



*Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder,*

*manchmal vergeht die Zeit wirklich wie im Flug! Gerade noch hat man eine erste Idee zu Papier gebracht, und ehe man sich versieht, ist man schon mittendrin im neuen „Projekt“. So geht es mir derzeit mit der Graduiertenakademie.*

*Vor einem Jahr ist aus der Idee einer fakultätsübergreifenden Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses Wirklichkeit geworden. Wir hatten großen Respekt vor den Herausforderungen, die mit dem Aufbau einer solchen Serviceeinheit einhergehen. Doch Dank der großen Unterstützung, die wir aus der Universität erfahren haben und der vielen positiven Rückmeldungen zum Angebot der GA ist diese arbeitsreiche Zeit für uns wahrlich wie im Flug vergangen.*

*Freuen Sie sich mit uns auf das nächste Jahr!*

Ihr 

## HAPPY ANNIVERSARY!

**Vor nunmehr einem Jahr hat die GA ihre Türen zum ersten Mal geöffnet. Wir waren gespannt, wie viele Promovierende, Postdocs und Betreuer/innen wir als Mitglieder gewinnen könnten und wie die Resonanz auf die vielfältigen Angebote der GA ausfallen würde. Zeit für ein erstes Resümee und einen Ausblick.**

Seit August 2013 besteht die Möglichkeit, Mitglied in der GA zu werden. Dies nutzten seither 710 Promovierende und 157 Postdocs sowie 7 assoziierte Mitglieder und 227 Betreuer/innen. Unterm Strich ergibt das 1.101 Mitglieder innerhalb eines Jahres – eine Zahl, die uns außerordentlich freut, uns motiviert und die nicht zuletzt zeigt, wie hoch der Bedarf an Unterstützung, Qualifizierung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TUD ist.

Die gut 50 Seminare und Workshops unseres Qualifizierungsprogramms in englischer und deutscher Sprache waren regelmäßig ausge-

bucht und die Wartelisten lang. Um dieses Angebot einer noch größeren Zahl unserer Mitglieder zugänglich zu machen und gleichzeitig die Verbindlichkeit der Anmeldung zu den Veranstaltungen zu erhöhen, kann sich künftig jedes GA-Mitglied pro Semester höchstens für drei Kurse einschreiben.

Im Rahmen unserer Förderprogramme konnten seit Oktober 2013 162 GA-Mitglieder unterstützt werden. Auch hier wird es ab der nächsten Bewerbungsrunde (Stichtag: 31. Oktober) einige Änderungen geben. Näheres dazu lesen Sie auf Seite 5.

Die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters haben wir dem Thema „Promotionsbetreuung“ gewidmet. Aus den Rückmeldungen zahlreicher Promovierender und auch der Mitglieder des kommissarischen Doktorandenkonvents wurde deutlich, dass dieses Thema einigen „Zündstoff“ bietet. Lesen Sie dazu die Artikel auf den beiden folgenden Seiten.

Den Erfahrungsbericht eines Doktoranden, der durch die Teilnahme am DAAD-Förderprogramm RISE bereits während der Promotion in die Rolle des Betreuenden schlüpft, finden Sie auf Seite 6.

Mit den positiven Erfahrungen aus dem ersten Jahr GA gehen wir nun voller Enthusiasmus in das zweite und freuen uns auf noch mehr Mitglieder, geförderte Projekte, gut besuchte Qualifizierungskurse und zahlreiche Beratungsgespräche! *KU*



**Wir stellen vor: unser 1.000stes Mitglied, Anne-Kathrin Gädecke** (Foto: R. Lohse)

## Immer gut beraten? Betreuung kritisch hinterfragt

**Eine gute Promotionsbetreuung gilt als entscheidendes Erfolgskriterium auf dem Weg zum Dokortitel. Traditionell wird das Verhältnis zwischen Betreuer/in und Doktorand/in an deutschen Hochschulen als eine exklusive Angelegenheit betrachtet. Inzwischen wird jedoch immer stärker die Forderung nach mehr Verbindlichkeit und Transparenz im Betreuungsverhältnis laut. Doch wie lässt sich dies im Promotionsalltag umsetzen?**

