

WISSENSGESELLSCHAFT

Beate Scholz

Ein Plädoyer für Selbstständigkeit**Situation und Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses**

„Brain-Drain light“: Der Abwanderungsstrom junger Wissenschaftler aus Deutschland in die Vereinigten Staaten ist schwächer als gemeinhin angenommen.

Foto: PhotoDisc

Die Qualifizierung und Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den Kernkompetenzen von Universitäten und ist ein wichtiges Ziel von Wissenschafts- und Forschungsförderung. Der Begriff des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ scheint allerdings seit einiger Zeit in die Jahre gekommen zu sein. Überschriften wie „Wissenschaftlerkarrieren: Neue Aspekte der Personalentwicklung in Fachbereichen“ – so der Titel einer Tagung der Darmstadt-Kassel-Runde im Oktober 2003 – verdeutlichen, dass wissenschaftlicher Nachwuchs nicht mehr isoliert betrachtet, sondern seine Qualifizierung als Bestandteil des Personalmanagements wahrgenommen wird. Somit werden für Universitäten und Forschungsförderer strategische Personalentwicklung und -planung für alle Phasen wissenschaftlicher Karrieren wichtige Aufgaben, die nur in engster Kooperation mit der Wissenschaft zum Erfolg geführt werden können.

Ende der 1990er Jahre kamen sowohl in Deutschland als auch in den meisten anderen europäischen Ländern mehrere Entwicklungen zusammen, die Wissenschaft, Wissenschaftspolitik und -management gleichermaßen alarmiert und ihr Augenmerk auf die Qualifizierung und Gewinnung von Wissenschaftlern gelenkt haben: der drastische Rückgang von Studienanfänger- und Absolventenzahlen in vielen natur- und technikwissenschaftlichen Fachgebieten, die möglicherweise dauerhafte Abwanderung von Talenten in die USA sowie der vergleichsweise geringe Anteil von Wissenschaftlern an der arbeitenden Bevölkerung, der als Manko für die zunehmend wissensbasierten Ökonomien wahrgenommen wurde. Manche dieser Trends und Entwicklungen halten bis heute an, andere haben sich inzwischen zumindest teilweise revidiert.

Die guten Nachrichten zuerst: Mittlerweile schließen in Deutschland immerhin 19,5 Prozent eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium ab, 1998 waren es noch 16 Prozent. Damit liegt dieses Land jedoch nach wie vor weit unterhalb des OECD-Mittels von 32,2 Prozent (OECD 2005, Tab. A3.1). Nachdem die Studienanfänger- und die Studierendenzahlen in den **Natur- und Technikwissenschaften** während der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in Deutschland deutlich zurückgegangen waren, sind sie seit Beginn des neuen Jahrtausends wieder im Aufwärtstrend, auch wenn dieser nach neuesten Erkenntnissen wieder ins Stocken zu geraten scheint (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 06.05.2005). Von gestiegenen Studierendenzahlen konnten die Naturwissenschaften jedoch deutlich mehr profitieren als die Ingenieurwissenschaften, die ihr Niveau von Anfang der 1990er Jahre längst noch nicht erreicht haben. Viele naturwissenschaftliche Fächer haben inzwischen mehr Studierende gewonnen als zehn Jahre zuvor. Positive Entwicklungen lassen sich aber auch für die Ingenieurwissenschaften feststellen, wenn es um den Anteil weiblicher Studierender geht: Waren 1998 nur 16 Prozent der Ingenieurstudenten weiblich, so lag der Anteil 2003 bereits bei 22 Prozent (Statistisches Bundesamt 2004). Insgesamt ist in Deutschland der **Frauenanteil** über alle Studienfächer hinweg im gleichen Zeitraum von 43 auf 50 Prozent gestiegen, liegt aber weiterhin deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von

mittlerweile 57 Prozent (OECD 2005, Tab. A3.6). Besonders erfolgreich ist Deutschland, wenn es um die Qualifizierung von **Doktorandinnen und Doktoranden** geht: Mit 2 Prozent Promovierten eines Altersjahrgangs wird es im OECD-Vergleich nur von Schweden, der Schweiz und der Slowakei übertroffen.

