



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



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

Eine Analyse von Herausforderungen und Gelingensbedingungen

November 2023



DZHW
Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung ■

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

Eine Analyse von Herausforderungen und Gelingensbedingungen

Susanne Jaudzims und Axel Oberschelp

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	6
Zusammenfassung	9
Executive Summary	12
1 Ziele der Studie und Ausgangssituation	15
2 Forschungsstand und Forschungsfragen	18
2.1 Forschungsstand	18
2.2 Forschungsfragen	20
3 Daten zur Situation internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten	23
3.1 Professorale Beschäftigte aus dem Ausland an deutschen Universitäten	24
3.2 Vergleich der Internationalität von Statusgruppen der Beschäftigten	27
4 Methodisches Design und Datengrundlage	31
4.1 Experteninterviews	31
4.1.1 Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	31
4.1.2 Universitätsleitungen	33
4.2 Gruppendiskussionen	34
4.3 Samplingstrategie	36
4.3.1 Universitärer Kontext	36
4.3.2 Fächerkontext	37
4.3.3 Individuelle Ebene (Nationalität und Herkunftsregion)	38
4.3.4 Überblick über das Interview-Sample	39
5 Ergebnisse	41
5.1 Einleitung	41
5.2 Die Perspektive der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	41
5.2.1 Wissenschaftlicher Werdegang	41
5.2.2 Motive	44
5.2.3 Ziele und alternative Karrierepfade	47
5.2.4 Fördernde Rahmenbedingungen im Hinblick auf das Karriereziel Professur	51
5.2.5 Förderung von Doppelkarrierepaaren	57
5.2.6 Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur	60

5.2.7 Sprache	71
5.2.8 (Fachliche) Zusammenarbeit.....	76
5.2.9 Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung.....	80
5.2.10 Soziale Interaktion	84
5.2.11 Hochschulexternes Umfeld	88
5.2.12 Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland.....	93
5.3 Die Perspektive der befragten Universitäten.....	100
5.3.1 Mitglieder von Universitätsleitungen.....	100
5.3.2 Mitarbeitende von Universitätseinrichtungen.....	116
6 Kernbefunde und Anregungen für die Praxis.....	125
7 Diskussion und Ausblick.....	132
7.1 Mögliche Anschlussanalysen.....	134
7.2 Offene Fragen.....	134
Literaturverzeichnis.....	137

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Anteil internationaler professoraler Beschäftigter am professoralen Personal deutscher Universitäten, 2012–2021	24
Abb. 2: Frauenanteil am professoralen Personal und am internationalen professoralen Personal, Universitäten, 2012 und 2021	26
Abb. 3: Anzahl und Internationalisierungsgrad des professoralen Personals von Universitäten, 2021	27
Abb. 4: Anteilswerte internationaler Studierender sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Statusgruppen in deutschen Universitäten (2021)	28
Abb. 5: Anteile internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am professoralen Personal und am sonstigen wissenschaftlichen Personal an Universitäten (2012–2021)	29
Abb. 6: Fachliche Zugehörigkeit der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	38
Abb. 7: Regionale Herkunft der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	39
Abb. 8: Subcodes zum wissenschaftlichen Werdegang	42
Abb. 9: Subcodes zu Motiven für eine wissenschaftliche Tätigkeit in Deutschland	45
Abb. 10: Subcodes zu fördernden Rahmenbedingungen im Hinblick auf das Karriereziel Professur	52
Abb. 11: Subcodes zu Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur	61
Abb. 12: Subcodes zu (fachlicher) Zusammenarbeit	77
Abb. 13: Subcodes zu Mitarbeit in Gremien	80
Abb. 14: Subcodes zu sozialer Interaktion	84
Abb. 15: Subcodes zu hochschulexternem Umfeld	88
Abb. 16: Subcodes zu Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland	93
Abb. 17: Subcodes zu Berührungspunkten bei der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses	101
Abb. 18: Subcodes zu Erwartungen der Universität	103
Abb. 19: Subcodes zu Maßnahmen der Universität zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses	106
Abb. 20: Subcodes zu Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur, Universitätsleitungen	112

Tab. 1: Sampling der Interviews	39
Tab.2: Eckdaten des wissenschaftlichen Werdegangs von Neuberufenen und Postdocs	42
Tab. 3: Karriereziele und Präferenzen für den Standort Deutschland	48
Tab. 4: Relevanz des Themas Förderung von Doppelkarrierepaaren	57
Tab. 5: Relevanz deutscher Sprachkenntnisse (akademische Karriere)	72
Tab. 6: Sprachkenntnisse	74
Tab. 7: Maßnahmen zum Spracherwerb	74



Zusammenfassung

Deutschland ist ein wichtiges Gastland für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ein im internationalen Vergleich hoch attraktiver Wissenschaftsstandort. Dies zeigt sich u. a. in der Beschäftigung zahlreicher wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland als Promovierende oder als bereits Promovierte an deutschen Universitäten. Wird allerdings das professorale Personal in den Blick genommen, so wird deutlich, dass der Anteil dieser Gruppe an den Beschäftigten erheblich geringer ist. Dies legt die Vermutung nahe, dass spezifische Hürden vorliegen, die das Erreichen einer Professur für diese Personengruppe erschweren.

Das Projekt „Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)“, das der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) in Kooperation mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) von April 2022 bis August 2023 durchgeführt hat, hat untersucht, welche fördernden Rahmenbedingungen und welche Hindernisse für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland mit dem Karriereziel Professur an deutschen Universitäten bestehen. Hierzu wurden 21 Interviews mit internationalen Postdocs und neuberufenen Professorinnen und Professoren geführt und im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Zudem wurden Interviews mit Mitgliedern von Universitätsleitungen und Gruppendiskussionen mit Mitarbeitenden relevanter Universitätseinrichtungen durchgeführt, um die Perspektiven weiterer Akteure einfließen zu lassen. Die vorliegende Publikation fasst zentrale Ergebnisse des Projekts InWiDeHo zusammen und leitet hieraus praxisrelevante Empfehlungen für Verantwortliche in Universitäten und in der Hochschulpolitik ab.

Die Universitäten haben zahlreiche Maßnahmen entwickelt und implementiert, mit denen wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland in ihren Bemühungen um Entwicklung der eigenen wissenschaftlichen Karriere und um Integration in Deutschland unterstützt werden sollen. Viele dieser Maßnahmen sind hilfreich, sie decken aber nicht alle Problemlagen ab und sind nicht immer auf die Bedarfe der Zielgruppe zugeschnitten.

9

Deutsche Sprachkenntnisse sind eine der größten Hürden für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die bei Ankunft im deutschen Wissenschaftssystem häufig nur über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Für den notwendigen Spracherwerb spielen die Angebote der Universitäten eine zentrale Rolle. Diese sind allerdings häufig nicht auf die spezifischen Bedarfe dieser Personengruppe zugeschnitten. Von Universitäten angebotene Sprachkurse sollten daher ausgeweitet und die spezifischen Bedarfe von Postdocs bzw. von neu berufenen Professorinnen und Professoren aus dem Ausland insgesamt stärker berücksichtigt werden. Neben der Alltagssprache sollten die Wissenschaftssprache und Aspekte der Administration bzw. der akademischen Selbstverwaltung stärkere Berücksichtigung finden. Aufgrund der Besonderheiten des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems sind zudem Karrieremöglichkeiten und -wege häufig unklar. Bessere und frühzeitige Informationen über die Strukturen des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems könnten dazu beitragen, wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland entsprechende Karrieremöglichkeiten und -pfade aufzuzeigen und sie angemessen darauf vorzubereiten. Darüber hinaus sind in den Bereichen Familienfreundlichkeit und v. a. bei Dual-Career-Services zum Teil erhebliche Defizite bei der Umsetzung festzustellen. Die Förderung von internationalen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Dual Career an den Universitäten sollte ausgebaut werden, z. B. durch die Bereitstellung von Informationen und Beratungsangeboten speziell für diese Personengruppe. Hier ist zudem die Zusammenarbeit mit Behörden und Ämtern außerhalb der Universität stark ausbaufähig.

In vielen Bereichen des universitären Alltags ist die internationale Ausrichtung deutscher Universitäten derzeit noch schwach ausgeprägt.

Mit Ausnahme der Forschung, wo sich Englisch als Wissenschaftssprache flächendeckend etabliert hat, ist Mehrsprachigkeit als interkulturelle Praxis eher schwach ausgeprägt. Dies zeigt sich besonders deutlich in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung. Dies verschlechtert die Aussichten von Personen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen im Rahmen von Berufungsverfahren. Im Vergleich zu

internationalen Hochschulsystemen weisen Berufungsverfahren in Deutschland zudem spezifische Besonderheiten auf. Die Universitätsverwaltungen sind noch nicht in allen Bereichen auf die Belange von Personen nicht deutscher Staatsangehörigkeit eingestellt; dies zeigt sich beispielsweise bei der Sprachkompetenz der Mitarbeitenden und bei der Administration von Einstellungsprozessen. Mehrsprachigkeit als Kulturpraxis innerhalb der Universitäten sollte daher in allen relevanten Bereichen (v. a. Lehre, akademische Selbstverwaltung, Berufungsverfahren, wissenschaftsunterstützende Bereiche) stärker etabliert und damit eine bessere Förderung und Unterstützung internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglicht werden. So könnten beispielsweise administrative Prozesse oder Verwaltungsvorschriften durch eine Mehrsprachigkeit der verwendeten Dokumente und der jeweiligen Ansprechpersonen transparenter und verständlicher gestaltet werden. Zudem sollte die Strategieentwicklung bezüglich des internationalen wissenschaftlichen Personals – und hier insbesondere im Hinblick auf die Besetzung von Professuren – von den Universitäten stärker vorangetrieben bzw. konsequenter umgesetzt werden.

Im hochschulexternen Umfeld lassen sich relevante Hürden identifizieren, die einem dauerhaften Aufenthalt internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Deutschland entgegenstehen können.

Das in Deutschland geltende Aufenthaltsrecht mit seiner Kopplung von Aufenthaltserlaubnis und Beschäftigung hat sich – insbesondere für Personen aus dem Nicht-EU-Ausland – als bedeutsame Hürde erwiesen. Zudem berichten die befragten internationalen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen von einer schwach ausgeprägten Mehrsprachigkeit und Dienstleistungsorientierung in den Ausländerbehörden. Darüber hinaus ist Fremdenfeindlichkeit, beispielsweise bei der Wohnungssuche und in Alltagssituationen, ein Faktor, der aus Sicht der Befragten gegen einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland spricht. Um besondere Härten abzufedern, die für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland aus der im deutschen Wissenschaftssystem üblichen Befristungspraxis resultieren, sollten vonseiten der Politik und der Universitäten geeignete Übergangsregelungen entwickelt und implementiert werden. Zudem könnte die Mehrsprachigkeit der Mitarbeitenden in den Ausländerbehörden erhöht und die Transparenz und Geschwindigkeit bei der Bearbeitung der Anliegen internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessert werden. Darüber hinaus würde eine Verbesserung der Willkommenskultur in allen gesellschaftlichen Bereichen und in den Universitäten dazu beitragen, die Bleibeabsichten wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland positiv zu beeinflussen.

Die hohe Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland im internationalen Vergleich ist bezogen auf langfristige Karriereperspektiven und das Erreichen von Dauerstellen zu relativieren.

Die Attraktivität Deutschlands wird mit Blick auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Möglichkeiten der Forschungsfinanzierung als sehr hoch eingeschätzt. Aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen und begrenzter Stellenpools äußern sich die Befragten jedoch zurückhaltend hinsichtlich langfristiger Karriereperspektiven. Aus Sicht des internationalen wissenschaftlichen Personals sind Karrierewege in Deutschland häufig unklar. Die Gründe hierfür sind neben Defiziten der Informationsinfrastruktur die von den internationalen Standards abweichenden Qualifikationswege und unbekannte bzw. unzugängliche Karrieremöglichkeiten außerhalb der Universitäten. Geeignete Möglichkeiten zur Verbesserung der Informationsinfrastruktur könnten mehrsprachige, zentral vorgehaltene Informationsportale sein (z. B. von BMBF, DAAD oder anderen) sowie institutionalisierte und auf individuelle Bedarfe zugeschnittene Beratungsangebote in den Universitäten. Die Qualifikationswege und Karrieremöglichkeiten im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem sollten außerdem stärker an internationale Standards angepasst werden. So könnten z. B. mehr Stellen mit Tenure-Track-Option und eine Flexibilisierung der Lehrdeputate Deutschlands Attraktivität für internationale Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen steigern. Darüber hinaus könnte der Zugang zum Fachhochschulsystem für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland z. B. durch alternative Qualifikationsformen erleichtert werden, wodurch sich weitere Karrieremöglichkeiten in Deutschland für diese Personengruppe eröffnen würden.



Executive Summary

Germany is an important host country for international researchers and a highly attractive science location by international standards. This is reflected, among other things, in the number of scientists and scholars from abroad who are employed as doctoral candidates or as doctoral graduates at German universities. However, if we look at the professorial staff, it becomes clear that the proportion of international academics here is significantly lower than among other groups of academic staff. This suggests that there are obstacles that make it difficult for international researchers to attain a professorship.

The project “International Academics at German Universities: From Postdoc to Professorship (InWiDeHo)”, which was carried out by the German Academic Exchange Service (DAAD) in cooperation with the German Centre for Higher Education Research and Science Studies (DZHW) from April 2022 to August 2023, investigated the conditions that support and make it difficult for scientists from abroad to achieve their career goal of a professorship at German universities. This study conducted 21 interviews with international postdocs and newly appointed professors and evaluated them in a qualitative content analysis. In addition, interviews were conducted with members of university management and group discussions held with employees of relevant university institutions in order to incorporate the perspectives of other actors. This publication summarizes the central results of the InWiDeHo project and puts forward practice-relevant recommendations for those responsible in universities and in university policy.

The universities have developed and implemented numerous measures to support academic staff from abroad in their efforts to develop their own academic careers and settle in Germany. Many of these measures are helpful, but they do not cover all problems and are not always tailored to the needs of the target group.

12

German language skills are one of the main obstacles for international scientists, who often only have a basic knowledge of the German language when they arrive in the German science system. The services offered by the universities play a central role in the necessary language acquisition. However, these are often not tailored to the specific needs of scientists from abroad. Language courses offered by universities should therefore be expanded and the specific needs of postdocs or newly appointed professors from abroad should be given greater consideration overall. In addition to everyday language, greater consideration should be given to the language of science and aspects of administration or academic self-administration. Due to the peculiarities of the German higher education and science system, career opportunities and paths are also often unclear. Better and earlier information about the structures of the German higher education and science system could help to point out appropriate career opportunities and paths to scientists from abroad and prepare them adequately for them. Furthermore, in the areas of family friendliness and, above all, dual-career services, considerable deficits in implementation can be observed in some cases. The promotion of international scientists and academics in the context of dual careers at universities should be expanded, e.g. by providing information and advisory services specifically for this target group. In addition, cooperation with authorities and offices outside the university can be greatly expanded.

In many areas of everyday university life, the international orientation of German universities is currently still weak.

With the exception of research, where English has become established as the language of science across the board, multilingualism as an intercultural practice is rather weak. This is particularly evident in teaching and in academic self-administration. This worsens the prospects of international researchers with limited German language skills in appointment procedures. Compared to international higher education systems, appointment procedures in Germany also have specific requirements. University administrations are not yet prepared for the needs of people of non-German nationality in all areas; this is evident, for example, in the language skills of staff and in the administration of recruitment processes. Multilingualism as a cultural practice within universities should therefore be more strongly established in all relevant areas (especially

teaching, academic self-administration, appointment procedures, science-supporting areas), thus enabling better promotion and support of international researchers. For example, administrative processes or administrative regulations could be made more transparent and understandable through multilingualism of the documents used and the respective contact persons. In addition, the strategy development with regard to international academic staff – and here in particular with regard to the filling of professorships – should be driven forward more strongly by the universities or implemented more consistently.

In the non-university environment, there are a number of obstacles that may prevent international researchers from staying in Germany on a long-term basis.

The right of residence, which entitles holders to live and work in Germany, has proven to be a significant hurdle – especially for people from outside the EU. In addition, the international researchers interviewed report a weak multilingualism and service orientation in the Foreigners' Registration Offices. Furthermore, xenophobia, for example when looking for accommodation and in everyday situations, is a factor that, in the view of the respondents, speaks against permanent residence in Germany. In order to cushion the particular hardships that result for academics from abroad from the usual practice of fixed-term contracts in the German academic system, suitable transitional regulations should be developed and implemented by policy-makers and universities. In addition, the multilingualism of staff in the Foreigners' Registration Offices could be increased and the transparency and speed of processing the concerns of international researchers improved. Furthermore, an improvement in the welcoming culture in all areas of society and in the universities would contribute to positively influencing the intentions of academics from abroad to stay.

13

The high attractiveness of Germany as a science location in international comparison must be put into perspective with regard to long-term career prospects and the attainment of permanent positions.

Germany's attractiveness is rated highly in terms of the promotion of junior scientists and opportunities for research funding. However, due to legal framework conditions and limited job pools, respondents are cautious about long-term career prospects. From the perspective of international academic staff, career paths in Germany are often unclear. In addition to deficits in the information infrastructure, the reasons for this are qualification paths that deviate from international standards and unknown or inaccessible career opportunities outside of universities. Suitable options for improving the information infrastructure could be multilingual, centrally provided information portals (e.g. from the Federal Ministry of Education and Research, the DAAD or others) as well as institutionalised counselling services in universities tailored to individual needs. The qualification paths and career opportunities in the German higher education and science system should also be brought more into line with international standards. For example, more positions with a tenure-track option and more flexible teaching loads could increase Germany's attractiveness for international junior researchers. In addition, access to the UAS system could be made easier for academics from abroad, e.g. through alternative forms of qualification, which would open up further career opportunities in Germany for this target group.



1

Ziele der Studie und Ausgangssituation

1 Ziele der Studie und Ausgangssituation

Deutschland zählt zu den wichtigsten Gastländern für international mobile Studierende weltweit. Zugleich weisen diese Studierenden ein großes Potenzial für die Gewinnung internationaler Promovierender, Postdocs sowie Professorinnen und Professoren auf. Insgesamt ist die Zahl wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland an den deutschen Hochschulen auf allen Karrierestufen signifikant angestiegen (von rund 34.212 im Jahr 2011 auf rund 59.337 im Jahr 2021 bzw. um rund 73 %; vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2023, S. 17). Eine aktuelle Analyse auf Basis der „National Academics Panel Study“ (NACAPS) zur Internationalität der Promotion in Deutschland kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass der Hochschul- und Wissenschaftsstandort Deutschland für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv ist. So ergaben die Befunde aus der ersten NACAPS-Befragungswelle 2019, dass der Anteil internationaler Promovierender bei 17 Prozent der Befragten liegt (Willige und Dölle 2021).

Verglichen mit der Zahl internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den deutschen Hochschulen auf allen Karriere-stufen ist der geringe Anteil an internationalen Professorinnen besonders auffällig. So betrug ihr Anteil im Jahr 2021 lediglich 7,4 Prozent an den Professoren und Professorinnen insgesamt (Deutscher Akademischer Austauschdienst und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2023). Dabei zeigen sich im Vergleich der Hochschularten erhebliche Unterschiede. Während für das Jahr 2019 der Anteil internationaler Professorinnen und Professoren an Universitäten bei 10,6 Prozent liegt, ist er an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) mit 2,6 Prozent deutlich niedriger (Heublein et al. 2021, S. 87). Diese Feststellung deutet darauf hin, dass es beim Übergang von der Qualifikationsphase an einer deutschen Hochschule in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis als Professorin oder Professor in Deutschland besondere Hürden gibt, die diesen Karriereschritt für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs erschweren. Unklar ist, worin die Gründe für ein Nichtfortsetzen einer wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel Professur in Deutschland bestehen. Ebenfalls weitgehend offen ist, ob und wie es den deutschen Hochschulen gelingen kann, einen

gangbaren und Erfolg versprechenden Karrierepfad für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs zur Professur aufzuzeigen sowie entsprechende Unterstützungsstrukturen und -angebote für die Qualifizierungsphase vorzuhalten.

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2020a) hat sich in seiner Strategie 2025 aus dem Jahr 2020 das Ziel gesetzt, den Anteil internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen durch geeignete Maßnahmen signifikant zu erhöhen. Der DAAD möchte einen aktiven Beitrag dazu leisten, dass der sich bislang zu verzeichnende Anstieg fortsetzt und dass insbesondere der Übergang aus der Postdoc-Phase zur Professur strukturell gestärkt wird (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2020b). Der DAAD möchte damit zur „Gewinnung hochqualifizierter und optimal vorbereiteter internationaler Fachkräfte für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Deutschland“ beitragen (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2020a, S. 23) und hat dies zum Anlass genommen, das Projekt „Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)“ zu finanzieren.

Ziel der Studie ist es, zu untersuchen, welche Beweggründe, Motivationen und Entscheidungsfaktoren (Hindernisse und förderliche Bedingungen) für die Aspirationen und Chancen des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses (Postdocs/Promovierte mit dem Karriereziel Professur) im Hinblick auf den Erhalt einer Professur im deutschen Wissenschaftssystem einschlägig sind. Der Fokus der Untersuchung liegt auf Universitäten in Deutschland, da hier maßgeblich die Postdoc-Phase absolviert und von hier aus der Karriereschritt zur Professur angestrebt wird.¹

Aus den Ergebnissen der Untersuchung sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Verbleib wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland in Deutschland wirksam unterstützt und so insbesondere der Anteil internationaler Professoren und Professorinnen an deutschen Universitäten erhöht werden kann (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2020b).

Das Projekt InWiDeHo wurde im Zeitraum vom 01.04.2022 bis 31.07.2023 vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im Rahmen einer Kooperation mit dem DAAD durchgeführt und aus Zuwendungsmitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert. Allen, die an der Studie teilgenommen und diese durch ihre Expertise bereichert haben, sei an dieser Stelle gedankt. Gedankt sei auch den Kolleginnen und Kollegen vom DAAD, die das Projekt von Beginn an begleitet und mit wertvollen Rückmeldungen unterstützt haben.

1 Fachhochschulen sind auch deshalb nicht berücksichtigt, da diese mehrjährige praxisrelevante Berufserfahrung für einen Ruf auf eine Professur voraussetzen und dies für die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen dieser Studie in der Regel keine realistische Option darstellt (vgl. 5).

2

Forschungsstand und Forschungsfragen

2.1 Forschungsstand	18
2.2 Forschungsfragen	20

2 Forschungsstand und Forschungsfragen

2.1 Forschungsstand

Die Motivation, Integration und Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses sind bereits Gegenstand mehrerer Untersuchungen gewesen. Zuletzt hat eine ambitionierte Studie im Auftrag der Europäischen Kommission die internationale Mobilität und Karrierewege von Forschenden untersucht und hierzu wichtige Befunde beigetragen, aber auch weiteren Forschungsbedarf, u. a. durch nationale Fallstudien, attestiert (Public Policy and Management Institute et al. 2021).

Eine andere Studie hat die Attraktivität europäischer Wissenschaftsstandorte untersucht (Civera et al. 2023). Diese Studie hat herausgearbeitet, dass die Bezahlung (etwa die Gehälter von Professorinnen und Professoren) einer der Hauptfaktoren für die Attraktivität von Wissenschaftsstandorten ist.² Forschende streben demzufolge dort eine (dauerhafte) Beschäftigung an, wo die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung am besten sind. Deutschland steht im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, die in die

Untersuchung einbezogen wurden, gut dar: Demnach sind die Gehälter von Professoren und Professorinnen im Vereinigten Königreich und in Deutschland am höchsten, und Gehälter können mit den Hochschulen verhandelt werden (Forschung & Lehre 2023).

Für die Situation in Deutschland ist insbesondere die Studie zu Motivationen Internationaler Nachwuchswissenschaftler in Deutschland (MIND) (Wegner 2016) bedeutsam. Die Studie hat untersucht, was die Attraktivität des Hochschulstandorts Deutschland und die Gewinnung exzellenter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland bedingt, aus welchen Gründen und mit welchen Zielen diese an deutsche Hochschulen kommen, wie gut sie sich integriert fühlen und wo sie ihre berufliche Zukunft sehen. Ein weiteres Augenmerk lag auf der Frage, welche Faktoren wichtig sind, um dem internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld zu bieten und wie er ggf. auch langfristig im deutschen Wissenschaftssystem gehalten werden kann. In die Untersuchung einbezogen

² Die Fallstudien wurden an staatlichen Universitäten in Deutschland, Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Italien durchgeführt. Diese Länder sind die größten wissenschaftlichen Arbeitsmärkte in Europa und die Befunde somit bedeutend im Hinblick auf ihre Aussagekraft über die Attraktivität der akademischen Arbeitsmärkte in Europa.

waren drei Gruppen von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland, die nach der Art ihres Aufenthalts in Deutschland wie folgt unterschieden wurden (Wegner, 2016, S. 31 ff.):

1. Personen im Kurzaufenthalt, d. h. mit maximal dreimonatigem Aufenthalt
2. Personen ohne Anstellung in Deutschland, d. h. mit mindestens viermonatigem Aufenthalt
3. Personen mit Anstellung in Deutschland, d. h. mit einem Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule, unabhängig von der Verweildauer

Von den Befragten³ in der MIND-Studie strebten 46 Prozent eine Professur oder (andere) wissenschaftliche Führungspositionen an, ein knappes Drittel hält die Chancen in Deutschland dabei grundsätzlich für besser als im Herkunftsland (Wegner 2016). In der Studie besonders stark vertretene Fächer sind die klassischen Naturwissenschaften (Physik, Chemie, Biologie).

Im Rahmen der MIND-Studie hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit des internationalen wissenschaftlichen Personals mit seinem Aufenthalt in Deutschland durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden kann. Dazu zählen Rahmenbedingungen wie beispielsweise Betreuungs- und Beratungsangebote an den Hochschulen, aber auch Faktoren, die nicht unmittelbar durch die Hochschulen beeinflussbar sind (z. B. die Attraktivität des städtischen Umfelds oder die soziale Integration). Beruflich und sozial gut integrierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind demnach insgesamt zufriedener mit ihrem Aufenthalt, wobei die berufliche Integration offenbar einen weit stärkeren Einfluss auf die Zufriedenheit ausübt als die soziale Integration. Eine besonders wichtige Rolle kommt den Serviceleistungen der Hochschulen zu, deren erlebte Qualität für ein positives Gesamtbild des Auslandsaufenthalts wesentlich ist. In ihrer Bedeutung scheint sie demnach sogar relevanter als die berufliche Integration der

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu sein (Wegner 2016).

Eine zentrale Erkenntnis aus der MIND-Studie ist, dass von den befragten wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland als Hürden für eine weitere berufliche Laufbahn in Deutschland v. a. mangelnde Entwicklungschancen sowie intransparente Rekrutierungsmechanismen (z. B. Habilitation als „versteckte“ Anforderung; Wahrnehmung besonderer Zugangsbeschränkungen für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland; deutsche Sprachkenntnisse⁴) genannt werden. In der MIND-Studie werden daher als Handlungsfelder für eine Erhöhung der Verbleibchancen internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen u. a. Deutschkenntnisse und Karriereperspektiven identifiziert (Wegner 2016).

Insbesondere mit Blick auf Deutschland als Forschungsstandort und auf das gesellschaftliche Umfeld ergänzt und aktualisiert die von der Alexander von Humboldt-Stiftung durchgeführte Befragung „Deutschland von außen“ von über 1.800 Stipendiaten der Jahre 2018–2022 die Befunde der MIND-Studie. Demnach werden insbesondere Sprachbarrieren sowie die Bürokratie während eines Deutschlandaufenthalts negativ wahrgenommen (Grates und Wünsche 2023).

Auch die Ergebnisse der Studie „Internationale Mobilität und Professur (MOBIL)“ (Neusel et al. 2014) sind für die hier behandelten Fragestellungen von hoher Relevanz. Im Fokus von MOBIL standen Karriereverläufe und -bedingungen internationaler Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Berlin und Hessen. Basierend auf den Befunden einer Onlinebefragung wiesen die befragten Personen insbesondere auf Verbesserungspotenziale bei den Unterstützungsangeboten der Hochschulen hin. Beispielsweise wünschten sich die Professoren und Professorinnen mehr Informationen und Beratung zum deutschen Hochschulsystem,

3 Die Hälfte der MIND-Befragten hat den Doktorgrad in Deutschland erworben.

4 So haben 43 Prozent der MIND-Befragten nur Grundkenntnisse der deutschen Sprache.

zur akademischen Selbstverwaltung, zu den administrativen Aspekten einer Beschäftigung in Deutschland (Altersvorsorge, Krankenversicherung) sowie zum hochschulexternen Umfeld (Kontoeröffnung, Wohnungssuche, Bürokratie). Zugleich wurde festgestellt, dass die vorhandenen Beratungs- und Informationsangebote der Hochschulen häufig nicht bekannt waren bzw. nicht genutzt wurden, weil sie als nicht hilfreich empfunden wurden (Neusel et al. 2014, S. 108 f.).

Somit sind, sowohl was mögliche Hindernisse auf dem Weg zur Professur als auch was die unterstützende Rolle der Hochschulen anbetrifft, wichtige Fragen noch nicht hinreichend geklärt: Unklar bleibt, worin genau die besonderen Zugangsbeschränkungen bestehen, welchen Stellenwert die Habilitation für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs – auch im Vergleich zu anderen Qualifikationsanforderungen wie z. B. im Rahmen der Juniorprofessur – hat, welche Rolle die Sprachkenntnisse – auch in Anbetracht einer fortschreitenden Internationalisierung an deutschen Hochschulen – spielen und welche Hürden ggf. noch für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zu einer Professur an deutschen Universitäten bestehen. Mit Blick auf die Unterstützung durch die Hochschulen ist zu fragen, ob die vorhandenen Angebote in Umfang und Zielgruppenorientierung ausreichend sind, ob sie von den wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland in Anspruch genommen werden und falls nicht, welche Gründe hierfür verantwortlich sind. Die Ergebnisse von InWiDeHo sollen einen Beitrag zur Schließung der skizzierten Forschungslücken leisten.

2.2 Forschungsfragen

Im Zentrum der vorliegenden Studie steht die Forschungsfrage, ob und ggf. welche Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs beim Übergang von der Qualifikationsphase (d. h. von der Postdoc-Phase) in eine dauerhafte Professur an Universitäten in Deutschland bestehen. Die Studie nimmt primär zwei für die Fragestellung relevante Subgruppen des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick: 1. Postdocs/Promovierte⁵, die seit längerem (d. h. seit mehr als zwei bis drei Jahren) im deutschen Wissenschaftssystem angestellt sind und eine Professur (auch) in Deutschland anstreben, 2. Professorinnen und Professoren, die nach einer Tätigkeit im deutschen Wissenschaftssystem in den letzten sechs Jahren vor Beginn der Untersuchung auf eine Professur an einer deutschen Universität berufen worden sind. Der Fokus liegt auf inländischen Karrierewegen, also auf der Qualifizierung als Postdoc an einer deutschen Universität mit dem potenziellen bzw. erreichten Karriereziel der Professur an einer deutschen Universität.

Beide Gruppen wurden danach befragt, welchen Hemmnissen und fördernden Faktoren sie bei der Verfolgung des Ziels einer Professur in Deutschland begegnet sind bzw. aktuell begegnen und was zur Erhöhung der Verbleibmotivation und der Verbleibchancen von den Universitäten bereits getan wird bzw. zusätzlich getan werden kann. Dabei wurden insbesondere die Fragestellungen und Ergebnisse der MIND-Studie aufgegriffen und in Bezug auf die hier relevanten Themen und Zielgruppen erweitert und vertieft.

5 Als Postdocs werden hier Personen verstanden, die nach Beendigung einer Promotion den Doktorgrad erlangt haben und an einer deutschen Universität befristet und mit einer weiteren Qualifikationsabsicht (etwa der Habilitation oder einer Tenure-Track-Professur) tätig sind. In die Untersuchung einbezogen wurden vereinzelt auch Personen, die sich selbst nicht als Postdoc bezeichnen würden. Diese gaben an, promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende zu sein, die bereits über einen längeren Zeitraum an einer deutschen Universität befristet beschäftigt und zum Teil bereits habilitiert sind. Im Folgenden wird der Lesbarkeit halber von Postdocs gesprochen, wenn Personen dieser Gruppe gemeint sind.

Darauf aufbauend wurde durch Erhebungen an ausgewählten deutschen Universitäten eruiert, welche Zielsetzungen diese mit der Förderung internationaler Postdocs und ihrer Rekrutierung auf eine Professur verbinden, welche Hürden für die Zielgruppen in Bezug auf diese Statuspassage gesehen werden und was die Universitäten zentral und dezentral tun können, um diese Hürden abzubauen. Bei der Frage nach den organisationalen Zielsetzungen und Maßnahmen ist dabei zu berücksichtigen, dass infolge des sogenannten Hausberufungsverbots vor dem Ruf auf eine Professur in der Regel ein Organisationswechsel erforderlich ist.

Die Beantwortung der Forschungsfrage nach den Herausforderungen und Bedingungen für die Berufung internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf eine Professur in Deutschland erfolgt über die Auseinandersetzung mit den folgenden drei Teilfragen, die jeweils verschiedene Perspektiven in den Mittelpunkt rücken:

1. Welche Motive, welche Hürden und welche Unterstützungsangebote werden von internationalen Postdocs und Neuberufenen im Hinblick auf das Karriereziel Professur in Deutschland genannt und wie werden sie beurteilt? (Perspektive der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler)
2. Was unternehmen deutsche Universitäten, um internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler über den Karrierepfad zur Professur zu informieren und sie auf diesem Karrierepfad zu unterstützen? Welche organisationalen Zielsetzungen und Problemdiagnosen liegen dabei zugrunde? (Perspektive der Universitäten)
3. Was können deutsche Universitäten über die bisherigen Maßnahmen hinaus tun, um die Unterstützung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Karriereziel Professur zu verbessern? (Zukunftsperspektive)

3

Daten zur Situation internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten

3.1 Professorale Beschäftigte aus dem Ausland an deutschen Universitäten	24
3.2 Vergleich der Internationalität von Statusgruppen der Beschäftigten	27

3 Daten zur Situation internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten

Dieses Kapitel hat zum Ziel, den Grad der Verbreitung einer Tätigkeit internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten darzustellen und dabei Differenzierungen nach den für das Projekt InWiDeHo relevanten Fragestellungen vorzunehmen. Hierzu finden sich zwar Angaben in der Literatur bzw. in Datenberichten, allerdings liegen diese in der Regel nicht in den für das Projekt InWiDeHo relevanten Abgrenzungen vor. Die Analyse zentraler Kenngrößen im Zeitverlauf hilft dabei, aktuelle Befunde einzuordnen und die Dynamik einzelner Entwicklungen richtig einzuschätzen. Der Anteil von Personen aus dem Ausland wird zudem nicht nur für den Bereich des professoralen Personals in den Blick genommen, sondern auch für andere akademische Statusgruppen, und zwar für Studierende, Promovierende und sonstiges nicht professorales wissenschaftliches Personal.

Die in diesem Kapitel präsentierten Befunde beruhen im Wesentlichen auf Datenauswertungen aus dem Informationsportal „ICE-Land“⁶ und werden punktuell mit anderen

Datenzusammenstellungen abgeglichen (Deutscher Akademischer Austauschdienst und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2023).

Die Definitionen der jeweiligen Datenbestände können hier nicht im Detail aufgeführt werden, sind aber über die zu jeder Abbildung bzw. jeder Tabelle angeführten Bestandsnummern recherchierbar. Im Folgenden sollen deshalb nur kurz die zentralen Definitionen und Abgrenzungen der statistischen Auswertungen in diesem Kapitel erläutert werden: Bei den ausgewiesenen Größen zu Beschäftigten und Studierenden handelt es sich grundsätzlich um Kopffzahlen. Zu Studierenden und zu Promovierenden werden erfolgreich abgelegte Prüfungen von Bildungsausländerinnen und -ausländern gezählt. Es werden Daten zu Universitäten in staatlicher Trägerschaft ausgewertet, wobei medizinische, künstlerische und pädagogische Hochschulen unberücksichtigt bleiben. Stichjahr der Auswertungen ist 2021, bei Zeitreihen wird ein Zehn-Jahres-Zeitraum für die Jahre 2012–2021 ausgewertet.

6 Vgl. <https://iceland.dzhw.eu/iceproject/index.html> (abgerufen am 21.08.2023). „ICE-Land“ stellt Daten der amtlichen Statistik zu Studierenden, Prüfungen, Beschäftigten und Finanzen an deutschen Hochschulen in spezifischen Aggregationen dar und ist ein gemeinsames Informationsportal der Bildungsministerien der Länder, wobei das Kürzel „ICE“ für „Information, Controlling, Entscheidung“ steht. Es handelt sich um ein web-basiertes, interaktives Portal, das spezifische und nutzerdefinierte Datenabfragen ermöglicht. Neben den Landesministerien und angegliederten Institutionen steht das Informationssystem auch anderen Institutionen aus dem öffentlichen Bereich offen, insbesondere den Hochschulen.

3.1 Professorale Beschäftigte aus dem Ausland an deutschen Universitäten

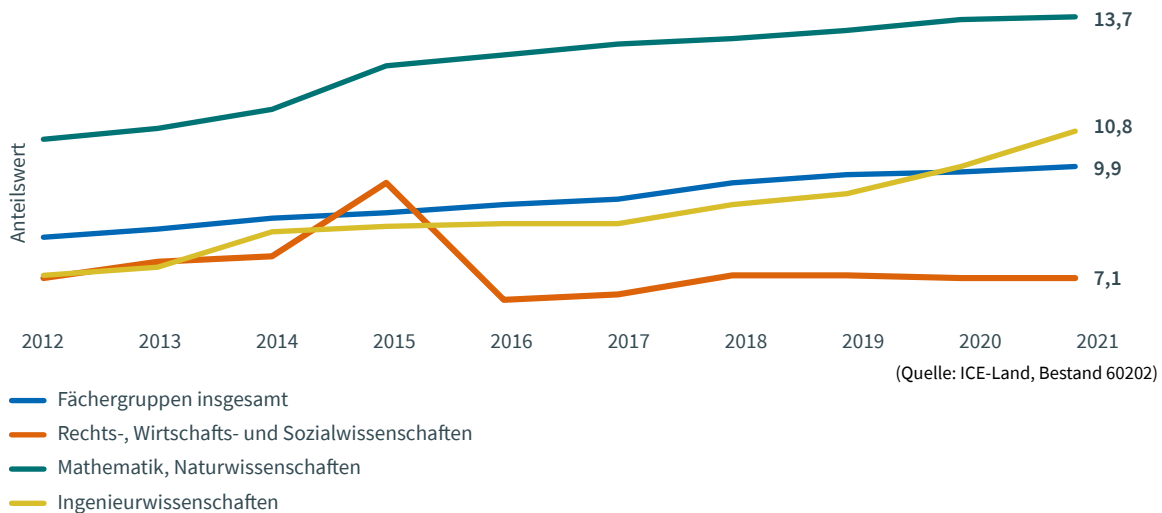
Über die Beschäftigung von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Universitäten wird in der amtlichen Hochschulstatistik nur am Rande berichtet. So wird in der 2022 erschienenen Fachserie „Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes der Anteil internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am professoralen Personal an Universitäten nicht separat ausgewiesen (Statistisches Bundesamt 2022). Das Informationsportal „Wissenschaft weltoffen“, das ebenfalls auf Grundlage amtlicher Statistikdaten den Aspekt Internationalisierung in den Fokus rückt, beziffert für das Jahr 2021 den Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland am professoralen Personal an deutschen Hochschulen mit 7,4 Prozent.⁷ Die von „Wissenschaft weltoffen“ vorgenommene differenzierende Betrachtung von Universitäten einerseits

und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften andererseits zeigt erhebliche Unterschiede zwischen beiden Hochschularten: Während der Anteil an Universitäten 10,9 Prozent⁸ beträgt, sind an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften lediglich 2,8 Prozent⁹ des professoralen Personals internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Eine eigene Auswertung auf der Grundlage von Daten aus „ICE-Land“ ergibt – ausschließlich für Universitäten in staatlicher Trägerschaft, ohne kirchliche und private Universitäten – für das Jahr 2021 einen Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland an den professoralen Beschäftigten (einschließlich Juniorprofessuren) von 9,9 Prozent. Gegenüber dem Jahr 2012 ist der Anteil dieser Personengruppe um 1,7 Prozentpunkte gestiegen. Die geringfügige Abweichung gegenüber den im „Wissenschaft weltoffen“ ausgewiesenen Wert resultiert aus Unterschieden in der Auswahl der Universitäten.

24

ABB. 1: ANTEIL INTERNATIONALER PROFESSORALER BESCHÄFTIGTER AM PROFESSORALEN PERSONAL DEUTSCHER UNIVERSITÄTEN¹⁰, 2012–2021 (in Prozent)



7 Wissenschaft weltoffen. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit. Vgl. <https://www.wissenschaft-weltoffen.de/de/> (abgerufen am 21.08.2023).

8 In staatlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft, ohne Kunst- und Musikhochschulen.

9 In staatlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft.

10 In dieser und in den folgenden Abbildungen: Universitäten in staatlicher Trägerschaft (ohne pädagogische Hochschulen und künstlerische Hochschulen).

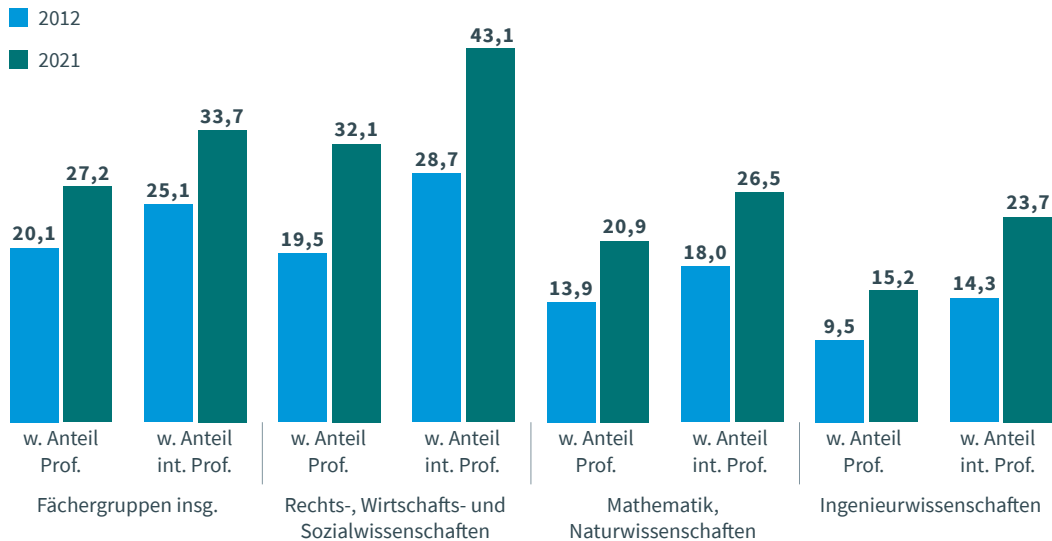
Dabei zeigen sich für die im Kontext dieser Studie relevanten Fächergruppen erhebliche Unterschiede: In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind die Anteile internationaler professoraler Beschäftigter im Fächergruppenvergleich mit Ausnahme des Jahres 2015 unterdurchschnittlich. Die Vermutung, dass der deutlich höhere Wert für 2015 mit der in diesem Jahr geänderten Fächergruppenzuordnung (u. a. die geänderte Zuordnung der Lehr- und Forschungsbereiche Erziehungswissenschaften und Psychologie zur Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) zusammenhängt, ist zunächst naheliegend. Allerdings bleibt unklar, warum der Wert für 2016 dann wieder stark abfällt. Über den gesamten Untersuchungszeitraum lässt sich in dieser Fächergruppe eine geringfügige Abnahme der Anteilswerte um 0,1 Prozentpunkte feststellen, während in allen anderen Fächergruppen ein Anstieg zu verzeichnen ist. Die Anteilswerte für die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften liegen überwiegend leicht unter dem Durchschnittswert aller Fächergruppen, ab 2019 ist jedoch ein deutlicher Anstieg für die letzten drei betrachteten Jahre festzustellen. Dieser Anstieg führt dazu, dass der Anteilswert im Jahr 2021 mit 10,8 Prozent über dem Fächergruppenn Durchschnitt liegt. Über den gesamten Untersuchungszeitraum steigert sich der Anteilswert um 3,6 Prozentpunkte. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weist über den gesamten Untersuchungszeitraum einen deutlich überdurchschnittlichen Anteilswert für die hier untersuchte Personengruppe auf. Zudem ist auch der im Zeitraum von 2012 bis 2021 festzustellende Anstieg von 10,6 auf 13,7 Prozent (3,1 Prozentpunkte) deutlich stärker als im Fächergruppenn Durchschnitt (1,7 Prozentpunkte).

Somit zeichnet sich die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften durch einen überdurchschnittlichen Internationalisierungsgrad beim professoralen Personal aus.

Eine geeignete Datengrundlage, die eine belastbare Einordnung der Situation in Deutschland im internationalen Vergleich zuließe, steht zurzeit leider nicht zur Verfügung. So ist auf der Grundlage von Daten aus „Wissenschaft weltweit“ lediglich eine schlaglichtartige Einordnung des oben abgebildeten Werts von 9,9 Prozent internationaler Professorinnen und Professoren an Universitäten möglich. Für das Jahr 2021 konnte für Österreich ein Anteil von 45 Prozent ermittelt werden, für die Niederlande ein Anteil von 21,6 Prozent. In der Schweiz beträgt dieser Anteil 43,9 Prozent, allerdings bezogen auf Universitäten, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen (Deutscher Akademischer Austauschdienst und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2023).

In der hochschulpolitischen Diskussion spielen bezogen auf die Professur immer auch Gleichstellungsaspekte eine wichtige Rolle. Das Datenmaterial der Hochschulstatistik erlaubt Einblicke in diese Problematik spezifisch für die wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland. In der folgenden Abbildung 2 wird der Anteil weiblicher Beschäftigter am professoralen Personal sowie am internationalen professoralen Personal (d. h. ohne deutsche Staatsangehörigkeit) ausgewiesen. Die Abbildung analysiert für Universitäten in staatlicher Trägerschaft zwei Zeitchnitte (2012 und 2021) und weist Ergebnisse für die drei im Untersuchungsdesign relevanten Fächergruppen sowie für die Aggregation aller Fächergruppen aus.

ABB. 2: FRAUENANTEIL AM PROFESSORALEN PERSONAL UND AM INTERNATIONALEN PROFESSORALEN PERSONAL, UNIVERSITÄTEN, 2012 UND 2021 (in Prozent)



(Quelle: ICE-Land, Bestand 60202)

26

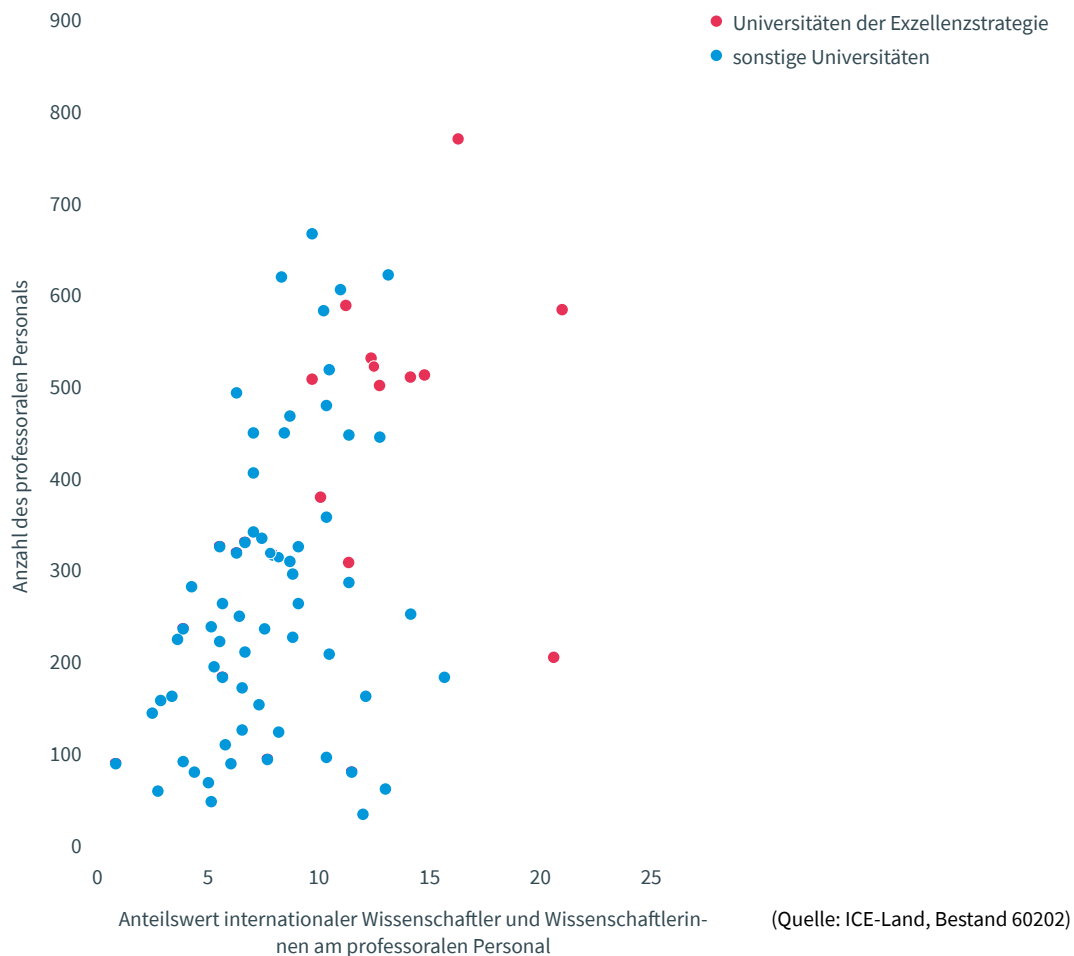
Neben den fächergruppenspezifischen Unterschieden, die bereits in Abbildung 1 herausgearbeitet wurden, ist ein wichtiger Befund, dass der Frauenanteil beim internationalen professoralen Personal in allen Fächergruppen höher ist als beim professoralen Personal insgesamt. Dies gilt für beide hier betrachteten Zeitschnitte. Werden die Zuwächse von 2012 zu 2021 in den Blick genommen, zeigen sich für alle Fächergruppen beim Frauenanteil am internationalen professoralen Personal relativ höhere Aufwüchse als beim professoralen Personal insgesamt, am stärksten in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, wo der Frauenanteil bei den internationalen Professorinnen und Professoren von 14,3 auf 23,7 Prozent (9,4 Prozentpunkte) angestiegen ist. Der Anteil von Frauen am professoralen Personal insgesamt in dieser Fächergruppe ist dagegen von 9,5 auf 15,2 Prozent (5,7 Prozentpunkte) angestiegen. Dieser Befund lässt die Vermutung zu, dass mit einer stärkeren Förderung der Internationalität von Professuren an deutschen Universitäten auch die hochschulpolitischen Ziele im Bereich Gleichstellung gefördert wurden.

Die folgende Abbildung 3 hat die standortspezifischen Unterschiede im Internationalisierungsgrad im Hinblick auf das professorale Personal an Universitäten zum Gegenstand. Dabei repräsentiert jeder Punkt eine von insgesamt 77 ausgewerteten Universitäten, rot eingefärbte Punkte stehen für die Universitäten der Exzellenzstrategie.¹¹ Als zweiten Wert weist die Abbildung für jeden Standort die Anzahl des professoralen Personals aus; dieser Wert kann als Größenvariable interpretiert werden.

Ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Anzahl des professoralen Personals und dem Internationalisierungsgrad liegt offenkundig nicht vor. Die Grafik veranschaulicht, dass Universitäten, die an der Exzellenzstrategie beteiligt sind, einen zumindest durchschnittlichen, in der Regel jedoch überdurchschnittlichen Internationalisierungsgrad auf der Ebene der Professuren aufweisen.

¹¹ Universitäten der Exzellenzstrategie werden in dieser Studie nicht näher betrachtet und im Zuge der Samplingstrategie ausgeschlossen.

ABB. 3: ANZAHL UND INTERNATIONALISIERUNGSGRAD DES PROFESSORALEN PERSONALS VON UNIVERSITÄTEN, 2021 (in Prozent)



3.2 Vergleich der Internationalität von Statusgruppen der Beschäftigten

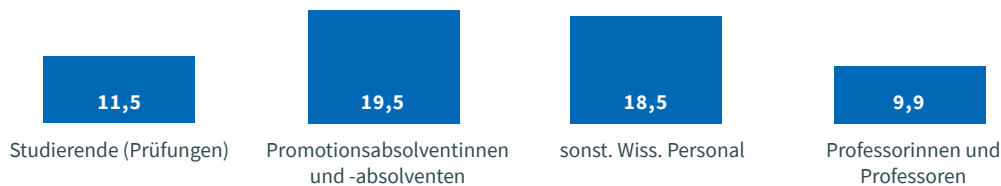
Der Begriff „leaky pipeline“ hat sich in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung im Zusammenhang mit Fragen von Gleichstellung und den Karrieremöglichkeiten und -verläufen von Frauen etabliert. Die Metapher einer „löchrigen Rohrleitung“ beschreibt anschaulich den „absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen, je höher sich eine Person auf der Karriereleiter befindet“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023b). Das so beschriebene Phänomen steht in unmittelbarem Zusammenhang einerseits mit Fragen der sozialen Gerechtigkeit

im Wissenschaftssystem, andererseits mit der Frage, ob es sich eine Gesellschaft leisten kann, auf diese Weise hoch qualifizierte Potenziale ungenutzt zu lassen.

In ähnlicher Weise kann der Begriff „leaky pipeline“ auf das Thema und die Fragestellungen dieser Studie angewandt werden. Bereits vorgegangene Untersuchungen haben gezeigt, dass mit fortschreitender Karrierestufe der Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland an der jeweiligen Grundgesamtheit abnimmt (Wegner 2016, S. 26). Die folgende Abbildung 4 veranschaulicht und quantifiziert das Phänomen, indem für die Statusgruppen Studierende (Prüfungen)¹², Promotionsabsolventinnen und

12 Anteil der Bildungsausländerinnen und -ausländer an den Prüfungen (ohne Promotion) des Prüfungsjahres 2021.

ABB. 4: ANTEILSWERTE INTERNATIONALER STUDIERENDER SOWIE VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN STATUSGRUPPEN IN DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN 2021 (in Prozent)



(Quelle: ICE-Land, Bestände 50001, 60202)

-absolventen¹³, sonstiges wissenschaftliches Personal¹⁴ und Professorinnen bzw. Professoren die Anteile von Personen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit dargestellt werden.

Es zeigt sich, dass in Deutschland auf der Karrierestufe Promotion der Anteil internationaler Studierender deutlich höher ist als im grundständigen bzw. im weiterführenden Studium. Im weiteren Karriereverlauf mit den Statuswechseln zur wissenschaftlichen Mitarbeit und anschließend auf eine Professur ist eine sukzessive Abnahme des Anteils wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland verbunden. Die festzustellende Verteilung der Anteilswerte auf die einzelnen Statusgruppen bestätigt im Wesentlichen bereits vorliegende Befunde (Deutscher Akademischer Austauschdienst und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2023, Wegner 2016). Geringfügige Unterschiede erklären sich durch leicht abweichende Datenabgrenzungen, beispielsweise bei der Auswahl von Hochschulen. Die Grafik wirft zudem weitere Fragen auf, zu denen in den folgenden Kapiteln Befunde berichtet werden, die aber auch Gegenstand weiterer und hieran anknüpfender Forschung sein könnten: Welche fachspezifischen Unterschiede können beobachtet werden? Inwieweit sind die Karrieremöglichkeiten internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen von ihrem Herkunftsland bzw. ihrer Herkunftsregion beeinflusst?

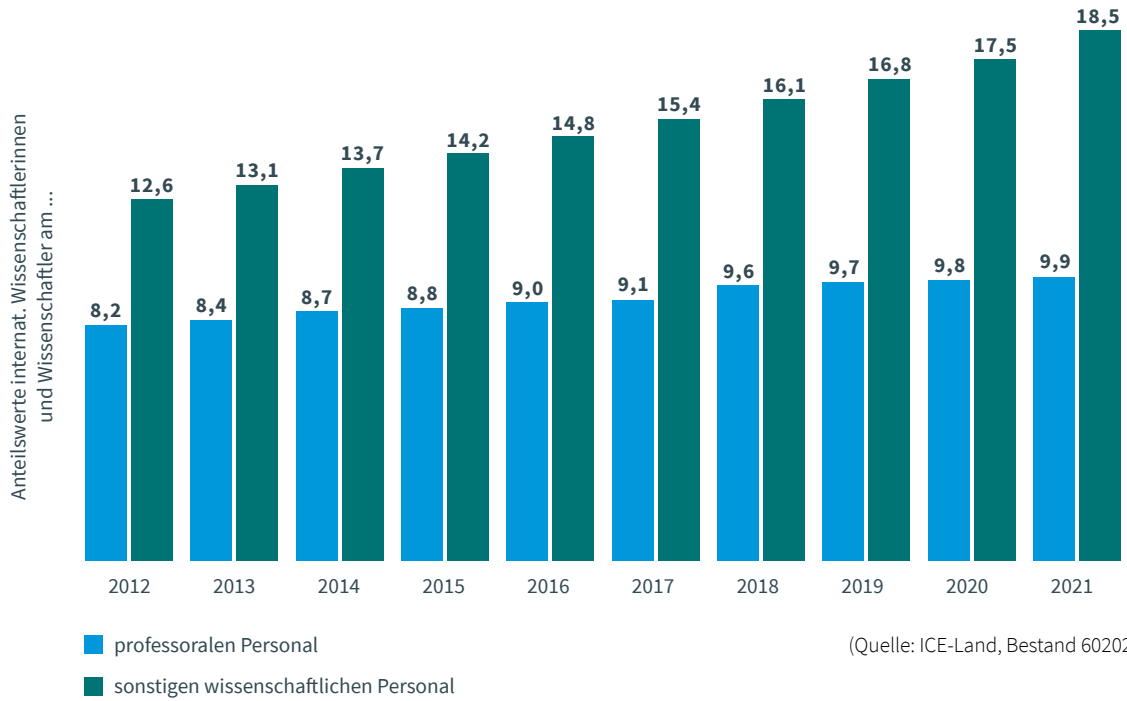
Für die Gruppen des professoralen Personals und des sonstigen wissenschaftlichen Personals soll diesem Befund eine weitere Auswertung an die Seite gestellt werden, die die Entwicklung im Zeitverlauf untersucht und dadurch eine weitergehende Identifikation von Erklärungsansätzen und Handlungsbedarfen ermöglicht. Abbildung 5 weist für beide Gruppen die Anteilswerte internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Zeitverlauf aus.

Hierbei zeigt sich, dass die Differenzen im Internationalisierungsgrad beider Gruppen im Untersuchungszeitraum zugenommen haben. Während sich beim professoralen Personal im Zeitraum 2012–2021 ein Anstieg von 1,7 Prozentpunkten ergibt, hat der Anteilswert für das sonstige wissenschaftliche Personal im gleichen Zeitraum um 5,9 Prozentpunkte zugenommen. Insbesondere in den letzten Jahren des hier betrachteten Untersuchungszeitraums vergrößert sich die Differenz zwischen beiden Gruppen erkennbar, da die Anteilswerte für das sonstige wissenschaftliche Personal dynamisch ansteigen, während beim professoralen Personal nahezu Stagnation festzustellen ist. Die Unterschiede zwischen beiden Gruppen sind insofern erklärbar, als es sich beim sonstigen wissenschaftlichen Personal vorwiegend um befristete Stellen mit entsprechender Einstellungs-dynamik handelt, Professuren hingegen größtenteils bis zum Erreichen der Altersgrenze auf Dauer vergeben werden.

13 Anteil der Bildungsausländerinnen und -ausländer an den Prüfungen (Promotion) des Prüfungsjahres 2021. Alternativ könnten auch Angaben zu eingeschriebenen Promotionsstudierenden verwendet werden, wobei vermutlich ein höherer Anteilswert von Bildungsausländerinnen und -ausländern resultieren würde. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich Promovierende aus dem Ausland früher im Promotionsverlauf und häufiger als deutsche Promotionsstudierende einschreiben und insofern bei dieser Vorgehensweise ein Bias in den Daten enthalten wäre (Willige & Dölle, 2021, S. 25).

14 Ohne professorales Personal, Lehrbeauftragte, Honorarprofessorinnen und -professoren, Privatdozenten und -dozentinnen, apl. Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren.