Mit Blick auf die Quantität bei der Doktorandenausbildung liegt Deutschland weltweit vorn: Seit Jahren bewegt sich die Zahl abgeschlossener Promotionen auf einem hohen Niveau von ca. 25.000 pro Jahr.<sup>1</sup> An der wissenschaftlichen Qualität des deutschen Dokortitels werden jedoch - nicht zuletzt auch durch die prominenten Plagiatsfälle der letzten Zeit - immer häufiger Zweifel laut. Dabei sehen Kritiker auch im traditionellen Betreuungsverhältnis einen Grund für diese Entwicklung. Es stellt sich nun die Frage: Wie lassen sich Qualitätssicherung betreiben und verbindliche Standards einführen ohne die Vielfalt des deutschen Promotionswesens zu beschneiden?

Ein Weg in diese Richtung ist die sogenannte strukturierte Promotion in einem Graduiertenkolleg bzw. einer Graduiertenschule. An der TUD gibt es aktuell 24 solcher Promotionsprogramme. Diese unterscheiden sich von der traditionellen Form der Individualpromotion nicht nur durch ein zumeist verpflichtendes fachspezifisches bzw. -übergreifen-

des Kursprogramm, sondern auch durch neue Formen der Betreuung. Im Unterschied zur klassischen 1:1-Betreuung findet hier Betreuung im Team statt. Unter anderem mit sogenannten *Thesis Advisory Committees* (TAC) wird den Promovierenden ein Rahmen geboten, der durch regelmäßige TAC-Meetings neben einer fachlichen Betreuung im konkreten Arbeitskontext Orientierung, Unterstützung und Monitoring im Promotionsprozess bietet. Anfänglich als innovatives Betreuungsformat an der Dresden International Graduate School for Biomedicine and Bioengineering (DIGS-BB) eingeführt, sind TACs mittlerweile in vielen Bereichen der TUD zum Standard geworden.

Die Einführung von Betreuungsvereinbarungen ist ein weiterer Ansatzpunkt, um die Qualität der Betreuung zu sichern. Als Mitglied der GA haben Sie spätestens im Rahmen Ihres Mitgliedschaftsantrags ein solches Dokument gemeinsam mit Ihrem/r Betreuer/in unterzeichnet. Inzwischen wurde die Empfehlung, zu Beginn des Pro-

motionsvorhabens eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen, in die novellierten *Richtlinien der TUD zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis* aufgenommen. Sie erhält damit einen universitätsweit verbindlichen Charakter.

Unabhängig von bestehenden Arbeits- oder Stipendienverträgen soll die Betreuungsvereinbarung dabei helfen, das Verhältnis zu Ihrem/r Betreuer/in inhaltlich und zeitlich transparent zu gestalten. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Ihnen ermöglichen, das Promotionsvorhaben mit hoher Qualität innerhalb eines angemessenen Zeitraums abschließen zu können. Inhalt der Betreuungsvereinbarung ist die Festlegung wechselseitiger Rechte und Pflichten. Zwar besitzt eine solche Betreuungsvereinbarung keine rechtliche Verbindlichkeit wie beispielsweise ein Arbeitsvertrag. Dennoch hilft die schriftliche Fixierung wichtiger Standards im Betreuungsverhältnis dabei, für alle Seiten Transparenz und Verbindlichkeit zu schaffen und so die Gefahr von Konflikten zu minimieren. KU

<sup>1</sup> Quelle: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013



## Und was tun, wenn's doch mal Probleme gibt?



Prof. Dr. Achim Mehlhorn

(Foto: Ulrich van Stipriaan / TU Dresden)

### Worin liegt der Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit als Ombudsmann und welche Rolle spielt dabei der wissenschaftliche Nachwuchs?

Jedes Jahr erhalte ich etwa zehn Anzeigen eines behaupteten wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Das betrifft Plagiatsvorwürfe in Qualifikationsarbeiten oder Anmaßung von Autorenrechten ohne wichtige Beiträge anderer zu berücksichtigen. Das sind, zusammen mit Fälschungen oder der Erfindung und Manipulation von Messergebnissen, durchaus Vorwürfe, die den wissenschaftlichen Nachwuchs betreffen können. Mehr als die Hälfte der Anzeigen betrifft „menschliches Fehlverhalten in der Wissenschaft“, also Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, die man durch Schlichtungen aus der Welt schaffen kann.

