Wissenschaftliche Identität im deutschen System: Herausforderungen und Unterstützungsansätze für internationale Wissenschaftler:innen[1]

Julia Schmidt (Seesen am Harz)

1 Einleitung

In meiner Dissertation (Schmidt 2016), die Prof. Hiltraud Casper-Hehne betreut hat, untersuchte ich, wie Wissenschaftler:innen ihre fachliche Kompetenz und Autorität in Texten konstruieren. Dabei zeigte sich, dass die Darstellung wissenschaftlicher Expertise stark kulturell geprägt ist. Was ich damals als rein sprachkulturelles Phänomen betrachtet habe, hat durch Erfahrungen aus meiner Beratungspraxis und dem Austausch mit internationalen Wissenschaftler:innen eine umfassendere Bedeutung gewonnen: Die Konstruktion einer überzeugenden wissenschaftlichen Identität im deutschen System ist grundlegend für den langfristigen Karriereerfolg und erfordert weit mehr als exzellente Forschung.

Dieser Beitrag zeigt, inwiefern die Berücksichtigung dessen, was zur Konstruktion einer überzeugenden wissenschaftlichen Identität gehört, helfen kann, internationale Wissenschaftler:innen bei ihrer Positionierung im deutschen System zu unterstützen.

[1] Dieser Text wurde mit Unterstützung von Large Language Models (Claude/Anthropic, ChatGPT/OpenAI, Perplexity AI) erstellt.

DOI: https://doi.org/10.17875/gup2026-3164

2 Kompetenzdarstellung im deutschen Wissenschaftssystem

Während akademischer Erfolg in vermutlich allen Wissenschaftssystemen weltweit über ähnliche Faktoren gemessen wird (z.B. hochwertige Publikationen), zeigen sich in der konkreten nationalen Ausprägung und Gewichtung doch oft klare systemspezifische Unterschiede. Diese spezifischen Erfolgsindikatoren sind i.d.R. eng mit den jeweiligen strukturellen und kulturellen Besonderheiten des Systems verknüpft. Am prägnantesten lässt sich wohl an den Kriterien für die Berufung auf eine Professur ablesen, was ein Wissenschaftssystem als Indikatoren für akademische Exzellenz wertet. Daher[2] konzentriere ich mich in diesem Abschnitt beispielhaft auf die besonderen deutschen Kriterien zum Nachweis der Eignung zur (Universitäts-)Professur.[3]

Die formalen Qualifikationsanforderungen für eine (Universitäts-)Professur sind weitgehend transparent und im weltweiten Vergleich nicht überraschend: exzellente Forschung, Publikationen, Promotion und Habilitation bzw. äquivalente Leistungen. Daneben sind aber noch andere, häufig implizite Kriterien ausschlaggebend, die – insbesondere für internationale Wissenschaftler:innen – oft weniger offensichtlich sind.

Die Fähigkeit zur Drittmitteleinwerbung etwa wird hierzulande nicht nur als Finanzierungsinstrument, sondern zunehmend als eigenständige akademische Qualifikation gewertet. Anders als in vielen anderen Ländern fließt in Deutschland i.d.R. die Menge und Qualität eingeworbener Drittmittel in die Bewertung der wissenschaftlichen Exzellenz von Bewerber:innen auf eine Professur ein (vgl. GNK-AG 2020: 3; 5, Stanford University 2004). Ähnliches gilt für die aktive Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung: Was in anderen Systemen als administrative Zusatzbelastung gesehen wird, ist hier oft karriereentscheidend (vgl. Universität Tübingen, Humboldt Universität Berlin 2021: 50),[4] da die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung gesetzlich festgeschrieben ist.[5]

[2] Ein weiterer Grund für diesen Fokus ist, dass eine der großen Besonderheiten des deutschen Systems seine fast ausschließliche Fokussierung auf die Professur als einzige langfristige Position ist und daher Karrierefragen, die konkret auf das Erreichen einer Professur zielen, in meiner Beratungsarbeit mit internationalen Wissenschaftler:innen eine zentrale Rolle einnehmen.

[3] Auf HAW-Professuren, die i.d.R. weitere Anforderungen wie eine mehrjährige Berufserfahrung haben, gehe ich an dieser Stelle nicht ein. Das gesamte Konzept der HAWs jedoch ist eine weitere wichtige Besonderheit des deutschen Wissenschaftssystems, das bei internationalen Wissenschaftler:innen regelmäßig zu Fragen führt.

[4] Die Universität Tübingen schreibt z.B. explizit: „Professors at the University of Tübingen are usually evaluated in the categories research, teaching and academic service (Akademische Selbstverwaltung)".

