

Building Bridges

Spitzenforscher für Deutschland, Spitzenforschung in Deutschland

22. – 25. Juni 2011, Berlin

Forschungsstandort Deutschland – Vorschläge für Reformen

Rund 5.000 deutsche Wissenschaftlerinnen¹ und Wissenschaftler arbeiten alleine an US-amerikanischen Hochschulen. Geschätzte 20.000 deutsche Wissenschaftler sind in Forschungseinrichtungen in den USA beschäftigt². Viele dieser Spitzenforscher wandern ins Ausland ab, weil sie die dortigen Forschungsbedingungen bevorzugen. Die Mehrheit allerdings würde aus persönlichen Gründen gerne wieder nach Deutschland zurückkehren. In den letzten Jahren wurden viele positive Impulse gesetzt, darunter die Schaffung von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen u.a. der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz- und Helmholtz-Gemeinschaft, um eine Rückkehr auch beruflich attraktiv zu gestalten. Diese Signale wurden von den Wissenschaftlern sehr gut aufgenommen. Nichts desto trotz gestaltet sich die Entscheidung für eine Rückkehr bzw. die Rückkehr selbst für die Mehrheit der im Ausland forschenden Wissenschaftler immer noch schwierig. Nach wie vor gilt: In Deutschland muss sich etwas tun, um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können!

Folgende Anregungen für Reformen am Forschungsstandort Deutschland wurden von 100 ausgewählten Top-Talenten, die an der Tagung „Building Bridges: Spitzenforscher für Deutschland, Spitzenforschung in Deutschland“ teilnehmen, eingereicht.³ Diese Reformvorschläge decken sich nahezu vollständig mit Ideen für Reformen, die unabhängig von einer Gruppe deutscher Wissenschaftler und der Arbeitsgruppe „Brain Circulation“ 2010 in Boston erarbeitet wurden⁴.

Wir bedanken uns bei der *German Scholars Organization* für die Möglichkeit, der Stimme der deutschen Fachkräfte im Ausland Gehör zu geben und bei allen Wissenschaftlern, die ihre Ideen eingereicht haben.

Dr. Katrin Arnold & Dr. Eva-Jasmin Freyschmidt

- stellvertretend für die im Ausland forschenden deutschen Wissenschaftler -

1 Im Folgenden verwenden wir aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form.

2 "Deutschlands Rolle in der globalen Wissensgesellschaft stärken- Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung", BMBF. Februar 2008

3 „Building Bridges“ wurde ermöglicht durch die großzügige Förderung von: Robert Bosch Stiftung, Klaus Tschira Stiftung, BMWi, BMBF, Siemens AG, Einstein Stiftung Berlin.

4 Nähere Informationen zur AG „Brain Circulation“ sind am Ende des Dokuments zu finden.

Inhaltsverzeichnis

1. Deutschlands Stärken	3
2. Anstöße für Reformen	4
2.1. Struktur- und Rahmenbedingungen	4
FORSCHUNGSFINANZIERUNG, -KULTUR	
EVALUIERUNG VON FORSCHUNG UND LEHRE	
GESETZLICHE VORSCHRIFTEN	
VEREINBARKEIT VON BERUF & FAMILIE	
KOOPERATIONEN ZWISCHEN FORSCHENDEN EINRICHTUNGEN	
2.2. Willkommenskultur	8
2.3. Informationsversorgung und Netzwerkbildung	9
3. Weiterführende Informationen	12
4. Über die Autoren	14

1. Deutschlands Stärken

Das deutsche **Potential** ist riesig und die “typisch deutschen” **Tugenden** wie Fleiß, Sorgfalt, Tiefgründigkeit bei gleichzeitiger Bescheidenheit sind international beliebt und ein großes Plus. Deutschlands Wissenschaftler sind bekannt für ihre **solide Ausbildung**.

Es gibt eine Vielzahl an **Förderorganisationen** (DFG und DAAD) und **Stiftungen** (Alexander von Humboldt-Stiftung, Helmholtz-Stiftung, etc.), bei denen junge Nachwuchsforscher Stipendien beantragen können, die einen internationalen Forschungsaufenthalt ermöglichen. Gleichzeitig wird den Stipendiaten ein Netzwerk im Ausland geboten. Einige der Förderorganisationen und Stiftungen haben Rückkehrprogramme entwickelt, die sehr positive Signale setzen. Jedoch sind die Altersgrenzen für diese Programme meist sehr strikt. Es gab in den letzten Jahren erste positive Änderungen.

Die Einführung der **Juniorprofessur** und **Nachwuchsgruppen** u.a. der DFG, MPG, Leibniz- und Helmholtz-Gemeinschaft ermöglichen eine frühe Forschungs-Unabhängigkeit ohne Habilitation. Sie sind wichtige Zeichen für eine Flexibilisierung in einem starren Hochschulsystem.

Die monetäre **Ausstattung von Nachwuchswissenschaftlern** und ihren Arbeitsgruppen in Forschungsinstituten wie Max-Planck, Helmholtz und Fraunhofer sind sehr gut und vergleichbar, teilweise sogar besser als an amerikanischen Universitäten.

Die Einführung von **internationalen Graduiertenprogrammen** tragen zu einer von Wissenschaftlern enorm gewünschten Internationalisierung bei.

Deutschland ist auch wegen seiner **Lebensqualität** in Übersee sehr beliebt. Der europäische Lebensstil (Stichwort: *Work-Life-Balance*, Urlaub) wird von vielen als erstrebenswert angesehen.