**Als Ombudsmann der TUD, während Ihrer Zeit als Rektor und natürlich selbst als Hochschullehrer und Betreuer von Promovierenden haben Sie sicherlich viele Erfahrungen mit dem Thema „Betreuung“ sammeln können. Was sind Ihrer Meinung nach die häufigsten Stolpersteine im Betreuungsverhältnis?**

Stolpersteine in der Betreuung entstehen dort, wo Vertrauen fehlt. Die Qualität eines Betreuungsverhältnisses wird durch die Balance zwischen Forderungen aus konkreten Aufgabenstellungen (Problemlösungen) und kreativer Erweiterung der Aufgabenstellung durch den Betreuten bestimmt. Denn Ziel ist ja nicht allein die Produktion neuer wissenschaftlicher Ergebnisse, sondern die Heranbildung eines Wissenschaftlers, der später selbst wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden soll. Die Gestaltung dieser Balance kann zu konflikthaften Stolpersteinen führen. Werden nur Messergebnisse gefordert, fühlt man sich leicht als „Messknecht“ missbraucht. Setzt der Hochschullehrer allein auf die kreative Kraft des Doktoranden, redet man schnell von schlechter Betreuung.

Wichtig für den Nachwuchswissenschaftler ist auch die Erkenntnis, dass wir nicht nur durch Erfolge, sondern mehr noch durch Misserfolge reifen. Beide - Betreuer und Betreuter - operieren an der Grenze wissenschaftlicher Erkenntnis, die Unfehlbarkeit in der Voraussage ausschließt. Es wäre ein Stolperstein, wenn dies dem Betreuer als Kompetenzmangel ausgelegt

### Drei Fragen an:

**Prof. Dr. rer. nat. habil. Dr. h.c. Achim Mehlhorn**, Professor für Spezielle Organische Chemie, von 1994 bis 2003 Rektor der TU Dresden, von 2006 bis 2010 Präsident der Dresden International University (DIU) und seit Mai 2011 Ombudsmann für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an unserer Universität.

würde. Schließlich können Misserfolge objektiv bedingt sein oder aus der subjektiven Ungeschicklichkeit des Betreuten resultieren. Die Unterscheidbarkeit beider Fälle kann durch beide Seiten durchaus verschieden gesehen werden und damit ein Stolperstein werden.

### Was können Doktoranden/innen Ihrer Erfahrung nach tun, um das Betreuungsverhältnis konstruktiv zu gestalten?

Heute ist in nahezu allen Betreuungsverhältnissen die autoritäre Führung durch den Betreuer durch ein partnerschaftliches Verhältnis ersetzt worden. Der Nachwuchswissenschaftler muss sich also als Partner bewähren. Das bedeutet einerseits Leistungsbereitschaft und zielstrebige Selbstorganisation, Kreativität und Leidenschaft ohne zeitliche Begrenzung. Andererseits sind aber auch Respekt und das Verständnis vonnöten, dass die wissenschaftliche Aufgabe, die dem Betreuten gleichsam die ganze Welt bedeutet, für den Betreuer nur eine Facette in einem größeren Konzept sein kann. Bescheidenheit, Toleranz und Offenheit sind Eigenschaften, die ich bei allen großen Wissenschaftlern gefunden habe. Sie werden in der Qualifikationsphase als Haltung trainiert und sind die Grundlage eines konstruktiven Verhältnisses zwischen Betreuer und dem Betreuten, aber auch unter den Betreuten.



Foto © Nelos - Fotolia.com

**Die Situation der Doktorandinnen und Doktoranden an der TUD soll sich verbessern? – Engagier Dich bei der Doktorandenvertretung der GA! Nur so kann Deine Meinung als Doktorand/in abgebildet und nach außen kommuniziert werden.**

Liebe Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenakademie, der in der Ordnung der GA vorgesehene Doktorandenkonvent wird bald Realität: Vom 3. bis 14. November habt Ihr zum ersten Mal die Möglichkeit die Doktorandenvertreter/innen der GA offiziell zu wählen. Erstmals wird eine solche Wahl an der TU Dresden online durchgeführt werden.