Bedenklich stimmen demgegenüber jedoch folgende Tatsachen: Nach wie vor ist in Deutschland der Anteil von Personen, die gemessen an der Gesamterwerbsbevölkerung in Forschung und Entwicklung arbeiten, deutlich zu gering. Dies ist insofern problematisch, als dieser Anteil mittlerweile als sicherer Indikator für die **Innovationskraft einer Gesellschaft** gilt. Pro Tausend Erwerbstätige arbeiten in Deutschland 6,55 Personen wissenschaftsbezogen. Der EU-Durchschnittswert liegt bei 5,68 pro Tausend Erwerbstätige. In den bislang führenden wissenschaftsbasierten Ökonomien USA und Japan sind es 8,08 beziehungsweise 9,14. Besonders erfolgreich waren im letzten Jahrzehnt die meisten nordeuropäischen Länder, was sich auch in Zahlen niederschlägt. In Finnland kommen auf Tausend Erwerbstätige 13,77, in Island 11,14 und in Schweden 10,1 wissenschaftsbezogene tätige Arbeitskräfte (EUROSTAT 2004). Besorgniserregend ist auch, dass in Europa und besonders hierzulande nach wie vor in großem Maßstab Potenzial ungenutzt bleibt: das Wissen und Können hoch qualifizierter Frauen. Anschaulich wird diese **Potenzialvergeudung** beispielsweise am bekannten Scherendiagramm der EU (EU-Kommission 2001), nach dem sich die Geschlechter bei den Studienanfängern zwar die Waage halten, Frauen im Schnitt bei den Lehrstuhlinhabern aber nur mit rund 10 Prozent beteiligt sind. In Deutschland ist die Situation noch gravierender, weil hierzulande bislang nur 8,6 Prozent diese höchste Stufe der wissenschaftlichen Qualifizierungsleiter erklommen haben. Ein weiteres Defizit brachte das Mitglied der Jungen Akademie, Giovanni Galizia, anlässlich der Jahresveranstaltung der Hochschulrektorenkonferenz 2004 auf den Punkt. Demnach sind in Deutschland weniger die realen, sondern vielmehr die „**gefühlten Perspektiven**“ junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schlecht. Da nützt es wenig, wenn die EU vorrechnet, bis 2010 würden 700.000 zusätzliche Wissenschaftler gebraucht (EU-Kommission 2003, S. 8).

Etwas gelassener wird in jüngster Zeit der **Brain-Drain** deutscher Wissenschaftler ins Ausland insbesondere in das „Sogland“ Nummer eins, die USA, bewertet. So konnten Enders und Mugabushaka (Enders/Mugabushaka 2004, S. 43) zeigen, dass von den ehemaligen Postdoc-Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die im Zeitraum 1986/87, 1991/92 und 1996/97 gefördert wurden und sich für einen Auslandsaufenthalt entschieden hatten, nur 15 Prozent nicht nach Deutschland zurückkehrten. Untermauert wird dieses empirisch fundierte Ergebnis von ersten Ergebnissen einer Untersuchung, die vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Wiesbaden und dem Migration Policy Institute in Washington gemeinsam durchgeführt wird. Demnach erhielten zwischen 1990 und 2002 nur rund 16.000 Deutsche eine permanente Aufenthaltserlaubnis im Zuge des „employment based preference system“, das für hoch qualifizierte Fachkräfte gilt (Diehl/Dixon, 2005). Von einem Massenexodus deutscher Wissenschaftler in die USA kann demnach keine Rede sein. Trotzdem wäre auch eine geringe Zahl abgewanderter Wissenschaftler ein Problem, wenn es sich um die Besten ihres Fachs handelt, was die Nobelpreisträgerstatistik vermuten lässt.

Thesen

Diese Befunde lassen sich in vier Thesen verdichten:

- ◆ Deutschland wird es gelingen, im weltweiten Wettbewerb um die besten Wissenschaftler (noch) besser mitzuhalten, wenn eine Laufbahn in Forschung und Lehre beziehungsweise in Forschung und Entwicklung durch Stellenperspektiven zum berechenbaren Karrierepfad wird, der wissenschaftliche Selbstständigkeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt zulässt.



Dr. Beate Scholz leitet die Organisationseinheit „Nachwuchsförderung“ bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Modelle, die in Deutschland zur Personalentwicklung in der Wissenschaft umgesetzt werden, werden nur dann zielführend sein, wenn sie keinen deutschen Sonderweg darstellen, sondern den Anforderungen des entstehenden europäischen Forschungsraums standhalten können.

