

**Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung**

Wortprotokoll

42. Sitzung

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

**“10 Jahre German Academic International Network (GAIN) –
Initiative zur Rückgewinnung deutscher Wissenschaftler/innen
aus dem Ausland“**

(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)

**Berlin, 8. Juni 2011, 9:30 Uhr
(Sitzungsaal E.300, Paul-Löbe-Haus)**

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

Sachverständige

	Seite
Prof. Dr. Helmut Schwarz, Präsident der Alexander von Humboldt-Stiftung	6, 22, 33
Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft	7, 24, 33
Ulrich Grothus, Stellv. Generalsekretär des Deutschen Akademischen Austauschdienstes	10, 26, 35
Dr. Katja Simons, GAIN-Programmleiterin, New York	12, 27, 35
Dr. Katja Schmitz, Research Group Leader, Karlsruher Institut für Technologie, Institut für Organische Chemie	15, 28, 36

Ausschussmitglieder

	Seite
 <u>CDU/CSU</u>	
Abg. Albert Rupprecht (Weiden)	17
Abg. Tankred Schipanski	29
Abg. Dr. Thomas Feist	30
Abg. Dr. Philipp Murmann	30
Abg. Michael Kretschmer	30
 <u>SPD</u>	
Abg. Swen Schulz (Spandau)	18, 31
Abg. Dr. Ernst Dieter Rossmann	31
 <u>FDP</u>	
Prof. Dr. Martin Neumann (Lausitz)	19
Abg. Patrick Meinhardt	31
Abg. Dr. Peter Röhlinger	32
 <u>DIE LINKE.</u>	
Abg. Dr. Petra Sitte	20
 <u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Abg. Krista Sager	21
Abg. Kai Gehring	32

Beginn der Sitzung: 09:30 Uhr

Vorsitzende: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich darf Sie ganz herzlich zu unserem heutigen Fachgespräch begrüßen. Die Atmosphäre, die Sie gerade miterlebt haben, ist in jeder Beziehung ein Zeichen des guten Verstehens, wechselseitig über alle Grenzen hinweg.

Bei dem Thema GAIN muss man feststellen: Wenn es um Fragen von Bildung, Wissenschaft und Forschung geht, gibt es viele Punkte, bei denen die Kontroversen in diesem Ausschuss nicht ganz so groß sind, wie es in anderen Bereichen der Fall ist. Zehn Jahre GAIN ist der Anlass unserer Zusammenkunft. Wenn man als Parlamentarier auf eine Dekade zurückblickt, erinnert man sich daran, wann wer mit wem regiert hat. Die Initiative GAIN ist von den Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ins Leben gerufen worden. Sie hat in der Großen Koalition ihre Fortsetzung gefunden und wird jetzt in der Koalition der Fraktionen der CDU/CSU und FDP fortgeführt. Ich denke, dass es ein sehr deutliches Zeichen dafür ist, dass Politik viel konstanter und nachhaltiger ist, als allgemein kommuniziert wird. Das ist auch für alle Beteiligten, die ich heute begrüßen darf, ein wichtiger Punkt.

Ich begrüße vor allem ganz herzlich unsere Gäste, zunächst den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Prof. Matthias Kleiner. Es ist schön, dass Sie wieder in unserer Mitte sind. In den letzten Wochen war viel von Ihnen in einer anderen Funktion zu hören. Ich hoffe, dass der Vorschlag der Ethikkommission einen Parlamentsbeauftragten zu benennen, auch auf Ihren guten Erfahrungen in unserem Austausch beruht. Weiterhin begrüße ich ganz herzlich den Präsidenten der Alexander von Humboldt-Stiftung, Prof. Schwarz und den stellvertretenden Generalsekretär des DAAD, Herrn Grothus. Vielen Dank, dass Sie gekommen sind. Ich begrüße zudem ganz herzlich die GAIN-Programmleiterin in New York, Dr. Katja Simons und Dr. Katja Schmitz, die uns heute ihre persönliche und praktische Sichtweise darstellen wird. Dr. Schmitz ist Research Group Leader des Instituts für Organische Chemie beim KIT, GAIN-Mitglied und eine der Wissenschaftlerinnen, die dem Ausschuss ihre eigenen Erfahrungen mit GAIN schildern kann. Das sind die Experten des heutigen Tages.

Ich sage noch etwas zum Ablauf, damit Sie alle wissen, nach welchen Verfahrensabläufen im Ausschuss verhandelt wird. Wir haben uns mit allen Fraktionen darauf verständigt, dass die Sachverständigen eine kurze, etwa fünfminütige Einführung, zu einem thematisch spezifischen Schwerpunkt geben. Frau Dr. Simons wird Gelegenheit haben, etwas länger über die Organisation und Maßnahmen zu berichten. Die Reihenfolge der Redner resultiert aus den einzelnen Themenkreisen. Auf die Statements der Sachverständigen folgt eine Berichtersteller-Runde, in der die zuständigen Vertreter der Fraktionen Stellung nehmen und ihre Fragen stellen. Anschließend haben alle anderen interessierten Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, ihre Fragen an Sie zu stellen. Ich darf darauf hinweisen, dass man ein Handy lautlos stellen kann. Die heutige Sitzung wird als Audiodatei auf-

gezeichnet, aus der ein Protokoll erstellt wird, welches Sie als Ausschussdrucksache nachlesen können.

Damit genug der Einführung und das Wort hat Herr Prof. Schwarz.

Prof. Dr. Helmut **Schwarz** (Alexander von Humboldt-Stiftung): Herzlichen Dank werte Frau Vorsitzende und werte Mitglieder des Ausschusses für die Gelegenheit, mit Ihnen heute Vormittag einige Aspekte zu diskutieren, die mit dem Thema „Wissenschaft-Rückgewinnung“ in Bezug stehen.

Hierzu stellt sich der erste Fragenkomplex zur Rückgewinnung: Warum schicken wir Wissenschaftler ins Ausland? Warum geschieht dies mit deutschen Steuergeldern? Warum behalten wir die Wissenschaftler nicht gleich in Deutschland? Ich will versuchen, vier Perspektiven zu skizzieren, warum wir davon überzeugt sind, dass dies eine der besten Investitionen ist.

Die erste ist die kulturelle Perspektive: Wer ins Ausland geht, der lernt die Welt kennen. Die Welt kennenzulernen heißt, sich zu bilden. Unter Bildung versteht man das Aneignen einer fremden Welt. Die Mobilität – ins Ausland gehen - ist kein Selbstzweck.

Der zweite Blickwinkel ist die wissenschaftliche Perspektive der Personen, die wir ins Ausland schicken: Ein Auslandsaufenthalt ermöglicht nicht nur die Vermehrung von Wissen und die Chance, dass man mit den Besten seines Fachs neue Methoden kennenlernt und in andere Kulturbereiche eindringt. Es bietet auch die Gelegenheit, Kenntnishaftung und Reiselust mit der Tatsache zu kombinieren, dass nicht an allen Orten der Welt die besten Forschungsbedingungen herrschen. Die Forschung und Wissenschaft sind, wie Sie wissen, grenzenlos. Man möchte dort hingehen, wo die besten Arbeitsbedingungen herrschen.

Die dritte Perspektive ist die Karriereperspektive. Die Mobilität ist ein wesentliches Element für die Qualifikationswege. In vielen Bereichen der Wissenschaft, vor allem in den Naturwissenschaften, ist es selbstverständlich, dass jemand mehrere Jahre an den besten Stellen im Ausland verbracht hat. Jürgen Kaube hat davon gesprochen, dass sein Auslandsaufenthalt eine Art „Reputationsosmose“ darstelle, weil durch den Aufenthalt an den besten Forschungsstellen und in den besten Laboratorien für die Person selbst Bedingungen geschaffen würden, die sie persönlich weiterbrächten.

Viertens bringen die Personen, die nach Deutschland zurückkehren, Erfahrungen und Netzwerke mit sich, die sie im Ausland aufgebaut und kennengelernt haben. Von diesen Netzwerken werden auch wir nachhaltig profitieren können. Das ist auch ein Gesichtspunkt bei der Einrichtung der Alexander von Humboldt-Professur - als kleines Element der Förderlandschaft -, bei dem wir heute schon sehen, wie es gelingt, neben deutschen Rückkehrern auch andere Personen dazu

zu bewegen, sich langfristig für den Forschungsstandort Deutschland zu interessieren.

