



»Sie haben das Potenzial!«

Zur Nachwuchsförderung an der Goethe-Universität: Prof. Manfred Schubert-Zsilavec, Prof. Nicole Deitelhoff und Privatdozent Dr. Martin Plath im Gespräch mit Dr. Anne Hardy und Ulrike Jaspers

? Jaspers: *Nachhaltige Nachwuchsförderung gehört zu einem der wichtigsten Ziele, die das Präsidium der Goethe-Universität nun seit 2009 verfolgt. Was haben Sie seither angestoßen?*

Schubert-Zsilavec: Das Wichtigste ist mir, dass wir mehr Wertschätzung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zeigen. Was das bedeutet, möchte ich auch konkretisieren: Ich versuche regelmäßig, nahezu wöchentlich, junge Wissenschaftler persönlich zu treffen – Stichwort »strategischer Kaffee«. Ich möchte wissen, was hervorragend oder weniger gut läuft und wo wir Unterstützung gewähren können. Aber diese ideale Wertschätzung reicht natürlich nicht aus, und deshalb haben wir ein Förderprogramm aufgesetzt, das mit 500.000 Euro pro Jahr auch finanziell gut dotiert ist. Dieses Programm ist ein offenes System, das auf der einen Seite die Möglichkeit bietet, nur Coaching-Leistungen in Anspruch zu nehmen, sich Unterstützung beim Schreiben von Anträgen zu holen, gleichzeitig können die Nachwuchswissenschaftler aber auch Mittel abrufen, um eigene Projekte anzustoßen

oder voranzubringen. Und was hier wirklich gut funktioniert – und da richtet sich mein Blick auf Frau Deitelhoff, dass wir hervorragende Wissenschaftler gewonnen haben, die bei dem Prozess der Mittelverteilung ihre eigene Expertise einbringen, die motivierend und gleichzeitig sehr kritisch sein kann. Von oberflächlichen Beurteilungen haben die jungen Wissenschaftler nichts; sie spüren, dass die ernste Befassung mit ihren Anträgen sie weiterbringt.

? Jaspers: *Von den jungen Wissenschaftlern wird viel erwartet: Sie sollen in den wichtigsten Journals ihres Fachs publizieren, sich gleichzeitig aber auch um eigene Forschungsmittel bemühen. Carola Zimmermann, bis zum Juni Leiterin der Stabsstelle Berufungen und Forschung, riet den Nachwuchsforschern, den eigenen Namen zu platzieren, von den Förderern wahrgenommen zu werden und gleich Anträge für mehrere Projekte zu stellen. Besteht da nicht die Gefahr, dass zwar die Drittmittelquote der Universität steigt und die Nachwuchswissenschaftler sich als Wissenschaftsmanager profilieren, aber für die eigentliche Forschung kaum noch Zeit bleibt?*

Schubert-Zsilavec: Von wildem Aktionismus nach dem Motto, jeden Monat muss ein eigener Antrag geschrieben werden, halte ich nichts. Aber Antragskultur ist Wissenschaftskultur. Ich rate den jungen Leuten sehr dazu, Anträge zu stellen und damit ihren Namen zu platzieren. Zumal Nachwuchswissenschaftler inzwischen bei der DFG einen eigenen Status haben, das gab es vor zehn Jahren noch nicht. Heute gilt beispielsweise für den Erstantrag ein »fast-track«-Status, eine bevorzugte Behandlung. Es wäre töricht, dies nicht zu nutzen.

Deitelhoff: Für die Nachwuchswissenschaftler hat das Antragstellen auch etwas von Emanzipation. Mit eigenen Mitteln können sie sich auch aus alten Strukturen befreien, etwas Eigenes anstoßen. Andererseits haben wir natürlich das Problem, dass wir durch die Absenkung der Grundfinanzierung immer stärker genötigt werden, mehr Drittmittelanträge zu stellen. Wir können nicht leugnen, dass wir zeitweise mehr damit beschäftigt sind, unsere Anträge zu managen, als zu erforschen, was wir beantragt haben.

Schubert-Zsilavec: Ja, hier eine Balance zu finden, ist die große Herausforderung.

Plath: Ich möchte noch hinzufügen: Ein Antrag auf Drittmittel hat auch die Funktion, Gedanken für zukünftige Projekte zu ordnen. Und manchmal ist es erst der DFG-Antrag, der tatsächlich Neues



entstehen lässt. Es ist also nicht nur so, dass man durch das Antragschreiben von der Forschung abgehalten wird, sondern Ideen strukturieren sich auch neu.