ABB. 5: ANTEILE INTERNATIONALER WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER AM PROFESSORALEN PERSONAL UND AM SONSTIGEN WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AN UNIVERSITÄTEN 2012–2021 (in Prozent)



4

Methodisches Design und Datengrundlage

4.1 Experteninterviews	31
4.1.1 Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	31
4.1.2 Universitätsleitungen	33
4.2 Gruppendiskussionen	34
4.3 Samplingstrategie	36
4.3.1 Universitärer Kontext	36
4.3.2 Fächerkontext	37
4.3.3 Individuelle Ebene (Nationalität und Herkunftsregion)	38
4.3.4 Überblick über das Interview-Sample	39

4 Methodisches Design und Datengrundlage

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde ein qualitatives Untersuchungsdesign gewählt. Auf diese Weise können tiefere Einblicke in Beweggründe, Erfahrungen und Einschätzungen gewonnen werden, als dies mit standardisierten Daten im Rahmen quantitativer Analysen möglich wäre. Der qualitativen Studie wurde folgendes methodisches Vorgehen für die Datenerhebung zugrunde gelegt:

1. Experteninterviews mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in zwei Karrierephasen (Postdocs sowie neu berufene Professorinnen und Professoren)
2. Experteninterviews mit Mitgliedern von Universitätsleitungen
3. Gruppendiskussionen mit Personen, die an Hochschulen mit der operativen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Karrierewegen (insbesondere für Postdocs) und mit Berufungsverfahren befasst sind

Die Planung, die Durchführung und die Auswertung der qualitativen Datenerhebung werden nachfolgend erläutert.

4.1 Experteninterviews

4.1.1 INTERNATIONALE WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER

Im Rahmen der qualitativen Studie wurden zunächst leitfadengestützte Experteninterviews mit internationalen Postdocs sowie mit neu berufenen Professorinnen und Professoren geführt. Befragt wurden wissenschaftlich Tätige, die an einer deutschen oder einer ausländischen Hochschule den Doktorgrad erlangt haben und einer der folgenden beiden Gruppen zugeordnet werden können:

1. internationale Postdocs an deutschen Universitäten, die über einen längeren Zeitraum (mindestens zwei bis drei Jahre) in dieser Position tätig sind und als Karriereschritt eine Professur (auch) an einer deutschen Universität anstreben
2. internationale neu berufene Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten, die zuvor in der Rolle internationaler Postdocs an einer deutschen Universität tätig waren

Hinsichtlich der einzusetzenden Methodik ist es erforderlich, dass diese belastbare Aussagen zu den genannten Forschungsfragen hervorbringt. Das Experteninterview eignet sich als Erhebungsmethode, da die zu befragenden Zielgruppen Personen mit speziellem Expertenwissen sind. Im Vordergrund steht das Interesse an einer spezifischen Wissenskonfiguration, die auf kognitiver Ebene als „Deutungswissen“ und auf sozialer Ebene als Handlungsdeterminante für andere – und damit als Praxiswirksamkeit – charakterisiert ist. Methodologisch wird das Experteninterview daher als eine spezifische Form eines rekonstruktiven Interviews in wissenssoziologischer Perspektive verstanden. In diesem Verständnis gilt das Expertenwissen nicht als „Sonderwissen“, sondern als „analytische Konstruktion“ (Bogner und Menz 2002).

Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Befragung ist das berufsbiografische Expertenwissen von Personen, die in ihrer jeweiligen Rolle als internationale Postdocs oder neuberufene Professorinnen/Professoren beurteilen können, welche Hürden sich spezifisch für die Gruppe der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland auf dem Karrierepfad zur Professur an deutschen Universitäten stellen und was von deutschen Universitäten bereits getan wird bzw. noch getan werden müsste, um etwaige Hürden abzubauen.

Als einander ergänzende Instrumente der Methode wurden Kurzfragebogen, Interviewleitfaden, Audio- bzw. Videoaufzeichnung des Interviews sowie ein Postskriptum eingesetzt. Der Kurzfragebogen hat dabei die Funktion, biografische und soziale Hintergrunddaten der Interviewpartner bzw. -partnerinnen (z. B. bisheriger Karriereverlauf, Sprachkompetenzen, Familienstand, fachliche Ausrichtung) zu erheben, die Audio- bzw. Videoaufzeichnung dient der Sicherung der Gesprächsinhalte und ist Grundlage für die Anfertigung von Interviewtranskripten. Im Postskriptum werden unmittelbar nach dem Interview die Eindrücke und wesentlichen Inhalte des Interviews zusammengefasst (Flick 2007).

Im Rahmen der **Leitfadenvorbereitung und zur Felderschließung** fand am 08.04.2022 ein Onlineworkshop mit Vertreterinnen und Vertretern des DAAD statt. Dieses Vorgehen im Vorfeld der eigentlichen Feldphase diente zur Felderschließung, in dem die Feldkenntnis und das Überblickswissen der DAAD-Mitarbeitenden zum vorliegenden Untersuchungsgegenstand einbezogen wurden. Auf diese Weise sollte eine erfolgreiche Entwicklung der Frageleitfäden und damit eine hohe Qualität der über die Interviews erhobenen Daten gewährleistet werden. Zur weiteren Felderschließung erfolgte eine vertiefte Auseinandersetzung mit einschlägiger Forschungsliteratur (vgl. 2.1) sowie eine Datenrecherche und -auswertung der vorhandenen Hochschulstatistik im Hinblick auf die Forschungsfragen (vgl. 3).

Es wurde jeweils ein **Leitfaden** für die Befragung der Postdocs und für die Neuberufenen entwickelt. Die Leitfäden liegen in deutscher und englischer Sprache vor. Die Leitfäden orientieren sich an den Forschungsfragen 1 und 3 (vgl. 2.2) und an den oben genannten Kriterien.

Die Identifizierung internationaler Postdocs und neuberufener Professorinnen und Professoren für die Experteninterviews erfolgte zunächst über eine Internetrecherche auf einschlägigen Webseiten von ausgewählten Universitäten, sodass Personen dieser Zielgruppe im Rahmen des **Feldzugangs** angesprochen und rekrutiert werden konnten. Ergänzend erfolgte die Rekrutierung von Interviewpartnerinnen und -partnern über Gatekeeper und Gatekeeperinnen innerhalb und außerhalb der Universitäten (z. B. über Netzwerke des DAAD), über das Schneeballprinzip oder in der Kombination beider Verfahren.

Der Feldzugang erwies sich als schwierig und langwierig, da einerseits nur eine überschaubare Anzahl an internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (hier v. a. Angehörige der Gruppe Neuberufene) identifiziert werden konnte, andererseits die Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie bei den angeschriebenen Personen

bzw. die Passung zu den Samplingkriterien (vgl. 4.3) nicht immer gegeben war.¹⁵

Im Rahmen des Feldzugangs wurden Einverständniserklärungen von den Befragten im Hinblick auf die Durchführung und Auswertung der Interviews und für die Sekundärdatennutzung der Interviewdaten eingeholt. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung wurde dabei vollumfänglich eingehalten. Die Daten wurden anonymisiert ausgewertet und fließen in anonymisierter Form in den vorliegenden Ergebnisbericht ein. Die Kontaktaufnahme mit potenziellen Interviewpartnern und -partnerinnen erfolgte in der Regel per E-Mail.

Die **Durchführung der Experteninterviews** erfolgte über das Videokonferenztool Webex, in der Regel in englischer Sprache.¹⁶ Die Interviews wurden aufgezeichnet und gespeichert. Es erfolgte eine einfache Transkription (Dresing und Pehl 2015), die von einem Transkriptionsbüro ausgeführt wurde.

Geplant waren ursprünglich 18 leitfadengestützte Einzelinterviews (jeweils neun Interviews mit internationalen Postdocs und mit internationalen Neuberufenen), über die insbesondere die Forschungsfragen 1 und 3 (vgl. 2.2) beantwortet werden sollten. Durchgeführt wurden insgesamt 21 Einzelinterviews, davon zwölf mit Angehörigen der Gruppe Postdocs und neun mit Angehörigen der Gruppe Neuberufene. Die höhere Anzahl durchgeführter Interviews mit internationalen Postdocs ist durch den Feldzugang begründet: Teilweise lagen längere Phasen zwischen erster Anfrage und Antwort und es bestand Unklarheit über die tatsächliche Bereitschaft zu einem Gespräch. Um sicherzugehen, dass die geplante Größe des Samples auch erreicht wird, wurden deshalb etwas mehr Personen angefragt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug je Interview 60 Minuten.

Die **Auswertung der Experteninterviews** erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015). Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, dass Kommunikation regelgeleitet und systematisch analysiert wird. Die zu analysierenden transkribierten Experteninterviews wurden schließlich übersichtlich in einem Kategoriensystem zusammengefasst. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen der Auswertungsarbeiten ein Kodierleitfaden erstellt. Für die Auswertung wurde mit der Auswertungssoftware MAXQDA gearbeitet. MAXQDA unterstützt durch Kodierungen die systematische Auswertung und Interpretation der Transkripte, auf deren Grundlage Schlussfolgerungen herausgearbeitet und geprüft werden können (Kuckartz und Rädiker 2022).

Der qualitative Auswertungsprozess wird im Sinne der qualitativen Logik vollzogen. Individuelle, aber auch kollektive Bedeutungen und Handlungsmotive dienen dazu, ein Forschungsfeld – d. h. im vorliegenden Untersuchungsvorhaben: wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland beim Übergang von der Qualifikationsphase (Postdoc-Phase) in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis als Professorin/Professor an Universitäten in Deutschland – zu ergründen (Flick et al. 2008). Das Ziel des Datenauswertungsvorgehens ist es, vor dem Hintergrund der jeweiligen berufsbiografischen Erfahrungen der Befragten eine Vergleichbarkeit herzustellen (Meuser und Nagel 1991).

4.1.2 UNIVERSITÄTSLEITUNGEN

Um die strategischen Ziele bezüglich der Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals und hier insbesondere des professoralen Personals sowie die dafür eingesetzten Maßnahmen eruieren zu können, wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit Mitgliedern der Leitungsebene von Universitäten durchgeführt. Zu den Zielgruppen gehörten somit Präsidentinnen/Rektoren sowie Vizepräsidentinnen/Prorektoren, in deren Ressort Internationalisierungsaufgaben und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses fallen. Die Experteninterviews dienten der Beantwortung der

15 Teils konnten sich die angefragten Personen nicht den Samplingkriterien zuordnen, teils wurden Anfragen gar nicht beantwortet.

16 Vier von 21 Interviews wurden in deutscher Sprache geführt. Angefragt war, das Interview in deutscher oder englischer Sprache zu führen.

Forschungsfragen 2 und 3 (vgl. 2.2) und zugleich der Vorbereitung der Gruppendiskussionen mit operativ zuständigen Mitarbeitenden an den Universitäten (vgl. 4.2).

Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Befragung ist das Expertenwissen von Personen, die in ihrer jeweiligen Funktion als Universitätsleitung beurteilen können, welche Zielsetzungen an der jeweiligen Universität mit der Förderung internationaler Postdocs und ihrer Rekrutierung auf eine Professur verbunden sind, welche Hürden für die Zielgruppen in Bezug auf diese Statuspassage bestehen und was die Universitäten zentral und dezentral tun können, um diese Hürden abzubauen.

Der **Leitfaden** für die Experteninterviews mit den Universitätsleitungen orientiert sich an den in Abschnitt 2.2 genannten Fragestellungen (Forschungsfrage 2 und 3), an den Ergebnissen des Onlineworkshops mit dem DAAD zur Felderschließung, an der einschlägigen Forschungsliteratur sowie an der vorhandenen Datenlage.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsleitungen wurden ebenfalls über einschlägige Hochschulwebseiten identifiziert und auf diese Weise für die Experteninterviews rekrutiert. Im Rahmen des **Feldzugangs** wurden Einverständniserklärungen von den Befragten im Hinblick auf die Durchführung und Auswertung der Interviews und für die Sekundärdatennutzung der Interviewdaten eingeholt. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung wurde dabei vollumfänglich eingehalten. Die Daten wurden anonymisiert ausgewertet und fließen in anonymisierter Form in den vorliegenden Ergebnisbericht ein. Die Kontaktaufnahme mit den zu rekrutierenden Interviewpartnern und -partnerinnen erfolgte per E-Mail. Der Feldzugang erwies sich als relativ unproblematisch, die Bereitschaft der angeschriebenen Universitätsleitungen zur Teilnahme an der Studie war in der Regel gegeben und Anfragen wurden zumeist zügig beantwortet.

Die Durchführung der Experteninterviews erfolgte über das Videokonferenztool Webex in deutscher Sprache. Die Interviews wurden aufgezeichnet und gespeichert. Es erfolgte eine einfache Transkription (Dresing und Pehl 2015), die von einem Transkriptionsbüro ausgeführt wurde.

Geplant und durchgeführt wurden sechs Experteninterviews à 30–45 Minuten mit Mitgliedern von Universitätsleitungen, davon ein Rektor/eine Präsidentin und fünf zuständige Vizepräsidentinnen/Prorektoren.

Die **Auswertung der Experteninterviews** erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015); vgl. hierzu 4.1.1).

4.2 Gruppendiskussionen

In einem weiteren zeitlich nachgelagerten Schritt wurden drei Gruppendiskussionen mit Personen durchgeführt, die an Universitäten mit der operativen Umsetzung und mit konkreten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und/oder mit Internationalisierungsaufgaben betraut sind, und das Thema insofern aus ihrer operativen Tätigkeit an der Universität beurteilen können. Zum Kreis der Teilnehmenden einer Gruppendiskussion gehörten in verschiedenen Funktionen tätige Personen. Insgesamt haben an den Gruppendiskussionen teilgenommen: vier Mitarbeitende von International Offices (davon zwei in leitender Funktion), vier Mitarbeitende der zentralen Universitätsverwaltung (davon drei in leitender Funktion; Dezernate Personal und Recht, Organisations- und Personalentwicklung, Hochschulentwicklung), drei Mitarbeitende von Graduiertenorganisationen (davon drei in leitender Position), die Geschäftsführung eines Sprachenzentrums, eine Stabsstellenmitarbeitende (Berufungsmanagement) sowie eine Referentin bzw. ein Referent der Universitätsleitung. Außerdem haben drei Vertreterinnen und Vertreter von Fachbereichen bzw. Fakultäten (Internationalisierungskoordination, Fakultätsgeschäftsführung, Geschäftsführung eines international ausgerichteten, fachübergreifenden Hochschulzentrums) an zwei der drei Gruppendiskussionen

teilgenommen. Insgesamt haben 17 Personen an den drei Gruppendiskussionen teilgenommen.

Diese Komposition des Teilnehmerkreises ist dadurch motiviert, die unterschiedlichen Perspektiven, Diagnosen, Begründungen und Vorschläge der Funktionsträgerinnen und -träger im konstanten Kontext *einer* Universität erheben zu können. Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurden die Ergebnisse aus den Einzelinterviews als Diskussionsimpulse aufgegriffen. Diskutiert wurde dabei, welche Unterstützungsstrukturen aus der Sicht der Mitwirkenden sinnvoll, umsetzbar und effektiv wären, um die in den Interviews genannten sowie weitere Hürden für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit dem Karriereziel Professur abzubauen.

Ziel der Gruppendiskussionen ist es, im Diskurs vertretene und argumentativ gestützte Expertenmeinungen zu Problemdiagnosen und Lösungsvorschlägen sowie Aussagen zu den jeweils dahinterliegenden Gründen mit Blick v. a. auf die Forschungsfragen 2 und 3 (vgl. 2.2) herauszudestillieren. Da in Gruppen zudem eigendynamische Gespräche entstehen können, die zu autonomen Themensetzungen führen, fördern Gruppendiskussionen unter Umständen mehr Informationen zutage, als dies in Einzelinterviews möglich ist (Bohnsack et al. 2010; Kühn und Koschel 2018).

Für die Gruppendiskussionen wurde ein **Leitfaden** zur Unterstützung der Moderation entwickelt. Durch den Leitfaden wird sichergestellt, dass im Vorfeld als wichtig erachtete Themen und Fragestellungen während der Gruppendiskussion berücksichtigt werden. Der Leitfaden enthält Impulse für die Reihenfolge, in der Themen und Fragestellungen besprochen werden, ohne eine feste Abfolge festzulegen (Kühn und Koschel 2018).

Um geeignete Teilnehmende für die Gruppendiskussionen zu identifizieren, wurde neben einer Internetrecherche auf den jeweiligen Universitätswebseiten auch die persönliche Ansprache der bereits interviewten Universitätsleitungen genutzt. Dieses Vorgehen erschien auch deswegen

sinnvoll, da die Zuständigkeiten und Einflussmöglichkeiten in den Bereichen Internationalisierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten variieren und die Universitätsleitungen diesbezüglich verlässlich Auskunft geben können.

Im Rahmen des **Feldzugangs** wurden ebenfalls Einverständniserklärungen von den Befragten im Hinblick auf die Durchführung und Auswertung der Interviews und für die Sekundärdatennutzung der Interviewdaten eingeholt. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung wurde vollständig eingehalten.

Die Kontaktaufnahme mit den zu rekrutierenden Interviewpartnern und -partnerinnen erfolgte telefonisch und per E-Mail.

Der Feldzugang für die Gruppendiskussionen erwies sich als aufwendig. Zwar konnten Teilnehmende auf den oben beschriebenen Wegen relativ eindeutig identifiziert werden. Nicht immer aber war die Bereitschaft gegeben, an den Gruppendiskussionen teilzunehmen bzw. wurde zum Teil auf andere Personen an der Universität verwiesen. Zudem gestaltete sich die Terminierung der Gruppendiskussionen schwierig aufgrund der Verfügbarkeiten der Teilnehmenden.

Die **Durchführung der Gruppendiskussionen** erfolgte an zwei Universitäten vor Ort, in einem Fall wurde die Gruppendiskussion über das Videokonferenztool Webex durchgeführt. Die Gruppendiskussionen wurden in deutscher Sprache geführt, aufgezeichnet und gespeichert. Es erfolgte eine einfache Transkription (Dresing und Pehl 2015), die von einem Transkriptionsbüro ausgeführt wurde. Die Gruppendiskussionen hatten eine durchschnittliche Dauer von 90 Minuten und wurden von den DZHW-Projektmitarbeitenden moderiert.

Die **Auswertung der transkribierten Gruppendiskussionen** erfolgte nach den Regeln der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015).

4.3 Samplingstrategie

Es wird von der Annahme ausgegangen, dass der *universitäre Kontext*, der *Fächerkontext* und *individuelle Merkmale* bezogen auf Nationalität und Herkunftsregion für die Erfahrungen der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einerseits sowie für die Strategien und Maßnahmen der Universitäten andererseits relevant sind. Als Samplingkriterium ist der universitäre Kontext bei allen drei in dieser Studie befragten Gruppen anzulegen, während die anderen beiden Kriterien ausschließlich für die Gruppe der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland relevant sind. Hinsichtlich der Größe des Samples wurde vom Prinzip der theoretischen Sättigung (Glaser und Strauss 2010) ausgegangen. Demgemäß ist die optimale Größe des Samples dann erreicht, wenn zusätzliche Daten keine neuen Erkenntnisse mehr hervorbringen. Die Samplingkriterien wurden wie in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben operationalisiert.

4.3.1 UNIVERSITÄRER KONTEXT

Das Untersuchungsdesign sieht vor, in Bezug auf die einzubeziehenden Hochschulen ausschließlich Universitäten in staatlicher Trägerschaft zu berücksichtigen. Dies ist durch folgende Gründe motiviert: Erstens findet die Postdoc-Qualifikation überwiegend an Universitäten und nicht an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften statt. Zweitens ist die Postdoc-Phase für Universitätsprofessuren ein entscheidender Qualifizierungsschritt, während für eine Karriere an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften Praxiszeiten außerhalb des Hochschulsystems vonnöten sind. Drittens wird in Anbetracht der Größe des qualitativen Samples die Aussagekraft der Ergebnisse in Bezug auf die zu erhebenden Hemmnisse und fördernden Faktoren gesteigert, wenn der organisationale Kontext konstant gehalten wird.

Um eine möglichst große Varianz zwischen den Hochschultypen zu erreichen, wurden ausgewählte Universitäten mit unterschiedlichem Profil in das Sample einbezogen, d. h. eine Technische Universität, eine große Volluniversität (>25.000 Studierende) sowie eine kleine bzw. mittelgroße Universität (<25.000 Studierende). Die Varianz zwischen den Hochschultypen wurde ergänzt durch eine regionale Varianz, indem unterschiedliche Regionen (unterschieden in Nord, Süd und Ost) das Sample strukturieren.¹⁷ Auf diese Weise soll eine hochschultypspezifische Studie realisiert werden, die eine Identifikation generalisierbarer Ergebnisse innerhalb eines Hochschultyps sowie ggf. regionaler Unterschiede ermöglicht.

Für das Sample wurden Universitäten berücksichtigt, die einen eher durchschnittlichen Internationalisierungsgrad aufweisen und aktuell nicht zu den Exzellenzuniversitäten gezählt werden. Universitäten mit diesem Merkmal erscheinen besser geeignet, um die Probleme aufzuspüren, die einer stärkeren Internationalisierung im Wege stehen als Universitäten mit einschlägiger Ausstattung sowie erheblichen Ressourcen und internationaler Attraktivität. Bei Letzteren ist davon auszugehen, dass diese weniger Schwierigkeiten damit haben dürften, internationales Personal zu rekrutieren bzw. langfristig als Professorinnen und Professoren zu halten. Als Indikatoren für den Internationalisierungsgrad der jeweiligen Universität dienten die Anzahl internationaler Studierender und internationaler Promovierender, die Anzahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie die Anzahl der Professorinnen und Professoren mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Daten wurden der amtlichen Hochschulstatistik sowie hochschuleigenen Darstellungen (z. B. Studierendenstatistiken, Jahresberichte) entnommen.

17 Die Zuordnung zur Region Nord erfolgt für Universitäten in den Bundesländern Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, zur Region Süd für Universitäten in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland, zur Region Ost für Universitäten in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Unter Einbezug aller befragten Gruppen wurden insgesamt vier Technische Universitäten, vier große (Voll-)Universitäten sowie fünf kleine bzw. mittelgroße Universitäten im Sample berücksichtigt. Hinsichtlich der Regionalität sind fünf Universitäten der Region Nord zuzuordnen, fünf Universitäten der Region Süd und drei Universitäten der Region Ost. Bei den Universitätsleitungen wurden Personen an sechs ausgewählten Universitäten befragt (vgl. 4.1.2), wobei zwei Technische Universitäten, zwei große (Voll-)Universitäten sowie zwei kleine bzw. mittelgroße Universitäten im Sample enthalten sind. Diese sechs Universitäten sind auch im Sample mit den internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vertreten. Es wurden darüber hinaus Gruppendiskussionen an drei ausgewählten Universitäten mit jeweils sechs bzw. fünf Personen durchgeführt (= insgesamt 17 Personen; vgl. 4.2). Im Sample für die Gruppendiskussionen war jeweils eine Technische Universität, eine große (Voll-)Universität sowie eine kleine bzw. mittelgroße Universität berücksichtigt. Diese Universitäten waren jeweils auch im Sample mit den internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie mit den Universitätsleitungen vertreten.

4.3.2 FÄCHERKONTEXT

Dieses Samplingkriterium ist ausschließlich für die Gruppe der internationalen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen relevant. Die Auswahl der Fächer orientierte sich an der aktuellen Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2021). Um eine möglichst große Fächervarianz zu erreichen, erfolgte die Auswahl gemäß der Becher-Typologie (Becher 1994). Es erfolgte außerdem eine Orientierung an der Auswahl der Fächer, die für die Begleitstudie „Fachkulturen und wissenschaftliche Karrieren“ im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021 zugrunde gelegt wurde (Reimer et al. 2019).¹⁸ Vor diesem Hintergrund

werden folgende Fächergruppen bzw. Fächer für die Untersuchung berücksichtigt:

- Naturwissenschaften (z. B. Biologie, Chemie, Physik)
- Ingenieurwissenschaften (z. B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik)
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (z. B. Soziologie, Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre)

Gemäß der Becher-Typologie, die Fachkulturen anhand der Natur des Wissens bzw. anhand der Methoden des Erkenntnisgewinns („hart“ oder „weich“) und des Grads der Anwendungsbezogenheit („rein“ oder „angewandt“) unterscheidet¹⁹, können die oben genannten Fächergruppen drei Quadranten der Becher-Typologie zugeordnet und wie folgt typisiert werden:

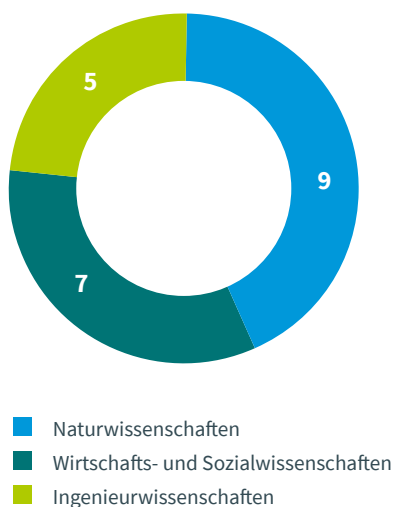
- Naturwissenschaften: „hart/rein“
- Ingenieurwissenschaften: „hart/angewandt“
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: „weich/angewandt“

Die Fächergruppen werden für die Untersuchung breiter gefasst, d. h., es besteht eine gewisse Varianz an Fächern innerhalb einer Fächergruppe, aus denen die internationalen Postdocs und Neuberufenen ausgewählt wurden. Da es aus Gründen von Schwierigkeiten des Feldzugangs nicht möglich war, internationale Postdocs und/oder Neuberufene in den genannten Fächergruppen bzw. Fächern ausschließlich an den ausgewählten Universitäten zu finden, wurden in Bezug auf noch nicht abgedeckte Fächergruppen bzw. Fächer infrage kommende Personen an anderen Universitäten des gleichen Typs angesprochen. Dieses Vorgehen erlaubte mehr Flexibilität bei der Bildung des Samples und erleichterte schließlich den Feldzugang.

18 Ein Auswahlkriterium für die Fachkulturen, die im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs vertiefend betrachtet werden, war die Vier-Felder-Matrix nach Becher. Weitere relevante Auswahlkriterien waren Fächer mit mehr als 1.000 hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie weitere statistische Indikatoren, die eine möglichst breite Streuung ermöglichen, z. B. Grad der Drittmittelfinanzierung, Promotionsquote, Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen, Anteil an Juniorprofessorinnen und -professoren an hauptberuflichen Professorinnen und Professoren gesamt (Reimer et al. 2019, S. 13 ff.).

19 Vgl. die Vier-Felder-Matrix der Fachkulturen anhand der Becher-Typologie.

ABB. 6: FACHLICHE ZUGEHÖRIGKEIT DER INTERNATIONALEN WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER (absolute Angaben)



	PD	NB	insg
Naturwissenschaften	6	3	9
Chemie	3	2	5
Physik	2	1	3
Agrarwissenschaften	1	0	1
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4	3	7
Wirtschaftswissenschaften	2	2	4
Sozialwissenschaften	1	0	1
Politikwissenschaft	1	0	1
Psychologie	0	1	1
Ingenieurwissenschaften	2	3	5
Mechanical Eng./Maschinenbau	1	1	2
Informatik	0	2	2
Biofabrication	1	0	1

PD = Postdoc
NB = Neuberufene

Aus Abbildung 6 geht hervor, dass neun der befragten Personen aus den Naturwissenschaften stammen, davon sind fünf Personen aus der Chemie und drei Personen aus der Physik. Eine Person wurde über DAAD-Netzwerke rekrutiert, gehört jedoch den Agrarwissenschaften an.²⁰ Aufgrund der größten Nähe zu den im Sample berücksichtigten Fächergruppen wurde dieser Einzelfall zu den Naturwissenschaften gezählt.

Der Fächergruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gehören insgesamt sieben Personen an, davon sind vier Personen aus den Wirtschaftswissenschaften und jeweils eine Person aus den Sozialwissenschaften, aus der Politikwissenschaft und der Psychologie.

Die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ist mit insgesamt fünf Personen im Sample vertreten, davon sind jeweils zwei Personen aus dem Maschinenbau und der Informatik sowie eine Person aus dem Fach Biofabrication.

4.3.3 INDIVIDUELLE EBENE (NATIONALITÄT UND HERKUNFTSREGION)

Dieses Samplingkriterium ist ebenfalls ausschließlich für die Gruppe der internationalen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen relevant. Hierunter werden solche Personen verstanden, die für die Postdoc-Phase (oder frühestens zur Promotion) nach Deutschland gekommen sind und keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Für das Sampling der Nationalitäten bzw. der Herkunftsländer der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist zu bedenken, dass je nach Herkunftsland zum Teil sehr unterschiedliche Herausforderungen für eine dauerhafte wissenschaftliche Laufbahn als Professorin oder Professor an einer deutschen Hochschule bestehen können. Ziel des Samplings sollte es sein, hinsichtlich der Herkunftsregionen eine Varianz zu erzielen, die es erlaubt, nach unterschiedlichen Voraussetzungen beim Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem zu differenzieren, beispielsweise unter Verwendung einer systematisierenden Betrachtung von globalem Süden und Norden (OECD 2022). Relevante Herkunftskriterien

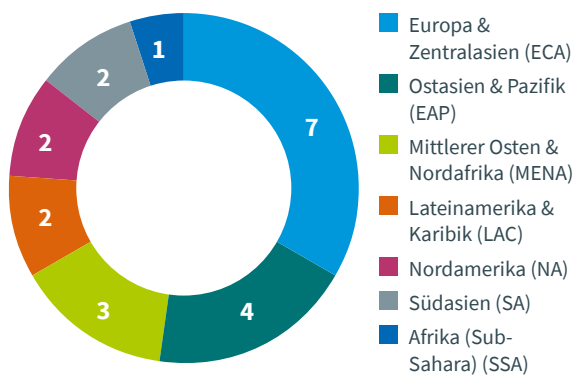
20 Die Agrarwissenschaften gehören gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes zur Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin (Destatis 2021).

können z. B. die Hochschulzugangsberechtigung und die Staatsbürgerschaft der zu befragenden internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sein. Die nachfolgende Abbildung 7 zeigt die Verteilung der befragten Personen im Sample der Untersuchung nach Herkunftsregionen. Das Spektrum der Herkunftsländer umfasst alle Weltregionen gemäß der Systematisierung der Weltbank (World Bank 2023).

Abbildung 7 verdeutlicht, dass die meisten Personen im Sample aus Europa und Zentralasien stammen (N = 7), gefolgt von Ostasien und

Pazifik (N = 4) und dem Mittleren Osten und Nordafrika (N = 3). Die Weltregionen Nordamerika, Lateinamerika und Karibik sowie Südasien sind jeweils mit zwei Personen im Sample vertreten. Aus der Weltregion Afrika (Sub-Sahara) ist lediglich eine Person im Sample vertreten. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass Personen aus dieser Weltregion im Rahmen des Feldzugangs sehr schwer zu identifizieren waren. Dies lässt die Vermutung zu, dass v. a. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Afrika südlich der Sahara an deutschen Universitäten besonders unterrepräsentiert sind.

ABB. 7: REGIONALE HERKUNFT DER INTERNATIONALEN WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER (absolute Angaben)



	PD	NB	Insg.
Europa & Zentralasien (ECA)	3	4	7
Ostasien & Pazifik (EAP)	2	2	4
Mittlerer Osten & Nordafrika (MENA)	3	0	3
Nordamerika (NA)	1	1	2
Lateinamerika & Karibik (LAC)	1	1	2
Südasien (SA)	2	0	2
Afrika (Sub-Sahara) (SSA)	0	1	1
insgesamt	12	9	21
davon weiblich	4 (33%)	5 (56%)	9 (43%)

PD = Postdoc
NB = Neuberufene

4.3.4 ÜBERBLICK ÜBER DAS INTERVIEW-SAMPLE

Die nachfolgende Tabelle fasst das Sampling der Interviews übersichtlich zusammen.

TABELLE 1: SAMPLING DER INTERVIEWS

	Technische Universitäten	große Volluniversitäten	kleine/mittelgroße Universitäten	Σ
Leitung	2 Prorektoren/VPs	1 Rektor 1 Prorektor/VP	2 Prorektoren/VPs	6
Fächergruppe Naturwissenschaften	1 PD 1 NB	4 PDs 1 NB	1 PD 1 NB	9
Fächergruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2 PDs 1 NB	1 PD 1 NB	1 PD 1 NB	7
Fächergruppe Ingenieurwissenschaften	1 PD 1 NB	0 PD 1 NB	1 PD 1 NB	5
Anzahl Interviews	9	10	8	27

VP = Vizepräsidentinnen/Vizepräsidenten, PD = Postdoc(s), NB = Neuberufene Professorinnen/Professoren

5

Ergebnisse

5.1 Einleitung	41
5.2 Die Perspektive der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	41
5.2.1 Wissenschaftlicher Werdegang	41
5.2.2 Motive	44
5.2.3 Ziele und alternative Karrierepfade	47
5.2.4 Fördernde Rahmenbedingungen im Hinblick auf das Karriereziel Professur	51
5.2.5 Förderung von Doppelkarrierepaaren	57
5.2.6 Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur	60
5.2.7 Sprache	71
5.2.8 (Fachliche) Zusammenarbeit	76
5.2.9 Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung	80
5.2.10 Soziale Interaktion	84
5.2.11 Hochschulexternes Umfeld	88
5.2.12 Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland	93
5.3 Die Perspektive der befragten Universitäten	100
5.3.1 Mitglieder von Universitätsleitungen	100
5.3.2 Mitarbeitende von Universitätseinrichtungen	116

5 Ergebnisse

5.1 Einleitung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse aus den Experteninterviews mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie mit Mitgliedern von Universitätsleitungen und aus den Gruppendiskussionen wiedergegeben.

Die Gliederung der Ergebnisse aus den Experteninterviews ist an der Reihenfolge der Kategorien (Codes) orientiert, die für die Auswertung mit MAXQDA zugrunde gelegt wurden. Sofern diese Kategorien weiter operationalisiert und Subcodes gebildet wurden, werden diese anschaulich in einem Balkendiagramm zu Beginn eines jeden thematischen Abschnitts vorangestellt. Die Auswertung der Subcodes erfolgte in der Regel nach der Häufigkeit der codierten Textsegmente, d. h. nach den jeweils den Subcodes thematisch zugeordneten Aussagen der Befragten.²¹ Das bedeutet, dass auch mehrere Aussagen einer befragten Person in die Anzahl der Häufigkeiten je Subcode eingehen können.

Die den einzelnen Subcodes zugeordneten Aussagen wurden weiter systematisiert und dabei einzelnen Themenfeldern zugeordnet. Nachfolgend werden diese Themenfelder mit ihren verschiedenen Facetten beschrieben und durch prägnante Aussagen exemplifiziert.

Die Vorgehensweise für die Auswertung der Gruppendiskussionen ist in Abschnitt 5.3.2 erläutert.

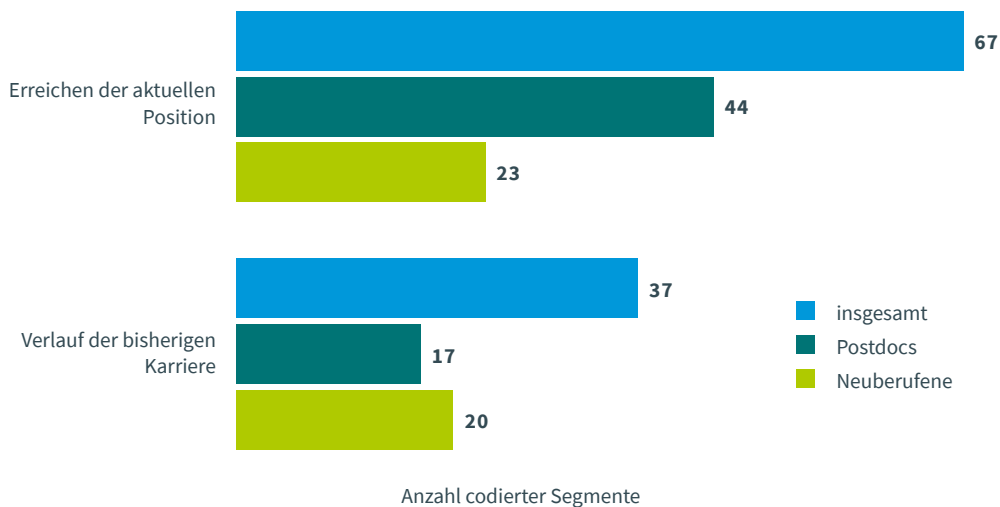
5.2 Die Perspektive der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

5.2.1 WISSENSCHAFTLICHER WERDEGANG

Die befragten Personen haben zu zwei Aspekten ihres wissenschaftlichen Werdegangs Auskunft gegeben: zum Verlauf ihrer bisherigen Karriere und zum Erreichen der aktuellen Position. Beide Aspekte sind separaten Subcodes zugeordnet, deren Häufigkeiten in der folgenden Abbildung dargestellt sind.

21 Nur im Ausnahmefall erfolgte eine Auswertung nach der Anzahl der befragten Personen, wenn z. B. nach der Relevanz eines Themas gefragt wurde.

ABB. 8: SUBCODES ZUM WISSENSCHAFTLICHEN WERDEGANG



Es liegen deutlich mehr Aussagen zum Verlauf der bisherigen Karriere vor als zum Erreichen der aktuellen Position. Dabei fällt auf, dass die Neuberufenen im Vergleich häufiger auf das Erreichen der aktuellen Position eingehen.

Eine Auswertung der Angaben zum Verlauf der bisherigen Karriere ist nicht ohne Schwierigkeiten möglich, da die Angaben unterschiedlich detailliert und vollständig sind. Für eine systematische Auswertung wären zusätzliche Informationen erforderlich, die z. B. im Rahmen einer ergänzenden Internetrecherche gewonnen werden könnten. Ziel hierbei wäre es, im Vorfeld zu definierende relevante Karrierestationen zu identifizieren und zu systematisieren. Die den Interviews zu entnehmenden Informationen müssten hierbei validiert und ergänzt werden; dies betrifft besonders die Zeitangaben. Das Ziel wären für Vergleiche geeignete Rekonstruktionen aller Karriereverläufe von Neuberufenen und Postdocs und deren Auswertung unter spezifischen Fragestellungen. Diese Arbeiten und die dahinterliegenden Fragestellungen sind im Rahmen dieses Berichts nicht erschöpfend zu bearbeiten und können in Zuge einer vertiefenden Analyse des Datenmaterials zu einem späteren Zeitpunkt aufgegriffen werden.

An dieser Stelle soll deshalb der Fokus auf einige zentrale Aspekte des bisherigen Karriereverlaufs gelegt werden, die im Zusammenhang mit den zentralen Fragestellungen der Studie bedeutsam erscheinen. Neben den Angaben aus den Interviews werden Informationen ausgewertet, die im Kurzfragebogen (vgl. 4.1.1) im Vorfeld des Interviews erhoben wurden, sowie Informationen, die im Zuge des Feldzugangs recherchiert wurden. Die folgende Tabelle fasst zentrale Eckdaten des wissenschaftlichen Werdegangs der befragten Personen zusammen.

TABELLE 2: ECKDATEN DES WISSENSCHAFTLICHEN WERDEGANGS VON NEUBERUFENEN UND POSTDOCS

	Neuberufene (N = 9)	Postdocs (N = 12)
Erwerb des 1. Hochschulabschlusses im Ausland ²²	2	0
Erwerb der Promotion im Ausland (darunter Deutschland)	5 (3)	7 (3)
Tätigkeit als Postdoc im Ausland vor Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem	5	6
durchschnittliche Beschäftigungsdauer auf der Position zum Zeitpunkt des Interviews (in Jahren)	3,1	3,2

22 Ausland bedeutet in dieser Auswertung: nicht im Herkunftsland.

Ein Erwerb des ersten Hochschulabschlusses im Ausland ist bei zwei Neuberufenen festzustellen, nicht jedoch bei den befragten Postdocs. Bei insgesamt fünf Neuberufenen fand der Promotionserwerb nicht im Herkunftsland statt. Drei Personen haben ihre Promotion in Deutschland und zwei Personen im Vereinigten Königreich erworben. In der Gruppe der Postdocs haben insgesamt sieben Personen ihre Promotion nicht im Herkunftsland erworben. In drei Fällen war Deutschland der Ort der Promotion, die übrigen vier Länder des Promotionserwerbs sind die Niederlande, Frankreich, Italien und China. Eine Tätigkeit als Postdoc im Ausland vor Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem ist in der Gruppe der Neuberufenen für insgesamt fünf Personen festzustellen, wobei in vier Fällen das Vereinigte Königreich²³ als Tätigkeitsort genannt wird, in einem Fall die Schweiz. In der Gruppe der Postdocs, wo für insgesamt sechs Personen Tätigkeiten im Ausland auf vergleichbaren Positionen berichtet werden, sind die Tätigkeitsorte mit Italien, Frankreich, China, Polen, Schweiz und Belgien deutlich vielfältiger. In der Zusammenschau ergibt sich mit Blick auf die Tätigkeitsorte vor dem Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem ein deutlicher Fokus auf den europäischen Forschungs- und Hochschulraum, wobei dem Vereinigten Königreich eine zentrale Position zukommt.

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer (in Jahren) auf der Position zum Zeitpunkt des Interviews ist oben stehender Tabelle 2 zu entnehmen. Nicht in Tabelle 2 ausgewiesen sind hingegen die folgenden Spezifikationen: Bei den Neuberufenen beträgt die kürzeste Beschäftigungsdauer fünf Monate, die längste Beschäftigungsdauer 6,3 Jahre. In der Gruppe der Postdocs beträgt die kürzeste Beschäftigungsdauer zehn Monate, die längste 7,8 Jahre. Die vorliegenden Daten lassen außerdem erkennen, wie lange die Neuberufenen als Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem tätig waren, bevor

sie auf eine (Junior-)Professur berufen wurden. Für insgesamt sieben Personen lässt sich eine entsprechende Dauer berechnen, für die sich ein Durchschnittswert von 3,1 Jahren ergibt.²⁴ Bei zwei Personen liegt keine Tätigkeit als Postdoc im deutschen Wissenschaftssystem vor, sondern die Berufung erfolgte direkt im Anschluss an eine Postdoc-Tätigkeit im Ausland. Bei diesen Personen wurde aufgrund von Schwierigkeiten beim Feldzugang von der ursprünglichen Samplingstrategie, die eine solche Postdoc-Phase vorsieht, abgewichen.

Von welcher Position aus die Neuberufenen ihre aktuelle Position erreicht haben, ist ein weiterer relevanter Aspekt im Kontext der Fragestellung der vorliegenden Studie. In der Gruppe der Neuberufenen wurden sechs Personen von einer Postdoc-Position an einer anderen deutschen Universität bzw. von einer außeruniversitären Forschungseinrichtung auf eine (Junior-)Professur berufen. Bei zwei Personen erfolgte die Berufung im Anschluss an eine Postdoc-Tätigkeit im Ausland (siehe oben) und in einem Fall war die Person an der Universität, an der sie auf eine Professur berufen wurde, zuvor als Postdoc tätig.

Nach diesem quantitativen Blick auf die Karriereverläufe erfolgt die Auswertung der Aussagen zum Erreichen der aktuellen Position nun wieder im Rahmen der Vorgehensweise einer qualitativen Inhaltsanalyse. Etwa die Hälfte der codierten Textsegmente zu diesem Aspekt hat das Bewerbungsverfahren zum Gegenstand. Neben rein deskriptiven Darstellungen des Verlaufs der Bewerbung liegen wertende Einschätzungen vor, die die jeweiligen positiven und negativen Erfahrungen der Befragten deutlich werden lassen. Mehrere Personen berichten von der Langwierigkeit der Bewerbungsverfahren (NB t1, 43; NB t2, 43; NB t6, 44; PD t3, 46)²⁵. Damit wird ein Aspekt angesprochen, der v. a. im Zusammenhang mit Bewerbungen auf eine Professur relevant ist. Eine Person schildert

23 Eine Person war zusätzlich in Australien tätig.

24 Wobei eine Person eine deutlich überlange Tätigkeitsdauer aufweist. Wird der Wert für diese Person nicht berücksichtigt, beträgt die mittlere Tätigkeitsdauer 2,3 Jahre mit einer Standardabweichung von 0,8 Jahren. Es ist für die Gruppe der Neuberufenen somit eine eher kurze und wenig variierende Tätigkeitsdauer auf einer Postdoc-Position festzustellen.

25 In den Verweisen werden hier und nachfolgend folgende Abkürzungen verwendet: PD (= Postdoc) sowie NB (= neuberufene Professorin oder Professor).

Schwierigkeiten bei administrativen Prozessen im Vorfeld der Einstellung, die zu Verzögerungen geführt hätten (PD t12, 56). Eine andere Person aus dem Kreis der Neuberufenen weist mehrfach darauf hin, dass die eigenen guten deutschen Sprachkenntnisse im Bewerbungsverfahren und für das Erreichen der Stelle eine wichtige Rolle gespielt hätten (NB t6, 80).

Ein weiterer Aspekt, der häufig angesprochen wird, betrifft die Förderung und Unterstützung durch einzelne Personen oder durch Organisationen. Fünf der befragten neuberufenen Professorinnen und Professoren berichten, dass sie beim Erreichen ihrer aktuellen Positionen Förderung durch die Universität oder durch einzelne Personen erhalten hätten (NB t2, 41; NB t4, 56; NB t6, 44). Konkret werden Leitende von Forschungsgruppen sowie betreuende Personen, die bereits als Professorin bzw. Professor tätig sind, genannt (NB t5, 78; NB t7, 46). Auch drei Postdocs berichten von konkreter Unterstützung. In einem Fall hat der die eigene Promotion betreuende Hochschullehrende ein Stellenangebot unterbreitet (PD t11, 44), in einem anderen Fall wird auf einen persönlichen Kontakt zu einem Professor bzw. einer Professorin als fördernder Faktor hingewiesen (PD t1, 44). Eine weitere Person aus dieser Gruppe von Befragten schildert ausführlich, bei einer bekannten und fördernden Person bereits im Vorfeld abgeklärt zu haben, ob die Position auch tatsächlich frei und nicht etwa nur der Form halber ausgeschrieben sei, was häufiger vorkommen sollte. Die konkrete Vorgehensweise und die anschließende Reflexion weisen auf sehr gute Detailkenntnisse zu Stellenbesetzungen im deutschen Wissenschaftssystem aufseiten der befragten Person hin:

„And it’s a formality that many people need to do is to make a formal opening and make it public. And hence, I directly asked him whether it’s the case that he is actually looking for somebody or not. And he said that he is indeed looking for people. And then so I applied, we had an interview and that’s how I got the position“ (PD t6, 44).

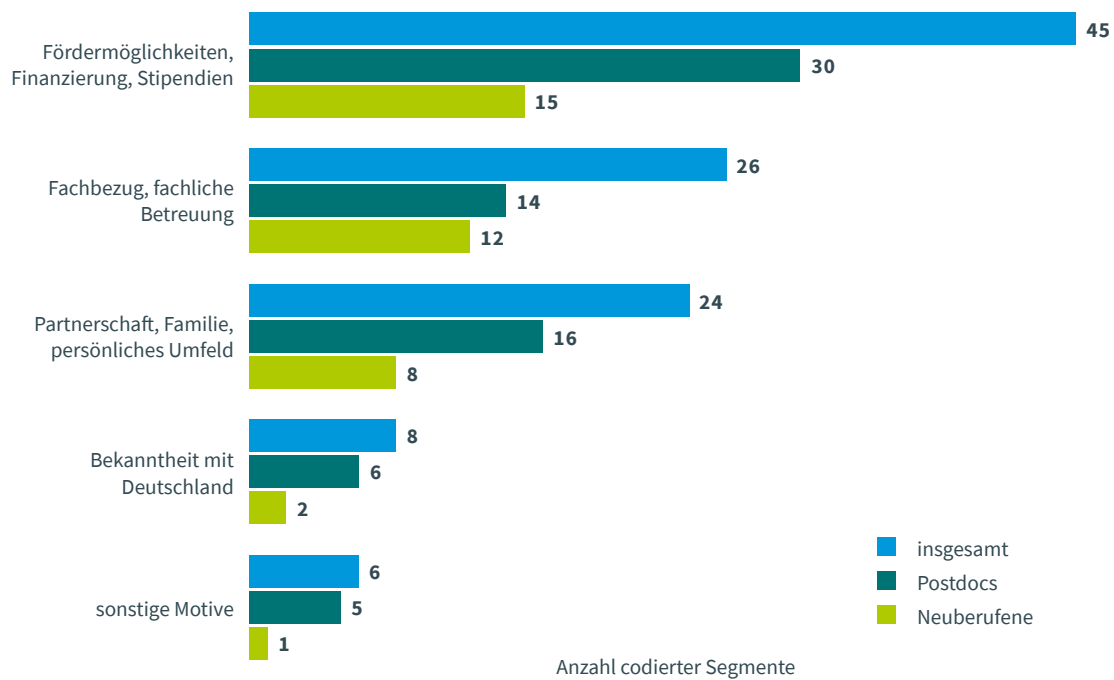
In zwei Fällen werden Aussagen zu den Motiven gemacht, die die Bewerbung auf die aktuelle Position ausgelöst haben. Eine Person betont die hohe fachspezifische Passung der ausgeschriebenen Stelle zum eigenen Profil als Forschender und zur persönlichen Karriereplanung (NB t1, 43, 45), während ein Postdoc angibt, sich gezielt auf eine Stelle beworben zu haben, bei der die Zusammenarbeit mit einer Koryphäe des eigenen Fachs möglich sei (PD t4, 44).

Darüber hinaus enthalten die Aussagen Angaben zur letzten Position vor der erfolgreichen Bewerbung auf die aktuelle Position (NB t1, 43; PD t2, 47; PD t5, 46; PD t7, 44) sowie zur organisatorischen und monetären Ausgestaltung der aktuellen Stelle, beispielsweise zur Anbindung an Exzellenzcluster oder zu den Aufgaben in Forschung und Lehre (NB t9, 46; PD t2, 81; PD t10, 44).

5.2.2 MOTIVE

Um Prozesse, die im Zusammenhang mit der internationalen Mobilität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen stehen, richtig zu verstehen, sind Kenntnisse über die Motive der handelnden Personen unverzichtbar. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Interviewteilnehmenden gefragt, warum sie nach Deutschland gekommen sind, um dort wissenschaftlich tätig zu sein. Die Antworten wurden nach den in der folgenden Abbildung aufgeführten Subcodes systematisiert.

ABB. 9: SUBCODES ZU MOTIVEN FÜR EINE WISSENSCHAFTLICHE TÄTIGKEIT IN DEUTSCHLAND



Am häufigsten führen die Befragten die Möglichkeiten **finanzieller Förderung** in Deutschland an, wobei dies sowohl auf drittmittelfinanzierte Stellen als auch auf Stipendien bezogen wird. Um Zugang zum Wissenschaftssystem in Deutschland zu erhalten, stellen Fördermöglichkeiten im Heimatland (PD t9, 52, 56) sowie Forschungsk Kooperationen zwischen deutschen Organisationen und Organisationen im jeweiligen Heimatland (NB t3, 46, 48) Erfolg versprechende Möglichkeiten dar. Im Vergleich zu anderen Ländern bieten die Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten in Deutschland nach Einschätzung mehrerer Befragter unterschiedliche und gute Zugänge zum akademischen System (NB t1, 53; NB t6, 44; NB t7, 50; PD t11, 56). Hervorgehoben werden hierbei die guten Arbeitsbedingungen und die Bezahlung sowie Möglichkeiten, eine Anschubfinanzierung für Forschungsprojekte zu erhalten (PD t3, 51). Andere internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betonen die Fördermöglichkeiten in der Promotions- und Postdoc-Phase (NB t9, 54; PD t4, 50). Teilweise sind diese Vorteile des deutschen Systems fachspezifisch begründet, wie eine Person erläutert (PD t7, 52). Die unterschiedlichen Finanzierungsmodelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind wissenschaftlich Tätigen aus

dem Ausland allerdings nicht immer bekannt bzw. in dem jeweiligen Anwendungsbezug transparent, insbesondere wenn diese erst für kurze Zeit im deutschen System tätig sind:

„So, the group was funded by multiple funding. There was ERC, DFG, there was also something from the Landesmittel. So, it was always you know, they juggle it around. You don't even know as a PhD student“ (NB t2, 53).

Die Befragten benennen verschiedene konkrete Möglichkeiten der Finanzierung, die für sie motivierend waren bzw. die sie in Anspruch genommen haben. Eine wichtige Rolle spielen Stipendien (PD t6, 60; PD t9, 56; PD t12, 68); so wurde in einem Fall bereits in der Endphase des Studiums eine Förderung durch ein Stipendium in Anspruch genommen (NB t8, 74). Berichtet wird über Möglichkeiten der Zwischenfinanzierung durch Förderprogramme von Universitäten (PD t5, 58) sowie über Stipendien, die als finanzielle Überbrückung genutzt werden und dadurch einen möglichen Verlust des Aufenthaltstitels verhindern können:

„Because also that scholarship was working as a bridge for the international researcher. Because for some international researcher they/ I think, for us, there is a big issue to apply for the residence permit. And it takes a very long time to get residence permit. [...] I think it's not clear [...] it's very complex. So, I think this scholarship, at least, can help me to get some financial support during the application for the residence permit“ (PD t1, 52).

Weitere Finanzierungsperspektiven, die als Motive vorgebracht werden, sind beispielsweise Stipendien an außeruniversitären Forschungsinstituten (NB t5, 50) sowie die Mitarbeit in einem Exzellenzcluster während der Postdoc-Phase (NB t2, 71). Eine befragte Person hebt insbesondere die Unterstützung einer deutschen Förderorganisation hervor, die Alumni auch nach einem Auslaufen der Förderung weiter unterstützt, beispielsweise durch Finanzhilfen für die Ausstattung mit Geräten oder für Tagungsreisen (PD t10, 54).

Die am zweithäufigsten genannten Motive für die Aufnahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Deutschland sind auf **fachliche Aspekte** gerichtet, und hierbei insbesondere auf die Betreuung von Qualifikationsvorhaben. Die Befragten berichten von ihrem Wunsch, in Deutschland zu promovieren und hierbei beispielsweise spezifische theoretische Zugänge kennenzulernen, die für das eigene Fachgebiet bedeutsam sind (NB t8, 64; PD t9, 48). In mehreren Fällen sind konkrete Personen bekannt, die als Betreuende für das eigene Promotionsvorhaben gewonnen werden konnten (NB t3, 46; PD t9, 52, 56, 64).

Die Attraktivität einer Beschäftigung in Deutschland hängt u. a. mit der spezifischen Konturierung von Fachgebieten zusammen. So erachten mehrere Personen Deutschland bzw. den jeweiligen Universitätsstandort als besonders attraktiv für eine Forschungstätigkeit im eigenen Fachgebiet, zum Teil wird dabei die Situation im Heimatland als Vergleichsmaßstab herangezogen (NB t1, 43; PD t1, 46; PD t5, 54; PD t7, 52). Während von einer Person, der der Zugang zu einer Professur gelungen ist, die guten Karriereaussichten und das Vorhandensein einer großen Forschungsgruppe im eigenen Fachgebiet hervorgehoben werden (NB t9, 58), betont eine

Person auf einer Postdoc-Position, dass Deutschland im eigenen Fachgebiet für die Aktivitäten im Bereich der Grundlagenforschung bekannt sei (PD t2, 50). Darüber hinaus werden sehr spezifische fachliche Gründe angeführt, um in Deutschland wissenschaftlich tätig zu sein, beispielsweise der Wunsch, theoretische Arbeiten in der deutschen Originalsprache lesen zu können (PD t9, 52).

Dabei wird das Forschungsumfeld in Deutschland aus mehreren Gründen positiv bewertet (NB t7, 50; NB t9, 52). So sei Deutschland nach Auffassung einer Person ein günstiger Standort für Grundlagenforschung (NB t6, 45). Eine andere Person hebt hervor, dass das Forschungsumfeld in Deutschland freies Denken zulasse und dass ein Anwendungsbezug von Forschung wertgeschätzt werde (PD t8, 50). Eine hohe Flexibilität bezogen auf die Nachwuchsförderung und bei der Bildung von Nachwuchsgruppen ist ein weiterer Aspekt, der von einer Professorin bzw. einem Professor angeführt wird:

„So, [...] one of the appealing things applying for German PhD is that it only matters relationship between you and your host group. You don't need to write these redundant exams like in other countries like GREs and things like this, which I'm not sure how they reflect the natural productivity of the scientists later. So, this was something that encouraged me to come to Germany, and I was also switching between the fields“ (NB t2, 45).

Auch der Aspekt des Lernens und der wissenschaftlichen Weiterbildung kommt zur Sprache. Zwei Personen nennen dies als ihre ursprüngliche Motivation (PD t4, 46, 48), in einem Fall verbunden mit dem Wunsch, dieses Wissen zu einem späteren Zeitpunkt in das Heimatland zu transferieren (PD t10, 50).

Die Häufigkeitsauszählung codierter Segmente hat die Bereiche **Partnerschaft, Familie und persönliches Umfeld** als eine dritte bedeutsame Motivlage veranschaulicht. Im Vordergrund stehen hierbei die Karriere und die Lebenssituation des (Ehe-)Partners bzw. der (Ehe-)Partnerin. Teilweise sind deren Karriereziele und berufliche Perspektiven gut in Deutschland zu realisieren

(NB t4, 46; NB t6, 44; PD t1, 49), teilweise lebt und arbeitet der Partner bzw. die Partnerin bereits in Deutschland (NB t3, 46; PD t1, 46; PD t6, 56). Wo Paare in Deutschland zusammengefunden haben, besteht der Wunsch, in Deutschland zu bleiben (PD t6, 58; PD t9, 52). Und auch Paare, bei denen eine Person die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, verspüren den Wunsch, das Land nicht zu verlassen (NB t9, 52; PD t12, 54).

Zwei Personen sprechen die Familiensituation insgesamt an (Kinder, Verwandte), die durch eine Beschäftigung in Deutschland im Vergleich zu einer Tätigkeit in einem anderen Gastland erleichtert werde (PD t5, 56; PD t10, 82). Von zwei weiteren Personen werden weitere persönliche Motive angeführt, die die Aufnahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Deutschland motiviert hätten (NB t8, 70) bzw. dafür verantwortlich seien, dass die betreffende Person Deutschland nicht wieder verlassen möchte (PD t7, 53).

Ein weiteres, allerdings weniger häufig genanntes Motiv nach Deutschland zu kommen, ist die **Vertrautheit mit dem Land**, beispielsweise aufgrund früherer persönlicher Erfahrungen. Berichtet wird über Kenntnisse des deutschen Systems aus der Zeit des Bachelorstudiums (PD t11, 56), über Arbeitserfahrungen in Deutschland (PD t3, 48), über Forschungserfahrungen, u. a. im Rahmen der Promotion (PD t1, 46; PD t6, 48), aber auch unspezifisch über Erfahrungen in Deutschland (PD t8, 50). Einzelne Personen verfügen über allgemeine oder spezifische Kenntnisse, etwa in Bezug auf Forschungsinfrastrukturen im eigenen Fachgebiet (NB t9, 52), oder sind in der Lage, gezielte Vergleiche zur Situation in anderen Ländern zu ziehen (NB t1, 45). In einem Fall waren u. a. deutsche Sprachkenntnisse ein Grund, Deutschland als Arbeitsort zu wählen (PD t11, 56).

Daneben spielen **weitere singuläre Motivlagen** eine Rolle, auf die hier im Einzelnen nicht eingegangen werden kann. Lediglich ein Beispiel soll angeführt werden, weil es neben den Motiven auch die Herausforderungen deutlich macht, denen sich internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenübersehen, wenn sie sich für Deutschland als Arbeitsort entscheiden:

*„Und das ist ein Profil, was ich beobachte, so mit Blick auf meine Kolleg*innen und Einblicke von den Menschen, die herkommen. Die wollen schon wirklich das System verstehen und auch die Sprache beherrschen. Die institutionellen Dynamiken. Und dieses Interesse habe ich auch langsam entwickelt. Und ich glaube, das war auch ein Grund, warum ich hiergeblieben bin“ (PD t9, 52).*

5.2.3 ZIELE UND ALTERNATIVE KARRIEREPFADE

Im Mittelpunkt der Auswertung dieses Abschnitts stehen zwei Fragen, die im Verlauf der Interviews an beide Gruppen gestellt wurden. Eine Frage war, mit welchen Karrierezielen die Befragten ihre Tätigkeit im deutschen Wissenschaftssystem aufgenommen haben. Dabei ist zunächst wenig überraschend, dass hier von beiden Gruppen am häufigsten das Karriereziel Professur angegeben wird, da dieser Wunsch eine der Anforderungen beim Sampling der Interviewpartnerinnen und -partner gewesen ist. Die zweite Frage berührt den Raum des Hypothetischen bzw. Zukünftigen und ist darauf gerichtet, welche Karriereziele die Befragten verfolgt hätten, wenn sie keine Professur erreicht hätten (Neuberufene) bzw. welche Karriereziele sie verfolgen werden, wenn sie nicht die angestrebte Professur erreichen können (Postdocs).