- ◆ Die erfolgreiche Förderung wissenschaftlicher Karrieren in allen Phasen setzt voraus, dass diese Aufgabe von den Institutionen, die Wissenschaftler beschäftigen, als integraler Bestandteil ihrer Personalentwicklung verstanden und in ihrer Organisationsstruktur entsprechend berücksichtigt wird.
- ◆ Universitäten, außeruniversitäre Einrichtungen und Forschungsförderung stehen vor der Aufgabe, besonderes Augenmerk auf die Übergänge zwischen einzelnen Karrierephasen zu richten: „In einem integrierten Gesamtsystem müssen die einzelnen Bereiche an die jeweils anderen denken, müssen wissen, wie sie auf Kompetenzen aufbauen, die in vorangegangenen Phasen erworben wurden, und welche Kompetenzen sie nachfolgenden Bereichen zu vermitteln haben“ (Zöllner 2005, S. 18). Dabei stehen die Aspekte Zeit („optimale Nutzung der Ausbildungszeit“), Orientierung („[w]enn es Möglichkeiten gibt, verschiedene Alternativen an einer Schnittstelle zu wählen“) und Inhalte („die durch ein gleich bleibend hohes Niveau geprägt sein sollten“) im Vordergrund.
- ◆ Modelle, die in Deutschland zur Personalentwicklung in der Wissenschaft umgesetzt werden, werden nur dann zielführend sein, wenn sie keinen deutschen Sonderweg darstellen, sondern den Anforderungen des entstehenden europäischen Forschungsraums standhalten können.

Diese Thesen lassen sich anhand der folgenden drei Beispiele veranschaulichen:

Promotion – Eintrittskarte für eine wissenschaftliche Karriere

In ihrem Communiqué von Bergen haben die europäischen Wissenschaftsminister im Mai 2005 (European Ministers Responsible for Higher Education 2005) gefordert:

“The core component of doctoral training is the advancement of knowledge through original research. [...] We urge universities to ensure that their doctoral programmes promote interdisciplinary training and the development of transferable skills, thus meeting the needs of the wider employment market. We need to achieve an overall increase in the numbers of the doctoral candidates taking up research careers within the European Higher Education Area.”

Für den gemeinsamen Wissenschafts- und Forschungsraum hat die Politik somit ein Bekenntnis formuliert, das längst nicht unumstritten war beziehungsweise in manchen Regionen und Wissenschaftsgebieten immer noch ist: Die Minister haben den Charakter der Promotion als eigenständige wissenschaftliche Leistung untermauert und sich implizit für die systematische Einführung strukturierter Promotionsprogramme ausgesprochen. Solche strukturierten Promotionsangebote erfüllen, sofern sie regelmäßig qualitätsgesichert und ihre Ergebnisse zum Beispiel im Rahmen von Verbleibsstudien ehemaliger Doktoranden evaluiert werden, die Anforderungen Zöllners:

- ◆ Sie haben den Faktor Zeit im Blick, indem sie Doktorandinnen und Doktoranden ermöglichen, sich in vollem Umfang auf ihre Arbeit zu konzentrieren, und regelmäßige Erfolgskontrollen vorsehen.
- ◆ Die Qualität ihrer Inhalte wird in der Regel in definierten Abständen von externen Gutachtern überprüft.
- ◆ Sie bieten Orientierung. So werden Promovierende regelmäßig von mehreren Betreuern beraten und begleitet und können berufsvorbereitende Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen, die sie nicht ausschließlich auf den wissenschaftlichen Bereich vorbereiten.

Die DFG hat hier bereits 1990 mit der Einführung ihrer **Graduiertenkollegs** neue Maßstäbe gesetzt. Damals hat sie Neuland betreten, indem sie die bis dahin vorherrschende Promoti-

on in „Einsamkeit und Freiheit“ als Ideal infrage stellte. Dieses Ideal war ohnehin längst einer Realität gewichen, in der „Einsamkeit und Freiheit“ zu Synonymen für fehlende Doktorandenbetreuung und mangelnde Einbindung in übergeordnete wissenschaftliche Zusammenhänge geworden war. Was in Deutschland durch die Graduiertenkollegs der DFG in exklusiven Zirkeln anliefe, wurde etwa durch unsere niederländischen Nachbarn in ihren „Onderzoekschoolen“, bei den französischen Nachbarn in ihren „Ecoles doctorales“ und von Briten und Amerikanern in ihren „Graduate Schools“ in weitaus größerem Maßstab verwirklicht: eine neue Kultur des Promovierens, die das traditionelle Meister-Lehrling-Verhältnis überwand (vgl. Unesco 2004).

