

# NOCH NICHT SO RICHTIG ANGEKOMMEN

*Die deutschen Hochschulen wollen und müssen ihr internationales Profil schärfen. Ein wichtiges Puzzleteil, um den Internationalisierungsprozess voranzutreiben, sind Lehrende und Forscher aus dem Ausland. Auf den ersten Blick scheint es zu gelingen, diese anzulocken. Doch sie langfristig zu binden, klappt eher nicht. Das hat neben politischen vor allem auch hochschulinterne Gründe*

TEXT: VERONIKA RENKES

„Wir brauchen die Anwerbung von schlaun Köpfen aus dem Ausland für Forschung und Lehre, damit Deutschland bei Digitalthemen wie Blockchain oder Cybersicherheit international anschlussfähig bleibt.“ So erklärt Dr. Dorothea Rüländ, Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), warum die Rekrutierung von internationalen Wissenschaftlern bei deutschen Hochschulen ganz oben auf der Agenda stehen sollte. „Personal aus dem Ausland ermöglicht darüber hinaus die kontinuierliche Auseinandersetzung mit internationalen und interkulturellen Lerninhalten und trägt dazu bei, die Studierenden für eine aktive Teilhabe an einer vernetzten Welt und einem globalisierten Arbeitsmarkt zu qualifizieren“, weiß Rüländ, die selber vielfältige Auslandserfahrungen unter anderem in England und Thailand sammeln konnte.

Dass es beim Internationalisierungsprozess der Hochschulen auch um einen dringend notwendigen Know-how-Transfer geht, betont Prof. Dr. Axel Plünnecke, Leiter des Kompetenzfelds Bildung, Zuwanderung und Innovation beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Denn bei Schlüsseltechnologien wie etwa der künstlichen Intelligenz oder Datenökonomie gehört Deutschland nicht gerade zur

Speerspitze der Welt. „Um in diesen Bereichen stärker zu werden, benötigen wir dringend Nachwuchskräfte und erfahrene Experten, die helfen, diese Bereiche aufzubauen“, betont Plünnecke. Doch das ist leichter gesagt als getan. Es klafft eine große Personal- und Know-how-Lücke, vor allem in den Informationstechnologien, die das deutsche Bildungs- und Hochschulsystem offenbar nicht zu decken vermag. Auch deshalb sind die deutschen Wissenschaftseinrichtungen ebenso wie die Unternehmen darauf angewiesen, hochkarätige Forscher und Fachkräfte aus der ganzen Welt anzuwerben. Der Druck wird noch dadurch erhöht, dass Deutschland und auch die Europäische Union es sich zum Ziel gesetzt haben, zu einem führenden Standort für künstliche Intelligenz (KI) zu werden.

So will die Bundesregierung bis 2025 um die drei Milliarden Euro dafür zur Verfügung stellen. Bundesweit sollen 100 KI-Professuren eingerichtet werden. Und Bayern will zusätzlich 100 KI-Lehrstühle schaffen, um den Freistaat zum deutschen Zentrum für künstliche Intelligenz zu machen. Im Kampf um die besten KI-Experten stehen die deutschen Hochschulen dabei nicht nur mit den global agierenden Internetunternehmen wie Google oder Apple in Konkurrenz,

sondern mit der gesamten Technologiebranche in den USA und China, die in diesem Sektor Vorreiter sind.

In den letzten zehn Jahren scheint der Forschungsstandort Deutschland mit seinen forschenden Unternehmen, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für ausländische Wissenschaftler zunehmend attraktiver geworden zu sein. Zum einen, so Wirtschaftswissenschaftler Plünnecke, hänge dies damit zusammen, dass Deutschland insgesamt gesehen weltoffener geworden sei. Zum anderen wurde hierzulande sehr viel Geld in die Forschung investiert. Deutschland könne so im Vergleich mit anderen forschungsstarken Nationen wie den USA und Großbritannien beim Wettlauf um exzellente Forscher durchaus mithalten.

Die positive Anwerbebilanz spiegelt sich auch in konkreten Zahlen wider: So ist laut Statistischem Bundesamt der Anteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit ausländischer Staatsangehörigkeit an deutschen Hochschulen von 25 751 im Jahr 2008 auf 49 154 im Jahr 2018 gestiegen, darunter etwa 3400 Professuren. Das bedeutet: 12,3 Prozent des gesamten Wissenschaftspersonals und 7,1 Prozent aller Professoren kommen aus dem Ausland. Viele von ihnen sind in der in der Mathematik, den Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften beheimatet. Zu den Hauptherkunftsländern zählen Italien, China, Indien, Österreich und die Vereinigten Staaten, wobei die höchste Steigerungsrate die Gruppe der aus Indien stammenden Wissenschaftler aufweise.