Das in dieser Studie überwiegend eingesetzte Verfahren der Auszählung von Häufigkeiten codierter Segmente ist an dieser Stelle methodisch nicht zielführend. Denn häufig weisen die Antworten der Befragten einen im Vergleich zu anderen Untersuchungsaspekten höheren Komplexitätsgrad auf. Beispielsweise werden zeitliche Entwicklungen und Veränderungen in der Zielsetzung berichtet und begründet. Häufig findet eine Bezugnahme auf die bereits dargestellten Motivlagen statt. Aus diesem Grund soll an dieser Stelle ein anderer methodischer Ansatz gewählt werden, indem die Karriereziele vor dem Hintergrund der jeweiligen individuellen berufsbiografischen Entwicklung analysiert und dabei auch die von den Befragten in Erwägung gezogenen alternativen Karrierewege mit in den Blick genommen werden. Die Rekonstruktion berufsbiografischer Lebensläufe rekuriert zudem auf die bereits angesprochenen Motivlagen,

v. a. wenn es um die Wahl des deutschen Wissenschaftssystems als Tätigkeitsort für die Befragten geht. Zentrale Befunde dieser Rekonstruktion sind in unten stehender Tabelle 3 zusammengefasst, auf die im Verlauf der Auswertungen in diesem Abschnitt mehrfach rekurriert wird.

Eine klare Präferenz für das Karriereziel Professur zu Beginn ihrer Tätigkeit in Deutschland geben fünf (von neun) Neuberufene und vier (von zwölf) Postdocs an. Bei mehreren Personen, die diese Präferenz angeben, finden sich zurückhaltende oder relativierende Einschätzungen hinsichtlich der Chancen auf eine Professur: Eine Neuberufene gibt an, dass das Erreichen einer Professur ihr eigentliches Karriereziel war, bewertete ihre Chancen hierbei aber zunächst zurückhaltend. Hierbei spielten nicht zuletzt skeptische Einschätzungen aus ihrem akademischen Umfeld eine Rolle. Deshalb wollte sich die Person diesem Ziel schrittweise annähern, indem sie zunächst die Leitung einer Forschungsgruppe anzustrebte. In ihrem Fall haben die Verleihung eines Forschungspreises und die Unterstützung durch ein Mitglied der Fakultätsleitung die befragte Person darin bestärkt, das Ziel Professur weiter zu verfolgen. Die Professur als Karriereziel ist der Person auch deshalb wichtig, weil sie der Auffassung ist, dass die eigene Arbeit bei einer Tätigkeit als Postdoc, auch wenn es sich um eine Dauerstelle handele, nicht ausreichend wertgeschätzt werde (NB t4, 52, 56, 100, 102). Eine weitere auf eine Juniorprofessur berufene Person mit dem Karriereziel Professur gibt an, auch eine Habilitation in Erwägung gezogen zu haben (NB t6, 50).

Auch unter den Postdocs mit dem Karriereziel Professur finden sich relativierende bzw. zurückhaltende Einschätzungen bezüglich der Chancen, dieses Ziel zu erreichen. Während eine Person berichtet, neben der Professur parallel eine Position als PI (Principal Investigator = wissenschaftliche Leitung eines Forschungsprojekts) anzustreben (PD t5, 60), ist nach Einschätzung einer anderen Befragten aufgrund der Schwierigkeiten des Zugangs die Professur nur eine Option unter anderen. Auch hier wird eine Position als Forschungsgruppenleitung (PI) als alternatives Karriereziel genannt (PD t11, 66, 98).

In der Gruppe der Neuberufenen hat sich bei zwei Personen im Zuge ihres Aufenthalts in Deutschland als Postdoc das Karriereziel Professur herausgebildet, bei zwei weiteren Personen war die Professur zunächst nur eine Option unter anderen und die erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur in Deutschland mehr oder weniger überraschend. Bei drei Personen aus der Gruppe der Postdocs hat sich das Karriereziel Professur erst im Verlauf ihrer Tätigkeit in Deutschland entwickelt. In einem Fall ist der Befragte der Meinung, dass sich die Situation für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in den letzten Jahren verbessert habe, da die Bedeutung deutscher Sprachkenntnisse allmählich abnehme. Aus diesem Grund sowie infolge einer positiven Bewertung des Forschungsumfelds gelangte die Person zu einer Änderung der persönlichen Zielsetzung (PD t8, 62). Bei einer anderen Person waren die als sehr gut empfundene Betreuungssituation sowie ein allmählich zunehmendes Interesse an Deutschland ausschlaggebend dafür, eine Universitätsprofessur als Karriereziel in Erwägung zu ziehen (PD t9, 52, 64). Bei der dritten Person waren es die politischen Veränderungen im Heimatland, die zu einem Perspektivenwechsel und zu einem Bleibewunsch in Deutschland auf einer professoralen Position geführt haben (PD t10, 50). Für fünf Personen aus der Gruppe der Postdocs ist das Karriereziel Professur nicht klar konturiert, sondern nur eine Option unter anderen.

TABELLE 3: KARRIEREZIELE UND PRÄFERENZEN FÜR DEN STANDORT DEUTSCHLAND

	Neuberufene (N = 9)	Postdocs (N = 12)
klare Präferenz für Karriereziel Professur bei Eintritt in deutsches System	5	4
Entwicklung des Karriereziels Professur während des Aufenthalts in Deutschland	2	3
Professur nur eine Karriereoption unter anderen	2	5
Präferenz für den Standort Deutschland bei Eintritt in das deutsche System	5	5
Entwicklung einer Präferenz für den Standort Deutschland während des Aufenthalts	2	5
keine Präferenz für den Standort Deutschland ausgesprochen	2	2

Neben der Professur spielt eine Vielzahl unterschiedlicher Karriereperspektiven eine Rolle. Den Wunsch zu forschen, zu lernen und neue (internationale) Erfahrungen zu machen, formulieren sechs Personen und lassen darin eine hohe intrinsische Motivation für eine wissenschaftliche Tätigkeit erkennen (NB t9, 56; PD t10, 50, 56). Die im Zusammenhang damit geäußerte Hoffnung, eine Dauerstelle als Postdoc bzw. eine sichere Anstellung zu erreichen, spiegelt die Unsicherheit einer Position als befristet tätiger Mitarbeiter (PD t3, 58; PD t6, 68). Als ursprüngliche Motivation, in Deutschland wissenschaftlich tätig zu sein, geben drei Befragte das Erreichen einer PI-Position bzw. eine Promotionsabsicht an (NB t1, 43; NB t2, 55; PD t2, 58). Von zwei Befragten wurde eine Tätigkeit außerhalb des Hochschulsystems angestrebt, z. B. in internationalen Organisationen, Forschungsinstituten oder Beratungsfirmen (PD t7, 58; PD t12, 92). Eine weitere Person wollte ursprünglich in ihr Heimatland zurückkehren und dort eine Professur antreten, bezieht diesen Wunsch jetzt aber auf Deutschland. Allerdings, so die Befragte weiter, nehme mit zunehmender Kenntnis über das deutsche Wissenschaftssystem diese Hoffnung ab. Sie wolle aber, so die Person weiter, nach Möglichkeit weiter in der Wissenschaft tätig sein (PD t9, 60). Das Karriereziel einer Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften wird von insgesamt fünf Personen angesprochen, wobei auch auf Schwierigkeiten hingewiesen wird: Ein Neuberufener hatte sich während der Endphase seiner Promotion auf eine entsprechende Professur beworben. Die im Ausland erworbene Berufspraxis wurde ihm jedoch nicht anerkannt (NB t3, 97). Eine andere Person äußert explizit den Wunsch, an einer HAW zu arbeiten, hat bislang allerdings mehrere erfolglose Bewerbungen durchlaufen (PD t3, 74). Zwei weitere Befragte halten die Beschäftigung an einer HAW für ein mögliches Karriereziel (PD t6, 105), in einem Fall ist sich die Person jedoch unsicher, da sie die Befürchtung hat, dort würde zu wenig geforscht (PD t1, 87). Falls es nicht zum Erreichen einer Universitätsprofessur gekommen wäre, berichtet eine Neuberufene, hätte sie sich auf Forschungspositionen in der Industrie mit der Perspektive auf eine Professur an einer HAW beworben (NB t2, 81).

Aufschlussreich im Hinblick auf die Karrierevorstellungen und -optionen wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland sind die Antworten auf die Frage, welche alternativen Karriereziele sie verfolgt hätten, wenn es nicht zur Erreichung einer Professur gekommen wäre (Neuberufene) bzw. welche alternativen Karriereziele in Frage kommen, wenn das Erreichen einer Professur in Zukunft nicht gelingt (Postdocs). Aus dem Kreis der Neuberufenen werden Beschäftigungen in der Industrie oder in außeruniversitären Forschungseinrichtungen als alternative Beschäftigungsmöglichkeiten angeführt (NB t1, 75; NB t2, 81; NB t6, 70; NB t8, 106). Zwei Personen hätten voraussichtlich das deutsche Wissenschaftssystem mit dem Ziel einer Beschäftigung im Ausland verlassen (NB t4, 95; NB t9, 76) und eine weitere Befragte nennt die Mitarbeit in einer europäischen Behörde als alternatives Karriereziel (NB t7, 84). Lediglich zwei der neuberufenen Professorinnen und Professoren waren derart davon überzeugt, ihr Karriereziel Professur zu erreichen, dass sie keinen „Plan B“ für den Fall eines Scheiterns hatten (NB t3, 96; NB t5, 92).

Unter den Postdocs äußert die überwiegende Mehrzahl der Befragten alternative Karrierepläne, die mit einem Verlassen des deutschen Wissenschaftssystems verbunden wären. Nur in einem Fall wird mit der Position eines akademischen Rats an einer Universität als eine unter mehreren Optionen eine Möglichkeit des Verbleibs im deutschen Hochschulsystem in Erwägung gezogen (PD t6, 104). Am häufigsten wird die Beschäftigung als PI oder als Forscher in einem Industrieunternehmen oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung genannt (PD t5, 80; PD t6, 104; PD t8, 80; PD t10, 78; PD t11, 66, 98). Für drei Postdocs stellt die Tätigkeit an einer HAW in Deutschland eine Beschäftigungsalternative dar (PD t1, 87; PD t3, 63; PD t6, 105). In zwei Fällen wird ein Verlassen des deutschen Systems als Alternative genannt (PD t1, 84; PD t7, 92), und von einer Befragten wird die Mitarbeit in internationalen Organisationen oder Forschungseinrichtungen als Karriereperspektive angeführt (PD t12, 92). Drei Personen geben keinen konkreten Tätigkeitsort als alternative Karriereoption an, äußern aber den Wunsch, weiterhin forschend tätig zu sein (PD t2, 58; PD t4, 48; PD t9, 87).

Ein Erkenntnisinteresse der Befragung besteht darin, zu klären, welchen Stellenwert der Wissenschaftsstandort Deutschland für die Befragten hat. Dies zeigt sich u. a. daran, ob die Befragten Deutschland von vorneherein als das bevorzugte Ziel benennen oder ob sich eine Präferenz für Deutschland erst zu einem späteren Zeitpunkt herausbildet. Im letzteren Fall sind die Gründe für den Perspektivenwechsel von Interesse. Die zentralen Ergebnisse sind in oben stehender Tabelle 3 zusammengefasst und werden im Folgenden näher erläutert.

In der Gruppe der Neuberufenen schildern fünf Personen, schon beim ersten Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem eine Präferenz hierfür gehabt zu haben. Ihre Gründe liegen vorrangig im persönlichen Umfeld, z. B. in den Karriereaussichten des Partners bzw. der Partnerin (NB t3, 46, 48; NB t4, 46; NB t6, 44; NB t8, 70), sowie in der Betreuung durch eine in Deutschland tätige Wissenschaftlerin (NB t7, 54). Dass sie zunächst keine Präferenz für Deutschland gehabt hätten, berichten drei Personen. In einem Fall sei die Präferenz zunächst gewesen, in einem europäischen Land zu arbeiten, weil hierbei ein Gefühl kultureller Zugehörigkeit bestehe:

„So, it's not that I was specifically looking for a position in Germany. [...] I was open also to work in other countries in Europe. I knew I wanted to stay in Europe for several reasons. I mean, because it's closer to home, if I call home [Home country, ECA] But also because I feel European. So, I will not be happy to live outside Europe because I see differences in the lifestyle in other parts out of Europe“ (NB t1, 45).

Eine Präferenz für das deutsche System hat sich bei dieser Person erst im Verlauf der Tätigkeit als Juniorprofessor herausgebildet. Während eine zweite Person ein internationales Selbstverständnis und keine Länderpräferenz hatte – *„because I am more like international people who are wandering around“* (NB t5, 92) –, ist bei der dritten Person der Wunsch, in Deutschland zu bleiben, im Zuge der Promotion deutlich geworden. Der Umstand, dass der Partner Deutscher ist, dürfte hierbei ebenso eine Rolle gespielt haben wie positive Einschätzungen bezüglich des Forschungsstandorts, der Fördermöglichkeiten

und der persönlichen Karriereaussichten in Deutschland (NB t9, 52, 54, 58).

Eine Person formuliert keine unmittelbare Präferenz, weist aber deutlich auf die Vorzüge Deutschlands im Hinblick auf das System der Nachwuchsförderung und entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten hin, sodass diese Aspekte bei der Entscheidung, in Deutschland eine wissenschaftliche Tätigkeit aufzunehmen, vermutlich eine Rolle gespielt haben (NB t2, 45, 49, 51).

Bei den befragten Postdocs ist in fünf Fällen eine Präferenz für den Standort Deutschland zum Zeitpunkt des Eintritts in das deutsche Wissenschaftssystem erkennbar. Bei drei Personen spielen hierbei Gründe, die im persönlichen Umfeld (Partnerschaft) zu verorten sind, eine Rolle (PD t1, 46, 48 f., PD t6, 56, 58; PD t12, 54). Zum Teil scheint diese Präferenz in vorangegangenen Erfahrungen in Deutschland begründet zu sein. Eine andere Person ist deshalb nach Deutschland gekommen, weil der Betreuer ihrer Promotion ihr eine Promotionsstelle und später eine Stelle als Postdoc angeboten hat (PD t11, 44). Wieder eine andere Motivlage schildert ein Postdoc, der nach Deutschland gekommen ist, um dort mit einer Professorin zusammenzuarbeiten, die als Koryphäe im eigenen Fachgebiet gilt (PD t4, 44). Ebenfalls fünf Personen hatten zunächst keine Präferenz bezüglich des Beschäftigungsorts Deutschland, haben diese aber während des Aufenthalts entwickelt. In zwei Fällen waren hierbei wiederum persönliche Gründe (Partnerschaft, Familie) ausschlaggebend (PD t7, 53; PD t10, 82), bei den anderen drei Personen hat sich der Wunsch, in Deutschland zu bleiben, allmählich entwickelt, wobei persönliche Arbeitserfahrungen und als gut empfundene Arbeitsbedingungen eine Rolle gespielt haben (PD t3, 58; PD t8, 50, 59; PD t9, 52).

Bei zwei Personen wird eine Präferenz nicht explizit angesprochen, jedoch legen auch hier die für eine Tätigkeit in Deutschland angeführten Motive (vgl. 5.2.2) – Vorteile des Standorts für das eigene Fachgebiet, Finanzierungs- und Betreuungsmöglichkeiten – nahe, dass strukturelle Vorteile des deutschen Systems den Ausschlag bei der Wahl des Tätigkeitsorts gegeben haben könnten (PD t2, 50; PD t5, 54).

Die Befunde dieses Abschnitts machen in der Zusammenschau Folgendes deutlich: Aufseiten der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind vielfach zurückhaltende Einschätzungen hinsichtlich der Chancen, eine Professur in Deutschland zu erreichen, festzustellen. Während die Neuberufenen in diesem Punkt – sicherlich auch aufgrund ihrer eigenen berufsbiografischen Erfahrungen – weniger pessimistisch sind, sich aber gleichwohl auch unter ihnen relativierende Einschätzungen finden, stellt für immerhin fünf Personen aus der Gruppe der Postdocs eine Professur nur eine Option unter anderen dar. Deutlich geworden ist, dass trotz der ungewissen Karriereperspektiven eine insgesamt hohe Attraktivität des deutschen Wissenschaftsstandorts besteht: Insgesamt zehn (von 21) befragte Personen benennen eine klare Präferenz für Deutschland als Beschäftigungsort und bei weiteren sieben Personen hat sich diese Präferenz im Verlaufe des Aufenthalts in Deutschland herausgebildet.

5.2.4 FÖRDERNDE RAHMENBEDINGUNGEN IM HINBLICK AUF DAS KARRIEREZIEL PROFESSUR

Postdocs und Neuberufene wurden danach gefragt, welche Faktoren sie im Hinblick auf das Karriereziel Professur in Deutschland für förderlich erachten und was zur Erhöhung der Verbleibmotivation und der Verbleibchancen von den Universitäten bereits getan wird bzw. zusätzlich getan werden könnte. Dabei interessiert aus der Perspektive der Befragten, wie sie die Entwicklungsmöglichkeiten als internationale

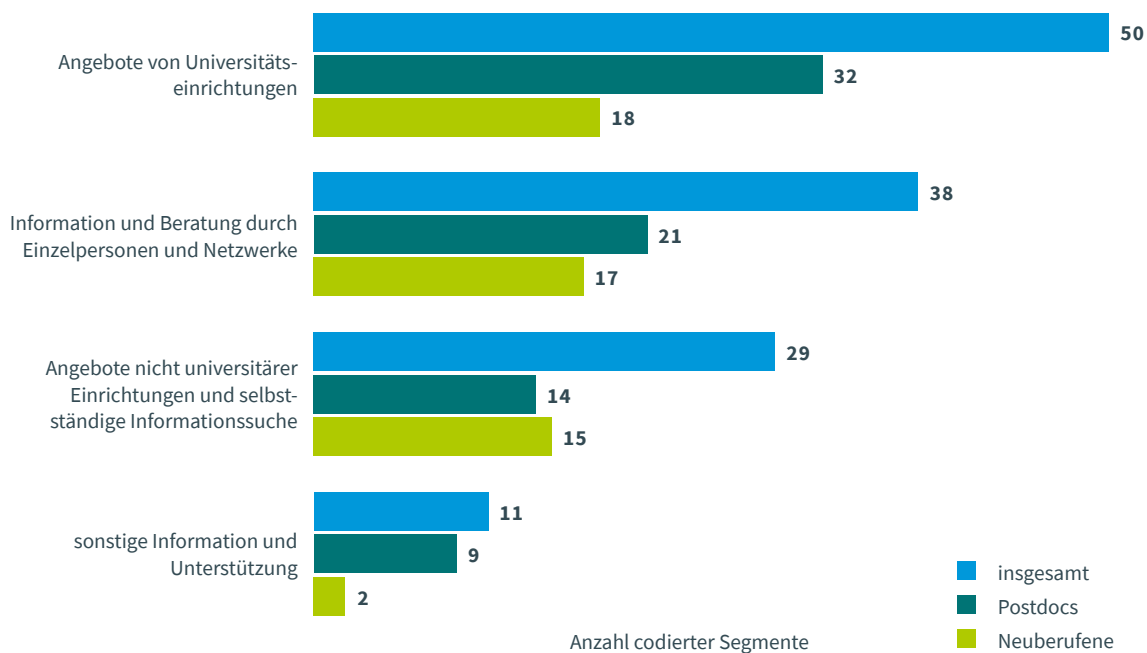
Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem sehen und welche Rahmenbedingungen sie als unterstützend empfinden, um sich im deutschen Wissenschaftssystem in Richtung Professur weiterzuentwickeln. Dabei wurde danach gefragt, welche Informations- und Unterstützungsangebote die Befragten nutzen oder genutzt haben und wie sie diese Angebote bewerten.

Neben der Häufigkeit, mit der die verschiedenen Aspekte angesprochen werden, zeigt die folgende Abbildung 10 Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Gruppen. Da die Anzahl der Interviews, die mit den Postdocs geführt wurden, etwas größer ist, lässt sich eine größere Zahl von Nennungen bei den Subcodes für diese Gruppe als vergleichbares Antwortverhalten beider Gruppen interpretieren.²⁶

Es zeigt sich allerdings, dass bei den Subcodes „Angebote von Universitätseinrichtungen“ sowie „Sonstige Information und Unterstützung“ überproportional Einschätzungen aus der Gruppe der Postdocs vorliegen. Für diese Gruppe sind die genannten Aspekte erkennbar von größerer Bedeutung als für die Neuberufenen. Umgekehrt erweisen sich Angebote nicht universitärer Einrichtungen und die selbstständige Informationssuche als leicht bedeutsamer für die Neuberufenen.

²⁶ Dies trifft auch auf die nachfolgenden Abbildungen zu den Auswertungen der übrigen Subcodes zu, wird dort aber nicht noch einmal gesondert erwähnt.

ABB. 10: SUBCODES ZU FÖRDERNDEN RAHMENBEDINGUNGEN IM HINBLICK AUF DAS KARRIEREZIEL PROFESSUR



Angebote von Universitätseinrichtungen

Am häufigsten äußern sich die Befragten zu Angeboten von Universitätseinrichtungen. Hier werden v. a. die **Graduiertenorganisationen** (z. B. Graduiertenakademien) als besonders unterstützende Universitätseinrichtungen hervorgehoben. Die Befragten loben das vielfältige Informationsangebot u. a. zu Karrieremöglichkeiten im deutschen Wissenschaftssystem sowie Workshops, Schulungen, Beratungen und Informationen speziell für Postdocs und Promovierende (PD t1, 60; PD t5, 62 ff.; PD t11, 74). Ein Postdoc schildert seine Wahrnehmung des Angebots folgendermaßen:

„I mean, basically, mostly I used the information that [University 1, Postdoc] gives to me. There is an organization or department in the university which is called [Graduate Organization, University 1]. So, they are mainly responsible to hold some workshops, trainings and some, I mean, consultation and giving some information to us. So, yeah, I will basically use their input“ (PD t5, 62 ff.).

Des Weiteren werden die Graduiertenorganisationen positiv im Hinblick auf die Verwaltung von (Forschungsförder-)Stipendien und die Forschungsförderung allgemein gesehen (PD t9, 56). Darüber hinaus haben einzelne Befragte Angebote der Graduiertenorganisationen zur Weiterbildung im Bereich Entwicklung und Management von Forschungsprojekten (PD t9, 62) sowie ein Qualifizierungsprogramm im Rahmen der Tenure-Track-Professur (NB t1, 63, 69) genutzt und bewerten diese Angebote positiv.

Auch die **International Offices** an den Universitäten werden von den Befragten als hilfreich auf dem Weg zur Professur beschrieben. So wird etwa hervorgehoben, dass die Welcome Center der International Offices Ausländerinnen und Ausländer in allen Belangen unterstützen, z. B. bei der Beantragung von Visa, beim zügigen Erwerb einer Arbeitserlaubnis oder bei Problemen mit der deutschen Sprache (PD t2, 74). In diesem Zusammenhang wird auch der niedrigschwellige Zugang zu den International Offices betont, was insbesondere für wissenschaftlich Tätige auch ohne Deutschkenntnisse von Vorteil sei:

„Usually, we had these, like, communication problems. As well, like, I don't think it's/even if you have communication problems, there [are] always people around [...] you can then ask for help. Like we have the international office here at the [University 34, Postdoc], and they're actually quite helpful to those postdocs and scientists who are not able to speak German. Yes, I usually don't use those services, but in general, I think everything more or less is kind of offered and rather easy to find. So, I would say that it's more or less fair“ (PD t11, 82).

Die Befragten fühlen sich allgemein gut informiert durch die International Offices über Angebote der Universität für (internationale) Postdocs. Die International Offices werden außerdem als hilfreich beim Aufzeigen von (Bleibe-)Perspektiven und Forschungsförderungsmöglichkeiten beschrieben.

Die Befragten loben außerdem die **Forschungsunterstützung**, die sie durch die Universität erhalten. Dazu werden neben der Forschungsförderung auch das wissenschaftliche Umfeld bzw. die Forschungsinfrastruktur sowie die jeweilige Forschungsausstattung gezählt:

„So, I'm really grateful for all the opportunities that I got here in Germany. I'm really happy about everything. I have a lot of resources. I can do my research. I have a research assistant. I have a great secretary. There is a lot of good things happening here“ (NB t3, 107).

Auch **Deutschkurse** finden Erwähnung in den Interviews. So haben Befragte Deutschkurse in Anspruch genommen, die in der Regel von den Sprachzentren der Universitäten für die Alltagskommunikation angeboten werden, sich aber in erster Linie an Studierende richten und häufig auch nur bis zum Sprachniveau B2 führen (PD t10, 99 ff.; NB t7, 98). Einige Befragte wissen zwar von diesem Angebot, nehmen es aber aus den genannten Gründen nicht wahr. So möchte es eine Neuberufene vermeiden, gemeinsam mit (ihren) Studierenden an einem Sprachkurs teilzunehmen (NB t5, 112).

Wünschenswert halten es einige Befragte hingegen, dass Intensivsprachkurse für die Wissenschaftskommunikation seitens der Universitäten angeboten werden:

„I want to emphasize [...], it would be very nice if the university could help to get this special German language course. If I can stop my work for three or four months to get an intensive course, this would be **VERY HELPFUL**“ (PD t10, 118).

Als hilfreiche Universitätseinrichtungen werden des Weiteren einzelne **Verwaltungseinrichtungen** der Universitäten genannt. Bei diesen Verwaltungseinrichtungen handelt es sich um solche, die sich in eine Dezernatsstruktur gliedern. Hier liegen singuläre Aussagen der Befragten vor, beispielsweise im Zusammenhang mit der Einwerbung von Drittmitteln, mit der Förder- und Antragsberatung, mit der Rechtsberatung sowie mit der Mittelbewirtschaftung:

„So, I received some help, for example, for preparation of my [Funding program for junior researchers] grant. And there is a unit at the [University 29, postdoc 2] that helps to prepare. They check that your application is in order. That's very useful, very helpful and I mean that's the part of building yourself as a professor. So, it's a very big help“ (PD t6, 94).

Positive Erfahrungen gibt es auch mit den Personalabteilungen der Universitäten. Diesen wird eine gute Willkommenskultur bescheinigt (PD t9, 113). Eine Neuberufene berichtet, dass in ihrem Fall der Bewerbungs- und Einstellungsprozess an der Universität unkompliziert verlaufen sei (NB t5, 70).

Singuläre Aussagen gibt es auch zu verschiedenen **Mentoringprogrammen** der Universitäten: So werden ein Diversity-Mentoring für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (PD t9, 66), ein Programm zur Qualifizierung von Frauen auf eine Professur (PD t7, 67) sowie ein Mentoring für Juniorprofessorinnen und -professoren positiv hervorgehoben. Zu Letzterem äußert ein Neuberufener:

„Wir haben auch so ein Mentoringprogramm, wo wir alle uns zweimal im Jahr treffen. Und es sind durchaus dann Freundschaften gebildet mit anderen Juniorprofs in andere Fachrichtungen, die ich sonst nicht kennengelernt hätte. Also ja, die Uni unterstützt in diese Richtung auch ziemlich gut“ (NB t6, 90).

Weitere Aussagen der Befragten lassen sich unter **sonstige Angebote** der Universitäten einordnen. Als hilfreich in diesem Zusammenhang werden u. a. genannt: Karrierewochen (PD t1, 58), Career Service (PD t11, 74; PD t12, 64, 72), Angebote einer (regionalen) Universitätsallianz (PD t1, 62), Angebote eines Exzellenz-Clusters (NB t2, 69, 71), allgemeine Angebote, Schulungen und Workshops (PD t1, 72 ff.), hybride Austauschformate (PD t12, 94), Netzwerke für Postdocs (PD t4, 66) sowie ein kostenloser Übersetzungsservice (PD t11, 106). In einem Interview wird außerdem positiv hervorgehoben, dass wichtige Mitteilungen und Social Media der Universität zweisprachig, d. h. auf Deutsch und Englisch, angeboten werden (PD t1, 94).

Information und Beratung durch Einzelpersonen und Netzwerke

Mit diesem Subcode wurden am häufigsten Aussagen zu dem Einzelaspekt **Information und Unterstützung durch die wissenschaftliche Betreuerin oder den wissenschaftlichen Betreuer** erfasst. Als besonders hilfreich werden in diesem Zusammenhang Informationen über das deutsche Wissenschaftssystem, zu Karrierezielen und Karrierewegen sowie Hinweise auf Möglichkeiten zur Drittmittelfinanzierung nach der Postdoc-Phase beschrieben (PD t1, 55 ff.; PD t6, 94; PD t9, 52, 64; PD t11, 136; PD t12, 64, 72; NB t3, 81 f.; NB t6, 52). In einem Interview wird berichtet, dass die betreuende Person bei der Anerkennung des ausländischen Doktorgrads unterstützt habe (PD t5, 70). In einem anderen Fall habe die betreuende Person im Bewerbungsprozess für eine Professur unterstützt (NB t7, 74). Die Befragten fühlen sich insgesamt gut und umfassend informiert bzw. unterstützt durch ihre wissenschaftlichen Betreuerinnen und Betreuer und loben die ihnen entgegengebrachte Willkommenskultur. So äußert ein Neuberufener:

„So, my professor was very supportive, and he wanted me to be a professor, [...] giving me hints and so on. [...] The thing about what happened was that I was not expecting to get this job. I was mostly applying just to get EXPERIENCE, to be honest. [...] I think he treated very, very well everything. Very correct, very transparent. And he helped me a lot. I would say, overall, he helped me a lot“ (NB t3, 81 f.).

Eine Nachwuchswissenschaftlerin äußert sich in ähnlicher Weise wie folgt:

„Also, ich hatte ja auch immer einen sehr engen und unkomplizierten Kontakt auch zu meiner Fachgebietsleiterin. Und sie war aber/, sie ist weiterhin eine Mentorin für mich. Also, sie/, wir unterhalten uns immer. Sie gibt mir immer Tipps, leitet mir so Ausschreibungen [weiter], und sie sagt immer: ‚Ja, du darfst deinen Traum da vom Anfang gar nicht vergessen. Und ich glaube dir, du hast die Bedingungen‘“ (PD t9, 64).

Darüber hinaus sehen die Befragten **Informationen und Unterstützung auch durch (andere) Professorinnen und Professoren an ihrer Universität** als hilfreich an. Auch hier werden v. a. Informationen zum deutschen Wissenschaftssystem, z. B. Möglichkeiten der Drittmittelakquise sowie Qualifizierungs- und Karrierewege zur Professur, genannt:

„If the professor didn't tell me, I wouldn't know that. But yes, thanks to the chair-holder, he gave me lots of information, and then I got familiar“ (PD t3, 62).

„Mostly I get a lot of help from the professors themselves. They explain what is the normal path, what is the way THEY received their professorship, what are the risks“ (PD t6, 90).

Als förderlich werden darüber hinaus **Informationen und Unterstützung durch andere Personen innerhalb und außerhalb der eigenen Universität** beschrieben, v. a. im Hinblick auf Qualifizierungs- und Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. Hierzu wird beispielsweise das Kollegium an den jeweiligen Fakultäten als hilfreiche Informationsquelle gezählt (PD t7, 77). Als hilfreich für die Vorbereitung auf das Berufungsverfahren oder/und im Rahmen von

Berufungsverfahren wird die Unterstützung durch das ehemalige Kollegium (NB t6, 58 ff.) und den Direktor einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, an der eine der befragten Personen in der Vergangenheit tätig gewesen ist (NB t5, 78), hervorgehoben. Zwei Neuberufene betonen die Unterstützung durch den Dekan der Fakultät (NB t1, 65; NB t4, 78), ein Neuberufener fand zudem die Unterstützung durch den Fachbereichsleiter hilfreich (NB t4, 78). Zwei Neuberufene fühlten sich durch den Präsidenten der jeweiligen Berufungskommission unterstützt (NB t1, 65; NB t3, 80).

Als weitere fördernde Rahmenbedingung bei der Verfolgung des Ziels einer Professur in Deutschland erachten die Befragten **persönliche Netzwerke**. Hierzu werden Kontakte zu anderen Professorinnen und Professoren auch außerhalb der eigenen Universität (PD t7, 81; NB t3, 64), Kontakte zu gleichgesinnten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder/und der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, die bereits in Deutschland tätig waren oder sind (PD t10, 62), gezählt. Zu den persönlichen Netzwerken äußern sich zwei Postdocs wie folgt:

„So, up until this point, I have not used any other consulting companies, I guess you could say, or coaching services. That would be one thing I could use. Everything else I use is PRETTY MUCH my network. So, people, professors I know, people who have gotten professorships recently or in the past“ (PD t7, 81).

„This was a little bit difficult, but I tried to ask for advice from my colleagues who were already in Germany. And when I was sharing in some conferences, I had a lot of discussions with other colleagues from other research group, asking for the best opportunity and these scholarships and positions to apply for it. These are the main tools I use“ (PD t10, 62).

Um eine Chance auf eine Professur zu haben, seien internationale Netzwerke von großer Bedeutung, so die Einschätzung in einem der Interviews (NB t8, 136). In einem anderen Interview wird die Notwendigkeit von Netzwerken allgemein sowie die eigene wissenschaftliche

Sichtbarkeit als bedeutsam für das Erreichen des Karriereziels Professur betont (NB t5, 66).

Angebote nicht universitärer Einrichtungen und selbstständige Informationssuche

Aus den Interviews wird deutlich, dass die Befragten auch Angebote nicht universitärer Einrichtungen im Hinblick auf das Karriereziel Professur für hilfreich erachten. Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang **Wissenschaftsförderorganisationen** hervorgehoben, v. a. im Hinblick auf finanzielle Förderungen, kostenfreie Sprachkurse oder allgemeine Informationen zu Qualifizierungs- und Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem (PD t8, 44, 68; PD t9, 62; PD t10, 66; PD t11, 76; PD t12, 70; NB t1, 51; NB t4, 78; NB t5, 112). Zu den genannten bzw. in Anspruch genommenen Wissenschaftsförderorganisationen wurden gezählt: der DAAD, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH), die Volkswagen-Stiftung, die Daimler und Benz Stiftung sowie die Europäische Kommission (z. B. Inanspruchnahme von ERC Grants). Zur Illustration soll folgendes Zitat eines Postdocs dienen:

„Yes, I have participated in/DFG as well offered these meetings where you can listen about different funding and like career goals and everything. And I think as well I participated in one of DAAD“ (PD t11, 76).

Positiv hervorgehoben werden außerdem Angebote der **Berufs- und Interessenvertretung** der an Universitäten tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland, dem Deutschen Hochschulverband (DHV) (PD t3, 62; NB t4, 62 ff., 78). Die Befragten loben v. a. Informationen sowie Beratungs- und Seminarangebote des DHV, beispielsweise zur Bewerbung auf eine Professur oder zu Berufungsverhandlungen:

„And then at that time, yes, I started getting some information. And I became the member of this Deutsche Hochschulverband. And they are [...] giving useful information“ (PD t3, 62).

„So, the first one would be this Hochschulverband. They were the MOST helpful ones“ (NB t4, 78).

Vereinzelt werden außerdem als förderlich hervorgehoben: das Angebot an deutschen Sprachkursen durch eine **außeruniversitäre Forschungseinrichtung** (Max-Planck-Institut), an der eine befragte Person zuvor beschäftigt war (NB t6, 84), zudem **Sprachkurse in privaten Bildungseinrichtungen** wie dem Goethe-Institut (NB t5, 112) oder anderen privaten Bildungseinrichtungen (NB t7, 98) sowie **sonstige Angebote**, wie das Beratungsangebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) zu Berufs- und Beschäftigungsperspektiven für Hochqualifizierte (PD t8, 64). Eine Nachwuchswissenschaftlerin hat darüber hinaus positive Erfahrungen mit einem hochschulübergreifenden Mentoringprogramm auf Landesebene in dieser Hinsicht gemacht (PD t9, 66).

Häufig geben die Befragten an, sich Informationen zu Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten im deutschen Wissenschaftssystem über die **selbstständige Suche** im Internet, im Rahmen von Konferenzbesuchen oder Ähnlichem beschafft zu haben (PD t6, 72; PD t8, 64; PD t8, 66; PD t10, 62; NB t3, 64, 68, 76; NB t4, 58 ff.; NB t8, 82, 84).

Sonstige Information und Unterstützung

Vereinzelt äußern sich die Befragten zu fördernden Rahmenbedingungen, die keinen spezifischen Organisationen oder Personen zugeordnet werden. Diese lassen sich thematisch in drei Kategorien zusammenfassen: gute Arbeitsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven, allgemein gute Forschungsinfrastruktur sowie Sonstiges.

Zu den guten **Arbeitsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven** wird u. a. gezählt, dass das deutsche Wissenschaftssystem Zeithorizonte zur wissenschaftlichen Entwicklung und zum Kompetenzaufbau bietet:

„In Germany, it is very helpful I will say, because in Germany, you can actually have a lot of time of LEARNING things. So, there is no kind of very hurry in your research. So, people get a lot of time. So, we have some time for learning and then we [...] can go through our plan, like what to do, what to/ what is our goal? But we can plan our project very

concretely. So, this is the main thing I'd like to emphasize, that in Germany, this is very good, very helpful situation that people have the time to develop their knowledge“ (PD t4, 62).

Darüber hinaus sei die große Anzahl an Postdoc-Stellen hilfreich für die wissenschaftliche Entwicklung bzw. Orientierung (PD t7, 72), und es werden ganz allgemein gute Arbeitsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven im deutschen Wissenschaftssystem gesehen (PD t8, 70).

Vereinzelt wird ganz allgemein der Wissenschaftsstandort Deutschland und hier spezifisch die **gute Forschungsinfrastruktur** als unterstützend beschrieben, um sich als internationaler wissenschaftlicher Nachwuchs im deutschen Wissenschaftssystem in Richtung Professur weiterzuentwickeln (PD t8, 74; PD t9, 71). Dies fasst eine befragte Person wie folgt zusammen:

„Because, like, Germany has been a very good place of science, I think, for, like, many years now. And people know, like, you are best in the [Eng.] and stuff. So, you have the equipments. And I also find, at [Non-university research institution] they really have so much infrastructure. I have not seen that in my stay in [Other foreign country, NA] with the [University 30, other foreign country, NA], also. Like, it was more spread, but I found here, it's very localized. Like, so much infrastructure, so many things you can do. I think the rest should not be a problem. Like, you have a lot of infrastructure, and you have a lot of, like, options as well. So, that's good“ (PD t8, 74).

In der Kategorie **Sonstiges** lassen sich singuläre Aussagen der Befragten zusammenfassen, die eher allgemeinen Charakter haben und insofern als unterstützend wahrgenommen werden. In diesem Zusammenhang werden eine positive Willkommenskultur im Wissenschaftsbetrieb (PD t8, 70), gute Weiterbildungsmöglichkeiten (PD t9, 69), Coachingangebote zur Bewerbung auf eine Professur (NB t7, 74) sowie Kampagnen oder Initiativen wie #IchBinHanna (PD t9, 69) thematisiert.

5.2.5 FÖRDERUNG VON DOPPELKARRIERE-PAAREN²⁷

Die Befragten beider Subgruppen wurden danach gefragt, welche Bedeutung für sie die Förderung von Doppelkarrierepaaren²⁸ hat. Damit gemeint ist die Unterstützung des Partners oder der Partnerin von wissenschaftlich Tätigen bei der beruflichen Neuorientierung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Wissenschaftssystems, beispielsweise im Prozess der Stellensuche. Falls dies für die Befragten eine Relevanz hat, wurde danach gefragt, inwieweit sie ggf. durch die jeweilige Universität darin unterstützt wurden und wie sie Unterstützungsangebote bewerten. Nachfolgend wird zunächst darauf eingegangen, welche **Relevanz** das Thema für die Befragten hat.²⁹

Für acht Befragte (38,10 %) ist das Thema relevant bzw. hoch relevant, davon sind fünf Männer und drei Frauen. Auffällig ist, dass das Thema v. a. für Neuberufene relevant oder hoch relevant ist (N = 6), hingegen schätzen dies lediglich zwei Postdocs so ein. Für elf der Befragten (52,38 %) hat das Thema keine bzw. nur eine geringe Relevanz, sechs Frauen und fünf Männer geben dies in den Interviews an. Hier ist der mehr als doppelt so hohe Anteil an Postdocs (N = 8) gegenüber den Neuberufenen (N = 3) auffällig. In den Interviews mit zwei männlichen Postdocs blieb die Relevanz des Themas unklar.

Von denjenigen, die das Thema als relevant bzw. hoch relevant erachten, werden als Gründe u. a. genannt, dass für sie die Förderung von

Doppelkarrierepaaren ausschlaggebend für die Berufung an eine Universität bzw. für den langfristigen Verbleib an einer Universität ist (NB t8, 100 ff.). Dem Thema wird von einer Befragten eine hohe Relevanz beigemessen, um gutes wissenschaftliches Personal zu halten und zu verhindern, dass wissenschaftlich Tätige z. B. aus familiären Gründen das deutsche Wissenschaftssystem verlassen (PD t7, 89).

Ein Neuberufener betont, ihm sei die Karriere seiner Partnerin wichtig und seitens der berufenden Universität seien Angebote zur Förderung von Doppelkarrierepaaren gemacht worden. Allerdings sei es aufgrund des speziellen (nicht akademischen) Berufs der Partnerin schwierig, konkrete Unterstützungsangebote zu unterbreiten, wenngleich das Bemühen der Universität in dieser Hinsicht hoch war:

„Also von Dual Career, ich glaube, die Dual-Career-Stelle an der Uni, die geben sich auch Mühe, dann die Professoren unterzubringen, weil das ist ein sehr großes Problem, was alle Professoren haben, nicht nur ausländische. Also ich habe das Gefühl, dass, wenn sie mir weiterhelfen könnten, die hätten mir weitergeholfen. Also ich habe auch, wir, meine Frau und ich, haben dann tatsächlich Termine gehabt bei der Dual Career, wo sie dann uns ganz gerne unterstützt haben. Und die haben auch gesucht und versucht zu helfen, dann Agenturen zu finden, weil das [Beruf, Ehefrau] geht alles über Agenturen. Und sie haben uns geholfen, dann nach Agenturen zu suchen und auch möglicherweise bei der [Hochschulart] dann Stellen zu suchen. Also sie haben

TABELLE 4: RELEVANZ DES THEMAS FÖRDERUNG VON DOPPELKARRIEREPAAREN

Relevanz des Themas (Doppelkarrierepaare)	Häufigkeit	%	Männer	Frauen	Postdocs	Neuberufene
Relevanz bzw. hohe Relevanz	8	38,1	5	3	2	6
keine bzw. geringe Relevanz	11	52,4	5	6	8	3
Relevanz unklar	2	9,5	2	0	2	0
insgesamt	21	100,0	12	9	12	9

27 Für den Code „Förderung von Doppelkarrierepaaren“ wurden keine Subcodes gebildet.

28 Nachfolgend wird auch von Dual Career oder Dual Career Couples gesprochen.

29 Die nachfolgende Auszählung zur Relevanz des Themas erfolgte entlang der Anzahl der Dokumente mit dem entsprechenden Code.

auch geholfen, soweit sie konnten. Also ich glaube, das war eine der Stellen an der Uni, wo ich nichts zu meckern hätte“ (NBt6, 68).

Dass das Thema bei den Befragten eine hohe Relevanz besitzt, ist jedoch nicht immer gleichbedeutend damit, dass es an den betreffenden Universitäten gut oder überhaupt umgesetzt wird. So berichtet ein Neuberufener:

„And also, that’s also a topic that you would like to say, maybe we discuss later, but this dual career program, it’s also something, in my opinion, pretty BAD in German system. And then, for instance, my wife had to move with me in [City 1, Prof.]. She had to drop her job that she liked very much, and now she is unemployed. She has no support whatsoever from the university. For instance, she even wants to do a master’s degree here, and she’s having a lot of barriers to do a master’s degree here. And this is also something difficult for me. Because I want to keep all my family in a good position. And it was very hard to get Kita. And this transition was, let’s say, very difficult and stressful, yes“ (NB t3, 90).

An dieser Aussage wird deutlich, dass es seitens der berufenden Universität keine Bemühungen gegeben hat, die Ehefrau des Befragten in ihrer beruflichen Neuorientierung oder die Familie bei der Suche nach einer Betreuungseinrichtung für die Kinder zu unterstützen. Das Thema sei zwar Gegenstand der Berufungsverhandlungen gewesen, jedoch seien darin getroffene Absprachen seitens der Universität nicht eingelöst worden. Dies habe zu einer Belastung für die gesamte Familie des Befragten geführt.

In einem anderen Interview mit einem Neuberufenen wird deutlich, dass die Förderung von Doppelkarrierepaaren eine hohe Relevanz besitzt, Angebote der berufenden Universität dazu bekannt sind, diese aber nicht benötigt worden seien, da die Partnerin des Befragten bereits anderweitig beruflich Fuß fassen habe können (NB t1, 73).

Ein Postdoc äußert, dass das Thema für ihn eine hohe Relevanz habe, er jedoch die Chancen für sich und seine Partnerin für eher gering erachte. Dies führt der Befragte darauf zurück, dass seine Partnerin bereits als neuberufene Professorin an einer anderen deutschen Universität tätig ist und beide Partner dieselbe Forschungsrichtung vertreten. Dass zwei Professuren für ein Forschungsgebiet an einer Universität eingerichtet werden, sei eher unwahrscheinlich:

„So, I think it is very good to have this promotion. Personally, let’s say, I did not yet look into that very closely, because me and my partner, we are working in the same field. [...] And that actually comes as a minus in these double career path projects, because, strictly speaking, no university needs two professors working on the same topic. [...] I think looking to that I don’t think this is an option for us“ (PD t6, 99 ff.).

In ähnlicher Weise äußert sich eine Neuberufene, für die das Thema zwar eine hohe Relevanz besitzt, die aber für ihren im Ausland tätigen Partner derzeit keine Möglichkeit sieht, von Dual-Career-Perspektiven in Deutschland zu profitieren:

„I think that would be excellent, but I don’t think that there are options, like, that is easily to find. So essentially, we are in a special situation. He is German and he lives in Germany most of the time. But his main job is still in [Other foreign country, ECA] because he has been fighting, trying to find a job in Germany. And it’s not so easy if he moves away and then wants to come back to the system. So, essentially, some time he got shortlisted (but rejected?) by the job in Germany. And he then had really huge support from the university in [Other foreign country, ECA] that he COULD essentially work and pay taxes in Germany and (always, like?) to teach there. So, that’s how we arrange our travel and commute at the moment [...] We would love to know that there are options“ (NB t9, 74).

Diejenigen Befragten, für die die Förderung von Doppelkarrierepaaren keine oder nur geringe Relevanz hat, führen dies u. a. darauf zurück, dass der Partner oder die Partnerin bereits anderweitig (z. B. in der Industrie) beruflich tätig ist oder war (PD t1, 82; PD t11, 87 ff.; NB t4, 88) bzw. beabsichtigt, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt selbstständig zu machen (PD t5, 78). Eine Nachwuchswissenschaftlerin schildert, dass ihr Partner ebenfalls Wissenschaftler an derselben Universität sei, dieser aber keine Professur anstrebe (PD t9, 52, 85). Ein anderer Postdoc erachtet die berufliche Perspektive für seine Partnerin zwar für wichtig, sieht als Ansprechpartner dafür aber nicht die Universität, sondern das Arbeitsamt (PD t2, 92 f.).

Für einen der befragten Postdocs hat das Thema keine Relevanz, da seine Partnerin nicht beabsichtigt, beruflich tätig zu werden (PD t10, 76). Eine Neuberufene äußert, für sie habe zum Zeitpunkt ihrer Berufung das Thema noch keine Rolle gespielt (NB t7, 82).

In den Interviews wurde darüber hinaus deutlich, dass mehr Informationen und Beratung gewünscht sind, und das Interesse am Thema Dual Career offenbar hoch ist (NB t9, 74; PD t8, 76).

Neben der Relevanz spielen Bekanntheit, Nutzung und Bewertung der Angebote eine Rolle in den Antworten der Befragten.³⁰ Hinsichtlich der **Bekanntheit des Themas bzw. der Angebote zur Förderung von Doppelkarrierepaaren** wurde deutlich, dass drei Befragten solche Angebote nicht bekannt sind (PD t4, 76; PD t7, 89; PD t12, 90), einer Befragten ist der Begriff „Doppelkarrierepaare“ nicht klar (PD t11, 87 ff.). Zwei Neuberufenen sind entsprechende Angebote der Universität bekannt, diese wurden aber bislang nicht genutzt bzw. nicht benötigt (NB t1, 47, 73; NB t5, 83 ff.).

Im Hinblick auf die **Nutzung von Angeboten** hat ein Neuberufener die Dual-Career-Stelle der berufenden Universität in Anspruch genommen (NB t6, 64, 68). Bei zwei anderen Neuberufenen war das Thema Gegenstand der Berufungsverhandlungen; in einem Fall hat die Befragte keinen weiteren Gebrauch davon gemacht (NB t2, 78 f.), im anderen Fall seien Zusagen im Rahmen der Berufungsverhandlungen (Unterstützung bei der Jobsuche für die Partnerin und bei der Suche nach einem Kindergartenplatz) seitens der Universität nicht eingelöst worden (NB t3, 93 f.).

Eine Neuberufene gibt an, von ihrer Fakultät gefragt worden zu sein, ob der Partner Unterstützung bei der Jobsuche benötige. Die angebotene Unterstützung wurde jedoch nicht in Anspruch genommen, da der Partner zum Zeitpunkt der Berufung bereits anderweitig beruflich tätig war (NB t4, 88).

Die Befragten äußerten sich auch dazu, wie sie **das Thema allgemein und ggf. Angebote zur Förderung von Doppelkarrierepaaren bewerten**. Die Antworten dazu fallen recht heterogen aus und lassen sich wie folgt wiedergeben: Dual Career erscheint vielfach wichtig oder sehr wichtig, auch wenn das Thema derzeit (oder zum Berufszeitpunkt) keine oder nur eine geringe Relevanz hatte. Demgemäß äußert ein Neuberufener, dass Dual Career zentral für jede weitere berufliche Entscheidung sei (NB t1, 73). Ein anderer Neuberufener bewertet das Engagement der Dual-Career-Stelle an der berufenden Universität positiv, auch wenn die Möglichkeiten zur Unterstützung bei der Jobsuche aufgrund des speziellen Berufs der Partnerin begrenzt gewesen seien (NB t6, 64, 68). Eine Neuberufene hält das Thema grundsätzlich für sehr wichtig, erachtet die Chancen für ihren im Ausland tätigen Partner allerdings für eher gering (NB t9, 74).

30 Die nachfolgende Auszählung zu den Kategorien Bekanntheit, Nutzung und Bewertung des Themas/der Angebote erfolgte entlang der Anzahl der codierten Segmente mit dem entsprechenden Code. Insgesamt wurden 29 Segmente in 21 Dokumenten mit dem Code „Förderung von Doppelkarrierepaaren“ codiert, davon konnten fünf Segmente der Kategorie „Bekanntheit des Themas/der Angebote“, vier Segmente der Kategorie „Nutzung von Angeboten“ sowie 15 Segmente der Kategorie „Bewertung des Themas/der Angebote“ zugeordnet werden. Die übrigen fünf Segmente entfielen ausschließlich auf die Kategorie „Relevanz des Themas“.

Von einigen Befragten beider Subgruppen werden die Möglichkeiten für Dual Career an deutschen Universitäten als eher gering erachtet bzw. noch nicht als sehr verbreitet wahrgenommen (PD t7, 89; NB t2, 77). Eine Befragte äußert, dass Deutschland im Vergleich zu Staaten aus dem nordamerikanischen Raum (USA, Kanada) kaum Möglichkeiten für Dual Career biete und sie daher in Erwägung ziehe, Deutschland nach der Postdoc-Phase wieder zu verlassen:

„But for myself, that would be VERY IMPORTANT. So, [Home country, NA] institutions, that’s what they offer. That would probably be the one reason. So, I mean, if we’re looking [at] that, we have to relocate our family anyway. It makes [Home country, NA] a little bit MORE ATTRACTIVE because [Home country, NA] institutions will then look for a job for my partner. Whereas, as far as I know, in Germany, in my field, none of the institutions do that. And, so, I think that would be a big, a BIG PLUS, not just for internationals, but also for Germans. I personally know of three people that have professorships in cities where their families are not located because the spouse wasn’t able to get a job. So, it’s,/yeah, I think that those programs would be VERY BENEFICIAL, also for securing good scientific staff and not having them leave the system for other reasons“ (PD t7, 89).

Daraus wird ersichtlich, dass Dual-Career-Angebote hilfreich sind, um gutes wissenschaftliches Personal im deutschen Wissenschaftssystem zu halten bzw. um als Universität überhaupt attraktiv für wissenschaftlich Tätige aus dem In- und Ausland zu sein. Dies erscheint einer anderen Befragten auch angesichts der hohen Mobilitätserwartung, die an wissenschaftlich Tätige gestellt wird, als relevant und insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, falls der Partner oder die Partnerin aus einem Nicht-EU-Land kommt und keine Arbeitserlaubnis hat (PD t12, 90).

Ein Neuberufener, für den das Thema eine hohe Relevanz hat, erachtet die Dual-Career-Möglichkeiten in Deutschland für sehr schlecht und ist der Meinung, dass die Situation insbesondere für Partner internationaler Professorinnen und Professoren in Deutschland eher schwierig sei. An der berufenden Universität habe der Befragte keinerlei Unterstützung erhalten, weder bei

der Jobsuche für seine Partnerin noch bei der Suche nach einem Kindergartenplatz:

„Anyway, it’s a little bit difficult for the partner of an international professor. That’s something I’d like to point out. Because she [his wife, ed. note] had very promising studies. Probably she’s even smarter than I am. But it was very difficult to change from the [Home country, LAC] system to the German system, which is way more strict. And there was no help whatsoever, even from [University 8, PhD & Postdoc] or from [University 7, Prof.], to help her to also establish her career. And I think that would be very important, to be honest. Sometimes I even consider if I should really stay in [City 1, Prof.], given that my wife is not well-established here. Because for me, it’s very important. I cannot work happy and feel comfortable if my wife is not happy, that she cannot be settled here and engage in the system and things like that. And I think, I mean, people should take care about this overall, but in particular for international professors; it’s even more important, you know?“ (NB t3, 92).

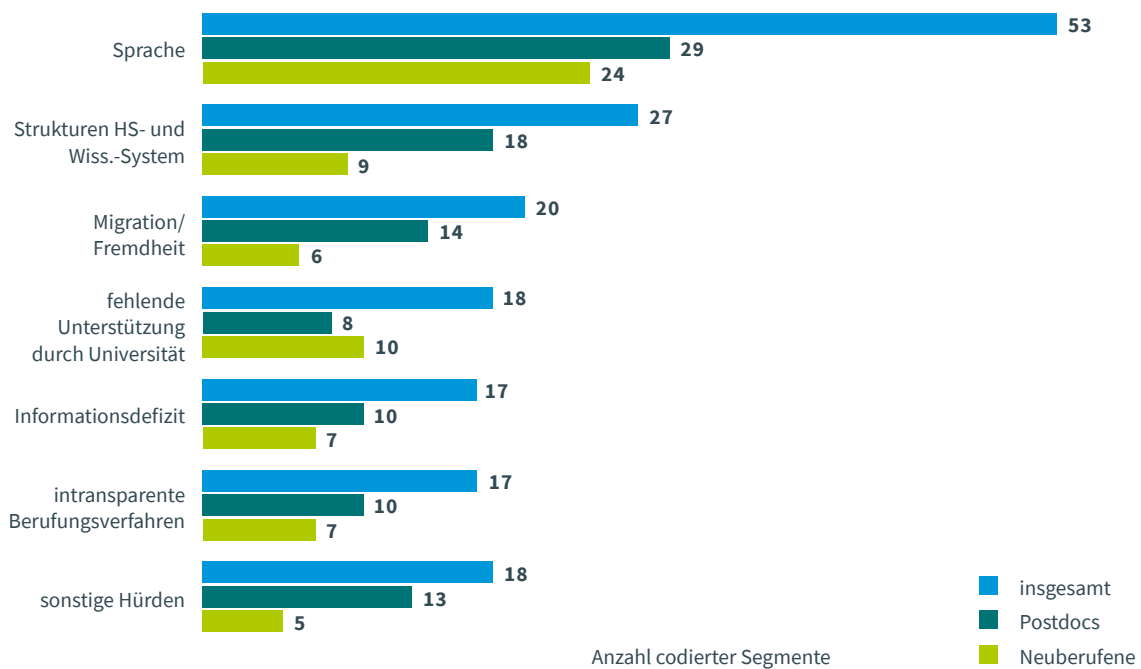
Ein Postdoc stellt den Nutzen von Dual Career grundsätzlich infrage, v. a., wenn nur einer der beiden Partner hoch qualifiziert sei (PD t3, 104).

5.2.6 HÜRDEN IM HINBLICK AUF DAS KARRIEREZIEL PROFESSUR

Neben den fördernden Rahmenbedingungen wurde nach Hürden gefragt, die dem Erreichen des Karriereziels Professur aktuell entgegenstehen (Postdocs) bzw. die sich in der Vergangenheit als relevant auf dem Weg zur Professur erwiesen haben (Neuberufene). Die genannten Aspekte lassen sich wie folgt systematisieren und zu Subcodes zusammenfassen:

Neben der Häufigkeit, mit der die verschiedenen Aspekte angesprochen werden, zeigt Abbildung 11 Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Gruppen. Da die Anzahl der Interviews, die mit Angehörigen der Gruppe der Postdocs geführt wurden, etwas größer ist, lässt sich eine größere Zahl von Nennungen bei den Subcodes für diese Gruppe als vergleichbares Antwortverhalten beider Gruppen interpretieren. Es zeigt sich allerdings, dass bei den Subcodes „Strukturen des Hochschul- und

ABB. 11: SUBCODES ZU HÜRDEN IM HINBLICK AUF DAS KARRIEREZIEL PROFESSUR



Wissenschaftssystem“, „Migrations- und Fremdheitserfahrungen“ sowie bei „Sonstigen Hürden“ überproportional häufig Einschätzungen aus der Gruppe der Postdocs vorliegen. Für diese Gruppe sind die genannten Aspekte erkennbar von größerer Bedeutung als für die Neuberufenen. Umgekehrt erweist sich die fehlende Unterstützung durch die Universität als bedeutsamer für die Neuberufenen.

Mit dem Ziel, die konkreten Inhalte herauszuarbeiten und die relevanten Problemlagen zu verdeutlichen, werden im Folgenden die den einzelnen Subcodes zugeordneten Aussagen weiter systematisiert und dabei einzelnen Themenfeldern zugeordnet. Damit einhergehend werden diese Themenfelder mit ihren verschiedenen Facetten beschrieben und durch prägnante Aussagen exemplifiziert.

Sprache

Bei der am häufigsten genannten Hürde handelt es sich um Sprachbarrieren. Die befragten Personen berichten davon, wie die tägliche Zusammenarbeit in unterschiedlicher Weise durch ihre deutschen Sprachkenntnisse beeinflusst wird. So wird als Erschwernis gewertet, dass Dokumente häufig nur in deutscher

Sprache vorliegen (NB t4, 120) oder das einzelne **Arbeitszusammenhänge**, z. B. Kooperationen mit Unternehmen der Wirtschaft (PD t11, 96), gute Deutschkenntnisse erfordern würden.

Durch geringe Kenntnisse sind nach Einschätzung der befragten Personen die Möglichkeiten des Meinungsaustauschs bzw. der sozialen Interaktion mit Arbeitskolleginnen und -kollegen eingeschränkt. Teilweise käme es dadurch zu Missverständnissen, zu Gefühlen von Ausgeschlossenheit (NB t9, 78) und zu Frustrationen:

„Yes, I have some obstacles. And the main point is German language. For some universities, it is easy to deal with English too. But sometimes, it was difficult here to deal in English too. I have to deal only with German and German language is very difficult. And one can make mistakes easily too, (for that?) I don't give the exact meaning which I want to tell. And it creates a lot of problems“ (PD t10, 68).

Berichtet wird außerdem davon, dass internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Durchführung bestimmter Veranstaltungsformate, z. B. Tage der offenen Tür für Studieninteressierte, ausgeschlossen würden, weil sie über (vermeintlich) zu geringe

Deutschkenntnisse verfügten (NB t5, 108). Aber auch die ausschließliche Verwendung der englischen Sprache im Arbeitskontext sei nicht unproblematisch. So wird berichtet, dass hierbei Hemmnisse aufseiten der deutschen Kolleginnen und Kollegen die Folge sein könnten (NB t4, 104).