Die Wissenschaft lebt davon, dass sie vernetzt ist. Die Karrieren der Wissenschaftler haben im Vergleich zu Schwangerschaften eine relativ lange „Inkubationszeit“. Wissenschaftler benötigen grundsätzlich viel Zeit, um die Position zu erreichen, in der sie später arbeiten können. Die Positionen sind mit hohen Selektionen und Qualifikationen verbunden, die man am besten durch den Aufenthalt an Standorten gewinnt, die nicht immer im eigenen Land sind. Das ist grundsätzlich für jeden obligatorisch, der in einem Wissenschaftssystem tätig werden will.

Sowohl die deutschen Förderorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, der DAAD oder die Alexander von Humboldt-Stiftung als auch viele private Einrichtungen stellen Stipendien zur Verfügung. Wir werden weltweit um diese Instrumente beneidet, denn es gibt sie nicht in allen Ländern. Die meisten Länder haben jedoch zumindest ein oder zwei Institutionen, um ihre jungen Leute ins Ausland zu schicken.

Wir sind zwar erfolgreich, wir sollten aber auch wissen, dass dieser Kampf um die Zurückgewinnung der besten jungen Leute gnadenlos geführt wird. Der Kampf um Fußballstars dagegen ist klein. Wir schicken junge Leute nicht deshalb ins Ausland, weil wir glauben, dass wir ihnen nicht genügend Chancen bieten. Das darf nicht missverstanden werden. Vielmehr schicken wir sie bewusst ins Ausland, damit sie später allein oder zusammen mit anderen zurückkehren.

Die Verknüpfung zwischen dem Schicken ins Ausland und dem Aufbau einer Forschungslandschaft in Deutschland, die die Rückkehr attraktiv macht, muss in einem Gesamtzusammenhang gesehen werden. Aus diesem Grund existiert GAIN, herzlichen Dank.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank. Prof. Kleiner wird uns jetzt sagen, was die jungen Leute bei ihrer Rückkehr nach Deutschland erwartet.

Prof. Dr.-Ing. Matthias **Kleiner** (Deutsche Forschungsgemeinschaft): Vielen Dank, Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, herzlichen Dank, dass ich dem Ausschuss berichten darf. Frau Burchardt, es hat schon etwas mit den Feststellungen, welche Sie eingangs machten, zu tun. Ich glaube, das können wir sowohl für alle, die hier am Tisch sitzen, als auch für diejenigen, die im Wissenschaftssystem tätig sind, sagen: Die Hauptaufgabe der GAIN-Tagung ist es, darüber zu informieren, was sich in Deutschland verändert hat, welche Bedingungen für eine Rückkehr vorzufinden sind und wie man zu einer Rückkehr animieren kann.

Was erwartet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wenn sie von Auslandsaufenthalten zurückkehren? Zusammenfassend kann man sagen, dass die Bedingungen gut sind und kontinuierlich besser werden. Dazu hat sicherlich auch die

Exzellenzinitiative beigetragen, die 4.000 Stellen - darunter 300 Professuren - in der Wissenschaft geschaffen hat. Im Ausland wird eine großartige Aufbruchstimmung konstatiert. International sind wir sichtbarer geworden, was man insbesondere in den USA feststellen kann.

Die Arbeitsbedingungen der Forschenden wie Chancengleichheit, Nachhaltigkeit, neue Strukturen und Organisationsformen, über die wir auch im Ausschuss diskutierten, haben sich wesentlich verbessert. Eines möchte ich noch hinzufügen: Wir tendieren zunehmend dazu, auf Strukturveränderung und auf Profilschärfung zu schauen. Wir dürfen aber nicht den Blick auf die Forschungsergebnisse, auf die Kernaufgabe von Forschungsförderung und Forschungsprojekten, Ergebnisse zu produzieren, verlieren, sofern sie von Neugier getrieben sind, und tatsächlich zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft und der Wirtschaft beitragen. Zu diesen zusätzlichen Mitteln sind auch der Hochschulpakt und der Pakt für Forschung und Innovation zu zählen. Sie tragen dazu bei, dass die Arbeit in der Forschung und Wissenschaft in Deutschland attraktiver wird.

Ich möchte der Vorsitzenden zustimmen, dass nicht nur das Thema GAIN etwas über verschiedene Koalitionen hinweg hält und trägt. Insbesondere besteht auch der Dreiklang der Pakte unabhängig der Regierungswechsel wahrscheinlich noch bis 2019. Die Pakte sind befristet. Trotzdem hoffen wir, dass wir die damit verbundenen Mittel dauerhaft im Wissenschaftssystem halten können. Diese zusätzlichen Finanzmittel sind auch notwendig, um die Grundausstattung in den Universitäten, von der unter anderem auch die Situation des Nachwuchses abhängig ist, zu finanzieren. Ich möchte im Nebensatz für eine Vorkostenfinanzierung von Forschungsprojekten werben, weil diese qualitätsgesichert Vieles in den Universitäten bewegen kann und wird.

Die Stellenperspektiven in Deutschland sind unterschiedlich. Insgesamt schätze ich sie als gut bis sehr gut ein. Von den Rückkehrerinnen und Rückkehrern, bspw. aus den USA, möchten 70 Prozent in der Wissenschaft bleiben. Die anderen 30 Prozent gehen in die Industrie. Man muss genau zwischen den Randbedingungen im akademischen Bereich und denen in der Wirtschaft und Industrie unterscheiden.

Im Folgenden widme ich mich der Forschung und Wissenschaft in den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Hier steht vor allem der Karriereweg, der zu einer Professur führt, im Vordergrund. Einerseits haben wir in Deutschland den traditionellen Weg der Habilitation. Andererseits hat sich ein neuer Weg mit den Nachwuchsgruppen und der Junior-Professur etabliert, sodass die Bedeutung der Habilitation insgesamt - vor allem aber in den Ingenieurwissenschaften - zurückging. Die Habilitation ist jedoch in den Lehrgebieten der Medizin und Kulturwissenschaften üblich und schreckt Bewerber aus dem Ausland ab. Hierbei hat GAIN die wichtige Funktion, darüber zu informieren, dass Deutschland nicht immer mit diesem traditionellen Weg in Verbindung gebracht wird. Bei den GAIN-Tagungen können wir feststellen, dass die Stimmung zunehmend besser wird, dass aber immer noch die intransparente Ausschreibungs- und

Berufungspraxis in Deutschland kritisiert wird. Meines Erachtens können die neuen Wege zur Professur dazu beitragen, das Image zu verbessern.

Es wird regelmäßig gefordert, dass Deutschland ein Tenure-Track-System brauche. Darunter versteht man eine befristete Stelle, die nach fünf- bis sechsjähriger Bewährungsphase im Zuge eines transparenten Evaluationsverfahrens entfristet wird. In Deutschland gibt es ein solches System erst an wenigen Universitäten und Forschungseinrichtungen. Wir sollten zunächst einmal prüfen, wie man eine deutsche Interpretation des Tenure-Track-Systems finden kann. Aus meiner Sicht könnten unbefristete Verträge, die aus Drittmitteln finanziert werden, in diesem Zusammenhang ein wichtiges Instrument bilden.

Zudem muss man betrachten, dass in den USA Tenure-Track sehr stark zurückgefahren wird. Im Jahr 1970 waren 75 Prozent aller Fakultätsmitglieder auf Tenure-Track-Stellen, im Jahr 2007 waren es nur noch Prozent. Gleichzeitig steigt die Zahl der befristeten Postdoc-Stellen an. Die Situation in den USA ist damit keineswegs besser. Auch dort ist eine wissenschaftliche Karriere nicht durchweg planbar.

Die Rückkehrer treffen in Deutschland auf einen Markt für qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, der kontinuierlich besser wird. Insofern brauchen wir uns nicht zu verstecken. Ich glaube aber, dass die traditionelle Personalstruktur an den Universitäten ein Hemmnis ist. In den USA sind etwa 81 Prozent der Stellen mit selbständigen Professorinnen und Professoren besetzt, in Deutschland sind es hingegen nur etwa 16 Prozent. Dieses zum Teil noch versteckte Ordinarien-System wirkt hemmend.