Schul- und Ausbildung in Deutschland sind solide und weitestgehend gebührenfrei. Die eigenen Kinder in Deutschland aufzuziehen und auszubilden spielt bei vielen im Ausland Lebenden eine wichtige Rolle beim Wunsch nach Deutschland zurückzukehren.

Organisationen wie die **German Scholars Organisation (GSO)** und das **German Academic International Network (GAIN)**, die das gemeinsame Ziel verfolgen, dem *Brain Drain* aus Deutschland entgegenzuwirken, sind in den letzten Jahren verstärkt aktiv geworden, um Wissenschaftler im Ausland über Möglichkeiten der Rückkehr zu informieren. Die Generalkonsulate in Boston, San Francisco und Washington D.C. stellen insgesamt drei **wissenschaftliche Referenten**, deren Aufgabe es ist, die Kommunikation mit und unter den deutschen Wissenschaftlern im Ausland zu fördern. 5 **German Centers for Research and Innovation (DWIH/ GCRI)** weltweit sollen die transatlantischen Kooperationen im Bereich Wissenschaft und Technology stärken und den Dialog zwischen Universitäten und Wirtschaft fördern. Es gibt damit einzelne konkrete Ansätze, die deutschen Köpfe wieder zurückzuholen und international zu kooperieren.

Deutschland ist definitiv auf dem richtigen Weg.

Nichts desto trotz existieren Punkte, die von Wissenschaftlern mit langjähriger internationaler Erfahrung nach wie vor als unumgänglich reformbedürftig erklärt werden. Deutschland wird es nur

dann möglich sein, im internationalen Wettbewerb mitzuhalten, wenn eine Verbesserung dieser Standortfaktoren in Angriff genommen wird.

Drei Standortfaktoren für Reformen wurden identifiziert und sollen im Folgenden näher erläutert werden.

- i) **Struktur- und Rahmenbedingungen**
- ii) **Willkommenskultur**
- iii) **Informationsversorgung und Netzwerkbildung**

2. Anstöße für Reformen

2.1. Struktur- und Rahmenbedingungen

FORSCHUNGSFINANZIERUNG, -KULTUR

- Es fehlen **Einstiegsstellen/ Juniorprofessuren mit Perspektiven (!)**, sprich *Tenure-Option*⁵. Diese Einstiegsstellen sind eine Alternative zur Habilitation und erlauben eine **frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit**. Juniorprofessuren sollten mit ausreichend **Geldmitteln** ausgestattet werden, um produktive Forschung in den ersten Jahren zu ermöglichen und nicht der Gefahr ausgesetzt zu sein, durch die gestiegene **organisatorische Belastung und Geldmangel** den Anschluss im eigenen Forschungsgebiet zu verlieren.
- Dem **System fehlt Flexibilität**⁶: Bei der Vergabe von Nachwuchsgruppen-Stipendien herrschen **zu starre Altersbegrenzungen** (z.B. kann ein Antrag für ein Emmy Noether-Stipendium nur innerhalb eines Zeitraums von bis zu vier Jahren nach der Promotion gestellt werden): Postdoktoranden-Projekte in den USA dauern in den Biowissenschaften ca. 4-5 Jahre; dadurch bleiben Wissenschaftler, die entweder die Position in den USA nicht sofort nach Beendigung der Doktorarbeit angetreten haben (ggf. wegen Praxiserfahrung) und diejenigen, die bei der Etablierung ihres Projektes einige Hürden überwinden mussten oder die Forschungsrichtung gewechselt haben, außen vor. Diese Kandidaten haben jedoch ebenfalls oder auch gerade deswegen gutes Potential erfolgreich eine Arbeitsgruppe an einer deutschen Universität aufzubauen und zu leiten. Die Starrheit des Systems entmutigt, sich noch andere Fertigkeiten außerhalb seiner Forschungsspezialität anzueignen, wie z.B. die "weichen Kompetenzen" durch Fortbildungen im Managementbereich oder Lehrtätigkeiten zu erweitern. **Mehr Flexibilität in der Stellengestaltung geben**, insbesondere für Mediziner, die Klinik und Forschung vereinbaren wollen. Im Ausland tätige Mediziner stellen in Frage, ob die **Bereitschaft, Flexibilität und Offenheit deutscher Klinikchefs** besteht, wissenschaftlichen/klinischen Nachwuchs mit langjähriger Auslandserfahrung an renommierten Universitäten aufzunehmen, zu fördern und an die Spitze zu lassen.

⁵ Als *Tenure* (Festanstellung) bzw. *Tenure Track* bezeichnet man im Angelsächsischen ein Weggleis zur Festanstellung, d.h. eine Berufungsmöglichkeit auf eine Lebenszeitprofessur an derselben Hochschule ohne Ausschreibung. Der Nachwuchswissenschaftler erhält zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis, aber stets mit dem Ziel auf Festanstellung (in den USA: *Associate Professor* bzw. *Full Professor*) nach Bewährung.