Sprachliche Hürden werden im Kontext von Berufungsverfahren bzw. **Bewerbungen auf Professuren** angesprochen. Eine selektierende Wirkung kommt hier bereits den Ausschreibungstexten zu. Eine befragte Person berichtet, sich nur auf Ausschreibungen zu bewerben, die zubilligen würden, einen Großteil der mit der Stelle verbundenen Aufgaben in englischer Sprache zu absolvieren, und bei denen die ausschreibende Universität ein mehrjähriges Coaching beim Erwerb von deutscher Sprachkompetenz zusichert. Hierdurch würde sich allerdings die Anzahl von Stellenoptionen deutlich reduzieren.

Die befragten Personen sind übereinstimmend der Auffassung, dass deutschen Sprachkenntnissen im Prozess der Bewerbung auf eine Professur eine erhebliche Bedeutung zukommt (z. B. PD t1, 76; PD t3, 86; PD t7, 75; PD t12, 74; NB t1, 83) und dass diese Anforderung eine spezielle Hürde für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darstellt. Allerdings gebe es Unterschiede zwischen den Universitäten, je nachdem wie aufgeschlossen diese der Internationalisierung gegenüberstehen (PD t1, 96).

Eine Person weist darauf hin, dass sich die Situation für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den letzten Jahren dahingehend verbessert habe, dass die Mehrsprachigkeit der Stellenausschreibungen jetzt eine formale Voraussetzung sei, während zuvor ausschließlich deutschsprachige Ausschreibungen möglich und gebräuchlich gewesen seien. Gleichwohl resultiere aus dieser formalen Voraussetzung nicht zwangsläufig auch eine geänderte Praxis der Stellenbesetzung. Vielmehr liege bei einem entsprechenden Anforderungsprofil der Stelle auch weiterhin der Fokus auf Bewerberinnen und Bewerber aus dem deutschsprachigen Raum (PD t7, 74).

In einem Gespräch wird mehrfach auf spezifische Anforderungen administrativer Art hingewiesen, die daraus resultierten, dass Dokumente, die im Rahmen des Berufungsverfahrens von den Bewerberinnen und Bewerbern zu verwenden seien, nur in deutscher Sprache vorliegen würden:

„And so, I understand German, but I don't speak it that WELL. I can understand some sort of the text, but that's very specific jargon that you are dealing with. So, pretty much all the documents were in German. And I felt like I couldn't request them in English. [...] I mean, the Dean, the head of the department, these people speak English, but not everybody in the Dekanat speaks English“ (NB t4, 84).

Eine interviewte Person berichtet von konkreten diskriminierenden Erfahrungen, die sie aufgrund der Sprache in einem Berufungsverfahren an einer deutschen Universität gemacht habe. Während des obligatorisch in Deutsch zu haltenden Lehrvortrags wurde sie durch Gelächter eines studentischen Mitglieds der Berufungskommission gestört, was nach Einschätzung der interviewten Person auf den Akzent, mit dem sie Deutsch spreche, zurückzuführen gewesen sei (PD t3, 78).

Eine Person hatte es geschafft, auf eine Professur berufen zu werden, und urteilt rückblickend, dass ihre sprachlichen Fähigkeiten, die sie im Bewerbungsprozess bewusst eingesetzt habe, für das Erreichen der Stelle ausschlaggebend gewesen seien:

„Aber ich glaube, das liegt vieles an meinen Deutschkenntnissen [...], dass ich überhaupt infrage gekommen bin. Also, ich habe mir bei der Bewerbungsprozess sowie auch in dem Vorgespräch auch ganz viel Mühe gemacht, alles auf Deutsch zu machen [...] Alle meine Unterlagen waren auf Deutsch geschrieben, weil ich wollte klarmachen, obwohl ich [Nationalität, Herkunftsland] bin, ich kann Deutsch, ich mache mir Mühe, um Deutsch so gut wie möglich zu machen, zu sprechen, und ich bin bereit, dann alle Tätigkeiten der Stelle auf Deutsch zu machen.[...] Ich war der Einzige oder einer der Wenigen, der vernünftig Deutsch konnte. Das hat eine Rolle gespielt“ (NB t6, 44).

Eine andere persönliche Einschätzung zur Bedeutung von deutschen Sprachkenntnissen im Rahmen von Berufungsverfahren ist gegenüber den bis hierher geschilderten Erfahrungen entgegengesetzt. So gibt die auf eine Juniorprofessur berufene Person an, dass Sprachkompetenz keine bedeutsame Rolle im Kontext des Berufungsverfahrens gespielt habe; vielmehr sei die Forschungskompetenz der ausschlaggebende Faktor gewesen (NB t5, 110).

Die mit sprachlichen Hürden zusammenhängenden Schwierigkeiten für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, eine Professur in Deutschland zu erreichen, kommt in **allgemeiner Form** in mehreren Interviews zur Sprache. Es wird darauf hingewiesen, dass Sprachbarrieren zwar weltweit eine Rolle spielten, die Situation für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber speziell im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem schwierig sei. Nach Einschätzung einer Person sei dies durch entsprechende Statistiken belegbar (PD t9, 60). Eine andere Person wiederum stellt den Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und Karrierechancen in Deutschland deutlich heraus:

„And to be honest, I heard from many people that I would NEVER become a professor in Germany without knowing German fluently. Or being a foreigner in Germany, I would never get a position“ (NB t3, 88).

Zu den zentralen Tätigkeiten, die mit einer Professur verbunden sind, gehört die **Lehre**. Diese werde an deutschen Universitäten ungeachtet einzelner englischsprachiger Studienangebote überwiegend in deutscher Sprache erteilt, so die Einschätzungen der befragten Personen. Hierbei seien die sprachlichen Anforderungen hoch und gingen deutlich über deren Sprachkompetenzen hinaus, die sich häufig an Alltagserfordernissen orientierten. Hier liegt nach Meinung mehrerer Personen (NB t6, 80; NB t9, 74; PD t10, 68, 74) eine Hürde von erheblicher Bedeutung für das Erreichen einer Professur. Eine befragte Person äußert sich dahingehend wie folgt:

„So, the first and the most important obstacle or I mean thing is the German language. So, I mean here, and I assume this is because so many teaching duties should be done in German. And most of the study is here in German. [...] So, it would be very nice, if THIS is the goal to attract international researchers to be a professor here, it would be very nice if you could organize a TAILORED German language course for researchers. That would be perfectly TRAIN us to reach the language goals here within a very short time“ (PD t5, 76).

Daneben wird von einem Ausschluss von bestimmten Aktivitäten berichtet, die mit der Lehrfunktion in Verbindung stehen. Beispielsweise schildert eine Person, wie sie bei der Vorbereitung und Durchführung von Orientierungsveranstaltungen für Studieninteressierte unberücksichtigt blieb, weil ihr die erforderlichen sprachlichen Fähigkeiten nicht zugetraut worden seien (NB t5, 108). Festzustellen sei nach Einschätzung einer anderen Person, dass die Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache generell auf Vorbehalte und wenig Akzeptanz bei Studierenden und bei Professorinnen und Professoren stoße:

„And then the course was already in English, and some of the students, they complain. Why it's not offered in German? No? And then if some (majority?) of the professors, they don't want to offer the courses in English. And then, yes, the only professor who supports international, he found himself somehow left alone“ (PD t3, 84).

Ergänzend wird die Auffassung geäußert, in Deutschland würde Lehre insbesondere an kleineren Universitäten sowie im Grundstudium überwiegend in deutscher Sprache erteilt (NB t8, 120, 136).

Die befragten Personen sind sich der Bedeutung, die deutschen Sprachkenntnissen zukommt, bewusst, und häufig ist eine große Motivation erkennbar, sich auf diesem Gebiet weiterzuentwickeln und zu qualifizieren. Es werden jedoch unterschiedliche **Schwierigkeiten des Spracherwerbs** geschildert. Insbesondere wird es als eine

Herausforderung beschrieben, den zeitintensiven Spracherwerb mit der ohnehin anspruchsvollen wissenschaftlichen Tätigkeit in Einklang zu bringen. Hier fühlen sich mehrere Personen sehr stark gefordert bzw. überfordert. Eine Person aus der Gruppe der Neuberufenen schildert, welchen zeitlichen Aufwand dies zusätzlich zu den Pflichten in Lehre und Forschung mit sich bringe:

„And if on top of that you need [...] to learn a language from scratch and German is a difficult language, this is a lot of time. So, if I consider, I mean, even now I would not feel confident to teach in German, for instance. But even now every semester I spend at least six to eight hours per week on learning German because I do four hours per week of courses plus studying, you know, homework and studying. So, it's at least six hours per week“ (NB t1, 71).

Diese Zeit, so die befragte Person weiter, würde letztlich für die eigentlichen professoralen Pflichten nicht zur Verfügung stehen, und dies würde im Ergebnis einen Wettbewerbsnachteil gegenüber den deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen bedeuten. Dass diese zusätzliche Belastung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Tenure-Track-Phase eine besondere Herausforderung darstellt, ist leicht nachvollziehbar. Kritik wird außerdem an den Sprachkursen der Universitäten geübt. Neben der Einschätzung, dass hier (u. a. infolge der Kursgröße) zu wenig Gewicht auf die aktive Sprachkompetenz gelegt würde (PD t11, 120), wird bemängelt, dass die angebotenen Kurse nicht bedarfsgerecht auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Karrierestufen Postdoc bzw. Professur zugeschnitten seien (NB t7, 98). Die folgende Einschätzung veranschaulicht die besonderen Anforderungen an den Spracherwerb:

„Well, the language. I think many times it's that kind of positions are only in German and it's not like, I mean I can speak German, but at the conversational level, right? And I could not [...] teach a class in German or write a paper in German, no. That's not. So, THAT is also quite limiting, because there are not too many opportunities in English, right?“ (PD t12, 74).

Einerseits benötigen internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Karriereziel Professur eine berufsbezogene Sprachförderung für spezifische Tätigkeitsfelder, andererseits verfügen sie häufig bereits über basale oder auch fortgeschrittene deutsche Sprachkenntnisse, fühlen sich jedoch von denjenigen Angeboten, die für neu in Deutschland ankommende internationale Studierende oder Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerichtet sind, nicht angesprochen:

„And also, I remember one thing that I found to be not so nice was the language part because I remember they offered German courses. But they were for beginners. Another time (we?) remember I already spoke some German, and so I was not going to take again a beginner's course. But they didn't offer any other possibility to go higher. So, this was a bit like, well then, I didn't take any German, right?“ (PD t12, 52).

Auch die Mitarbeit in den **Gremien** der akademischen Selbstverwaltung, die ebenfalls zu den professoralen Aufgaben gehört, wird in mehreren Interviews angesprochen. Hier findet die Mitarbeit nach übereinstimmender Einschätzung überwiegend in deutscher Sprache statt (NB t3, 88; NB t4, 111). Aus diesem Grunde hätten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit geringen deutschen Sprachkenntnissen wenig Möglichkeit, sich aktiv in die Besprechungen einzubringen (PD t7, 100). Eine andere Person bestätigt diese Einschätzung mit ihren Erfahrungen an einer ostdeutschen Hochschule:

„And also, in the admin procedure and meetings at the universities, I don't know about the Western part, but in [the] Eastern part, a lot of places still, EVEN there are international professors, the meetings of the faculty or professorship meetings are conducted in German“ (NB t9, 74).

Lediglich zwei Aussagen weisen darauf hin, dass **Forschungsaktivitäten**, wozu auch die Einwerbung entsprechender Mittel zu zählen ist, von unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen beeinträchtigt würden. Während aus Sicht einer Person Sprachbarrieren im Kontext der Mitteleinwerbung relevant sein können

(PD t10, 74), sind nach einer anderen Einschätzung gute englische Sprachkenntnisse auf diesem Gebiet ausreichend. Gute Deutschkenntnisse könnten allerdings in einem spezifischen Forschungsfeld, beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften, einen zusätzlichen Nutzen darstellen, da hier auch die Publikationssprache teilweise Deutsch sei (PD t8, 68). Die wenigen auf dieses Tätigkeitsfeld bezogenen Einschätzungen sind Ausdruck der Dominanz des Englischen im Forschungsbetrieb und zum Teil auch in der Mittelakquise. Eine spezifische Benachteiligung internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegt deshalb hier nicht vor. Vielmehr ist zu vermuten – und dies lässt sich durch einzelne Aussagen belegen (vgl. weiter oben den thematischen Abschnitt „Sprache“) –, dass Mitglieder der befragten Gruppen auf diesem Gebiet teilweise Vorteile gegenüber ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen haben, da für sie Englisch als Arbeitssprache eine größere Bedeutung hat.

Strukturen des Hochschul- und Wissenschafts-systems

Kritische Einschätzungen hierzu liegen insbesondere hinsichtlich der an deutschen Universitäten üblichen **Befristungspraxis** vor: Die teilweise sehr kurze Dauer der Arbeitsverhältnisse seien demnach v. a. für Personen, die nicht aus der EU stammen, problematisch, und führten zu Unsicherheit und Stress. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hätten bei Auslaufen ihres Arbeitsverhältnisses zu befürchten, nicht nur die jeweilige Hochschule, sondern aufgrund des hieraus resultierenden Verlusts des Aufenthaltsrechts das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem insgesamt verlassen zu müssen:

„But I would say Germany’s very attractive on the PhD level. But after PhD, you get scared to stay here as an international researcher. Because you are still on a visa. You know, you have to constantly have a JOB in order to stay in the country. And this is scary for, especially I would say, for young FEMALE scientists. Because what if you want to start a family and you take a break? Then you don’t have this job security, like somebody from [the] European Union would have or like unemployment benefits or things like this. And you are risking that you might have to

go back. So, you have to constantly be like [a] shark moving forward. Or if you stop, then you don’t know what’s going to happen. So, there is always this stress of what’s going to happen. At the end of your new contract, you get very nervous. Like before a year your contract ends, you start to not sleep well and look for new opportunities, which is stressful“ (NB t2, 101).

Eine andere Person benennt deutlich den Zusammenhang zwischen den Karriereperspektiven und der Aufenthaltsgenehmigung:

„For example, for me, if my contract ends, I [w] on’t [be] allow[ed] to stay in Germany. Even I’m not working anymore, because the visa is expired. Then, we are forced [to] go back [...] But for foreigners, we have the visa problem. Then, as soon as the contract end, the next thing, we have to leave Germany. No chance to stay here. Yeah. This is a BIG PROBLEM. I think my colleagues also forced/feel this problem before. Yeah. As soon as the contract ends, if you don’t have any new contract, you are not allowed to live in Germany. But for German people, at least you could [stay] one year at home, at least you are looking for new position“ (PD t2, 136).

Das im Zusammenhang mit Befristungen bedeutsame Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wird von zwei Personen als Grund angeführt, warum nach dem Ablauf von sechs Jahren als Postdoc ein Verlassen des Systems droht (PD t6, 90; NB t9, 62, 70, 96). Eine Person weist allerdings darauf hin, dass die im WissZeitVG festgeschriebenen zeitlichen Vorgaben gleichermaßen internationale und deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffen. Die geringe Häufigkeit, mit der diese wichtige gesetzgeberische Rahmenbedingung von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genannt wird, ist ein Indiz für ihren geringen Bekanntheitsgrad.

Die Nennung **weiterer konkreter Hürden im Karriereverlauf**, die sich aus den Strukturen des Hochschul- und Wissenschaftssystems ergeben, ist nicht exklusiv auf internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bezogen, sondern für alle relevant, die sich in der Phase des Übergangs vom Status Postdoc zur

Professur befinden. Beispielsweise werden Aspekte genannt wie das Hausberufungsverbot, der geforderte Nachweis von Berufspraxis beim Übergang auf eine FH-Professur, das Lehrstuhlprinzip, wonach nur ein Lehrstuhl je Fach und je Universität vorhanden sein soll, sowie die langwierigen Verläufe von Berufungsverfahren in Deutschland. Diese strukturellen Rahmenbedingungen führten dazu, dass ein Systemwechsel stets eine alternative Karriereoption darstellt. Auch der infolge einer geringen Anzahl verfügbarer (Dauer-)Stellen stark kompetitive Zugang zur Professur ist als limitierender Faktor sowohl für internationale als auch für inländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Zusammenhang zu nennen.

Eine in Deutschland weitverbreitete und gegenüber internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kommunizierte Einschätzung, wonach das Karriereziel Professur für diese Gruppe realistischerweise nicht zu erreichen sei, wird von einer Person vorgebracht und als abschreckend bzw. demotivierend beschrieben (PD t8, 66).

Fremdheits- und Migrationserfahrungen

Die interviewten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen berichten in vielfältiger Weise von **diskriminierenden Erfahrungen**, wobei mehrfach betont wird, dies seien konkrete, mit einzelnen Personen gemachte Erfahrungen, die nicht in generalisierender Weise auf das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem oder auf die deutsche Gesellschaft insgesamt übertragen werden könnten (NB t3, 105).

Von Erfahrungen mit Eurozentrismus bzw. von Erfahrungen, die als „Othering“³¹ bezeichnet werden, berichtet ausführlich eine befragte Person, die als Postdoc an einer deutschen Universität tätig ist. Demnach gäben ihr deutsche Kolleginnen und Kollegen zu verstehen, dass für die Gruppe internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Anforderungen im Hochschul- und Wissenschaftssystem besonders

seien und dementsprechend eine starke Motivation erwartet würde (PD t9, 66). Zudem würde bei Personen aus dem Ausland immer eine regionale Expertise angenommen, sie würden stets als Expertinnen und Experten für ihre Herkunftsregion wahrgenommen, weniger jedoch über ihre jeweilige fachliche Expertise (PD t9, 75):

„Daher ich werde immer befragt: ‚Ja, was hast du zu [Herkunftsland, LAC] zu sagen?‘ Wobei ich schon Forschung zu [ehemaliger Forschungsgegenstand] gemacht habe/, ich kenne mich sehr gut aus mit dem deutschen [spezifische Fachexpertise, ReWi-SoWi]. Und kenne ich mich auch sehr gut aus mit deutschen wissenschaftlichen Debatten in meinen Arbeitsbereichen. Daher ist dieses Othering nochmal aus einer anderen Perspektive. Dass man wird immer für diese regionale Expertise gesucht. Und dann das ist ein bisschen die Frage, ob man das als Vorteil nutzt und versucht, sich ein bisschen in diesem Weg der Regional Studies zu bewegen, oder ob man irgendwie satt wird und sagt: ‚Ey, Leute, stoppt so eurozentrisch mich zu framen‘“ (PD t9, 75).

Eine andere Einstellung ihr gegenüber bezeichnet dieselbe Person als Infantilisierung von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern:

*„Und es gibt so/, ich glaube, es gibt hier so eine Infantilisierung von internationalen Wissenschaftler*innen auch. Auch, wenn man schon sehr lange hier ist/, manchmal man wird so konfrontiert mit solchen Sachen: ‚Aber vielleicht verstehst du das nicht so ganz, aber du kennst das noch nicht. Hast du das schon erfahren?‘ Also/, das ist passiert, und sehr subtil, unbewusst, passiert weiterhin. Ich glaube, das sehe ich als externe Hürde. Noch eine Hürde. Und das machen so sehr schwer“ (PD t9, 75).*

Eine andere Person, die den Zugang auf eine Professur geschafft hat, berichtet von kulturellem Anpassungsdruck und der Erwartung aufseiten von Arbeitskolleginnen und -kollegen, dass Menschen, die aus dem Ausland kommen und hier arbeiten, sich in kultureller Hinsicht

31 Der Begriff „Othering“ entstammt der postkolonialen Theorie und beschreibt die Distanzierung und Differenzierung zu anderen Gruppen, um die eigene „Normalität“ zu bestätigen. Mit dem Begriff werden Menschen oder Gruppen negative Eigenschaften zugeschrieben, die sie von der wahrgenommenen sozialen Gruppe unterscheiden (vgl. Diversity Arts Culture 2023).

in Deutschland integrieren und beispielsweise deutsche Essgewohnheiten annehmen müssten (NB t3, 88). Des Weiteren wird von einem Rechtsfertigungsdruck bezüglich des Aufenthalts in Deutschland berichtet:

„Because the language is very hard. I mean, I can speak German and so on, but still I make some mistakes, and I use five times my brain to speak German than English. So, it's something that consume a lot of energy and brain for me. And the discrimination, something that always comes. And sometimes it's exhausting that I always have to prove WHY I'm here. You know? That people say, oh, you are a professor? You don't speak German; you are not German. Why you are here? And then you have to prove by yourself. You say, oh, I have publications, I'm pretty good. I have the best teaching evaluations. And then, okay, then it's fine“ (NB t3, 90).

Außerdem wird von diskriminierenden Erfahrungen in sehr konkreten Situationen und Arbeitszusammenhängen berichtet: Beispielsweise berichtet eine Person davon, bei der Nennung von Autorinnen und Autoren zu Publikationen mehrfach übergangen worden zu sein (PD t3, 100). Eine andere Person wurde von vorneherein von bestimmten Aktivitäten an der Fakultät ausgeschlossen, weil angenommen wurde, dass ihre deutschen Sprachkenntnisse unzureichend seien (NB t5, 108). Des Weiteren werden von einzelnen Personen ausgehende Feindseligkeiten (NB t3, 90) sowie diskriminierende Erfahrungen aufgrund von Sprache, die während des Probevortrags im Rahmen eines Berufungsverfahrens gemacht wurden, angesprochen (PD t3, 78).

Daneben weisen mehrere Einschätzungen in unspezifischer Form darauf hin, dass der Zugang zu einer Professur in Deutschland für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als besonders schwierig erachtet wird, weil es zu **Benachteiligungen aufgrund einer Migrationsbiografie** käme (NB t4, 86). Hierbei spielen auch die Unkenntnis über die Besonderheiten des komplexen deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems eine Rolle:

„As a foreigner, I mean that I was not so much familiar. If someone does his PhD in Germany, probably he or she gets more familiar and gets the more information gradually. But when you arrive, you arrive from the system completely different to the German system. I was not really familiar. And then I didn't know. It took me a couple of years“ (PD t3, 62).

Fehlende Unterstützung durch die Universität

Der am häufigsten genannte Aspekt in diesem Themenfeld sind Hürden, die im Zusammenhang mit **hochschulinternen Verwaltungsprozessen** stehen. Eine Person, die eine Berufung auf eine Juniorprofessur erhalten hat, berichtet von der fehlenden Expertise und Erfahrung aufseiten der Verwaltung bei der Bearbeitung ihres eigenen Einstellungsprozesses:

„Ich habe tatsächlich null Informationen von dem Rektorat hier an der Uni gekriegt. [...] Also ich war zuerst einer der ersten Juniorprofessoren an der [Universität 22, Prof.], [...] die haben teilweise alle Formulare gemacht, bevor sie mir geschickt haben. [...] Sie konnten nicht so hilfreich sein damals, weil sie keine Erfahrung hatten, selbst mit der Juniorprofessur, ganz zu schweigen davon, einen international[en] Juniorprofessor einzustellen. [...] Ich habe das Gefühl, sie hätten mich auch nicht weiterhelfen können, also besonders mit Arbeiterlaubnis oder Aufenthaltstitel und so weiter. [...] Also es müsste dann definitiv mehr Information zur Aufenthaltstitel und mehr Verständnis für ausländische Kollegen, um das zu vereinfachen. Also das ist auch ein Dauerthema bei mir“ (NB t6, 60).

Dieselbe Person schildert, dass sich an dieser Situation auch einige Zeit später, als eine weitere Person auf eine Juniorprofessur berufen wurde, nichts geändert habe. Erneut sei die Verwaltung nicht auf die Einstellung eines internationalen Wissenschaftlers bzw. einer internationalen Wissenschaftlerin auf der Stelle einer Juniorprofessur eingestellt gewesen (NB t6, 62). Eine ähnliche Einschätzung liegt von einer weiteren Person vor, die auf eine Juniorprofessur berufen wurde (NB t7, 75).

In anderen Interviews kommen weitere singuläre Problemlagen zur Sprache. Beispielsweise wird von einer Person geschildert, dass Zusagen, die im Rahmen des Berufungsverfahrens gemacht worden waren, von der Universität nicht eingehalten worden seien, und dass es bei einem Hochschulwechsel keine Unterstützung vonseiten der aufnehmenden Einrichtung hinsichtlich der Verwaltungsprozesse gegeben habe (NB t3, 83, 93).

Eine Person weist auf Schwierigkeiten bei der Anerkennung des eigenen PhD-Abschlusses durch die Personalabteilung der Universität hin:

„Yeah. Maybe, yeah, I mean this/also the DEGREES. I had a headache actually when I came here. Because mainly our human resources did not recognize my PhD as a WORK. [...] It was really hard. I mean my supervisor was completely fine with that. And she, I mean, wrote the letter I needed. But the human resource I had to CONVINCED them (laughs) that this is the similar what you do in Germany as a (work?), so one was that“ (PD t5, 70).

Neben den administrativen Prozessen bewerten mehrere Personen die **Informationsbereitstellung zu Karrierewegen** durch die Universität als unzureichend bzw. verbesserungsfähig. Zum einen gebe es zu wenig Informationsangebote zu Karrieremöglichkeiten (PD t2, 78; NB t4, 74), zum anderen seien die vorhandenen Angebote nicht hinreichend spezifisch für Personen, die eine Professur anstreben (PD t5, 74). Eine Person wünscht sich eine aktivere Rolle der Universitäten bei der Unterstützung von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch die Bereitstellung von Informationen über Karrieremöglichkeiten und -perspektiven. Dies, so die Kritik, wäre nur konsequent mit Blick auf die kommunizierten Ziele der Universitäten bezüglich einer stärkeren internationalen Ausrichtung:

„I think perhaps universities could have a MORE ACTIVE role on, you know, on putting international researchers in [...] touch with other entities that

might help, like this Verband³² or this international office. We have an international office at the [University 15, Prof.], but this is not really about career prospects. It's more like housing and/which is also NECESSARY. But in/I mean, we are always thinking about our future and our possibilities and how we can get, how we can adapt to the system better and so on and so on. And that's what I was saying that maybe the university should have put me in touch with this Verband. But I think they should have a more active role on, because they really say: „Oh, we want international researchers to come, and we want international professors, and so on.“ But there has to be this link to/they either offer the help or they put us in touch with the ones that are going to help us. So, perhaps it has to do with resources from universities“ (NB t4, 76).

In mehreren Interviews wird berichtet, dass Angebote der Universitäten zur Karriereberatung oder Informationen zu Karrierewegen nicht vorhanden oder nicht bekannt seien (PD t2, 67, 70). Aussagen wie: *„[A]lso Karriereberatung, falls es die gab, war es mir nicht bekannt. Ich habe auf jeden Fall keine in Anspruch genommen“* (NB t8, 84), geben weitere Hinweise, dass Universitäten bei der Unterstützung der Karriereplanung von internationalen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine aktivere Rolle einnehmen könnten.

Mehr Unterstützung durch die Bereitstellung von Informationen bzw. durch Beratungsangebote wünschen sich die befragten Personen außerdem mit Blick auf Prozesse und Kulturen der Wissenschaftskommunikation in Deutschland. Webseiten, die von Universitäten verantwortet werden, sollten über ihre Angebote möglichst vollumfänglich auch in englischer Sprache informieren (PD t5, 68; PD t12, 68).

In zwei Fällen wird zudem die fehlende Unterstützung durch die Universität bei familiären Angelegenheiten (z. B. bei Fragen des Mutterschutzes) beklagt (NB t3, 107; NB t4, 89). Schließlich weist eine singuläre Nennung auf eine weitere zusätzliche Hürde hin, die

32 Hiermit ist eine Berufs- und Interessenvertretung gemeint.

im Zusammenhang mit der Beantragung von Stipendien auftrete, da an der betreffenden Universität hiermit u. a. die Durchführung einer wissenschaftlichen Veranstaltung bzw. Konferenz verbunden sei (PD t5, 74). Dieser letzte Punkt ist sicherlich nicht als spezifische Hürde für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland zu werten, sondern betrifft auch Deutsche in vergleichbarer Position.

Informationsdefizite und Verunsicherung

Darüber hinaus werden in den Interviews weitere Informationsdefizite angesprochen, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit einer konkreten Unterstützung durch die Universität stehen. Auch hier geht es zumeist um **Informationen zu den Karrieremöglichkeiten im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem**. Während eine Person die Informationsbeschaffung zu Karrieremöglichkeiten generell als das größte Problem insbesondere für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschreibt (PD t2, 66), sind nach einer anderen Einschätzung die Möglichkeiten, die das deutsche System bietet, generell nicht so gut bekannt, auch nicht bei deutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (NB t3, 64). Andere Teilnehmende an den Interviews konkretisieren für sich selbst diese Einschätzung mit Blick auf die Postdoc-Phase und den Übergang zur Professur (PD t11, 78; PD t4, 68) oder äußern den Wunsch, der Weg zu einer Professur in Deutschland wäre eindeutiger und klarer. Eine befragte Person sagt, sie habe zwar hilfreiche Informationen erhalten,

„but STILL there is a LACK of/I mean there is NO information about a CLEAR path that someone want to, I mean, get through these phases to get a professorship. Always there is some shortcuts that we are not aware of. Yeah. But general I mean there is a long pathway. But yeah, there is no COMPLETE, CLEAR, yeah, path“ (PD t5, 62).

Konkret gibt es Unklarheiten zum Verfahren der Habilitation (PD t8, 110) bzw. Erfahrungsberichte, aus denen besondere Schwierigkeiten internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dieser Form der Qualifikation hervorgehen:

„Also es gibt superwenig Information zu finden, wie man das häufig macht. [...] Ich kenne viele Kollegen, die genau in die Situation sind, dass sie Habilitation gemacht haben, und jetzt gibt es keine Stellen mehr, um sich auf den W2-Professor/, es gibt superwenig W2-Stellen. [...] Also ich glaube, viele sind diesen Habilitationsweg gegangen und jetzt ist das mindestens in [Disziplin, Nat.] nicht das, was man machen soll, wenn man unabhängigen Professor sein möchte. Ja. Und also schon vorher, wenn man vom Ausland kommt, man weiß nichts über die Habilitationssystem, und was zu erwarten ist und wie man eine Habilitation aussucht. Also das ist ganz unklar für die ausländische Kollegen“ (NB t6, 54).

Eine andere Person beschreibt, dass ihr die professorale Stellenstruktur im Rahmen der W-Besoldung für eine lange Zeit während ihres Aufenthalts in Deutschland unklar geblieben sei, u. a. weil die Abstufungen in Stellenanzeigen zwar benannt, aber nicht näher erläutert würden (PD t7, 69).

Kritik wird von den Befragten an der **Informationsinfrastruktur** in Deutschland geübt. So gebe es für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwar spezielle, aber insgesamt zu wenige Angebote (PD t9, 66), und auch eine zentrale Stelle zur Informationsbeschaffung sei nicht vorhanden (NB t8, 82). Nicht immer würden die relevanten Informationen auf den Webseiten zudem in englischer Sprache abgefasst (PD t10, 64). Nach Einschätzung einer neu auf eine Professur berufenen Person bestehe dringender Bedarf, die Informationsangebote zu verbessern, da vakante Stellen ansonsten zukünftig nicht mehr besetzt werden könnten (NB t8, 80):

„[w]eil es ist zurzeit schon schwierig genug, GUTE Akademikerinnen, Akademiker zu finden, die dann letztendlich zum Beispiel Postdocs werden und dann später halt auch Professoren werden. Das ist durchaus schwierig“ (NB t8, 86).

Darüber hinaus kommen weitere **singuläre Aspekte informationeller Defizite** in den Interviews zum Ausdruck. Eine Person hätte gerne mehr Information zu den Möglichkeiten, eine Nebenbeschäftigung auszuüben (PD t6, 73), eine

weitere gibt zu bedenken, dass Postdocs häufig keinen Mentor bzw. keine Mentorin hätten, die ihnen Ratschläge zum Erreichen einer Professur geben könne. Für diese notwendige Form individueller Beratung und Informationsbereitstellung sei viel kommunikativer Aufwand erforderlich (NB t2, 73). Eine dritte Person schließlich wünscht sich mehr Informationen zu kommunikativen und kulturellen Praktiken im deutschen Wissenschaftssystem (PD t5, 62).

Es ist nicht verwunderlich, dass internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor dem geschilderten Hintergrund grundlegender Informationsdefizite, die sich auf zahlreiche und unterschiedliche Aspekte des Arbeitsalltags erstrecken, Gefühle von **Verunsicherung** entwickeln (PD t9, 60). Nach Einschätzung einer Person trifft dies zwar auch auf deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu, jedoch in deutlich geringerem Umfang:

„But I can assure you that Germany –, it’s not only my feeling. Many other internationals I’ve spoken with, they also share this. These guys who come from here, they don’t know what kind of security they get compared to us [...] And that’s one thing“ (NB t2, 103).

Eine weitere Schwierigkeit wird darin gesehen, die eigene unsichere berufliche Situation mit dem Wunsch nach Gründung einer Familie in Einklang zu bringen (PD t9, 76).

Intransparente Berufungsverfahren

Schließlich sind noch Berufungsverfahren anzusprechen, die durch Intransparenz und damit einhergehende Benachteiligungen weitere Barrieren für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bereithalten. Die häufigsten hierbei konkret angesprochenen Aspekte beziehen sich auf den **Probenvortrag** im Rahmen des Berufungsverfahrens sowie auf den eigentlichen **Begutachtungsprozess**. Aus Sicht einer Person sei es von Nachteil, dass ihr die Namen der anderen Bewerberinnen und Bewerber für die vakante Professur nicht bekannt seien. Außerdem wünscht sie sich Informationen zu den Mitgliedern der Berufungskommissionen, die allerdings nicht oder nur schwer auffindbar

seien (PD t3, 74). Dabei vertritt sie die Auffassung, dass die Anonymität der Gutachtenden in Bewerbungsverfahren die Transparenz des Verfahrens insgesamt behindere bzw. gefährde.

Eine andere Person kritisiert einen anderen Aspekt der in Deutschland praktizierten Berufungsverfahren, und zwar die aufgrund der Kürze von Probenvortrag und Lehrprobe kaum gegebene Möglichkeit, dass sich Kandidatin bzw. Kandidat und Hochschule näher kennenlernen könnten:

„And in [Home country, NA], it’s, at least the institution I was at when I was on Berufungskommission, it was MUCH DIFFERENT. I mean, it was maybe TOO LENGTHY that the candidates would come for three days and they would/but it was definitely a different experience of really trying to get to KNOW the candidates and THEM get to know the university, so that it’s a good fit in the end. And, here, it’s much more [...] if you fail on your Probevorlesung, no chance. If you, you know, if the interview doesn’t go GOOD, no chance. We are only devoting these two hours. And I think that that is a shame, from both, really from both sides. But it’s maybe not something that’s a specific barrier for international candidates themselves. Although I could see it, if you’re not USED to that system or you don’t know that that’s what it’s going to be like, then I think it would be a big shock“ (PD t7, 85).

Die befragte Person schränkt berechtigterweise selbst ein, dass dies keine spezifische Hürde für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sei, was auf die Aussagen zu diesem Themenfeld ganz überwiegend zutrifft, so auch auf den Kritikpunkt, dass Bewerberinnen und Bewerber im Falle von Absagen kein Feedback erhalten würden (PD t9, 75 f.).

Mit der Ausschreibung der vakanten Stellen und den am Ende des Berufungsprozesses stehenden Verhandlungen werden zwei weitere Aspekte thematisiert. Wie im Folgenden näher erläutert wird, zeigt sich hier allerdings eine besondere Relevanz der angesprochenen Hürden für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Es wird kritisiert, dass die **Stellenausschreibungen** häufig nur für kurze Zeit öffentlich seien und deshalb leicht übersehen

werden könnten (PD t7, 83). Insgesamt wird angeregt, dass vakante Stellen sichtbarer für Interessierte sein sollten (NB t5, 66). Der Hauptkritikpunkt in dieser Hinsicht zielt allerdings darauf, dass die Leistungserwartungen, die mit der Stelle verbunden sind, nicht deutlich zum Ausdruck kommen würden (PD t7, 69, 83; NB t8, 96, 98).

„I think what should be improved is really/[...] to really state very specifically what they're expecting from a W2 or a W3 or a W1. Sometimes, they are. Some universities, I've noticed they're PRETTY GOOD. They'll say, 'We expect SO MANY, so many years' or yesterday I found a posting. It was from Denmark, but they already said, 'minimum number of scientific publications would be considered this.' And, of course, it doesn't have to be a black or white rule, but it at least gives an idea of, okay, WOULD I be a potential candidate to apply? [...] Because, for me coming from the outside, it's very/I mean, I didn't even know that W1s existed until two years ago. Because a person never really saw them. And I always wonder what is with the Ws and why is it W3 and then sometimes W2? And, yeah, I think if that's stated VERY CLEARLY in the job posting, then instead of just being assumed, that would be a BIG help. And ALSO for other internationals applying from abroad“ (PD t7, 69).

Dieser Aspekt ist vor dem Hintergrund eines generell höheren Informationsbedarfs aufseiten der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu sehen. Zu Benachteiligungen bzw. zu gefühlter Intransparenz kommt es daneben auch im Kontext der eigentlichen Berufungsverhandlungen. Eine Person, die zum Zeitpunkt ihrer Berufung nach eigener Aussage wenig Systemkenntnisse besaß, empfand die Verhandlungen als schwierig und intransparent und berichtet von konkreten Nachteilen, die sie im Zuge der Berufungsverhandlungen erfahren habe, weil ihr Informationen vorenthalten worden seien (NB t4, 80, 82). Eine andere Person vermutet, während ihres langandauernden Berufungsverfahrens (15 Monate) sei es zu Absprachen zwischen der Universität und einem Unternehmen gekommen, an der sie sich ebenfalls auf eine vakante Stelle beworben hatte (NB t6, 44).

Sonstige Hürden

Von den Interviewpartnerinnen und -partnern werden darüber hinaus weitere Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur benannt, wobei es sich um singuläre Nennungen handelt bzw. um Aspekte, die mit einer geringen Häufigkeit genannt wurden. Auf diese Punkte kann hier lediglich kursorisch eingegangen werden. Am häufigsten wird die fehlende oder unzureichende persönliche Vernetzung (ob innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft oder ob innerhalb der Einrichtung, an der die Person tätig ist, wird nicht mit der notwendigen sprachlichen Differenzierung zum Ausdruck gebracht) genannt (PD t5, 76; PD t9, 75; PD t11, 84, 86; PD t12, 62, 74). Zwar gilt dieses Hemmnis in gleicher Weise für internationale wie für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, von einer Person wird allerdings das Argument vorgebracht, dass sich Mobilität in gewisser Hinsicht negativ auf den Aufbau persönlicher Netzwerke auswirken kann: Denn aufgrund der Kürze von Aufenthalten sei es nicht im gleichen Maße möglich, Kontakte aufzubauen und zu pflegen wie für Personen, die längere Zeit an einem Ort tätig sind (PD t12, 62). Neben allgemeinen Einschätzungen zu den Schwierigkeiten für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, das Karriereziel Professur zu erreichen, werden geschlechtsspezifische Hürden angesprochen (NB t4, 84; PD t9, 60), fehlende Lehrerfahrung (PD t12, 62, 68) sowie eine in Deutschland schwierige Situation, was den Zugang zu Wohnraum anbetrifft (PD t5, 70).

5.2.7 SPRACHE

Das Thema Sprache wurde bereits im Zusammenhang mit Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur aufgegriffen (vgl. 5.2.6). Auf das Thema Sprache als Hürde wird in diesem Abschnitt deshalb nicht noch einmal gesondert eingegangen. Vielmehr wird besprochen, welche Relevanz deutschen Sprachkenntnissen für die akademische Karriere der Befragten zukommt, wie diese ihre Sprachkenntnisse einschätzen, welche Maßnahmen zum Spracherwerb ergriffen wurden und wie diese bewertet werden.

TABELLE 5: RELEVANZ DEUTSCHER SPRACHKENNTNISSE (AKADEMISCHE KARRIERE)

Relevanz dt. Sprachkenntnisse	Häufigkeit	%	Männer	Frauen	Postdocs	Neuberufene
Relevanz bzw. hohe Relevanz	14	66,7	8	6	7	7
keine bzw. geringe Relevanz	5	23,8	2	3	3	2
Relevanz unklar	2	9,5	2	0	2	0
insgesamt	21	100,0	12	9	12	9

In den Interviews wurden die internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler danach gefragt, welche Rolle deutsche Sprachkenntnisse für den Erfolg ihrer akademischen Karriere in Deutschland spielen.³³

Für 14 der interviewten Personen (66,7 %) – und damit mehr als die Hälfte – sind deutsche Sprachkenntnisse für ihre akademische Karriere in Deutschland relevant bzw. hoch relevant, davon sind acht Männer und sechs Frauen. Das Verhältnis von Postdocs zu Neuberufenen ist in dieser Hinsicht (jeweils N = 7) ausgeglichen. Fünf Personen messen deutschen Sprachkenntnissen keine bzw. nur eine geringe Relevanz bei. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern (zwei Männer, drei Frauen) sowie zwischen den befragten Subgruppen (drei Postdocs, zwei Neuberufene) ist annähernd ausgeglichen. In den Interviews mit zwei männlichen Postdocs blieb die Relevanz unklar.

Von denjenigen, die das Thema als relevant bzw. hoch relevant erachten, werden als Gründe u. a. genannt, deutsche Sprachkenntnisse seien ausschlaggebend für den **Ruf auf eine Professur** (NB t6, 44, 80; NB t8, 120, 136) oder wichtig, wenn langfristig eine Professur an einer Universität in Deutschland angestrebt wird (NB t1, 83). Ein Neuberufener ist der Meinung, dass deutsche Sprachkenntnisse besonders dann von Vorteil sind, wenn die Bewerbung auf eine Professur an einer kleineren, weniger international ausgerichteten Universität erfolgt:

„Also ich glaube es wird schwierig, wenn man die Sprache nicht spricht, denn man muss ja Grundvorlesungen halten und die sind nun einmal auf Deutsch. Sprich, wenn man Deutsch kann, hat man schon gewisse Vorteile. Ist ganz klar. [...] Ich weiß

halt nicht, ob das auch der Fall gewesen wäre, wenn ich, was weiß ich, mich nach München oder dergleichen beworben hätte. Ich weiß nicht, ob da die deutsche Sprache so eine zentrale Rolle spielt, aber bei Universitäten, die halt sagen wir mal, ein wenig kleiner sind, ist es schon so, dass viele der Studiengänge nun einmal auf Deutsch sind und dass die Kollaborationen auch auf Deutsch funktionieren größtenteils. Und das war auch so vor [Zeitangabe, Beginn Prof.]. Und dementsprechend war Deutsch eigentlich ein Muss, ganz einfach“ (NB t8, 120).

In dieser Aussage spiegelt sich der bereits in 5.2.6 thematisierte Aspekt der **Lehre** wider, für die deutsche Sprachkenntnisse insbesondere in Bachelorstudiengängen eine Rolle spielen.

Das Beherrschen der deutschen Sprache ist v. a. aus der Perspektive von Inhabern und Inhaberinnen einer Tenure-Track-Professur von Bedeutung (NB t1, 83; NB t9, 84), denn, so äußert sich ein Neuberufener, im Kontext von Tenure-Track sei Deutsch wichtig für eine positive Evaluierung:

„So, since I was in this tenure-track position, German was not requested when I applied. But it is part of my evaluation, the fact that I will either be able to teach in German at the end of my tenure-track, that is in [Time in which tenure-track professorship ends] years from now. Or I need to show that I'm taking classes so that at least I'm committed to learn. So, luckily this is sort of flexible in my evaluation. So, it's not that I absolutely have to teach in German. But I know that this will be more and more important. So, for instance, if one day I want to move from [City 1, Prof.] and apply for a professorship somewhere else in Germany, I mean, if you apply for a W3 and you don't speak German, of course it's very hard to get it, right. I mean, I know that this happens“ (NB t1, 83).

33 Die nachfolgende Auszählung zur Relevanz des Themas erfolgte entlang der Anzahl der Dokumente mit dem entsprechenden Code.

Derselbe Neuberufene schildert seine Erfahrung, dass, je länger er in Deutschland sei, die Erwartung seines (akademischen) Umfelds an seine Deutschkenntnisse steigen würde. Dies habe neben der Lehre v. a. auch für die akademische Selbstverwaltung eine entscheidende Bedeutung. Der Befragte engagiere sich sehr für die Lehre und möchte dies auf höchstem fachwissenschaftlichem Niveau tun. Er habe darum Sorge um einen Qualitätsverlust, wenn er sich zu sehr auf die Verwendung der deutschen Sprache im Unterricht konzentriert:

„But if you are already in Germany since [Period of time in Germany] years, as I am, or maybe if I wait and I will be in Germany for eight or so. Then definitely they would expect me to speak German. And of course, I will be able to speak, and I am already able to speak German. I just don't feel confident. And I think that's the main disadvantage because the reasons why you need German in academic career in my opinion is because of this self-administration. So, if you are part of the senate, if you go to meetings; and these are done in general in German. So, for all these administrative parts you need it. And the other big thing is for the teaching. And that's the most difficult part for me because I'm really committed to teaching. And I always try to do it at a top level. And I'm always afraid that when I'm not a hundred percent confident with the language, I'm always afraid that the quality of the teaching will drop dramatically because I have to focus on what I'm saying rather than on the [Nat.] content. And that's why, that's my main challenge at the moment, main obstacle“ (NB t1, 83).

Andere Aussagen von Personen, die deutsche Sprachkenntnisse als relevant oder hoch relevant für eine akademische Karriere in Deutschland erachten, lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die deutsche Sprache sei allgemein entscheidend oder könne förderlich sein für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere in Deutschland und die Partizipation an der Universität (PD t1, 102; PD t2, 108; PD t3, 84; PD t9, 103; PD t10, 92; PD t11, 110; NB t1, 83; NB t2, 93; NB t8, 136; NB t9, 84). Daneben sei Deutsch wichtig für eine gute **(fachliche) Zusammenarbeit an der Universität** (PD t7, 94). Förderlich für den beruflichen Erfolg sei es außerdem, neben

Deutsch und Englisch möglichst weitere Fremdsprachen zu beherrschen (NB t8, 136).

Eine Nachwuchswissenschaftlerin ist der Meinung, dass das Beherrschen der deutschen Sprache zum Teil mehr Bedeutung habe als fachliche Kenntnisse, um als Wissenschaftlerin in Deutschland wahrgenommen zu werden:

„Also, ohne Deutsch zu sprechen, man kann sich gar nicht vorstellen, hier zu bleiben. [...] [W]enn man hier von Anfang an aufbauen möchte und dann hier wahrgenommen werden wird und überhaupt verstehen möchte, was passiert und was sind die Möglichkeiten und Bedingungen, die deutsche Sprache ist wirklich die zentrale Grundlage, würde ich fast sagen. Manchmal auch viel mehr als superstarke, fachliche Kenntnisse. Die muss man auch haben, aber wenn man superbegabt ist, fachlich, und kann das nicht ausdrücken/. Ich habe schon Menschen, die superschlau waren, gesehen, und die super viel in sich hatten. Und die konnten das nicht ausdrücken und werden nicht wahrgenommen. Deswegen halte ich tatsächlich die Sprache für wirklich für eine/, also, ist nicht DIE zentrale Voraussetzung, aber eine von den zentralen Voraussetzungen, um hier wissenschaftlich tätig zu werden“ (PD t9, 103).

Dieselbe Befragte gibt an, das Erlernen der deutschen Sprache sei für sie eine Motivation gewesen, ihre berufliche Entwicklung in Deutschland voranzutreiben (PD t9, 52).

Von denjenigen, die deutschen Sprachkenntnissen keine oder nur eine geringe Relevanz für den Erfolg ihrer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland beimessen, wird als Grund hauptsächlich genannt, die deutsche Sprache sei nicht oder derzeit nicht ausschlaggebend für den eigenen fachwissenschaftlichen Zusammenhang und/oder Forschungskontext, da die Kommunikation im Wesentlichen auf Englisch erfolge (PD t6, 121 ff.; PD t11, 114 ff.; NB t4, 118). Eine Person äußert, Deutsch habe für die Berufung auf ihre Professur keine große Rolle gespielt (NB t5, 110). Eine andere Person schildert, sie befände sich derzeit in einem Auslandsaufenthalt im Rahmen eines Stipendiums, weswegen Deutschkenntnisse für sie im Moment nicht erforderlich seien (PD t8, 88).

TABELLE 6: SPRACHKENNTNISSE

Deutschkenntnisse	Häufigkeit	%	Männer	Frauen	Postdocs	Neuberufene
Grundkenntnisse (bis B1)	12	57,1	7	5	7	5
gut, sehr gut (B2–C1)	4	19,1	2	2	2	2
sehr gut, fließend (C1–C2)	4	19,1	2	2	2	2
keine/kaum	1	4,8	1	0	1	0
insgesamt	21	100,0	12	9	12	9

Sprachkenntnisse

Die Befragten schätzten in den Interviews ihre deutschen Sprachkenntnisse, orientiert am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER), wie folgt selbst ein:

Zwölf Befragte – und damit mehr als die Hälfte der interviewten Personen (57,1 %) – gaben an, über Grundkenntnisse der deutschen Sprache zu verfügen, davon sind sieben Männer und fünf Frauen sowie sieben Postdocs und fünf Neuberufene. Über gute oder sehr gute Deutschkenntnisse verfügen vier Personen (19,1 %), davon jeweils zwei Männer und zwei Frauen sowie zwei Postdocs und zwei Neuberufene. Weitere vier Personen (19,1 %) gaben an, Deutsch sehr gut bzw. fließend zu sprechen, wobei das Verhältnis zwischen Männern und Frauen sowie Postdocs und Neuberufene identisch mit der Gruppe derjenigen ist, die Deutsch gut oder sehr gut sprechen. Lediglich ein männlicher Postdoc gab an, kein oder kaum Deutsch sprechen zu können, jedoch perspektivisch Deutschkurse an der Universität besuchen zu wollen.

Maßnahmen zum Spracherwerb

In den Interviews wurde zudem danach gefragt, welche Unterstützungsangebote die Befragten zur Verbesserung ihrer deutschen Sprachkenntnisse in Anspruch genommen haben und wie sie diese ggf. bewerten. Nachfolgend wird aufgezeigt, welche Unterstützungsangebote die befragten Personen in Anspruch genommen haben oder/und noch in Anspruch nehmen und wie sie die Qualität der Angebote bewerten.

TABELLE 7: MASSNAHMEN ZUM SPRACHERWERB

Maßnahmen	Häufigkeit
Sprachkurs(e): Universität	9
Sprachkurs(e): sonstige	5
Privatunterricht	4
Sprachkurs(e): Forschungsstiftung	3
Sprachkurs(e): Goethe-Institut	2
autodidaktisch	1
unklar	1
insgesamt	25

Insgesamt erfolgten hierzu 25 Nennungen, wobei einzelne Personen von unterschiedlichen Maßnahmen zum Spracherwerb berichteten. Sprachkurse der Universitäten sind die am häufigsten in Anspruch genommenen Unterstützungsangebote zum Erlernen oder zur Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse. Insgesamt wurde dies neunmal genannt. Bei der zweithäufigsten Nennung handelt es sich um sonstige Sprachkurse (fünf Nennungen), dazu zählen Angebote des DAAD, der Volkshochschulen, privater Sprachschulen, außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sowie nicht näher bezeichnete außeruniversitäre Onlinekurse (jeweils eine Nennung). Am dritthäufigsten wurde genannt, dass privater Einzelunterricht genommen wurde (vier Nennungen), gefolgt von Sprachkursen im Zusammenhang mit bzw. gefördert von einer Forschungsstiftung (drei Nennungen) und des Goethe-Instituts (zwei Nennungen).

Im Hinblick auf die **Qualität der in Anspruch genommenen Sprachkurse der Universitäten**³⁴ äußerten sich die Befragten wie folgt: Fünf Personen sind der Meinung, die Qualität sei gut oder sehr gut (PD t2, 111 ff.; PD t4, 97 ff.; PD t10, 99 ff.; NB t1, 86 f.). Eine weitere Person erachtet die Deutschkurse der Universität als hilfreich und findet, dass internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stärker dazu motiviert werden sollten, diese in Anspruch zu nehmen:

*„Ich habe sehr/, ich habe so Kurse tatsächlich an der [Universität 11, PhD 2, LfbA] belegt. So/, nicht nur so normale Sprachkurse, aber auch wissenschaftliche Kommunikation auf Deutsch. Habe ich auch ein Aussprache-Training einmal gemacht. Und ich fand, das war superhilfreich. Ich weiß/, ich kann viel besser wahrnehmen, wo ich auch nicht so gut oder perfekt in der Aussprache bin. Ich bin ein bisschen Perfektionistin mit solchen Sachen. Überhaupt ein bisschen schwieriger. Und ich fand das auch alles superpositiv. Ich finde superwichtig, dass die internationale Wissenschaftler*innen auch motiviert werden, so was zu machen und solche Angebote wahrzunehmen. Auf jeden Fall“ (PD t9, 105).*

Die meisten Äußerungen enthalten jedoch eine weniger positive Bewertung des universitären Kursangebots: Sprachkurse der Universitäten würden nur bis zum Sprachniveau³⁵ B1 angeboten und könnten damit höchstens Grundkenntnisse vermitteln (PD t1, 98; PD t6, 126). Zudem seien die Kurse v. a. auf die Alltagskommunikation ausgerichtet und nicht auf die wissenschaftliche (Fach-)Kommunikation (PD t10, 99 ff.; PD t12, 52; NB t1, 86 f.; NB t3, 110 ff.; NB t7, 98). Ein Postdoc ist der Meinung, die Deutschkurse der Universität dienten eher der Integration in die Gesellschaft und weniger der beruflichen Entwicklung (PD t6, 126). Die Kurse adressierten hauptsächlich Studierende, was insbesondere einige Neuberufene davon abhält, an solchen Kursen teilzunehmen (z. B. NB t5, 112; NB t7, 98). Des Weiteren seien die Kurse zu lang und

wenig effektiv für die Sprachpraxis (NB t3, 116 ff.; NB t7, 98). Beklagt werden zudem zu große Gruppen (PD t11, 120; NB t2, 94 ff.), zu wenig konkrete Sprachpraxis (PD t11, 120), ein zu großer Zeitaufwand (NB t2, 94 ff.) sowie ungewöhnliche Zeiten und Räumlichkeiten. Die Kurse

„are too time consuming. Like they're large groups and they are like at weird hours at the student dormitory areas“ (NB t2, 94 ff.).

Die Kurse seien darüber hinaus nicht oder kaum an den Bedarfen der Teilnehmenden orientiert:

„I do know that the universities, when they offer these like fast-track courses and in general courses for German language, it's usually/Yes, how to say? The group is quite big, and the focus is kind of lost on each person and there is really little of practice. And I think, like especially when you are already at higher levels, you actually need to just speak and practice it rather than to go backwards and like learn articles and stuff like that. So, I would say the focus is a bit lacking in like speaking and trying to show to people that it's actually a nice language to communicate with“ (PD t11, 120).

Eine befragte Person hält die Qualität der Kurse allgemein für nicht gut (NB t3, 110 ff.), eine andere für schlecht:

„There are two kind of courses. One is free of charge here for us. Another one is, I mean, it is not free. But the course quality is awful. And the other one that is free/I mean it LACKS from some perspective. For example, the speaking part is not very good. So, I have to find other courses outside the university“ (PD t5, 95 f.).

Wie bereits in 5.2.4 angedeutet, halten einige Befragte ein **Angebot oder Unterstützung seitens der Universitäten für Intensivsprachkurse bzw. für die Wissenschaftskommunikation** für wünschenswert. Dies können z. B. Kurse in kompakter Form (PD t4, 97) oder/und spezielle

34 Da der Fokus der Studie auf Maßnahmen der Universitäten zur Förderung von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegt, wird nachfolgend nur auf die Qualität der Deutschkurse, die von den Universitäten angeboten werden, eingegangen. Die Qualität der Deutschkurse von anderen nicht universitären Anbietern wird im Rahmen des Berichts nicht erörtert.

35 Gemeint sind die Sprachniveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) (vgl. Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER) 2023).

Deutschkurse für internationale Forschende sein, um auf diese Weise Sprachziele (z. B. zum Erlangen einer Professur) in möglichst kurzer Zeit zu erreichen (PD t5, 76). Dabei besteht der Wunsch, dass die Universitäten qualitativ bessere und auf die Zielgruppe internationaler Forscher bzw. individuell auf die eigene Person („Eins-zu-eins-Training“) zugeschnittene Angebote vorhalten oder dabei unterstützen, solche Angebote zu organisieren (NB t7, 98). Ein Befragter fände es hilfreich, für eine Weile von der Universität freigestellt zu werden, um Deutsch für einige Monate in einem Intensivsprachkurs zu lernen:

„It’s very important. Without GERMAN, I cannot achieve what I want to do. It’s very difficult to be fluent speaking in German, and to express myself quickly too. And I wish that if I can stop my work for example, three or four months to do an intensive course in Goethe Institute, for example, or something like this, and this would help me a lot. And I hope the university can arrange something for this“ (PD t10, 92). Dies würde auch davon entlasten, den zeitaufwendigen Spracherwerb neben dem ohnehin schon fordernden Arbeits- und Forschungsalltag leisten zu müssen.

Ein Postdoc würde die Vermittlung privater Sprachtutoren und -tutorinnen begrüßen (PD t6, 128), ein Neuberufener wünscht sich ein Programm zur Unterstützung von internationalen Forschenden, das speziell auf die Bedarfe von (neuberufenen) Professoren und Professorinnen ausgerichtete Deutschlehrerinnen und -lehrer vermittelt:

„So, I don’t have much time. And then when I want to learn German, I want to take the advantage the maximum as possible. You know? I don’t want to have, like, a course that we, I don’t know, do some basic exercises, what’s your name and so on. And I don’t have time to lose, so that’s why I start to look for private teachers. But even so, it was very hard. So, for instance, if there is a program in Germany

to help international researchers that basically can hire or can help us to select professionals that can work with professors, that would be really great. So, for instance, there are coaches that work only for newly appointed professors, and they are expert on that. But unfortunately, I’ve never met a German teacher that could do that. So, that would be something that could be very helpful“ (NB t3, 116 ff.).

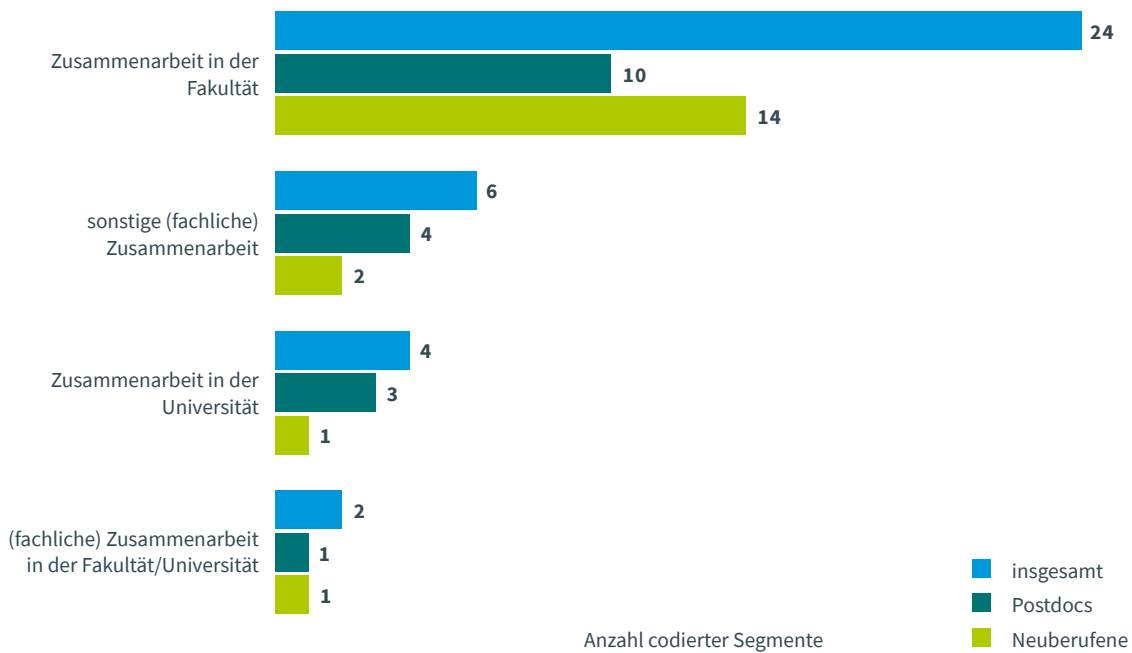
Dass die deutsche Sprache – neben anderen Aspekten – eine zentrale Rolle auch für die berufliche und soziale Integration der internationalen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in die Universität spielt, zeigen die folgenden Abschnitte 5.2.8–5.2.10 auf.