Darüber hinaus sind rund 12 000 ausländische Wissenschaftler bei den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Fraunhofer-Gesellschaft) beschäftigt. Das bedeute eine Steigerung von 110 Prozent in zehn Jahren und einen Anteil von 25 Prozent am gesamten Wissenschaftspersonal, so der DAAD. Zudem werden jährlich rund 36 000 kurzfristige Forschungs- und Lehraufenthalte von Gastwissenschaftlern an Hochschulen und Forschungsinstituten finanziert. Der größte Anteil der geförderten internationalen Wissenschaftler entfällt auf die Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften.

#### **RENOMMIERTE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN MACHEN DAS RENNEN UM DIE BEGEHRTESTEN FACHKRÄFTE**

Die Zahlen zeigen auch: Das Rennen machen vor allem renommierte Universitäten und außeruniversitäre Forschungsinstitute, die für Spitzenforschung stehen, global bestens vernetzt sind und in internationalen Rankings gut bewertet werden. So listete „QS World University Rankings 2020“, zuletzt 2019 veröffentlicht, drei deutsche Universitäten unter den weltweiten Top 100, die allesamt einen hohen Anteil internationaler Wissenschaftler aufweisen: die Technische Universität München (Platz 55), die Ludwig-Maximilians-Universität München (Platz 63) und die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Platz 66). „Aber auch Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die in ihrer Region eng mit innovativen Unternehmen kooperie-

ren, können für Forscher aus der ganzen Welt durchaus attraktiv sein“, stellt Plünnecke fest. Um ihre geringere Sichtbarkeit auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu kompensieren, wäre es jedoch wichtig, dass sich die kleineren Hochschulen noch besser vernetzen und bei der Anwerbung, Integration, Betreuung und Personalentwicklung gemeinsam agieren, um Synergien zu nutzen und stabile Netzwerke im Ausland aufzubauen. Ein Beispiel, dass dies eine gute Strategie ist, ist für Plünnecke die erfolgreiche Anwerbung von Ingenieuren und Wissenschaftlern aus Indien. Waren es 2012 noch um die 3000 Fachkräfte, darunter vor allem Ingenieure und IT-Experten, so liegen die Zahlen derzeit bei fast 20 000 – mit einer durchschnittlichen Zunahme von 1000 Köpfen pro Quartal. Arbeitsmarktexperte Plünnecke ist überzeugt: „Es ist ganz offensichtlich, dass es den jeweiligen Standorten gelungen ist, die indischen Wissenschaftler, Informatiker und Ingenieure mit attraktiven Angeboten anzulocken und auch vom Bleiben zu überzeugen.“ Vor allem Letzteres ist ein ausschlaggebender Faktor. Denn über ihre gut funktionierenden Netzwerke stehen die eingewanderten Hochqualifizierten aus Indien im engen Kontakt mit Freunden, Verwandten und Bekannten. Ihre Erfahrungen, die sie in den Forschungseinrichtungen und Unternehmen machen, aber auch das, was sie im ganz normalen Alltag erleben, spielen eine wichtige Rolle dabei, ob auch weiterhin die so dringend benötigten Fachkräfte nach Deutschland kommen und dann auch bleiben.