Es gibt viele Möglichkeiten, die Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern. Die DFG hat bspw. das Emmy Noether-Programm und Heisenberg-Programm.

Bezüglich der Entlohnung gibt es zwischen den USA und Deutschland Unterschiede, die in den verschiedenen Fächern unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Gehälter von über 100.000 Euro kann man in Deutschland nur vereinzelt aushandeln. In den USA ist mehr möglich. Aber Geld ist nicht alles. Ferner spielen auch Faktoren wie Jobzufriedenheit, Randbedingungen, Urlaub und Krankenversicherung eine wichtige Rolle. Hier schneidet Deutschland sogar in den verschiedenen Studien, ich möchte nur auf die HIS-Studie „Wissenschaftliche Karrieren“ verweisen, besser ab als die USA. Deshalb sagen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dass sie mit Begeisterung in Deutschland in der Wissenschaft tätig sind. Sie wünschen sich aber auch eine bessere Planbarkeit. Hinzu existieren zusätzliche Soft-Factors wie Dual-Career-Angebote. Insgesamt hat GAIN vieles bezüglich der Weitergabe dieser Botschaften in die USA bewirkt. Wir sehen von Jahr zu Jahr, dass es besser wird.

Schließen möchte ich mit einem Zitat des Teilnehmers einer GAIN-Tagung: „Ich sehe eine Rückkehr nach der Veranstaltung als sehr positiv, hatte vorher zahlrei-

che Bedenken. Diese konnten jedoch erfolgreich ausgehebelt werden. Ein regelrechter Motivationsschub für eine Rückkehr ist eingetreten. Ich kann nur optimistisch in die Zukunft blicken.“ Vielen Dank.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank. Vor allem wollen wir uns näher mit dem Systemvergleich und unserer Wettbewerbsposition befassen. Und damit hat Herr Grothus das Wort.

Ulrich **Grothus** (Deutscher Akademischer Austauschdienst): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, ich darf zunächst ein Wort zu meiner Person sagen. Ich habe das GAIN-Projekt von der ersten Stunde an im DAAD, seitdem wir Projektmittel aus Finanzmitteln des BMBF erhielten und eine Projektstelle bereitstellen konnten, begleitet. Besonders intensiv habe ich das Vorhaben in den Jahren 2004 bis 2008 als Leiter der DAAD-Außenstelle in New York betreut. Insbesondere vor dem Hintergrund dieser Erfahrung möchte ich einige Worte zur Wettbewerbssituation sagen.

Andere Länder sind bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte noch erfolgreicher als Deutschland. Nach OECD-Daten sind 20,4 Prozent der in Kanada tätigen Hochschulabsolventen im Ausland geboren, in den USA sind es fast 13 Prozent, und bei uns sind es 4,1 Prozent, wenn man die eigenen Staatsangehörigen abzieht, die in anderen OECD-Ländern arbeiten. Deutschland verliert etwa 4,5 Prozent, während die USA ein Plus von 9,2 Prozent verzeichnen. Das vielfach gepriesene Großbritannien hat mit 8,4 Prozent einen noch größeren Wanderungsverlust. In Deutschland - wie auch in den USA - bildet das Ausländerstudium die wichtigste Quelle der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte. Etwa die Hälfte der Fachkräftezuwanderung entfällt auf ausländische Studierende, die in Deutschland ihren Abschluss gemacht haben. Mindestens jeder vierte deutsche - in besseren wirtschaftlichen Zeiten - sowie jeder dritte ausländische Hochschulabsolvent nehmen in Deutschland eine qualifizierte Arbeit auf. Diese Tatsache, die auch durch die Gesetzesänderungen vor einigen Jahren ermöglicht wurde, wird noch zu wenig wahrgenommen.

In den USA stammen 25 Prozent der promovierten Erwerbstätigen in den Natur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus dem Ausland. In den Ingenieurwissenschaften sind es sogar fast 50 Prozent. Damit werden auch die Schwächen des Systems beleuchtet. Wir müssen uns der Frage stellen, wie wir mehr Nachwuchswissenschaftler in Deutschland halten, und wie wir mehr von ihnen aus dem Ausland zurückgewinnen können. Die Attraktivität eines Wissenschaftssystems ist von zahlreichen Faktoren wie der Verfügbarkeit von Stellen, den Gehältern, der Ausstattung, dem wissenschaftlichen Umfeld und der Berechenbarkeit von Karriereperspektiven abhängig. Es herrscht eine verbreitete Wahrnehmung vor, dass die USA von all dem mehr haben. Die Situation und die Stimmung haben sich jedoch in den letzten Jahren, auch bedingt durch die GAIN-Initiative, deutlich verbessert.

In Nordamerika und Deutschland liegt das durchschnittliche Promotionsalter etwa bei 32 bis 33 Jahren. Der große Unterschied ist aber, dass die Entscheidung eine lebenslange Wissenschaftlerlaufbahn einzuschlagen, in der Regel kurz nach der Promotion fällt. Bei uns ist es erst häufig in einem Lebensalter von über 40 Jahren der Fall. Mehr Selbständigkeit, eine frühere Entscheidung, ob ein Verbleib an der Hochschule überhaupt in Frage kommt und betrieben werden kann, und gleichzeitig, aus der Perspektive des Systems, die Qualitätssicherung durch Wettbewerb um die Stellen für die Assistenzprofessoren sowie eine Evaluation vor einer endgültigen Festeinstellung machen die Attraktivität des Tenure-Track-Modells aus.

Herr Prof. Kleiner hat allerdings darauf hingewiesen, dass auch in Nordamerika nicht alles Gold ist, was glänzt. Es gibt weniger Tenure-Track und Tenure-Track-Stellen. Etwa die Hälfte der Assistenzprofessoren erhält schließlich doch keine positive Evaluation und scheidet im Laufe der Assistenzprofessur aus der Wissenschaftlerlaufbahn aus. Trotzdem erscheint die Karriereperspektive aus dem Blickwinkel der Wissenschaftler belastbarer, weil Assistenzprofessoren an definierten Erfolgskriterien gemessen werden und sie grundsätzlich nicht damit rechnen müssen, durch einen Konkurrenten von der angestrebten Stelle wieder verdrängt zu werden.

Die Reduzierung der langfristigen und unbefristeten Beschäftigungen in den USA hat sich durch die Finanzkrise verstärkt. Insgesamt existieren weniger neue Stellen. Auch sind aufgrund des Wertpapierverlusts viele Professoren länger in ihren Positionen geblieben und haben sie nicht für die Nachwuchskräfte geöffnet. In Deutschland konnten, durch die von Herrn Prof. Kleiner genannten Initiativen, zahlreiche neue Mitarbeiterstellen geschaffen werden. Die Juniorprofessur ist entgegen der Empfehlung des Wissenschaftsrates nach wie vor nicht das Standardmodell. Dem Umstand, dass es in Deutschland nur etwa 900 Juniorprofessoren gibt, muss man sich stellen.

Lassen Sie mich mit einigen Daten zu der Thematik der Wissenschaftlermobilität schließen: Die Zahl der deutschstämmigen promovierten Wissenschaftler, die auf Dauer in den USA arbeiten, liegt zwischen 5000 - 6000. Rechnet man die Gastprofessuren und Postdocs mit, kann von circa 10 000 ausgegangen werden.

Entgegen einer vielfachen Vermutung promovieren nur ungefähr 200 Deutsche pro Jahr in den USA. Davon verbleibt etwa die Hälfte für längere Zeit in den USA. Dagegen kehrt die große Mehrheit der Postdocs nach Deutschland zurück. Nach einer Studie der DFG aus dem Jahr 2010 waren es etwa 85 Prozent. Schließlich muss man dem Umstand Beachtung schenken, dass wir auch Wissenschaftler aus Nordamerika für unser Wissenschaftssystem gewinnen. Im Jahr 2009 waren über 1.400 amerikanische Wissenschaftler in unseren Hochschulen tätig. Das sind 18 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Wir gewinnen also nicht nur Deutsche zurück, sondern können zunehmend auch Ausländer - auch Amerikaner und Kanadier - für eine Arbeit in Deutschland begeistern.