5.2.8 (FACHLICHE) ZUSAMMENARBEIT

Postdocs und Neuberufene wurden danach gefragt, wie sie die fachliche Zusammenarbeit bzw. die Zusammenarbeit in der Fakultät und in der Universität erleben. Die Antworten lassen sich drei Bereichen der Kooperation zuordnen: der Fakultät, der Universität und weiteren Bereichen wie z. B. Exzellenclustern oder Kooperationen mit anderen Universitäten (Subcode „Sonstige [fachliche] Zusammenarbeit“). Aus Abbildung 12 geht hervor, dass die häufigsten Nennungen die Zusammenarbeit in der Fakultät thematisieren. Hierzu äußern sich die Neuberufenen etwas häufiger als die Postdocs. Deutlich weniger Äußerungen liegen zur sonstigen (fachlichen) Zusammenarbeit und zur Zusammenarbeit in der Universität (z. B. mit anderen Fakultäten/Fachbereichen oder mit der Universitätsverwaltung) vor. In beiden Fällen äußern sich die Postdocs etwas häufiger als die Neuberufenen.

Zwei Äußerungen konnten keiner der drei genannten Subcodes eindeutig zugeordnet werden. Sie wurden daher mit einem eigenen Subcode „(Fachliche) Zusammenarbeit in der Fakultät/Universität“ codiert.

ABB. 12: SUBCODES ZU (FACHLICHER) ZUSAMMENARBEIT



Zusammenarbeit in der Fakultät

Am häufigsten äußern sich die interviewten Personen zur Zusammenarbeit in der Fakultät. Die Zusammenarbeit wird überwiegend als positiv beschrieben, selten als negativ und in einigen wenigen Fällen bleibt unklar, wie die Zusammenarbeit durch die Befragten bewertet wird.

Die gute Zusammenarbeit wird gefördert durch **fakultätsspezifische Austauschformate und Forschungszusammenhänge** bzw. durch ein entsprechend gestaltetes **Forschungsumfeld**. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise ein regelmäßig stattfindendes Brown-Bag-Seminar für den fakultätsinternen Austausch über Forschung hervorgehoben (PD t1, 90). Zwei Postdocs beschreiben die fachliche Zusammenarbeit bzw. die Beteiligung an Forschungsgruppen der Fakultät als förderlich für die eigene Karriere (PD t5, 82; PD t10, 86), einer dieser Postdocs findet außerdem die regelmäßigen Fakultätssitzungen hilfreich und findet dort Gehör für seine Anliegen (PD t10, 86). Vonseiten der Neuberufenen wird geäußert, dass die Professur bzw. das eigene Fachgebiet eine breit vernetzte und gute fachliche Zusammenarbeit in der Fakultät voraussetze (NB t2, 85), eine sehr gute Zusammenarbeit mit anderen bereits etablierten Professoren und Professorinnen in der Fakultät bestehe

(NB t1, 77), und es wird die Zusammenarbeit v. a. mit den jüngeren Kolleginnen und Kollegen in der Fakultät positiv hervorgehoben (NB t3, 101).

Nach der Zusammenarbeit innerhalb der Fakultät gefragt, beziehen einige der Befragten ihre Aussagen etwas enger gefasst auf die **Zusammenarbeit im Institut oder/und im Projekt**, für das sie tätig sind (PD t9, 89; NB t5, 98; NB t8, 110). Die Zusammenarbeit auf dieser Ebene wird durchweg positiv, als „aktiv“ (NB t5, 98) „extrem kollegial“, „eng“ und „intradisziplinär“ (NB t8, 110) beschrieben.

Im Hinblick auf die **Arbeitsatmosphäre** in der Fakultät äußerten sich die Befragten zum Teil sehr unterschiedlich. Einige der interviewten Personen erleben diese als positiv oder sehr positiv, beispielsweise wird das Kollegium als hilfsbereit, offen, freundlich und kooperationsbereit beschrieben, auch im Vergleich zu anderen Fakultäten an Universitäten in Deutschland. Für einen der befragten Neuberufenen war dies ein Grund, sich auf die Juniorprofessur zu bewerben:

„Und selbst außerhalb diese [Forschungsvorhaben im Rahmen einer Förderlinie] sind die Kollegen unglaublich hilfsbereit und kooperationsbereit. Also es gibt besonders im Vergleich zu anderen Kollegen

und anderen Fakultäten in Deutschland, würde ich sagen, die [Fakultät, Nat.] in [Universität 22, Prof.] ist sehr bereit zu zusammenarbeiten und sehr offen und sehr nett und ich fühle mich sehr wohl tatsächlich hier. Das ist ein Grund, warum ich dachte mir, warum ich bereit war, dann mich tatsächlich auf diese Stelle zu warten, weil die Kollegen sind besonders, wenn man andere [Fakultäten, Nat.] betrachtet, besonders bereit zu[r] Kooperation und Offenheit“ (NB t6, 72).

Ein Postdoc, der bereits Erfahrungen an mehreren deutschen Universitäten hat, fühlt sich bislang im Kollegium immer gut integriert und respektiert (PD t3, 87 ff.). Eine Neuberufene äußert, im Institut seien bis auf eine Ausnahme alle Professorinnen und Professoren ihr gegenüber freundlich und aufgeschlossen (NB t5, 98).

Nach der Zusammenarbeit in der Fakultät gefragt, werden auch negative Aspekte benannt. Eine Neuberufene berichtet davon, dass sie sich aufgrund ihres Migrationshintergrunds und aufgrund sprachlicher Hürden teilweise ausgeschlossen von Aktivitäten der Fakultät fühlt (z. B. bei Orientierungsveranstaltungen für Studieninteressierte und bei der Lehre im Bachelorstudiengang) (NB t5, 108).³⁶ Eine andere Neuberufene beurteilt die Zusammenarbeit in der Fakultät zwar grundsätzlich positiv, beklagt jedoch auch zeitweise Gefühle der Einsamkeit und Isolation, die sie ebenfalls u. a. auf sprachliche Hürden zurückführt:

„Sometimes I see colleagues in the corridor. They are nice, they say hello. Most of the time, the conversation cannot go further than, like, research talk. Also, personally, if I don't live there, it is a bit hard to hang out with people, right? But it also varies from people to people. Some people are really nice and approachable. And when I have questions, I could essentially just say: ‚Okay, I email and ask.‘ Some professors have this ambivalent approach, meaning that if you want to talk to me you have to (be good to me?) first and you wouldn't know whether they are in the office. So, that then a little bit more difficult to just have, like, a sense of

community. And there are sometimes, probably once a year, we have this joined lunch in the faculty. And we know a little bit about others. But I would say, in general, one can feel pretty much isolated there. Even if you go for (venture?) then at some point someone started then to talk in German, then you cannot chip in because you don't want to be rude (laughs) and say: ‚Can you speak English?‘ So, that's a bit of a twisty way I think“ (NB t9, 78).

Ein Neuberufener schildert, ein schlechtes Management der Fakultät und eine negative Zusammenarbeit auf professoraler Ebene wirkten sich negativ auf das Arbeitsklima aus:³⁷

„And the management here is terrible. And the cooperation among professors, it's terrible. I don't have any other word. It's really terrible“ (NB t3, 101). Trotz der negativen Gesamteinschätzung spricht dieser Neuberufene aber auch von Kolleginnen und Kollegen an der Fakultät, mit denen er viel und gut zusammenarbeite. Trotz der mitunter widrigen Umstände innerhalb der Fakultät ist der Befragte insgesamt zufrieden mit seinem Lehrstuhl und hebt die guten fachlichen Kooperationen hervor (NB t3, 101).

Von einigen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird darüber hinaus thematisiert, dass die ansonsten gute fachliche Zusammenarbeit aus verschiedenen Gründen nur eingeschränkt möglich sei; ein Postdoc und zwei Neuberufene führen dies auch auf die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten während (und zum Teil noch nach) der **Coronapandemie** zurück (PD t6, 120; NB t2, 85; NB t7, 88). Einige Befragte beklagen darüber hinaus, persönliche Kooperationen seien erschwert durch den **Standort ihres Arbeitsplatzes**, der räumlich entfernt vom Universitätscampus sei (PD t11, 104; NB t2, 89; NB t7, 88), oder durch das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort (NB t7, 88; NB t9, 68, 78).

Eine Nachwuchswissenschaftlerin berichtet, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen finde ausschließlich online statt, was darauf zurückzuführen ist, dass sie zum Zeitpunkt des

36 Vgl. hierzu auch den Abschnitt zu Sprache als Hürde (5.2.6).

37 Der folgende Abschnitt 5.2.10 führt hierzu noch genauer aus, wenn es um Aspekte der sozialen Interaktion geht.

Interviews einen obligatorischen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihres Postdoc-Stipendiums absolviert (PD t12, 94).

Sonstige (fachliche) Zusammenarbeit

Im Hinblick auf die sonstige fachliche Zusammenarbeit äußerten sich vier Postdocs und zwei Neuberufene. Dazu werden die **Zusammenarbeit mit anderen Universitäten** (PD t1, 90; PD t5, 82; PD t11, 102 ff.), mit **Exzellenzclustern** (PD t4, 80) **oder Sonderforschungsbereichen** (NB t6, 72) sowie mit **außeruniversitären Forschungseinrichtungen und mit diversen Industrieunternehmen** (NB t2, 87) gezählt. Hierzu äußerten sich die Befragten durchweg positiv.

Zusammenarbeit in der Universität

Zur fachlichen Zusammenarbeit in der Universität haben sich lediglich zwei Postdocs und ein Neuberufener geäußert. Ein Postdoc bezieht seine Aussage auf verschiedene Arbeitsgruppen innerhalb der Universität und schildert, dass die erlebte Zusammenarbeit im Rahmen eines Clusters bzw. einer DFG-Förderung hilfreich für die eigene Forschung sei (PD t2, 100). Ein Neuberufener betont den interdisziplinären Gedanken seiner Fachdisziplin im Speziellen und der Universität im Allgemeinen und hebt die Zusammenarbeit mit anderen Fakultäten der Universität hervor (NB t8, 110).

Eine Nachwuchswissenschaftlerin beklagt, in ihrem Fall sei die Zusammenarbeit in der Universität nicht nur durch den Standort ihres Arbeitsplatzes, sondern zusätzlich auch dadurch erschwert, dass die Kooperationsbereitschaft innerhalb der Universität (z. B. mit anderen Fakultäten) offenbar begrenzt sei (PD t11, 104).

Im Hinblick auf die **Zusammenarbeit mit dem nicht wissenschaftlichen Bereich (z. B. Universitätsverwaltung)** äußert dieselbe Nachwuchswissenschaftlerin, diese sei nicht ausreichend ausgerichtet auf die Bedarfe wissenschaftlich Tätiger:

„[S]o, I would say the infrastructure is still accessible and fine, yes. I would say more like collaboration problems, like not really fitting the scientific interests and then/yes“ (PD t11, 106).

Zusammenarbeit in der Fakultät/Universität

Die Äußerungen von zwei Befragten (eine Postdoktorandin, eine Neuberufene) konnten nicht eindeutig den Subcodes „Zusammenarbeit in der Fakultät“ oder „Zusammenarbeit in der Universität“ zugeordnet werden und wurden daher mit einem eigenen Subcode „(Fachliche) Zusammenarbeit in der Fakultät/Universität“ codiert.

Die Neuberufene äußert, sie fühle sich umfassend eingebunden in wichtige Prozesse der Forschungsförderung. Nach ihrer Berufung sei sie umgehend in ein Forschungsförderungsprogramm aufgenommen worden und habe entsprechende Ressourcen seitens der Universität dafür zur Verfügung gestellt bekommen. Sie sei an der Ausarbeitung eines neuen kollaborativen Forschungszentrums beteiligt und eingebunden in Überlegungen, eine Graduiertenschule zu eröffnen. Sie sei außerdem beteiligt an Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und diversen Industrieunternehmen (NB t2, 87).

Die Postdoktorandin schildert, dass sie ihre bisherigen Arbeitserfahrungen im Heimatland in der Universitätsverwaltung, im Lehrkörper und mit Universitätshierarchien als vorteilhaft für die Zusammenarbeit an der aktuell sie beschäftigenden Universität empfindet. Zudem würde es ihr Vorteile verschaffen, dass sie die deutsche Sprache beherrscht (PD t7, 94). Zugleich berichtet sie von Erlebnissen positiver Diskriminierung³⁸, in dem weniger ihre Forschungsleistung gesehen und stattdessen ihr Erfolg als Nachwuchswissenschaftlerin eher darauf zurückgeführt werde, dass sie eine Frau mit internationalem Hintergrund und zudem mit deutschen (und englischen) Sprachkenntnissen sei:

38 „Positive Diskriminierung“ wird hier verstanden als relative Bevorzugung aufgrund bestimmter Merkmale (z. B. Geschlecht oder Herkunft), die eine Person/Gruppe aufweist (Pfeifer 1995).

„But overall, everything has been positive, and mostly positive comments, although I don't know how to take them. So, QUITE OFTEN, now people know that I'm maybe pursuing a/well, at least that I'm pursuing a habilitation. And then the comments are always like, ‚Oh yeah, you'll be great in the German research field. You're a woman, you're international, you speak English and German'. There's nothing more anyone can want. It's POSITIVE, I assume. But I always think, oh, that's the only reason? Not because of my research or not because of/Yeah. But, so it's/“ (PD t7,94).

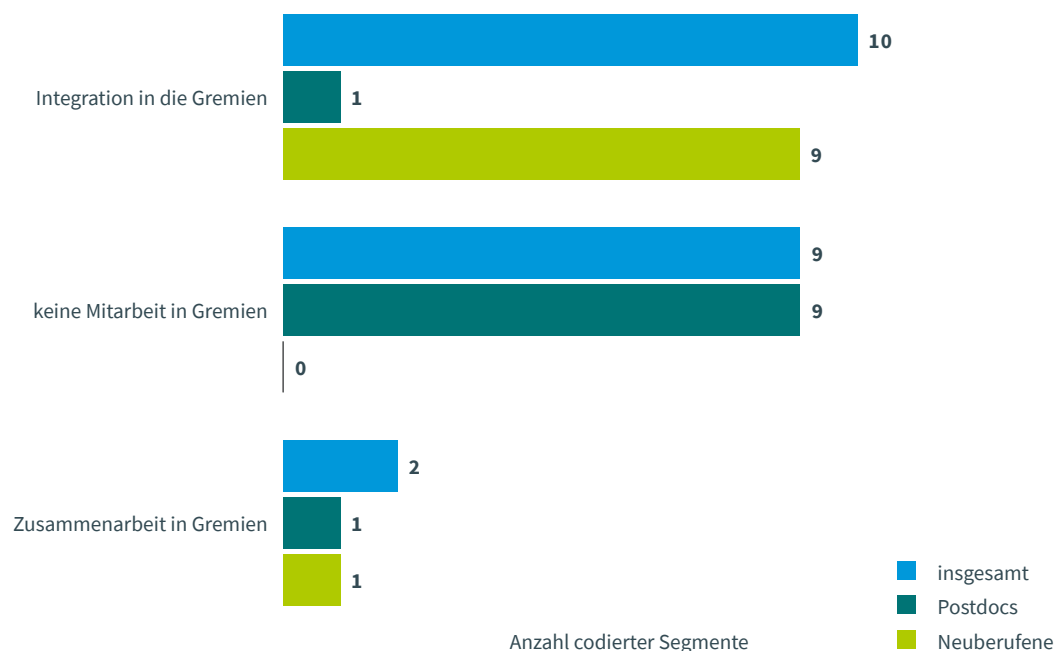
Der nachfolgende Abschnitt widmet sich einem weiteren Aspekt der Zusammenarbeit, der an einzelnen Stellen im Bericht bereits angeklungen ist (vgl. 5.2.6) und wegen seiner Vielschichtigkeit noch gesondert betrachtet werden soll. Es handelt sich um die Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung, und hier

spezifisch um das Erleben der Zusammenarbeit und die Integration in das Kollegium.

5.2.9 MITARBEIT IN GREMIEN DER AKADEMISCHEN SELBSTVERWALTUNG

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden danach gefragt, ob sie sich in Gremien der akademischen Selbstverwaltung (z. B. im Fakultätsrat oder in Berufungskommissionen) beteiligen, wie sie ggf. die Mitarbeit erleben und inwieweit sie sich als Mitglied innerhalb des Kollegiums einbezogen fühlen. Um die entsprechenden Textsegmente zu codieren, wurden die Subcodes „Zusammenarbeit in Gremien“ und „Integration in die Gremien“ vergeben. Da sich im Verlauf der Interviews gezeigt hat, dass insbesondere Angehörige der Subgruppe Postdocs nicht an Gremienarbeit beteiligt sind, wurde zusätzlich der Subcode „Keine Mitarbeit in Gremien“ vergeben.

ABB. 13: SUBCODES ZU MITARBEIT IN GREMIEN



Aus Abbildung 13 geht hervor, dass sich die Befragten am häufigsten zur Integration in die Gremien geäußert haben. Es zeigt sich, dass hier überproportional häufig Einschätzungen aus der Gruppe der Neuberufenen vorliegen, was auch darauf zurückzuführen ist, dass nur wenige Angehörige der Gruppe Postdocs an Gremienarbeit überhaupt beteiligt sind: Insgesamt geben neun von zwölf interviewten Postdocs an, nicht an Gremien mitzuwirken.

Aussagen zur Zusammenarbeit in den Gremien sind weniger häufig; lediglich ein Postdoc und ein Neuberufener schildern ihre Eindrücke dazu.

Integration in die Gremien

Zehn Personen (neun Neuberufene, ein Postdoc) haben sich zur Frage geäußert, wie gut sie sich in Gremien der akademischen Selbstverwaltung integriert fühlen. Vier Personen (drei Neuberufene, ein Postdoc) fühlen sich als gleichberechtigtes Mitglied im Kollegium bzw. an der Fakultät einbezogen, zwei Neuberufene fühlen sich mit Einschränkungen gleichberechtigt einbezogen und drei Neuberufene fühlen sich nicht als gleichberechtigtes Mitglied der Fakultät. Eine Neuberufene habe zwar bereits an Gremiensitzungen teilgenommen, könne aber aufgrund ihrer erst kurzen Beschäftigungsdauer und der durch die Coronapandemie bedingten Kontakteinschränkungen den Grad ihrer Integration noch nicht einschätzen.

Zu den Gremien, an denen die Personen bislang mitwirkten, werden in den Interviews gezählt (Mehrfachnennungen möglich): Einstellungskommission, Berufungskommission(en), Kommission zur Mittelvergabe der Fakultät, Prüfungskommission der Fakultät, Promotionsausschuss, Ausschüsse/Kommissionen (unspezifisch), Fakultäts(rats)sitzungen, fachwissenschaftliches Kolloquium, Institutsrat sowie allgemein Gremiensitzungen der Fakultät.

Der am häufigsten genannte Aspekt im Zusammenhang mit der Integration in die Gremien ist die **Sprache**. Dass die deutsche Sprache als Hürde in Gremiensitzungen empfunden wird, wurde bereits exemplarisch aufgezeigt (vgl. 5.2.6). Zwei Neuberufene sind der Meinung,

sprachliche Hürden (Deutsch als Fremdsprache) schränken die gleichberechtigte Teilnahme an Gremiensitzungen ein (NB t5, 108; NB t9, 81 f.). Eine Neuberufene berichtet, aufgrund sprachlicher Hürden agiere sie manchmal zurückhaltend, fühle sich aber aufgrund dessen nicht ausgeschlossen oder übergangen (NB t7, 94). Eine Angehörige der Gruppe Postdocs hatte zu Beginn ihrer Tätigkeit Bedenken, ihr Deutsch sei nicht „*technokratisch*“ genug, dies habe sich jedoch als unbegründet herausgestellt (PD t7, 102). Ein Neuberufener schätzt sein sprachliches Ausdrucksvermögen als großen Vorteil im Hinblick auf die Integration in die Gremien ein:

„Yes, to be honest, maybe because of the way I talk and so on, I really feel equally listened. So, as I worked very hard and very dedicated, and I have this example very clear in mind, I never felt like when we have a committee or something like that that people don't pay attention [to] me just because I'm a foreigner, to be honest. That was never an experience I had. [...] And about [...] me, I felt that I was equally treated in this sense. When there is a vote, my vote counts as the others“ (NB t3, 105).

Ein anderer Aspekt, der im Zusammenhang mit der Integration in die Gremien geschildert wurde und der zum Teil auch mit sprachlichen Hürden korrespondiert, lässt sich am ehesten als **Phänomen der unbewussten Voreingenommenheit („unconscious bias“)** bezeichnen. Dies mutmaßen zwei Neuberufene (NB t4, 111 ff.; NB t9, 81 f.) aufgrund ihrer Erfahrungen mit Gremienarbeit. Eine Neuberufene habe manchmal das Gefühl, nicht als gleichberechtigt angesehen zu werden, in dem sie zwar nicht prinzipiell ausgeschlossen, aber auch nicht aktiv für die Gremienarbeit (z. B. im Rahmen von Berufungskommissionen) angesprochen werde. Es würde ihr Zugehörigkeitsgefühl verbessern, wenn sie öfter für die Mitarbeit in Gremien angefragt würde; sie wünscht sich hier eine proaktivere Rolle des Rektorats der Universität und der Fakultäten:

„Perhaps I have the feeling that I'm not asked [...] for things ACTIVELY. So, it's not that I feel that I'm left outside. It's maybe easier to ask other members, to, I don't know, be part of a commission, or be part of processes that you need the professors of the

faculty involved with. But it's more like ME being active on asking things. Well, just last week was the first time that I was asked from the Dean office to be part of a commission for a new professorship, to be part of a panel. But I think it's because it gets lost in the comfortable way to do it, that they know each other from FAR LONGER. That perhaps there's no need. But I think it's going to improve my sense of belonging when they start asking me or when I'm part of all these things. And I don't know, perhaps the Rektorat should be more proactive in that sense, like, okay, remember to include international colleagues or new colleagues, so they get familiar. Because you learn by doing or by, you know, by going through all these commissions and stuff, that you learn the system. So, I don't know, perhaps the Rektorat should also remind the faculties to do that PROACTIVELY with international colleagues or international professors“ (NB t4, 111 ff.).

Eine andere Neuberufene ist der Auffassung, nicht als gleichberechtigtes Mitglied der Fakultät gesehen zu werden und führt dies u. a. auf sprachliche Hürden und ihren internationalen Hintergrund zurück. Diese empfundene Ungleichbehandlung sei jedoch kein absichtsvolles Vorgehen ihres – überwiegend deutschsprachigen – Kollegiums:

„Essentially, I guess, it's not the intention of people to make anyone feel unequal. This is a bit unintended, right? But for example, if there are meetings and when we talk about equal member on this, that the voice needed to be heard. But I think that unless there are people that needed my vote that I then say something. The rest, I am pretty much left alone with my research and teaching“ (NB t9, 81 f.).

Auch der **Status als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor** habe Einfluss auf die Integration in die Gremien. So schildert ein Neuberufener, dass er zwar grundsätzlich in die Selbstverwaltung der Universität eingebunden sei und sich als gleichberechtigtes Mitglied einbezogen fühle. Sein Engagement sei aber eingeschränkt, da er sich derzeit noch in der Evaluierungsphase seines Tenure-Tracks befinde und sich der

größte Teil der Bewertung auf Veröffentlichungen, eingeworbene Drittmittel und Lehre stütze. Ein größeres Engagement in der akademischen Selbstverwaltung sei daher zeitlich damit nicht vereinbar (NB t1, 81). Ein anderer Neuberufener schildert seine bisherigen Erfahrungen aus Berufungskommissionen, an denen er als Juniorprofessor mitgewirkt hat. Er fühle sich grundsätzlich einbezogen in die Gremienarbeit, jedoch nicht gleichberechtigt als professorales Mitglied z. B. in Berufungskommissionen. Sein Status als Juniorprofessor lasse im Kollegium manchmal Zweifel daran, ob er als professorales Mitglied stimmberechtigt sei:³⁹

„Also ich fühle mich unter den Kollegen gleichberechtigt, aber tatsächlich ich habe von der Uni erfahren, dass zum Beispiel in Sachen Berufungskommission ich nicht als professoral[...]e[s] Mitglied betrachtet werden darf, sondern als nicht professoral[...]e[s]. Und es wird auch öfters nachgefragt: ‚Darf er das machen?‘ Wenn ich mich für irgendetwas bereiterkläre, dann ständig werden die Leute, die gar nichts damit zu tun haben, die fragen dann nach: ‚Darf er das machen? Ist er berechtigt? Also darf ein Juniorprofessor das machen?‘ Und zweitens es kam dann tatsächlich die Frage, ob [...] ich als professoral[...]e[s] Mitglied gehöre oder nicht professoral[...]e[s] Mitglied. Wir hatten auch das Problem einmal, als ich in einem Berufungskommission saß, dann viele Professoren sind nicht aufgetaucht zu dem ersten Meeting und dann waren wir plötzlich in/, quasi ich wäre die entscheidende Stimme, ob wir dann beschlussfähig waren oder nicht. Und die haben dann nachgefragt: ‚Ist er tatsächlich/, gehört er als professoral[...]e[s] Mitglied? Sind wir dann doch schlussfähig oder nicht?‘ (lacht). Dann kam all diese Frage hoch. Und ja, also in dem Zusammenhang, das ist eher auf die gesetzliche Seite, fühle ich mich dann nicht so gleichberechtigt als Juniorprofessor. Aber dann von den Kollegen, die haben überhaupt kein Problem, [...] die Meinung anzuhören, oder sie nehmen mich dann ernst als Kollege, habe ich das Gefühl“ (NB t6, 78).

39 Werden Juniorprofessorinnen und -professoren zu Beamten auf Zeit ernannt, so gelten, soweit das Hochschulrahmengesetz (HRG) nichts anderes bestimmt, die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend (§ 48 HRG).

Zusammenarbeit in Gremien

Zur Zusammenarbeit in den Gremien liegen zwei Aussagen vor, die direkt an die Frage zur Integration anknüpfen. Der zuletzt zitierte Neuberufene äußert ergänzend zur Zusammenarbeit in den Berufungskommissionen, dass die Zweifel daran, ob er als Juniorprofessor als professorales Mitglied der Kommission stimmberechtigt sei, seinen insgesamt positiven Eindruck der Zusammenarbeit manchmal schmälere und ein Gefühl der ungleichen Behandlung hervorrufe (NB t6, 78).

Eine Postdotorandin, die sich aktiv in die Gremienarbeit einbringt und an der Entwicklung ihrer Fakultät sowie an Hochschulpolitik allgemein interessiert ist, wägt genau ab, wo genau und wie viel sie sich einbringt, denn häufig seien **sprachliche Hürden und fehlendes Kontextwissen** in den (meist deutschsprachigen) Sitzungen demotivierend:

„[A]lso, ich bin immer in den Fachgruppen und auch in den Mitarbeiterbesprechungen aktiv. Ich rede aber wenig, im Verhältnis [...] Weil/manchmal passieren solche Sachen/, dass ich denke, ich kenne nicht den ganzen Kontext, und ich lasse aber die Leute, die es schon kapiert haben, entscheiden. [...] Mir ist wichtig zu wissen, was passiert. Und wenn mir das Thema wichtig ist, bringe ich mich schon ein. Aber ich bin nicht so superaktiv. Und ich habe den Eindruck, dass ich auch nicht so superaktiv bin, weil/, also zeitliche Ressourcen fehlen mir so ein bisschen, aber auch diese Energie, so: Ja, bringt mir etwas da, diese ganzen Gremiensachen zu machen, und die Leute werden mich eher ein bisschen auslasten oder so? Das ist ein Faktor, der mich ein bisschen demotiviert, mich wirklich einzubringen. [...] Also ein bisschen/, dass ich muss/, dass ich manchmal den Kontext nicht kenne, und dann die Leute wollen diese Meetings schnell abhalten [...] Und ich werde so ein bisschen hintergelassen. Und dann manchmal die Deutschen haben schon alles geklärt, und ich bin noch mit meiner Frage beschäftigt. [...] Das habe ich schon erfahren. Und dann hatte ich mir gedacht: Nee, warum dann meine Zeit da zu investieren?“ (PD t9, 93 ff.).

Keine Mitarbeit in Gremien

Neun von zwölf befragten Postdocs geben an, bislang nicht an Gremienarbeit beteiligt gewesen zu sein. Vier Personen geben hierfür keine Gründe an (PD t1, 94; PD t10, 89 f.; PD t11, 111 f.; PD t12, 99 f.), eine weitere Person habe kein Interesse an einer Beteiligung in den Gremien der Fakultät oder Universität (PD t2, 106). Die übrigen Befragten begründen wie folgt: Ein Postdoc äußert, er befinde sich noch in einem frühen Karrierestadium und sehe daher keine Möglichkeit/Notwendigkeit für eine Beteiligung (PD t5, 91 f.). Die Nichtbeteiligung wird außerdem darauf zurückgeführt, dass Wahlen für die Berufungskommissionen in Abwesenheit der befragten Person stattfanden (PD t8, 86). Ein Postdoc schildert mit Blick auf eine mögliche Beteiligung an Berufungskommissionen, er kenne kaum Kolleginnen und Kollegen im eigenen Fachgebiet, was eine Beteiligung nicht sinnvoll erscheinen lasse (PD t4, 91 f.). Ein anderer Postdoc ist der Meinung, dass eine Teilnahme an Gremien als befristet beschäftigter Postdoc nicht üblich sei und auch nicht erwartet werde:

„So far, I haven't participated in any of the faculty council meetings or any appointment committees. I think there should be/Most likely there is an option also for a postdoc to join the faculty meeting, but it would be, I'd say, unexpected. That's what I imagine. That if I come to faculty meeting it would be a little strange for everybody. [...] (chuckles). I imagine that mostly maybe the more senior postdocs, somebody who has a more permanent position at the faculty, they come, because for postdocs it is also common that they stay there at the university only for two, three years and then maybe they shouldn't be very much interested in a longer term development of the given university. That's a natural thing“ (PD t6, 116 ff.).

5.2.10 SOZIALE INTERAKTION

Neben der beruflichen Integration und der fachlichen Zusammenarbeit wurde in den Interviews auch danach gefragt, wie die Personen das soziale Miteinander an der Universität erleben und wie sie dieses bewerten. Aus Abbildung 14 geht hervor, dass die häufigsten Nennungen dazu die soziale Interaktion mit den direkten Kolleginnen und Kollegen an der Fakultät thematisieren. Hierzu äußern sich die Postdocs fast doppelt so häufig wie die Neuberufenen. Ein umgekehrtes Verhältnis zeigt sich im Hinblick auf die soziale Interaktion mit anderen Fakultätsmitgliedern:⁴⁰ Hier liegen insgesamt weniger Äußerungen vor, allerdings doppelt so viele Antworten von Neuberufenen als von den Postdocs. Lediglich zwei Äußerungen (zwei Postdocs) liegen vor, die mit dem Subcode „Soziale Interaktion bezogen auf andere Personen an der Universität“ codiert wurden.

unmittelbaren Kollegium. So äußern einige Befragte, sie fühlten sich gut integriert und hätten bislang keine diskriminierenden Erfahrungen gemacht (PD t3, 92; NB t4, 110; NB t8, 114). Ein Postdoc lobt die gute und regelmäßige Kommunikation im Team (PD t1, 92), ein anderer die Unterstützung durch die Kollegen, z. B. bei der Übersetzung deutschsprachiger Dokumente (PD t2, 76). Ein Postdoc, der bereits Erfahrungen an mehreren deutschen Universitäten gesammelt hat, habe sich immer willkommen und respektiert gefühlt, das Kollegium sei immer nett und hilfsbereit: „*I have nothing to complain. From the colleagues, I could not imagine something better*“ (PD t3, 87 ff.).

In einem Interview hebt ein Neuberufener kulturelle Diversität als „Wohlfühlfaktor“ hervor, betont den globalen Gedanken in der eigenen Forschungsgruppe und die eigenen Gestaltungsspielräume:

„[I]ch habe mir ja meine Forschungsgruppe so aufgebaut, dass sie möglichst international ist, dass möglichst viele unterschiedliche Kulturen zusammenkommen. Da fühle ich mich sehr wohl, muss ich sagen. Und das sind mittlerweile, glaube ich, mehr als zehn Länder. Und ich glaube, die Universität ist da auch sehr, sehr bemüht, dass man sich halt wohl fühlt und dass möglichst viele Kulturen

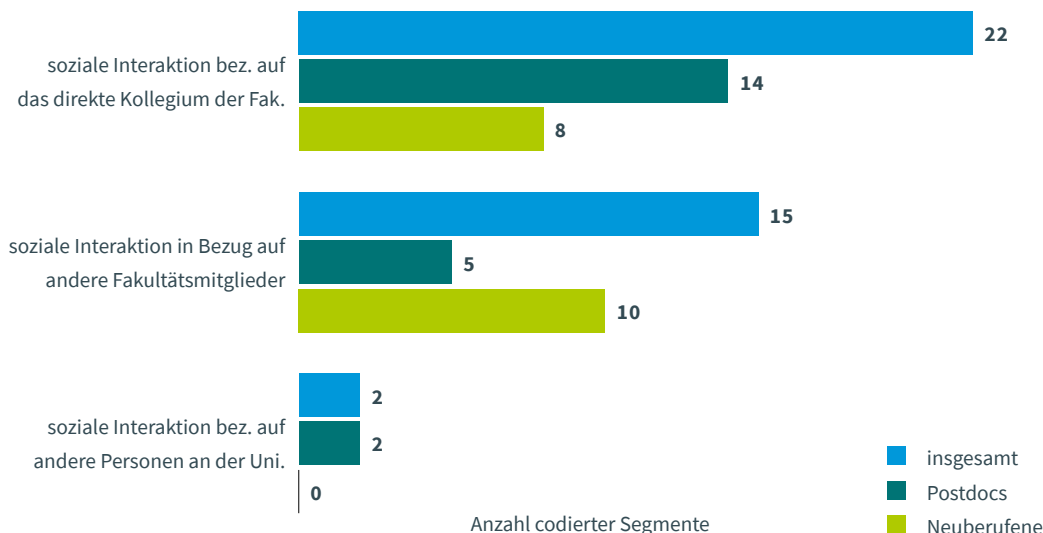
84

Soziale Interaktion im direkten Arbeitsumfeld

Am häufigsten äußern sich die Befragten zum sozialen Miteinander mit den direkten Kolleginnen und Kollegen an der Fakultät. Die soziale Interaktion wird ganz überwiegend positiv bewertet und nur in wenigen Fällen negativ.

Einer der am häufigsten genannten Aspekte betrifft die **soziale Integration** der Befragten im

ABB. 14: SUBCODES ZU SOZIALER INTERAKTION



40 Personen, die der Fakultät angehören, aber nicht zum unmittelbaren Arbeitsumfeld (etwa Teammitglieder einer Arbeitsgruppe etc.) zählen.

zusammenkommen. Dass man sich letztendlich [Ing.] und Gesellschaft möglichst global vorstellt. Ich habe als Professor den großen Vorteil, dass ich so einiges gestalten kann. Sprich, wenn mir sozial, also von der sozialen Komponente her etwas nicht passen sollte, könnte ich darauf Einfluss nehmen. [...] Wichtig ist, ich kann mitgestalten, und aus dem Grunde fühle ich mich eigentlich recht wohl“ (NB t8, 116).

Neben den überwiegend positiven Äußerungen werden aber auch **Fremdheitserfahrungen**, die Einfluss auf die Wahrnehmung der sozialen Integration haben, geschildert. Eine Neuberufene berichtet, die soziale Interaktion sei v. a. zu Beginn ihrer Tätigkeit durch unklare Vorstellungen, wie man sich als junge, internationale Wissenschaftlerin im Kreise der überwiegend deutschen Kolleginnen und Kollegen verhält, eingeschränkt und schwierig gewesen (NB t7, 90).

Eine Postdotorandin habe, obwohl sie die deutsche Sprache gut beherrsche, häufig das Gefühl, „*the other*“ zu sein, was sie auch darauf zurückführt, in ihrem direkten Arbeitsumfeld die einzige Person mit internationalem Hintergrund zu sein:

*„[I]ch habe immer den Eindruck, dass ich kann mich einbringen. Dass die Sachen funktionieren. Also, das ist, die Rahmenbedingungen sind schon gegeben, dass ich mich auch als internationale Wissenschaftlerin einbringen kann. Ich glaube, eine Schwierigkeit ist es, die Einzige zu sein. (lacht) Also bis letztes Jahr ich war die Einzige. Nochmal. Das passiert bei mir, dass ich immer die Einzige bin, wo ich bin. Und dann ist man immer the other. Und in meinem Fall spreche ich Deutsch. Daher bin ich ein bisschen weniger other als diejenigen, die nur Englisch sprechen. [...] Und ich glaube, das ist so eine Frage der Zeit. Das erschwert auch die Sache für internationale Wissenschaftler*innen, weil, wir brauchen auch mehr Zeit, um bestimmte Sachen zu verstehen. Einfach sprachlich, oder manchmal auch, wenn wir keinen Kontextbezug haben“ (PD t9, 91).*

Auch hier wird deutlich, welche Rolle die (deutsche) **Sprache** spielt, nämlich als Voraussetzung für gelingende soziale Interaktion und Partizipation. Soziale Interaktion stehe und falle mit dem Beherrschen der deutschen Sprache und wie man mit anderen in Kontakt kommt; wenn sowohl Deutsch als auch Englisch beherrscht werden, gäbe es weniger Probleme bei der Kommunikation im Allgemeinen (PD t7, 100). Bei wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland fehlen jedoch häufig die deutsche Sprachkompetenz und der Kontextbezug, was die soziale Interaktion erschwere (PD t9, 91; NB t7, 90).

Einige Befragte äußern, auch in ihrer **Freizeit** etwas mit den Kollegen und Kolleginnen zu unternehmen bzw. an gesellschaftlichen Veranstaltungen im Kollegenkreis teilzuhaben. Hier ist auffällig, dass sich v. a. Angehörige der Gruppe Postdocs dazu äußern; lediglich ein Neuberufener schildert Erfahrungen in diesem Zusammenhang. Zu den Freizeitaktivitäten werden gezählt: allgemeine Unternehmungen am Nachmittag und abends (PD t4, 82), Grillfeste (PD t5, 84 ff.; PD t8, 84), Spieleabende, Ausflüge, Städtereisen (PD t5, 84 ff.), Sport (PD t2, 102; PD t5, 90), Reisen, Weihnachtsmarkt (PD t2, 102), Weihnachtsfeier (PD t10, 88), gemeinsame Mittagessen sowie Unternehmungen mit Kindern desselben Alters (NB t1, 79). Eine Neuberufene habe bereits Freundschaften im Kreis der Kolleginnen und Kollegen geschlossen, die über ihr Arbeitsumfeld hinausgehen (NB t4, 110), ein Postdoc halte den Kontakt auch nach Abschluss seiner Arbeitsgruppe aufrecht (PD t10, 88). Derselbe Postdoc ist der Meinung, soziale Interaktion trage dazu bei, etwas über die deutsche Kultur zu lernen und etwas von der eigenen Kultur mitzugeben:

„ACTUALLY, in our group, there were not a lot of social events. But sometimes, we’re organizing, at least in the Christmas time, one party and to share with us just time, and I think this makes us all close to each other. And even after we leave the group, we still have contact with each other. And I find this very nice and very interesting from learning a lot about the German culture and other people and they also know about our culture“ (PD t10, 88).

Neben den geschilderten, überwiegend positiven Erfahrungen gibt es aber auch solche, die auf **wenig bzw. (noch) keine soziale Interaktion** im direkten Arbeitsumfeld schließen lassen. Einfluss darauf hatte oder hat bei einigen Befragten offenbar die **Coronapandemie**. Ein Postdoc hat seine Stelle während dieser Zeit angetreten und er ist daher zur sozialen Interaktion im Kollegenkreis nicht auskunftsfähig, da diese nicht stattgefunden habe; soziale Interaktion sei vielmehr auf den wissenschaftlichen Betreuer reduziert (PD t6, 112 ff.). Ähnlich hat dies eine Neuberufene erfahren, die aufgrund der Post-Corona-Situation nur wenig soziale Interaktion im direkten Arbeitsumfeld erlebe. Erschwerend komme für sie hinzu, dass die neuen Tenure-Track-Professuren in einem separaten, nicht universitären Gebäude untergebracht seien und dies die Begegnungsmöglichkeiten und somit die soziale Interaktion einschränke (NB t2, 89). Eine andere Neuberufene äußert, sie sei auch nach der Pandemie noch vorsichtig und verbringe daher keine Freizeit z. B. mit Personen aus ihrem Arbeitsumfeld. Hinzu komme, dass sie aufgrund ihrer **familiären Situation (Care-Verpflichtungen)** und der **Arbeits- und Wohnsituation (Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort)** kaum Möglichkeiten habe, sich in der Freizeit mit Kolleginnen und Kollegen zu treffen (NB t7, 92). Einschränkungen in der sozialen Interaktion, die durch eine Pendelsituation entstehen, schildert auch eine weitere Neuberufene (NB t9, 78).

Eine Person, die der Gruppe der Postdocs angehört, hat bislang keine persönliche soziale Interaktion in ihrem direkten Arbeitsumfeld erfahren, da sie sich zum Zeitpunkt des Interviews in einem für ihr Stipendium obligatorischen Auslandsaufenthalt befand; soziale Interaktion im Kollegium erlebe sie allenfalls virtuell (PD t12, 95 ff.).

Soziale Interaktion mit anderen Fakultätsmitgliedern

Im Hinblick auf das soziale Miteinander mit anderen Fakultätsmitgliedern wird deutlich, dass die Befragten **mehrheitlich kaum oder gar nicht** interagieren. Hierfür werden unterschiedliche Gründe genannt, von denen einige identisch mit denen sind, die bereits weiter oben genannt worden sind (eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten aufgrund der Coronapandemie, der räumlichen Gegebenheiten, der familiären Situation, der Arbeits- und Wohnsituation).

Ein Postdoc schildert, dass er außerhalb seiner Arbeitsgruppe kaum soziale Kontakte pflege und grundsätzlich mehr Zeit mit seiner täglichen Forschungsarbeit als mit den Menschen an der Fakultät verbringe (PD t1, 92). Eine Neuberufene beschreibt die Arbeitsatmosphäre an der Fakultät als freundlich, das Miteinander sei aber stark leistungsorientiert und professionell distanziert (NB t5, 102 ff.).

Auch die Argumente für **Sprache** als Voraussetzung für gelingende soziale Interaktion und Partizipation werden in ähnlicher Weise wie schon weiter oben genannt. In diesem Zusammenhang merkt ein befragter Postdoc an, dass englischsprachige Kollegen und Kolleginnen an der Fakultät eher unter sich blieben. Dies würde so auch auf Aktivitäten außerhalb der Universität zutreffen:

„In social interaction with the professors because in Germany, like after the working time, people usually go with their/. I mean, like, the language is a very big barrier in Germany. So, we [Nationality, SA] or English speakers, [...] usually get [in] touch with the other English speakers. [...] And also, some/our food habit, our [...] social habits. So, this is also quite different from Germany. So, this is not a problem of Germany, this is a problem of, I will say in [the] whole world. Because every country has their own/like, we have own social games, social food, social talking, these things. So, this is a failure of me also, I'd say. This is not only failure of Germany, because if you go to anywhere in the world, there should be, there would be some language problem“ (PD t4, 83 ff.).

Diese Äußerungen adressieren deutlich nicht nur sprachliche Hürden, sondern zugleich auch **kulturelle Besonderheiten, Aspekte der Integration und Fremdheitserfahrungen**.

Eine weitere befragte Person schildert darüber hinaus die **Exklusivität von sozialen Netzwerken auf Fakultätsebene** und dass es schwierig sei bzw. lange dauere, Teil dieses Netzwerks zu werden:

„And it mostly, I think, has to do with frustration of, it takes SO LONG to get into this social network at the faculties and at the department level. And it's not so much about understanding the system but being able to contact the people so they can support you. Or, knowing who to contact, so that you can get the APPROPRIATE answers“ (PD t7, 118).

Ein Neuberufener empfindet die **kleinteilige Institutsstruktur** als Hemmnis für eine breitere soziale Interaktion an der Fakultät. So sei er beispielsweise davon ausgeschlossen, Lehre in anderen Instituten anzubieten, obwohl dies fachlich passen würde. Zudem habe jedes Institut jeweils eigene Veranstaltungen, die ein soziales Miteinander fördern (z. B. Weihnachtsfeiern, Grillabende). Der Befragte wünscht sich hier Verbesserungen, um die Möglichkeiten für das fakultätsbezogene Zusammenarbeiten und das soziale Miteinander zu stärken (NB t6, 76).⁴¹

Ein anderer Neuberufener schildert seine Erfahrungen mit einem **toxischen Arbeitsklima** an seiner Fakultät. Die Arbeitsatmosphäre und das soziale Miteinander beschreibt er als vergiftet, es gebe sehr kritische Episoden bei allen Anlässen, bei denen das Professorium zusammenkommt. Der Befragte selbst sei nicht direkt beteiligt an diesen Auseinandersetzungen und er erlebe in diesem Zusammenhang auch keine Diskriminierung als wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland. Und dennoch:

„The organizational Klima, it's terrible. It's really hard. The thing is that there are maybe one person or two that maybe have some disease; I don't know. But they really create a lot of fights among the group. I'm not involved in these fights. I had no problem individually with the persons. But the meetings of professors, people are screaming, crying. And I don't know, sometimes I feel like, I don't know (laughs), it should be, like, a mental clinic and not, like, a university. And then it's hard to talk about cooperation. So, basically, I'm working very hard on this. So, it's not my TASK or something like that, but I'm trying to bring some leadership in the group. I'm very NEW here. But already people started to respect me in this part. And then I'm trying to basically help in the group to have a shared VISION that everybody goes to the same direction. To work with the differences, embrace the differences, and so on. And I feel that some of the professors are really on my side and want to create. But there is so stress going on and so many fights that had been going on here for over twenty years that it's very hard to (laughs) improve the Klima. In the last meeting we had on Monday, I was even talking, we need a conflict manager or psychologist in our meetings. Because the way we treat each other, I mean, it's not acceptable. And I really don't like the way they treat women. And they are disrespectful to women“ (NB t3, 101).

Der Befragte möchte sich um einen Coach bemühen, um seine eigenen Management- und Führungskompetenzen zu verbessern und um eine Lösung für das geschilderte Problem herbeizuführen. Derzeit sei die Situation so verfahren, dass Treffen im Professorium eine große Anstrengung bedeuten und der Befragte mit Rücksicht auf seine eigene Gesundheit überlegt, die Universität in ein paar Jahren wieder zu verlassen, sollte sich die toxische Situation an seiner Fakultät nicht verändern (NB t3, 130 ff.). Das beschriebene Arbeitsklima hat demnach Einfluss auf den Verbleib der befragten Person an der betreffenden Universität.

⁴¹ Der Befragte spricht hier strukturelle Besonderheiten an, die für deutsche Universitäten typisch sind: Die Fakultäten können sich in Institute oder Seminare gliedern, die einzelne Fachgebiete in Lehre und Forschung vertreten. Sie werden von einem oder einer der dort lehrenden Professorinnen oder Professoren geleitet.

Soziale Interaktion mit anderen Universitätsmitgliedern

Zur sozialen Interaktion mit anderen Universitätsmitgliedern liegen nur wenige Äußerungen (jeweils eine Äußerung von zwei Postdocs) vor. Eine Postdoktorandin beschreibt auch auf dieser Ebene Situationen des „Otherings“, also bestimmte **Fremdheitserfahrungen**, und der **Infantilisierung** aufgrund des Migrationshintergrunds:

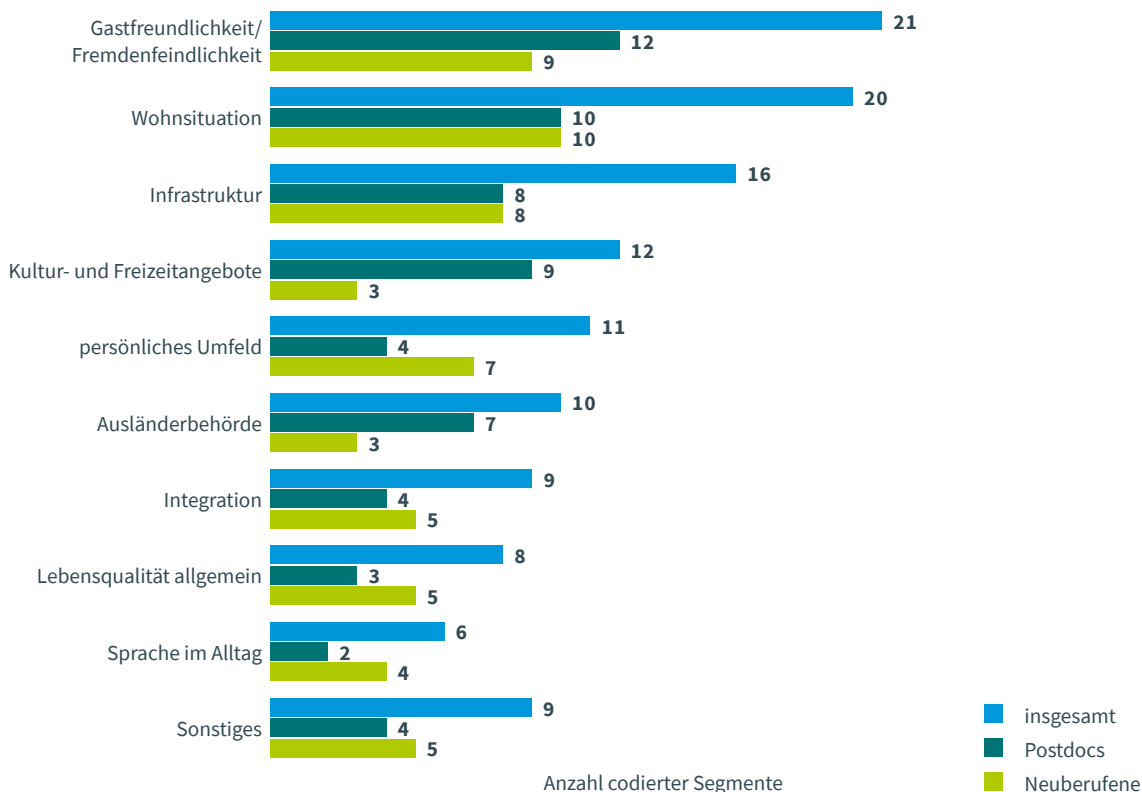
„Ja, und ich merke/, die Sachen, die ich vorher gemeint habe/, mit so ein bisschen Othering oder Infantilisierung oder ‚Sie weiß das noch nicht‘, das gibt es auch. Dass bestimmte administrative Vorgänge, also Abläufe, werden mir so erklärt, als ob ich einfach gestern aus [Herkunftsland, LAC] nach Deutschland gekommen wäre. Und das ist schon ein bisschen/, ich denke mir: Oh Gott! Habe ich jetzt die Energie, das anzusprechen? Also manchmal man muss einfach entscheiden: Wieder alles ansprechen und kritisieren oder nicht. Und es ist schon ein bisschen ermüdend“ (PD t9, 91).

Ein befragter Postdoc nimmt im Interview Bezug auf soziale Aktivitäten im Rahmen einer studentischen Vereinigung für Studierende aus seinem Heimatland.⁴² Diese **Community of Practice** organisiere Freizeitaktivitäten für die genannte Zielgruppe und biete eine gute Möglichkeit, die Muttersprache zu praktizieren, was im deutschen (Universitäts-)Alltag ansonsten kaum möglich sei (PD t2, 104).

5.2.11 HOCHSCHULEXTERNES UMFELD

In diesem Abschnitt sind Aussagen ausgewertet, die sich auf die im Verlauf der Interviews gestellte Frage bezogen, welche Aspekte des hochschulexternen Lebensumfelds als positiv bzw. als negativ im Hinblick auf eine längerfristige Tätigkeit im deutschen Wissenschaftssystem empfunden wurden. Die Frage war bewusst inhaltlich offengehalten, sodass sich die Antworten auf unterschiedliche Lebensbereiche bezogen und entsprechend abgegrenzten Subcodes zugeordnet werden konnten. Abbildung 15 stellt die Häufigkeit zugeordneter Subcodes dar.

ABB. 15: SUBCODES ZU HOCHSCHULEXTERNEM UMFELD



42 Hier wird nicht klar, ob sich diese Vereinigung nur auf die betreffende Universität, auf die Region oder deutschlandweit bezieht.

Für die folgende inhaltliche Auswertung wurde in zwei Fällen eine zusammenfassende Betrachtung mehrerer inhaltlich benachbarter Subcodes (z. B. „Integration“ und „Sprache im Alltag“) vorgenommen. Die Reihenfolge, in der die Auswertung der Subcodes erfolgt, entspricht der (kumulativen) Häufigkeit zugeordneter Segmente.

In der Verteilung der Häufigkeiten für die beiden Gruppen Neuberufene und Postdocs kommt ihre je unterschiedliche Lebenssituation zum Ausdruck: Während bei den Neuberufenen, die in der Regel eine Bleibeperspektive im deutschen Wissenschaftssystem einnehmen, die Themenfelder „persönliches Umfeld“, „Integration“, „Lebensqualität“ und „Sprache“ überproportional häufig genannt werden, sind für die Postdocs „Kultur- und Freizeitangebote“ sowie die „Ausländerbehörde“ Bereiche von hoher Wichtigkeit.

Infrastruktur, persönliches Umfeld und Lebensqualität in Deutschland

Bei den Einschätzungen zu den infrastrukturellen Aspekten des hochschulexternen Umfelds nehmen positive Meinungen zum System der Kinderbetreuung und zum Bildungssystem eine herausgehobene Stellung ein. Mehrere Befragte äußern sich generell positiv (NB t1, 95; NB t4, 134), während eine andere Person die Kostenfreiheit im deutschen Bildungssystem anführt. Im Gegensatz dazu sei in ihrem Heimatland alles kostenpflichtig (PD t8, 104). Außerdem wird die Integrationsleistung der Schule im Hinblick auf die eigenen Kinder als positiv zu bewertendes Kriterium genannt (PD t10, 112), ebenso die gesellschaftliche Diversität, die sich in Deutschland in der Praxis der Kinderbetreuung niederschlägt (NB t7, 104). Demgegenüber betont eine Person, sie habe Schwierigkeiten gehabt, in Deutschland einen Platz in einem Kindergarten oder in einer Kindertagesstätte zu bekommen (NB t3, 90, 93).

Mehrfach werden die Vorzüge des deutschen Gesundheitssystems genannt, das einen guten Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Versorgung biete (NB t7, 104; PD t2, 130). Einschränkung wird allerdings ergänzt, dass für Patienten und Patientinnen mit internationalem Hintergrund Verständigungsschwierigkeiten auftreten

könnten, da von den Beschäftigten im Gesundheitssystem eine Verständigung in deutscher Sprache bevorzugt würde (PD t4, 120). Daneben gehen die Befragten auf die städtische Infrastruktur ein, auf die Verkehrsinfrastruktur, auf das Sozialsystem sowie den Aspekt Sicherheit, mit sowohl positiven als auch negativen Einschätzungen zur Situation Deutschlands (NB t1, 95; NB t3, 129; PD t7, 106; PD t9, 113; PD t12, 116).

Was das persönliche Lebensumfeld anbetrifft, ist aus Sicht der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland insbesondere die Situation der Familie von hoher Relevanz. Neben der bereits angesprochenen Kinderbetreuung ist hierbei die berufliche Situation der Partnerin bzw. des Partners ein wichtiger Aspekt (NB t1, 47; PD t4, 118). Aber auch die Trennung von den Eltern und vom weiteren familiären Umfeld kann belastend wirken (PD t2, 132). Daneben wird auf den Aufbau und die Pflege von Freundschaften hingewiesen, wobei neben Freundschaften zu Personen gleicher Nationalität (NB t6, 90) auch Freundschaften zu Deutschen angesprochen werden (NB t3, 129; PD t9, 94). Die Interviews lassen insgesamt eine eher positive persönliche Stimmungslage der Befragten hinsichtlich ihres Aufenthalts in Deutschland erkennen, wenngleich einzelne negative Aspekte zur Sprache kommen, beispielsweise die Schwierigkeit, die berufliche Unsicherheit (befristete Arbeitsverträge, Aufenthaltsgenehmigung ist an gültigen Arbeitsvertrag gebunden) mit der Familienplanung zu vereinbaren (NB t9, 76), ein Gesichtspunkt, der für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland in noch höherem Maße relevant ist als für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Damit korrespondieren überwiegend positive Einschätzungen zur Lebensqualität in Deutschland. Hierfür werden neben einem allgemein hohen Lebensstandard (NB t4, 134) eine gute Bezahlung im deutschen Wissenschaftssystem (NB t2, 107; NB t7, 106) sowie dessen hohe Reputation im internationalen Vergleich (PD t7, 106) angeführt. Zwei Personen äußern sich diesbezüglich ebenfalls positiv, hätten jedoch gerne mehr Kontakte zur deutschen Bevölkerung, die sich aufgrund von Sprachbarrieren teilweise nur schwer herstellen ließen (NB t9, 94; PD t11, 128).

Gastfreundlichkeit/Fremdenfeindlichkeit

Das Thema Gastfreundlichkeit bzw. Fremdenfeindlichkeit spielt für die internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine wichtige Rolle. Insgesamt elf Personen haben sich zu diesem Thema geäußert, in der Mehrzahl, nämlich bei sieben Personen, kommen Aspekte von Fremdenfeindlichkeit zur Sprache.

Beschrieben werden z. B. diskriminierende Erfahrungen bei der Wohnungssuche, Rassismus aufgrund von äußerlichen Merkmalen (PD t3, 100; PD t10, 112) und Fremdenfeindlichkeit in Alltagssituationen, die in einem Fall der Auslöser dafür war, dass die betroffene Person nach Auslaufen der Aufenthaltsgenehmigung Deutschland verlassen wollte. Eine als demütigend empfundene Praxis der Beantragung von Aufenthaltsgenehmigungen hat u. a. dazu geführt, dass dieser Wunsch aufkam:

„It was more, like, this hostility that you see when you are on the streets, you know? When you take a public transportation. Or when you go to an Amt or something like that. Especially in [City 2, PhD & Postdoc], that was really, really terrible. And many times, I thought about I should go back to [Home country, LAC] because I cannot have this experience again to renew my visa. So, if my visa will expire in another year, I just go to [Home country, LAC]. Because I cannot have this experience again. It's really humiliating. Yes, it's really bad“ (NB t3, 129).

Letztlich ist die Person allerdings doch in Deutschland geblieben.

Schwierigkeiten, geeignete Wohnungen zu finden und anzumieten, sind keine exklusiven Erfahrungen von Menschen aus dem Ausland, insbesondere wenn es um den Wohnraum in großen Städten mit hoher Attraktivität geht. In Deutschland kommen jedoch für diese Gruppe auf dem Wohnungsmarkt weitere erschwerende Bedingungen hinzu, wie mehrere Befragte berichten (NB t5, 124, 128; NB t6, 90):

„Ja, besonders in [Stadt 2, Prof.] sind die Wohnungspreise ein großes Problem, also überhaupt eine Wohnung zu finden, ist schwierig. Und ich habe das Gefühl, dass auch, wenn man ausländisch ist, das

spielt auch eine Rolle auf die Wohnungssuche. Also ich habe das Gefühl, wir zahlen deutlich mehr, als was man von einem/, als was einen deutschsprachigen Kollegen bezahlt hätte in dem Fall“ (NB t6, 90).

Neben konkreten diskriminierenden Situationen kommen weitere als negativ empfundene Erfahrungen, z. B. von Ausgeschlossenheit, zur Sprache (PD t9, 113). Eine aus dem arabischen Raum stammende Person beklagt Vorurteile und Ressentiments und wünscht sich eine stärker differenzierende Haltung gegenüber Menschen aus diesem Kulturkreis (PD t10, 114). Eine andere Person hält Deutschland in sozialer Hinsicht, z. B. was das Schließen von Freundschaften anbetrifft, für schwierig, und die Deutschen für eher wenig aufgeschlossen:

„I think in general the German culture maybe is a little bit closed. So, it is a little bit difficult to actually make German friends, to be part of German groups let's say, that I would say it is in general, right. Because I have felt that in different cities in Germany“ (PD t12, 113).

Als weiterer negativ empfundener Aspekt wird auf einen Integrationsdruck hingewiesen, dem sich internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenübersehen. Dieser beziehe sich insbesondere auf das Erlernen der deutschen Sprache. Hierbei sei die Erwartungshaltung in der deutschen Gesellschaft zwar nachvollziehbar, gleichwohl könnten sich belastende Situationen für die betroffenen Personen ergeben (NB t5, 104). Dass sie bislang persönlich keine Erfahrung mit Fremdenfeindlichkeit gemacht hätten, berichten drei Personen (NB t4, 134; NB t6, 92; PD t2, 80).

Dass die Situation in Deutschland ambivalent bewertet wird, zeigt sich u. a. daran, dass von den vier Personen, die sich positiv über Gastfreundschaft und Integration in Deutschland äußern (NB t3, 129; PD t5, 100; PD t8, 106; PD t9, 52), drei Personen zugleich auch Erfahrungen von Fremdenfeindlichkeit schildern. Besonders deutlich zeigt sich diese Ambivalenz am Beispiel der Person, die sich sehr kritisch über die aus ihrer Sicht diskriminierende Behandlung in der Ausländerbehörde geäußert hat (NB t3, 129). So

berichtet dieser Befragte auch von einer ansonsten überwiegend gastfreundlichen Stimmung in der Stadt, in der er tätig ist (NB t3, 129).