? Hardy: Herr Plath, Sie gehören zu dem Kreis der Nachwuchswissenschaftler, die in den Genuss der neuen Förderung durch das Fokus-Programm der Goethe-Universität kommen. Darüber hinaus gibt es Kurse für bessere Lehre, Trainingsmodule für Antragstellungen, geplant sind Kurse für Wissenschaftsmanagement und zur Personalführung – fühlen Sie sich durch die Fülle der Hilfsangebote gelegentlich in der eigenen Autonomie eingeschränkt?

Plath: Die Nachwuchsförderung an der Goethe-Universität hat einen nicht zu unterschätzenden emotionalen Aspekt, den Herr Schubert-Zsilavec schon angeführt hat und den ich hier nochmal unterstreichen möchte. Wenn Sie, wie ich im Jahre 2009, an der Goethe-Universität neu angekommen sind und als eine der ersten »Amtshandlungen« erlebt haben, dass der Vizepräsident Sie auf einen Kaffee in sein Büro einlädt und Ihnen dann auch die finanzielle Unterstützung eines zusätzlichen Projektes zusagt, dann ist das etwas Großartiges, was Ihnen auch einen

emotionalen Schub gibt und Sie darin bestätigt, Sie sind auf dem richtigen Weg und hier willkommen.

Sie fragen, ob ich mich durch die Fülle der Hilfsangebote eingeschränkt fühle. Ganz im Gegenteil: Gerade die finanzielle Unterstützung aus dem Fokus-Programm eröffnet Freiräume. Und was die weiteren Angebote angeht: Ich fühle mich da in keinerlei Weise gegängelt oder eingeschränkt. Ich kann immer schauen, was von den Angeboten in die Tagesroutine hineinpasst. Im Semester überwiegt die Lehre, da werde ich weniger zusätzliche Angebote wahrnehmen können.

? Hardy: Die Deutsche Universitätszeitung hat im April 2011 über den zunehmenden Trend zur befristeten Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlern berichtet (»Bis dass die Frist uns scheidet«). 1995 hatten 75 Prozent eine befristete Stelle, 2009 waren es 82 Prozent. Hinzu kommt, dass jeder zweite Vertrag während der Qualifikationsphase für eine Dauer von weniger als einem Jahr geschlossen wird. Welche Erfahrungen haben Sie, Herr Plath, persönlich gemacht?

Plath: Selbstverständlich erlebe ich, dass viele Kolleginnen und Kollegen in meiner Altersklasse nur eine befristete Stelle haben. Auch ich arbeite seit 2009 hier auf einer bis September 2013 befristeten Stelle. Das verändert unweigerlich die Perspektivität auf das, was Sie forschend erreichen können. Es gibt Projekte, die Sie einfach nicht planen können, solange Sie

nur zeitlich befristet beschäftigt sind. Dazu gehören – ich selber komme aus der Evolutionsökologie – jede Form von ökologischen Langzeiterfassungen oder die Erfassung von Evolutionsphänomenen, die man beispielsweise über 10, 15, 20 Jahre erfassen könnte.

? Jaspers: Frau Deitelhoff, Sie sind mit 37 nicht nur die jüngste Professorin an unserer Goethe-Universität, Sie sind auch diejenige, deren Berufung am schnellsten über die Bühne ging – in nur acht Wochen. Kaum älter als die Promovenden und Postdocs betreuen Sie das vom Cluster »Die Herausbildung normativer Ordnungen« eingerichtete Internationale Graduiertenprogramm [siehe auch Bernd Frye »Damit der Doktor auch in Ordnung ist«, Seite 69]. Was reizt Sie an dieser Aufgabe?

Deitelhoff: Die einfache Antwort: Das ist Teil meiner Berufungsvereinbarungen. Doch nun etwas differenzierter: Es gibt zwei unterschiedliche Typen von Forscherpersönlichkeiten. Der eine will sich eigentlich von Strukturen befreien und komplett auf seine Projekte konzentrieren. Der andere ist zwar auch an seinen Projekten interessiert, will diese aber auch in den universitären Strukturen betreiben und möchte deshalb, dass die Strukturen optimal sind. Das ist eigentlich der Forschertypus, dem ich zuzurechnen bin: Ich komme in Institutionen hinein und nach einer Weile fange ich an, sie mir sehr kritisch anzugucken, und denke, wie ich es besser machen könnte. Zu diesen Strukturen gehört auch die Nachwuchsförderung.