Graduiertenkollegs verfolgen gestern wie heute das Ziel, die eigenständige wissenschaftliche Leistung zu fördern, dabei jedoch zugleich den Blick über den Tellerrand des eigenen Themas zu lenken. Sie haben – verkürzt gesagt – den Anspruch, durch ein meist interdisziplinäres Forschungsprogramm und ein auf dieses zugeschnittenes Studienprogramm vertieftes Spezialwissen mit Generalistenwissen auf hohem Niveau zu kombinieren. Mittlerweile genießen diese Art der Förderung jährlich rund 6.000 Kollegiatinnen und Kollegiaten, von denen mittlerweile 28 Prozent aus dem Ausland kommen (DFG 2004, S. 10). Allerdings wird angesichts einer größeren Zahl an Doktorandenprogrammen immer wieder die Frage laut, ob sich die Graduiertenkollegs nicht bereits überlebt haben. Es spricht einiges dafür, dass sie so lange eine Daseinsberechtigung haben, wie es ihnen gelingt, bisher nicht da gewesene Modelle strukturierten Promovierens zu schaffen – sei es in völlig neuen Wissenschaftsgebieten oder bei der Etablierung internationaler oder intersektoraler Kooperationen, zum Beispiel mit der Industrie.

Die im Rahmen der Exzellenzinitiative unter der Ägide der DFG nunmehr ausgeschriebenen **Graduiertenschulen** stellen eine folgerichtige Weiterentwicklung nicht der Graduiertenkollegs, sondern der Promotionskultur in Deutschland insgesamt dar: Sie werden ausgezeichnete Forscher-Lehrer sowie besonders innovative Strukturen prämiieren, die Doktorandenqualifizierung auf höchstem Niveau innerhalb oder zwischen Fachbereichen oder gar in einer ganzen Universität ermöglichen. Universitäten werden somit vor eine neue Herausforderung gestellt: Ihre Personalentwicklungskonzepte für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Promotionsphase und darüber hinaus stehen auf dem Prüfstand einer internationalen Begutachtung. Es ist davon auszugehen, dass sich im Zuge der Entstehung solcher Graduiertenschulen auch an Hochschulen in Deutschland eine neue Funktion zu etablieren beginnt: die Funktion des **Graduate Dean**. An amerikanischen Hochschulen ist der Graduate Dean hierarchisch unmittelbar hinter dem Präsidenten und dem Provost angesiedelt und trägt die Gesamtverantwortung für die Qualifizierung der Graduierten – von der Spätphase des Studiums bis zur Vorbereitung der weiteren Karriere im Anschluss an die Promotion. Diese Funktion ist hierzulande seit langem ein Desiderat.

Weiterqualifizierung nach der Promotion oder „das Loch in der Pipeline stopfen“

Besondere Ermutigung und Beratung auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere insbesondere beim Übergang zwischen Promotion und Postdoc-Phase brauchen junge Wissenschaftlerinnen. Aktuell liegt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen bei 38 Prozent, an den Juniorprofessuren bei 27,9 Prozent und an den abgeschlossenen Habilitationen bei 23 Prozent (aktuelle Daten des Statistischen Bundesamtes und des BMBF). Frauen sehen sich dennoch trotz mindestens gleich guter Leistungen seltener zu einer Hochschullaufbahn ermutigt als ihre männlichen Fachkollegen und werden von ihren wissenschaftlichen Betreuern weniger zu Kongressteilnahmen und Publikationen angeregt (Enders/Bornmann 2001, S. 86).

Graduiertenkollegs verfolgen das Ziel, die eigenständige wissenschaftliche Leistung zu fördern, dabei jedoch zugleich den Blick über den Tellerrand des eigenen Themas zu lenken. Sie haben den Anspruch, durch ein meist interdisziplinäres Forschungsprogramm und ein auf dieses zugeschnittenes Studienprogramm vertieftes Spezialwissen mit Generalistenwissen auf hohem Niveau zu kombinieren.

