



Ziel

Mit der Studie Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo) des DAAD und DZHW sowie der Handreichung „Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen“ des Projekts HRK ADVANCE wurden wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals veröffentlicht. Im Anschluss an eine Präsentation der InWiDeHo-Studie wurden die Ergebnisse und Empfehlungen in einem moderierten Gespräch gemeinsam verglichen und diskutiert. Das Podiumsgespräch diente als Einstieg für Rückfragen und einen offenen Austausch im Plenum sowie die Weiterarbeit in den Workshops zu verschiedenen Themen der Gewinnung von internationalen Professor:innen.

Podiumsteilnehmer:innen:

- Dr. Katharina Gefele, stellvertretende Projektleiterin HRK ADVANCE
- Dr. Susanne Jaudzims, wissenschaftliche Mitarbeiterin Abteilung Governance in Hochschule und Wissenschaft, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
- Dr. Christian Schäfer, Referatsleiter Forschung und Studien, Deutscher Akademischer Austauschdienst
- Elisabeth Vögele, Referentin HRK ADVANCE

Moderation: Marijke Wahlers, Abteilungsleitung Internationale Angelegenheiten & stellvertretende Generalsekretärin, Hochschulrektorenkonferenz

Zusammenfassung

Attraktivität des deutschen Hochschulstandorts

Im Podiumsgespräch wurde zunächst die Frage diskutiert, wie sich die Attraktivität des deutschen Hochschulstandorts für internationale Wissenschaftler:innen steigern lässt.

Auf Grundlage der DZHW-Studie wären Verbesserungen der Informationsinfrastruktur, mehrsprachige Informationsangebote und -portale sowie eine zielgruppenspezifische und individuelle Beratung empfehlenswert. Zudem sollte die Mehrsprachigkeit an den Hochschulen stärker priorisiert werden sowie Sprachkursangebote auf die Bedarfe internationaler Wissenschaftler:innen zugeschnitten werden.

Zudem wäre eine Angleichung der Qualifikationswege an internationale Standards förderlich – z. B. durch eine Erhöhung von Tenure Track oder die Flexibilisierung von Habilitationsäquivalenzen. In der HRK-Expertenrunde wurde ebenfalls das Thema Äquivalenzen auch in Bezug auf z. B. Drittmittelerfahrung, Publikationsformen sowie Lehrerfahrung als sehr relevant diskutiert, um eine internationale Vergleichbarkeit von Kompetenzen zu gewährleisten.

Aus Sicht des DAAD müsste in Deutschland die bereits vorhandene Attraktivität als Wissenschaftsstandort noch systematischer und in der breite genutzt werden. Länder wie die USA würden exzellente Standorte gezielter als „Glanzlichter“ zur Gewinnung von internationalen Wissenschaftler:innen nutzen, wären proaktiver in der Rekrutierung von ausgezeichneten Talenten sowie in den Optionen, diese gezielt zu halten oder innerhalb des Landes weiter zu vernetzen. Nach diesem Vorbild müssten die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland enger zusammenarbeiten – mit dem Ziel, internationale Talente zu gewinnen, zu vernetzen und im deutschen Forschungssystem zu halten.



Ergänzend wurde auf Grundlage der HRK-Befragung von Hochschulleitungen festgestellt, dass einige Rahmenbedingungen verbessert und Hürden abgebaut werden könnten, um die Attraktivität zu steigern. So seien die Themen Lehrdeputat, Besoldung sowie Dual Career immer wieder Herausforderungen in Berufungsverhandlungen. Hier wären Möglichkeiten der Flexibilisierung wie z.B. ein globales Lehrdeputat oder leistungsgebundene Gehaltsstufen für die Hochschulen wichtig, um Spielräume für Innovation und Schwerpunktsetzung zu erhalten. Dual-Career-Angebote sollten durch eine stärkere Vernetzung erhöht werden. Bereits als attraktiv gelten in Deutschland die Forschungsinfrastruktur sowie die Sicherheit der Verbeamtung und des sozialen Systems. Diese Vorteile sollten strategischer genutzt und kommuniziert sowie Hürden für Wissenschaftler:innen ohne EU-Staatsbürgerschaft abgebaut werden. Um diese Bedingungen zu verbessern, ist auch die hochschulinterne Kommunikation und Zusammenarbeit an diesen Themen wichtig.

