizieren, waren insofern eingeschränkt. Ich ging davon aus, dass ich mich in Bayreuth auf der rein hispanistischen Stelle nun auf das Spanische würde konzentrieren können.³

¹ Da ich in Bayreuth jedoch die einzige Repräsentantin der hispanistischen Sprachwissenschaft bin, wird die Begutachtung wohl auch dann u. a. extern erfolgen.

² Diese Zielvorgabe hat der Deutsche Romanistenverband in seiner jüngsten Verbandsmitteilung noch einmal ausdrücklich bekräftigt. Er begründet damit auch u. a. die Ablehnung des Modells 'Juniorprofessur': Es stehe zu befürchten, dass die neuen Stellen für eine Einzelphilologie ausgeschrieben werden, und es so zu einer Einengung des Qualifikationsprofils komme, die der Spezifik des Fachs Romanistik entgegen stehe. Wie mein Fall zeigt, kann genau das Gegenteil der Fall sein, d. h. eine enge Ausschreibung gerade erst ermöglicht, dass man sich in einer zweiten Philologie ausreichend qualifizieren kann, nachdem man die Dissertationsleistung in der 'ersten Sprache' erbracht hat.

³ Dies hat sich nachträglich als Fehlschluss erwiesen: Die Hispanistik muss in Bayreuth, was die Lehre anbelangt, erst noch aufgebaut werden – es gibt kaum Studierende. Gegenwärtig unterrichte ich, wie bereits in Bamberg, also nur u. a. spanische Sprachwissenschaft.

Zur Ausstattung der Stellen

Der neue Rahmen bietet generell die Möglichkeit, Mittel und Infrastruktur auf die eigenen Forschungsvorhaben hin zu gestalten und zu verantworten. Wären die Rahmenbedingungen in Form landesrechtlicher Bestimmungen für Juniorprofessuren bereits vorhanden und die Stelleninhaber ernannt, stünde deren Nutzung und einem entsprechenden Leistungsnachweis nach drei Jahren nichts im Wege.

2.2 Konsequenzen der bayerischen Position für die ersten Stelleninhaber

Die ungeklärte rechtliche Situation in Bayern wiegt nun allerdings teilweise die Vorteile wieder auf, die auch ich mir von der Juniorprofessur versprach: Wie man uns acht bayerischen Proto-JuniorprofessorInnen mitteilte, ist unabhängig davon, wie die bayerische Verfassungsklage gegen das neue HRG ausgeht, erst gegen Ende 2004/Anfang 2005 mit unserer Ernennung zu rechnen. Die Frist bis zur Zwischenevaluation (Ende 2005) läuft jedoch bereits seit unserer Einstellung. Gegenwärtig sind wir als wissenschaftliche Assistenten ohne Fachvorgesetzte eingestellt. Als mein direkter Ansprechpartner und Vorgesetzter fungiert der Dekan der Fakultät. Daraus ergibt sich ein Problemfeld für die Abschlussphase der Qualifikation, das ich im Folgenden für einige Bereiche charakterisieren möchte.

Erschwernisse in der geforderten Positionierung in Forschung und Lehre

Die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre gem. Art. 18 (1) Satz 5 und Art. 22 (1) Satz 4 BayHschLG ist uns erlaubt. Wo diese jedoch anfängt und aufhört, darüber gehen die Meinungen auseinander: Hauptseminare und Vorlesungen seien nicht erlaubt, hören wir von einer Seite, von anderer Seite wird gesagt, dem stehe nichts entgegen. Unklar ist auch, wie und in welchem Umfang wir gegenwärtig Studierende selbständig betreuen können. Für ernannte JuniorprofessorInnen ist geplant, dass sie, mit Ausnahme von Promotionsverfahren, uneingeschränkt in Hochschulprüfungsverfahren tätig werden können (vgl. *Interview mit Ministerialdirigent Harald Hagmann, Baden-Württemberg, Forschung & Lehre 2 / 2003, S. 71ff.*), ab erfolgreicher Zwischenevaluation auch in Promotionsverfahren. Für uns ist derzeit jeder Einzelfall Verhandlungssache, und zwar immer jeweils mit allen virtuell und tatsächlich Beteiligten. Die Einwerbung von Drittmitteln für Projekte, in deren Rahmen Abschlussarbeiten oder sogar Doktoranden zu betreuen wären, ist damit auf jeden Fall vorerst ausgeschlossen.⁴