Da es in der gegenwärtigen Personalstruktur deutscher Universitäten zwischen Qualifizierungsstellen und Professuren kaum mehr andere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, erscheint eine Diversifizierung der Personalstruktur dringend geboten. Dazu gehört insbesondere die Einführung von Lecturer- oder vergleichbaren Positionen, die in Ländern wie Großbritannien, Frankreich oder den Niederlanden insbesondere aus der universitären Lehre nicht wegzudenken wären.

An dieser Stelle setzen **Mentoring-Netzwerke** an – beispielhaft erwähnt seien entsprechende Programme an den Universitäten Aachen, Bonn, Hannover oder Köln, die einer jungen, in der Regel bereits promovierten Wissenschaftlerin eine erfahrene Kollegin oder einen Kollegen zur Seite stellen. Solche Programme verfolgen das Ziel, die jungen Wissenschaftlerinnen zu bestärken, sich in ihrer Community besser sichtbar zu machen, ihnen Feedback zu ihren Leistungen zu geben und sie von den Erfahrungen der Älteren profitieren zu lassen. Dieses Instrument wird von der Wirtschaft bereits seit Jahren erfolgreich genutzt, fristet an Universitäten jedoch meistens nach wie vor ein Schattendasein. Aufgabe von Universitätsleitungen sollte es sein, solche Programme nicht nur anzuregen und finanziell zu unterstützen, sondern auch darauf hinzuwirken, dass sie fester Bestandteil der Personalentwicklung in der Wissenschaft werden.

Nachwuchsgruppenprogramme und **Juniorprofessuren** wurden in den letzten fünf Jahren eingerichtet, um für die Qualifizierungsphase nach der Promotion ein international kompatibles Förderinstrument anbieten zu können. Dabei stand weniger die Habilitation als solche in der Kritik, sondern vielmehr die Gestaltung des Weges dorthin: Dieser wurde im Wesentlichen als zu lang, zu uneigenständig und zu wenig ergebnisorientiert angesehen (DFG 2000, S. 7ff.). Auch wenn sich durch Fördermaßnahmen wie das Emmy Noether-Programm der DFG, auf europäischer Ebene durch den European Young Investigator Award oder die zunächst ungeliebte Juniorprofessur inzwischen vieles zum Besseren gewendet hat, bleibt die Unsicherheit hinsichtlich der Anschlussperspektiven bestehen. „Diese Unsicherheit hängt unmittelbar auch damit zusammen, dass die Einräumung von Tenure-Track-Optionen bislang noch keine hinreichende Verbreitung besitzt“, so die Autoren der gemeinsam vom Centrum für Hochschulentwicklung und der Jungen Akademie verantworteten Studie zur Situation der Juniorprofessur (Buch/Landfester u.a. 2004, S. 3).

Bislang machen in der Tat erst wenige Hochschulen von der Möglichkeit Gebrauch, ihre Juniorprofessuren mit solchen längerfristigen Perspektiven auszustatten. Dies gilt erst recht für die Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen. Zugegebenermaßen stellen Haushaltsengpässe und bisweilen nach wie vor existierende Stellenplankorsetts Hochschulleitungen hier oft vor erhebliche Hindernisse. Wichtig ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass sich Universitäten aktiv um exzellente junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bemühen sollten, die das Potenzial haben, eine über Drittmittel anfinanzierte Professur im Lichtenberg-Programm der VolkswagenStiftung, eine Stiftungsjuniorprofessur mit Tenure Track des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft oder demnächst wahrscheinlich eine Heisenberg-Professur der DFG einzuwerben. Auf längere Sicht sollten die Hochschulen daran arbeiten, aus eigener Kraft und durch gezielte Strategie- und Entwicklungsplanung Tenure-Track-Möglichkeiten in weitaus größerem Umfang einzuführen.

Das Licht am Ende des sich erhellenden Tunnels ...