Besondere Bedarfe von jungen Talenten

Internationale Wissenschaftler:innen haben in frühen Karrierephasen wie der Promotions- oder Postdoc-Phase ein besonderes Potenzial, für den deutschen Hochschulstandort gewonnen zu werden. Es wurde diskutiert, welche spezifischen Bedarfe diese Zielgruppe hat und wie diese gehalten werden können.

Die DZHW-Studie hat internationale Postdocs in Deutschland besonders in den Blick genommen. Hier zeigte sich, dass diese Zielgruppe spezifische Informationen und Beratungsangebote insbesondere zu Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem braucht. Dies kann auch schon in der Promotionsphase hilfreich sein. Die Graduiertenzentren seien mit solchen Angeboten bereits sehr aktiv. Wichtig sei es aus Sicht des DAAD, dass die im deutschen Hochschulsystem erforderliche Bewegung zwischen verschiedenen Forschungseinrichtungen strategisch mitgedacht werde und die internationalen Wissenschaftler:innen hier noch gezielter unterstützt werden, um im deutschen System zu bleiben.

Die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit internationalen Postdocs zeigt, dass für diese der Kontakt zu den Studierenden an der Hochschule zentral sei, um z.B. Erfahrungen in der Lehre oder in der Betreuung von Promovierenden sammeln zu können und den Vorteil der Verbindung von Forschung und Lehre zu erkennen. Wichtig sei zudem, diese im Sinne einer *Internationalization at home* stärker einzubinden und ihre internationale Erfahrung zu würdigen. Der Aufbau von Deutschkenntnissen sei hier zwar wichtig, jedoch auch nicht überzubewerten, da der Fokus für junge Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase auf der Weiterentwicklung in der Forschung und ihren Publikationen liegt und diese nicht vernachlässigt werden sollten.

Sprachkenntnisse & Mehrsprachigkeit

Vertiefend wurde die Frage nach den Anforderungen an Deutschkenntnisse beim internationalen Personal diskutiert. Sollten internationale Wissenschaftler:innen mehr Deutsch sprechen oder sollte in der Verwaltung mehr Englisch gesprochen werden?

Die DZHW-Studie zeigt, dass Deutschkenntnisse durchaus wichtig sind, um Teil einer Hochschule zu sein und mitsprechen zu können. Selbst wenn auf Englisch geforscht wird, die Verwaltung und die Gremienarbeiten finden an deutschen Hochschulen überwiegend auf Deutsch statt. Teilhabe und Partizipation verlangen derzeit also auch Deutschkenntnisse, die nicht vernachlässigt werden sollten. Passende Sprachlernangebote für Wissenschaftler:innen, die sie maximal effizient nutzen können, seien daher durchaus wichtig.

Die HRK ADVANCE-Handreichung behandelt die Thematik insbesondere in Bezug auf den Berufungsprozess. Wenn man internationale Talente gewinnen möchte, sollten die Sprachkenntnisse nach Möglichkeit nicht ausschlaggebend für die Auswahl der Kandidat:innen sein. Dazu bedarf es eines Kulturwandels an den Hochschulen, um bereits bei der Ausschreibung und im Berufungsprozess keine Exklusion zu erzeugen. Aber auch im Hochschulalltag sollten internationale Wissenschaftler:innen besser unterstützt werden durch eine mehrsprachige Kommunikation und Internationalisierung der Hochschule.



Plenumsdiskussion

Aus dem Plenum wurden verschiedene Fragen und Anregungen formuliert, die auf dem Podium weiterdiskutiert wurden.