Mangelnde Interessenvertretung in der universitären Selbstverwaltung

Unsere Interessenvertretung, die in der Umbruchsituation an sich relevanter ist denn je, ist automatisch durch den Status, den wir im Augenblick haben, d. h. unbefriedigend geregelt. Die gewählten Vertreter des klassischen Mittelbaus sollen an sich auch für uns

sprechen, treten jedoch bekanntermaßen als Vertreter für virtuelle JuniorprofessorInnen nicht in Erscheinung, da es ihnen schwerpunktmäßig um die Wettbewerbsfähigkeit anderer Qualifikationswege geht. Da die Haltung von Professoren und Professorinnen gerade im nicht naturwissenschaftlichen Bereich ebenfalls eher ablehnend ist, müssen wir im Augenblick davon ausgehen, dass die Vertretung unserer sehr spezifischen Interessen in Entscheidungsgremien der Hochschulen nicht gewährleistet ist (wenn man von der allerdings ausgesprochen aktiven Unterstützung seitens der Bayreuther Hochschulleitung absieht).⁵

Vor diesem Hintergrund ist unverständlich, dass gerade den Inhabern der neuen Stellen immer wieder mitgeteilt wird, sie müssten sich in besonderem Maße aktiv positionieren, wenn sie später eine Chance gegenüber Habilitierten haben wollen. Der Positionierungsradius ist in Bayern derzeit ausschließlich über den guten Willen einzelner Beteiligter abzustecken und kann im Fall von Interessenskonflikten jederzeit auf Null schrumpfen. Die organisatorischen Pflichten obliegen den Stelleninhabern jedoch uneingeschränkt von Anfang an, und auch der Zwischenevaluation im Jahr 2005 liegt ja als Maßstab der Kompetenzrahmen zu Grunde, über den wir in Bayern bis unmittelbar vorher gar nicht verfügen werden. Hinzu kommt der Zeitaufwand, den der Umstand mit sich bringt, dass jede Angelegenheit verhandelt werden muss, was sich negativ auf die für die Forschung verbleibende Zeit auswirkt.

Juniorprofessur versus Habilitation in Bayern

In Bayern ist bis zum Herbst 2003 eine Reform des Hochschulrechts geplant, die den Habilitanden einen den Juniorprofessoren angenäherten Status verschaffen soll. Interessanterweise finden sich im bisher öffentlich gemachten Gesetzentwurf nun einige Dinge geregelt, für die im Hinblick auf eine sinnvolle Gestaltung der Juniorprofessur dringend

⁴ Diese Situation ist für meinen Fall besonders paradox, weil mein Fach nur über die Juniorprofessur abgedeckt ist. Damit stellt sich die Frage, wer die Studierenden im Hauptstudium unterrichten und zum Abschluss führen soll, wenn strittig ist, ob ich dazu berechtigt bin. Bis jetzt stellte sich das Problem nicht, denn nach sechs Monaten Tätigkeit gibt es noch keine Anfragen von Studierenden, was die Betreuung im Hauptstudium oder bei Abschlussarbeiten anbelangt. Die von mir im Rahmen der neuen Stelle angestrebte Beteiligung an multilateraler Graduiertenbetreuung oder die Einwerbung eines Projekts, in dem eben auch Abschlussarbeiten zu vergeben oder Doktoranden zu betreuen wären, ist angesichts der Rechtslage auf jeden Fall ausgeschlossen.

⁵ Einige Kolleginnen und Kollegen wurden zu Sitzungen nicht gewählter Gremien, wie z. B. Professorien, eingeladen, andere nicht. Grundsätzlich ist es so, dass die Bereitschaft dort am größten ist, wo die Habilitation ohnehin kaum noch eine Rolle spielt (naturwissenschaftlicher Bereich). Daraus ergibt sich eine erhebliche Schiefelage, was die Ausgangssituation der Stelleninhaber betrifft.