Damit lohnt es sich, den Kontakt zu den deutschen Wissenschaftlern im Ausland zu halten und ihre Vernetzung untereinander und mit unserem Wissenschaftssystem zu fördern. Viele können für eine Rückkehr nach Deutschland gewonnen werden. Jedoch sind auch diejenigen, die vorübergehend oder für immer im Ausland bleiben, wichtige Makler für eine Kooperation, für Netzwerke und Verbindungen, die uns helfen, das eigene Wissenschaftssystem zu stärken. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank, und damit gebe ich das Wort weiter an Frau Dr. Simons, die uns von ihrer Arbeit bei GAIN berichten kann.

Dr. Katja **Simons** (GAIN): Sehr verehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses, meine Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung zu diesem Fachgespräch und für die große Ehre, mit Ihnen über die Initiative GAIN zu sprechen. Ich freue mich sehr über diese Gelegenheit.

Lassen Sie uns kurz zurückschauen: Wie sah die Realität aus, als es GAIN noch nicht gab? Um die Jahrtausendwende, und natürlich davor, zog es - ähnlich wie heute - viele deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die USA, sei es mit oder ohne ein Stipendium deutscher Förderorganisationen. Damals gab es keine vergleichbaren Bemühungen, den Kontakt mit den Wissenschaftlern zu halten. Seitens der Wissenschaftsorganisationen wurden keine koordinierten Anstrengungen unternommen, diesen Kontakt zu pflegen und die Wissenschaftler bei ihrer Rückkehr zu unterstützen. Es gab keine Datenbanken und keine Informationsplattformen, auf denen man sich über aktuelle Ausschreibungen und neue Entwicklungen in der Wissenschaftslandschaft informieren konnte. Ferner existierte auch nicht das überaus wichtige Signal des Interesses an die Wissenschaftler im Ausland, sei es als Kooperationspartner oder als interessante Kandidaten für Positionen im deutschen Wissenschaftssystem. Vor über zehn Jahren hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung dieses Thema aufgegriffen und eine Studie, das „Projekt Talent“ mit dem Ziel in Auftrag gegeben, deutsche Wissenschaftler - insbesondere aus den USA - zurückzugewinnen. Diese Studie wurde motiviert durch die Erkenntnis, dass Deutschland volkswirtschaftlich betrachtet, mittelbar in nicht unbeträchtlichem Maße die amerikanische Forschung subventioniert.

Hinzu kam die alarmierende Frage: Reüssieren deutsche Wissenschaftler nur im Ausland? Um die Jahrtausendwende wurden Nobelpreise von einem deutschen Physiker und einem Mediziner, die in den USA lebten, gewonnen. Im Rahmen der Talentstudie trafen sich erstmalig deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den Präsidenten der Wissenschaftsorganisationen und der Bundesministerin für Bildung und Forschung. Dieses Treffen im Januar 2001 in Palo Alto bot eine gute Basis, um das Reformprojekt, die Dienstrechtsreform, die Einführung der Juniorprofessur und die leistungsbezogene Vergütung zu diskutieren

und die Ansichten der Postdoktoranden zu reflektieren. Seitdem organisieren wir Jahrestagungen für deutsche Wissenschaftler in Nordamerika. Etwa zwei Jahre nach dem Treffen in Palo Alto wurde auf Initiative der hier vertretenden Organisationen eine Stelle in New York mit dem Ziel eingerichtet, ein Netzwerk für deutsche Wissenschaftler in Nordamerika zu etablieren. GAIN, das German Academic International Network, war geboren. GAIN ist ein wichtiges Merkmal dieser Initiative, welches zentral zum Erfolg beigetragen hat. GAIN als eine Gemeinschaftsinitiative wurde von Anfang an von den drei Gründungsorganisationen, nämlich der Alexander von Humboldt-Stiftung, dem DAAD und der DFG engagiert unterstützt. Später kamen die assoziierten Mitglieder wie die Hochschulrektorenkonferenz und alle außeruniversitären Einrichtungen hinzu. Wir haben eine vorbildliche Zusammenarbeit zustande gebracht. Der Name GAIN hat Programm. Es soll in jeder Hinsicht verdeutlicht werden, dass das Kontakthalten mit Wissenschaftlern im Ausland einen Gewinn für Deutschland bedeutet.

Wir verfolgen drei Ziele: Zum einen geht es darum, deutsche Wissenschaftler bei ihrer Rückkehr zu unterstützen. Zum anderen soll der weitere Kontakt und die weitere wissenschaftliche Zusammenarbeit mit den Wissenschaftlern, die sich für einen längeren Aufenthalt im US-System entschieden haben, erhalten werden. Drittens bietet GAIN Wissenschaftlern eine Plattform, auf der sie Erfahrungen in die wissenschaftspolitische Diskussion in Deutschland einbringen können.

Was hat sich seitdem getan? Wo stehen wir heute? GAIN hat über 3.600 Mitglieder, das heißt, die Mitgliederzahlen steigen bei jährlichen Wachstumsraten zwischen 15 Prozent und 20 Prozent kontinuierlich an. Mit 45 Prozent besteht der größte Teil der GAIN-Community aus Postdoktoranden, und jeweils 20 Prozent sind Doktoranden und Professoren. Unsere Mitglieder arbeiten mehrheitlich in den Lebens- und Naturwissenschaften. Die Sozial-, Geistes- und Ingenieurwissenschaftler machen einen geringeren Anteil aus. Der größte Anteil - ungefähr 76 Prozent - der GAIN-Mitglieder ist in den USA ansässig, sechs Prozent arbeiten in Kanada, 12 Prozent geben an, ihren Wirkungsort in Deutschland zu haben. Darunter fallen Wissenschaftler, die auch nach der Rückkehr den Newsletter beziehen und auch Wissenschaftsmanager, die über GAIN auf dem aktuellen Stand bleiben wollen. Etwa sechs Prozent arbeiten vor allem in England, den Niederlanden, der Schweiz, in Frankreich, in Neuseeland und in Australien. Das belegt, dass das GAIN-Programm auch in anderen Standorten auf Nachfrage stößt.

Wir unterstützen circa 400 Wissenschaftler im Jahr bei der Vorbereitung ihrer Rückkehr nach Deutschland. Ich möchte kurz einen Rückkehrer zitieren: „Nach einigen Jahren Mitgliedschaft bei GAIN, in denen ich Eure wertvolle Arbeit mit Interesse verfolgt und mich auch an der einen oder anderen Initiative beteiligt habe, gehöre ich nun seit zwei Wochen zum Club der Rückkehrer“. Der Berichtende hat kürzlich den Lehrstuhl für Photonik an der Technischen Universität Darmstadt übernommen.

Auch mit unserem Beirat sind wir ganz nahe bei den Wissenschaftlern. Dreizehn Wissenschaftler in Nordamerika beraten und unterstützen uns bei unserer Arbeit.

Sie tragen auch dafür Sorge, dass die in Netzwerken zusammengeschlossenen Wissenschaftler wirkungsvoll ihre Interessen gegenüber der Öffentlichkeit artikulieren können. Es existiert eine rege Aktivität von über 30 Netzwerken und Stammtischen. Das Interesse an Vernetzungen ist sehr groß.

Unser Veranstaltungsangebot reicht von Online-Seminaren, sog. Webinaren, mit circa 300 Teilnehmern bis hin zu lokalen Workshops mit bis zu 200 Teilnehmern. Ich komme gerade von einem GAIN-Workshop in Toronto (Kanada) zurück. Der Gastredner dort war Prof. Dr. Ernst Theodor Rietschel, ehemaliger Präsident der Leibnitz-Gemeinschaft. Im Anschluss an den Workshop erhielten wir viele positive Rückmeldungen, darunter beispielsweise von einem Wissenschaftler, der in zehn Tagen ein Forschungsgespräch für eine Professur in Deutschland hat und die Veranstaltung als sehr hilfreich empfand.

Mit über 77 Ausgaben versorgt unser Newsletter monatlich Wissenschaftler mit aktuellen Informationen. Die GAIN-Jahrestagung haben Sie zum Teil selbst schon erlebt. Im Moment stecken wir tief in den Vorbereitungen, damit die Veranstaltung in San Francisco wieder ein voller Erfolg wird. Die Teilnehmer erwartet ein umfassendes Tagungsprogramm mit zehn Workshops und Plenarvorträgen und eine tagungsbegleitende Talent Fair mit über 35 Ausstellern, davon über 25 Hochschulen, alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen und sechs Unternehmen. Wie auch in der Vergangenheit kooperieren wir bei der Vorbereitung der Talent Fair mit der GSO, die gemäß unserer Arbeitsteilung die Wirtschaftsunternehmen akquiriert.