Das ist für mich ein besonders spannendes Feld, auch weil ich an dieser Lebensphase noch sehr nah dran bin. Ich schaue, wo ich meine Ideen umsetzen kann, wo ich Defizite erkenne und frage mich: Wo kann ich bessere Rahmenbedingungen schaffen? Wen muss ich dafür gewinnen?

Schubert-Zsilavec: Wenn ich dich ergänzen darf, ich glaube, deine hohe Akzeptanz, die du genießt, hat auch damit zu tun, dass du eine unglaubliche Vorbildwirkung hast.

? **Jaspers:** *Wie war denn Ihr Weg als Nachwuchswissenschaftlerin?*

Deitelhoff: Ich habe angefangen mit einem Stipendium der Hessischen Landesgraduiertenförderung und zunächst allein in meiner Küche gesessen, ohne ein Büro, ohne eine Anbindung an eine Universität, ohne intensive Betreuung. Nach einem Jahr bin ich auf eine Konferenz gegangen. Dort habe ich die Aufmerksamkeit von älteren Kollegen geweckt, wurde dann an die Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung eingeladen, habe da ein Stipendium bekommen, dann eine halbe Stelle. Ein Weg mit vielen Unsicherheiten, aber auch mit vielen Chancen. Ich habe meinen Werdegang vor allem im Sinne von Möglichkeiten gesehen und nie im Sinne von Risiken. Aber das hatte natürlich auch damit zu tun, dass ich teilweise glückliche Entscheidungen getroffen habe.

Schubert-Zsilavec: Aber das Rundum-Sorglos-Paket für die Karriere gibt es eben auch nicht!

? **Jaspers:** *Der Exzellenzcluster »Die Herausbildung normativer Ordnungen« hat 95 Doktoranden mit besten Arbeitsbedingungen und gut dotierten Stipendien, aber ohne klare Karriereperspektiven nach Frankfurt gelockt. Führt die Exzellenzinitiative am Ende zu der paradoxen Situation, dass die Karrierechancen für jeden einzelnen Nachwuchswissenschaftler sinken, obwohl doch die Ausbildung hervorragender junger Wissenschaftler auch ein erklärtes Ziel der bundesweiten Initiative war?*

Deitelhoff: Das ist wirklich eine der dringlichsten Fragen unserer Zeit. Tatsache ist, der Flaschenhals wird immer enger; in den unbefriste-

ten Bereichen, vor allem bei den Professorenstellen, gibt es nicht annähernd genügend Stellen, um die vielen gut ausgebildeten Doktoranden aufzunehmen. Meine Antwort hat zwei Teile. Erstens: Das ist sicherlich nicht nur ein Effekt der Exzellenzcluster, das hat früher eingesetzt – mit dem strategischen Ausbau von DFG-Graduiertenförderung. Zweitens – und das ist mir genauso wichtig: Im Exzellenzcluster bemühen wir uns, ohnehin nur die Allerbesten für den Kreis der Promovierenden auszuwählen und diesen dann hervorragende Möglichkeiten an die Hand zu geben. Wir bieten ihnen Trainingsangebote in zentralen Karrierebereichen, sowohl inhaltlicher Art als eben auch im Bereich »transferable skills«. Unsere Nachwuchswissenschaftler bekommen verdammt gute Stellen. Sie gehen nach Harvard, an die Columbia University, auf Juniorprofessuren, auf unbefristete Stellen. Außerdem schauen wir, welche



Angebote es außerhalb des engen akademischen Arbeitsmarktes gibt.

? **Jaspers:** *Der Exzellenzcluster »Religion und Politik« an der Universität Münster bietet Schulungen für Doktoranden an, sich auch für den außeruniversitären Markt fit zu machen. Gibt es ähnliche Aktivitäten in Frankfurt?*

Deitelhoff: Wir bereiten jetzt zum Beispiel ein Seminarangebot für Wissenschaftsmanagement vor. Außerdem bemühen wir uns, mit außeruniversitären Partnern wie der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) Praktika zu vermitteln. Unsere Leute sollen schon frühzeitig bei solchen Organisationen schauen, ob dort nicht



Tätigkeitsbereiche sind, in denen sie sich wohlfühlen könnten.