Wohnsituation

In der großen Anzahl codierter Segmente, die Einschätzungen zur Wohnsituation enthalten, spiegelt sich die Bedeutung dieses Themas aus Sicht der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland. Diese hohe Relevanz entspricht der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Themas Wohnen und den derzeit aufgrund von hohen Preisen und knapper Verfügbarkeit bestehenden Schwierigkeiten, Zugang zu geeignetem Wohnraum zu erhalten. Diese Restriktionen gelten prinzipiell für alle Wohnungssuchenden in ähnlicher Weise, selbstverständlich in Abhängigkeit von den individuell zur Verfügung stehenden Mitteln, für aus dem Ausland kommende Personen jedoch in noch höherem Maße: Während die Mehrzahl der Aussagen, in denen Schwierigkeiten auf dem Wohnungsmarkt angesprochen werden, auf die Aspekte Preis und Verfügbarkeit abzielt (NB t1, 95; NB t6, 90; PD t1, 106; PD t8, 104) oder gar keine Gründe nennt (NB t2, 7; NB t3, 129; PD t2, 130; PD t5, 70), schildern drei Personen, dass sich die Situation für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen durch einen zusätzlichen Aspekt verschärfe (NB t5, 124, 128; PD t10, 114; PD t11, 130). Sie schildern diskriminierende Erfahrungen im Zusammenhang mit der Wohnungssuche. Während eine Person die lange Dauer ihrer Suche in den Vordergrund rückt und berichtet, sie sei in Regel gar nicht erst zu einer Besichtigung eingeladen worden (NB t5, 124, 128), berichten zwei andere Interviewpartner bzw. -partnerinnen von konkreten Vorbehalten aufseiten der Vermieter, Wohnungen an Personen aus dem Ausland zu vermieten (PD t10, 114; PD t11, 130). Bezüglich der Gründe hierfür spekuliert eine Person, dass Vermietende

„would rather prefer to have someone from the city itself. And (regarding?) international, due to that that they are usually afraid that the international will move sooner, which is actually not always the case (laughs). Yes, so that kind of like tiny problems, yes, there is“ (PD t11, 130).

Weniger häufig als Berichte über die Schwierigkeiten des Wohnungsmarkts sind Aussagen, die von positiven Erwartungen bei der Wohnungssuche (NB t7, 106) bzw. von einer als angenehm empfundenen Wohnsituation berichten (PD t2, 130; PD t4, 120). Weitere Einschätzungen zur Wohnsituation berichten von der Notwendigkeit des täglichen Pendelns zwischen Wohnort und Arbeitsplatz (NB t7, 92; NB t9, 68), heben den hohen Lebensstandard in Deutschland auch mit Blick auf die Wohnsituation hervor (NB t2, 107) und betonen die große Bedeutung der Wohnsituation aus Sicht von Familien mit Kindern (PD t7, 106).

Integration und Sprache im Alltag

Der Bedeutung von Sprachkenntnissen bzw. Sprachbarrieren für eine gelungene Integration in die deutsche Gesellschaft sind sich die Befragten bewusst. Allerdings wird von Schwierigkeiten berichtet, sich außerhalb der Universität verständigen zu können (NB t9, 66; PD t4, 120):

„So, when we go to the kindergarten, if we would be in [Home country, ECA] or in [Other foreign country, ECA 1], it would be also very easy just to, you know, say a couple of words to any other parents. In Germany I can do that but, you know, you never have the same freedom, right? I'm never really myself when I speak German because I cannot quickly make a joke, just to give you an example. So, this always makes a difference“ (NB t1, 95).

Dementsprechend wird der Wunsch geäußert, häufiger deutsch zu sprechen und sich besser in der Landessprache verständigen zu können (NB t4, 134; NB t9, 94). Neben Sprachbarrieren werden Vorurteile gegenüber Deutschen aufseiten der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angesprochen (NB t3, 129) sowie die hohe Arbeitsbelastung, die mit einer Tätigkeit in der Wissenschaft und dem Ziel Professur verbunden sei. Die Aussage einer befragten Person weist außerdem auf zusätzliche Belastungen im Zusammenhang mit der Coronapandemie hin:

„So was ich mag nicht so viel, ja also, ich denke, die Sozialleben wäre ein bisschen besser, aber (lacht) d[as] Problem ist, ich habe auch nicht so viel Zeit so. Ich denke, d[as] große Problem, die kommt mit die

Professorstelle, ist die Zeit so. Weil, wir arbeiten sehr viel. So, ich weiß nicht, ob das war auch bevor Covid. Aber ich hatte das Gefühl, dass in d[er] Covid-Zeit wir waren verrückt so. Wir hatten viele Treffen um neun [am] Abend in Zoom. So war ein Punkt, wo ich hatte gesagt, das ist nicht Normalität“ (NB t7, 106).

Kultur- und Freizeitangebote

Die Aussagen zu den Kultur- und Freizeitangeboten am jeweiligen Hochschulstandort beziehen sich zum einen auf die Quantität und die Qualität der Angebote, zum anderen auf Restriktionen, die einer Nutzung entgegenstehen. Bewertungen zu Quantität und Qualität kommen in der Regel zu einer positiven Einschätzung (NB t3, 129; NB t9, 94; PD t2, 130; PD t10, 116; PD t11, 130), nur in einem Fall wird von zu wenigen Kulturangeboten in der Stadt berichtet (PD t9, 113). Was die Möglichkeiten der Nutzung anbetrifft, weisen drei Befragte auf Restriktionen hin, die die Folge von Sprachbarrieren seien (PD t2, 130; PD t4, 90). Eine Person stellt hierzu einen Vergleich mit einem anderen europäischen Land an, in dem sie zuvor gearbeitet hatte:

„For example, let me just make a comparison. When I was in [City 2, ECA, PhD], right, in [Other foreign country, ECA, PhD],[...] there were plenty of activities outside the university, like dancing classes or yoga or sports or whatever it is and, in many places, you could find it in English. In Germany not really, right, which is fine, I understand it is another country, right, English it is not the main language, which is understandable, but as a foreigner it might not be so attractive“ (PD t12, 116).

Außerdem werden bürokratische Hürden angesprochen, die einer Nutzung von Angeboten im Wege stünden (PD t7, 112). Aber auch unterschiedliche kulturelle Gepflogenheiten, wie die in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern bestehende Notwendigkeit frühzeitiger Buchungen für Kulturveranstaltungen, werden angesprochen (PD t6, 146).

Ausländerbehörde

Im Zusammenhang mit Fragen des Aufenthaltsrechts, das für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland von großer Wichtigkeit ist (vgl. 5.2.6), spielen die Ausländerbehörden eine zentrale

Rolle. Mit Blick auf die dortigen Arbeitsprozesse und die Dienstleistungsorientierung der Behörden kommen mehrere negative Einschätzungen zur Sprache. Die Kritik zielt einerseits auf die mangelnde Transparenz und eine hohe Komplexität der Prozesse, andererseits auf die Geschwindigkeit, mit der diese bearbeitet werden. Eine Schwierigkeit, die hierbei gesehen wird, betrifft die Kopplung von Aufenthaltstitel und Beschäftigungssituation. Eine Person beschreibt dies in folgender anschaulicher Weise:

„Wir haben immer Problem mit de[m] Ausländeramt. Also es gibt immer diesen Henne-Ei-Problem, man bekommt den Aufenthaltstitel nicht, bevor man den Arbeitsvertrag hat, und man kann den Arbeitsvertrag nicht unterschreiben, bevor man den Aufenthaltstitel hat“ (NB t6, 62).

Diese Schwierigkeiten werden offenbar verstärkt durch teilweise fehlende sprachliche Kompetenzen in der Behörde. Ein Postdoc schildert, wie das Welcome Center seiner Universität bei Visa-Angelegenheiten behilflich ist, indem die internationalen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen von studentischen Übersetzenden begleitet werden (PD t2, 74). In einem Fall wird davon berichtet, dass Mitarbeitende der Behörde zwar Englisch sprechen könnten, sich im Gespräch der Verwendung der englischen Sprache jedoch verweigern würden und darauf bestünden, die Anliegen der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Deutsch zu bearbeiten (PD t10, 112). Die in mehreren Interviews geschilderten negativen Erfahrungen kommen in dem folgenden Zitat pointiert zum Ausdruck:

„And my only, my personal feel bad experience with the Ausländerbehörde. I think they are not competitive to proceed with the things in a fast way and in a clear way“ (PD t1, 104).

Von einer befragten Person werden zudem diskriminierende Erfahrungen im Umgang mit der Behörde angesprochen, die zur Folge hatte, dass die Person Deutschland nach Ablauf der Aufenthaltserlaubnis wieder verlassen wollte (vgl. den thematischen Abschnitt zu Gastfreundlichkeit/Fremdenfeindlichkeit). Das im Folgenden geschilderte Erlebnis zeigt in erschreckender

Weise ein herabsetzendes und die Belange der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland nicht ernst nehmendes Vorgehen der Behörde:

„For instance, if you go to the Ausländerbüro there, you're really treated in the MOST humiliating way to renew your visa. It cannot be worse. Like, they open the doors, and they have 50 places, and people are kind of fighting to each other to be in the first 50 places. And then if you are 52, they say, I'm sorry; you're 52. And then you stay without visa, and it's not my problem. Try another month“ (NB t3, 129).

Sonstige Einschätzungen zum hochschul-externen Umfeld

Positive wie auch negative Einschätzungen werden zur Bürokratie in Deutschland geäußert, beispielsweise zur Behinderung der Konferenzteilnahmen von Nicht-EU-Ausländerinnen und -Ausländern (NB t2, 103), zu kleinteiligen Abrechnungsmodalitäten bei Dienstreisen (PD t12, 116) sowie zur unterstützenden Rolle der Arbeitsämter (PD t12, 122). Während von einer Person mit muslimischem Hintergrund die Religionsfreiheit in Deutschland hervorgehoben wird (PD t10, 110), bewertet eine andere Person die Fortschrittlichkeit Deutschlands hinsichtlich von Gleichstellung und Diversity positiv (NB t7, 104). Schließlich ist erwähnenswert, welcher hohen gesellschaftlichen Stellenwert nach Einschätzung zweier Personen eine Tätigkeit im

Wissenschaftssystem bzw. als Professor oder Professorin in Deutschland hat:

„And that's quite something that is VERY VALUED here in Germany, I feel. And sometimes, a little bit uncomfortable in the sense, ,ah, ooh, a professor“ (NB t4, 136).

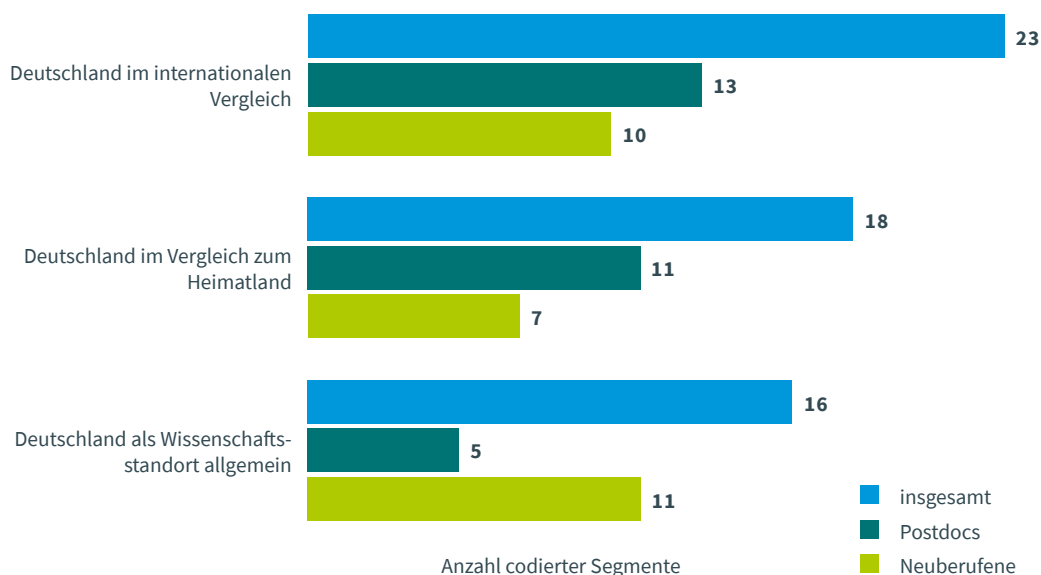
Hierzu passt die Einschätzung einer Person aus der Gruppe der Postdocs, die der Auffassung ist, dass in Deutschland „all scientists are respected“ (PD t6, 146).

5.2.12 ATTRAKTIVITÄT DES WISSENSCHAFTSSTANDORTS DEUTSCHLAND

Die befragten Postdocs und Neuberufenen wurden im Rahmen der vorliegenden Studie danach gefragt, wie sie persönlich die Attraktivität Deutschlands als Wissenschaftsstandort allgemein, im internationalen Vergleich und im Vergleich zu ihrem Heimatland einschätzen. Dementsprechend wurden drei Subcodes vergeben. Welche Faktoren für die interviewten Personen ausschlaggebend waren, um sich für eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland zu entscheiden, wird nachfolgend aufgezeigt.

Abbildung 16 zeigt, dass sich die häufigsten Äußerungen auf die Attraktivität Deutschlands im internationalen Vergleich beziehen. Hierzu äußern sich Postdocs und Neuberufene ungefähr

ABB. 16: SUBCODES ZU ATTRAKTIVITÄT DES WISSENSCHAFTSSTANDORTS DEUTSCHLAND



gleich häufig. Am zweithäufigsten thematisieren die Befragten die Attraktivität Deutschlands im Vergleich zu ihrem Heimatland. Auch hier ist das Verhältnis der beiden Subgruppen ungefähr gleich. Die Attraktivität Deutschlands als Wissenschaftsstandort allgemein wird am dritthäufigsten angesprochen. Hier fällt auf, dass sich die Neuberufenen mehr als doppelt so häufig wie die Postdocs äußern, was auch darauf zurückgeführt werden kann, dass neuberufene Professoren und Professorinnen in der Regel bereits ihre Postdoc-Phase (oder einen Teil davon) in Deutschland durchlaufen haben und daher Deutschland als Wissenschaftsstandort besser beurteilen können.

Deutschland im internationalen Vergleich

In international vergleichender Perspektive finden sich am häufigsten Aussagen, die sich allgemein auf die jeweiligen **strukturellen Rahmenbedingungen** beziehen. Ein Postdoc hält Deutschland neben den USA für einen der besten Wissenschaftsstandorte der Welt. Europa sei sehr attraktiv, weil es viele gute Universitäten, viele interessante Stellen und ein großes Netzwerk an Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen gebe (PD t6, 138). Ein anderer Postdoc äußert in allgemeiner Weise, in Deutschland könne man entspannter forschen und tiefer in sein Forschungsprojekt einsteigen als z. B. in Italien, wo er ebenfalls Auslandserfahrungen im Rahmen seines wissenschaftlichen Werdegangs sammeln konnte (PD t1, 104). Eine Neuberufene vergleicht ihre Studienzeit im Ausland mit den Gegebenheiten in Deutschland. Sie habe in mehreren Ländern (Europa, USA) studiert und dort auch auf der Ebene von Semester- und Abschlussarbeiten an Forschungsprojekten gearbeitet, aber davon sei nichts besonders tiefgründig gewesen und alles relativ schnell und oberflächlich behandelt worden. In Deutschland sei dies anders, was sie u. a. auf die Studiendauer der Masterstudiengänge zurückführt (NB t2, 65).

Ein Befragter, der in China promoviert hat, attestiert Deutschland demgegenüber eine höhere Anziehungskraft. Forschende könnten sich in China nicht in die Gesellschaft und die akademische Kultur oder die akademische Welt selbst integrieren, obwohl das Land selbst viel Geld, Mühe und Energie in die Anwerbung von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern investiere. In Deutschland sei dies anders, der Befragte habe sich nach einiger Zeit in das System und in die Gesellschaft gut integrieren können (PD t5, 100).

Ein Postdoc vergleicht Deutschland mit Japan, beides waren ursprünglich Auslandsoptionen für die befragte Person. Deutschland sei in vielfacher Weise attraktiver, z. B. gebe es mehr gesellschaftliche Veranstaltungen, und die Restriktionen bei der Arbeit seien nicht so hart. Dies erleichtere den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen:

„And in comparison to, for example, to other countries like Japan, Japan there is no a lot of social events, [...] and working is hard too. I cannot, for example, read personal [...] paper in the lab or watching some, for example few seconds in YouTube for [...], it is not allowed. But in Germany, this is flexible too and we are sharing ideas and hobbies all the time together and that makes Germany very attractive for scientists“ (PD t10, 108).

Zu den vergleichsweise großen Freiheiten in Deutschland, aber mit einer anderen Nuance, äußert sich auch ein Neuberufener:

„Deutschland ist dahingehend sehr attraktiv, dass, wenn man halt einmal eine Professur hat, [...] man natürlich gewisse Freiheiten hat, die man in vielen anderen Ländern eben NICHT hat. Selbst in den USA zum Beispiel nicht. Also da kenne ich viele Professoren, die halt zum Beispiel Research Professorships haben, wo sie sich ungefähr 25 Prozent ihres Gehalts selbst verdienen müssen. In Deutschland ist das halt nicht der Fall“ (NB t8, 128).

Ein Postdoc schildert, in Ländern wie Iran oder Frankreich sei es möglich, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Mittelbau teilweise auch ohne Arbeitsvertrag und d. h. ohne Bezahlung arbeiten. Dies habe der Befragte,

der über Erfahrungen an mehreren deutschen Universitäten verfügt, hierzulande bislang nie erlebt, und er hebt die Vertragssicherheit als positive Eigenschaft des deutschen Wissenschaftssystems hervor (PD t3, 100). Zwei Befragte betonen die auskömmliche Finanzierung für die eigene Stelle und vergleichsweise längere Vertragslaufzeiten als z. B. in anderen europäischen Ländern wie Frankreich und Italien, wo Verträge häufig auf ein Jahr befristet seien (PD t1, 104; PD t3, 48). Längere Laufzeiten ermöglichen nach Ansicht der Befragten bessere, qualitativ hochwertige Forschung sowie mehr Stabilität und Kontinuität z. B. beim Publizieren. Die Produktivität leide, wenn oft der Ort gewechselt werden muss, weil der aktuelle Vertrag ausläuft.

Ein Neuberufener ist der Meinung, im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, wie z. B. Italien oder dem Vereinigten Königreich, sei die deutsche Professur komfortabel und attraktiv ausgestattet. Deutschland böte viel mehr Freiheiten und mehr Möglichkeiten, in der Forschung etwas aufzubauen. Es würden entsprechende Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt. Die Möglichkeiten bestünden sogar für nicht hochkarätige wissenschaftlich Tätige, wohingegen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Ausland dies häufig nicht erreichten. Die genannten Faktoren wirken sich nach Aussage des Befragten positiv auf seine Bleibeperspektive im deutschen Wissenschaftssystem aus (NB t1, 53). Eine Neuberufene vergleicht Deutschland mit anderen Ländern des globalen Nordens, die in die Wissenschaft investieren (Kanada, Australien, Spanien). Deutschland stuft sie dabei als sehr hoch ein. Dies habe die Entscheidung, wo sie ihre Karriere fortsetzt, mit beeinflusst (NB t4, 132).

Eine andere Neuberufene habe sich für Deutschland entschieden, da es hier ein besseres Forschungsumfeld gebe.⁴³ Allerdings zu dem Preis, dass ihre Stelle (Juniorprofessur mit Tenure-Track) auf sechs Jahre befristet ist. In einem anderen europäischen Land habe sie ebenfalls Angebote bekommen, die zwar schlechter bezahlt als in Deutschland seien, aber dafür unbefristet gewesen wären. Die Befristung schaffe

Unsicherheiten, auch oder gerade weil die Befragte eine Familie gründen möchte. Mit der Entscheidung habe sie sich daher schwergetan:

„That’s essentially the reason for me. But of course, there was a lot of great opportunities in [Other foreign country, ECA], I also got several offers. And those offers were permanent. The pay was a bit lower than the position that I got here. But there was like, should I go for the permanent position, or should I go to Germany with, like, better research environment compared to the other offers I had? But with the cost that it’s like six years fixed term contract and then it is a bit of uncertainty. And essentially, I wanted to have family. So, it was a HARD choice for me but by the end I decided to come“ (NB t9, 60).

Dieselbe Neuberufene zieht in Erwägung, perspektivisch in ein anderes europäisches Land zu wechseln, z. B. nach Skandinavien oder in die Niederlande. Dort gebe es mehr unbefristete Stellen, außerdem sei die englischsprachige Kultur dort mehr verbreitet. Alternativ ziehe sie in Erwägung, hier Drittmittel zu akquirieren, um über die Wettbewerbsförderung ihren befristeten Sechs-Jahres-Vertrag zu umgehen bzw. darüber eine Verlängerung ihrer Stelle zu erreichen (NB t9, 76).

Ähnlich kritisch zu befristeten W2-Professuren äußert sich eine bereits weiter oben zitierte Person. Deutschlands Attraktivität leide unter dem langen Weg bis zur Entfristung und unter vergleichsweise weniger klaren Karrierewegen als z. B. in den USA:

„Deutschland ist dahingehend nicht attraktiv, dass es halt sehr lange dauert, ehe man entfristet ist. Das ist halt/Tenure klar, ist immer ein Thema. Aber in vielen Ländern ist der Pfad zur Tenure klar, man muss halt letztendlich/. Was haben die denn, die haben Assistant Professor, Associate Professor und dann Tenured Associate Professor und dann ist man halt schon Professor oder hat halt eine Tenure. Das ist ganz klar. Es gibt ganz klare Stationen und die muss man halt durchgehen und man kann halt früh damit anfangen, während man in Deutschland

43 Zudem ist der Partner der Befragten Deutscher, was die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen, mit beeinflusst haben dürfte.

öfters erstmal eine ganze Weile erst einmal wissenschaftlicher Mitarbeiter ist oder Postdoc, wie auch immer man sich so nennen möchte. Aber vom Stand her einfach wissenschaftlicher Mitarbeiter. Genau, diese klaren Karrierepfade. Die würden die Attraktivität des Landes durchaus steigern, wenn man mich fragt“ (NB t8, 128).

Ebenfalls kritisch äußert ein Neuberufener, im Vergleich zu den USA sei Deutschland noch recht rückständig im Hinblick auf die Internationalisierung des Lehrkörpers, und hier insbesondere des professoralen Personals. In den USA sei es üblich und akzeptiert(er), dass Professorinnen und Professoren aus dem Ausland stammen. Viele herausragende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, auch aus Deutschland, würden in die USA gehen, auch weil das System dort flexibler (z. B. könne das Gehalt flexibler verhandelt werden) und somit auch attraktiver sei. In dieser Hinsicht habe Deutschland noch Nachholbedarf (NB t3, 123 ff.), wenngleich die Gehälter für Professorinnen und Professoren in Deutschland grundsätzlich international wettbewerbsfähig seien (NB t3, 123).

Deutlich weniger häufig sind diesem Subcode Aussagen zugeordnet, die speziell auf die **Eigenheiten des deutschen Hochschulsystems** im internationalen Vergleich eingehen. Hier sind v. a. die Äußerungen eines Postdocs herauszustellen, der drei „typisch deutsche“ Eigenheiten kritisch beleuchtet: Erstens thematisiert er das deutsche Fachhochschulsystem, das mehrjährige berufspraktische Erfahrungen für den Ruf auf eine Professur voraussetzt und insofern für internationale Forschende ohne Praxiserfahrungen in der Regel keine Option darstelle, was der Befragte bedauert. Er vergleicht dies mit der Situation in Frankreich, wo nicht zwischen Universitäten und Fachhochschulen differenziert werde und z. B. Promovierende auch an außeruniversitären staatlichen und privaten Hochschulen beschäftigt sind. Dies könne im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere attraktiver für internationale Forschende sein (PD t3, 62).

Zweitens moniert der Befragte, der sich selbst schon häufiger auf Professuren an deutschen Hochschulen beworben hat, die Transparenz der Berufungsverfahren: Im Gegensatz zu Frankreich, wo gesetzlich vorgeschrieben sei, dass die Mitglieder einer Berufungskommission öffentlich einsehbar sind, sei dies in Deutschland nicht der Fall:

„For example, in [Other foreign country, ECA], there is a LAW, that selection committee, maybe not for all positions, but for public university positions, and there are different types. But most of them, as far as I know, there is a RULE that they should publish the name of the selection committee for each position there [...] professor position or full professor position, they should publish, and you have access. You can download, and you see that, okay, who are the people who are present in the selection committee. Maybe I look at the list, I see that, okay, this guy has a problem with my supervisor, so I won't get the position. Why should I spend time for preparing documents, et cetera, submitting? This is one thing that I don't find it transparent, structurally transparent, at least. At least for the applicants. It doesn't matter foreigner or German“ (PD t3, 74).

Drittens thematisiert der Befragte das deutsche Lehrstuhlssystem und den Umstand, dass Berufungsverfahren von etablierten Professoren und Professorinnen genutzt werden, um bessere Konditionen an der Heimatuniversität zu verhandeln. Dies sei unfair gegenüber Erstbewerberinnen und -bewerbern, die bei solchen Berufungsverfahren häufig das Nachsehen hätten. International sei diese Praxis nicht üblich:

„Negotiating to get better conditions does not make sense at ALL. It's something quite specific to Germany, or maybe German speaking [...] countries, like Switzerland or Austria. I don't know. I think, in Austria also, it's something similar. In the German part of Switzerland, maybe. I don't know. In French part of Switzerland, I don't know. But I know the [Other foreign country, ECA] system, to the best of my knowledge, they don't have such case. If you move, you move. Negotiation for salary, something, or to getting more wissenschaftliche Mitarbeiter such as [...], I don't know. I've never heard about it. Because it's not a chair system. Whether

some industrial chairperson, maybe they have such things. In some universities and engineering schools, maybe. But that's quite specific, there. The number is quite low, it's not really KNOWN by the community“ (NB t3, 75 f.).

Weitere singuläre Äußerungen der interviewten Personen lassen sich thematisch wie folgt zusammenfassen: Zwei Personen heben das **Forschungsfördersystem** in Deutschland als sehr gut, auch im internationalen Vergleich, hervor (NB t5, 120; NB t7, 116). Der bereits weiter oben im Zusammenhang mit strukturellen Rahmenbedingungen angesprochene **Forschungsanspruch** im deutschen Wissenschaftssystem wird ebenfalls von zwei Personen hervorgehoben. So sei im Vergleich zu anderen Ländern der Austausch mit anderen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der eigenen Fachdisziplin intensiver und es gebe den Anspruch, in der Wissenschaft mehr in die Tiefe zu gehen, z. B. Fragestellungen grundlegender zu bearbeiten (PD t9, 109). Eine andere befragte Person äußert, sie habe bereits im Studium in mehreren europäischen Ländern und in den USA festgestellt, dass wissenschaftliche Fragestellungen nicht besonders tiefgründig bearbeitet würden, was sie auch auf die kürzeren Studienzeiten zurückführt (NB t2, 65). Dieselbe Befragte vergleicht Phasen ihrer **Promotion** in Deutschland und anderen Ländern (Europa, USA): Als Doktorandin habe sie die meisten Freiheiten und weniger vorgegebene Strukturen in Deutschland erlebt, „which if you know what you're doing, it's much better, I guess“ (NB t2, 101).

Deutschland im Vergleich zum Heimatland⁴⁴

Am zweithäufigsten äußern sich die interviewten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Frage, wie sie Deutschlands Attraktivität als Wissenschaftsstandort im Vergleich zu ihrem Heimatland einschätzen. Nahezu alle Befragten, die sich dazu äußern, sind der Meinung, dass Deutschland in dieser Hinsicht attraktiver als das Heimatland sei. Dies trifft sowohl auf Personen

zu, die aus Ländern des globalen Südens als auch aus Ländern des globalen Nordens stammen.

Die Mehrzahl der Äußerungen lässt sich hier ebenfalls – wie schon im internationalen Vergleich – in die jeweiligen **strukturellen Rahmenbedingungen** und hier v. a. bezogen auf das **Forschungsfördersystem** in Deutschland thematisch einordnen. So äußert eine Person aus dem südasiatischen Raum, im Vergleich zu ihrem Heimatland investiere Deutschland viel mehr in die Forschung und verfüge über eine bessere Forschungsplanung (PD t8, 100). Eine Befragte aus einem westeuropäischen Land findet, die Gehälter in Deutschland seien im akademischen Bereich höher, außerdem gebe es mehr Finanzierungsmöglichkeiten für die Forschung, die in ihrem Heimatland so nicht vorhanden seien (PD t12, 112). Eine andere Befragte, die aus demselben westeuropäischen Land stammt und der Gruppe der Neuberufenen angehört, unterstreicht diese Einschätzung: Mehr Ressourcen für die Forschung spiegeln sich in Deutschland in der Qualität der Forschungsarbeit sowie in Calls für Forschungsförderungen wider (NB t4, 132).

Hinsichtlich der (akademischen) Karriere sei Deutschland im Vergleich zum Heimatland attraktiver, da das Heimatland noch mit politischen Umständen aus der Post-Sowjetzeit zu kämpfen habe, so eine Befragte aus einem nordosteuropäischen Land. In ihrem Heimatland existierten nicht so viele Fördermittel für die Wissenschaft:

„Yes, well, in the career way, I would say that Germany is way better because, like yes, [Home country, ECA] is still struggling after [Political circumstances], as all of the countries from that time. And yes, in science we don't have so much of funding nor/like, you are lucky if you're in the European Union funded project. But yes, I don't know (laughs)“ (PD t11, 128).

44 Aus Gründen der Anonymisierung werden nachfolgend die Heimatländer der Befragten nicht offengelegt, sondern etwas allgemeiner geografisch verortet. Vgl. World Bank: Countries and Economies (<https://data.worldbank.org/country>), Deutsche Gesellschaft für Staatenkunde e. V. (<http://www.staatenkunde.de/>) sowie Liste der Länder des globalen Südens der OECD (<https://www.oecd.org/>) (alle abgerufen am 21.08.2023).

Ein Postdoc aus Osteuropa ist der Meinung, das deutsche Wissenschaftssystem sei aus vielen Gründen attraktiver, z. B. könne man in Deutschland erwarten, für seine Arbeit als Wissenschaftler bezahlt zu werden. In seinem Heimatland sei das nicht selbstverständlich. Es gebe zudem keine Mittel für Konferenzreisen, was den internationalen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen erschwere. Dies führe dazu, dass die meisten seiner Landsleute, die ernsthaft in der Wissenschaft bleiben möchten, die Heimat verließen:

„That, of course, leads to the fact that most of the people who want to work really seriously in science and stay in science, they go somewhere else. Then once that happens a scientific system breaks down. [...] People don't have travel money, cannot come to conferences“ (PD t6, 139 ff.).

Eine Neuberufene aus einem südosteuropäischen Land findet, das deutsche Wissenschaftssystem biete bessere Optionen, insbesondere für Frauen. So gebe es in ihrem Heimatland zwar viele Frauen an den Universitäten, allerdings nur wenige in den höheren Positionen bzw. auf Professuren. Das System im Heimatland sei außerdem viel hierarchischer und wenig flexibel:

„Und ich denke auch, dass ich bin hier unabhängig und ich bin zuständig für meine Gruppe. So ich habe die ganze Verantwortlichkeit, und das ist etwas, was nicht in [Herkunftsland, ECA] so normal [ist], in [Herkunftsland, ECA] normalerweise es gibt wie eine Pyramide. Gibt jemand, die leitet alle Professoren, bis er ist in die Rente gegangen. Also, das passt nicht in Deutschland. So in diesem Aspekt ich denke, ich kann hier eine Karriere machen, und ich bin zuständig für meine Gruppe, und ich bin Professor und nicht ein Kind, d[as] muss jeden Tag etwas anders machen“ (NB t7, 104).

Als junge Mutter habe man zudem nicht dieselben Möglichkeiten wie in Deutschland, ein Kind in eine Betreuungseinrichtung (z. B. Kindertagesstätte) zu geben, es gebe keine vergleichbare Infrastruktur, und Mütter blieben die ersten Jahre zu Hause beim Kind. Aktuell besucht das Kind der Befragten die Kindertagesstätte der

Universität, an der die Befragte beschäftigt ist, womit sie sich sehr glücklich schätze und ihrer Karriere weiter nachgehen könne (NB t7, 104).

Ein Neuberufener aus einem Land des globalen Südens bekräftigt, im Vergleich zu seinem Heimatland erhielten Professoren und Professorinnen mehr Mittel für die Forschung sowie eine bessere Ausstattung (Lehrstuhlverwaltung, wissenschaftlicher Mittelbau) und sie könnten zudem auf eine bessere Infrastruktur für die Forschung zurückgreifen (NB t3, 123). Einschränkung fügt der Befragte hinzu, dass ihm ein Wechsel vom Wissenschaftssystem des Heimatlandes in das deutsche System *„which is way more strict“* schwergefallen sei (NB t3, 92).

Attraktiv im Vergleich zu ihrem Heimatland finden auch andere Befragte Deutschland im Hinblick auf die **Infrastruktur für die Wissenschaft**. Ein Postdoc aus den Naturwissenschaften, der aus einem südasiatischen Land stammt, hebt die hervorragende Ausstattung von Laboren mit Technik und Laborpersonal hervor und ist der Meinung, die Infrastruktur in seinem Heimatland könne hier nicht mit der deutschen konkurrieren (PD t4, 116). Zur Infrastruktur in der Wissenschaft äußern sich außerdem zwei Personen aus dem nordamerikanischen Raum. So sei diese in Deutschland gut verdichtet und vernetzt, wohingegen im Heimatland die Universitäten zum Teil mehrere tausend Kilometer voneinander entfernt lägen, was die Nutzung von Infrastruktur erschwere (PD t7, 109). In einem anderen Interview hebt die befragte Person hervor, Deutschland sei ein vergleichsweise guter Standort für ihre Fachdisziplin, auch außerhalb der Universität. Einschlägige Industrieunternehmen seien über ganz Deutschland verteilt und gut vernetzt mit der universitären Forschung, dies biete gute Kooperationsmöglichkeiten (NB t6, 88).

Singuläre Äußerungen beziehen sich auf die **Reputation** des Wissenschaftsstandorts Deutschland. So sei es für einen Befragten in Deutschland attraktiver als in seinem Heimatland (Ostasien), da er hier bei einem der herausragendsten Wissenschaftler in seinem Fachgebiet als Postdoc tätig sein könne (PD t2, 124).

In einem anderen Interview wird geäußert, Deutschland verfüge allgemein über eine gute Forschungsreputation, auch im Vergleich zum Heimatland (Südasien) (PD t8, 100).

Ein weiterer Aspekt, der angesprochen wurde, fällt in den Bereich der **Wissenschaftsfreiheit**. So äußert eine interviewte Person, die aus dem MENA-Raum stammt, das deutsche Wissenschaftssystem sei insgesamt offener und die Forschungsfreiheiten größer als im Heimatland:

„Actually, I cannot really compare [Home country, MENA] and Germany. They are not comparable. But I find the German is quite more open and quite better situation overall. I cannot really compare [Home country, MENA] and Germany. Maybe I can compare Germany with [Other foreign country, ECA], but not Germany with [Home country, MENA]. Definitely, I will vote for Germany“ (PD t3, 94).

Deutschland als Wissenschaftsstandort allgemein

Einige Äußerungen der Befragten wurden nicht international oder/und mit dem jeweiligen Heimatland vergleichend, sondern bezogen auf den Wissenschaftsstandort Deutschland allgemein getätigt. Auch in dieser Hinsicht können Äußerungen in thematischen Clustern zusammengefasst werden. Die häufigsten Aussagen beziehen sich ebenfalls auf den Bereich der **strukturellen Rahmenbedingungen**, allerdings hier ausschließlich bezogen auf den deutschen Kontext. Positiv hebt eine Neuberufene hervor, ihre Juniorprofessur ermögliche ihr viel Zeit für die eigene Forschung, negativ hingegen sei die Befristung auf sechs Jahre, die zeitlichen Druck und Unsicherheiten verursache (NB t9, 62). Eine andere Neuberufene teilt die Sorgen vieler Forschender aus Nicht-EU-Ländern, dass die Aufenthaltserlaubnis in Deutschland an einen Arbeitsvertrag geknüpft und ohne gültiges Visum keine Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet ist. Dies sei beängstigend v. a. für junge Wissenschaftlerinnen, die eine Familie gründen und dafür eine Pause einlegen möchten. Forschende aus Nicht-EU-Ländern hätten auch kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung. Diese limitierenden Umstände würden dauerhaften Stress auslösen (NB t2, 101; vgl. hierzu auch 5.2.6). Dieselbe

Neuberufene fühlt sich außerdem benachteiligt bei Konferenzreisen, da außerhalb der EU ein Visum benötigt werde, dessen Beantragung viel Zeit und Geld in Anspruch nehme:

„Another thing is if you want to travel for conferences, you are much more disadvantaged. Because if you have, internationally, you have to always apply for visas outside of [the] European Union, and that takes a lot of time. Let's say to go to [Other foreign country, ECA 2], you have to pay, I don't know, 400 euros for a visa. So, and you have to go to embassy, travel and all these small things, they add up, you know“ (NB t2, 103).

Ein Postdoc aus einem ostasiatischen Land findet Deutschland grundsätzlich attraktiv als Wissenschaftsstandort, beklagt aber mehrfach im Interview schlechte Erfahrungen im Umgang mit der Ausländerbehörde (vgl. hierzu auch 5.2.11, 5.3.1 und 5.3.2).

Im Hinblick auf die **Infrastruktur für die Wissenschaft** wurden folgende Äußerungen getätigt: Ein Postdoc findet, er habe bisher alles, was für die eigene Forschung benötigt wird, verfügbar (z. B. Zugang zu Laboreinrichtungen, Labortechniker). Jedoch sei die Tendenz erkennbar, dass Ressourcen (insbesondere Labortechniker) durch Promovierende ersetzt werden. Dies erachtet der Befragte als problematisch für die Zukunft, da dadurch keine personelle Kontinuität und stabile Expertise gewährleistet sei (PD t7, 109). Eine andere Person aus der Gruppe der Postdocs ist der Meinung, an der Universität herrschten gute „Umweltbedingungen“ (PD t9, 109), und bezieht diese Aussage auf Gebäude, Struktur, Bibliothek, Zugang zu Zeitschriften sowie geräumige Büros. Eine Juniorprofessorin hebt die Forschungsumgebung am Institut hervor, und hier insbesondere eine Datenbank, auf der sie ihre Forschung stütze (NB t9, 62). Ein anderer neuberufener Professor meint, Deutschland biete allgemein gute Ressourcen und gute Stellen für die Forschung. Er hält das deutsche **Hochschul- und Wissenschaftssystem** insgesamt für sehr transparent. Verbessert werden könne die insgesamt hohe Qualität noch dadurch, indem Vielfalt und Internationalisierung, beispielsweise in der Personalstruktur

der Universitäten, stärkere Berücksichtigung fänden:

„I think, overall, Germany has a very nice system, very general system, in the sense that they offer good resources for research, very good positions, VERY transparent and so on. So, I really like the German education system and the part of science. But I also think that it can be improved a lot when you also deal with diversity and internationalization. I think, like, even here in [City 1, Prof.], I'm bringing a very new vision for faculty. And also because of all the experiences I had as a [Nationality], as an international and so on. And I think this would be very beneficial for many universities to have some professors from other countries. From two sides. One is because sometimes in some technical parts, there are really professors better, well more developed, in other countries than in Germany. And it's very good to have these professors. And also, because these different perspectives can help a lot to develop the system and so on. I really hope that people don't face so many barriers as I had, you know? I'm really determined and so on. But I'm afraid that some people that are not so determined as I was would tend to give up in some occasions like I had, you know? Even I thought about it, giving up. But I am really determined. I really wanted to be a professor. And then I stick to it. But I have to say, it was a HARD path to me to become professor here. And I really hope that this will change. And for the new professors and so on it's going to be easier. Less discriminations, more openness and so on. And I think the entire society will profit with this. So, that's my personal view about this. [...] And I hope I can help, also, with my experience, to construct a new path of internationalization in Germany. I think, with internationalization, Germany will improve. Even it's already doing great, but it can improve even more. So, that's my personal goal here“ (NB t3, 135 ff.).

Singuläre Äußerungen gibt es darüber hinaus zur Promotionsphase: Zwei Personen finden, diese sei sehr attraktiv, z. B. weil es sehr gute Stipendienmöglichkeiten dafür gebe. Dies hat für beide Personen einen zusätzlichen Anreiz dargestellt, nach Deutschland zu kommen, und in dieser Phase sei auch der Wunsch gewachsen, eine Professur an einer deutschen Universität anzustreben (NB t2, 101; NB t3, 48).

5.3 Die Perspektive der befragten Universitäten

5.3.1 MITGLIEDER VON UNIVERSITÄTSLEITUNGEN

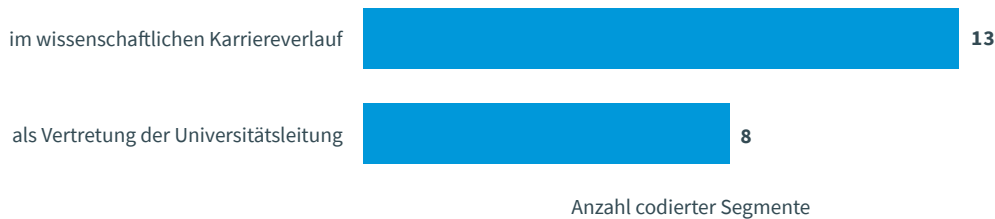
Insgesamt wurden sechs Experteninterviews à 30–45 Minuten mit Mitgliedern von Universitätsleitungen geführt. Die Personen wurden nach den Zielen der Universität im Bereich der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses gefragt, nach konkreten Maßnahmen und nach den Erwartungen der Organisation an diese Personengruppe, nach den Zuständigkeiten für die Förderung innerhalb der Universität sowie nach den Perspektiven zur Verbesserung der Unterstützung von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland. Die Gliederung der Ergebnisdarstellung erfolgt in gleicher Weise wie bei den befragten internationalen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen und ist an der Reihenfolge der Kategorien (Codes) orientiert, die für die Auswertung mit MAXQDA zugrunde gelegt wurden. Sofern zu diesen Kategorien Subcodes gebildet wurden, werden diese in einem Balkendiagramm zu Beginn eines jeden thematischen Abschnitts vorangestellt. Die Auswertung der (Sub-)Codes erfolgt in der Regel nach der Häufigkeit der codierten Textsegmente, die weiter systematisiert und dabei einzelnen Themenfeldern zugeordnet sind.

Berührungspunkte und Erfahrungen mit der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Interviewleitfaden enthielt eine Frage nach den Berührungspunkten der Befragten mit der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses in ihrer aktuellen Funktion als Mitglied der Universitätsleitung. Die Antworten nahmen hierauf Bezug, darüber hinaus aber auch auf Berührungspunkte im Verlauf der gesamten wissenschaftlichen Karriere der Befragten. Die nachfolgende Abbildung 17 macht deutlich, dass diese Sichtweise vorherrschend war.

Fünf von sechs der befragten Universitätsleitungen berichten von persönlichen Kontakten zum internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs im Verlauf ihrer **wissenschaftlichen Karriere**. Diese Kontakte kämen zum einen durch die

ABB. 17: SUBCODES ZU BERÜHRUNGSPUNKTEN BEI DER FÖRDERUNG DES INTERNATIONALEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES



Zusammenarbeit im eigenen Team bzw. am Lehrstuhl zustande. Während früher nur Deutsche am Lehrstuhl mitarbeiteten (UL t2, 44), mache der Anteil internationaler Mitarbeitender heutzutage, je nach Lehrstuhl, 30–50 Prozent des Teams aus (UL t1, 44; UL t2, 44; UL t4, 44).⁴⁵ Eine Person geht näher auf die Vorteile der Zusammenarbeit mit internationalen Promovierenden ein. Demnach sei ein international aufgestelltes Team „ein sehr belebendes Element am Lehrstuhl“ (UL t2, 44), was insbesondere mit der Kommunikation auf Englisch zusammenhänge. Entgegen in anderen Zusammenhängen geäußerten kritischen Einschätzungen (vgl. 5.3.1: Hindernisse für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs) wird hier die Bedeutung des Englischen als Lingua franca der Wissenschaft positiv hervorgehoben. Nichtsdestotrotz werde versucht, „das Deutsche hochzuhalten“ (UL t2, 44), beispielsweise bei gemeinsamen Mittagessen. Insgesamt habe sich der internationale wissenschaftliche Nachwuchs „gut in den Lehrstuhl integriert“ und sei „hier gut zurechtgekommen“ (UL t2, 44). Im hochschulexternen Kontext habe es bislang zwar vereinzelt Probleme gegeben, jedoch „waren [die] nicht besonders groß“ (UL t2, 44). Die Äußerungen einer anderen Universitätsleitung zeigen auf, dass der direkte Austausch dazu beiträgt, Perspektiven und Eindrücke von internationalen Nachwuchsforschenden besser kennenzulernen. So seien internationale Postdocs beispielsweise positiv überrascht aufgrund der wissenschaftlichen Freiheiten und der kurzen Reisewege in Deutschland (UL t1, 96). Daneben weist diese Person auf Mentalitätsunterschiede

hin, die zu Schwierigkeiten bei der Integration in das deutsche Wissenschaftssystem führen können:

„Ich hatte einen Postdoc jetzt aus [Stadt in EAP 2]. Da ist es eben so, man macht die Unikarriere. Macht seine Promotion. Macht den Postdoc und dann will man möglichst nur an der Uni bleiben. Und von der Uni an die Uni, in der Uni immer in der Uni. Und das ist dieses, ich nenne es mal (Silo-?) Denken, das ist eigentlich NICHT gut für unseren Standort. Weil unser Standort lebt ja insbesondere auch von der Durchlässigkeit horizontal in die anderen Bereiche der Gesellschaft“ (UL t1, 66).

Zum anderen gibt es Berührungspunkte durch die Betreuung internationaler Promovierender, etwa bei Auslandspromotionen (UL t4, 44), im Zusammenhang mit Promotionsprogrammen (UL t5, 44) oder im Rahmen der üblichen professoralen Tätigkeiten. Weitere Berührungspunkte resultierten aus Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Förderung und Finanzierung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses. Es handelt sich hierbei beispielsweise um eine beratende Tätigkeit zu Förderlinien, zur Teilnahme an verschiedenen Programmen und Netzwerken und zu Bewerbungen (UL t1, 78). Laut Einschätzung einer Person beginne die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits im postgradualen Studium. Sie berichtet von einem Masterprogramm, das sie vor ihrer jetzigen Position als Vertretung der Universitätsleitung geleitet habe. Darüber hinaus sei sie seit ihrem Beschäftigungsbeginn an der Universität an

⁴⁵ In den Verweisen wird hier und nachfolgend folgende Abkürzung verwendet: UL (= Universitätsleitung).

einem internationalen Doktorandenprogramm beteiligt. Dieses Programm „war das ERSTE, das es überhaupt in [Stadt 1, Universität 22] gab. Das, also als ich [Beschäftigungsbeginn] an die Uni kam, gab es dieses internationale Doktorandenprogramm schon und war wirklich was EXOTISCHES. Inzwischen ist es ja nichts Exotisches mehr, aber damals war das so und bin da auch gleich mit eingetreten und auch mit großer Freude“ (UL t4, 44).

Eine weitere Person berichtet von der Verantwortung für mehrere große Doktorandenprogramme zu verschiedenen Fragestellungen, bei denen der Anteil internationaler Promovierender zwischen 30 und 50 Prozent gelegen habe (UL t2, 44). Eine dritte Person schließlich berichtet von ihren Erfahrungen mit der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses, die sie im Rahmen von zwei Programmen sammeln habe können. Zum einen durch die Koordination eines „EU-Marie Curie International Training Network“, bei dem „ein Großteil internationale Doktoranden“ teilnahmen (UL t5, 44). Zum anderen durch die aktuelle Koordinationstätigkeit für ein Joint-PhD-Programm, das zusammen mit drei anderen Universitäten durchgeführt werde und an dem der Anteil internationaler Promovierender etwa 90 Prozent betrage (UL t5, 44).

Andere Berührungspunkte werden nur vereinzelt genannt: So berichtet eine Person von umfangreichen Erfahrungen aus Berufungsverfahren internationaler Nachwuchsforscher, an denen sie als Kommissionsmitglied teilgenommen bzw. die sie als Kommissionsvorsitzende geleitet habe. Demnach hätten internationale Kandidaten und Kandidatinnen gute Chancen in Berufungsverfahren, was sich beispielsweise daran zeige, dass ehemalige und aktuelle Kollegen und Kolleginnen aus verschiedensten europäischen Ländern kämen (UL t3, 64). Dies könne allerdings auch ein spezifischer Befund aus dem betreffenden Fachbereich sein. Eine der befragten Personen kann von sehr persönlichen Erfahrungen berichten, da sie vor Antritt einer Professur in Deutschland an einer ausländischen Universität, u. a. als Mitglied der Universitätsleitung, tätig gewesen war. Sie kenne deshalb aus eigener Erfahrung die Probleme, die es

in Deutschland für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs gebe (UL t6, 44). Mit Blick auf den Stand der Internationalisierung sei die ausländische Universität, an der sie tätig war, den deutschen Universitäten „um zehn Jahre voraus“. Dies zeige sich u. a. darin, dass der Anteil der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dort bereits bei 40 Prozent liege. Deutsche Universitäten bemühten sich zwar um eine stärkere Internationalisierung, seien jedoch „noch sehr archaisch organisiert [und] sehr auf den nationalen Kontext bedacht“ (UL t6, 82). Eine ähnliche, jedoch optimistischere Einschätzung stammt von einer weiteren Person:

„Also die Universität KANN sich noch weiter öffnen, sie MUSS sich auch noch weiter öffnen. Aber ich denke auch, dass da in der letzten Dekade sehr viel geschehen ist. Also insofern, Internationalität sage ich mal, ist selbstverständlicher geworden“ (UL t3, 58).

Die Berührungspunkte mit der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses **als Mitglied der Universitätsleitung** lassen sich größtenteils bei strukturellen und strategischen Aufgaben sowie in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verorten. Zwei der befragten Personen sind innerhalb der Hochschulleitung für den Aufgabenbereich Internationalisierung an ihrer jeweiligen Universität verantwortlich. Dies umfasse insbesondere die Konzeption und (Weiter-)Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie (UL t4, 46; UL t6, 44). In einem Fall wird näher darauf eingegangen, dass ein Recruiting internationaler Forschender ein wichtiger Bestandteil der Aufgaben in diesem Bereich sei. Neben der Ausschreibung und Besetzung entsprechender Stellen sei hierbei der Gedanke der strategischen Vernetzung von großer Bedeutung. Diese orientiere sich an den für die Universität wichtigen Regionen und finde „nicht nur im Bereich von Projekten oder Professoren oder [auf] Uni-Ebene“ statt. Vielmehr betreffe die Vernetzung „die ganze Klientel [...], von den Studierenden über die Promovierenden, Postdocs, aber auch außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs, also im wissenschaftsunterstützenden Bereich“ (UL t4, 46).

Darüber hinaus lägen Programme für Nachwuchsforschende, die insbesondere den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs betreffen, in der Verantwortung dieses Befragten (UL t4, 44).

An anderen Universitäten des Samples wird Internationalisierung bzw. die Förderung des (internationalen) wissenschaftlichen Nachwuchses als Querschnittsaufgabe verstanden (UL t1, 44; UL t3, 44). Auch hier hebt eine Person die Gewinnung internationaler Forschender als wesentlichen Berührungspunkt hervor. Zentral sei hierbei, „sich [...] konzeptionell Gedanken zu machen“, um für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs geeignete Rahmenbedingungen und Angebote zu schaffen, „die auch in verschiedenen Teilen der Welt [...] nachvollziehbar und aufnehmbar sind“ (UL t3, 44).

Weitere Berührungspunkte stehen im Zusammenhang mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zwei der befragten Universitätsleitungen sind für die Graduiertenorganisationen ihrer jeweiligen Universität verantwortlich. Im Zuge dessen seien sie mit den verschiedenen Angeboten der Graduiertenorganisation, die auch Beratung umfassen, vertraut (UL t2, 44; UL t5, 44). Es wird darauf hingewiesen, dass die Vielzahl der internationalen Nachwuchsforschenden es verhindere, alle persönlich zu kennen. In der Position als Ansprechperson bei schwierigen Problemen, die von anderen Instanzen nicht gelöst werden konnten, entstehe jedoch ein direkter Kontakt.

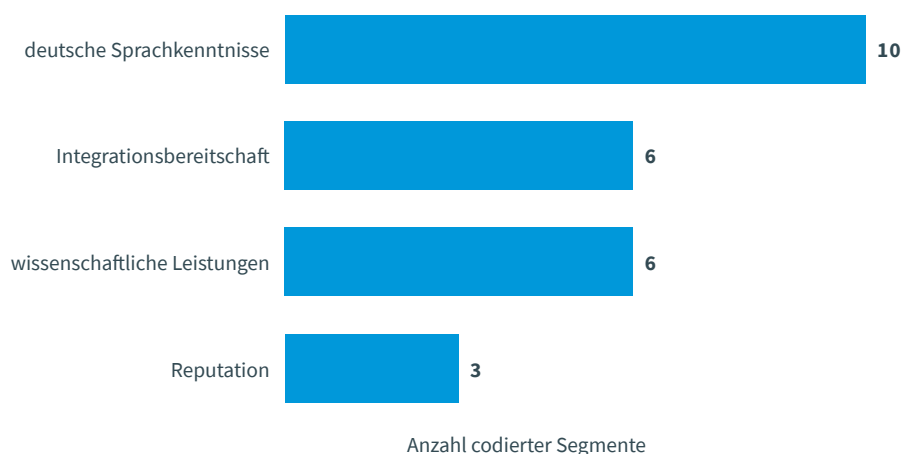
Anhand der Beobachtung, dass in etwa 80 Prozent der Fälle Personen aus dem Ausland betroffen seien, obwohl diese lediglich circa 25 Prozent aller Promovierenden ausmachten, wisse die Person um spezifische Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs (UL t2, 44). Ein anderes Mitglied einer Universitätsleitung weist auf jährliche Gespräche mit Inhabern und Inhaberinnen von Tenure-Track-Professuren hin, von denen ein Teil international sei (UL t5, 44). Sonstige Berührungspunkte in der Rolle als Mitglied der Universitätsleitung entstünden durch persönliche Kontakte auf verschiedenen Universitätsveranstaltungen (UL t2, 44) oder im Rahmen von Berufungsverfahren (UL t1, 92).

Erwartungen der Universität an internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Die befragten Mitglieder von Universitätsleitungen wurden im Rahmen der Interviews danach gefragt, welchen Erwartungen sich ihrer Meinung nach internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an ihrer Universität gegenübersehen. Die Antworten wurden vier Subcodes zugeordnet, deren Häufigkeit sich wie in folgender Abbildung dargestellt verteilt.

Deutsche Sprachkenntnisse werden von allen sechs Interviewpartnern und -partnerinnen angesprochen. Dabei werden Sprachkompetenzen zum einen in allgemeiner Weise genannt, ohne dass ein konkreter Bezug hergestellt wird. Zum anderen werden drei verschiedene Kontexte vorgebracht, bei denen Erwartungen

ABB. 18: SUBCODES ZU ERWARTUNGEN DER UNIVERSITÄT



hinsichtlich einer Beherrschung der deutschen Sprache eine Rolle spielen.

In allgemeiner Hinsicht werden deutsche Sprachkenntnisse von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum Zeitpunkt der Aufnahme einer Tätigkeit an einer deutschen Universität zumeist nicht erwartet. Als Ausnahmen werden hier lediglich spezifische Fächerkulturen genannt (UL t2, 64). Eine Person ist zudem der Auffassung, deutsche Sprachkenntnisse seien auf einem gewissen „*Funktionsniveau*“ notwendig, um auch „*in der Gesellschaft sozusagen interagieren zu können*“ (UL t6, 64). Erwartet wird hingegen die Bereitschaft zum Spracherwerb (UL t3, 52; UL t5, 54).

Mit Blick auf die Bedeutung deutscher Sprachkenntnisse in Berufungsverfahren liegen unterschiedliche Einschätzungen vor: Nach Einschätzung einer Person spielt diese Kompetenz generell eine relevante Rolle, was u. a. mit dem professoralen Tätigkeitsprofil und den Anforderungen in der Lehre zu tun habe:

„Das heißt aber, diese sprachliche Sache und dieses Thema mit der Lehre spielt schon eine wesentliche Rolle, auch bei der Auswahl der Kandidaten, weil man natürlich guckt, wie kann man das zum Einklang bringen und wie passt das in unser System“ (UL t1, 92).

Hingegen liegen von einer anderen Befragten relativierende Einschätzungen vor, wonach die Relevanz deutscher Sprachkenntnisse in Berufungsverfahren fachspezifisch und lediglich in den Sozial- und Geisteswissenschaften gegeben sei (UL t3, 64). Vielmehr sei die Bereitschaft zum zukünftigen Spracherwerb von entscheidender Bedeutung (UL t3, 52). Die Notwendigkeit zur Beherrschung der deutschen Sprache bestehe allerdings bei der Mitarbeit in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung (UL t4, 66; UL t5, 56) sowie in der Lehre, wo zumindest anteilig auf Deutsch unterrichtet werden müsse (UL t4, 74).

Bei den Erwartungen hinsichtlich der **Integrationsbereitschaft** geht es v. a. um die Bereitschaft internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, sich in das deutsche

Hochschul- und Wissenschaftssystem zu integrieren, dessen Besonderheiten und Eigenarten zur Kenntnis zu nehmen und das eigene Verhalten daran auszurichten (UL t5, 56; UL t6, 70). Beispielsweise wird erwartet, sich auf das spezifisch deutsche Rollenverständnis der Professur mit der Einheit von Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung einzulassen (UL t1, 92), und bei der persönlichen Karriereplanung die vielfältigen Optionen des deutschen Systems zu nutzen, etwa die Vernetzung zwischen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Industrie (UL t1, 66). Bezogen auf eine Integration in die jeweilige Organisation wird neben der allgemeinen Teamfähigkeit (UL t4, 66) erwartet, sich an der Gremienarbeit im Kontext der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen (UL t3, 64).

Die Erwartungen hinsichtlich der **wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit** von Beschäftigten aus dem Ausland sind dabei sehr hoch: Den Mitgliedern der Universitätsleitungen geht es um qualitativ hochwertige Forschung, die sich entsprechend in Publikationen niederschlägt (UL t2, 64; UL t3, 64; UL t4, 54, 66). Was eine dauerhafte Bindung der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an die eigene Organisation betrifft, kommen unterschiedliche Standpunkte zum Ausdruck. Während ein Befragter „*exzellente Köpfe*“ an die eigene Universität binden möchte (UL t5, 46), ist aus Sicht einer anderen Person deren Beschäftigung eher temporär und dient v. a. der Qualifikation für ein internationales Wissenschaftssystem:

„Das ist quasi so ein qualitätsorientierter Durchlauferhitzer. [...] Das haben wir eigentlich schon als Idee. Also wir FREUEN uns, wenn die jungen Leute kommen. Wir sind aber auch froh und freuen uns, wenn sie woanders hingehen und dort dann Karriere machen“ (UL t2, 64).

Die hohe wissenschaftliche Leistungsfähigkeit soll zudem die Reputation der eigenen Universität erhöhen, indem beispielsweise das Forschungsprofil gestärkt wird (UL t4, 54). Damit verbunden ist die Hoffnung, zusätzliche Attrahierungseffekte zu erzielen:

Das Wichtigste ist natürlich die internationale Reputation und die Exzellenz der Leute. [...] Klar, weil wir wollen ja als Institution auch die besten Leute. Und gute Leute ziehen gute Leute an“ (UL t1, 66).

Ziele und Zielentwicklung zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses

Von der überwiegenden Mehrzahl der Befragten wird die verstärkte Attrahierung von Nachwuchsforschenden aus dem Ausland und damit einhergehend eine stärkere Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals als Ziele ihrer Universität angegeben. Damit soll v. a. eine **qualitative Verbesserung der Forschungsaktivitäten** einhergehen: Es gehe nicht nur um die Anzahl von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland, sondern darum, „*exzellente Köpfe*“ (UL t5, 46) bzw. die „*klügsten Köpfe*“ (UL t2, 46) für eine Tätigkeit an der eigenen Hochschule zu gewinnen. Die Diversität des wissenschaftlichen Personals wird für wichtig erachtet, um am internationalen wissenschaftlichen Austausch teilzuhaben:

„Also Wissenschaft lebt von Austausch, von verschiedenen Perspektiven, von verschiedenen Ansätzen, von Kreativität, von neuen Blickwinkeln. Und da sehen wir sozusagen als [Universität 18] ein riesiges Potenzial im internationalen Wissenschaftsbetrieb, an dem wir Anteil haben wollen“ (UL t3, 46).