In Bezug auf HAWs bzw. Fachhochschulen wurde die Frage aufgeworfen, wie man internationale Berufungen stärken kann, insbesondere unter Berücksichtigung der notwendigen Berufserfahrung. Auf Grundlage der DZHW-Studie lasse sich erkennen, dass es durchaus Interesse bei internationalen Wissenschaftler:innen an HAW-Professuren gäbe, jedoch die Berufserfahrung häufig eine Hürde sei. Eine Flexibilisierung der Qualifikationswege wäre wünschenswert, aber insbesondere auch eine klare Kommunikation und Beratung zu den unterschiedlichen Karrierewegen und Anforderungen, damit internationale Forschende wissen, welche Forschungsmöglichkeiten es in Deutschland gibt. Die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungszentren hätte für HAWs/FHs großes Potenzial, da die Zeit an den Forschungszentren als Berufserfahrung anerkannt werden kann. Diese Chancen der regionalen Kooperation lässt sich auch mit den Ergebnissen der HRK-Befragung stützen, da erkennbar ist, dass an HAWs/FHs überwiegend regional rekrutiert wird. Darüber hinaus zeigt die Befragung aber auch, dass an vielen HAWs/FHs das Thema internationale Berufungen noch nicht strategisch verankert ist und Tenure-Track-Programme noch kaum genutzt werden können – hier besteht also institutionelles Weiterentwicklungspotenzial.

Zudem wurde die Frage nach den Selektionsmechanismen an den Hochschulen und nach der Kompetenz der Berufungskommissionen, die die Listen setzen, gefragt. Wie viele internationale Forschende schaffen es auf Platz 1 auf der Liste? Möglicherweise sind Hochschulleitungen an internationalen Berufungen interessiert und internationale Forschende auch an Deutschland interessiert, aber die Perspektive der Vertreter:innen aus den Fachbereichen und den Berufungskommissionen kann durchaus anders aussehen.

Diese Wahrnehmung wurde im Plenum geteilt und darauf verwiesen, dass die Diskussion um internationale Forschende bereits lange geführt wird, die Herausforderungen jedoch noch fast die gleichen seien. Ein zentrales Thema sei weiterhin die Sprache. Das Lehrdeputat wird überwiegend anhand von deutschsprachigen Lehrstunden berechnet, insbesondere im grundständigen Studium – d.h. englischsprachige Lehre stellt für viele Hochschulen weiterhin ein Problem dar. In den Naturwissenschaften ist vieles bereits auf Englisch eingerichtet: Lehre, Ausschreibungen, Gremienarbeit sowie der Alltag in den Instituten. In anderen Fächern ist das undenkbar. Es bedarf Mehrsprachigkeit und Flexibilisierung der Karrierewege, einer Wertschätzungskultur und eine Angleichung der Kriterien und Standards zwischen den Fächern. Es braucht in allen Fächern eine Öffnung und Ausrichtung auf internationales Personal und mehr Durchlässigkeit zwischen Forschungszentren und Hochschulen.

Aus Sicht des DZHW lässt sich dieser Eindruck durch den Befund stützen, dass sehr viele Ausschreibungen immer noch auf Deutsch lanciert werden und Informationen enthalten, mit denen internationale Forschende nichts anfangen können. Zudem erscheinen die Berufungsprozesse langwierig und intransparent, es gäbe keine Informationen darüber, wer in den Berufungskommissionen sitzt und Probevorträge müssten auf Deutsch gehalten werden. *Unconscious Bias* sei ein großes Thema, denn oft werden die Personen ausgewählt, die bessere Deutschkenntnisse haben – d.h. in der Regel die Deutschen – weil es insgesamt „einfacher“ erscheint. Hier besteht großes Potenzial nach oben und bei weiteren Studien sollten Mitglieder aus Berufungskommissionen mit befragt werden.

Aus Sicht der HRK sollte möglichst zwischen Fachbereichen und Hochschulleitungen hochschulweite Standards geschaffen werden, was z.B. die Mehrsprachigkeit bei Ausschreibungen und Bewerbungsunterlagen angeht. Zudem zeigen sich bei diesen Themen viele Überschneidungspunkte zum Thema Gleichstellung, das derzeit intensiv bearbeitet wird mit dem Ziel einer Selbstverpflichtung der Hochschulen. Hier könnten Synergien mit den Gleichstellungsbeauftragten etabliert werden, da ähnliche Fragen und Lösungen möglich sein könnten.