[5] Siehe z.B. § 16 NHG, Abs. 2, Punkt 1.

Diese Auswahl und Gewichtung bestimmter Erfolgskriterien spiegelt deutlich ein (national)kulturell geprägtes Verständnis wissenschaftlicher Kompetenz wider.[6] Dies stellt internationale Wissenschaftler:innen vor besondere Herausforderungen bei der Entwicklung ihrer akademischen Karriere, denn die Anpassung an diese Kriterien bedeutet für sie oft eine fundamentale Neuorientierung ihres professionellen Selbstverständnisses. In den Wissenschaftssystemen, in denen sie ihre akademische Sozialisation vollzogen haben, haben sie bereits Kriterien erworben, anhand derer sie ihre wissenschaftliche Kompetenz bewerten. Die Erkenntnis, dass in der neuen wissenschaftlichen Heimat zusätzliche bzw. völlig anders geartete Qualifikationen entscheidend sind, kann dabei – wenn sie denn überhaupt bewusst ist – zu tiefgreifender Verunsicherung führen.[7]

Die Rolle der „wissenschaftlichen Unternehmerin" etwa, die eigenständig Forschungsmittel einwirbt und strategisch Netzwerke aufbaut, kann dann im direkten Widerspruch zu erlernten Konzepten wissenschaftlicher Arbeit stehen. In Systemen, in denen die institutionelle Förderung eine größere Rolle spielt, wird Drittmitteleinwerbung oft als administrative Aufgabe der Universität verstanden. Auch die zentrale Bedeutung der Gremienarbeit, die sowohl politisches Geschick als auch ein tiefes Verständnis universitärer Strukturen erfordert, kann für Wissenschaftler:innen aus anderen Systemen überraschend sein – besonders wenn in ihrer bisherigen Karriere der Fokus ausschließlich auf wissenschaftlicher Exzellenz lag.

Diese Notwendigkeit zum Umlernen stellt internationale Wissenschaftler:innen in Deutschland vor mehrfache Herausforderungen: Abgesehen davon, dass der Erwerb der notwendigen Kompetenzen für erfolgreiche Gremienarbeit oder Drittmitteleinwerbung erhebliche zeitliche Ressourcen erfordert – Zeit, die neben der eigentlichen wissenschaftlichen Arbeit aufgebracht werden muss, oft in der durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ohnehin schon eng begrenzten Qualifikationsphase – bedeutet es vor allem eine grundlegende Neubewertung dessen, was eine:n „erfolgreiche:n Wissenschaftler:in" ausmacht: Die fachliche Expertise muss durch Managementqualitäten, strategisches Denken und politisches Geschick ergänzt werden – Kompetenzen, die in anderen Wissenschaftskulturen möglicherweise eine untergeordnete Rolle spielen oder sogar als der „reinen" Wissenschaft abträglich angesehen werden.

[6] Das gilt natürlich für jede Wissenschaftskultur, aus deutscher Perspektive gibt es in anderen Ländern ebenso ungewohnte Kriterien, z.B. kann die persönliche Passung in das Institutskollegium eine deutlich größere Rolle spielen, als man es vor einem deutschen Hintergrund erwarten würde, wie z.B. an der Stanford University (2004). In den Niederlanden dagegen ist der gesellschaftliche Nutzen der eigenen Forschung ein ungleich wichtigeres Kriterium als in Deutschland (siehe z.B. NWO o.J., Wolf; Szerencsits; Gaus; Heß 2016).

[7] Natürlich haben in Deutschland auch deutsche Wissenschaftler:innen gelegentlich Schwierigkeiten, die wesentlichen Erfolgskriterien zu (er)kennen und profitieren von expliziten Beratungen. Doch sind die Hürden ungleich höher, wenn große Teile der wissenschaftlichen Ausbildung außerhalb Deutschlands stattgefunden haben und es darüber hinaus noch sprachliche Unsicherheiten gibt.

3 Von der Analyse zur Beratung

Das bedeutet, dass die Beratung internationaler Wissenschaftler:innen über „klassische" interkulturelle Themen wie z.B. Kommunikationsstile oder Hierarchieverständnisse hinausgehen muss. Zentral ist vielmehr das Verständnis struktureller Besonderheiten des deutschen Systems und die Reflexion damit verbundener Transformationsprozesse wissenschaftlicher Werte und Identitäten.