Die Jahrestagungen stoßen die Debatte um die besten wissenschaftspolitischen Rahmenbedingungen an. Sie bringen auch neue Impulse für Deutschland. Wir hoffen, dass Sie, sehr verehrte Abgeordnete, auch dieses Jahr in San Francisco wieder mit von der Partie sind und das Gespräch mit den Wissenschaftlern suchen. Für die Wissenschaftler ist es eine ganz besondere Anerkennung, sich mit Ihnen austauschen zu dürfen.

Ich möchte noch kurz auf die beeindruckende Entwicklung der Teilnehmerzahlen seit den Anfängen der Jahrestagungen eingehen. Die ersten Tagungen wurden von knapp 150 Teilnehmern besucht. Bereits in den Jahren 2004 und 2006 erreichten wir Teilnehmerzahlen von 250 bzw. 300 Teilnehmern. Im vergangenen Jahr konnten wir einen Teilnehmerrekord von über 400 Teilnehmern verzeichnen. Auch für 2011 rechnen wir mit einer derartigen Teilnehmerzahl. Im Anschluss an die Tagung haben wir die Partizipanten gefragt, wie sie diese bewerten würden. Auf die Frage der Relevanz der Tagung für die eigene Karriereplanung antworten knapp 90 Prozent der Teilnehmer, dass sie durch die Tagung neue Impulse für ihre Karriere gewonnen hätten.

Zur Zeit schreiben wir eine Verbleibstudie von Teilnehmern der Jahrestagung aus, um diese Frage systematischer zu untersuchen. Wir fragen nach, was ehemalige Teilnehmer von GAIN-Tagungen heute machen, wie ihre beruflichen Werdegänge

aussehen, in welchem Bereich sie arbeiten und ob sie wieder nach Deutschland zurückgekehrt oder in andere Länder gezogen sind.

Ich hoffe, dass ich verdeutlichen konnte, wie sehr in den vergangenen Jahren die Nachfrage nach unseren Angeboten gestiegen ist. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sagen: „Wenn es GAIN nicht gäbe, müsste man es erfinden.“ Unser besonderes Markenzeichen ist die Nähe zu der Zielgruppe. Wir haben unser Ohr am Puls der Wissenschaftler und am Puls der Zeit. Daher finden auch neue Themen Eingang in unsere Arbeit. Die Spannbreite reicht von Doppelkarrierepaaren über Mentorenbeziehungen erfolgreicher Wissenschaftler bis hin zur Ausgründung aus der Wissenschaft, durch das neue Projekt GAIN-TEN, mit dem wir Wissenschaftler aktiv bei der Gründung eines eigenen Unternehmens unterstützen wollen. Im Vorfeld der GAIN-Jahrestagung bieten wir daher ein Transatlantic Entrepreneurship Day in Silicon Valley an, um Wissenschaftlern Informationen und Kontakte zu bieten, ihre Gründungsidee zu realisieren. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank Frau Dr. Simons, und nun erwarten wir mit Spannung den Bericht von Frau Dr. Schmitz.

Dr. Katja **Schmitz** (Karlsruher Institut für Technologie): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses, sehr geehrte Anwesenden, ich freue mich sehr die Gelegenheit zu bekommen, über meine Erfahrungen mit GAIN in den USA und über meine Rückkehr nach Deutschland, an der GAIN einen entscheidenden Beitrag hatte, zu berichten.

Im Jahr 2005 bin ich als DAAD-Stipendiatin in die USA gegangen. Ich hatte eine Postdoktorandenstelle an der Harvard Medical School und war sehr neugierig auf die Kultur, die ich dort antreffen würde. Mir fiel auf, dass nicht nur die Mentalität in den USA, sondern auch die Mentalität der einzelnen Wissenschaftler aus den verschiedenen Ländern unterschiedlich ist.

Als DAAD-Stipendiatin stand ich auch auf dem Newsletter, der den ersten Bostoner-GAIN-Stammtisch angekündigt hat. Dadurch bin ich zu GAIN gekommen. Der Stammtisch war eine gut besuchte Veranstaltung. Für die nächsten zwei Jahre meines USA-Aufenthalts leitete ich diesen Stammtisch. Dabei konnte ich auch viele interessante Erfahrungen sammeln. Zunächst machte ich die Erfahrung, dass viele Deutsche mit sehr unterschiedlichen Motivationen in die USA kommen. Als Neuankömmling in den USA kann man viel von den älteren Postdoktoranden, die entweder bereits auf dem Weg sind, wieder nach Deutschland zurückzugehen oder aber Stellen in den USA anzutreten, lernen.

Mir fiel auf, dass wer zu lange mit der Stellensuche wartet, zunehmend schwerer eine Stelle in Deutschland findet, und deshalb fast gezwungen ist, in den USA zu bleiben, weil Altersgrenzen überschritten werden, die die Teilnahme an Rückkeh-

rer-Programmen immer schwieriger machen. Glücklicherweise sind einige dieser Altersgrenzen inzwischen korrigiert worden. Es wird nicht mehr exakt auf das Alter, sondern auf Zeiten geschaut, die jemand in einer bestimmten Phase verbracht hat.

Ich habe auch festgestellt, dass Leute, die relativ zügig zurückkehren, noch ihre Netzwerke in Deutschland nutzen können. Durch den GAIN-Infotag in New York für Nachwuchsgruppenleiter habe ich weitere Informationen erhalten. Das hat mich ermutigt, in Deutschland eine Nachwuchsgruppe zu gründen. Ferner war auch die GAIN-Jahrestagung in Boston eine sehr große Hilfe für mich, auf der ich nochmal sehr viele Anregungen und das Bewusstsein erhalten habe, dass Deutschland für junge Wissenschaftler zunehmend an Attraktivität dazugewinnt. Im zweiten Jahr meines Postdoktorats fing ich an, mich nach Stellen in Deutschland umzuschauen. Damals war gerade die Exzellenzinitiative angelaufen, und es gab zahlreiche Ausschreibungen im Rahmen dieser Initiative. Es existierten Programme der Max-Planck-Gesellschaft oder der DFG. Daher begann ich, Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen zu verfassen, um Kontakte aufzunehmen oder einen Mentor für ein Emmy Noether-Programm zu finden. Eine der ersten Bewerbungen, die ich losgeschickt habe, ging nach Karlsruhe. Sie war erfolgreich, und so bin ich 2007 Nachwuchsgruppenleiterin der Research Groups am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) geworden. Zwischenzeitlich hatte ich vier Doktoranden und meine eigene Stelle. Zudem habe ich eine sehr gute apparative Ausstattung vorgefunden, die sich auch vor der Harvard Medical School nicht verstecken muss.

Am KIT haben wir eine sehr gute Nachwuchsförderung. Es gibt das Young Investigator Network, in dem Nachwuchsgruppen zusätzlich gefördert werden. Ähnliche Nachwuchsförderprogramme werden auch von den großen Forschungsförderorganisationen angeboten, bspw. hat das Emmy-Noether-Programm ein solches Programm, und es gibt freie Programme von den Zentren für Wissenschaftsmanagement. Das bedeutet, dass die Nachwuchsgruppenleiter nicht mehr nur auf sich selbst gestellt sind, sondern auch die Möglichkeit haben, sich im Bereich des Wissenschaftsmanagements weiterzubilden. Diese Nachwuchsgruppen gestalten den Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn sehr attraktiv, weil sie auch die finanzielle Unabhängigkeit ermöglichen. Inzwischen bin ich am Ende der Zeit meiner Nachwuchsgruppenlaufbahn und bewerbe mich nunmehr auf ausgeschriebene Professuren, aber auch für weitere Förderprogramme, die für die spätere Phase der Nachwuchsgruppenleiter angeboten werden.