#### **ERFOLGREICH NACH DEUTSCHLAND GELOCKT – UND WAS NUN?**

Doch betrachtet man die Aufenthaltsdauer der ausländischen Wissenschaftler in Deutschland genauer, so sticht ins Auge, dass diese in der Wissenschaft im Unterschied zur Wirtschaft meist nur sehr kurz ist. Dies mag zum einen an der kurzen Förderdauer der meisten Aufenthalte liegen, zum anderen aber auch an fehlenden attraktiven Festanstellungen und ernst gemeinten Integrationsangeboten. Denn im Vergleich mit einigen anderen europäischen Ländern ist der Ausländeranteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten und Professoren in Deutschland immer noch auf einem niedrigen Niveau, monierte der Wissenschaftsrat 2018 in seinen Empfehlungen zur Internationalisierung von Hochschulen. Positive Ausnahme bilden einige der außeruniversitären Forschungseinrichtungen: An den Max-Planck-Instituten liegt die Quote bei knapp 43 Prozent – mit einem Anteil von 35 Prozent bei den Direktorenposten. Ein Blick zu unseren europäischen Nachbarn: Den Schweizern und Schweden etwa gelingt es sehr viel besser, internationale Wissenschaftler anzuwerben und zu binden – und das nicht nur für zeitlich beschränkte Aufenthalte, sondern auch längerfristig. So beträgt in der Schweiz der Anteil ausländischer Wissenschaftler am gesamten wissenschaftlichen Personal 44 Prozent (Unis) respektive 24 Prozent (Fachhochschulen), bei Professuren liegt er bei 50 Prozent. In Schweden sind es bei der erstgenannten Gruppe 32 Prozent, bei den Professuren 28 Prozent.

Die verhältnismäßig niedrigen Quoten an deutschen Hochschulen reflektieren nicht zuletzt ein Grundproblem der deutschen Wissenschaftseinrichtungen, das sich in fehlenden Dauerstellen, prekären Beschäftigungsverhältnissen

**Diébédó Francis Kéré** ist seit 2017 Professor für Architectural Design and Participation an der TU München. Er kam 1985 nach Deutschland, absolvierte eine Schreinerlehre, machte das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg und studierte Architektur in Berlin. Herkunftsland: Burkina Faso, Fachgebiet: Nachhaltige Architektur



**Gordon Cheng** ist seit 2010 Professor für Kognitive Systeme und Koordinator des Kompetenzzentrums Neuroengineering an der TU München. Nach seiner Promotion in Systemtechnik an der Australian National University in Canberra forschte er zunächst in Japan. Herkunftslander: Macau und Australien, Fachgebiet: Robotik



und damit unattraktiven Karriereperspektiven ausdrückt: So sind Nachwuchswissenschaftler an deutschen Hochschulen zu 93 Prozent und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu 84 Prozent befristet beschäftigt. „Der hohe Befristungsanteil an Hochschulen korrespondiert mit einer Zunahme von drittmittelfinanziertem Personal, das für zeitlich begrenzte Projekte befristet beschäftigt wird“, heißt es denn auch im aktuellen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Eine der Folgen solcher prekären und extrem ergebnisorientierten Arbeitsbedingungen: Sie fördern kein gutes Arbeitsklima und führen sowohl bei deutschen als auch bei ausländischen wissenschaftlichen Nachwuchskräften dazu, dass diese auf Dauer nicht zu halten sind.

### **NOTWENDIG IST EINE KULTURVERÄNDERUNG, DIE MEHR AUF WERTSCHÄTZUNG SETZT**

So stellt auch DAAD-Generalsekretärin Dorothea Rüländ fest: „Ein Knackpunkt im globalen Wettbewerb um die Besten ist sicherlich, ob internationalen Spitzenkräften langfristige oder unbefristete Verträge angeboten werden können.“ Zusätzlich müsse aber auch in Beratung, Möglichkeiten für Dual-Career und Englisch als Umgangssprache in den Instituten oder Fachbereichen investiert und insgesamt eine Kulturveränderung angestoßen werden: „Aus unserer Sicht ist es zudem sehr wichtig, immer wieder die Wertschätzung der Internationalisierung und damit die Vielfalt an einer Institution herauszustellen und diese für die strategische Entwicklung der Hochschule zu nutzen“, so die Wissenschaftsmanagerin.

Wie wichtig all das für eine Bleibeentscheidung ist, kann die Geo- und Umweltwissenschaftlerin Dr. Heike Pethe bestätigen. Sie entschloss sich, von einer deutschen Hochschule an die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt zu wechseln: „Was mir dort von Anfang an positiv auffiel: der wertschätzende Umgang miteinander, eine unkomplizierte Unterstützung bei allem Organisatorischen, der freundliche Austausch mit Kollegen, selbstverständliche Einladungen zu Institutsfeiern und auch eine bessere Bezahlung.“ Das alles, so die Wahlösterreicherin, sind wichtige Voraussetzungen, um sich an seinem Arbeitsplatz in der Hochschule gut aufgehoben zu fühlen. Deutsche Hochschulen haben hier noch einigen Nachholbedarf. Ein Umdenken käme nicht nur Ausländern, sondern allen Hochschulangehörigen zugute.