Handlungsbedarf bestünde (so etwa die Einrichtung eines betreuenden Mentorats). Es scheint, dass im Zuge einer schnellen Gegenreform einem künftigen bayerischen Habilitanden all jene Merkmale zufallen sollen, die in der Juniorprofessur angedacht waren, um das Verfahren der hochschulinternen Schlussevaluation (Habilitation) für die Zukunft zu sichern. Die Verkürzung auf vier Jahre wird den Kandidaten gegenüber den immerhin sechs Jahren auf ihren Stellen arbeitenden JuniorprofessorInnen einen weiteren Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Angesichts dieser Sachlage stellt sich mir die Frage, warum man in Bayern acht Nachwuchswissenschaftler, noch dazu in einigen Fällen exzellente bzw. eigens aus dem Ausland zurückgekehrte, für eine Juniorprofessur angeworben hat, wenn sich jetzt das hochschulpolitische Bestreben darauf konzentriert, dem noch gar nicht belebten Modell schnellstens eigens entworfene und erkennbar favorisierte Alternativen entgegen zu setzen.

2.3 Fazit

Ich habe mich auf eine Juniorprofessur beworben, weil ich das Modell für einen geeigneten Qualifikationsweg zu einer Dauerprofessur hielt und noch halte, weil es mir vom Ansatz her strukturell attraktiver und inhaltlich flexibler erscheint. Als Quereinsteigerin war ich lange außerhalb der Hochschule beruflich tätig. Aus meiner anfänglichen Außenperspektive stellten sich mir überkommene Strukturen an der Universität oft als effizienzhemmend dar. Das Habilitationsverfahren auf der Basis des zweiten Buches, wie es in den Geisteswissenschaften als Königsweg favorisiert wird, betrachte ich nach wie vor unter diesem Aspekt, ohne ihm für den Einzelfall den Wert gänzlich absprechen zu wollen. Am sinnvollsten erschiene mir eine Verteilung der Evaluation auf die Gesamtdauer der Tätigkeit an Hochschulen, d. h. eine regelmäßige Beurteilung und Würdigung der persönlichen Leistungen, was die wohl wenig konsensfähige Aufweichung des Modells der Lebenszeitstellen implizieren würde.

Einige gegen die Juniorprofessur vorgebrachten Argumente, so realistisch sie im Einzelnen sein mögen, zeugen von wenig Vertrauen in die grundsätzliche Reaktionsfähigkeit der deutschen Hochschule auf veränderte Kontextbedingungen. So ist beispielsweise immer wieder zu hören, JuniorprofessorInnen würden notwendigerweise als schwächstes Glied in den Instituten oder Fakultäten aufgerieben, was man ihnen in der Qualifikationsphase nicht zumuten dürfe. Will man dem Glauben schenken, wäre die Universität ein para-feudal organisierter Dschungel, in dem der noch nicht auf Lebenszeit Verbeamtete ohne Schutzmacht sein Potenzial nicht entfalten darf und kann. So nehme ich die Universität nicht wahr, sonst hätte ich mich vermutlich gar

nicht auf das Experiment einer Hochschullaufbahn eingelassen. Bis jetzt habe ich es nicht bereut.

Wenn etwas meine positive Sicht zu trüben vermag oder meine Möglichkeiten einschränkt, so ist es die Tatsache, dass ich keine Juniorprofessorin bin, obwohl ich eine Juniorprofessur ausfüllen soll. Auch nach meiner Ernennung wird es vermutlich erst einmal ein effizientes neues Gesetz für Habilitierende geben. Wie die Juniorprofessur im Gegensatz dazu zu profilieren wäre, wird gegenwärtig so gut wie nicht diskutiert und steht noch in den Sternen. Ich gehöre derzeit in Bayern zu einer Minderheit, die im weitgehend noch rechtsfreien Raum Qualifikationsleistungen erbringen soll und sich auf einen Stellenrahmen zu bewegt, der sich noch nicht erkennen lässt. Weder in meinem wissenschaftlichen Bereich noch auf landespolitischer Ebene gibt es eine Lobby für die aktive Gestaltung des Modells Juniorprofessur, so dass sich an der ungesicherten Lage wohl vorerst wenig ändern dürfte.

Mein Anliegen wäre es, dass die Verantwortlichen und Meinungsträger in einen Dialog mit den Stelleninhabern eintreten, damit deren bisher kaum berücksichtigte Positionen in der hochschulpolitischen Diskussion ihren Platz findet. Ich danke den Veranstaltern dieser Tagung in Tutzing herzlich für die Einladung und die Möglichkeit, meine Einschätzungen vertreten zu können. Wie Sie diesem Statement entnehmen können, hat der Meinungsaustausch in Tutzing in meinem Fall zu einem Überdenken und auch einer Reformulierung meiner Auffassungen geführt. Ich gehe davon aus, dass dies bei anderen Beteiligten auch der Fall war. Auf mittlere Sicht wünsche ich mir konsensfähige und sinnvolle Reformen der Nachwuchsqualifikation, die neuen gesellschaftlichen Anforderungen besser als bisher begegnen bzw. gerecht werden und die Hochschulen in Deutschland für alle, die in ihnen und mit ihnen lernen und arbeiten, attraktiver machen.