Ob bei einer Juniorprofessur, einer traditionellen Habilitation oder bei der Qualifizierung durch die Leitung einer Nachwuchsgruppe: Die berufliche Zielperspektive ist fast ausschließlich die Professur, möglichst der eigene Lehrstuhl. Was wird aber aus denen, die dieses Ziel nicht erreichen können oder wollen? Für sie wird die Frage nach den Anschlussperspektiven erst recht dringlich. Da es in der gegenwärtigen Personalstruktur deutscher Universitäten zwischen Qualifizierungsstellen und Professuren kaum mehr andere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, erscheint eine Diversifizierung der Personalstruktur dringend geboten. Dazu gehört insbesondere die Einführung von Lecturer- oder vergleichbaren Positionen, die in Ländern wie Großbritannien, Frankreich oder den Niederlanden insbesondere aus der universitären Lehre nicht wegzudenken

wären (Demm 2002). Auf diese Weise könnten insbesondere Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase, die oft überproportional viele Lehraufgaben wahrnehmen müssen, deutlich entlastet werden. Dies ist umso dringender erforderlich, als die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge mit Sicherheit eine höhere Betreuungsintensität erfordern wird. Für solche Lecturer-Funktionen ist grundsätzlich wichtig, dass anders als für die bis vor kurzem üblichen akademischen Ratsstellen die Möglichkeit zur Mobilität in der akademischen Hierarchie bis hin zur Professur besteht, um so die Motivation der Stelleninhaber langfristig sicherzustellen.

Ein weiteres wichtiges Thema betrifft den Umgang mit denen, die es geschafft haben, sich für eine Professur zu qualifizieren. Der Wissenschaftsrat hat in seinen „Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren“ nachweisen können, dass Berufungsverfahren an deutschen Universitäten im Durchschnitt 1,9 Jahre (!) dauern (Wissenschaftsrat 2005, S. 80). Dies ist nicht nur angesichts der Tatsache, dass bis 2014 rund die Hälfte der derzeit an deutschen Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren aus Altersgründen ersetzt werden müssen (ebd., S.101), ein unhaltbarer Zustand. Es schreckt in besonderem Maße hoch qualifizierte ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und deutsche Rückkehrer aus dem Ausland ab. Auch haben die Universitäten damit oft das Nachsehen gegenüber außeruniversitären Einrichtungen wie Max-Planck-Instituten oder Helmholtz-Zentren, deren Personalabteilungen sehr schnell agieren und Bewerbern interessante Konditionen anbieten können.

Wie kann hier Abhilfe geschaffen werden? Der Wissenschaftsrat empfiehlt dazu (ebd., S. 48ff.),

- ◆ dass die Länder das Berufsrecht konsequent den Hochschulen übertragen,
- ◆ die Verantwortung für den gesamten Berufsprozess unter Einschluss der Berufsverhandlungen ausschließlich den Hochschulleitungen zu überlassen,
- ◆ die Funktion eines Berufsbeauftragten zu schaffen, der einen zügigen Ablauf des Verfahrens und die Einhaltung von Qualitätsmaßstäben sicherstellt,
- ◆ Berufsfragen in die Strategieentwicklung der Hochschulen einzubeziehen,
- ◆ die Zusammensetzung der Berufungskommissionen in der Kompetenz der Fakultäten zu belassen,
- ◆ die Entscheidungsfindung auf eine breite Informationsgrundlage zu stellen, unter anderem durch die Einbeziehung mehrerer externer Gutachten,
- ◆ Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig über den Verfahrensstand zu informieren und sie bei Probevorträgen besser zu betreuen,
- ◆ insbesondere bei Erstberufungen verstärkt auf zunächst befristete Stellen zu berufen, um bei möglichen Fehlentscheidungen handlungsfähig zu bleiben.

Auch der Wissenschaftsrat will den Hochschulen die Möglichkeit einräumen, herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aktiv zu rekrutieren, um im internationalen Wettbewerb um die Besten mithalten zu können. Daher schlägt er vor, in Fällen, in denen eine Fakultät grundlegend erneuert werden oder ein neuer fachlicher Schwerpunkt entstehen soll, ein außerordentliches Berufungsverfahren durchzuführen (ebd., S. 65ff.). In einem solchen Verfahren soll eine von der Hochschulleitung in Abstimmung mit der Fakultät berufene Findungskommission, die aus renommierten externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie dem Berufsbeauftragten besteht, tätig werden. Sie soll die für die geplante Entwicklung der Fakultät beziehungsweise zur Herausbildung des neuen wissenschaftlichen Schwerpunkts am besten geeigneten Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sichten. Diese Verfahren – egal ob regu-

Literatur:

Buch, F./Landfester, K. u.a., Zwei Jahre Juniorprofessur, Analysen und Empfehlungen, 2004.

Demm, E. (Hrsg.), Deutscher Brain Drain, europäisches Universitätssystem und Hochschulreform, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2002.