Schubert-Zsilavec: Wenn ich das für die Lebens- und Naturwissenschaften ergänzen darf: Ich sehe das nicht als Karriere zweiter Klasse, wenn jemand als Wissenschaftler, der hier promoviert hat, vielleicht sogar ein Postgraduate gemacht hat, dann zu Sanofi Aventis, Merz oder irgendwo anders hinget. Dort wird natürlich auch auf hohem Niveau geforscht. Das sind hervorragende Zukunftsperspektiven.

? **Hardy:** *Wann wäre aus Ihrer Sicht der richtige Zeitpunkt für einen Nachwuchsforscher zu entscheiden, ob er oder sie das Wagnis eingehen soll, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben? Geben Sie Entscheidungshilfen?*

Schubert-Zsilavec: Selbstverständlich – ein Beispiel: Da sitzt mir gegenüber eine junge Wissenschaftlerin, der ich ganz viel zutraue, die intensiv in der Arbeitsgruppe eines Professors arbeitet, und dieser Kollegin sage ich: »Passen Sie auf, was Sie machen, hat Zukunft, aber jetzt müssen Sie sich freischwimmen! Sie müssen einen Antrag für ein eigenes Projekt stellen, sonst werden Sie immer mit Ihrem jetzigen Chef verglichen, Sie haben das Potenzial!« Da muss man manchmal Mut machen.

? **Hardy:** *Haben Sie auch schon einmal jemandem davon abgeraten, an der Universität zu bleiben? Wenn ja: Warum?*

Schubert-Zsilavec: Ja, wenn ich merkte, dass jemand am liebsten



von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr in seinem Labor forscht und Ergebnisse auswertet, aber ansonsten eher nicht kommunikativ ist, dem rate ich: »Entweder Du engagierst Dich mehr in der Lehre, oder Du suchst Dir einen Job, in dem nur geforscht wird – wie bei Max-Planck- oder Helmholtz-Instituten.« Forschung und Lehre lässt sich an der Universität nach meiner Einschätzung nicht trennen.

Deitelhoff: Das ist eine riesige Verantwortung, wenn jemand vor mir sitzt, vielleicht am Ende der Promotion, und jetzt soll ich entscheiden, ob das wirklich ein zukünftiger Professor oder eine zukünftige Professorin ist. Aber gleichzeitig ist es wichtig, möglichst frühzeitig Signale zu setzen, um die Zukunft der- oder desjenigen in die richtigen Bahnen zu lenken. Zu einer solchen Einschätzung kann man nur im intensiven gemeinsamen Gespräch finden.

Schubert-Zsilavec: Noch eine Ergänzung: Wir brauchen auch eine neue Kultur, um motivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die gar nicht unbedingt eine Professur anstreben, aber im universitären Wissenschaftsbetrieb bleiben wollen, Karriereperspektiven zu eröffnen. Ich bin gegen den akademischen Rat, der demotiviert die Drecksarbeit am Institut machen soll. Wir brauchen Stellen für hervorragend ausgebildete Wissenschaftler, die ihre Arbeitsgruppe in der Forschung unterstützen und gleichzeitig auch in der Lehre aktiv sind.

? **Jaspers:** Wer lehrt, muss andere begeistern können.

Plath: Das ist der Punkt, und dazu brauche ich ein gutes Konzept. Wie gestalte ich zum Beispiel Praktika? Aus meiner Erfahrung kann ich sagen: Es lohnt sich, so praxisorientiert wie möglich zu arbeiten; Learning by Doing hat immer noch allerhöchste Relevanz. Ich versuche zu vermitteln: »Mich als Dozent interessiert, was Sie hier vor meinen Augen tun.« Dann kommt auch Begeisterung zurück.

? **Jaspers:** Herr Schubert-Zsilavec, Sie haben sich mit dem Programm »Starker Start ins Studium«, das vom Bund- und Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre mit 21 Millionen Euro finanziert wird, sehr für eine Verbesserung der Lehre an der Goethe-Universität eingesetzt. Wen werden Sie denn für die nun anstehenden besonderen Aufgaben in der Lehre einsetzen?