Auf der diesjährigen European Career Fair in Boston kam es zu einem Wiedersehen mit GAIN. Ich konnte meine eigenen Erfahrungen an die nächste Generation von Rückkehrern weitergeben. Es ist eine hervorragende Möglichkeit, einerseits als aktiver Postdoc im Ausland zu lernen, andererseits die eigenen Erfahrungen weiterzugeben. Ferner bleiben die Kontakte aus den jeweiligen Netzwerken im Ausland erhalten, sodass man später Wissenschaftler im Ausland aber auch sehr viele Wissenschaftler in Deutschland kennt. Diese Kontakte helfen wiederum bei der nächsten Karrierestufe weiter, indem man sich bspw. zu einem Vortrag ein-

lädt oder auf eine ausgeschriebene Stelle aufmerksam macht. Insofern kann ich sagen, dass mir GAIN sehr weitergeholfen hat, vielen Dank.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank für den Erfahrungsbericht und Ihren ansteckenden Optimismus, den Sie verbreiten. Wir kommen damit in die Beratungsrunde, und zunächst hat der Kollege Rupprecht das Wort.

Abg. Albert **Rupprecht** (Weiden) (CDU/CSU): Vielen herzlichen Dank. So viel Lob, wie in dieser Runde, hören wir selten. Ich möchte dieses Lob gerne zurückgeben, weil ich denke, dass diese Erfolgsgeschichte auch auf Ihr Engagement zurückzuführen ist. Die Fraktion der CDU/CSU hat das Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ auf einer Klausurtagung vor wenigen Wochen zu einem der Schwerpunktthemen erklärt. Natürlich ist uns bewusst, dass dieser Aufgabenbereich aufgrund der föderalen Struktur primär in die Zuständigkeit der Länder fällt.

Trotz allem: Wie können wir seitens des Bundes initiativ werden? Als Parlamentarier haben wir uns bereits in den Gesprächen für den Haushalt 2011 dafür eingesetzt, dass das BMBF bspw. die AvH oder den DAAD angemessen mit Finanzmitteln ausstattet. Gegenwärtig arbeiten wir an der Initiative des „Wissenschaftsfreiheitsgesetzes“, welches - als im Koalitionsvertrag verankert - noch in dieser Legislaturperiode in Kenntnis der Kulturkämpfe und der haushalts- und fachpolitischen Fragestellungen beschlossen wird und uns einen größeren Spielraum geben wird.

Sie haben die verschiedenen Pakte angesprochen, die sehr positiv wirken, und deren Finanzierung wir im Haushalt 2011 sicherstellen werden. Im Übrigen werde ich skizzieren, woran wir im Augenblick arbeiten. Damit kommen wir auch zu der Problematik der Tätigkeit ausländischer Studenten nach dem Studium in Deutschland. Daran schließen die Themenkreise des Zuwanderungsrechts und des Fachkräftemangels an. Unstreitig existiert bereits im Bereich der Hochschulabsolventen, aber auch seitens der Innenpolitik, der Wunsch nach Verbesserungen. In der Regierungskoalition haben wir diese Themenkomplexe bereits unstrittig aufgenommen. Wir hören genau zu, an welchen Punkten wir Veränderungen realisieren können. Aus Ihren Informationen ging unter anderem hervor, dass das Element des Tenure-Track ein Schlüsselement sein könnte und sein sollte. Nichtsdestotrotz stoßen wir auch an unsere Zuständigkeitsgrenzen, da es im Wesentlichen die Aufgaben der Länder sind.

Herr Prof. Kleiner, Sie sprachen von einer deutschen Tenure-Track-Version. Wie könnte diese Version aussehen, und was könnten wir insbesondere seitens des Bundes beitragen? Welche Modelle bestehen hierzu? Der heutigen Zeitung konnte ich entnehmen, dass die Budgets an den Hochschulen in Brandenburg und Hamburg gekürzt würden und dass selbst der Rektor der Potsdamer Universität äußert, dass er sich - bevor gekürzt würde - für Studiengebühren ausspreche. Das vermittelt nicht den Eindruck, dass wir in den Ländern mehr Spielraum haben werden.

Vorsitzende: Bevor wir zu der Antwortrunde kommen, beenden wir zunächst diese, da sich regelmäßig bestimmte Fragestellungen herauskristallisieren. Und nun hat der Kollege Swen Schulz das Wort.

Abg. Swen **Schulz** (Spandau) (SPD): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Wir müssen jetzt auch nicht über Bayern und Hessen reden, das können wir aber gern an anderer Stelle ausfechten.

Zunächst herzlichen Dank an unsere Gäste für Ihre interessanten Beiträge und Einsichten. Vor einiger Zeit war ich auf einer GAIN-Konferenz in San Francisco. Dort konnte ich einiges erfahren und erleben. Auch wurde mir berichtet, dass sich die Stimmung im Lauf der Zeit deutlich verbessert habe. Die Wahrnehmung des deutschen Wissenschaftssystems ist, auch im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative, den Pakten und den verschiedenen Maßnahmen, die schon von der Vorgängerregierung ergriffen wurden und in einer gewissen Kontinuität bis heute weitergeführt werden, positiv. Das ist ein wichtiger Aspekt, der auch von Prof. Kleiner angesprochen wurde, dass die Verbesserung des deutschen Wissenschaftssystems einer gewissen Kontinuität unterliegt.

Einige Motive für die Entscheidung, in den USA zu bleiben oder nach Deutschland zurückzukommen, sind privater Natur und können daher nicht von der Politik beeinflusst werden. Das wurde mir auch von verschiedenen Personen berichtet, die z. B. ihre Kinder nicht in Deutschland großziehen möchten. Es ist aber notwendig, dass wir die Möglichkeiten von politischer und wissenschaftlicher Seite ausschöpfen, um interessante und gute Rahmenbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erhalten. Dabei bildet GAIN eine hervorragende Initiative, um zu vermitteln, Informationen weiterzugeben und dafür Sorge zu tragen, dass in Deutschland wieder „angebändelt“ werden kann.

Bezüglich des Themenkreises der Juniorprofessuren, der Anzahl der Stellen, auch im Professur-Bereich und insbesondere auch im Bereich des Tenure-Track-Verfahrens, habe ich konkrete Nachfragen. Welche konkreten Verbesserungen im deutschen Wissenschaftssystem müssen vollzogen werden? Auf unserer Agenda ist auch eine gemeinsame Personaloffensive von Bund und Ländern zu finden. Wie können gerade bei dem Tenure-Track-Verfahren die Perspektiven verbessert werden?

In San Francisco wurde mir teilweise berichtet, dass das Interesse, nach Deutschland zurückzukommen, bestehe. Dieses würde jedoch durch möglicherweise bestehende erhebliche Lehrverpflichtungen an den Universitäten gemindert. Mich würde daher interessieren, wie die zurückkehrenden Kandidatinnen und Kandidaten diesen Umstand im Allgemeinen bewerten. Möchten sie an die Universität mit einer Lehrverpflichtung zurückkommen, oder haben sie eher ein Interesse, möglicherweise auch in dem außeruniversitären Bereich, ausschließlich in die Forschung zurückzukehren?

Darüber hinaus habe ich eine Frage zu der Problematik der befristeten Stellen, die uns auch in der innenpolitischen Debatte beschäftigt. Prof. Kleiner hatte angeregt, unbefristete Stellen über Drittmittel zu finanzieren. Diesen Gedanken erachte ich als sehr interessant. Wie wichtig ist es, dass tatsächlich unbefristete Stellen zur Verfügung gestellt werden, oder genügt es, wenn befristete Stellen in ausreichendem Maße geschaffen werden? Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Prof. Neumann bitte.

Abg. Prof. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz) (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, vielen Dank für die sachkundigen Ausführungen zu der Problematik. Ich kann mich sehr gut an die Gespräche im letzten Jahr in Boston erinnern, bei denen von den dortigen Teilnehmern immer wieder verschiedene Bedingungen diskutiert wurden. Den Wortbeiträgen konnten wir entnehmen, dass es zum Teil auch um die Stellen und Stellenperspektive in Deutschland geht. Mein Eindruck dabei war, dass es vielfach in den Gesprächen auch beispielsweise auf Forschung im gentechnischen Bereich ankam. Als Hindernisse für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellen sich einerseits die Stellenproblematik, andererseits die gesetzlichen Bedingungen im Bereich der Forschung heraus. Ferner möchte ich betonen, dass aus den einzelnen Gesprächen hervorging, dass in den USA auch nur mit Wasser gekocht wird. Zudem bietet die GAIN-Initiative eine gute Möglichkeit, im direkten Diskurs mit den Personen, die natürlich in ihrer wissenschaftlichen Karriere mehrere Systeme kennenlernen konnten, den gegenwärtigen Standpunkt des deutschen Wissenschaftssystems besser zu bewerten. Wir brauchen in Deutschland eine Art Willkommens-Kultur für die verschiedenen Mentalitäten.