Zur Wahl stellen kannst Du Dich, wenn Du promovierendes Mitglied der Graduiertenakademie bist. Wir suchen noch Kandidatinnen und Kandidaten aller Fakultäten und Fachbereiche, die sich in den Doktorandenkonvent der GA wählen lassen möchten. Als gewählte/r Doktorandenvertreter/ in kannst Du Dich aktiv für eine fach- und fakultätsübergreifende Vernetzung engagieren, die Anliegen der Promovierenden in den Vorstand der GA und andere universitätsweite Gremien einbringen und Dich deutschlandweit mit Doktorandenvertretungen anderer Hochschulen vernetzen.

Du willst mitbestimmen, mitgestalten und die Situation der Promovierenden an der TU Dresden



**Frank Steckel**

(Foto: R. Lohse)



**Die Mitglieder des kommissarischen Doktorandenkonventes der GA** (Foto: R. Lohse)

verbessern? Dann stell Dich zur Wahl! Eine Kandidatur ist bis zum 17. Oktober möglich. Melde Dich bei uns unter: [phd-konventdresden@mail.de](mailto:phd-konventdresden@mail.de) oder triff uns jeden dritten Dienstag des Monats um 8.30 Uhr in der Zebra diele (Alte Mensa). Alle Kandidatinnen und Kandidaten werden auf unserer Homepage vorgestellt: [www.tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/zentrale\\_einrichtungen/graduiertenakademie/doktorandenvertretung](http://www.tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/graduiertenakademie/doktorandenvertretung).

Im Moment besteht der komm. Doktorandenkonvent aus fünf aktiven Mitgliedern. Als neue aktive Mitstreiter begrüßen wir Frank Steckel und Andreas Krause. Die Motivation, sich für eine Doktorandenvertretung

einzusetzen ist bei beiden sehr ähnlich. So meint Frank: „Doktoranden brauchen eine Stimme, um ihre Belange kommunizieren zu können. Die GA hat diesem Ansinnen den Weg geebnet und nun ist es an uns, den Doktorandenkonvent mit Leben zu füllen, um das Ziel einer Doktorandenvertretung zu erreichen.“ Und auch Andreas betont: „Eine Vertretung für die zweitgrößte Gruppe an der TUD – die Doktoranden – ist nötig und mehr als überfällig.“

Aktuell arbeiten wir mit Hochdruck an der Vorbereitung und Umsetzung der Wahl. Außerdem hat ein erstes Vernetzungstreffen mit den Doktorandenvertretungen der Universität Jena und der HU Berlin stattgefunden und wir erarbeiten Vorschläge für die zukünftige inhaltliche Ausrichtung des Doktorandenkonvents. Bei all diesen Vorhaben ist Eure aktive Unterstützung gefragt! Wir brauchen DICH für den Doktorandenkonvent der TU Dresden!

Katrin, Moritz, Frank,  
Andreas und Kristina



**Andreas Krause**

(Foto: R. Lohse)

# ACHTUNG - ÄNDERUNGEN!

Die Förderprogramme der Graduiertenakademie erfreuen sich fortwährend großer Beliebtheit. Seit Oktober 2013 erhielt die GA 260 Anträge, Tendenz steigend. Zur nächsten Ausschreibungsrunde (Deadline: 31. Oktober 2014) wird es einige Änderungen in den Förderprogrammen geben, die wir hier kurz vorstellen möchten.

## Antragsfristen für die GA-Förderprogramme

Zukünftig werden zwei Antragsfristen pro Jahr stattfinden, zu denen jeweils alle angebotenen GA-Förderprogramme ausgeschrieben werden. Diese sind: **31. Oktober (Förderbeginn 1. Februar)** und **30. April (Förderbeginn 1. August)**.