Internationale Wissenschaftler*innen an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)

Dr. Susanne Jaudzims/Dr. Axel Oberschelp

19./20. Februar 2024

HRK ADVANCE Praxiswerkstatt „Gewinnung und
Berufung internationaler Professor:innen“



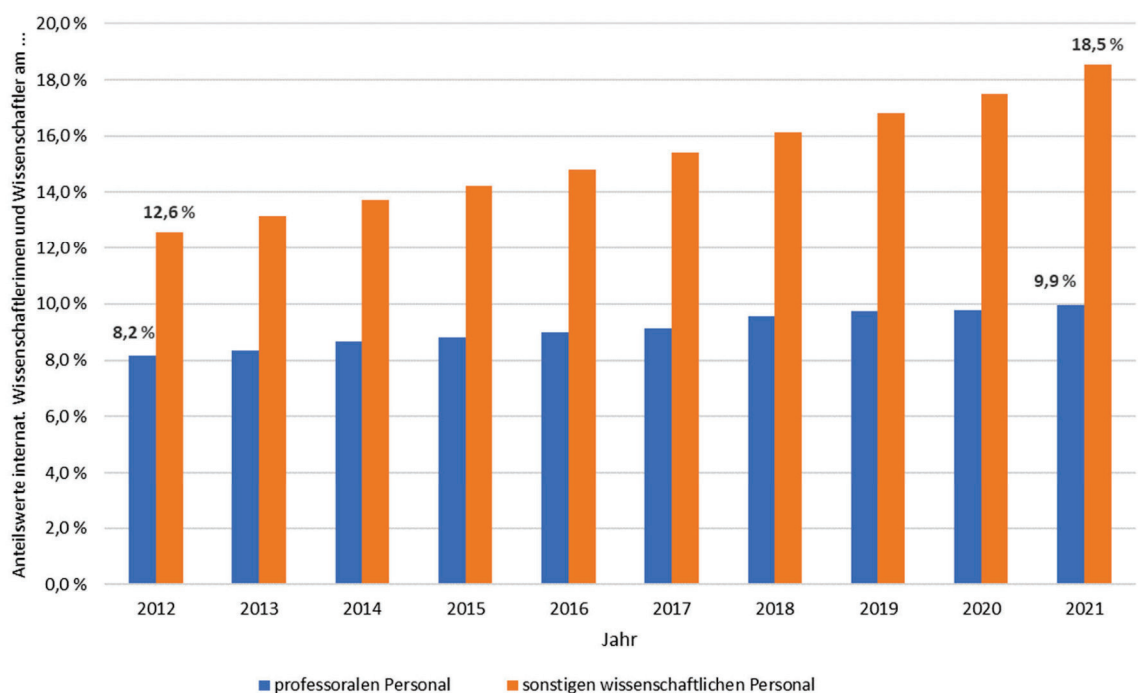
Agenda

1. Ausgangssituation und Ziele der Studie
2. Das Projekt InWiDeHo
(„**I**nternationale **W**issenschaftler*innen an **d**eutschen **H**ochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur“)
3. Kernbefunde und Handlungsempfehlungen
4. Ausblick

Ausgangssituation und Ziele der Studie

- Deutschland ist ein wichtiges Gastland für Studierende und Forschende
- Auffallend niedriger Anteil internationaler Professor*innen
- An Universitäten: 9,9% des professoralen Personals haben eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit (2021)

Ausgangssituation und Ziele der Studie



Ausgangssituation und Ziele der Studie

Hypothese:

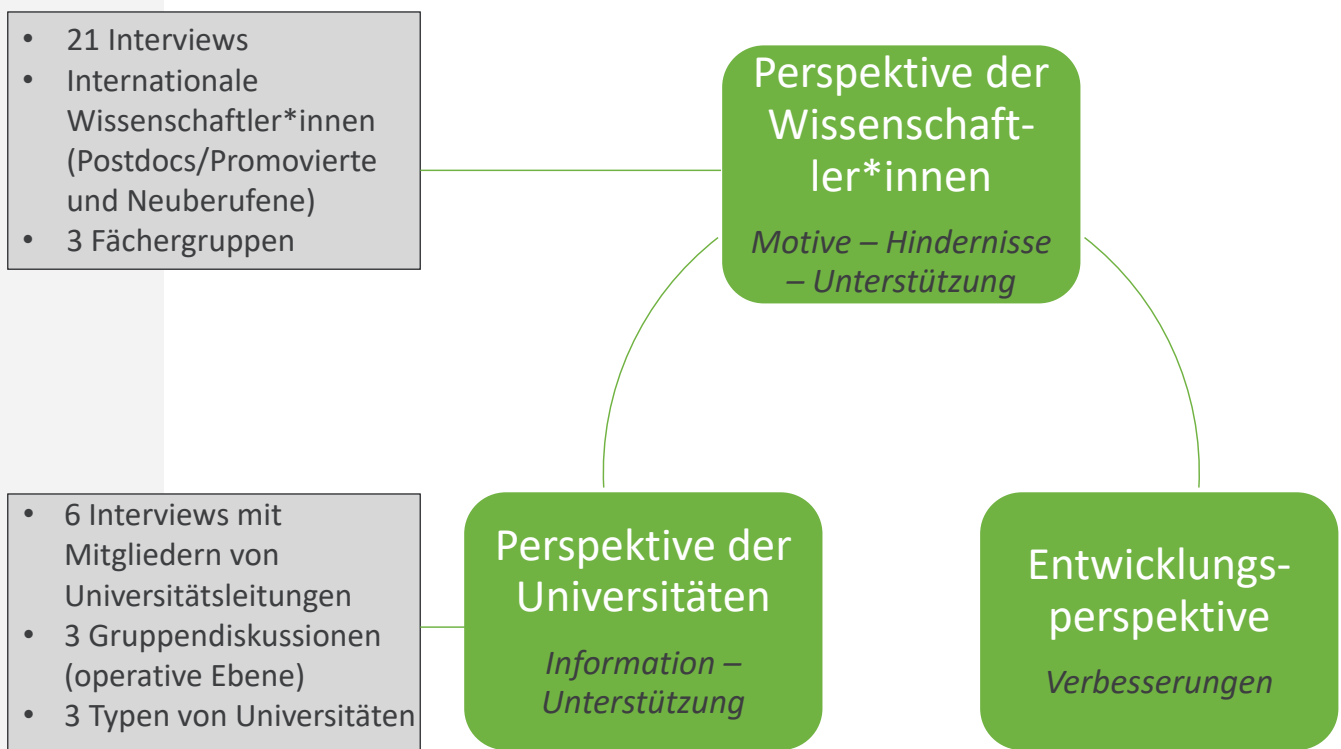
Spezifische Hindernisse erschweren internationalen Nachwuchswissenschaftler*innen den Karriereschritt zur Professur an deutschen Hochschulen

Forschungsfrage:

Gibt es spezifische Hindernisse für internationale Wissenschaftler*innen beim Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur an deutschen Hochschulen? Und wenn ja, welche?

Das Projekt InWiDeHo

Untersuchungsbereiche (nur Universitäten)



Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

1 *Unterstützung durch die Universitäten*

Unterstützung durch die Universität hat einen hohen Stellenwert und wird überwiegend positiv bewertet. Gleichwohl ist Verbesserungs- und Optimierungspotenzial erkennbar.

- Mangelnde Deutschkenntnisse zählen zu den größten Hürden für intern. Wissenschaftler*innen.
- Karrieremöglichkeiten und -wege sind häufig unklar bzw. unsicher.

Empfehlungen

- Unterstützungsangebote der Universitäten sollten ausgeweitet werden (z. B. Sprachkurse, Information und Beratung zu Karrieremöglichkeiten).
- Die spezifischen Bedarfe von intern. Postdocs und Neuberufenen sollten stärker berücksichtigt werden.

Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

2 *Internationale Ausrichtung im Universitätsalltag*

In vielen Bereichen des universitären Alltags ist die internationale Ausrichtung eher schwach ausgeprägt.

- Mehrsprachigkeit als interkulturelle Praxis ist ausbaufähig (v.a. Lehre, akademische Selbstverwaltung, Berufungsverfahren).
- Die Universitätsverwaltungen sind noch nicht in allen Bereichen auf die Belange von wiss. Tätigen aus dem Ausland eingestellt.