Meine Frage betrifft die Stellenproblematik: Wie sehr beeinflussen die tatsächlichen Forschungsbedingungen die Stellenproblematik? Inwiefern müssten wir die Standortbedingungen verändern, um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen? Durch das Wissenschaftsfreiheitsgesetz werden sich einige Punkte klären, wenn man im internationalen Wettbewerb mitreden möchte.

Weiterhin haben wir festgestellt, dass die Länder gerade im Bereich der Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen eine aktive Rolle einnehmen. Wie könnten die Länder noch stärker als bisher in den Prozess mit einbezogen werden? Auf der letzten GAIN-Konferenz in Boston musste ich feststellen, dass wenige ostdeutsche Hochschulen vertreten waren. Dies war auch in den Gesprächsforen zu spüren. Ich würde mir wünschen, dass diese noch besser informiert werden.

Überdies haben wir in den Ländern größtenteils eine strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen, die auch auf die gegenwärtigen Bedingungen zurückzuführen ist. Diesem Problem müssen wir durch gemeinschaftliche Anstrengungen

mit den Ländern begegnen, um eine Verbesserung zu schaffen. Hierzu stellt sich mir die Frage: Welche weiteren Rahmenbedingungen sind – neben der Stellenproblematik – in der Diskussion zur Bewertung und zur Entwicklung des Forschungsstandorts Deutschland notwendig? Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun hat Frau Dr. Sitte das Wort.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.): Vielen Dank. Prof. Schwarz hat am Anfang vier Faktoren aufgezählt, welche die Motivlage beschreiben, warum junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Ausland gehen. Hierzu zählen insbesondere die Motivation, die Welt kennenzulernen und neue inhaltliche und wissenschaftliche Perspektiven zu beschreiben. Dem kann ich mich grundsätzlich anschließen. In unserer politischen Verantwortung liegt vor allem die Gestaltung der Karriereperspektiven.

Herr Prof Schwarz, Sie haben die Mobilität als „Reputationsosmose“ zitiert. Das ist die optimistische Auslegung auch in der Erfahrungswelt, die Sie als Vertreter der AvH mit der Möglichkeit haben, Chancen durch Stipendien zu bieten. Man muss aber auch diejenigen betrachten, die sich am Ende eines solchen Zeitraums befinden oder ohne Stipendien-Programme in die USA und andere Länder gehen. Daher sollte man zunächst die Personengruppe festlegen, über die wir reden. Wenn nur etwa 200 Leute in den USA promovieren, bedeutet dies, dass die Mehrheit in Deutschland promoviert. Das sind pro Jahr zwischen 20.000 und 25.000. Ihr Programm spricht die Personen nach ihrer Promotion in der Entscheidungsphase, tatsächlich eine akademische Karriere einzuschlagen, an. Wenn diese Personen auf der Basis Ihres Stipendien-Programms ins Ausland gingen, würde ich dem Punkt der „Reputationsosmose“ und des aktiven Beisteuerns zu diesem Prozess zustimmen. Das Verhalten derjenigen, die ohne ein Programm ins Ausland gehen, müsste man als Ausweichverhalten bezeichnen, weil diese Personen nach der Promotion gemeinsam mit denen, die aus den Exzellenzinitiativen kommen, auf ein Stellennadelöhr oder auf andere befristete - weniger attraktivere - Stellen zulaufen.

Im vergangenen Jahr hat Prof. Strohschneider darauf hingewiesen, dass das deutsche Wissenschaftssystem jenes Zeitfenster verfehle, in welchem sich Nachwuchswissenschaftler aus dem Ausland noch für eine Karriere in Deutschland gewinnen ließen. Wenn wir diesen Personenkreis nicht nach der Phase, in der das Projekt im Ausland oder die Stelle im Ausland befristet ausläuft, ansprechen, verlieren wir ihn vermutlich ganz. Deshalb erscheint es mir wichtig, dass wir nicht ausschließlich mehr Stellen fordern, sondern differenziert prüfen, was wir unternehmen müssen, um wirklich gezielt den Personenkreis ansprechen zu können.

Die Forderung, die der Aufruf der jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler von 2005 enthielt, Tenure-Track-Optionen in das deutsche Wissenschaftssystem zu integrieren und auszuweiten, ist unter Beachtung der Um-

stände einer Promotion, eines Auslandsaufenthalts und der Mitarbeit an einem Wissenschaftsprojekt, auch nur die zweite Wahl. Diese Personen wollen nicht zwingend wieder eine Juniorprofessur haben. Vielmehr möchten sie eine reguläre Perspektive, einen Lehrstuhl oder eine Professur in Deutschland haben. Denn eine Juniorprofessur hat nur eine Brückenfunktion in das Wissenschaftssystem hinein, und über diese Brücke sind sie in der ersten Phase nach der Promotion bereits gegangen.

Die Fraktion DIE LINKE. hat Vorschläge unterbreitet, die Anzahl der Stellen durch Anschubfinanzierung seitens des Bundes auf vier bis fünf Jahre zu erhöhen. Meines Erachtens brauchen wir darüber hinaus einen Stellenaufwuchs für Lehrstühle und mehr Handlungsspielraum für die Hochschulen. Frau Dr. Schmitz, sind diese Einschätzungen richtig?

Zudem werden häufig die tradierten Personalstrukturen kritisiert. Vor allem die soziokulturellen Rahmenbedingungen, die Eigenständigkeit und der soziale Kontext sind Faktoren, die wir beeinflussen müssen. Wie schätzen Sie dies ein?

Die letzte Frage ist an Prof. Kleiner und Prof. Schwarz gerichtet: Junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler haben mehrfach geäußert, dass das Berufungswesen in Deutschland zu intransparent sei. Um eine nachhaltige gesetzliche Veränderung in Deutschland erreichen zu können, müsste man daher noch stärker mit den Ländern und den Hochschulen rückwirkend verhandeln. Welche Erfahrungen haben Sie hierzu machen können? Wo sehen Sie, vor allem auch unter der Prämisse, dass wir als Bundesgesetzgeber entscheiden, noch Handlungsbedarf? Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Frau Sager bitte.

Abg. Krista **Sager** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Ich möchte mich zunächst dafür bedanken, dass wir als Abgeordnete immer wieder die Gelegenheit erhalten, an den GAIN-Konferenzen teilzunehmen. Das ist für uns sehr lehrreich, und wurde auch in den Beiträgen der Kolleginnen und Kollegen deutlich hervorgehoben.

Ich habe den Eindruck, dass GAIN nicht nur hervorragend für den Aufbau von Netzwerken und Plattformen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus Deutschland in die USA gegangen sind, funktioniert, sondern auch sehr gut als Frühwarnsystem für das Wissenschaftssystem selbst arbeitet. Insbesondere konnte man hinsichtlich der Nachwuchsförderung, der Nachwuchsgruppen, des Programms, die eigene Stelle einzuwerben und der Nachwuchsleiter, viel lernen.

Meines Erachtens steht jetzt der nächste Lernschritt für uns an. Wir müssen uns der Frage annehmen, was wir Personen anbieten können, die die Postdoc-Phase bereits abgeschlossen haben und jetzt bereit sind, nach Deutschland zurückzu-

kommen, in Deutschland aber nicht die Perspektive für diesen nächsten Schritt sehen. Wie können wir mit dem Thema der Juniorprofessur einen neuen Aufschwung erzeugen? Es kann jedoch kein Aufschwung erzeugt werden, wenn positiv evaluierte Juniorprofessoren selbst nicht wissen, wie es nach der Evaluierung mit ihnen weitergeht.

Als interessant bewerte ich auch, dass einige junge Wissenschaftler das Thema angesprochen haben, dass sie mit dem Auslandsaufenthalt einerseits zwar einen Reputationszuwachs erreichen, andererseits aber den Eindruck haben, dass der Kampf in Deutschland nach der Postdoc-Phase so hart ist, dass den Personen, die in den hiesigen Netzwerken bleiben, dann schon fast wieder ein Konkurrenzvorteil erwächst. Das bewerte ich als problematisch.