⁶ Ein persönlicher Bericht als Beispiel: <http://backreaction.blogspot.com/2006/05/emmy-noether.html>

- **Fehlen von gekoppelten Stipendien** (und damit keine Planbarkeit): Meist ist unklar, wie es nach der Erstförderung weiter geht. Als Grundlage für eine Verlängerung des Stipendiums könnte eine Kombination geschaffen werden, bei der im Voraus Leute für frei werdende Professuren rekrutiert werden. Dies könnte z.B. durch einen 3-4 Jahres Plan NACH der Erstförderung geschehen, d.h. 1-2 zusätzliche Jahre USA und dann 2 Jahre Unterstützung als Juniorprofessor in Deutschland. Derartige Programme existieren in den USA. Der Vorteil für die Universitäten wäre eine längerfristige Planbarkeit für offene Berufungen und für die Kandidaten ein attraktiver Übergang vom Postdoktorand zur Eigenständigkeit.
- **Dauer der Förderprogramme ist oft nicht definiert**: Nicht nur das Gesamtvolumen, sondern auch die Förderlänge einer finanziellen Zuwendung ist entscheidend. Ein Volumen-pro-Zeit-Konzept würde eine bessere Planung der Zukunft ermöglichen (Stichpunkt Perspektive).
- **Zu wenige Stiftungsprofessuren**: Diese könnten durch private Spenden finanziert werden.
- **Die extreme Hierarchie** insbesondere an deutschen Universitätskliniken, die viel genannte "Altherrenwirtschaft", wird als großes Hindernis empfunden. Amerikanische klinische Abteilungsleiter oder Professoren (Laborleiter) haben einen **Anreiz, dass die Nachwuchswissenschaftler aus ihrer Arbeitsgruppe/Abteilung erfolgreich sind**, denn es sieht auf ihrem eigenen Lebenslauf besser aus. Daher werden die Nachwuchsforscher gefördert, nicht gebremst.
- **Keine Synchronisation der Fakultätsstellen an Universitäten** vorhanden. Jede Hochschule schreibt Stellen zu unterschiedlichen Jahreszeiten aus, was die Bewerbung aus dem Ausland enorm erschwert. Das akademische Jahr ist jedoch für die meisten Universitäten das gleiche, so könnten Ausschreibungen zu einer bestimmten Zeit für das jeweils neue akademische Jahr erfolgen, damit wäre ein genauer Bewerbungszeitraum definiert.
- Die **Berufungsverfahren** an deutschen Hochschulen dauern sehr lange (bis zu 12 Monaten) und sind nicht transparent. Eine Verkürzung der Berufszeit würde die bessere Planbarkeit fördern (dauert die Phase der Ungewissheit zu lange, bewerben sich viele Kandidaten auf eine Stelle am ausländischen Institut, das oft schon eine Zusage erbringt während das Verfahren in Deutschland noch läuft). Transparenz gewährt Neutralität und ein Urteil basierend auf der Qualität des Bewerbers.
- **Kritik am Mobilitätswang durch "12-Jahre-Regelung"**: Nach einer langen Ausbildungszeit und anschließender Postdoktoranden-Stelle besteht häufig der Wunsch nach Familie; Mobilität wurde bereits in der Ausbildung unter Beweis gestellt (dies sei auch bis zur Anstellung als Postdoktorand fördern). Anschließend sollten **Planungssicherheit und Stabilität gegeben sein**. Insbesondere nach Etablierung einer Arbeitsgruppe ist Mobilitätswang kontraproduktiv.
- **Nicht-kompetitive Gehälter***: Generell sind, nach bereits absolvierter Postdoktoranden-Zeit, 1-3 Jahresstellen mit einem Gehalt von 45.000 Euro nicht attraktiv. Zum Vergleich: Wenn man in den USA mit 2-5 Jahren Postdoktoranden-Erfahrung eine Stelle in der Industrie oder als *Assistant Professor* antritt, liegen die Einstiegsgehälter zwischen US\$ 80.000-120.000 (ca. 60.000-85.000 Euro) plus umfangreiches Benefits-Paket, mancherorts können Einstiegsgehälter sogar darüber liegen. „Im internationalen Elitevergleich

(Forschungsnationen) sind sowohl C- als auch W-Professuren-Gehälter von echter Konkurrenzfähigkeit weit entfernt: Eine aktuelle schweizerische Studie weist das Jahresbruttogehalt der Professoren an den ETHs mit 205000 – 270000 CHF und das in Berkeley mit 129000 – 267000 CHF aus.⁶⁷

Wunsch: Perspektiven schaffen!

- **Mehr Flexibilität** und **frühe Unabhängigkeit** gewährleisten, **Tenure Track** Stellen (Dauerstellen) an Hochschulen schaffen, **Stärkung des akademischen Mittelbaus**, Einführung von zusätzlichen reinen Lehr- (Vorlesungs-) Stellen, Abschaffung der Habilitation.
- **Berufungsverfahren verkürzen** und **transparenter gestalten**, aktives *Head Hunting* betreiben, um die besten Köpfe nach Deutschland zu holen.
- **Kompetitive Gehälter** und **bessere monetäre Ausstattung von Nachwuchswissenschaftlern** und ihren Arbeitsgruppen an Universitäten anbieten.
- Mehr **Offenheit für Lebensläufe, die mehr Zeit beanspruchen**, z.B. Forschungsgebietwechsel, Auslandsaufenthalte, Forschungsortwechsel, Publikationen in *“High-Impact-Journals”*; ERFAHRUNG sollte mehr zählen als starre Werdegänge.