Anschrift der Verfasserin:

(Prof.) Dr. Monika Sokol
Universität Bayreuth
Juniorprofessur Iberoromanische Sprachwissenschaft
95440 Bayreuth
E-Mail: Monika.Sokol@uni-bayreuth.de

IV. Anne S. Ulrich:

Zur Realität der Nachwuchsförderung in Deutschland

In dieser Podiumsdiskussion über die Förderung junger Wissenschaftler möchte ich zunächst mit einem subjektiven Eindruck meines persönlichen Werdegangs beginnen. Dazu darf ich gleich vorwegnehmen, dass ich mich generell sehr gut unterstützt gefühlt habe, d. h. von der Familie über meine Mentoren bis hin zu den forschungsfördernden Institutionen in Deutschland. Rückblickend mag dies vielleicht wie eine Art „Bilderbuchkarriere“ erscheinen, denn heute befinde ich mich in der glücklichen Situation, einen Lehrstuhl für Biochemie an einer Universität zu haben sowie eine Arbeitsgruppe am Forschungszentrum Karlsruhe zu leiten. Dennoch sind mir die beruflichen Unwägbarkeiten und sorgenvollen Nächte eines Nachwuchswissenschaftlers noch lebhaft in Erinnerung; denn als Akademiker muss man ja unverhältnismäßig lange in einem wenig planbaren Lebensstil verharren. Zweifellos braucht man also als „Nachwuchs“ eine gehörige Portion an Hartnäckigkeit und Zähigkeit, selbst wenn das Ziel – die viel gepriesene Freiheit in Forschung und Lehre – schon von Anfang an klar vor Augen steht.

Zur Frage nach dem Anshub und der Motivation auf meinem Weg möchte ich allem voran das ureigenste Interesse an der Forschung nennen, sozusagen die „kindliche Neugierde“, die sicherlich durch Lob und Ermutigung aus dem Elternhaus und in der Ausbildung gefördert wurde. Nicht nur die Eltern, sondern auch meine beiden Geschwister sind als Naturwissenschaftler aktiv, was die Interessen und Gesprächsthemen der Familie stark geprägt hat. In der Schule übten dann Veranstaltungen wie die „Tage der Chemie“, das „Schnupperstudium“ der Universität und die internationale „Chemie-Olympiade“ einen besonderen Reiz auf mich aus. Beim anschließenden Chemie-Studium an der alt ehrwürdigen Universität Oxford habe ich mich durchaus mit dem angelsächsischen System identifiziert, welches auf Auswahlverfahren, Studiengebühren, Stipendien und einer Alumni-Kultur beruht, worauf ich später noch zu sprechen kommen werde. Das Curriculum selbst mag zwar ziemlich verschult gewesen sein, aber essentiell erscheint es mir, dort vor allem das Lernen gelernt zu haben, also den selbständigen Wissenserwerb und dessen Widergabe. Nach meinem Studium in England beabsichtigte ich dann, zur Promotion nach Deutschland zurück zu kehren, aber die bürokratischen Hürden zur Anerkennung meines Studienabschlusses (B.A. mit honours) machten mir einen Strich durch die Rechnung, so dass ich dann 1989 in Oxford promovierte.

Ein Postdoktoranden-Stipendium am European Molecular Biology Laboratory (EMBL) in Heidelberg und ein anschließendes Liebig-Stipendium des Fonds der Chemischen Indus-

trie brachten mich schließlich auf den üblichen Weg einer Habilitation in Deutschland. Dabei bot mir mein „Habilvater“ an der Universität Heidelberg die bemerkenswert großzügige Möglichkeit, eine Habilitation aus der „Ferne“ zu betreiben, das heißt als Mitglied des außeruniversitären Forschungsinstituts EMBL und ab 1996 dann als Nachwuchsgruppenleiterin in Jena. Im Gegensatz zu den teils leidvollen Erfahrungen einiger „habilgeknichteter“ Kollegen wurde ich hier also durch ein offenes und lockeres Mentoren-Verhältnis unterstützt. Bedingung war natürlich, regelmäßige Vorlesungen und Praktika durchzuführen, zu denen ich dann blockweise während des Semesters über mehrere Jahre angereist bin. Die kumulative Habilitationsschrift selbst war kein großer Aufwand mehr, denn man akzeptierte meine gebündelten wissenschaftlichen Veröffentlichungen mit einem Vor- und Nachwort, wie es ja an vielen naturwissenschaftlichen Fakultäten üblich ist.