Schubert-Zsilavec: Hier ergeben sich echte Chancen auch für Nachwuchswissenschaftler. Auf die rund 50 Stellen, die wir ab dem Wintersemester aus diesem Programm finanzieren können, haben sich sehr gute Leute beworben. Wir hatten die Qual der Wahl. Die jungen Wissenschaftler können sich auf diesen



Stellen, die auf fünf Jahre mit der Option auf weitere fünf Jahre befristet sind, fachdidaktisch qualifizieren; das ist im Rahmen des Programms zwingend vorgeschrieben und hat den Gutachtern unseres Antrags besonders gefallen.

? **Hardy:** Kann man sich mit einer Lehrverpflichtung von zwölf Wochenstunden pro Semester noch um seine Forschung kümmern?

Deitelhoff: Man kann sicherlich nicht jedes Semester mit sechs neuen Lehrangeboten starten. Aber es gibt auch Veranstaltungen, die mehrfach angeboten werden müssen, bei uns beispielsweise die Einführung in internationale Beziehungen. Die Mischung aus neuen Themen und Bewährtem macht es dann.

Schubert-Zsilavec: Wenn junge Postdocs am Anfang mehr in die Lehre investieren, ist das zwar in dieser Phase belastender, aber danach haben sie auch wieder mehr Freiräume für die Forschung. Bei einer zeitlichen Perspektive von fünf oder sogar zehn Jahren ist das doch annehmbar.

? **Jaspers:** Plagiat – ein weites Feld, das wir hier nicht in allen Facetten diskutieren können. Der Prorektor der Universität Heidelberg, Thomas Pfeiffer, meint dazu: »Die bekannt gewordenen Plagiatsfälle halten unserer Gesellschaft auch den Spiegel eines verbreitet zu nachlässigen Umgangs mit Werten wie Fleiß, Disziplin, Ausdauer, Ehrlichkeit oder Pflichtbewusstsein vor.« Würden Sie dem zustimmen?

Schubert-Zsilavec: Ich würde dem so nicht ganz zustimmen, wobei ich eines sagen muss: Die jetzt bekannt gewordenen Plagiatsfälle – egal aus welcher Ecke – haben der gesamten universitären Landschaft in Deutschland sehr geschadet, das tut richtig weh! Nicht zuletzt deshalb, weil es natürlich nicht so ist, dass jede Promotionsarbeit ein Plagiatsfall ist. Die strukturierte Doktoranden-Ausbildung sehe ich als eine Möglichkeit, Qualität und Sorgfalt bei der Betreuung von Dissertationen zu erhöhen. Damit möchte ich mich aber nicht grundsätzlich gegen Individualpromotionen aussprechen.

Deitelhoff: Also, mir scheint, es gibt so gewisse archaische Instinkte. Zum Beispiel, dass sich Professoren teilweise daran messen, wie viele Doktoranden sie mit sich rumschleppen. Wenn ich von Kolleginnen und Kollegen höre, die 30 Doktoranden betreuen, dann frage

ich mich, wie die noch die Zeit für jede einzelne Arbeit aufbringen wollen, um die Qualität wirklich einschätzen zu können, um so etwas wie Plagiate zu entdecken. Weniger ist in der Tat mehr. Das ist auch ein Bewusstseinswandel, den wir wieder erzeugen müssen. Zugleich sollten wir aber nicht vergessen, dass Wissenschaft natürlich immer auch ein sehr kreativer und erratischer Prozess ist, dass wir nicht wie die Buchhalter hinter jedem Satz stehen und ihn erstmal auf Ähnlichkeit mit bereits Erschienenem durchkämmen. Es gilt also die Balance zu halten, zwischen dem, was Wissenschaft als kreativer Prozess ist, und Redlichkeit.

? **Hardy:** Aber ich würde gern nochmal nachhaken: Es herrscht seit Jahren eigentlich das Motto »publish or perish«. Es gibt auch einen sehr großen Druck, der von außen aufgebaut wird.

Bei meinen Gesprächen mit Nachwuchswissenschaftlern habe ich gehört, dass jemand während seiner Dissertation versuchte, Ergebnisse von Kollegen zu reproduzieren, was nicht klappte. Er denkt nicht, dass es an seinen mangelnden experimentellen Fähigkeiten liegt. Er sagte mir, Wissenschaft ist ein Hochleistungssport, in dem es keine Dopingkontrollen gibt. Können Sie so etwas aus Ihrer eigenen Erfahrung bestätigen?