EVALUIERUNG VON FORSCHUNG UND LEHRE

- Das unendliche Innehalten von Professuren/Lehrstühlen trotz fehlender Produktivität ist oft ein großes Hindernis in der Forschung.
- **Die Vergabe von Forschungsgeldern** und Berufungsverfahren erfolgt **nicht transparent** genug. Beurteilungen erfolgen oft nach Beziehungen und nicht nach Leistung
- In den USA werden Professoren auch nach ihrer Lehre evaluiert (auch durch Studenten, anonym, gut organisiert).
- Bisher verläuft die **Beurteilung von Veröffentlichungen** nach dem *Impact Factor* (dem "Kaliber" des Journals, in dem der wissenschaftliche Aufsatz veröffentlicht wurde). Ein besseres Instrument, um eine Veröffentlichung zu beurteilen, ist der "*Citation Index*", d.h. wie oft eine Veröffentlichung zitiert wurde (was wiederum Aufschluss über deren Einfluss im entsprechenden Fachbereich gibt), auch wenn es nicht in den Top 10 Journals wie *Nature*, *Science* oder *Cell* veröffentlicht wurde.

Wunsch: Leistungsorientierter evaluieren und Evaluierungspunkte überarbeiten. Und auch hier steht wieder der Wunsch nach transparenten Verfahren bei der Vergabe von Forschungsgeldern/-stellen.

⁷ Hubert Detmer, "Black Box und Mythos W, Auswertung einer DHV-Befragung", Forschung & Lehre 1/2011

GESETZLICHE VORSCHRIFTEN

- Die **gesetzlichen Vorschriften** für Forschung weichen in einigen Bereichen deutlich vom allgemeinen Fortschritt ab, sodass Forscher in Deutschland schwer mit der internationalen Konkurrenz mithalten können. Dies gilt vor allem für die Stammzellforschung.

„Dass Deutschland die Stammzellforschung stark einschränkt, stieß auf Unverständnis. Grundlagenforschung müsse frei bleiben, fordert Stammzellforscher Rudolf Jänisch.⁸“

Wunsch: Gesetzliche Regelungen für innovative Forschungsbereiche überdenken, um Innovationen zu erlauben und im globalen Wettbewerb mithalten zu können.

VEREINBARKEIT VON BERUF & FAMILIE

- **Fehlende frühkindliche Betreuung und fehlende frühe Rückkehrmöglichkeit in den Beruf** für Wissenschaftlerinnen: Bei vielen Frauen besteht der Wunsch, schon wenige Wochen bzw. Monate nach der Geburt wieder zu arbeiten, da 1-3 Jahre Auszeit gewöhnlich das sichere Ende einer wissenschaftlichen Karriere bedeuten. Wahrgenommen wird hier die **negative Einstellung des Arbeitgebers** zur früheren Wiederkehr und die **Stigmatisierung berufstätiger Mütter** (Belastbarkeit? Zuverlässigkeit?). Als Grund hierfür wird auch ein Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz Gesetz vermutet.
- **Angebote zur Karriereförderung** bzw. ein Paket auch **für den Partner** gibt es selten. Man spricht von *Dual Career* (oder Doppel-Karriere), die bedingt, dass beide Partner eine Stelle an einem neuen Ort finden wollen bzw. müssen. Dies ist besonders schwierig, wenn beide Partner in der Wissenschaft tätig sind, da das Angebot an Stellen an einem Ort begrenzt ist.

Wunsch: Mehr KiTa-Plätze und Angebote zur Förderung von *Dual Careers* schaffen, Flexibilität bei Vereinbarkeit von Beruf & Kind zeigen.

KOOPERATIONEN ZWISCHEN FORSCHENDEN EINRICHTUNGEN

- Es gibt **nicht genügend attraktive Clusterbildungen** von exzellenten Forschungsinstituten und Biotech- & Pharma-Firmen jeder Größe. Solche Cluster wie sie in Boston/Cambridge oder der *San Francisco Bay Area* vorzufinden sind, werden als extrem innovativ und positiv angesehen. In Deutschland wurde mit der Clusterbildung in den Biozentren Heidelberg, München (BioM) und Berlin (Adlershof) begonnen und eine Förderung ist hier sehr wünschenswert.
- Häufig **fehlende Kooperationsbereitschaft zwischen Forschern und Instituten**: Das Resultat sind ineffizientes Arbeiten und weniger Publikationen bzw. in weniger angesehenen Journalen. Auch **Kooperationen zwischen Universitäten & Firmen** sind in den USA deutlich besser ausgeprägt, jeder schätzt die Meinung des anderen, getreu dem Prinzip „Gemeinsam sind wir stärker.“ Dies schafft mehr Möglichkeiten zur Verknüpfung von Wissen und Materialien, und eine Kooperation ist in der Regel ein Vorteil (auch finanziell für den

⁸ Whitehead Institute & MIT, USA. Quelle: Welt am Sonntag, 13. Mai 2007.

akademischen Kooperationspartner) und keine Bedrohung. Frage: Kann dies durch eine **zentrale/staatliche Institution gefördert** werden?

- Die meisten Wissenschaftler, sei es gleich nach der Promotion oder nach der Postdoktoranden-Zeit, nehmen eine Stelle in der Industrie an. Es wäre daher von Vorteil, wenn frühzeitig die **strikte Trennung zwischen Hochschule und Industrie aufgehoben** werden würde, um mehr Flexibilität zu schaffen.