Der eigentlich kritischste und im Nachhinein entscheidende Schritt meiner Berufsfindung bestand schließlich darin, mich um die Leitung einer unabhängigen DFG-Nachwuchsgruppe in einem Sonderforschungsbereich der Universität Jena zu bewerben. Für einen unter-30-jährigen Wissenschaftler war die damit bewilligte Ausstattung geradezu phantastisch, wie auch die weit gefächerten Möglichkeiten der selbstbestimmten Forschung. Besonders motivierend empfand ich das offensichtliche Vertrauen der DFG, mir die Verantwortung für mehrere Mitarbeiter und sämtliche Forschungsgelder zu überlassen. Als eine der ersten in den neuen Bundesländern installierten Nachwuchsgruppe fand ich mich damals in einem quasi rechtsfreien Raum wieder, wo weder die Rechte noch Pflichten klar definiert waren. Diese Freiheit hatte eine durchaus beflügelnde Wirkung, so dass sich selbst die immense Aufbauarbeit noch wie ein Abenteuer darstellte, – wobei doch für unsere Gruppe weder Möbel noch Laborräume noch ein Telefon- oder gar Internetanschluss vorhanden waren, als wir eine alte Vorkriegsbaracke für uns herrichteten und bezogen. Rückblickend sehe ich vor allem diesen uneingeschränkten Handlungsspielraum (der sich nicht selten als großes Vakuum entpuppte, in dem uns niemand zu Hilfe eilte) als wichtiges psychologisches Plus gegenüber den heutigen Juniorprofessuren an. Wenn deren Aufgaben und Ansprüche allzu starr innerhalb der Fakultäten reguliert werden, könnten eine übertriebene Betonung der beidseitigen Rechte und ein Geltendmachen der gegenseitigen Pflichten dazu führen, dass die Impulse eines jungen Gruppenleiters, etwas auf unkonventionelle Weise zu bewegen, ins Stocken geraten.

Die Jahre (!) meiner Bewerbungen auf eine feste Stelle – d. h. auf eine Professur – brachten natürlich ein empfindliches seelisches Auf und Ab mit sich, aber glücklicherweise hat

alles geklappt, so dass ich sogar die Qual der Wahl unter mehreren Hochschulen hatte. Es wäre attraktiv gewesen, mit mehreren Universitäten bzw. Ministerien gleichzeitig zu verhandeln, doch dies war nicht möglich, da jeweils nur ein einziger Partner die Beruungsverhandlungen führen darf. Erst wenn man einen Ruf abgelehnt hat, kann der nächste erteilt werden, – wobei doch von den Bewerbern erwartet wird, dass sie sich dem direkten Wettbewerb stellen. Warum sollten sich also nicht auch die deutschen Universitäten selbst einer vergleichenden Verhandlung unterziehen, wenn es aus Sicht des Kandidaten darum geht, die besten Arbeitsbedingungen zu finden? Eine entsprechende Anpassung des Hochschulgesetzes könnte – wie in den USA – zu einer stärkeren Differenzierung und einer „leistungsbezogeneren“ Erstausrüstung führen, was gewiss einen stärkeren Anreiz darstellen würde als die derzeit neu gestaltete Besoldung.