Empfehlung

- Mehrsprachigkeit als kommunikative Praxis sollte stärker etabliert und damit eine bessere Förderung intern. Wissenschaftler*innen ermöglicht werden.

Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

3 *Dual Career und Familienfreundlichkeit*

Die Möglichkeiten an deutschen Universitäten, insbesondere zur Förderung von Doppelkarrierepaaren, werden als eher gering bzw. als noch nicht sehr verbreitet wahrgenommen.

- Dual Career ist neben anderen Formen der Unterstützung im Bereich von Partnerschaft und Familie von großer Relevanz.
- Demgegenüber stehen unübersehbare Defizite bei der Umsetzung; dies betrifft neben der Karrierephase Professur insbesondere die Postdoc-Phase.

Empfehlungen

- Die Förderung von intern. Wissenschaftler*innen im Rahmen von Dual Career sollte ausgebaut werden (Information, Beratung, Berufungsverhandlungen).

Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

4 *Formale Regelungen zum Aufenthaltsrecht und ihre praktische Umsetzung*

Formale Regelungen zum Aufenthaltsrecht und ihre praktische Umsetzung im Rahmen admin. Prozesse sind relevante Hürden.

- Besondere Härten ergeben sich aus der in der Wissenschaft üblichen Befristungspraxis.
- Die Arbeitsweise der Behörden ist teilweise unverständlich und einzelne Prozesse werden als sehr langwierig bewertet.

Empfehlungen

- Gesetzgeber: Schwächung der Verknüpfung von Aufenthaltstitel und Beschäftigungssituation durch Übergangsregelungen
- Universitäten: Förderprogramme und Stipendien zur Verfügung stellen, die als finanzielle Überbrückung genutzt werden können
- Ausländerämter: Förderung von Dienstleistungsorientierung und Mehrsprachigkeit

Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

5 *Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland*

Die langen Wege zu einer unbefristeten Stelle und unklare Karrieremöglichkeiten schränken die Attraktivität ein.

- Besonderheiten des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems sind zu Beginn des Aufenthaltes oft nicht bekannt
- Spezifisches Aufgabenprofil von Professor*innen in Deutschland
- Der Zugang zu Professuren an HAWs ist schwierig
- Unsicherheiten auf Seiten der intern. Wissenschaftler*innen

Empfehlungen

- Verbesserung der Informations- und Beratungsangebote
- Mehr Tenure-Track-Optionen
- Flexibilisierung des Lehrdeputats
- Alternative Qualifikationsformen zur Verbesserung des Zugangs zu Fachhochschulprofessuren

Kernbefunde und Handlungsempfehlungen

6 *Das gesellschaftliche Umfeld in Deutschland*

Das gesellschaftliche Umfeld in Deutschland wird als überwiegend positiv empfunden. Einzelne Aspekte werden jedoch als nicht förderlich hinsichtlich eines dauerhaften Aufenthalts bewertet.

- Probleme mit Gastfreundschaft und Fremdenfeindlichkeit v. a. außerhalb der Universität
- Partizipation und Integration sind immer mit Sprachkenntnissen verbunden

Empfehlungen

- Weiterentwicklung der Willkommenskultur
- Verbesserung der sprachlichen Unterstützung

Ausblick

Offene Fragen und weitere Forschung

- Welche fachspezifischen Unterschiede lassen sich in Bezug auf förderliche Rahmenbedingungen und Hindernisse feststellen?
- Inwieweit hängen die Karrierechancen von den Herkunftsregionen ab?
- Welche Besonderheiten lassen sich beim Zugang zu den HAW-Professuren feststellen?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zur Professur?

DZHW.

HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt, 19./20. Februar 2024

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen!



Dr. Susanne Jaudzims
jaudzims@dzhw.eu
+49 511 450 670-377



Dr. Axel Oberschelp
oberschelp@dzhw.eu
+49 511 450 670-348

Link zum Ergebnisbericht:

https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad_2023_inwideho_ergebnisbericht.pdf

DZHW.

HRK ADVANCE-Praxiswerkstatt, 19./20. Februar 2024