Wunsch: Die **Zusammenarbeit von Hochschulen, Forschungseinrichtungen & Firmen** in Deutschland sollte angeregt und gefördert werden, z.B. könnten verschiedene Zentren an einem Ort teure Geräte in Kooperationen nutzen. Hochschulen könnten für ihre Studenten Pflichtpraktika in Firmen oder Forschungseinrichtungen einführen. *Entrepreneur*-Denken sollte gefördert werden ohne dass Grundlagenforschung dadurch negativ beeinflusst wird.

*Allgemeine Anmerkung zur "Forderung" der **besseren Bezahlung** für Wissenschaftler, die aus den USA zurückkehren: Wissenschaftler, die einige Jahre im Ausland waren, sind zwischen 32 und 36 Jahre alt und haben Deutschland gleich nach ihrer Promotion (die meist nur durch eine halbe Stelle finanziert wurde und die keine Möglichkeit für Ersparnisse bot) verlassen. Der Auslandsaufenthalt besonders an "Elite-Einrichtungen" (für den guten Namen im CV gibt es ein niedriges Gehalt) ist oft mit chronischer finanzieller Knappheit oder zumindest nicht mit der Möglichkeit, zu sparen, hohem Druck und Ungewissheit (Stelle, Publikation, Visa-Angelegenheiten) verbunden. So will man mit Mitte 30 nach Deutschland zurückkehren, hat aber jahrelang weder in Rentenkassen eingezahlt oder an sonstigen Sparprogrammen zur Absicherung in Deutschland teilgenommen, möchte sich aber nun endlich auch niederlassen und möglicherweise ein Familie gründen etc. Daher kommt das große Verlangen nach finanzieller oder allgemeiner Sicherheit.

2.2. Willkommenskultur

Im Ausland forschende deutsche Wissenschaftler treffen bei einer gewollten Rückkehr auf eine Vielzahl an Hürden. Wir haben dieses Phänomen als fehlende Willkommenskultur zusammen-gefasst.

- **Internationalität als Standortfaktor** ist bisher nicht ausreichend gefördert. Ein internationales Umfeld dient der Horizonterweiterung und schafft eine kreative Arbeitsatmosphäre. Um im globalen Wettbewerb mithalten zu können und Innovation zu fördern, brauchen wir auch internationale Talente! Wissenschaftler aus aller Welt sollten in Deutschland nicht nur die "kostenlose" sehr gute Ausbildung nutzen und nach kurzer Zeit wieder in ihr Heimatland zurückkehren, sondern ihr Wissen, ihr "Brain", zumindest eine gewisse Zeit in die deutsche Forschung einbringen, z.B. als Postdoktorand (Wissenschaftler mit "Output"), um dann nach ihrer Rückkehr in die Heimat dort die Forschung (sofern möglich) weiterzuführen und Kooperationen mit Deutschland aufzubauen.

- Von Seiten der Hochschulen herrscht oft mangelnder Wille, etwas zu bewegen: **Besitzstandswahrung, Gutsherrenmentalität, Hierarchie, Insider-Outsider-Problematik** existiert durch zu wenige offene Nachwuchsgruppenleiter-Stellen an guten (!) deutschen Unis.
- Universitäten, Firmen und Politik zeigen ihre **Wertschätzung gegenüber rückkehrwilligen High-Potentials** nicht offen bzw. untermauern geäußerte Wertschätzung nicht mit Taten: Es fehlt an Transparenz über Pläne und an Taten, die deutschen Fachkräfte wieder zurück-zuholen.
- Die **Rekrutierungskultur** an deutschen Hochschulen lässt die Wissenschaftler oft als **Bittsteller** dastehen. Sie ist sehr unpersönlich, langsam und nicht „kundenorientiert“. Oft gibt es nur sehr spät oder gar keine Rückmeldung auf Bewerbungen oder nach Vorstellungsgesprächen. (siehe Ergebnis unserer Umfrage „Reality Check –Bewerbungen deutscher Wissenschaftler aus dem Ausland nach Deutschland“). Ein Bewerber in den USA wird hingehofiert, der "rote Teppich" wird ausgerollt.

Wunsch: Deutschland sollte offener, flexibler und internationaler werden!

- **Wissenschafts-Öffentlichkeitsarbeit** im In- und Ausland ausbauen. Das “deutsche” Potential ist riesig und die international beliebten “typisch deutschen” Eigenschaften wie Fleiß, Sorgfalt könnten besser vermarktet werden. Ein gesundes Mittelmaß aus „unserer“ Bescheidenheit und z.B. der Offenheit und des Optimismus der Amerikaner könnte erstrebenswert sein. Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Firmen sollten Top-Talente aktiv und international rekrutieren.
- **Ineffizienz, Kosten, Hürden bei der Jobsuche** aus dem Ausland (Stichwort: fehlende Bewerbungssaison und fehlende Kontakte) verringern und zusätzliche Anreize schaffen bzw. handfeste **Hilfe bei der Rückkehr** bieten: **Finanzierung** z.B. für Umzug nach Deutschland.
- **Offenheit gegenüber nicht-traditionellen Lebensläufen zeigen!**

2.3. Informationsversorgung und Netzwerkbildung

- Es existieren zu wenige frühzeitige **Mentoring** und **Career Coaching** Programme für Studenten, Doktoranden und Postdoktoranden. Bisher gibt es kaum Anlaufstellen, die Strategie-Fragen junger Nachwuchswissenschaftler beantworten. Ein organisiertes **Mentoring** für Nachwuchsforscher im Ausland würde auch eine engere Bindung an das Netzwerk in Deutschland gewährleisten.
- Während des Studiums/ der Promotion gibt es selten **Kurse**, die so genannte "**weiche Kompetenzen**" (**Führungsqualitäten, Teamfähigkeit, Kommunikation**) vermitteln bzw. Wirtschafts-Aspekte integrieren.
- Rechtzeitige **Informationen über Karrieren in der forschenden Wirtschaft oder forschungsangelegte Positionen** fehlen: etwa 75% der Wissenschaftler gehen nach der Postdoktoranden-Zeit in die Wirtschaft. Die Informationsversorgung ist jedoch meist nur auf den akademischen Bereich fokussiert.