Was Deutschland für Wissenschaftler aus dem Ausland attraktiv macht (siehe auch Interview ab Seite 32) und warum sie hierhin ziehen, sind neben einer exzellenten Forschungsumgebung und guten Infrastruktur vor allem politische und gesellschaftliche Faktoren. Häufig genannt werden Demokratie, Rechtssicherheit und Toleranz, Gleichberechtigung der Geschlechter, eine niedrige Kriminalitätsrate und damit verbunden ein Grundgefühl der Sicherheit. Worauf internationale Wissenschaftler ebenfalls Wert legen: familienfreundliche Arbeitsbedingungen, gute Schulen und Kindergärten sowie Gastfreundlichkeit – dies bestätigen sowohl Umfragen der Alexander von Humboldt-Stiftung wie auch der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.

### **ERST EINMAL ANGEKOMMEN, SCHLÄGT IM ALLTAG DIE ERNÜCHTERUNG VOLL ZU**

Bei denjenigen jedoch, die die Anreise bereits hinter sich haben und die im deutschen Alltag angekommen sind, tritt oft schnell Ernüchterung ein. Kritik hagelt es an der überbordenden Bürokratie, an den hohen Sprachbarrieren und mangelnder sozialer Eingebundenheit im Alltag. Fangen wir bei der Bürokratie an: Es kann schon mal bis zu 24 Monate dauern, bis deutsche Botschaften und Konsulate Visa und Aufenthaltserlaubnisse für ausländische Wissenschaftler, insbesondere aus Drittstaaten, ausstellen. Insider führen dies unter anderem auf die schlechte Personalausstattung in den deutschen Außenvertretungen zurück. Auf jeden Fall ein Knock-out-Kriterium: Die jüngst veröffentlichte Studie „OECD Indicators of Talent Attractiveness“ der Bertelsmann Stiftung und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) weist eindeutig darauf hin, wie wichtig es für Hochqualifizierte ist, dass die Einreise- und Arbeitsmodalitäten zügig geregelt werden.

Und ebenfalls relevant, wie die genannte Studie aufzeigt: die Rahmenbedingungen für mitziehende Partner und Kinder. Auch die lassen häufig zu wünschen übrig: Es fehlt an bezahlbarem Wohnraum, an Arbeitsmöglichkeiten für die Partner, an Plätzen in Kindergärten und internationalen Schulen. All dies sind oftmals grundsätzliche Probleme, von denen auch die Einheimischen zunehmend betroffen sind. Doch im Unterschied zu den Deutschen erschwert dies den Zugereisten von Anfang an die soziale Integration. So mahnt DAAD-Generalsekretärin Dorothea Rüländ an: „Eine gelebte Willkommenskultur an der Hochschule muss dafür sorgen, dass die ersten schwierigen Wochen erfolgreich gemeistert werden. Dazu gehört unabdingbar das Zurechtfinden in der deutschen Bürokratie und im Alltag. Zudem ist für eine langfristig erfolgreiche Integration die Einbindung in das soziale Leben einer Hochschule von großer Bedeutung. Dies entscheidet mit darüber, ob internationale Wissenschaftler Freunde finden, sich in der Region wohlfühlen und für sich eine attraktive Bleibeperspektive sehen.“

Dass internationale Wissenschaftler durch Rassismus und einen Rechtsruck in Teilen der Bevölkerung, durchaus auch im akademischen Umfeld, abgeschreckt werden, davor warnt Dr. Kambiz Ghawami. Der Vorsitzende des Deutschen Komitees des World University Service sagt unmissverständlich: „Die zunehmende Gewalt gegen Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund bis hin zu Mord sowie die alltäglich erlebten Anfeindungen von Freunden und Bekannten, die in Deutschland leben, bewirken, dass Deutschland als Wissenschafts- und Studienstandort gemieden wird.“ Um diesem negativen Bild entgegenzuwirken, sei es notwendig, dass die deutschen Hochschulen ihren Kooperationspartnern im Ausland „klar und deutlich kommunizieren, dass sie gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind und mit allen ihren Mitteln dagegen vorgehen“. Dies sei glaubwürdiger und wirkungsvoller als Hochglanzbroschüren zu verteilen. Zudem, so Ghawami, sollten sich alle Akteure aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft dafür engagieren, dass die Wissenschaft auch weiterhin „grenzenlos“ bleibt und der internationale Austausch, gerade in Zeiten eines verstärkten Nationalismus und Protektionismus, ausgebaut wird. //