## Travel Awards

Um die zuweilen entstehenden zeitlichen Förderlücken zwischen Antragsfrist und Förderbeginn bei den Travel Awards abzudecken, können diese zukünftig **auch rückwirkend bewilligt werden**. Dies betrifft Konferenzen, die zwischen den Deadlines jeweils am 31.10. und am 30.04. und dem Förderbeginn stattfinden (d.h. Mai bis Juli und November bis Januar).

## Überbrückungsstipendien

Diese werden zukünftig als **eigenständige, von den Abschlussstipendien entkoppelte, Ausschreibung** erfolgen. Die Antrags- und Fördermodalitäten bleiben dabei unverändert.

## Abschluss- und Wrap-up Stipendien

Um mehr Flexibilität zu gewährleisten, werden die bisherigen Formate „Abschlussstipendien“ und „Wrap-up-Stipendien“ zu einem neuen Stipendienprogramm zusammengefasst: **„Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen während der Abschluss-**

**und Nachbereitungsphase der Promotion“**. Beantragt werden können nun Stipendien für eine Dauer von bis zu vier Monaten vor der Abgabe und bis zu vier Monaten nach Verteidigung der Dissertation. Die Stipendienhöhe richtet sich nach den Fördersätzen der DFG für Promovierende bzw. Postdocs.

Keine Neuerungen erfährt die Förderlinie Reisekostenzuschüsse für Kurzforschungsaufenthalte im Ausland. Ferner ist eine weitere Ausschreibungsrunde des Research Assistantship Program, dessen Antragsfrist zum 15. Juni 2014 endete, vorerst nicht geplant. CB

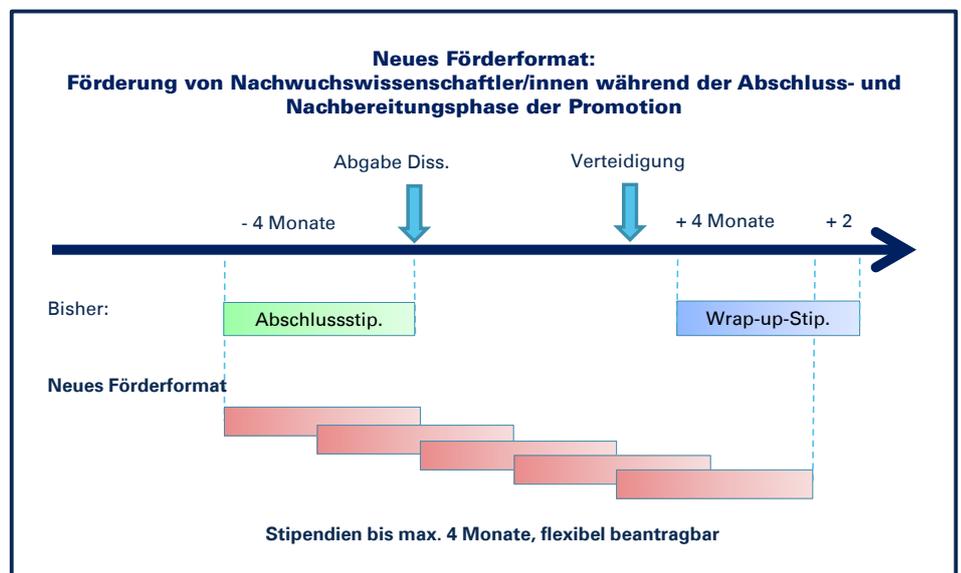
### Impressum | Kontakt:

Redaktion: Graduiertenakademie  
Autoren: K. Ulbrich, C. Bejan  
Gestaltung: C. Markert  
Fotos: R. Lohse, U. van Stipriaan  
Redaktionsschluss: 30. August 2014  
[www.tu-dresden.de/graduiertenakademie](http://www.tu-dresden.de/graduiertenakademie)

Die GA wird finanziert aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.