Als langfristig wichtig erachte ich – unter Forschermentalitäten, die ein gesichertes Auskommen haben – nicht die persönlichen finanziellen, sondern ideelle und intellektuelle Anreize. Werden diese unter dem Aspekt des „Wettbewerbs“ verteilt, wäre es natürlich wünschenswert, diesen Begriff nicht mit der Furcht vor dem Verlieren zu assoziieren, sondern mit dem Anreiz, etwas gewinnen zu können. Ich bin aufgrund meiner Erfahrungen in England davon überzeugt, dass ein einmal etabliertes System des positiven Wettbewerbs auch in der Nachwuchsförderung einen stabilisierenden Effekt hätte. In Deutschland werden ja mehrere Themen recht kontrovers diskutiert, wie z. B. die Auswahl von Studenten, die Einführung von Studiengebühren oder die Alterssicherung von Stipendiaten. Ich habe es nun in Oxford so erlebt, dass die strenge fachliche und persönliche Auswahl der Studenten dazu führt, dass kaum jemand sein Studium abbricht. Weiterhin werden angesichts der relativ hohen Studiengebühren eine Vielzahl unterschiedlicher Stipendien angeboten, die nicht nur die Finanzierung der weniger gut betuchten, aber leistungsfähigen Studenten sichern, sondern auch eine besondere Ehre darstellen. Ausgehend von dieser Sichtweise werden folglich alle Stipendien mit Dank und Stolz angenommen, statt als Notnagel betrachtet zu werden, wie hierzulande manch ein Graduiertenstipendium. Obwohl ein Stipendium keine soziale Absicherung mit sich bringt, habe ich über viele Jahre hinweg allein die Tatsache, das eigene Geld beantragt und bewilligt bekommen zu haben, stets als persönliche Erfüllung empfunden. Als weiteres Beispiel aus dem gut funktionierenden englischen System möchte ich hier auch noch die enge persönliche Bindung an die „alma mater“ nennen, die die späteren Arbeitnehmer zu großzügigen Spenden veranlasst, wovon wiederum der Nachwuchs in Form von Stipendien profitieren kann. Und nicht zuletzt war es durchaus erfreulich, die Zeit an der Uni vorrangig als „lustiges Studentenleben“ in zugigen Buden erleben zu können, ohne sich des „Konsumverzichts“ bewusst zu sein.

Frage ich mich, welche Maßnahmen zur Förderung des Nachwuchses und welche Forderungen an den Nachwuchs einen richtungweisenden Einfluss auf mich ausgeübt haben, so wage ich zu behaupten, dass vieles gerade wegen der Hürden so gut geklappt hat, die ich oben genannt habe und die wir hier mit dem Podium kritisch beleuchten wollen. Voraussetzung war natürlich, dass mir das Berufs- bzw. Tätigkeitsziel klar war. Mit diesen hohen Erwartungen an eine Hochschullehrerlaufbahn und angesichts des bewussten Risikos erschien mir jeder einzelne Schritt seine Bemühungen wert und wurde dann bei Erfolg auch entsprechend „belohnt“ oder zumindest innerlich gewürdigt. Ein gewisser Optimismus und geringere Ansprüche an die äußerliche Lebensqualität waren dabei nicht wegzudenken – was ich heute manchmal vermisse, verglichen mit dem damals erlebten angelsächsischen System. Aber vielleicht ist es auch nur eine Altersfrage, dass man als Teenager nicht an ein „problem“ sondern eine „challenge“ denkt, die die Chance zum „success“ beinhaltet.

Nicht nur die persönlichen Interessen und Bedenken, sondern auch die gesellschaftliche Wertschätzung eines Forschers dürfte einen Nachwuchswissenschaftler in seiner Berufswahl bestätigen oder verunsichern. Gerade weil er in Deutschland keine geradlinige Karriere vor sich hat, sollten wir die bestehenden Möglichkeiten nicht schlecht reden oder Angst verbreiten. Es wäre doch fatal, wenn z.B. gemäß dem Motto dieses Bayerischen Hochschultages morgen in der Süddeutschen zu lesen wäre „Hochqualifiziert und arbeitslos!“ mit Ausrufe- statt Fragezeichen. Die wissenschaftliche „community“ und die forschungsfördernden Institutionen bewirken viel mehr, indem sie öffentliche Anerkennung in Form von Preisen oder anderen Anreizen verteilen. Trotz des hohen Arbeits- und Zeitaufwands lohnt es sich, über längere Durststrecken eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, da viele andere Arbeitnehmer von den attraktiven Aspekten dieses Berufsweges mit all seinen persönlichen Freiheiten und geistigen Privilegien nur träumen können. Wir müssen uns aber natürlich auch Gedanken darüber machen, welche sinnvollen Alternativen es gibt, eine akademische Laufbahn ohne Gesichtsverlust abzubrechen und in neue unkonventionelle Richtungen zu lenken. Wenn dies unsere volle Anerkennung findet, würde sich vielleicht manch ein Ex-Wissenschaftler weiterhin für die Forschung engagieren und z.B. in der Öffentlichkeitsarbeit aktiv werden. Durch Ehrenämter, von erfahrenen Persönlichkeiten in ihrer Freizeit ausgeübt, könnte unsere wissenschaftliche Kultur auch nach außen hin gestärkt werden. Wenn Schulen und Universitäten ihre Türen öffnen in Form von Beratung, Vorträgen und Bibliotheken, wird der Nachwuchs schon dadurch indirekt gefördert, indem die gesamte Gesellschaft mit einbezogen wird.