Plath: Wir alle sind uns bewusst: Was wir hier betreiben, ist eine eher Popper'sche naturwissenschaftliche Philosophie. Indem wir zu falsifizieren versuchen und nicht, die »ultima ratio« aufzustellen. Wir sind davon überzeugt, dass wir nicht verifizieren können, und ein »Fehlergebnis« wird zwangsläufig manchmal auftreten! Das ist das eine. Das soll aber ganz klar nicht entschuldigen, dass wir extrem kritisch sein müssen in unserem Handeln; hier müssen Kontroll-



netzwerke zum Tragen kommen, wie etwa die offene Diskussion aller Ergebnisse mit Studenten.

Schubert-Zsilavec: Ich behaupte, in den allermeisten naturwissenschaftlichen Arbeitsgruppen der Universität würde das gar nicht passieren können, dass Ergebnisse – wie von Frau Hardy angesprochen – nicht

Die Interviewpartner



Prof. Dr. Manfred Schubert-Zsilavec, 50, engagiert sich als Vizepräsident der Goethe-Universität besonders für die Förderung der Nachwuchswissenschaftler und für die Lehre. Der Österreicher, der in Graz Pharmazie studierte, anschließend dort auch promovierte und sich habilitierte, nahm nach seiner Postdoc-Zeit in Bayreuth und Ulm 1997 einen Ruf nach Frankfurt an: An der Goethe-Universität hat er seither die Professur für Pharmazeutische Chemie am Zentrum für Arzneimittel, Forschung, Entwicklung und Sicherheit inne. 2003 wurde er auf Vorschlag der Studierenden mit dem Preis der Frankfurter Sparkasse für exzellente Lehre ausgezeichnet. Schubert-Zsilavec liegt es am Herzen, die Lebenssituation der Studierenden und der Postdoktoranden unmittelbar kennenzulernen. Bereits zum dritten Mal lebte er im Sommer für mehrere Wochen in einem Studentenwohnheim; regelmäßige Gespräche mit Postdoktoranden beim »strategischen Kaffee« prägen seinen persönlichen Stil. Darüber hinaus hat er sich für die »Bologna Werkstätten« an der Goethe-Universität stark gemacht, in denen es um die Verbesserung der Studienbedingungen der Bachelor-Studierenden ging.

Prof. Dr. Nicole Deitelhoff, 37, ist gelegentlich jünger als die Postdoktoranden, die sie berät und betreut. Sie gilt als eine der herausragendsten jungen Politikwissenschaftlerinnen in Deutschland. Ihre Berufung an die Goethe-Universität erfolgte in Rekordzeit – in nur acht Wochen. Deitelhoff, die an der Technischen Universität Darmstadt und an der State University of New York in Buffalo Politikwissenschaft studierte, an der TU Darmstadt promovierte und unter anderem als Projektleiterin in der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung tätig war, hat seit 2009 die Professur für Internationale Beziehungen und Theorien globaler Ordnungen an der Goethe-Universität inne und ist zudem »Principal Investigator« im Exzellenzcluster »Die Herausbildung normativer Ordnungen«. Bei ihr laufen auch die Fäden des vom Cluster eingerichteten Internationalen Graduiertenprogramms zusammen. [mehr dazu im Beitrag von Bernd Frye »Damit der Doktor auch in Ordnung ist«, Seite 69]

Privatdozent Dr. Martin Plath, 37, kam im Februar 2009 an die Goethe-Universität, wo er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe »Evolutionsoökologie« von Prof. Dr. Bruno Streit lehrt und forscht. Nach dem Studium der Biologie in Marburg und Hamburg promovierte er in Hamburg mit einem zoologischen Thema zur Verhaltensrevolution bei Höhlenfischen. Seine ersten Stationen als



Postdoktorand führten ihn an die University of Oklahoma (USA) und an die Universität Potsdam, wo er von Oktober 2007 bis Januar 2009 eine Vertretungsprofessur für Tierökologie innehatte. An der Goethe-Universität hat Plath eine bis 2013 befristete Stelle. Seine Zukunft sieht er in der Wissenschaft und zählt bereits jetzt zu den 20 meistzitierten Verhaltensbiologen im deutschsprachigen Raum. Als Postdoktorand betont er in Frankfurt die zunehmende Bedeutung integrativer, multibiologischer Ansätze in den Lebenswissenschaften. Über seine Leidenschaft für die Evolutionsbiologie wird der Vater von drei Kindern bei der Frankfurter Kinder-Uni 2012 berichten; sein Thema lautet: »Warum der Höhlenfisch keine Augen mehr braucht«.



reproduzierbar wären. Denn ich weiß, an wie vielen Stellen Doktoranden heute gefordert sind, ihre Ergebnisse zu präsentieren, zu bewerten. Aber da gibt es auch unterschiedliche Fächerkulturen.