*(Almost) last but not least*

- Lesetipp: **Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten**  
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>
- Neue Ausschreibung des **Maria-Reiche-Förderprogrammes für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen** (Bewerbung bis 30.09.2014, [http://tu-dresden.de/wiss\\_karriere/TUD\\_foerderpr/maria\\_reiche\\_foerderprogramm/maria\\_reiche](http://tu-dresden.de/wiss_karriere/TUD_foerderpr/maria_reiche_foerderprogramm/maria_reiche))
- Tipps (in englischer Sprache) rund um die **Kunst des Antragsschreibens** vermittelt der Leitfaden „The Art of Grantsmanship“ von Jacob Kraicer: [http://tu-dresden.de/forschung/forschungsfoerderung/hinweise\\_zur\\_drittmittelforschung/grantmanship](http://tu-dresden.de/forschung/forschungsfoerderung/hinweise_zur_drittmittelforschung/grantmanship)
- Neues **GA-Qualifizierungsprogramm** online - für weitere Informationen besuchen Sie unsere Homepage unter: [https://tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/zentrale\\_einrichtungen/graduiertenakademie/qualifizierungsprogramm](https://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/graduiertenakademie/qualifizierungsprogramm)



## Unsere Mitglieder im Porträt

**Dank des DAAD-RISE Programms unterstützen derzeit elf Forschungsassistenten aus den USA, Kanada und Großbritannien Promovierende der Fachbereiche Natur-, Lebens- und Ingenieurwissenschaften an der TUD und in außeruniversitären Dresdner Forschungseinrichtungen in ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Dabei gewinnen sie fundierte Einblicke in die Forschung, die weit über das herkömmliche Studienangebot hinausreichen.**

*Eines dieser RISE-Teams an der TUD setzt sich zusammen aus Ivan Radin, DIGS-BB Doktorand der Fachrichtung Biologie und Mitglied der GA, und Austin Mottola, Student der Biochemie an der University of Rochester, USA. Gemeinsam erforschen sie die physische Orientierung von Membranproteinen innerhalb der inneren Mitochondrienmembran.*

**Was hat Sie persönlich bewogen, am RISE Programm teilzunehmen? Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt und was haben Sie im RISE Programm bisher für Ihre künftige Laufbahn gelernt?**

*Ivan:* Universitäten sind vor allem Stätten des Lernens. Meiner Meinung nach dürfen Forschungsgruppen an Universitäten nicht vergessen, dass ihre Aufgabe nicht allein die Forschung, sondern auch die Lehre ist. Sie sollen zukünftigen Generationen die Erfahrungen vermitteln, die sie benötigen. Unter diesem Gesichtspunkt war das RISE Programm besonders interessant, da es Studierenden aus den USA, Kanada und Großbritannien Erfahrungen ermöglicht, die sie sonst wohl nicht gemacht hätten. Gerade für Studierende aus Nordamerika

ist es nicht leicht, einen ausreichend langen Zeitraum in Kontinentaleuropa zu verbringen. Ich habe vorher schon andere Studierende unterrichtet – sie sind alle verschieden, deswegen kann auch ich von allen lernen. Ich denke, dass meine Erwartungen in Sachen Weiterbildung erfüllt worden sind und dass die Erfahrungen auf jeden Fall für uns beide von hohem Wert waren.