Noch deutlicher beschreibt eine andere interviewte Person den angenommenen Zusammenhang zwischen Internationalisierung der Beschäftigten und einer Steigerung der Leistungsfähigkeit in der Forschung im Sinne von Diversität und Interdisziplinarität:

„Und das ist auch ein wesentliches strategisches Ziel, dass wir unsere fachliche Breite, unsere Interdisziplinarität auch ein bisschen in den Fokus stellen wollen und der Blick von außen, aus dem Ausland, auch vielleicht auch mit einem anderen kulturellen Hintergrund. Eine andere HERANGEHENSWEISE, eine andere auch WISSENSCHAFTLICHE Sozialisation erhöht ganz klar auch die wissenschaftliche Diversität. Also nicht nur im Sinn, dass die Teams von außen BUNT AUSSEHEN, sondern das, was wir tatsächlich tun, INHALTLICH eben divers ist“ (UL t4, 54).

Zwei Mitglieder von Universitätsleitungen weisen darauf hin, dass sich die **Strategieentwicklung**, bezogen auf den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs an der eigenen Hochschule, in einem laufenden Überarbeitungsprozess befinde (UL t3, 48, 70; UL t6, 44, 47). Mit Blick auf diese Zielgruppe wird dabei die Notwendigkeit betont, Internationalisierungskonzepte einerseits und Konzepte zur Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses andererseits aufeinander abzustimmen und zu verschränken.

Ein weiteres Ziel, das von zwei Befragten angesprochen wird, besteht in der Erhöhung der internationalen **Sichtbarkeit und Reputation** der eigenen Hochschule, die durch eine Zunahme der Beschäftigung von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland erreicht werden könne (UL t5, 46). Dass die Erreichung dieses Ziels insbesondere für Universitätsstandorte jenseits der großen und international ohnehin stärker wahrgenommenen Städte eine besondere Herausforderung darstellt, wird von einer Person herausgestellt:

„Ziel ist dabei, den Standort [...] international bekannter und mit höherer Reputation auszustatten, um insgesamt im Kanon der internationalen Universitäten eine wichtige Rolle zu spielen. Das ist besonders für den Standort wie [Stadt, Universität 1] wichtig, weil, ja, [Stadt, Universität 1] als Stadt im globalen Kontext auch nicht bekannt ist. Das ist ein großer Unterschied zu Standorten wie München oder Berlin, wo die Stadt dann selbst durch ihren Namen schon gewisse Ausstrahlung hat. In [Stadt, Universität 1] müssen wir dort eben uns noch mehr anstrengen, dass wir auch eine internationale Sichtbarkeit erreichen“ (UL t1, 46).

Schließlich wird auch der Aspekt der **Qualifikation** als ein Ziel der Beschäftigung von internationalen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen genannt. Talente sollen entdeckt und gefördert werden und die Chance erhalten, sich mit nationaler oder internationaler Karriereperspektive weiterzuentwickeln (UL t1, 46). Dies stehe im engen Zusammenhang mit dem Gedanken des Austauschs in der Wissenschaft. Die Universität verstehe sich in dieser Sichtweise als qualifizierende Einrichtung auf allen

wissenschaftlichen Ebenen, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs Gelegenheit zur Qualifikation bietet und damit vielfältige Karrierewege eröffnet (UL t3, 46).

Maßnahmen der Universität zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die von den Universitäten implementierten Maßnahmen, mit denen wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland speziell gefördert werden sollen, sind vielfältig und auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. Insgesamt 80 Aussagen von allen sechs im Rahmen der Studie befragten Personen konnten hierzu identifiziert und, wie in der folgenden Abbildung 19 dargestellt, systematisiert werden. Die Auswertung zeigt zudem die Häufigkeit, mit der einzelne Themenfelder angesprochen wurden.

Der Subcode „Erfolg der Maßnahmen“, mit dem Bewertungen zur erfolgreichen oder nicht erfolgreichen Umsetzung von Maßnahmen zusammengefasst sind, ist inhaltlich auf einer anderen Ebene angesiedelt als die anderen fünf Subcodes. Mit dem Ziel, einen besseren Lesefluss zu erreichen, wird erst am Ende dieses Abschnitts auf den Subcode eingegangen.

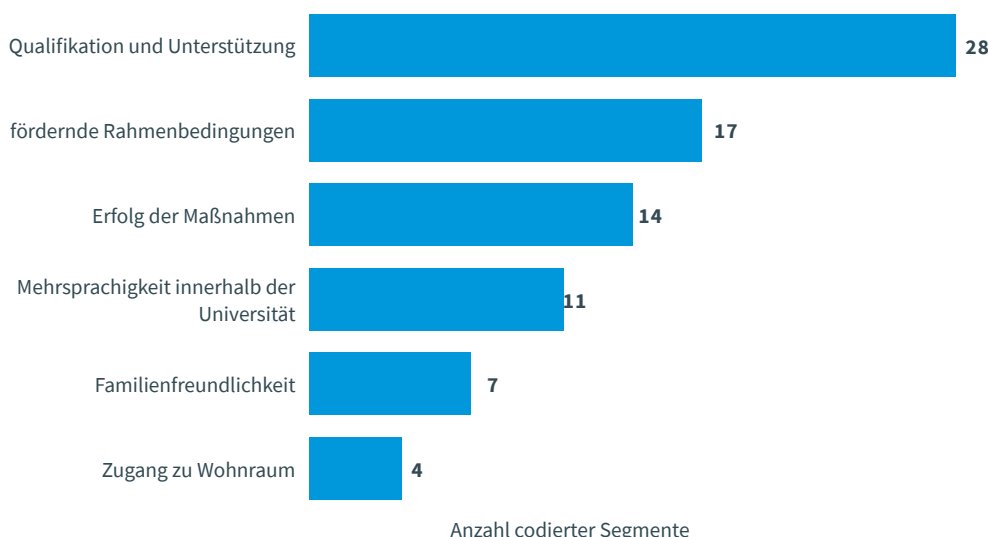
Am häufigsten werden Maßnahmen zur **Qualifikation und Unterstützung** der wissenschaftlich

Tätigen aus dem Ausland angesprochen, etwas mehr als ein Drittel der codierten Segmente ist diesem Subcode zugeordnet. In vielen Aussagen wird dabei in allgemeiner Weise auf Unterstützungsangebote für die relevante Zielgruppe hingewiesen, ohne konkrete Anwendungsgebiete zu benennen. Auffällig ist hierbei, dass die Gruppe der Postdocs keinesfalls immer exklusiv adressiert wird, sondern dass Angebote in gleicher Weise der Gruppe der Promovierenden zur Verfügung stehen (UL t3, 52) bzw. ursprünglich aus der Promovierendenförderung kommen:

„Also die Graduiertenakademie bei uns hat BEGONNEN mit der Promovierendenförderung. So wie Sie es gerade gesagt haben. Aber seit ungefähr sechs, sieben Jahren sind die Postdocs gleichwertig mit im Portfolio drin. Und mittlerweile auch die Tenure-Track-Professuren. Die müssen sich ja auch irgendwie noch qualifizieren. Das [...] wird auch dort mitverwaltet, bisher in Kooperationen mit anderen Stellen. Aber trotzdem, den Hut hat die Graduiertenakademie da auch auf. Und wir informieren die Post-Doktorandinnen, Post-Doktoranden sehr gleichmäßig“ (UL t2, 50).

Als wichtigstes thematisches Feld der Qualifizierung und Unterstützung wird die Karriereberatung und -förderung genannt. Unter den Angeboten finden sich Informationsveranstaltungen zu Stellenprofilen und Karrieremöglichkeiten an

ABB. 19: SUBCODES ZU MASSNAHMEN DER UNIVERSITÄT ZUR FÖRDERUNG DES INTERNATIONALEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES



Anzahl codierter Segmente

der Universität (UL t1, 50), Webseiten, die über Karrierewege informieren (UL t5, 50), sowie Beratungsangebote, die die Besonderheiten des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems herausstellen (UL t6, 54). Zu einer Universität wird von Beratungsangeboten berichtet, die explizit Opt-out-Optionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aufzeigen und über Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems informieren, beispielsweise in der Industrie (UL t2, 50). An einer anderen Universität wird besonderer Wert daraufgelegt, dem wissenschaftlichen Nachwuchs Möglichkeiten zum Aufbau eigener sozialer Netzwerke zu bieten:

*„Wobei es auch Angebote gibt, man darf ja auch die internationalen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nicht in ihrer BUBBLE lassen, sondern es gibt zum Beispiel Angebote für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen als Juniorprofessoren, Gruppenleiter und Ähnliches, indem wir natürlich die Internationalen und die Deutschen ZUSAMMEN in einer Gruppe auch coachen, unterstützen, nicht? Man darf ja nicht dann sozusagen ein Biotop nur für ausländische Mitarbeiter*innen kreieren, wo die dann auch nie herauskommen, sondern man muss die natürlich auch mit gerade den Deutschen in der gleichen Karrieresituation zusammenbringen. Das machen wir auch“ (UL t6, 78).*

Daneben findet an den Universitäten Qualifikation und Unterstützung im Bereich deutscher Sprachkenntnisse statt. Hier finden sich allgemeine Hinweise zu Deutschkursen bzw. zu Kursen, die Deutsch als Fremdsprache unterrichten (UL t1, 48; UL t3, 52; UL t4, 62; UL t6, 60). Das Mitglied einer Universitätsleitung betont, dass es ein wichtiges Ziel der Beratungsangebote sei, Transparenz hinsichtlich der sprachlichen Anforderungen an eine Professur in Deutschland herzustellen (UL t3, 52).

Ein weiterer Schwerpunkt der unterstützenden Maßnahmen liegt bei behördlichen Angelegenheiten, insbesondere bei Fragen von Visa und Aufenthaltsrecht (UL t4, 70; UL t5, 48). Mehrere der befragten Personen berichten konkret darüber, dass Studierende mit guten Englischkenntnissen internationale Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler bei Behördengängen begleiten würden (UL t2, 46; UL t6, 52). Zumindest in diesen Fällen kann vermutet werden, dass bezüglich der Mehrsprachigkeit der Behörden Defizite vorliegen. Eine der befragten Personen formuliert die Kritik in diesem Punkt mit großer Deutlichkeit und bemängelt mit Blick auf die benötigten Anmeldungen bei der Ausländerbehörde:

„Das ist also GANZ schlimm. Also wir sind seit vielen Monaten tätig, da zumindest eine gewisse Dienstleistungsatmosphäre zu haben. Da spricht NIEMAND Englisch, muss immer ein Mitarbeiter der Universität mitgehen“ (UL t6, 82).

Von zwei Universitäten wird berichtet, dass es spezielle Stipendienprogramme zur Unterstützung von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland gibt. In einem Fall handelt es sich um eine Förderung zur Attrahierung sowie für die Durchführung kurzfristiger Aufenthalte, die Kosten für Unterbringung und Reisen abdeckt (UL t1, 48, 80). In dem anderen Fall werden Übergangsstipendien zur Verfügung gestellt, die eine Verlängerung des Aufenthalts beispielsweise im Rahmen eines Promotionsvorhabens ermöglichen. Dies ermögliche es, während der gesamten Dauer der Qualifikationsphase im deutschen System zu bleiben, im skizzierten Fall etwa bis zur Verteidigung der Dissertationsschrift (UL t2, 48, 58).

Singuläre Nennungen zu qualifizierenden und unterstützenden Maßnahmen weisen auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch die Universität hin (UL t6, 52). Daneben werden Schulungsprogramme zu Projekt- und Zeitmanagement, zu Verfahren der Beantragung von Forschungsmitteln und Angebote zur Vermittlung interkultureller Kompetenz genannt (UL t1, 48).

Neben den konkreten Maßnahmen sind die an den Universitäten vorzufindenden **fördernden Rahmenbedingungen** zu nennen, wobei es sich zum einen um Maßnahmen handelt, die zwar nicht spezifisch die Gruppe der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland adressieren, die jedoch Unterstützung in Bereichen anbieten, die besonders für diese Gruppe von Relevanz sind.

Zum anderen werden hierunter Maßnahmen verstanden, mit denen institutionelle Prozesse und Strukturen zur Förderung internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen verbessert und gestärkt werden sollen. Von vier Universitäten berichten die befragten Mitglieder der Hochschulleitung von Maßnahmen zur Kooperation und Vernetzung, von denen die hier untersuchte Zielgruppe besonders profitiere. Zuvorderst wird auf die Vernetzung mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen hingewiesen, an denen nach Einschätzung einer Person Internationalität „das Brot- und Buttergeschäft“ sei (UL t3,50). Gefragt nach einer Einschätzung zur Attraktivität Deutschlands für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im internationalen Vergleich betont eine andere Person die sehr guten Forschungsperspektiven, die sich aus der Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergäben (UL t5, 64). An einer anderen Universität wird auf Möglichkeiten für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs hingewiesen, sich im Rahmen eines bestehenden Netzwerks von Universitäten untereinander auszutauschen (UL t6, 74). Diese Universität ist zudem eingebunden in eine internationale Allianz von Universitäten, wodurch „die Mobilität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die zu uns kommen, aber auch von uns, die dahin gehen, verbessert“ würde (UL t6, 88). Die internationale Vernetzung wird auch an einer anderen Universität genannt und darauf hingewiesen, dass es sich um eine Vernetzung mit strategisch wichtigen Regionen handele, die auf unterschiedlichen Ebenen – Studierenden, Promovierenden, Postdocs, Projekten, Professuren und Hochschulebene insgesamt – umgesetzt werde und wirksam sei (UL t4, 46).

Mehrere Befragte schildern derzeit in der Umsetzung befindliche Maßnahmen, mit denen die institutionellen Prozesse und Strukturen gestärkt würden. Beispielsweise wird an einer Universität eine zentrale Verantwortlichkeit für den Bereich Internationalisierung etabliert und ein kontinuierlicher und systematischer Verbesserungsprozesses initiiert (UL t6, 80). In diesem Zusammenhang steht dort auch die Einrichtung von Diversitätsbeauftragten. Generell sieht das

Mitglied des Leitungsgremiums dieser Universität an seiner Hochschule eine Tradition im internationalen Bereich und eine große Offenheit gegenüber dem Thema Internationalisierung (UL t6, 70). An einer anderen Hochschule wird die Situation so geschildert, dass dort das Thema Diversität zunehmend an Bedeutung gewinne (UL t5, 66). Aus Sicht einer anderen befragten Person war der Hinweis wichtig, dass an ihrer Universität sämtliche Maßnahmen in diesem Bereich eingebettet seien in deren Struktur- und Entwicklungsplan (UL t4, 54).

Mit Blick auf Beschäftigungs- und Karriereoptionen an der eigenen Universität berichten Vertreterinnen und Vertreter zweier Einrichtungen von weiteren fördernden Rahmenbedingungen. Beispielsweise bestünden günstige Beschäftigungsbedingungen im Anschluss an die Promotion für international Tätige aus dem In- und Ausland (UL t2, 58). An einer anderen Universität ist ein Tenure-Track-Programm implementiert, das zwar nicht spezifisch an internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler adressiert sei, von diesen aber häufig in Anspruch genommen werde (UL t5, 44, 50). Stellen bzw. Stellenprofile, die auch international bekannt und anschlussfähig seien, werden an einer weiteren Einrichtung als probates Mittel erachtet, um die Attraktivität für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu erhöhen:

„Was wir uns erhoffen, ist, dass wir durch noch eine vermehrte Einrichtung von Juniorprofessuren [...] interessanter sind für den wissenschaftlichen Nachwuchs [...] Es gibt – Wissenschaftssysteme sind ja weltweit doch SEHR UNTERSCHIEDLICH – vielleicht auch ein bisschen eine Hemmschwelle, da einzutreten, aber mit einer Juniorprofessur das gegebenenfalls leichter fällt. Das ist so ein bisschen der Gedanke, als eine Maßnahme in der Hoffnung auch auf der Professoren-, Professorinnen-Ebene den Anteil der Ausländer und Ausländerinnen zu erhöhen“ (UL t4, 54).

Ein auf die Ausgestaltung von Bewerbungsverfahren gerichteter singulärer Hinweis spricht einen Aspekt an, der auch in den Interviews mit den wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland zur Sprache kam. So wurde den Fakultäten der

Universität empfohlen, bei Bewerbungen im Rahmen eines Tenure-Track-Programms interessante Kandidatinnen und Kandidaten zu einem mehrtägigen Orientierungsaufenthalt einzuladen, um so aus deren Sicht ein besseres Kennenlernen des Standorts sowie des deutschen Hochschulsystems zu ermöglichen (UL t5, 60).

Neben der Sprachförderung für die wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland engagieren sich die Universitäten für das Ziel, die **Mehrsprachigkeit innerhalb der Verwaltung** zu fördern. Zu drei der insgesamt sechs Universitäten, an denen Interviews geführt wurden, wird von aktuellen Initiativen und Maßnahmen berichtet, durch die sich weitere Verbesserungen der angebotenen Dienstleistungen ergeben sollen (UL t4, 76; UL t5, 54; UL t6, 64). Dabei wird diese Entwicklung einerseits als wichtig eingestuft, andererseits die Einschätzung geäußert, dass hierfür eine längere Zeitspanne anzusetzen sei (UL t5, 54). Ein Aspekt von zentraler Bedeutung ist hierbei die Mehrsprachigkeit von Dokumenten, zu der Aussagen von mehreren Befragten vorliegen (UL t2, 66; UL t4, 64; UL t5, 50; UL t6, 56). Konkret werden Ausschreibungen für Professuren, Arbeitsverträge und Vorschriften genannt, an zwei Universitäten ist davon die Rede, dass alle Formulare bzw. sämtliche interne Verwaltungsvorschriften bereits in einer mehrsprachigen Variante vorliegen oder zukünftig vorliegen sollen. Ein wichtiger Punkt bei der Umsetzung des Ziels Mehrsprachigkeit ist die Sprachkompetenz der Mitarbeitenden. Während an einer Universität eine positive Einschätzung hinsichtlich englischer Sprachkompetenz geäußert wird (UL t2, 66), berichtet eine befragte Person, dass Englisch-Schulungen für das wissenschaftsunterstützende Personal angeboten würden (UL t5, 48).

Im Zusammenhang mit dem Aspekt **Familienfreundlichkeit** werden zwei Bereiche angesprochen. Zum einen Angebote zu Dual-Career-Optionen. Es zeigt sich deutlich, dass wissenschaftlich Tätige in der Postdoc-Phase von diesen Angeboten in der Regel nicht angesprochen werden. Mehrere Interviewteilnehmende berichten, dass Dual-Career-Programme an ihrer Hochschule zwar implementiert seien, eine Relevanz aber nur auf der Ebene

des professoralen Personals gegeben sei (UL t1, 54; UL t2, 52; UL t4, 60; UL t5, 52). Lediglich an einer Universität wird diese Einschränkung hinsichtlich der Reichweite der Programme nicht gemacht (UL t6, 58). Zu zwei Universitäten wird über Angebote zur Kinderbetreuung berichtet (UL t1, 52; UL t6, 52). Hierbei handelt es sich allerdings nicht um spezifisch an wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland gerichtete Angebote.

Der Zugang zu **Wohnraum** wird von den Vertretenden der Hochschulleitungen als wichtig bezeichnet und es werden Probleme im Zusammenhang mit der Wohnungssuche angesprochen, die insbesondere in Metropolregionen bestehen (UL t1, 56). Die Universitäten unterstützen auf zweierlei Weise: Insbesondere für kürzere Aufenthalte werden Unterkünfte in Gästehäusern zur Verfügung gestellt (UL t1, 56; UL t6, 52). Bei längeren Aufenthaltsdauern helfen die Universitäten bei der Wohnungssuche, zuständig sind hier zumeist die sogenannten Welcome Center (UL t1, 56; UL t4, 70; UL t5, 48).

Den **Erfolg der Maßnahmen** bewerten die befragten Personen mehrheitlich positiv. Dies kommt zum einen in positiven Einschätzungen zum Ausdruck, die sich auf die Angebote insgesamt bzw. auf deren große Anzahl beziehen (UL t5, 48; UL t6, 88). Vorgebracht werden in diesem Zusammenhang zudem positive Rückmeldungen vonseiten der unterstützten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (UL t6, 62). Zum anderen wird auf eine Verbesserung der Situation in einem zurückliegenden Zeitraum verwiesen:

„Also die Universität KANN sich noch weiter öffnen, sie MUSS sich auch noch weiter öffnen. Aber ich denke auch, dass da in der letzten Dekade sehr viel geschehen ist. Also insofern, Internationalität sage ich mal, ist selbstverständlicher geworden. Und das ist vielleicht ja das Ziel auch davon. Auch Diversität ist selbstverständlicher geworden“ (UL t3, 58).

Daneben werden von den Gesprächsteilnehmenden einzelne Bereiche hervorgehoben, in denen Maßnahmen der Universitäten erfolgreich bewertet werden. Dies betrifft beispielsweise die Attrahierung von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland (UL t2, 54) und deren

zahlenmäßige Beteiligung an Tenure-Track-Programmen (UL t5, 50) sowie die Gestaltung des Zusammenlebens und der Integration innerhalb der Universität (UL t2, 54, 56). Einschränkend wird allerdings von mehreren Personen darauf hingewiesen, dass eine Beurteilung des Erfolgs der Maßnahmen schwierig sei, da eine aussagekräftige Datengrundlage fehle (UL t1, 56; UL t3, 54; UL t4, 64).

Eher kritisch hinsichtlich der Situation internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen äußert sich lediglich eine Person, die ungeachtet der schwierigen Datenlage zur Einschätzung kommt, es bestehe hier noch ein erheblicher Verbesserungsbedarf (UL t4, 64).

Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland

Die Interviewpartner und -partnerinnen bemessen die **Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland** anhand von fünf Parametern: dem allgemeinen Zustand und der Konturierung des Hochschul- und Wissenschaftssystems, der Nachwuchsförderung, der Forschung, dem Stellenprofil der Professuren und den Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Tätigkeit. Die Befragten wurden im Rahmen der Gespräche zudem um eine Einordnung Deutschlands im internationalen Vergleich und nach Vorschlägen für Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität gebeten. Dadurch ergibt sich ein facettenreiches Bild des Wissenschaftsstandorts Deutschland.

Das deutsche Wissenschaftssystem ist **im internationalen Maßstab** bekanntermaßen von hoher Attraktivität und Leistungsfähigkeit (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023a; Stephen und Stahlschmidt 2022); diese Einschätzung wird auch von den Befragten geteilt. Zudem habe Deutschland als wirtschaftlich wohlhabende Nation mit einer guten Infrastruktur international einen hervorragenden Ruf (UL t6, 92). Gleichwohl kommen auch relativierende Einschätzungen zur Sprache. So wird die gute monetäre Ausstattung des Wissenschaftssystems zwar als gute Grundvoraussetzung bezeichnet, hinsichtlich der Attraktivität im internationalen Vergleich aber noch Steigerungspotenzial gesehen (UL t6, 92, 96). Zwar habe nach Auffassung

einer Person Deutschlands Attraktivität im internationalen Vergleich in den letzten Jahren zugenommen (UL t3, 66), gleichwohl wird als negativ gesehen, dass sich das deutsche Wissenschaftssystem, auch im internationalen Vergleich, als lediglich schwach diversifiziert präsentiere (UL t6, 82, 92). Dieses Defizit könne abgeschwächt werden, indem **Diversität** innerhalb der Universität gestärkt und in der Kommunikation gesellschaftlich sichtbar gemacht werde (UL t5, 66). In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass das Mobilitätsverhalten deutscher Studierender und wissenschaftlich Tätiger vergleichsweise schwach ausgeprägt sei (UL t6, 92). Dem könne durch Unterstützungsmaßnahmen im Sinne einer „brain circulation“ gezielt entgegengewirkt werden:

*„Aber wir müssen auch dafür sorgen, denn Mobilität ist eben nichts Einseitiges, dass wenn diese Wissenschaftler*innen irgendwann mal im Laufe ihrer Karriere vielleicht wieder weggehen, weil sie eine Professur in ihrem Heimatland oder in den USA kriegen, dass sie sozusagen dann als Botschafter und Botschafterinnen für die deutsche Hochschullandschaft auftreten können und vielleicht IHRE jungen Leute dann irgendwann mal schicken“ (UL t6, 88).*

Ein weiterer Kritikpunkt zielt auf die institutionellen Strukturen. So gebe es etwa im Vergleich zu den USA nur wenige **Universitäten von internationaler Sichtbarkeit** und Attraktivität in Deutschland (UL t4, 78). Aus Sicht eines anderen Mitglieds einer Universitätsleitung bestehen aufgrund erheblicher Systemunterschiede prinzipielle Schwierigkeiten eines Vergleichs des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems mit der Situation in anderen Ländern. Dies führe beispielsweise dazu, dass die Ergebnisse internationaler Rankings Deutschland meist schlechter bewerten, als es tatsächlich sei (UL t1, 94, 100). Als Maßnahme empfehlen deshalb zwei Befragte, die Leistungsfähigkeit des deutschen Systems besser zu kommunizieren und offensiv mit den guten Leistungskennzahlen, z. B. im Bereich des Publikationsoutputs, zu werben (UL t4, 80):

„Also ich glaube, wir haben ein Vermittlungsproblem. [...] Wir sind eigentlich attraktiver, wenn man

genau hinschaut. Aber man MUSS genau hinschauen. Und auch viele Forscherinnen und Forscher, die ich kenne, die aus USA zurückkommen, kommen ja nicht ohne Grund zurück“ (UL t1, 100).

Die Attraktivität des deutschen Wissenschafts-systems ist nach Einschätzung der Befragten v. a. im Bereich der **Forschung** bzw. der Forschungsförderung hoch (UL t5, 64; UL t6, 92). Während die Forschungsförderung in Deutschland besser als in vielen anderen Ländern sei (UL t5, 64), werden die umfänglichen Regelungen im Zusammenhang mit der Durchführung von Forschung als unattraktiv eingestuft. Hier wird als Beispiel auf die Arbeit von Ethikkommissionen verwiesen (UL t2, 83).

Bezogen auf das System der **Nachwuchsförderung** werden insbesondere die intransparenten und nicht den internationalen Konventionen entsprechenden Karrierewege als wenig attraktiv für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland bewertet (UL t2, 82; UL t5, 50). Dies betreffe besonders die Karriereperspektiven im Anschluss an die Promotion und die Postdoc-Phase. Hier böten sich nur wenige Karriereoptionen und alternative Stellenprofile, wenn ein Zugang zur Professur nicht gelingt (UL t2, 88). Das deutsche Wissenschaftssystem sei zudem in einigen Punkten in hohem Maße erklärungsbedürftig, da es von den internationalen Gepflogenheiten abweiche. Dies gelte beispielsweise für die Habilitation, die sich nicht in den internationalen Kontext einfüge (UL t6, 54). Demgegenüber seien Tenure-Track-Programme hilfreich für die Attraktivität Deutschlands im internationalen Vergleich (UL t5, 50). Eine weitere Besonderheit, über deren Konsequenzen sich internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keineswegs immer im Klaren seien, liege in den Regelungen des WissZeitVG vor:

„Das ist natürlich auch etwas, was man in erster Linie auf der Postdoc-Phase DANN sieht, dass dann junge Wissenschaftler irgendwie erstaunt sind, dass ihnen eben nach sechs Jahren, wenn sie promoviert sind, irgendwie in Deutschland Grenzen gesetzt werden“ (UL t5, 50).

Besonders ein Befragter äußert sich ausführlich und mit hohem Engagement über aus seiner Sicht geeignete Maßnahmen, um das System der Nachwuchsförderung in Deutschland attraktiver zu gestalten: erstens die Herstellung von mehr Transparenz zu den Karrierewegen, zweitens ein *„einheitliches und auch transparentes Tenure-Track-System, nicht nur im Sinne von zur Professur, sondern auch von der Zeitstelle zur Dauerstelle“*, und drittens eine stärkere Differenzierung von Karrierewegen mit möglichen Schwerpunktsetzungen in Lehre, Forschung oder Management (UL t6, 96).

Sehr kritisch bewerten die Befragten mit Blick auf die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland die **Ausgestaltung der Professuren**. Der zentrale Punkt ist hierbei das im internationalen Vergleich hohe Lehrdeputat (UL t2, 83; UL t4, 74; UL t5, 64), das von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland als abschreckend empfunden werde. Auch gebe es kaum Möglichkeiten, eine Abminderung der Lehrverpflichtung zu erreichen, beispielsweise durch Einwerbung von Drittmitteln. Eine in anderen Ländern vorzufindende Flexibilität hinsichtlich der Ausgestaltung professoraler Stellenprofile sei deshalb kaum gegeben (UL t5, 64). Und noch in einer weiteren Hinsicht sei das Aufgabenprofil von Professorinnen und Professoren in Deutschland für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland ungewöhnlich und unattraktiv:

„Was ich teilweise beobachtet habe, ist zum Beispiel, dass diese Anforderung an die Selbstverwaltung, die für die deutsche Universität eigentlich typisch ist, also dass wir als Professoren ja immer, sozusagen, ein Drittel Lehre, ein Drittel Forschung und ein Drittel Selbstverwaltung irgendwie als Aufgabe haben. Dass das für die Kollegen häufig ein Problem darstellt“ (UL t5, 56).

Vorschläge für Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Professuren für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland werden von zwei Personen formuliert. So könne durch eine Erhöhung der Besoldung, die derzeit im Vergleich zu anderen führenden Wissenschaftsnationen (z. B. USA) niedrig sei, eine Beschäftigung in Deutschland attraktiver gestaltet

werden (UL t2, 86). Des Weiteren sollte die Höhe der Lehrbelastung zur Diskussion gestellt werden. In diesem Zusammenhang könne auch über eine Modifikation des als überholt und unattraktiv bewerteten Lehrstuhlprinzips nachgedacht werden:

„Ich meine, die deutsche Departmentstruktur ist ja das Lehrstuhlprinzip in aller Regel. Ausnahmen bestätigen die Regel. Vielleicht ist das auch nicht attraktiv. Vielleicht, wenn ich als Forscher, möchte ich eigentlich nicht einen großen Lehrstuhl verwalten, sondern ich will einfach forschen“ (UL t2, 86).

Insgesamt liegt nur eine Aussage vor, die mit der vom Gesetzgeber geförderten Chancengerechtigkeit eine attraktive Rahmenbedingung in Deutschland adressiert (UL t3, 70). Demgegenüber bringen die Befragten unterschiedliche kritische Einschätzungen zu den **Rahmenbedingungen** im Bereich von Gesetzgebung, Verwaltung und hochschulexternem Umfeld in Deutschland vor. Kritisiert werden administrative Hürden in den Bereichen Aufenthaltsrecht und Beschäftigung, bei denen Deutschland im internationalen Vergleich wenig flexibel sei (UL t5, 54; UL t6, 82, 92). Daneben kommen eine fehlende Mehrsprachigkeit und ausländerfeindliche Einstellungen im gesellschaftlichen Umfeld zur Sprache (UL t5, 66; UL t6, 82). Als konkrete Maßnahme zur Erhöhung der Attraktivität wird vorgeschlagen, die

Übertragbarkeit von Pensionsleistungen bei Beschäftigung in mehreren Hochschulsystemen zu verbessern (UL t6, 92) und aufseiten der Politik weitere Veränderungen im hochschulexternen Umfeld zu initiieren:

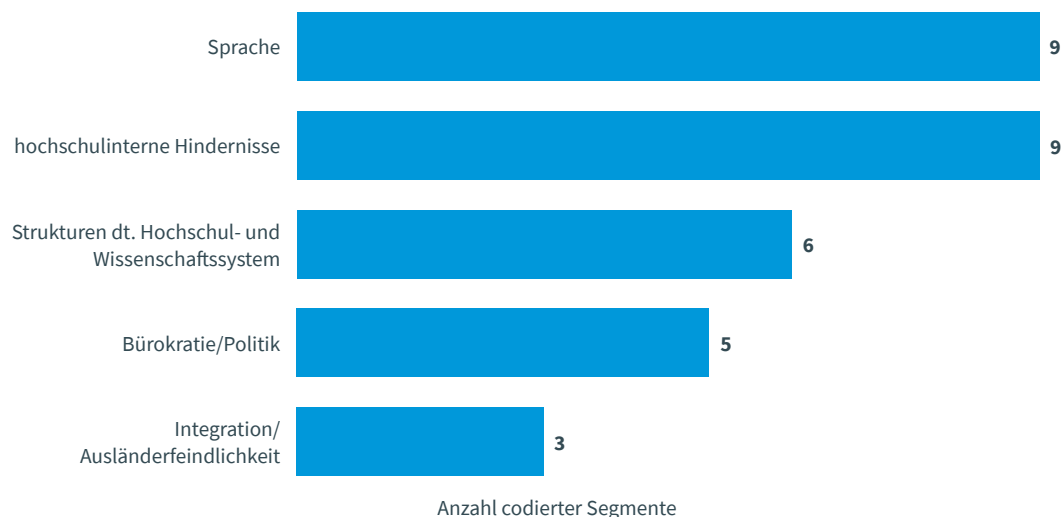
„Also die Politik ist hier auch gefragt, sowohl auf regionaler als auch auf Landesebene schon sich nochmal sehr intensiv mit dem Bemühen, welche externen Faktoren spielen eine Rolle, um das Ganze zu begleiten“ (UL t6, 98).

Hindernisse für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Universitätsleitungen wurden gezielt danach gefragt, welche Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland auf dem Weg zu Professur bestehen und was der Förderung dieser Personengruppe entgegensteht. Hemmnisse kamen darüber hinaus im gesamten Interviewverlauf zur Sprache. Die genannten Aspekte lassen sich wie folgt systematisieren und zu Subcodes zusammenfassen:

Hindernisse im Hinblick auf hochschulinterne wie -externe Sprachbarrieren wurden von den befragten Universitätsleitungen am häufigsten genannt. So wird von drei Personen die fehlende Mehrsprachigkeit in Verwaltung und Gremien hervorgehoben. Dies bezieht sich auf unzureichende Fremdsprach- bzw. Englischkenntnisse

ABB. 20: SUBCODES ZU HÜRDEN IM HINBLICK AUF DAS KARRIEREZIEL PROFESSUR, UNIVERSITÄTSLEITUNGEN



von Universitätsmitarbeitenden, die sich negativ auf Prozesse der hochschulinternen Administration auswirkten (UL t1, 60). Daneben würden nur auf Deutsch vorhandene Dokumente wie Studienordnungen, Bekanntmachungen, gesetzliche Regelungen und Webseiten eine erhebliche Hürde für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs darstellen. Eine andere Person betont, dass die Universität zwar an Übersetzungen arbeite, dies allerdings ein zeitaufwendiges Unterfangen sei. Bei Gesetzestexten und anderen Regelungen sei stets die deutsche Version rechtlich bindend, während Fassungen in anderen Sprachen immer nur Arbeitsübersetzungen darstellten (UL t5, 48, 54). Darüber hinaus gebe es auch bei Fakultätsmitgliedern Sprachbarrieren, wie sich etwa in der Selbstverwaltung zeige. So werde auf Gremiensitzungen, beispielsweise Fakultätsratssitzungen, hauptsächlich Deutsch gesprochen, obwohl diese auch auf Englisch stattfinden könnten:

„Und da MÖCHTE auch keiner auf Englisch sprechen. Eigentlich können sie alle Englisch, aber ja, vieles geht natürlich, das ist FAULHEIT, Bequemlichkeit, ja. Es geht schneller, es geht einfacher und, ja. Dann ist alles auf Deutsch und dann kriegen unsere internationalen Kollegen und Kolleginnen nur wenig mit“ (UL t4, 66).

Neben sprachlichen Barrieren werden **hochschulinterne Hindernisse** am häufigsten genannt. Zwei der befragten Universitätsleitungen bemängeln Abstimmungsprozesse und die Integration der Maßnahmen an ihren Universitäten. Zum einen wird die Notwendigkeit hervorgehoben, Zuständigkeiten und Schnittstellen der verantwortlichen Akteure abzugrenzen bzw. zu definieren, sodass der Austausch sichergestellt und Aufgaben effizient verteilt und umgesetzt werden können (UL t3, 62). Zum anderen fehle es an einem sichtbaren integralen Konzept, da die Zuständigkeiten für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs zerstreute „Inselösungen“ (UL t6, 88) darstellten, die auf individuelle Initiativen zurückzuführen seien.

Zwei andere Universitätsleitungen äußern sich zur unzureichenden Umsetzung von Dual-Career-Maßnahmen. Auf der einen Seite mangle

es aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen an dem für Dual-Career-Maßnahmen zuständigen Personal. Zwar gebe es an der betreffenden Universität eine zuständige Person, jedoch würden sich deren Kapazitäten bis auf wenige Ausnahmen auf Doppelkarrierepaare beschränken, die einen Ruf erhielten (UL t4, 40). Auf der anderen Seite mangle es v. a. in strukturschwächeren Regionen, wie beispielsweise Ostdeutschland, an verfügbaren Stellen für wissenschaftliches Personal, wodurch eine konkrete Unterstützung erschwert werde (UL t5, 52).

Von einer Benachteiligung in Berufungsverfahren ist in einem Fall im Zusammenhang mit den Aufgaben von Professorinnen und Professoren bei der Selbstverwaltung der Universität die Rede. Aufgrund negativer Erfahrungen werde die Rolle der angehenden Neuberufenen in der Selbstverwaltung im Zuge der Berufungsverfahren in den entsprechenden Gremien vermehrt diskutiert (UL t3, 64) und bei Entscheidungen berücksichtigt:

„Aber wir haben so die Erfahrung gemacht, dass die internationalen Kollegen sich nicht gut in diese Selbstverwaltungsstruktur der Universität einbringen können. Und das ist für uns so ein, ja das spielt natürlich dann bei solchen Entscheidungen auch eine Rolle, die man auch nicht ganz von der Hand weisen kann“ (UL t5, 56).

Schließlich liegen Aussagen zu einzelnen singulären Aspekten vor, die sich unter sonstige hochschulinterne Hindernisse zusammenfassen lassen. Beispielsweise wird darauf hingewiesen, dass es problematisch sei, wenn Universitäten ausschließlich akademische Karrieren mit dem Ziel der Professur förderten und dadurch bei Nachwuchsforschenden der Eindruck entstehe, alternative Karrierewege und -ziele kämen nicht infrage und würden durch die Universität auch nicht unterstützt (UL t3, 70).

Für die befragten Universitätsleitungen resultieren in mehrfacher Hinsicht Hindernisse aus den **Strukturen des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems**. Eine Person hebt hervor, dass das deutsche Wissenschaftssystem im Vergleich zu anderen Ländern einige grundlegende

Unterschiede aufweise, was einen Eintritt möglicherweise erschwere:

„Wissenschaftssysteme sind ja weltweit doch SEHR UNTERSCHIEDLICH. Vielleicht auch ein bisschen eine Hemmschwelle gibt, da einzutreten“ (UL t4, 54).

Aus den Gesprächen geht hervor, dass die Karrierewege zur Professur in Deutschland kompliziert und für Außenstehende schwer verständlich sind und sich zudem von der Situation in anderen Ländern deutlich unterscheiden. Es mangelt demnach an verständlichen Erläuterungen zu den unterschiedlichen Karriereoptionen und an Informationen zu den maßgeblichen gesetzlichen Regelungen. Häufig missverstehe der internationale wissenschaftliche Nachwuchs beispielsweise das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, was sich negativ auf das Erreichen des Karriereziels Professur auswirken könne:

„Das ist natürlich auch etwas, was man in erster Linie auf der Postdoc-Phase DANN sieht, dass dann junge Wissenschaftler irgendwie erstaunt sind, dass ihnen eben nach sechs Jahren, wenn sie promoviert sind, irgendwie in Deutschland Grenzen gesetzt werden“ (UL t5, 50).

Anders als z. B. in angelsächsischen Ländern nimmt bei einer Professur in Deutschland neben Aufgaben in der Forschung die Mitarbeit in der Lehre und in der universitären Selbstverwaltung breiten Raum ein. Dies sei vielen internationalen Forschenden nicht bewusst und führe besonders bei forschungsorientierten internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu falschen Erwartungen und zu Unzufriedenheit. Dieses spezifische Anforderungsprofil an Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber wirke sich auch in Berufungsverfahren aus:

„Und das führt eben in diesen Berufungsverfahren so, dass man häufig Leute einlädt und dann denkt: ‚Ah, das sind eigentlich top ausgewiesene Leute.‘ Dann aber feststellen muss, dass sie zwar in einem speziellen Bereich top ausgewiesen sind, nämlich in der Forschung, aber die Einheit von Forschung und Lehre und die universitäre Selbstverwaltung nicht so richtig ausgeprägt ist. Und das führt dazu, dass man dann häufig auch sagt: ‚Nein, das können wir nicht

machen, weil wir haben eine Verantwortung. Wir haben hier so und so viel Studierende“ (UL t1, 92).

Das mit einer Professur in Deutschland verbundene hohe Lehrpensum sei zudem für viele internationale Forschende deshalb eine starke Belastung, weil zu befürchten sei, dass die eigene Forschung darunter leide. Dies wirkt sich nach Einschätzung einer Person negativ auf die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland insgesamt aus:

„Wir haben im internationalen Vergleich einfach eine sehr, SEHR HOHE Lehrbelastung. Und das macht uns in gewisser Weise auch ein bisschen unattraktiv, weil einfach die Befürchtung ist: Ich komme gar nicht mehr zu meiner Forschung. Ich muss SO VIEL Verwaltung und Lehre machen, wann soll ich meine Forschung machen? Verliere ich irgendwie meine internationale Reputation oder renne ich hinterher? Kann ich überhaupt meinen Index, meinen Level halten, um international noch weiter mit dabei zu schwimmen, ja, dabei zu sein?“ (UL t4, 74).

Eine andere Person weist darauf hin, dass z. B. für lehramtsbezogene Professuren bestimmte, eng mit einer akademischen Ausbildung in Deutschland verbundene Praxiserfahrungen erforderlich seien. Da der internationale wissenschaftliche Nachwuchs über diese jedoch nicht verfüge, sei ein Zugang zu solchen Professuren quasi nicht möglich (UL t5, 50).

Die Hälfte der befragten Universitätsleitungen bemängelt langwierige, komplizierte und unflexible **bürokratische Prozesse**, in die der internationale wissenschaftliche Nachwuchs involviert sei. Beispielsweise würden Verfahren der Viserteilung dazu führen, dass ausländische Studierende nicht rechtzeitig zum Semesterstart in Deutschland sein könnten. „Höhere Positionen“, so die befragte Person (UL t5, 54), könnten hiervon in gleicher Weise betroffen sein. Ein anderes Mitglied einer Universitätsleitung, die zuvor selbst eine Professur im Ausland hatte, berichtet von den bürokratischen Hürden, die mit der Aufnahme einer Beschäftigung im deutschen Hochschulsystem verbunden gewesen seien:

„Also früher hatte ich eine Professur in Deutschland, in [Stadt 2] und dann bin berufen worden in [Ausland, ECA 1] und da haben die geguckt, okay du hast deine Unterlagen, das ist deine Ernennungs-urkunde, du warst Professor*in in Deutschland, dann wirst du praktisch auch Professor*in hier. Fertig aus. Hier muss man dann nochmal seine Unterlagen einreichen, alles nochmal durch die bürokratische Mühle gedreht, nicht? Und dann kriegt man so Formblätter, da darf man ankreuzen: Waren Sie schon Professor*in?, da steht drauf: W3, W2, W1, Weiß nicht oder Anderes. Ich habe dann ‚Anderes‘ angekreuzt. Ja, also die ganzen Prozesse sind überhaupt nicht eingestellt auf einen internationalen Kontext, nicht?“ (UL t6, 82).

Ein gravierendes Problem für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs sei die fehlende Mehrsprachigkeit in öffentlichen Behörden, u. a. in den Ausländerbehörden, aber auch Einwohnermeldeämter oder Banken finden in diesem Kontext Erwähnung (UL t1, 60; UL t6, 82 ff.). Deshalb sei es für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen v. a. zu Beginn ihres Aufenthalts in Deutschland nicht möglich, Termine in diesen Institutionen selbstständig wahrzunehmen. Vielmehr seien sie auf die Hilfe von begleitenden Universitätsmitarbeitenden angewiesen. Eine befragte Person berichtet in diesem Zusammenhang über „80 Beschwerden im letzten halben Jahr“ in Bezug auf die Dienstleistungen der zuständigen Ausländerbehörde (UL t6, 84).

Die Universitätsleitungsmitglieder heben hervor, dass die Universitäten kaum Einfluss auf die bürokratischen Prozesse und die damit verbundenen Schwierigkeiten hätten (UL t5, 54; UL t6, 82 ff.) und betonen, es sei Aufgabe der Politik, sowohl auf regionaler als auch auf Landesebene diese Probleme und ihre Dringlichkeit zu erkennen und anzugehen. Dies sei bislang jedoch noch nicht in ausreichendem Maße geschehen (UL t6, 82 ff., 98).

Hindernisse in Bezug auf **Integration und Ausländerfeindlichkeit** finden vereinzelt und singular Erwähnung. Eine Aussage bezieht sich auf das im Ausland erreichte Ausbildungsniveau der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, das

teilweise unter dem deutschen Standard liege. Die Universitäten müssten dieses Gefälle schneller ausgleichen, um das Potenzial der internationalen Nachwuchsforschenden auszuschöpfen (UL t2, 80). Fremdenfeindlichkeit sei insbesondere in ostdeutschen Regionen ein Problem, das sich in Form von rechtsradikalen Stimmungen, Ideologien und Übergriffen äußere. Etwaige Vorfälle würden bei internationalen Forschenden Unsicherheiten über den Universitätsstandort auslösen. Dies erfordere feinfühlig und empathische Reaktionen, Aufarbeitung sowie Unterstützung seitens der Universitätsmitarbeitenden (UL t2, 54 ff.). Eine andere Person weist auf Probleme hin, die mit der Bildung herkunftsspezifischer Communitys entstünden, da diese dem Ziel der Vernetzung und Integration in die deutsche Gesellschaft entgegenstünden. Um dem zu begegnen, bräuchte es einen stärker interkulturell ausgerichteten Gebrauch der deutschen Sprache (UL t1, 60).

Perspektiven zur Verbesserung der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses

Im Rahmen der Interviews wurden die Teilnehmenden nach ihrer Einschätzung gefragt, was sich verändern müsste, damit sich die Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses an ihrer Universität weiter verbessere. Die Mehrzahl der Antworten auf diese Frage lässt sich mit dem Begriff **Organisationsentwicklung** zusammenfassen. Angesprochen wird zum einen der Bereich der strategischen Ausrichtung (UL t3, 48) und der Stärkung des Themas Internationalisierung innerhalb der Universitäten (UL t3, 58), insbesondere im Sinne eines Querschnittsthemas, das alle relevanten administrativen Prozesse berührt (UL t3, 62). Ein Mitglied einer Universitätsleitung hält es für die Steigerung der Attraktivität des Hochschul- und Wissenschaftssystems in Deutschland für erforderlich, die Vorteile gegenüber dem Ausland stärker herauszustellen und zu kommunizieren, insbesondere die akademische Freiheit, die in Deutschland und in den deutschen Hochschulen vorzufindende Diversität sowie die allgemeine Lebensqualität (UL t1, 96). Zum anderen werden Verfahren der Stellenbesetzung (Orientierungsaufenthalte im Rahmen

von Berufungsprozessen) und die mit den universitären Stellen verbundenen Ausstattungsmerkmale und Aufgaben angesprochen. Vorgeschlagen werden eine stärkere **Profilierung von Stellen** und der mit ihnen verbundenen Aufgaben (UL t1, 92), die breitere Einführung von **Tenure-Track-Optionen** für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie eigene Budgets für den akademischen Mittelbau (UL t2, 92). Auch Forderungen nach Verbesserung der Dienstleistungsorientierung und Mehrsprachigkeit in der Verwaltung sowie nach größerer Bereitschaft für einen interkulturellen Austausch (UL t1, 60, 96) sind diesem Komplex von Maßnahmen zur Organisationsentwicklung zuzuordnen.

Was die Einführung neuer bzw. die Verbesserung bestehender Unterstützungsangebote anbetrifft, wird insbesondere der Bereich **Karriereberatung und -förderung** angesprochen. Allgemein wird dem Wunsch Ausdruck gegeben, den wissenschaftlichen Nachwuchs besser in die Lage zu versetzen, informierte und bewusste Entscheidungen zu treffen (UL t3, 70), und hierbei sowohl die Karrieremöglichkeiten in Deutschland als auch Optionen für eine zukünftige Karriere im Ausland zusammen zu denken und zu entwickeln (UL t6, 88). Die Befragten schlagen vor, besser über Karrierewege zu informieren (UL t5, 62), mit der Beratung frühzeitig zu beginnen und in ehrlicher Weise die verschiedenen Optionen zu erörtern (UL t3, 70). Dabei sollten fachspezifisch unterschiedliche Karrierewege sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft Beachtung finden, „[so] dass man diese fachliche Dimension reinbringt und [...] man auch die Karriereperspektive, nicht nur Professur, sondern auch außerhalb des Universitätsystems im Blick hat. Was machen die Leute wirklich danach? Können ja nicht alle Professor werden“ (UL t3, 70). Als konkrete Maßnahmen werden außerdem vorgeschlagen, die Vernetzung des wissenschaftlichen Personals auf allen Ebenen zu fördern und zu verbessern (UL t4, 76) und einen regelmäßigen Austausch zwischen Postdocs und Professorinnen und Professoren zu Karrieremöglichkeiten zu implementieren (UL t5, 62).

Interessant sind schließlich Einschätzungen, die auf weitere konkrete Handlungsfelder gerichtet sind und u. a. eine Verbesserung vorhandener Maßnahmen zum Gegenstand haben. Es geht um Verbesserungen beim Onboarding internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (UL t5, 56), um die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (UL t2, 80), um eine Vernetzung mit anderen Universitäten zum Zwecke der Mobilitätsförderung (UL t6, 88) und um eine stärkere Vermittlung interkultureller Kompetenzen (UL t4, 76). Selbstkritisch betonen zwei Befragte die Notwendigkeit, die **Abstimmung der Maßnahmen** insgesamt zu verbessern und in ein von außen sichtbares Konzept zu integrieren (UL t3, 62; UL t6, 88).

5.3.2 MITARBEITENDE VON UNIVERSITÄTSEINRICHTUNGEN

In den Gruppendiskussionen mit Mitarbeitenden von Universitätseinrichtungen wird diskutiert, welche Unterstützungsstrukturen aus Sicht der Mitwirkenden sinnvoll, umsetzbar und effektiv wären, um etwaige Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem Karriereziel Professur abzubauen. Im Vordergrund standen Problemdiagnosen und Lösungsvorschläge im Hinblick auf die Thematik. Entlang von drei moderierten Diskussionsstimuli wurde erörtert, welche Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs beim Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur an der jeweiligen Universität bestehen, was sich an der Universität ändern muss, um die Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern und was allgemein getan werden könnte, um Deutschlands Attraktivität für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erhöhen. Die Auswertung der Gruppendiskussionen und die Darstellung der Ergebnisse ist an der Reihenfolge der Diskussionsstimuli orientiert. Nachfolgend werden die Aussagen aus den Gruppendiskussionen paraphrasierend wiedergegeben.⁴⁶

Hürden beim Übergang zur Professur

Vordergründig wird in allen drei Gruppendiskussionen die deutsche Sprache als Hürde für

den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs (u. a.) beim Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur gesehen. **Sprachliche Barrieren** bestünden – mit Ausnahme der Forschung – in nahezu allen relevanten Bereichen des Universitätsbetriebs, etwa in der zentralen Verwaltung, in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung (z. B. Gremienarbeit). Betont wird insbesondere die bislang nur wenig ausgeprägte Mehrsprachigkeit in den Universitätsverwaltungen, dass z. B. Verwaltungsformulare nahezu ausschließlich in deutscher Sprache vorlägen und Ansprechpersonen vornehmlich auf Deutsch kommunizieren würden (GD t1, 56, 62; GD t2, 18, 22 ff., 55 ff.). Dies sei jedoch nicht nur ein Merkmal der beteiligten Universitäten, sondern charakteristisch für die meisten Universitäten in Deutschland bzw. für solche, die einen lediglich durchschnittlichen Internationalisierungsgrad aufweisen. Allgemein fehle es diesen Universitäten an einer Offenheit in der Kommunikation und an einer Kommunikation, die Personen aus dem Ausland besser integrieren könnte. Hinzu komme ein Mangel an international verbreiteten Höflichkeitskonventionen. In diesem Zusammenhang wird die Universität als sozialer Raum hervorgehoben, der auch für Personen aus dem Ausland bedeutsam sei (GD t1, 18).

Als großes Hemmnis wird in allen Gruppendiskussionen genannt, dass an eine Professur an der jeweiligen Universität die Erwartung geknüpft sei, dass Lehre, insbesondere in den grundständigen Studiengängen, in deutscher Sprache angeboten wird (GD t2, 20 f., 34). Personen aus dem Ausland, die über keine oder kaum deutsche Sprachkenntnisse verfügen, könnten dieser Erwartungshaltung nicht oder zumindest nicht sofort gerecht werden (GD t3, 45). Eine der teilnehmenden Universitäten formuliert daher bereits in ihren Stellenausschreibungen die Anforderung, dass künftige Stelleninhaberinnen und -inhaber die Bereitschaft haben müssen, Deutsch innerhalb einer bestimmten Zeitspanne zu lernen (GD t3, 22).

Neben der Lehre erfordere auch die akademische Selbstverwaltung gute Deutschkenntnisse,

ebenso wie praktische Kenntnisse der Selbstverwaltung (z. B. Verwaltung der Professur), der Gremienarbeit und der Verwaltungsabläufe. Eine mangelnde Kenntnis von Sprache und akademischer Selbstverwaltung führe häufig zu eingeschränkter Partizipation bzw. Mitarbeit in Gremien, wie z. B. bei Fakultätsratssitzungen (GD t1, 19, 27; GD t2, 34; GD t3, 33).

Sprachliche Barrieren beeinflussen darüber hinaus die soziale Interaktion im Universitätsalltag, z. B. mit Kolleginnen und Kollegen innerhalb (und außerhalb) der Universität (GD t1, 28).

In einer Gruppendiskussion wird bedauert, dass ein stark nachgefragtes Förder- und Betreuungsprogramm einer Wissenschaftsförderorganisation⁴⁷ ausgesetzt wurde, da die Anschlussfinanzierung noch nicht gesichert sei. Das Angebot umfasste u. a. kostenlose Sprachkurse für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland und ihre Familien und bot ein hohes Vernetzungspotenzial für diese Personengruppe. Eine Fortführung dieses Programms ist aus Sicht der betreffenden Universität wünschenswert (GD t3, 58 ff.).

Im Hinblick auf die **Berufungskommissionen** an den beteiligten Universitäten wird in den Interviews deutlich, dass diese häufig nicht international besetzt sind bzw. selten externe internationale Gutachtende hinzugezogen werden (GD t1, 19). In vielen Berufungsvorgängen spiegelte sich kaum wider, dass die Universitäten um die besten Köpfe aus aller Welt bemüht sind. Auch wird deutlich, dass es zwischen dem Engagement zentraler Einrichtungen (z. B. Graduiertenorganisationen, International Offices, zentraler Universitätsverwaltung) zur Internationalisierung und dem der Fakultäten offenbar zum Teil erhebliche Unterschiede gibt. Internationalisierung v. a. im Hinblick auf das (professorale) Personal sei in den Fakultäten bislang kaum verankert, wengleich auch Unterschiede zwischen Fakultäten konstatiert werden; so sei beispielsweise die Bereitschaft, Personen aus dem Ausland zu berufen, in den Wirtschaftswissenschaften höher als in den Ingenieurwissenschaften.

47 Dabei handelt es sich um das STIBET-Programm des DAAD (vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 2023a)

In allen drei Gruppendiskussionen wird deutlich, dass deutsche Sprachkenntnisse oft ausschlaggebend für Berufungen sind und sich dadurch mitunter – ungeachtet der wissenschaftlichen Qualifikation – ein „*unconscious bias*“ (GD t3, 24) im Berufungsverhalten ergeben kann.

Es fehle die „*kritische Masse*“ (GD t1, 49) an internationalen Professorinnen und Professoren an den meisten deutschen Universitäten, so gebe es kaum Professorinnen und Professoren, die den Großteil ihrer (wissenschaftlichen) Sozialisation im Ausland durchlaufen haben. Dies wird in einer Gruppendiskussion als ein Hauptdesiderat hervorgehoben; als Grund dafür wird auch der **Standortnachteil** der betreffenden Universität aufgrund ihrer Regionalität genannt (GD t1, 60). Weitere Standortnachteile, die in den Gruppendiskussionen genannt werden, beziehen sich auf die Infrastruktur der jeweiligen Stadt bzw. der jeweiligen Universitätsumgebung (z. B. Ferne zu Flughäfen, schlechte Zuganbindung) (GD t2, 47) oder auf ein besonderes Problem mit Fremdenfeindlichkeit (GD t2, 44). In einer Gruppendiskussion wird betont, dass es der Universität noch an vielen Stellen an einem positiven Standortmarketing fehle, um attraktiv für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland zu sein (GD t2, 45).

Allgemein sei das Thema Internationalisierung als Querschnittsthema bzw. -aufgabe an den beteiligten Universitäten noch nicht durchgängig verankert, was sich hinderlich u. a. auf die Verbleibmotivation internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auswirken könne (GD t1, 96; GD t2, 80).

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der in allen Gruppendiskussionen als Hürde speziell für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland gesehen wird, ist die häufig **mangelnde Kenntnis des deutschen Wissenschaftssystems** (GD t1, 16 ff.; GD t2, 43; GD t3, 23). Personen aus dem Ausland, die frühestens zur Promotion oder zur Postdoc-Phase nach Deutschland gekommen sind, hätten gegenüber Personen, die in Deutschland

sozialisiert wurden, einen deutlichen Wissensnachteil bzw. Informationsdefizite, da ihnen die entsprechende akademische Sozialisation zu meist fehle (GD t1, 27 ff.).

So sei zu beobachten, dass internationale Postdocs häufig spezifische Fragen oder falsche Vorstellungen in Bezug auf eine akademische Karriere in Deutschland haben. Das System der Drittmittelinwerbung u. a. zur Finanzierung befristeter Stellen sei oft nicht bekannt, Stipendien für Postdocs seien hingegen stark nachgefragt (GD t2, 37). Eine mangelnde Kenntnis des deutschen Wissenschafts- und Karrieresystems sei auch auf die zum Teil großen Systemunterschiede zwischen einzelnen Ländern zurückzuführen (GD t1, 16). Als Beispiele werden hier die Habilitation als typisch deutsche Qualifikationsanforderung für eine Universitätsprofessur und die international unterschiedlichen Tenure-Track-Systeme genannt. Ausschreibungen für Tenure-Track-Professuren an deutschen Universitäten seien für Personen aus dem Ausland mitunter schwer zu verstehen; beispielsweise sei nicht immer klar, ab welchem akademischen Alter eine Bewerbung auf eine Tenure-Track-Professur angemessen ist und welche Voraussetzungen daran gebunden sind (z. B. Habilitation oder äquivalente Leistungen, GD t2, 35). Allgemein erscheinen den internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Ausschreibungen für Professuren als „*böhmische Dörfer*“ (GD t1, 24), da diese häufig nicht nur in deutscher Sprache, sondern auch in administrativer Fachsprache (W1, W2, Professur auf Lebenszeit, Verbeamtung) veröffentlicht werden.

Ein größeres Informationsbedürfnis aufseiten der ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestehe außerdem z. B. zum Beamtenrecht bzw. zu Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Besoldungsrecht und zu besonderen Leistungsbezügen (GD t2, 21).⁴⁸

Als weitere Hürde speziell für **Postdocs mit Stipendien** wird genannt, dass diese einen

48 Bei Professuren im Beamtenverhältnis sind die hier einbezogenen Universitäten nachgeordnet hinter den zuständigen Wissenschaftsministerien. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Wissenschaftsministerien ebenfalls nahezu ausschließlich in deutscher (Verwaltungs-)Sprache kommunizieren und ein niedrigschwelliger Zugang für Personen aus dem Ausland, z. B. für konkrete An- oder Nachfragen, insofern erschwert sei (GD t2, 21).

anderen, teilweise ungeklärten Status (keinen Mitarbeiterstatus) haben, der den Zugang zur Universitätsinfrastruktur (z. B. Mensa, Bibliothek, Software) erschwere. Da Postdocs mit Stipendium in der Regel keinen Arbeitsvertrag mit der Universität haben, werden diese auch nicht im universitätseigenen SAP-System geführt und verfügen daher nur über eine Gast-ID mit eingeschränkten Zugriffsmöglichkeiten. Zudem seien diese Postdocs ausgenommen von bestimmten versicherungsrechtlichen Leistungen, beispielsweise bestehe kein Anspruch auf Versicherung in der Landesunfallkasse. In einer Gruppendiskussion wird angesprochen, dass es den Ländern häufig selbst überlassen sei, Mittel vom Bund (z. B. für Stipendien) landesrechtlich umzusetzen, und dass häufig Workarounds geschaffen werden müssten, um die an Finanzierungen des Bundes geknüpften Bedingungen nach dem geltenden Landeshochschulgesetz zu erfüllen (GD t3, 81 ff.).