- Die Bedeutung der **Netzwerkbildung und -pflege** ist bisher nicht in der deutschen Ausbildung integriert. Ein enorm großes Problem für im Ausland forschende Wissenschaftler ist das Fehlen **persönlicher Kontakte nach Deutschland**. Es besteht in den meisten Fällen aus finanziellen oder aber zeitlichen Gründen (USA: 10-15 Tage Jahresurlaub) nicht die Möglichkeit, jedes Jahr auf Meetings oder Konferenzen nach Deutschland zu fahren, um Kontakte zu knüpfen. Und es dauert selbst bei großer Eigeninitiative sehr lange, aus der Ferne ein gutes Netzwerk zu bilden.
- GAIN/DAAD/DFG-**Netzwerke** sind hervorragende Einrichtungen, erreichen aber meist nur Wissenschaftler, die mit einem Stipendium in die USA gekommen sind, sehr selten aber diejenigen, die vom amerikanischen Gastinstitut bezahlt werden.
- Fehlender **Informationsfluss** zwischen **Wissenschaft & Wirtschaft** in Deutschland und den **Wissenschaftlern im Ausland**. Die **Vernetzung** von deutschen Universitäten und Firmen und Fachkräften im Ausland ist verbesserungswürdig. Welche Möglichkeiten und Entwicklungen in Deutschland gibt es? Wer sind potentielle Arbeitgeber außerhalb der Uni?

Zwar gibt es hierfür bereits gute Ansätze wie z.B. die GAIN/GSO-Wissenschaftler-Stammtische in den USA & Kanada, die MIT European Career Fair, die AG *Brain Circulation* Boston oder das *German Center for Research and Innovation*, aber diese reichen bei weitem nicht aus, weil sie regional begrenzt sind und die Veranstaltungen zu selten stattfinden. Bei all diesen Initiativen sind Fördergelder leider der limitierende Faktor.

Die GSO versucht mit dem „Fit for Germany“ Workshop bzw. der GAIN/GSO-Talent Fair den Informationsfluss aktiv zu unterstützen, wird dabei jedoch von staatlicher Seite nicht ausreichend unterstützt.

- Zwei gute Beispiele für aktives Netzwerken, *Head Hunting* und Standortvermarktung kommen aus den Niederlanden: Dort werden durch Organisationen wie *Brainport NL* oder *Hyphen Projects* Fachkräfte gesucht und es wird aktiv mit Kontakten geholfen, um diese Köpfe ins Land zu holen.
- Es fehlt eine **Plattform**, die Professoren verschiedenster Universitäten mit den im Ausland arbeitenden Postdoktoranden und ihren derzeitigen Projekten bekannt macht. Kontakte könnten z.B. auf DFG, DAAD oder GSO/GAIN-Meetings und durch fachspezifisch unterteilte Informationslisten für Professoren an den Universitäten und Wissenschafts-Instituten hergestellt werden oder durch GSO-Tagungen in Deutschland und den USA speziell für deutsche Wissenschaftler, die bei diesen Tagungen ihre Arbeiten gegenüber Industrie, Bundes- und Landesverbänden und Universitäten vorstellen können. Eine Datenbank von im Ausland tätigen Wissenschaftlern mit Forschungsgebiet, laufenden und zukünftigen Projekten, Karriereplänen und Kontaktinformationen könnte der Industrie und den Hochschulen zugänglich gemacht werden.
- **Eine (!) übergeordnete Informationsquelle** (Büro, Datenbank, o.a.) für Wissenschaftler im Ausland fehlt, die all diese Informationen vereint. Könnte das *German Center for Research and Innovation* in NYC diese Aufgabe in den USA übernehmen?

Wunsch: Kontakte * Kontakte * Kontakte !

Ermöglichen der Kontaktfindung und –aufrechterhaltung nach Deutschland:

- **Höhere Frequenz von Netzwerk-Aktivitäten** im Ausland. Bisher gibt es die GAIN-Jahrestagung sowie die GSO/GAIN-Talent Fair 1x pro Jahr, wechselnd an Ost- bzw. Westküste und die European Career Fair (ECF) 1x pro Jahr in Cambridge/Boston. Auch hier wäre es wünschenswert, wenn der Fokus nicht nur auf den akademischen Karrieren liegen würde. Für deutsche Wissenschaftler außerhalb der USA fehlen derartige Veranstaltungen zudem vollständig.
- Zusätzlich die **fehlende Verbindung zwischen Netzwerkaktivitäten in den USA und Wiedereinstieg in Deutschland herstellen**: Jährliches Building Bridges-Treffen der GSO in Deutschland für USA-Rückkehrer zum festen Bestandteil machen.
- **Mehr Informationsveranstaltungen vor Ort** (in Boston oder anderen Orten, in dem viele Wissenschaftler sind) planen: z.B. Welche Informationsquellen (Websites, Organisationen, etc) gibt es, die mir bei der Jobsuche in Deutschland helfen? Wie schreibe ich einen Lebenslauf für ein deutsches Unternehmen? Wie unterscheidet sich die amerikanische von der deutschen Arbeitsphilosophie (*Business Code*, Hierarchie, etc)? Welche Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt (Trends, Arbeitsmodelle) gibt es? Vorbild hierfür kann der „Fit for Germany“-Workshop der GSO sein, der dieses Jahr bereits zum 9. Mal in den USA stattfindet.
- **Weitere Stellen für wissenschaftliche Referenten im Ausland schaffen** und mit Finanzmitteln für Netzwerkveranstaltungen usw. unterstützen.
- **Career Offices/ Career Coaches** an Universitäten ausbauen bzw. einführen, die u.a. Kontakt mit Ausland herstellen und halten, um den internationalen Austausch zu fördern (in beide Richtungen) bzw. über andere Karrierewege informieren (Industrie-Forschung, Politik, Management, Marketing, Entrepreneurs, etc) und mit Training der „weichen Faktoren“ bereits frühzeitig Studenten & Doktoranden unterstützen. Durch diesen zusätzlichen Service würden Studenten eine stärkere Bindung zu ihren Hochschulen bekommen, was nach Erreichen des Karriereziels der Alumni auch in großzügiger Unterstützung für ihre Hochschule resultieren würde.
- **Deutsche Präsenz auf internationalen Messen** wie z.B. MIT European Career Fair in Boston anregen und fördern.

3. Weiterführende Informationen:

Die *German Scholars Organization (GSO)* mit Sitz in San Francisco und Berlin wurde im Jahre 2003 als gemeinnütziger Verein von deutschen Wissenschaftlern und Unternehmensvertretern gegründet. Ziel der GSO ist es, deutsche Wissenschaftler, die im Ausland leben und forschen, miteinander zu vernetzen, sie mittelfristig für eine Tätigkeit in Deutschland zu interessieren und ihnen den Weg zurück nach Deutschland zu ebnet. Damit stärkt die GSO den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Deutschland, wirkt dem Fachkräftemangel entgegen und befördert den internationalen Austausch von Wissenschaftlern und Ideen im Sinne der „*Brain Circulation*“.

<http://www.gsonet.com/index.php>

Tagung “Building Bridges: Spitzenforscher für Deutschland, Spitzenforschung in Deutschland”

<http://gsonet.org/de/events/BB11Berlin/>

Das *German Academic International Network (GAIN)* ist eine Gemeinschaftsinitiative der Alexander von Humboldt-Stiftung, des Deutschen Akademischen Austauschdienstes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Die Fraunhofer Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Leibniz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und die Hochschulrektorenkonferenz sind assoziierte Mitglieder. GAIN unterstützt Wissenschaftler/innen bei der beruflichen Wiedereingliederung in Deutschland. Nicht zuletzt sorgt GAIN mit Veranstaltungen und Publikationen für einen besseren Informationsfluss in beide Richtungen über den Atlantik. Das GAIN-Büro befindet sich im Deutschen Haus in der DAAD-Außenstelle in New York.

<http://www.gain-network.org/>

In den USA und Kanada gibt es die **GAIN/GSO-Stammtische**, bei denen sich die Wissenschaftler vor Ort regelmäßig treffen. Der Bostoner Stammtisch hat es sich z.B. zur Aufgabe gemacht, nicht nur die Wissenschaftler vor Ort zu vernetzen sondern auch sie aktiv mit Informationen und persönlichen Kontakten nach Deutschland zu versorgen. Hierzu werden, wann immer sich die Möglichkeit bietet, Gäste aus deutscher Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, die zu Besuch in Boston sind, zum Gespräch eingeladen. Das Ziel hier ist sowohl über deren Karrierewege zu erfahren als auch über Neues aus Deutschlands Forschung.

<http://www.gain-network.org/page/STAMMTISCHE/>

Die **MIT European Career Fair**, die jeweils am Beginn des Jahres in Cambridge, USA stattfindet, ist eine weitere gute Gelegenheit für Universitäten, Organisationen und Firmen aus Deutschland deutsche und internationale hochqualifizierte Top-Talente der *Ivy League Schools* über Forschung in Deutschland zu informieren und diese Fachkräfte als zukünftige Arbeitnehmer für sich zu gewinnen. Die *European Career Fair* wird von u.a. vielen deutschen Wissenschaftlern ehrenamtlich organisiert. Die Teilnahme des so genannten Deutschen Clusters (30-35 deutsche Universitäten und Forschungseinrichtungen) und der „Research in Germany“ Workshop wurden in den letzten Jahren durch den BMBF unterstützt. Die Europäische Kommission zählt zu den Partnern und Förderern der European Career Fair.

<https://www.euro-career.com/>

Als ein weiteres gutes Beispiel neben Organisationen wie GAIN und GSO ist hier auch der **Wissenschaftsbereich des Deutschen Generalkonsulats in Boston** zu erwähnen, das auf Bitte der Wissenschaftler in Boston hin versucht, Kontakte nach Deutschland herzustellen. Es hat in 2010-2011 u.a. folgende Veranstaltungen organisiert: *Networking Event* mit Hamburger Delegation, Diskussionsrunde mit Botschafter Dr. Klaus Scharioth, Netzwerkabend im Rahmen der GAIN-Jahrestagung.