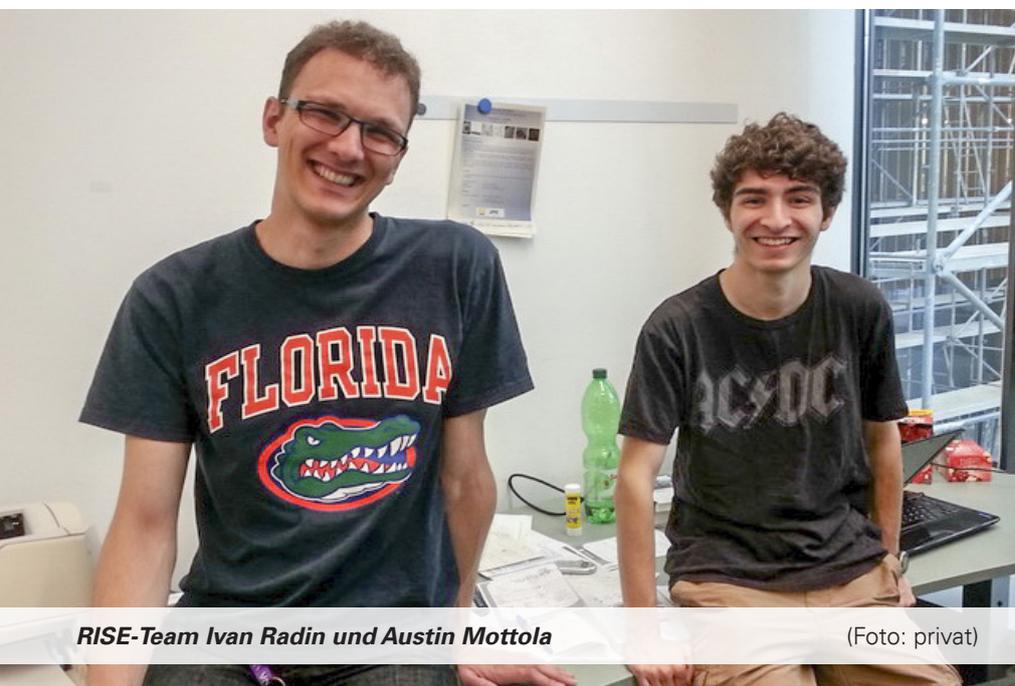
*Austin:* Der naheliegendste Grund, mich für das RISE Programm zu bewerben, war natürlich die Aussicht, drei Monate in Europa verbringen zu können. Ich war vorher noch nie außerhalb der USA und wollte schon seit Jahren einmal nach Deutschland kommen. Dabei für das Lernen und eine Arbeit, die ich gerne mache, bezahlt zu werden: Dies war die perfekte Gelegenheit. Ich würde sagen, das Programm hat meine Erwartungen nicht nur erfüllt, sondern noch übertroffen. Hier, in einem anderen Labor und in einem anderen Land, auf einem Wissensgebiet zu arbeiten, das sich ein wenig von dem unterscheidet, was ich normalerweise studiere (Molekularbiologie statt Biochemie), hat meine beruflichen Interessen in fachlicher und geographischer Hinsicht erweitert. Vor

meiner Forschungsassistenten war ich mir sicher, dass ich danach an einem amerikanischen Promotionsprogramm teilnehmen würde. Aber ich habe meine Zeit hier so genossen, dass ich jetzt verstärkt darüber nachdenke, mich für internationale Masterprogramme in Deutschland zu bewerben.

**Austin, was hat Ihnen in Deutschland bisher am besten gefallen? Was hat Sie am meisten überrascht?**

*Austin:* Es ist unmöglich, ein einzelnes Erlebnis als „bestes“ hervorzuheben. Insgesamt war diese Zeit zweifellos das Highlight meines bisherigen Lebens. Generell waren die Reisen, die ich unternommen habe, wahrscheinlich das Beste von allem – es ist erstaunlich, wie viel man hier auf Wochenendausflügen sehen kann. Die USA sind so groß, dass „Wochenendausflug“ dort normalerweise bedeutet, campen zu gehen – außer der Natur ist kaum etwas anderes in Reichweite. Hier dagegen kann ich allein auf dem Weg zu meinem Ziel drei Länder durchqueren – es gibt hier noch so viel, das ich gerne sehen und machen würde, wenn ich die Zeit dafür hätte. Andererseits könnte man auch sagen, dass der Austausch mit so vielen interessanten Menschen die beste Erfahrung war – Kollegen, Mitbewohner, andere RISE-Forschungsassistenten und die vielen verschiedenen Menschen aus allen möglichen Kulturen, die man auf Reisen trifft.

Interessanterweise war aber das Überraschendste bei diesen Erfahrungen, dass es kaum Überraschungen gab. Ich könnte jetzt natürlich eine Reihe von kulturellen Unterschieden aufzählen, die mir vielleicht – oder vielleicht auch nicht – vorher bewusst waren oder die ich erwartet hatte. Aber letztendlich waren das alles nur kleine Hindernisse. Klar, die amerikanische und die europäische Lebensart liegen nicht so weit auseinander und es klingt wie ein Klischee: Aber Menschen sind Menschen, wo sie auch sind, und das macht sich bemerkbar. Schon nach einer Woche habe ich mich hier mehr oder weniger zu Hause gefühlt.



**RISE-Team Ivan Radin und Austin Mottola**

(Foto: privat)