Ein letzter Punkt, der mir bezüglich der Nachwuchsförderung noch am Herzen liegt, ist die häufig beobachtete und selbst miterlebte Schwierigkeit des Lebenspartners, bei einem Wechsel an eine andere Universität zu folgen. Dadurch werden nicht wenige angehende Akademiker von einer klassischen Professorenlaufbahn abgeschreckt und viele Talente verloren und Chancen vertan. Durch die Einführung der Juniorprofessur mit der Möglichkeit einer anschließenden „Hausberufung“ kann dieser Schritt abgemildert oder zumindest in einen früheren Lebensabschnitt verlagert werden, was ein sehr lobenswertes Ziel ist. Es bleibt zu hoffen, dass diese Möglichkeiten von den Universitäten auch wahrgenommen und finanziert werden können, was insbesondere für Frauen eine Hochschullaufbahn mit einem Familienleben eher kompatibel machen würde. Noch besser wäre es natürlich, wenn sich eine Universität als neuer Arbeitgeber ganz offiziell um die Belange des Partners kümmern könnte/dürfte/würde, was zurzeit häufig noch als anrüchlich betrachtet wird und mit Tabus belegt zu sein scheint. Hinsichtlich einer derart persönlichen Betreuung bei der Wahl einer Hochschule scheinen die USA tatsächlich eine ganze Reihe von Vorzügen zu bieten, was mit zur „Talentflucht“ deutscher Wissenschaftler beitragen dürfte.

Zusammenfassend möchte ich einige Empfehlungen aussprechen, die mir zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses relevant erscheinen. Für ein gesundes und flexibel auf die Zukunft ausgerichtetes Hochschulsystem erachte ich es als sinnvoll, keine starren Qualifikationswege vorzuschreiben. Es sollte prinzipiell möglich sein, über entsprechend viele verschiedene Wege zum „Ziel“ zu gelangen, wie es unterschiedliche Karrieren und Menschentypen gibt. Dabei sollten Quereinsteiger berücksichtigt werden, Wissenschaftler aus dem Ausland und solche mit bzw. ohne Auslandsaufenthalt, Frauen oder Männer mit Kinderbetreuungszeiten, usw. Das klingt vielleicht etwas naiv und allzu „chancengleich“, aber ich denke, dass das Hochschulsystem selbst davon profitiert, wenn die vielfältigen Fördermöglichkeiten einer Habilitation, einer Juniorprofessur, einer Nachwuchsgruppe, eines lukrativen Forschungspreises, usw. beibehalten werden. Analog zur Evolution in der Biologie ist ein System laut Darwin dann am „fittesten“, wenn es sich schnell und unkompliziert an äußere Veränderungen anpassen kann (in diesem Fall in der deutschen Gesellschaft oder in der internationalen Forschungslandschaft). Außerdem bietet eine derartige Vielzahl von Möglichkeiten dem einzelnen Nachwuchswissenschaftler den Vorteil, die eigene Karriere unter individuell passenden Bedingungen ausbauen zu können. Andererseits stiftet wiederum ein so unübersichtliches Dickicht an Fördermöglichkeiten und potenziellen Fettnäpfchen bei Bewerbungen auch massive Verwirrung und kann zur Verunsicherung führen, wie wir sie alle kennen und hier unter anderem diskutieren. Daher ist ein intensives Mentoring unerlässlich, ob offiziell arrangiert

oder persönlich aufeinander abgestimmt. Als Hochschullehrer sehe ich heute eine der wichtigsten Verantwortungen gegenüber meinen Mitarbeitern und Studenten darin, ihnen meine Erfahrung weiter zu geben und ihre wissenschaftliche Entwicklung nach bestem Vermögen zu unterstützen.

Anschrift der Autorin:

Prof. Dr. Anne S. Ulrich
Universität Karlsruhe
Lehrstuhl für Biochemie
E-Mail: Anne.Ulrich@ifia.fzk.de