Die AG „*Brain Circulation*“ wurde nach einem Treffen zum Gedankenaustausch zwischen prinzipiell rückkehrwilligen Spitzenforschern aus den Lebens- und Naturwissenschaften und dem Botschafter der Bundesrepublik Deutschland in den Vereinigten Staaten von Amerika, Herrn Dr. Klaus Scharioth (Boston, 21. Januar 2010) von Claudia Schütt & Dr. Anke Lischeid (Deutsches Generalkonsulat Boston) und Dr. Katrin Arnold & Dr. Eva-Jasmin Freyschmidt (Harvard Medical School) gegründet, Ziel der AG ist es, Ideen zu entwickeln und umzusetzen, wie die Rückkehr exzellenter deutscher Nachwuchsforscher nach Deutschland gefördert werden kann.

http://www.germany.info/Vertretung/usa/de/03_Konsulate/Boston/00/Start.html

Das im Februar 2011 gegründete **German Center for Research and Innovation** in New York City führt regelmäßig Veranstaltungen zum Gedankenaustausch und Kontakte knüpfen durch. *"The German Center of Research and Innovation in New York is a true example of where research should be headed in the 21st Century. By bringing together great minds from both Germany and North America, the collaborative effort will result in discoveries and progress that, without the GCRI, may never have been made."* Cornelia Pieper, Minister of State, Federal Foreign Office, Germany.⁹

<http://www.germaninnovation.org/>



⁹ Quelle: <http://www.germaninnovation.org/>

4. Über die Autoren

Dr. Katrin Arnold

... forscht als Postdotorandin in der Arbeitsgruppe von Dr. Konrad Hochedlinger an der Harvard Medical School in Boston. Im Fokus ihrer Arbeit steht die Identifizierung und Charakterisierung adulter Stammzellen, sowie die Analyse der Rolle von Stammzellen bei der Gewebeerneuerung und Krebsentstehung in Mausmodellen. Vor ihrem Forschungsaufenthalt in den USA hat Dr. Arnold zunächst Diplom-Biologie an der Universität Leipzig studiert und am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) in Heidelberg über Brustkrebs promoviert.

Neben ihrer Forschungstätigkeit interessiert sie sich außerdem für Netzwerken, Veranstaltungsorganisation und Sport. Sie war und ist an Projekten beteiligt, die der Förderung von Frauen in der Wissenschaft (*Association for Women in Science*, 2007-2009) oder dem wissenschaftlichen und kulturellen Austausch zwischen Europa und den USA dienen (*MIT European Career Fair* 2007-2011, Co-Chair 2008; Gründung des Boston *Regional Chapters* der *Heidelberg University Alumni US*, 2010-2011). Seit 2008 leitet sie den GAIN/GSO-Wissenschaftler-Stammtisch in Boston mit und organisiert in regelmäßigen Abständen Treffen mit Vertretern von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik aus Deutschland. Gemeinsam mit dem Deutschen Generalkonsulat in Boston und Dr. Eva-Jasmin Freyschmidt gehörte sie 2010 zu den Gründungsmitgliedern der Arbeitsgruppe „*Brain Circulation*“.

Dr. Katrin Arnold

Harvard Medical School & Massachusetts General Hospital

Center for Regenerative Medicine, and Cancer Center, Boston, MA, USA

Kontakt: karnold@helix.mgh.harvard.edu oder via LinkedIn oder Xing.

Dr. Eva-Jasmin Freyschmidt

... ist *Instructor* an der Harvard Medical School/Children's Hospital in Boston und forscht an viralen Immunantworten. Vor der Beförderung zum Juniorfakultätsmitglied war die ehemalige DFG-Stipendiatin von 2004-2009 Postdotorandin am Children's Hospital Boston. Ihre Promotion fertigte sie nach ihrem Biologiestudium an der Universität Heidelberg über einen potentiellen Impfstoff gegen Gebärmutterhalskrebs in der Arbeitsgruppe von Professor Lutz Gissmann am Deutschen Krebsforschungszentrum an.

Dr. Freyschmidt engagiert sich in Projekten, deren Fokus auf der Rückgewinnung deutscher, in den USA forschender, und internationaler Wissenschaftler, Netzwerkbildung und Lobbyarbeit für den Wissenschaftsstandort Deutschland liegt. Sie ist in Boston eine der Ko-Vorsitzenden der *Heidelberg University Alumni US* (HAUS), Mitglied des *MIT European Career Fair* Teams, GSO-Repräsentantin und gemeinsam mit Dr. Katrin Arnold eines der Gründungsmitglieder der Arbeitsgruppe „*Brain Circulation*“ am Deutschen Generalkonsulat. Ein weiteres Interesse der Biologin ist die Wissenschaftskommunikation. Im Dezember 2010 wurde Dr. Eva-Jasmin Freyschmidt vom Wirtschaftsjournal *Capital* als eine der "40 unter 40" nominiert.

Dr. Eva-Jasmin Freyschmidt

Harvard Medical School

Children's Hospital Boston, USA

Kontakt: [Eva-Jasmin Freyschmidt@childrens.harvard.edu](mailto:Eva-Jasmin.Freyschmidt@childrens.harvard.edu) oder via LinkedIn oder Xing