Weitere Hürden, die in den Gruppendiskussionen angesprochen werden, betreffen **bürokratische Regelungen** in und außerhalb der Universität (z. B. Beantragung von Visa, Beantragung von Forschungsfördermitteln), **fehlende Ansprechpartner oder Peergroups** für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität oder im universitären Umfeld sowie **fehlende Informationen zu ausgeschriebenen Positionen**, speziell für Postdocs. Für eine Anschlussfähigkeit im deutschen Wissenschaftssystem sei außerdem eine feste Bindung an eine fachliche Betreuerin oder einen fachlichen Betreuer vonnöten (GD t2, 40 ff.).

Darüber hinaus sei eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland nicht immer attraktiv. Oftmals werde dies als „Hochrisikospiele“ (GD t2, 89) z. B. aufgrund der vorherrschenden Befristungspraxis und der wenigen Dauerstellen für hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gesehen, was insbesondere den internationalen Nachwuchs dazu bringe, sich verstärkt in andere Länder (in Europa z. B. nach Skandinavien, die Niederlande oder Frankreich) zu orientieren. Als weitere Hemmnisse für eine akademische Karriere in Deutschland werden außerdem der hohe Verwaltungsaufwand für

eine Professur zum Teil auf Kosten der eigenen Forschungszeit, die hohe Lehrverpflichtung sowie die eigene familiäre Situation (z. B. Fürsorgeverpflichtungen, Finanzierungsverpflichtungen) gesehen.

In den Gruppendiskussionen werden darüber hinaus spezifische **Hürden in Abhängigkeit von der Herkunftsregion** gesehen, z. B. im Hinblick auf aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen oder auf Rahmenbedingungen vor Ort (Wohnraumsituation, zum Teil hohe Lebenshaltungskosten etc.). Zudem bergen nach Kenntnis der Teilnehmenden befristete Arbeitsverträge Schwierigkeiten für Aufenthaltstitel, v. a. für Personen aus Drittstaaten bzw. aus Nicht-EU-Ländern (GD t3, 39). Diese müssten befürchten, nach Auslaufen des Arbeitsvertrags ihre Aufenthaltserlaubnis in Deutschland zu verlieren. Wege nach Deutschland seien für Personen aus Nicht-EU-Ländern allgemein prekärer als für Personen aus EU-Ländern (GD t1, 35). Wissenschaftlich Tätige aus bestimmten als politisch problematisch zu bezeichnenden Ländern (wie derzeit z. B. Iran, Russland oder Belarus) haben es demnach schwerer, überhaupt Aufenthaltstitel zu bekommen (GD t3, 56).

Problematisch sei zudem der Umgang der Ausländerbehörden der Städte insbesondere mit Personen aus Nicht-EU-Staaten. Auch falle es Personen mit dieser Herkunft schwerer, sich kulturell anzupassen. Zudem gebe es je nach Herkunft Brüche in Lebensläufen, etwa bei geflüchteten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (GD t1, 38).

Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Herkunftsregion werden auch im Zusammenhang mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen gesehen. Diese beträfen Personen aus dem globalen Süden eher als Personen aus dem globalen Norden (GD t1, 35).

In den Gruppendiskussionen wird auch thematisiert, dass es je nach Herkunftsregion zum Teil deutliche Unterschiede in den Erwartungshaltungen der wissenschaftlich Tätigen gibt, beispielsweise im Hinblick auf die Wohnsituation, das Bildungssystem (Kindergarten, Schule) oder

Serviceleistungen seitens der Universität, an der die Personen tätig sind. Hier variiert offenbar die Erwartungshaltung der Personen aus dem Ausland je nach Kulturkreis (z. B. USA versus globalen Süden), auch der Grad der Selbstständigkeit variiert zum Teil erheblich und in Abhängigkeit von der Herkunftsregion (GD t3, 39 ff.). In einer Gruppendiskussion wird darüber hinaus thematisiert, dass sich der Indikator der Publikationsstärke und der Forschungsexzellenz je nach Heimatland (bzw. der Heimatuniversität) unterscheidet und dies Einfluss haben könnte auf die Berufungschancen von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (GD t2, 32).

Verbesserungen zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses

Danach gefragt, was sich an der Universität ändern müsste, um die Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses⁴⁹ noch zu verbessern, antworten die Teilnehmenden der Gruppendiskussionen ähnlich vielfältig wie zur Frage nach den Hürden.

Im Hinblick auf sprachliche Barrieren sei vonnöten, die **Mehrsprachigkeit an der Universität insgesamt** auszubauen (z. B. in der zentralen Universitätsverwaltung, in Gremien, Vorstellungsgesprächen und Berufungsverfahren) (GD t3, 39).

Eine stärkere Internationalisierung insbesondere der Universitätsverwaltung müsse sich v. a. darin zeigen, die Mitarbeitenden beim Aufbau von Sprachkompetenz sowie interkulturellen Kompetenzen zu unterstützen (GD t1, 56, 95; GD t2, 55). Serviceangebote müssten so ausgebaut werden, dass das Anknüpfen an eine deutsche Verwaltung so gut wie möglich gelingen kann. Mindestens müssten Verwaltungsformulare auf Englisch übersetzt und zielgruppengerecht gestaltet werden (GD t1, 56 ff.). Die dafür erforderlichen Ressourcen fehlen mitunter an den beteiligten Universitäten.

Als wünschenswert wird in einer Gruppendiskussion genannt, in der Verwaltung (z. B. im Personaldezernat) Personen mit unterschiedlichen

Herkünften und mit unterschiedlichen muttersprachlichen Kompetenzen zu beschäftigen. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass es bereits schwierig sei, überhaupt gut ausgebildete Fachkräfte für diesen Bereich zu gewinnen, was die Internationalisierungsbestrebungen in diesem Bereich zusätzlich erschwere (GD t2, 84).

Um sprachliche Hürden abzubauen, wurde außerdem angeregt, **Lehre auch auf Englisch** zu ermöglichen. Dies könnten z. B. Einstiegsmodelle oder andere Optionen sein, die es dem internationalen Nachwuchs erlauben, die geforderten Lehrleistungen zu erbringen (GD t3, 12). Neben einer Flexibilisierung der Lehrsprache wurde außerdem angeregt, eine Anerkennung von im Ausland erbrachten Lehrdeputaten oder einen Austausch von Lehrdeputaten zwischen Universitäten zu ermöglichen, um angesichts der insgesamt hohen Lehrbelastung im deutschen Wissenschaftssystem attraktiver für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs zu werden (GD t3, 92).

Dabei dürfe aber nicht aus dem Blick geraten, dass mittelfristig der Erwerb der deutschen Sprache für eine Professur an der Universität von Vorteil sei, so die Aussage in einer Gruppendiskussion. Hier müsse es auch darum gehen, vonseiten der Universität Angebote (z. B. zielgruppengerechte **Sprachkurse**) vorzuhalten, um internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beim Erwerb der deutschen Sprache zu unterstützen.

Internationalisierung müsse insgesamt stärker als Gemeinschaftsaufgabe aller Beteiligten an der Universität verstanden und verinnerlicht werden (GD t2, 80). Dies bedürfe teilweise einer noch stärkeren **Vernetzung von Akteuren**, um Wissen auszutauschen und Synergien im Kompetenzaufbau zu nutzen (GD t3, 103 ff.). Neben der zentralen Universitätsverwaltung sind demnach auch die dezentralen Fakultäten angesprochen, angefangen bei durchgängig (mindestens) zweisprachigen Fakultätswebseiten (GD t2, 81) bis hin zu international besetzten Berufungskommissionen (GD t1, 19). Vor allem für die

49 Hier verstanden als Postdocs, die das Erreichen einer Professur (auch) an einer deutschen Universität anstreben.

Berufungskommissionen gelte es, den „*unconscious bias*“ im Berufungsverhalten abzubauen, insgesamt diverser zu denken und Flexibilität ins System zu bringen (GD t3, 24).

Auch wird eine engere Zusammenarbeit zwischen der Universitätsverwaltung, den zentralen Einrichtungen (z. B. Graduiertenorganisationen, International Offices) und den Fakultäten angemahnt (GD t3, 104). Service und Dienstleistungen der zentralen Bereiche trügen dazu bei, die Fakultäten bei der Verankerung der Internationalisierung zu unterstützen. Die Fakultäten müssten sich hierfür offener zeigen und ihre Berufungspraxis transparenter machen (GD t3, 31).

In einer Gruppendiskussion wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, **strategische Personalentwicklung und -planung sowie internationales Forschungsmarketing** zu betreiben (GD t1, 75). Hierzu brauche es eine entsprechende Haltung und Sensibilisierung in den Fakultäten. Um hier einen Kulturwandel zu erzeugen, würden Investitionen in strategische Entwicklungsprozesse benötigt, was schließlich eine Frage von Ressourcen (Zeit, Ausbildung, Expertise für den Aufgabenbereich) sei (GD t1, 77).

Um Standortnachteile zu verbessern und attraktiver für Personen aus dem Ausland zu werden, wird neben einer Internationalisierung der Universitätsverwaltung auch eine stärkere **internationale Netzwerkarbeit** (GD t1, 60), zielgruppengerechtes **Standort- und Hochschulmarketing** (GD t1, 62; GD t2, 45) sowie ein aktiveres **Recruiting** (z. B. auf Karrieremessen im Ausland und bei internationalen Universitätsbesuchen) (GD t1, 74) für sinnvoll erachtet. Auch sollten internationale Kooperationen ganzheitlicher durchgeführt werden, also nicht nur bezogen auf Studierendenaustausch, sondern stärker geknüpft auch an Forschungsk Kooperationen und -interessen, an Karrierepfade und Berufungsverfahren (GD t3, 104).

Darüber hinaus müsse der **Zugang zur (Forschungs-)Infrastruktur** der Universität verbessert werden (v. a. für Postdocs mit Stipendien) (GD t3, 81 ff.). Auch sollte die **Unabhängigkeit des (internationalen) wissenschaftlichen**

Nachwuchses erhöht werden, beispielsweise beim Publizieren. Bestehende Nachwuchsgruppenmodelle sollten ausgebaut und frühzeitig wissenschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht werden. Postdocs sollten früh mit Promotions- und Prüfungsrechten ausgestattet werden und über ein eigenes Budget verfügen, um unabhängiger von der Fachgebietsleitung forschen zu können. Auf diese Weise könne ermöglicht werden, sich einen eigenen „Track Record“ und ein eigenes Wissenschaftsprofil aufzubauen, das dann zur Berufungsfähigkeit führt. Das Angebot solcher Optionen würde die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems für den internationalen Nachwuchs erhöhen (GD t3, 94). Spezielle Programme für diese Zielgruppe, um sich für eine Professur zu qualifizieren, sollten ausgebaut und ggf. auch an ein vereinfachtes aufenthaltsrechtliches Verfahren geknüpft werden. Für wünschenswert wurde in einer Gruppendiskussion erachtet, wenn das Ausländeramt der Universität künftig selbst Aufenthaltstitel vergeben oder zumindest stärkeren Einfluss auf eine Beschleunigung der Visaverfahren nehmen könnte (GD t3, 54).

Um Informationsdefizite aufseiten der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland auszugleichen, werden Einstiegsoptionen vorgeschlagen, um dieser Personengruppe das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem näherzubringen (z. B. im Hinblick auf Karrierewege zur Professur). Es wird für wichtig erachtet, möglichst **früh für das deutsche Wissenschaftssystem zu sensibilisieren** – am besten noch, bevor die Personen aus dem Ausland nach Deutschland kommen (GD t3, 24 f.). Damit einer geht der Vorschlag, das eigene Erwartungsmanagement zu optimieren, d. h. nach außen transparent(er) zu machen und frühzeitig(er) Erwartungen (z. B. an eine Professur) zu kommunizieren. Dazu wird auch gezählt, die Tenure-Track-Ausschreibungen verständlicher zu formulieren (GD t3, 97). Darüber hinaus wird es für wünschenswert gehalten, **flexiblere Modelle und Optionen für Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem** anzubieten (z. B. Assistenzprofessuren, assoziierte Professuren) (GD t3, 90).

In den Gruppendiskussionen wird auch dafür plädiert, an den Universitäten **stärkere Vernetzungsmöglichkeiten** speziell für Personen aus dem Ausland zu schaffen. Es müssten mehr Formate geschaffen werden, die den Erfahrungsaustausch zwischen internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern befördern und somit auch die Funktion informeller Netzwerke erfüllen können. Als wichtiger Dreh- und Angelpunkt wird in einer Gruppendiskussion die Uni-Kita genannt (GD t1, 35).

Damit einher geht auch der Vorschlag, die **Onboarding-Prozesse** für diese Personengruppe zielgruppengerecht (z. B. speziell für internationale Postdocs) auszubauen und die Wertschätzung gegenüber dieser Personengruppe insgesamt zu verbessern (GD t1, 56; GD t3, 51).

Es wird in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass Personen aus dem Ausland Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihren Heimatländern seien und dort ein möglichst positives Bild der Universität vermitteln könnten sollten (GD t3, 51).

Ein weiterer wichtiger Punkt, der in den Gruppendiskussionen betont wird, betrifft eine **stärkere Zusammenarbeit mit hochschulexternen Akteuren**. Hier wird in erster Linie ein Ausbau der Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden der Städte, in einem Fall auch mit dem Oberbürgermeister der Stadt in Bezug auf Wohnraum für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angesprochen. Bei allem stünden die Bleibeperspektiven für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland im Vordergrund, auch mit Blick auf deren Familien (z. B. Dual Career, Anbindung an das Bildungssystem wie Kindergarten und Schule) (GD t3, 78).

In einer Gruppendiskussion wird außerdem die Stärkung der Zusammenarbeit mit dem zuständigen Wissenschaftsministerium zu Themen der Internationalisierung für wünschenswert erachtet (GD t2, 87).

Es sollte allgemein deutlicher werden, dass es ein **strategisches Interesse** der Universität ist, sich internationaler zu positionieren bzw. international sichtbar(er) und attraktiver für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu werden. Diese Personen zu gewinnen und längerfristig an der Universität zu halten, sei auch angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels im Wissenschaftsbereich eine wichtige Zielsetzung (GD t1, 43; GD t2, 80).

In diesem Zusammenhang wird in einer Gruppendiskussion gefordert, dass die Internationalisierungsstrategie der Universität konsequenter umgesetzt wird, z. B. im Hinblick auf die internationale Rekrutierung des Universitätspersonals und die Internationalisierung der Verwaltung (GD t2, 80). Die Relevanz des Themas müsse vonseiten der Universitätsleitung deutlicher nach innen und außen artikuliert werden. Hier wird in den Gruppendiskussionen ein klarer Bedarf nach strategischer Orientierung und Zielsetzung, was unter Internationalisierung verstanden werden soll, deutlich (GD t1, 69). Es müsse geklärt sein, welche Dimensionen und Zielebenen verfolgt werden, ob Internationalisierung als Querschnittsthema oder nur punktuell an der Universität umgesetzt wird, ob internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler langfristig gehalten werden sollen oder nur zeitlich befristet für die Qualifikationsphase als Postdoc mit dem Ziel, diese Personen z. B. später als feste Kooperationspartner in ihren Heimatländern zu gewinnen (GD t1, 68).

In zwei Punkten sind sich die Teilnehmenden aller Gruppendiskussionen weitgehend einig: Um tiefgreifende Veränderungen im Bereich der Internationalisierung zu erzeugen, braucht dies einen universitätsweiten **Kultur- und Wertewandel** (GD t1, 74, 81, 87, 98; GD t3, 96, 111 ff.). Außerdem sei eine nachhaltige und auskömmliche Finanzierung von **Ressourcen** zur Umsetzung der Thematik vonnöten (GD t1, 75, 77; GD t2, 45).

Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität Deutschlands für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Danach gefragt, was allgemein getan werden könnte, um Deutschlands Attraktivität für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland zu erhöhen, antworten die Teilnehmenden der Gruppendiskussionen kursorisch⁵⁰ wie folgt:

- Erleichterungen für Visa-Anträge (GD t3, 53), beschleunigte Verfahren für Aufenthaltstitel (GD t2, 91 ff.), Abbau von bürokratischen Hürden (GD t3, 109)
- spezielle Programme für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland, z. B. im Hinblick auf aufenthaltsrechtliche Verfahren (besserer Service, eigene Anlaufstelle, eigenes Welcome Center auf Landesebene) (GD t3, 95)
- Erleichterung von Sozialversicherung und steuerrechtlichen Reglementierungen innerhalb der EU, aber auch mit Drittstaaten (GD t2, 98)
- verbesserte Möglichkeiten des Familiennachzugs (GD t2, 96)
- verbesserte Anerkennung von ausländischen (akademischen und nicht akademischen) Ausbildungsgängen (GD t2, 99)
- stärkere Willkommenskultur, mehr Wertschätzung für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland (z. B. durch stärkere Sichtbarmachung wissenschaftlicher Leistungen) (GD t1, 95; GD t3, 110)
- Diversität als (Mehr-)Wert für alle Seiten (Kulturwandel) (GD t3, 111)
- nachhaltige, sichere und auskömmliche Finanzierung (z. B. für Sprachkurse) (GD t1, 104)
- mehr Tenure-Track-Professuren, generelle Stärkung des Tenure-Track-Systems, insbesondere bei W1 mit Tenure-Track (GD t2, 100)
- deutsches Tenure-Track-System nach außen besser kommunizieren und erläutern (GD t1, 88)
- Tenure-Track-Begriff internationaler und attraktiver gestalten, als Instrument zur Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschland nutzen (GD t1, 88)
- unterschiedliche Karrierewege kompatibler und durchlässiger gestalten (z. B. Lecturer Positions als Alternative zur Lebenszeitprofessur) (GD t1, 85)
- proaktives Rekrutieren zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in der akademischen Laufbahn
- gegebenenfalls weiterer Ausbau des Drittmittelsystems (GD t1, 90 ff.)
- Finanzierung, Stipendien speziell für Postdocs ausbauen (GD t1, 104)
- DAAD als wichtiger Multiplikator: DAAD-Außenstellen/Lektorate sollten weiter besetzt bleiben und nicht (weiter) abgebaut werden (GD t2, 106)

50 Zum Ende der Gruppendiskussionen wurden die Teilnehmenden aufgrund der fortgeschrittenen Zeit gebeten, ihre Antworten in Form eines Blitzlichts, d. h. kurz und bündig, abzugeben. In dieser Form werden nachfolgend die Antworten wiedergegeben.

6

Kernbefunde und Anregungen für die Praxis

6 Kernbefunde und Anregungen für die Praxis

Um die Beweggründe und Motivationen internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die zugrunde liegenden Entscheidungsfaktoren im Hinblick auf den Erhalt einer Professur im deutschen Wissenschaftssystem zu erfassen, wurde in der vorliegenden Studie ein Ansatz gewählt, der auf einer qualitativen Datenerhebung und -analyse (Einzelinterviews und Gruppendiskussionen) beruht. Die Entwicklung von Handlungsempfehlungen leitet sich aus der empirischen Analyse zu den fördernden Rahmenbedingungen und Hürden für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland im Hinblick auf das Karriereziel Professur an deutschen Universitäten ab.

Im Folgenden werden Kernbefunde des InWiDe-Ho-Projekts zusammengefasst und Anregungen für die Praxis gegeben. Hauptzielgruppe sind Universitäten in Deutschland, die ihre internationale Ausrichtung stärken möchten und dies auch in ihrer Personalstruktur zum Ausdruck bringen wollen.

Die Handlungsempfehlungen erheben keinen allgemeingültigen Anspruch. Vielmehr sollten Maßnahmen sorgfältig und individuell vor dem Hintergrund der jeweiligen Möglichkeiten und Zielsetzungen der Universitäten abgewogen,

erprobt und evaluiert werden, mit dem Ziel, langfristig attraktiv für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland zu sein und auf diese Weise den Anteil internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler v. a. auf der professoralen Ebene zu steigern.

Die Anregungen für die Praxis wurden auf Basis der Befunde der Studie, im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen des DAAD sowie anhand einer vertieften Aufarbeitung der einschlägigen Forschungsliteratur und mittels einer Datenrecherche und -auswertung der amtlichen Hochschulstatistik im Hinblick auf die Forschungsfragen entwickelt.

KERNBEFUND 1: Unterstützung durch die Universität hat einen hohen Stellenwert und wird überwiegend positiv bewertet. Gleichwohl ist Verbesserungs- und Optimierungspotenzial erkennbar.

Anregungen für die Praxis:

Unterstützungsangebote der Universitäten sollten in bestimmten Bereichen ausgeweitet und die spezifischen Bedarfe von Personen in der Postdoc-Phase bzw. von neu berufenen Professorinnen und Professoren insgesamt stärker berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Studie hat sich gezeigt, dass eine der größten Hürden für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen die deutsche Sprache ist (vgl. 5.2.6). Von der Universität verantwortete **Sprachkurse** sollten daher stärker auf Bedürfnisse internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Karrierestufen R2–R4⁵¹ zugeschnitten sein. Die Rolle der deutschen Sprache als zentrale Voraussetzung für soziale Integration und Partizipation kann nicht überschätzt werden (vgl. 5.2.10). Da viele wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland lediglich über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen und mit zunehmender Dauer des Aufenthalts in Deutschland die Erwartung zur Kompetenzentwicklung zunimmt, kommt dem Spracherwerb eine sehr hohe Bedeutung zu. Neben der Alltagssprache sollten die Wissenschaftssprache (einschließlich Lehre) und Aspekte der Administration bzw. der akademischen Selbstverwaltung stärkere Berücksichtigung finden (vgl. 5.2.4, 5.2.6 und 5.2.7). Die interviewten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten eine hohe Qualität der Sprachkurse, da für sie der Spracherwerb parallel zur wissenschaftlichen Tätigkeit eine besondere, v. a. zeitliche Anforderung darstellt.

Universitäten sollten außerdem besser und vermehrt über die Strukturen des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems informieren und entsprechende **Karrieremöglichkeiten und -pfade aufzeigen**. Das deutsche System unterscheidet sich zum Teil erheblich von den Systemen anderer Länder, insbesondere was die Wege zur Professur und die professoralen Aufgaben anbetrifft. **Frühzeitige Informationen** hierzu können behilflich sein, damit sich internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein realistisches Bild von Deutschland als Arbeitsort machen können (vgl. 5.2.6). Neben offenen Informationsangeboten könnten hierzu auch Formate wie z. B. Mentoring für Postdocs eingeführt und genutzt werden. Darüber hinaus könnte die Verbreitung von bestehenden Informationsangeboten wie das von DAAD, DFG und AvH gemeinsam angebotene Format „German

Academic International Network (GAIN)“ (GAIN 2023) dazu beitragen, die Transparenz über Karrieremöglichkeiten und -pfade zu verbessern. Die Maßnahmen unterschiedlicher Akteure in den Universitäten sollten darüber hinaus besser aufeinander abgestimmt sein (vgl. 5.3.1).

KERNBEFUND 2: In vielen Bereichen des universitären Alltags ist die internationale Ausrichtung schwach ausgeprägt.

Anregungen für die Praxis:

Mehrsprachigkeit als Kulturpraxis innerhalb der Universitäten sollte stärker etabliert und damit eine bessere Förderung und Unterstützung internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglicht werden.

In den Interviews ist deutlich geworden, dass Englisch als Lingua franca der Wissenschaft aus Sicht der Befragten auch in der **Lehre** stärkere Verbreitung finden sollte (vgl. 5.2.6 und 5.2.7). Dazu beitragen könnte die Entwicklung und Implementierung innovativer Lehrformate, die die Aufnahme einer Lehrtätigkeit für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland erleichtern, z. B. hybride Formate (Lehrveranstaltungen abwechselnd in deutscher und in englischer Sprache) oder eine Tandem-Lehrtätigkeit (vgl. 5.3.2).

Eine Mehrsprachigkeit könnte auch einen positiven Einfluss darauf haben, die von deutschen Sprachkenntnissen ausgehende selektive Funktion im Rahmen von **Berufungsverfahren** abzuschwächen (vgl. 5.2.6). Die Chancen internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Berufungsverfahren wären weniger durch Sprachbarrieren eingeschränkt, indem z. B. eine Mehrsprachigkeit bei Stellenausschreibungen nicht nur eine formale Voraussetzung ist, sondern auch eine geänderte Praxis der Stellenbesetzung zur Folge hat (vgl. 5.2.6 und 5.3.2). Berufungsverfahren würden darüber hinaus davon profitieren, stärker mit internationalen Gutachtern besetzt zu werden (vgl. 5.3.2). Auch sollten Berufungsverfahren durch mehr Transparenz und eine kürzere Dauer gekennzeichnet sein und

51 Forschungsprofile von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auf den Karrierestufen gemäß „European framework for research careers“: R2 = „Recognised Researcher“, R3 = „Established Researcher“, R4 = „Leading Researcher“ (vgl. European Commission 2023).

sich insgesamt stärker an internationalen Standards orientieren (vgl. 5.2.6, 5.2.12 und 5.3.2).

Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten Gelegenheit erhalten, sich stärker in die **Gremientätigkeit im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung** einzubringen. Bei der Durchführung der Interviews hat sich gezeigt, dass sich insbesondere Personen, die befristet als Postdocs beschäftigt sind, häufig gar nicht in Hochschulgremien engagieren. Im Falle der Mitwirkung gibt es zudem häufig sprachliche Hürden der Integration in die Gremienarbeit (vgl. 5.2.9). Die festzustellende ausschließliche Fokussierung auf Deutsch als Gremiensprache könnte partiell aufgebrochen werden, indem z. B. einzelne Punkte auf Englisch besprochen werden würden oder indem ein turnusmäßiger Wechsel der Gremiensprache vereinbart werden würde.

Die wissenschaftsunterstützenden Bereiche, insbesondere die **Hochschulverwaltung**, sollten die Belange wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland stärker in den Blick nehmen. So könnten administrative Prozesse, wie z. B. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren oder Verwaltungsvorschriften, durch eine Mehrsprachigkeit der verwendeten Dokumente und der jeweiligen Ansprechpersonen transparenter und verständlicher gestaltet werden (vgl. 5.3.1). Hilfreich könnte es sein, die Mitarbeitenden der Hochschulverwaltung beim Aufbau von Sprachkompetenz sowie interkulturellen Kompetenzen durch gezielte Angebote zu unterstützen. Auch könnte bei zukünftigen Einstellungen in der Hochschulverwaltung verstärkt darauf geachtet werden, Personen mit unterschiedlichen Herkünften bzw. mit unterschiedlichen muttersprachlichen Kompetenzen zu beschäftigen (vgl. 5.3.2).

Die **Strategieentwicklung** bezüglich des internationalen wissenschaftlichen Personals – und hier insbesondere im Hinblick auf die Besetzung von Professuren – sollte von den Universitäten stärker vorangetrieben bzw. konsequenter

umgesetzt werden. Es bedarf zudem vonseiten der Universitätsleitungen einer deutlichen Artikulierung der Relevanz des Themas in der Universität (Aufbau von Kompetenzen, Kulturwandel herbeiführen) und nach außen (Recruiting-Strategie, strategische Partnerschaften) (vgl. 5.3.2).

KERNEBFINDE 3: Dual-Career- und familienfreundliche Angebote sind notwendig, um gutes wissenschaftliches Personal im deutschen Wissenschaftssystem zu halten bzw. um als Universität längerfristig attraktiv für wissenschaftlich Tätige zu sein. Die Möglichkeiten an deutschen Universitäten, insbesondere zur Förderung von Doppelkarrierepaaren, werden jedoch als eher gering bzw. als noch nicht sehr verbreitet wahrgenommen.

Anregungen für die Praxis:

Die Förderung internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen von **Dual Career sollte ausgebaut werden** (Dual-Career-Services an den Universitäten, Dual-Career-Netzwerke zwischen Universitäten und mit außeruniversitären Einrichtungen).⁵²

Dual Career ist neben anderen Formen der Unterstützung im Bereich von Partnerschaft und Familie von großer Relevanz für den internationalen Nachwuchs aus dem Ausland. Dies erscheint auch insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, falls der Partner oder die Partnerin aus einem Nicht-EU-Land kommt und keine Arbeitslaubnis hat (vgl. 5.2.5).

Demgegenüber stehen unübersehbare Defizite bei der Umsetzung; dies betrifft neben der Karrierephase Professur insbesondere die Postdoc-Phase. In den Interviews wurde deutlich, dass in erster Linie Personen von Dual-Career-Angeboten angesprochen werden, die sich auf eine Professur bewerben oder eine solche bereits innehaben, d. h. Personen, für die eine längerfristige Bleibeperspektive bereits konkret(er) geworden ist (vgl. 5.2.5).

⁵² Davon würden auch deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler profitieren. Eine höhere Relevanz ergibt sich aber für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland, nicht zuletzt aufgrund der größeren räumlichen Distanz, der häufig bestehenden Sprachbarrieren und kultureller Barrieren der Potenzialentfaltung.

Handlungsbedarf zeigt sich im internationalen Vergleich (v. a. USA)⁵³ sowie vor dem Hintergrund der identifizierten Motivlagen, eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen (vgl. 5.2.2 und 5.2.3). Im Verlauf der Interviews mit den internationalen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen wurde deutlich, dass **mehr Informationen und Beratungen zum Thema Dual Career** gewünscht sind. Darüber hinaus sollte das Thema einen **höheren und verbindlicheren Stellenwert im Rahmen von Berufungsverhandlungen** haben (vgl. 5.2.5). Um die Bleibeperspektiven wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland auch mit Blick auf deren Familien zu stärken, sollte außerdem ein **Ausbau der Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden, Einwohnermeldeämtern sowie kommunalen Behörden** angestrebt werden (vgl. 5.3.2).

KERNBEFUND 4: Formale Regelungen zum Aufenthaltsrecht und ihre praktische Umsetzung im Rahmen administrativer Prozesse stellen für viele internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, insbesondere für diejenigen aus dem Nicht-EU-Ausland, eine relevante Hürde dar.

Anregungen für die Praxis:

Vonseiten der Politik und der Universitäten sollten **Übergangsregelungen** entwickelt und implementiert werden, die geeignet sind, besondere Härten abzufedern, die für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der in der Wissenschaft üblichen Befristungspraxis resultieren.

Kurze Vertragslaufzeiten und Unterbrechungen der Beschäftigung sind im Wissenschaftsbetrieb gängige Praxis, für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland aber immer mit der Gefahr eines Verlusts des Aufenthaltstitels verbunden. Dies führt zu Unsicherheiten, zeitlichem Druck und Stress. Hiervon sind insbesondere Forschende aus Nicht-EU-Staaten betroffen. Der Gesetzgeber könnte mit geeigneten Übergangsregelungen die strikte Kopplung von Aufenthaltstitel und Beschäftigungssituation lockern und damit Hindernisse und belastende Faktoren abbauen

(vgl. 5.2.11). Universitäten könnten stärker die Möglichkeit nutzen, spezielle Förderprogramme und Stipendien zur Verfügung zu stellen, die als finanzielle Überbrückung, beispielsweise bis zur Bewilligung eines bereits eingereichten Förderantrags, genutzt werden und dadurch einen möglichen Verlust des Aufenthaltstitels verhindern könnten (vgl. 5.3.1).

Die **Mehrsprachigkeit** der Mitarbeitenden in den Ausländerbehörden sollte erhöht und die **Transparenz und Geschwindigkeit** bei der Bearbeitung der Anliegen internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessert werden. Insgesamt sollte die **Dienstleistungsorientierung** innerhalb der Behörden stärker gefördert und entwickelt werden.

Die ausgewerteten Interviews enthalten etliche Berichte über diskriminierende und herabwürdigende Erfahrungen in den Ausländerämtern (vgl. 5.2.11). Zudem wird über Verständigungsschwierigkeiten berichtet, da die Mitarbeitenden der Behörden nicht Englisch sprechen können oder wollen. Die von einigen Universitäten praktizierte Bereitstellung von „Sprachcoaches“, die internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Behördengängen begleiten (vgl. 5.3.1), kann punktuell akute Unterstützung bieten, sollte aber nicht als dauerhafte Kompensation für strukturelle Defizite betrachtet werden. Vielmehr sollten Maßnahmen der Personalentwicklung in den Ausländerbehörden diesen Punkt aufgreifen und in diesem Zusammenhang die Dienstleistungsorientierung der Behörden insgesamt stärker in den Blick nehmen. Denn die Arbeitsweise der Behörden ist für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland teilweise unverständlich und einzelne Prozesse werden als sehr langwierig bewertet.

Welche Maßnahmen geeignet sind, um die Arbeitsprozesse in den Behörden zu verbessern und die Situation für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Ausländerbehörden zu erleichtern, kann aus der Perspektive dieser Studie nicht konkretisiert werden.

53 Haben einige US-amerikanische Hochschulen bereits in den 1990er Jahren Dual-Career-Services und Dual-Career-Netzwerke etabliert, stellt dies im deutschen Wissenschaftssystem eine vergleichsweise neue Entwicklung dar (Gramespacher et al. 2010).

Einige Hochschulen verfügen über Geschäfts- bzw. Außenstellen von Auslandsämtern, die als Anlaufpunkt für ausländerrechtliche Fragestellungen fungieren. Die Außenstellen bieten die Möglichkeit für Angehörige der Hochschule, sich direkt an eine Ansprechperson der Ausländerbehörde der jeweiligen Stadt zu richten. Auf diesem Wege können Synergieeffekte genutzt werden, indem z. B. der Besucherverkehr in den Ämtern entzerrt und gleichzeitig eine adressatengerechte Ansprache von internationalen Forschenden ermöglicht wird. Als Good-Practice-Beispiele können hier die RWTH Aachen, die RPTU Kaiserslautern-Landau und die TH Deggendorf genannt werden.⁵⁴ Ein Ausbau solcher Geschäfts- bzw. Außenstellen von Auslandsämtern auch an anderen Hochschulen könnte eine erhebliche Erleichterung für die dort beschäftigten wissenschaftlich Tätigen⁵⁵ aus dem Ausland darstellen.

KERNBEFUND 5: Die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland ist im internationalen Vergleich hoch, u. a. aufgrund des Systems der Forschungsförderung. Die langen Wege zu einer unbefristeten Stelle und unklare Karrieremöglichkeiten schränken diese Attraktivität jedoch ein.

Anregungen für die Praxis:

Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind sich der Besonderheiten des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems zu Beginn ihres Aufenthalts häufig nicht bewusst, weshalb eine **Verbesserung der Informationsmöglichkeiten** zu wissenschaftlichen Karrieren in Deutschland notwendig erscheint. Zudem schränken gesetzliche Rahmenbedingungen und begrenzte Stellenpools die Möglichkeiten langfristiger Karriereperspektiven im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem ein. Gründe für die häufig unklaren Karrierewege sind neben Defiziten der Informationsinfrastruktur die von den

internationalen Standards abweichenden Qualifikationswege und unbekannte bzw. unzugängliche Karrieremöglichkeiten außerhalb der Universitäten. Die Unklarheit über Karrierewege führt u. a. zu Verunsicherungen aufseiten der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland und ist deshalb nachteilig für das Bestreben, diesen eine langfristige Perspektive am Standort Deutschland zu bieten (vgl. 5.2.6 und 5.3.1). Geeignete Möglichkeiten zur Verbesserung der Informationsinfrastruktur könnten mehrsprachige, zentral vorgehaltene Informationsportale sein (z. B. von BMBF, DAAD oder anderen) sowie institutionalisierte und auf individuelle Bedarfe zugeschnittene Beratungsangebote in den Universitäten (vgl. Kernbefund 1).

Die Qualifikationswege und Karrieremöglichkeiten im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem sollten außerdem stärker an **internationale Standards** angeglichen werden.

Deutschland ist als Wissenschaftsstandort im internationalen Maßstab außerordentlich attraktiv, insbesondere wegen des Systems der Forschungsförderung und der Fördermöglichkeiten in der Promotions- und Postdoc-Phase (vgl. 5.3.1 und 5.2.12).⁵⁶ Das Erreichen einer Professur in Deutschland gilt ebenfalls als attraktiv, allerdings werden die Hürden auf dem Weg dorthin als sehr hoch eingeschätzt, sodass dieses Ziel als kaum erreichbar gilt (vgl. 5.2.3). Zugleich sind die Karrierewege zur Professur unklar, insbesondere die Habilitation als deutsche Besonderheit ist im internationalen Kontext weitgehend unbekannt und schwer verständlich (vgl. 5.3.1). Des Weiteren entspricht das Aufgabenprofil von Professorinnen und Professoren in Deutschland mit seinem hohen Lehrdeputat und der Verpflichtung zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung nicht den internationalen Gepflogenheiten und ist zudem wenig flexibel (vgl. 5.3.1). Mit der Zunahme von Stellen mit

54 Vgl. <https://www.rwth-aachen.de/cms/root/studium/Vor-dem-Studium/Internationale-Studierende/Organisation-des-Studienaufenthaltes/Visum-Aufenthaltsrecht/Aufenthaltsurlaubnis/~cgnd/Geschaefsstelle-des-Auslaenderamtes-der-S/?allou=1>, <https://rptu.de/intern/campus-talk/news/aussenstelle-der-auslaenderbehoerde-auf-uni-campus-wiedereroeffnet> und <https://deggendorf.niederbayern.tv.de/mediathek/video/aussenstelle-der-auslaenderbehoerde/> (alle abgerufen am 21.08.2023).

55 Dies gilt in ähnlicher für internationale Studierende der jeweiligen Hochschule.

56 Hier ist beispielsweise das Förderprogramm „Postdoctoral Researchers International Mobility Experience“ (PRIME) des DAAD zu nennen (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2023b). Hier schneidet Deutschland gegenüber anderen vergleichbaren kontinentaleuropäischen Ländern wie Frankreich oder Italien besser ab, da diese Länder keine vergleichbaren Förderprogramme für die Postdoc-Phase anbieten.

Tenure-Track-Option und einer Flexibilisierung der Lehrdeputate könnte Deutschlands Attraktivität für internationale Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen gesteigert werden.

Der **Zugang zum Fachhochschulsystem** könnte für (internationale) Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen erleichtert werden, wodurch sich weitere Karrieremöglichkeiten in Deutschland eröffnen würden.⁵⁷

Die Schwierigkeiten des Zugangs zu Professuren an deutschen HAWs zeigen sich nicht zuletzt in dem äußerst geringen Anteil internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am dortigen professoralen Personal (vgl. 3). Zwar äußern mehrere Befragte Interesse an einer Tätigkeit an einer HAW, schildern jedoch Bedenken bzw. verfügen über entsprechende Erfahrungen, dass ihnen spezifische Hürden, insbesondere die geforderten Praxiserfahrungen, den Zugang zu einer HAW-Professur verwehren könnten (vgl. 5.2.12). Alternative Qualifikationsformen könnten den wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland den Zugang zu HAW-Professuren erleichtern und zugleich die von vielen HAWs angestrebte Stärkung ihrer Forschungsaktivitäten unterstützen.

KERNBEFUND 6: Das gesellschaftliche Umfeld in Deutschland wird als überwiegend positiv empfunden. Einzelne Aspekte werden jedoch als nicht förderlich hinsichtlich eines dauerhaften Aufenthalts bewertet.

Anregungen für die Praxis:

Die **Willkommenskultur** in allen gesellschaftlichen Bereichen (z. B. Behörden, Vereinen) und in den Universitäten sollte weiterentwickelt und stärker an der Lebenssituation internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgerichtet werden.

Viele Aspekte des gesellschaftlichen Lebens in Deutschland werden von den Befragten positiv bewertet, z. B. Kinderbetreuung, Bildungssystem, Gesundheitsversorgung und das öffentliche Verkehrswesen (vgl. 5.2.11). Beim Thema Gastfreundschaft und Fremdenfeindlichkeit kommen selten Probleme innerhalb der Universitäten zur Sprache. Es wird jedoch von vielfältigen Erfahrungen mit Fremdenfeindlichkeit außerhalb der Universität berichtet (vgl. 5.2.11 und 5.3.1). Die Befragten berichten von negativen Erfahrungen in unterschiedlichen Zusammenhängen, beispielsweise bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche sowie in Alltagssituationen. Die geschilderten Schwierigkeiten sind für die Betroffenen teilweise mit Problemen von erheblicher Tragweite verbunden, wenn z. B. der persönliche Aufenthaltsstatus betroffen ist (vgl. Kernbefund 4).

Eine stärkere und umfassendere Willkommenskultur, verbunden mit größerer Wertschätzung für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland (z. B. durch stärkere Sichtbarmachung wissenschaftlicher Leistungen), könnte diese in ihrem Wunsch bestärken, dauerhaft im deutschen Wissenschaftssystem tätig zu sein. Diversität als (Mehr-)Wert für alle Seiten herauszustellen, ist ein Aspekt dieses Kulturwandels. Dabei hängen Partizipation und Integration immer mit sprachlichen Aspekten zusammen (vgl. 5.2.11). Eine Verbesserung der Sprachförderung für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist deshalb ein wichtiger Faktor, um Fremdenfeindlichkeit einzudämmen, und kann die notwendigen Maßnahmen auf gesellschaftlicher Ebene, auf die hier im Einzelnen nicht eingegangen werden kann, sinnvoll flankieren. Die Förderung der interkulturellen Kompetenz ist folglich eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Akteure.

57 Dies gilt für wissenschaftlich Tätige aus Deutschland mit rein universitären Laufbahnen in ähnlicher Weise. Eine Flexibilisierung des Zugangs zu HAWs würde hier einen weit größeren Pool an Fachkräften möglich machen.

7

Diskussion und Ausblick

7 Diskussion und Ausblick

132

Im Zentrum der vorliegenden Studie steht die Frage, ob und ggf. welche Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs beim Übergang von der Postdoc-Phase in ein (dauerhaftes) Beschäftigungsverhältnis als Professorin oder Professor an Universitäten in Deutschland bestehen. Aus unterschiedlichen Perspektiven wurde beleuchtet, welche Herausforderungen und Bedingungen für die Berufung internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf eine Professur an deutschen Universitäten bestehen. Im Vordergrund stand die Perspektive wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland, die sich dazu geäußert haben, welche Motive, welche Hürden und welche Unterstützungsangebote sie für relevant im Hinblick auf das Karriereziel Professur halten, wie sie diese beurteilen und welche Verbesserungsmöglichkeiten sie sehen. Ergänzt wurde diese Perspektive um die Sichtweise von Universitäten – die strategische Sicht von Universitätsleitungen und die Sicht von Personen, die das Thema aus ihrer operativen Tätigkeit an der Universität beurteilen können. Die Befragung der Universitätsmitglieder diente dazu, zu eruieren, was Universitäten bereits unternehmen, um den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Karrierepfad zur Professur zu unterstützen. Zudem sollte sie Hinweise geben, was darüber hinaus getan werden müsste,

um die Unterstützung internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit dem Karriereziel Professur noch zu verbessern.

Es hat sich gezeigt, dass die Befunde bestätigen, was andere Studien bereits herausgearbeitet haben. Dazu zählt, dass u. a. Deutschkenntnisse und Karriereperspektiven wichtige Handlungsfelder sind, um die Verbleibchancen internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu erhöhen (Wegner 2016), und dass es Verbesserungspotenziale bei den Unterstützungsangeboten der Universitäten gibt, z. B. im Hinblick auf mehr Information und Beratung zum deutschen Hochschulsystem und zu Karrierewegen sowie zum hochschulexternen Umfeld (Wohnungssuche, Bürokratie). Auch bestätigte sich, dass vorhandene Beratungs- und Informationsangebote der Universitäten zum Teil nicht bekannt sind bzw. nicht genutzt werden, weil sie nicht als hilfreich empfunden werden (Neusel et al. 2014).

Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass die Bezahlung (etwa die Gehälter von Professoren und Professorinnen) für die Befragten dieser Studie nicht allein ausschlaggebend war, um sich für eine wissenschaftliche Karriere oder/und den Verbleib in Deutschland zu entscheiden. Vielmehr ist es eine ganze Reihe

struktureller Rahmenbedingungen, speziell die Infrastruktur für die Wissenschaft und das Forschungsfördersystem, die Deutschlands Attraktivität als Wissenschaftsstandort aus Sicht der Befragten hauptsächlich ausmacht. Pekuniäre Aspekte spielen dabei auch, aber nicht ausschließlich eine Rolle, wie aufgezeigt werden konnte. Damit gehen die Erkenntnisse weiter als z. B. in der Studie zur Attraktivität europäischer Wissenschaftsstandorte (Civera et al. 2023).

Die vorliegende Untersuchung geht über diese bisherigen Erkenntnisse hinaus, indem sie herausarbeitet, worin die genauen Zugangsbeschränkungen zu einer Universitätsprofessur für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland bestehen⁵⁸, welche Rolle die deutschen Sprachkenntnisse in all ihren Facetten für den universitären Alltag spielen und welchen weiteren Hürden sich internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gegenübersehen.

Die eingesetzten Erhebungsmethoden zeichnen sich durch eine unverzerrte, nicht prädefinierte und sehr umfassende Informationen liefernde Herangehensweise an den Untersuchungsgegenstand aus, die die Befragten als Expertinnen und Experten für die eigenen Karriereerfahrungen in den Mittelpunkt rücken. Das auf diese Weise erhobene Datenmaterial wird als gewinnbringend für die Studie und zur Beantwortung ihrer zentralen Fragestellung erachtet.⁵⁹

Im Verlauf der Interviews wurde darüber hinaus deutlich, dass die Studie einen hohen Stellenwert v. a. für die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat. Die Befragten sehen mehrheitlich einen zum Teil großen Bedarf für Verbesserungen, um Deutschland als Wissenschaftsstandort attraktiver für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland zu machen. Diese Verbesserungsbedarfe zu erörtern, hat die Befragten u. a. motiviert, an der Studie teilzunehmen. Ihr ausdrücklicher Wunsch ist es, dass

internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler künftig bessere Rahmenbedingungen auf dem Weg zur Professur an Universitäten in Deutschland erwarten können. Einige verstehen sich sogar als Vorbild für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs, sind sie doch häufig bislang noch die einzigen internationalen Professorinnen und Professoren oder Postdocs an ihren Fakultäten und sehen sich spezifischen Hürden gegenüber, die es abzubauen gilt.

Die aus der Studie resultierenden Handlungsempfehlungen sollen Austausch und Vernetzung zwischen Universitäten und mit Akteurinnen und Akteuren aus der außerhochschulischen Praxis anregen. Im Vordergrund sollte dabei die Frage stehen, wie es gelingen kann, den Wissenschaftsstandort Deutschland für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland attraktiv(er) zu gestalten und diesen Personenkreis längerfristig an den Universitäten zu halten. Bei allen Internationalisierungsbemühungen der Universitäten sollte es auch darum gehen, die Personalstruktur entsprechend abzubilden und insbesondere den Anteil internationaler Professorinnen und Professoren zu erhöhen.⁶⁰ Davon würden nicht nur die Universitäten selbst und die Gesellschaft als Ganzes profitieren (im Sinne einer erhöhten Diversität), es würde auch die Chancen der Universitäten verbessern, international sichtbarer und wettbewerbsfähiger zu sein. Ein signifikanter Anstieg internationaler Professorinnen und Professoren würde zudem die internationale Attraktivität deutscher Universitäten erhöhen und könnte sich auf die Rekrutierung dieser Personengruppe langfristig positiv auswirken. Zu begrüßen wäre es außerdem, wenn sich internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch direkt aus dem Ausland mit guten Erfolgchancen auf eine Professur in Deutschland bewerben könnten. Die Möglichkeiten dafür sollten weiter ausgebaut und ebenfalls auf einen international üblichen Stand gebracht werden.

58 So hat sich beispielsweise gezeigt, dass die Habilitation als „typisch deutsche“ Qualifikationsanforderung für eine Universitätsprofessur häufig gar nicht bekannt bzw. nicht erstrebenswert ist und stattdessen andere, international bekanntere Zugänge wie z. B. im Rahmen der Juniorprofessur gewählt werden.

59 Ein Anspruch auf Repräsentativität besteht aufgrund der Größe des Samples dieser qualitativen Studie nicht.

60 Vgl. hierzu auch die Empfehlungen des Aktionsrats Bildung (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 2012)

7.1 Mögliche Anschlussanalysen

Im Rahmen der Auswertung der Befunde im InWiDeHo-Projekt zeigte sich, dass die identifizierten Themenschwerpunkte der Studie anschlussfähige Fragestellungen bieten, die im Rahmen der Studie nicht oder nicht hinreichend beantwortet werden konnten. Vor dem Hintergrund der hier betrachteten Fächergruppen (Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) könnte Gegenstand weiterer Forschung sein, welche fachspezifischen Unterschiede sich innerhalb dieser und ggf. anderer Fächergruppen beobachten lassen. Es müsste außerdem noch genauer untersucht werden, inwieweit die Karrieremöglichkeiten internationaler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen von ihrem Herkunftsland bzw. ihrer Herkunftsregion beeinflusst sind.

Fraglich ist auch, ob sich die Befunde ähneln würden bei Personen, die direkt aus dem Ausland auf eine Professur an eine deutsche Universität berufen werden, die zuvor also keine Qualifizierungsphase an einer deutschen Universität durchlaufen haben und auch ansonsten nicht in Deutschland sozialisiert sind. Aufschlussreich wäre es außerdem, die Fragestellung auf Hochschulen für Angewandte Wissenschaften auszuweiten, v. a. weil im Rahmen der vorliegenden Studie bereits Probleme des Zugangs zu HAWs für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen thematisiert wurden. Für die beschriebenen Probleme im Umgang mit den Ausländerbehörden (langsame Verfahren, mangelnde Dienstleistungsorientierung, Diskriminierungserfahrungen) wäre es ebenfalls erstrebenswert, die Sichtweise der Behörden zu erfassen und diese den Befunden der vorliegenden Studie gegenüberzustellen, um ggf. daraus positive Veränderungen abzuleiten.

Mögliche Anschlussanalysen könnten darüber hinaus eine stärker geschlechterdifferenzierende Perspektive einnehmen und danach fragen, welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern speziell auf dem Karrierepfad Professur an deutschen Hochschulen festzustellen sind. Interessant ist in diesem Zusammenhang der

Befund, dass der Frauenanteil beim internationalen professoralen Personal in allen Fächergruppen höher ist als beim professoralen Personal insgesamt (vgl. 3.1 bzw. Abb. 2). Dies legt die Vermutung nahe, dass bei internationalen Professorinnen und Professoren andere geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen vorliegen als bei deutschen Professoren und Professorinnen. Dies zu untersuchen, könnte eine sinnvolle ergänzende Perspektive auf den oben genannten Befund ermöglichen.

Grundsätzlich würde es sich anbieten, die skizzierten Fragestellungen im Rahmen größer angelegter Studien mit unterschiedlichen Untersuchungsmethoden (z. B. Mixed-Methods-Ansätze) zu untersuchen, um den Grad der Repräsentativität durch quantitative Erhebungen einerseits zu erhöhen und andererseits die Beweggründe für die Handlungen der befragten Zielgruppen durch den Einsatz qualitativer Methoden besser zu verstehen.

7.2 Offene Fragen

Bislang nicht vertiefend betrachtet wurde die Frage, ob und welchen Einfluss die Coronapandemie auf das Antwortverhalten der Befragten hatte, die während der Pandemie oder unmittelbar danach ihre Beschäftigung im deutschen Wissenschaftssystem aufgenommen haben. Zu den Herausforderungen für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland zählen in dieser Hinsicht v. a. die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten im direkten Arbeits- und gesellschaftlichen Umfeld, die ein Ankommen und Zurechtfinden für Personen aus fremden Kulturkreisen noch einmal deutlich erschweren können. Inwieweit dies langfristige Folgen auch im Hinblick auf einen längerfristigen Verbleib im deutschen Wissenschaftssystem haben wird, ist derzeit nicht absehbar. Jedoch dürfte dies kein Spezifikum des deutschen Wissenschaftssystems, sondern allgemein von Bedeutung sein. Deutschland als Wissenschaftsstandort dürfte im Gegenteil auch in der Post-Corona-Zeit nicht an Attraktivität einbüßen, worauf die Befunde v. a. im Hinblick auf die strukturellen Rahmenbedingungen, die Infrastruktur für die Wissenschaft sowie das

Forschungsfördersystem schließen lassen. Dass es Verbesserungspotenziale gibt, wurde ebenfalls aufgezeigt, z. B. hinsichtlich mehr Transparenz der Berufungsverfahren, weniger Bürokratie, einer Mehrsprachigkeit als Kulturpraxis innerhalb der Universitäten und einer stärkeren Ausrichtung auf Dual Career und Familienfreundlichkeit.

Ob es gelingen wird, die Attraktivität Deutschlands als Wissenschaftsstandort für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs zu erhöhen, und ob und unter welchen Bedingungen ein (signifikanter) Anstieg des Anteils internationaler Professorinnen und Professoren erfolgt, muss Gegenstand weiterer Untersuchungen sein. Dass es weiteren Forschungsbedarf zu den Bedingungen und Herausforderungen des

internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Karriereziel Professur an deutschen Universitäten gibt, hat die vorliegende Studie aufgezeigt. Ebenso hat sich gezeigt, dass es Handlungsbedarf v. a. aufseiten der Universitäten, aber auch aufseiten außeruniversitärer Akteure (Ausländerbehörden, Forschungsförderorganisationen) und der Bildungspolitik gibt, um die Situation für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland in dieser Hinsicht zu verbessern.



Literaturverzeichnis

Literaturverzeichnis

- Becher, T. (1994).** The significance of disciplinary differences. *Studies in Higher Education*, 19 (2), 151–161. <https://doi.org/10.1080/03075079412331382007>.
- Bogner, A., & Menz, W. (2002).** Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 33–70). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnsack, R., Przyborski, A., & Schäffer, B. (Hrsg.). (2010).** *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (2., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl.). Opladen: Budrich.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.). (2023a).** *Zukunftsstrategie Forschung und Innovation*. Berlin: Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2023b).** *Frauen im Wissenschaftssystem*. Abgerufen am 21.08.2023 von https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem_node.html.
- Civera, A., Lehmann, E. E., Meoli, M., & Paleari, S. (2023).** The Attractiveness of European HE Systems: A Comparative Analysis of Faculty Remuneration and Career Paths. *Research & Occasional Paper Series: CSHE.1.2023*, Berkeley Center for Studies in Higher Education. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://escholarship.org/uc/item/08x00432>.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). (2023a).** STIBET I & DAAD-Preis, STIBET II – Modellprojekte, STIBET III - Matching Funds und STIBET Doktoranden. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/stibet/>.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). (2023b).** Postdoctoral Researchers International Mobility Experience. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.daad.de/de/studieren-und-forschen-in-deutschland/stipendien-finden/postdoctoral-researchers-international-mobility-experience/>.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). (2020a).** DAAD Strategie 2025. Bonn: DAAD. Abgerufen am 21.08.2023 von https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/wer-wir-sind/daad_strategie_2025.pdf.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). (2020b).** Skizze zur Studie „Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Einstieg, Gelingensbedingungen, Handlungsempfehlungen“. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst & Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. (2023).** *Wissenschaft weltoffen kompakt*, Bielefeld. Abgerufen am 18.07.2023 von https://www.wissenschaft-weltoffen.de/content/uploads/2023/03/wiwe_kompakt_DT_2023_Webversion_bf.pdf.
- Diversity Arts Culture. (2023).** Othering. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering?msclkid=94d35ef6cf9411ec97191409c5316371>.
- Dresing, T., & Pehl, T. (Hrsg.). (2015).** *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (6. Aufl.). Marburg: Dr. Dresing und Pehl GmbH.
- European Commission. (2023).** Euraxess. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2021). MORE4 – Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Brüssel: Publications Office. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://data.europa.eu/doi/10.2777/645537>.

Flick, U. (2007). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (vollst. überarb. und erw. Neuausg.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flick, U., von Kardorff, E., & Steinke, I. (2008). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch (S. 12–29) (Orig.-Ausg., 6., durchges. und aktualisierte Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Forschung & Lehre. (2023). Wie attraktiv ist Deutschland für Forschende? Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/wie-attraktiv-ist-deutschland-fuer-forschende-5517>.

German Academic International Network (GAIN). (2023). Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.gain-network.org/de/>

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER). (2023). Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2010). The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research (5th paperback print). New Brunswick, NJ: Aldine Transaction.

Gramespacher, E., Funk, J., & Rothäusler, I. (2010). Dual Career Couples an Hochschulen. Ort: Barbara Budrich.

Grates, S., & Wünsche, S. (2023). Ein Eldorado der Forschung – und der Bürokratie. Bonn: Alexander von Humboldt-Stiftung. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/deutschland-von-aussen/2023>.

Heublein, U., Hutzsch, C., Kercher, J., Knüttgen, N., Kupfer, A., & Schmitz, M. (2021). Wissenschaft weltweit 2021. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit. Bielefeld: wbv Publikation.

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse – Methoden, Praxis, Computerunterstützung (5. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

Kühn, T., & Koschel, K.-V. (2018). Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Meuser, M., & Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), Qualitativ-empirische Sozialforschung (S. 441–471). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Neusel, A., Wolter, A., Engel, O., Kriszio, M., & Weichert, D. (2014). Internationale Mobilität und Professur. Karriereverläufe und Karrierebedingungen von Internationalen ProfessorInnen an Hochschulen in Berlin und Hessen. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1861.0641>.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). DAC List of ODA Recipients. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-standards/>.

Pfeifer, W. (Hrsg.). (1995). Etymologisches Wörterbuch des Deutschen (ungekürzte, durchges. Ausg., 2. Aufl.). München: dtv.

Reimer, M., Witte, J., Lenz, T., & Banschbach, V. (2019). Fachkulturen und wissenschaftliche Karrieren: Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). Abgerufen am 21.08.2023 von https://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b2_buwin.pdf/download.

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen: Fächersystematik. Erschienen am 17.11.2021. Wiesbaden. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/studenten-pruefungsstatistik.html>.

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2022). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2021. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden.

Stephen, D., & Stahlschmidt, S. (2022). Performance and Structures of the German Science System, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 5-2022, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Hannover: DZHW. Abgerufen am 21.08.2023 von https://www.e-fi.de/fileadmin/Assets/Studien/2022/StuDIS_05_2022.pdf.

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft. (2012). Internationalisierung der Hochschulen. Eine institutionelle Gesamtstrategie. Gutachten. Münster: Waxmann.

Wegner, A. (2016). Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland. Motivation – Integration – Förderung: Ergebnisse einer bundesweiten Studie. Bielefeld: Bertelsmann.

Willige, J., & Dölle, F. (2021). Internationalität der Promotion in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der „National Academics Panel Study“ (Nacaps), 1. Welle. Hannover: DZHW.

World Bank. (2023). Countries and Economies. Abgerufen am 21.08.2023 von <https://data.worldbank.org/country>.

IMPRESSUM

Herausgeber

Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V.
(DAAD)
Kennedyallee 50
D-53175 Bonn

Tel.: +49 228 882-0
Fax: +49 228 882-444

E-Mail: webmaster@daad.de
Internet: <https://www.daad.de>

Vertretungsberechtigter Vorstand:
Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Registergericht Bonn
Registernummer VR 2107
Umsatzsteuer-IdNr.: DE122276332

Verantwortlicher i.S.v. § 18 Abs. 2 MStV:
Dr. Kai Sicks, Kennedyallee 50, 53175 Bonn

Der DAAD ist ein Verein der deutschen Hochschulen
und ihrer Studierendenschaften. Er wird institutionell
gefördert durch das Auswärtige Amt.



Projektleitung

Dr. Jan Kercher, S1, DAAD

Datenerhebung, Analyse und Berichtslegung

Dr. Susanne Jaudzims, DZHW
jaudzims@dzhw.eu
Dr. Axel Oberschelp, DZHW
oberschelp@dzhw.eu

Mitwirkung und Beratung

Dr. Holger Finken, DAAD
Ursula Hardenbicker, DAAD
Nina Salden, DAAD
Dr. Christian Schäfer, DAAD
Silvia Schmid, DAAD

Gestaltung

Agentur Hauer & Dörfler, Berlin

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht
1. Fassung, November 2023
© DAAD

Empfohlene Zitation:

Jaudzims, S., & Oberschelp, A. (2023). Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo) (DAAD-Studien). Bonn: DAAD.
<https://doi.org/10.46685/DAADStudien.2023.09>

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Diese Publikation wird aus Zuwendungen des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung (BMBF) an den DAAD finanziert. Die Verantwortung für den
Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.