Deutsche Forschungsgemeinschaft, Entwicklung und Stand des Programms „Graduiertenkollegs“, Erhebung 2004.

Deutsche Forschungsgemeinschaft, Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG, Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung, 2000.

Diehl, C./Dixon, D., New Research Challenges Notion of German “Brain Drain”, August 2005, publiziert unter: www.migrationinformation.org

Enders, J./Mugabushaka, A.-M., Wissenschaft und Karriere, Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG, 2004.

Enders, J./Bornmann, L., Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten, 2001.

EU-Kommission, Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union, Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, 2001.

EU-Kommission, Forscher im Europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten, KOM (2003) 436, 2003.

European Ministers Responsible for Higher Education, The European Higher Education Area – Achieving the Goals, Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005.

EUROSTAT, Key Figures 2004.

OECD, Bildung auf einen Blick 2005.

Sadiak, J. (ed.), Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States, Status and Prospects, Unesco – Cepes Studies on Higher Education, 2004.

Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1, 2004.

Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2004.

Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Drs. 6709-05, Mai 2005.

Zöllner, J., Schnittstellen im Bildungs- und Wissenschaftssystem zwischen Schule, Hochschule und Forschung, in: Fisch, R./Koch, S. (Hrsg.), Neue Steuerung von Bildung und Wissenschaft, Schule – Hochschule – Forschung, 2005.

Kontakt:

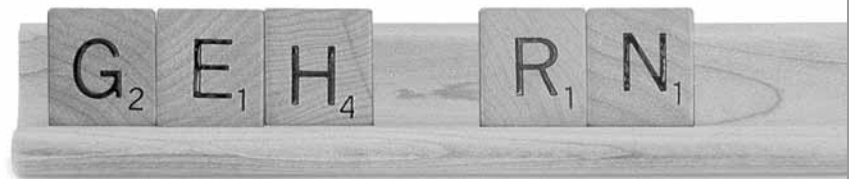
Dr. Beate Scholz
Deutsche Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee
53175 Bonn
Tel.: +49-(0)2 28/8 85-27 98
Fax: +49-(0)2 28/8 85-27 77
E-Mail: beate.scholz@dfg.de

läres Berufungsverfahren oder aktive Rekrutierung – werden die Hochschulen bei konsequenter Umsetzung in die Lage versetzen, gerade mit ausländischen Standorten mithalten zu können, für die sich viele gerade aufgrund der Schnelligkeit der Einstellungsprozesse und der vielfach deutlicher ausgeprägten Serviceorientierung entscheiden.

Fazit

Die Förderung wissenschaftlicher Biographien und ihre möglichst ungehinderte Entfaltung muss (wieder) zum Kernstück der Forschungsuniversität in Deutschland werden. Dazu gehört, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase zum frühestmöglichen Zeitpunkt ein Höchstmaß an wissenschaftlicher Selbstständigkeit zuzugestehen. Diese Selbstständigkeit ist jedoch nicht gleichzusetzen mit der „Einsamkeit des Langstreckenläufers“, sondern sollte durch gezieltes Mentoring unterstützt werden, um besonders in Übergangsphasen – entsprechende Fähigkeiten vorausgesetzt – die Entscheidung für den Verbleib in der Wissenschaft zu begünstigen. Diese Entscheidung wird je eher zugunsten der Wissenschaft in Deutschland ausfallen, desto mehr sich Universitäten und Forschungseinrichtungen hierzulande bereit zeigen, berechenbare Karrierewege aufzuzeigen, für die transparente und leistungsorientierte Rekrutierungsmuster gelten.

Anzeige



Mehr als 1 Million Menschen in Deutschland leiden an der Alzheimer-Krankheit. Nur konsequente Forschung verspricht eines Tages Heilung.

Helfen Sie mit Ihrem Vermächtnis wider das Vergessen. Fordern Sie unsere kostenlose Broschüre zum Thema Testament an!

Bitte schicken Sie mir die kostenlose Testamentsbroschüre.

 Name, Vorname

 Straße, Hausnummer

 PLZ, Ort

Bitte senden Sie uns den ausgefüllten Coupon zu.

L20



**ALZHEIMER
 FORSCHUNG
 INITIATIVE E.V.**

Alzheimer Forschung Initiative e.V.
 Grabenstraße 5 · 40213 Düsseldorf
 Telefon: 0800 / 200 400 1 (kostenlos)
 www.alzheimer-forschung.de