Deitelhoff: Was mich in den Sozialwissenschaften erschüttert, sind die Fälle, in denen einem Autoren – häufig einem geschätzten älteren Kollegen oder einer geschätzten älteren Kollegin – nachgewiesen wird, dass ein Plagiat in ihrem Aufsatz existiert. Wird der- oder diejenige dann um eine Stellungnahme gebeten, dann kommt häufig: »Das ist nicht meine Schuld, das hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter gemacht.« Ist das nicht auch eine Folge von Druck, der auf Nachwuchswissenschaftler ausgeübt wird?

? **Hardy:** Was nützen eigentlich die Peer-Review-Verfahren der wissenschaftlichen Journale? Kann die anonyme Begutachtung durch Fachkollegen die fachliche Qualität sichern?



Deitelhoff: Es gibt erschütternde Studien über Peer-Review-Verfahren, die uns tatsächlich zeigen, dass noch gequirelter Mist in den allerbesten Journals publiziert werden kann, wenn bestimmte Merkmale im Text enthalten sind, die auf renommierte Kolleginnen und Kollegen und/oder Projekte schließen lassen. Ich will damit nicht sagen, dass die Peer-Review-Verfahren nicht funktionieren. Ich will nur sagen, selbst die sind letztlich eine soziale Angelegenheit.

? **Jaspers:** *Crowdfunding ist das Neueste. Wenn die klassischen Finanzierungsquellen nicht sprudeln wollen, wenn der Antrag bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder der VolkswagenStiftung abgelehnt wird, dann wäre das doch auch eine Methode, um an Geld zu kommen: Auf einer Internetplattform werden verschiedene Forschungsprojekte vorgestellt, viele Geldgeber können kleinere Beiträge für*

Anträge bewilligt, aktuell werden wegen der erheblichen finanziellen Probleme der Vereinigten Staaten nur mehr bis zu 10 Prozent der beantragten Projekte gefördert. So kommen solche Ideen auf: Projekte, von denen man weiß, dass sie unter normalen Bedingungen gefördert worden wären, ins Internet zu stellen, um doch einen Förderer zu finden; das kann ich nachvollziehen. Aber das trifft auf Deutschland zum Glück bisher nicht zu.

Deitelhoff: Was ich mir vorstellen könnte, wäre, dass man pro Jahr ein Projekt für die ganze Universität auswählt, das tatsächlich auf der Homepage der Universität vorgestellt und sagt, wir suchen Förderer für das Projekt des Jahres. Wir sind in Deutschland noch weit von einer solchen privaten Förderkultur entfernt. Die Universitäten und Forschungseinrichtungen haben in den letzten Jahren erhebliche Mü-



ihr ausgewähltes Projekt beisteuern – »Mikrofinanzierung durch die Masse«. Was halten Sie von der »Kollekte für die Forscher«? Erfindungsreich für die Startphase eines Projekts? In den USA und Italien gibt es erste Ansätze.

Schubert-Zsilavec: Nachdenken kann man natürlich über alles, aber ich bin sehr skeptisch. Würden Sie Ihr Geld für ein Projekt geben, von dem Sie wissen, dass es bei der DFG durchgerasselt ist? Ich würde mir das sehr gut überlegen. Andererseits muss man – weil Sie sagen, das kommt aus Amerika – auch berücksichtigen, welche Situation wir momentan in Amerika haben. Dort wurden bisher schon im Schnitt nur 30 Prozent der

hen aufgewandt, eigene Fundraising Departments aufzubauen, um überhaupt so was wie Bindung von privaten Förderern aufzubauen. Da sind wir auf einem guten Weg, und wir freuen uns über jeden kleinen Erfolg.

? **Hardy:** Was könnte denn so ein Projekt des Jahres sein?

Deitelhoff: Vielleicht eines, das so ein bisschen quer zu den üblichen Förderlinien liegt, das eher exotischer ist, von dem wir aber glauben, das hat vielleicht für die Zukunft Potenzial. Das müsste man wirklich gut vermarkten, zum Beispiel unter »Zukunftsidee sucht Förderer«.