Die Vermittlung dieser komplexen Zusammenhänge erfordert idealerweise verschiedene, aufeinander abgestimmte Formate: Workshops und Gruppencoachings bieten Raum, grundlegende Strukturen des deutschen Wissenschaftssystems und ihre praktische Bedeutung für die eigene Karriereentwicklung zu vermitteln – von wissenschaftskulturellen Kriterien für die Professur bis zu alternativen Karrierewegen an außeruniversitären Forschungsinstitutionen und HAWs. Dabei sollte auch immer das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das die Karriereentwicklung aller Wissenschaftler:innen unterhalb der Professur maßgeblich prägt, angesprochen und seine Auswirkungen erklärt werden. Als besonders wertvoll haben sich hier Austauschformate zwischen Wissenschaftler:innen ähnlicher Karrierestufen erwiesen, da sich Herausforderungen und Erfahrungen zwischen Promovierenden und Postdocs oft deutlich unterscheiden.

In der individuellen Beratung und im Coaching geht es dann in einem geschützten Raum darum, diese systemischen Erkenntnisse auf die persönliche Situation zu übertragen und neue, ggf. unerwartete und vielleicht auch ungewollte Facetten in die eigene wissenschaftliche Identität zu integrieren. Hier können zum einen konkrete Strategien entwickelt werden: Wie lässt sich die eigene wissenschaftliche Expertise im deutschen System optimal darstellen? Welche zusätzlichen Kompetenzen sollten gezielt aufgebaut werden? Zum anderen muss aber auch Raum sein für Fragen wie: Was bedeutet es für mich, mich als wissenschaftliche:r Unternehmer:in zu sehen? Inwieweit bin ich bereit und offen, meine eigenen Werte und Kriterien für „Wissenschaftlichkeit" zu hinterfragen und zu öffnen? Dabei gilt für diese Beratungs- und Coachingprozesse immer, die mitgebrachten Erfahrungen und Qualifikationen wertzuschätzen und gleichzeitig Wege zu entwickeln, wie diese an die Anforderungen des deutschen Systems angepasst werden können.

4 Ausblick

Angesichts des Anspruchs der deutschen Wissenschaft, sich weiter zu internationalisieren und im globalen Wettbewerb um exzellente Wissenschaftler:innen zu bestehen, gewinnt die Vermittlung von systemischen Besonderheiten immer mehr an Bedeutung. Erfolgreiche Internationalisierung bedeutet eben nicht nur, formale Zugangshürden abzubauen, sondern auch, internationale Wissenschaftler:innen dabei zu unterstützen, ihre Kompetenzen im System optimal einzubringen. Dies erfordert institutionelle Unterstützungsstrukturen, die frühzeitig und systematisch bei der

Navigation durch das deutsche System helfen. Nur so können internationale Wissenschaftler:innen nicht nur gewonnen, sondern auch langfristig im deutschen Wissenschaftssystem gehalten werden.

Literatur

GNK-AG (2025): *Erfolgreiche Karrierewege in der Wissenschaft: Diskussionspapier zur Optimierung der Nachwuchsförderung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, vorgelegt vom Gutenberg Nachwuchskolleg.* (https://www.gnk.uni-mainz.de/files/2021/03/2020-GNK_Diskussionpapier-Erfolgreiche-Karrierewege-in-der-Wissenschaft.pdf).

Humboldt Universität Berlin (2021): *Leitfaden für Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin.* (https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/sprachlit/akad_ang/berufung/leitfaden-fur-berufungsverfahren-august-2021.pdf).

NWO (o.J.): *Dutch Research Agenda.* (https://www.nwo.nl/en/researchprogrammes/dutch-research-agenda-nwa).

Schmidt, Julia (2016): *Identitätskonstruktion und Verfasserreferenz in deutschen und US-amerikanischen wissenschaftlichen Artikeln*. Georg-August-Universität Göttingen. (http://dx.doi.org/10.53846/goediss-5818).

Stanford University (2004): *Berufungspraxis an U.S.-amerikanischen Hochschulen.* Antworten auf die Leitfragen anlässlich der internationalen Anhörung des Wissenschaftsrates am 6. und 7. Mai 2004. Köln. (https://web.stanford.edu/~weiler/Antworten_Weiler.pdf).

Universität Tübingen (o.J.): *Der Schritt zur Professur. Selection Criteria.* (https://uni-tuebingen.de/forschung/service/der-schritt-zur-professur/bewerbung-und-berufungsverfahren/auswahlkriterien).

Wolf, Birge; Szerencsits, Manfred; Gaus, Hansjörg; Heß, Jürgen (2016): Evaluierung von gesellschaftlichen Leistungen der Forschung. Synergien mit der anwendungsorientierten Forschungsförderung. In: *Die Hochschule* 1. (https://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/16_1/WolfEtAl.pdf).

Alle Links zuletzt geprüft am 20.2.2025.