Was können die Wissenschaftsorganisationen - bspw. auch die DFG – zu der Veränderung der Personalstrukturen beitragen? Viele Programme der DFG waren Reflexe auf Probleme in der deutschen Struktur. Was können wir im nächsten Schritt tun, um Anreize und Impulse hinsichtlich der Veränderung der deutschen Personalstruktur zu setzen?

Meine nächste Frage richtet sich an Dr. Schmitz: Warum gibt es aus dem deutschen Wissenschaftssystem kaum Lösungsansätze, das deutsche Chefarztsystem zu reformieren? Dieses System ist für junge Leute, die sich in dieses medizinische Forschungssystem integrieren wollen, unattraktiv.

Meine letzte Frage: Ist es sinnvoll, die GAIN-Initiative möglicherweise in modifizierter Form auf andere Länder zu übertragen oder ist sie zu USA-spezifisch? Vielen Dank.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank. Wir kommen jetzt zu der ersten Antwortrunde. Da an alle Sachverständigen Fragen gestellt wurden, verfahren wir nach dem bewährten Prinzip. Herr Prof. Schwarz bitte.

Prof. Dr. Helmut **Schwarz** (AvH-Stiftung): Ich will versuchen, die verschiedenen Fragen ein wenig zu bündeln. Beginnen möchte ich mit dem Tenure-Track-System. Tenure-Track-Systeme sind in Deutschland an sich kein Problem. In 14 Bundesländern ist es gesetzlich möglich, Tenure-Track einzurichten. Dass es zu wenig praktiziert wird, ist von einem Mentalitätsproblem bei den Universitäten abhängig, sodass für sie kaum Handlungsbedarf besteht. An den Universitäten herrscht heutzutage das Prinzip vor, dass man versucht, wie am MIT junge Leute zu gewinnen. Dort gilt die feste Regel, dass junge Leute nicht für alte Wissenschaftler arbeiten. Das ist ein Kernproblem und ein mentales Problem.

Zur Juniorprofessur kann ich ausführen: Die Politik hat die Einrichtung von 8.000 Juniorprofessuren angeregt. Etwa 800 wurden eingerichtet und besetzt. Ein Groß-

teil der Ziele, die man damals hatte, wie bspw. die Erhöhung des Frauenanteils oder die Aufstockung von Ausländeranteilen, wurde nicht erreicht.

Tenure-Track bei Juniorprofessuren: Weniger als ein Drittel haben überhaupt eine Stelle mit Tenure-Track-Aussichten bekommen. In der Regel wurde für fünf Jahre ohne Verlängerungsperspektive eingestellt.

Die Nachwuchsförderungen der außeruniversitären Einrichtungen, sei es die DFG, die Max-Planck-Gesellschaft oder die Helmholtz-Gemeinschaft, gelten heute als die Goldstandards für ganz Europa, wenn nicht sogar für die ganze Welt. Numerisch betrachtet bilden sie aber kleine Einheiten. Vielmehr sind die Universitäten die Hauptakteure. Diese sind aber nicht in der Lage, das Personal einzustellen, welches man benötigt. Die Stichworte der Unterfinanzierung und der Betreuungsrelation sind eigene Kapitel.

Zum Stellenproblem: Das Stellenproblem muss man losgelöst von ideologischen Ansätzen betrachten. Zum einem braucht man befristete Stellen, um einen kontinuierlichen Wechsel zu gewährleisten. Zum anderen bedarf es eines größeren Anteils unbefristeter Stellen, um den wissenschaftlichen Nachwuchs für ein paar Jahre im universitären System zu halten. Der alte Mittelbau, der weitgehend abgeschafft wurde, müsste wieder in modifizierter Form eingerichtet werden. Damit hätte man die Stellen, die man für die verschiedensten Aufgaben bräuchte. Denn die Universitäten haben nicht nur Professoren und Studierende, sie haben dazwischen eine zentrale Gruppe von Personen, die sowohl befristet als auch unbefristet tätig sein sollte. Letzere Gruppe ist in den letzten Jahren jedoch weitgehend vernachlässigt worden.

Zu der Frage der wichtigen Fächer und Randbedingungen, Herr Prof. Neumann und Frau Sager haben mich hierauf angesprochen: Es existieren wissenschaftliche Gebiete, in denen nicht nur die Finanzierung in Frage steht, sondern in denen auch die Frage der Rahmenbedingungen für eine ideale Forschungstätigkeit diskutiert wird. Beispielsweise kann die Stammzellenforschung in Deutschland für jemand, der auf diesem Gebiet arbeiten möchte, nicht durchgeführt werden. In der klinischen Forschung wird dieses Problem nicht erst seit Kurzem benannt. Die DFG hat bereits vor über 25 Jahren Arbeitsgruppen eingerichtet, um sich mit dem Thema der klinischen Forschung auseinanderzusetzen. Der bisherige Fortschritt ist minimal. Es ist ein Skandal, dass wir auf diesen Gebieten kaum konkurrenzfähig sind. Meines Erachtens bleibt ein erheblicher Anteil der 15 Prozent der Postdoktoranden gerade in den Staaten, in denen die Randbedingungen für die Forschungstätigkeit günstiger als in Deutschland sind.

Frau Dr. Sitte hatte die Frage der Personengruppen aufgeworfen: Die Alexander von Humboldt-Stiftung ist die kleinste aller Einrichtungen. Pro Jahr schicken wir gerade einmal 120 unser Postdoktoranden ins Ausland. Weil wir gute Rückkehrprogramme anbieten, kehren von ihnen mehr als 95 Prozent zurück. Insgesamt gehen jedoch jedes Jahr 3000-4000 Postdoktoranden mit den verschiedensten deutschen Förderorganisationen ins Ausland. Sie gehen überwiegend in die USA,

da dort ein großer Markt existiert. Aus diesem Grund arbeitet GAIN vorwiegend in den USA. Natürlich könnte man GAIN auch in Frankreich oder England haben. Der tatsächliche Anteil an Postdocs ist dort aber relativ gering. Im Moment bilden die USA immer noch den Hauptmarkt. Daher müssen wir uns einerseits auf die Deutschen konzentrieren, die wir zurückgewinnen wollen, andererseits auch auf die Ausländer, die wir mit Hilfe dieses Netzwerks auf uns aufmerksam machen und in diesen Regionen rekrutieren wollen.

Die Frage nach der Zukunft der Juniorprofessur: Die Juniorprofessur hat nur dann eine Zukunft, wenn die Randbedingungen erheblich verbessert werden. Sonst ist die Juniorprofessur nicht konkurrenzfähig. In meiner Zeit als Vizepräsident der DFG war ich auch für das Emmy-Noether-Programm zuständig. Wir haben sehr oft die Feststellung gemacht, dass die Personen, die die Option einer rechtlich günstigeren Juniorprofessur hatten, wegen der besseren Randbedingungen auf das Emmy-Noether-Stipendium ausgewichen sind.

Die letzte Frage bezog sich auf die Lehre: Wer zur Universität will, muss auch zu lehren bereit sein. Der Umfang der Lehre steht teilweise außer Verhältnis. Die Juniorprofessur verfolgte in den ersten Jahren einen falschen Ansatz, da sie eine ausgeprägte Lehrtätigkeit forderte. Gute Nachwuchswissenschaftler qualifizieren sich grundsätzlich über Forschung und Lehre. Die Lehre darf aber nicht drei bis vier Semesterwochenstunden überschreiten, sonst ist die Konkurrenzfähigkeit bspw. mit Harvard oder Chicago gefährdet. Vielen Dank.

Vorsitzende: Wir freuen uns immer über Ihre deutlichen Worte, und das geht uns genauso bei Prof. Kleiner.

Prof. Dr.-Ing. Matthias **Kleiner** (Deutsche Forschungsgemeinschaft): Dankeschön Frau Burchardt. Es ist schwierig, die einzelnen Fragen und Fragesteller präzise zu adressieren. Im Laufe der letzten dreiviertel Stunde wurde mir aber bewusst, dass GAIN Segen und Fluch zugleich ist.

Es ist ein Segen, weil wir in die USA als eine der leistungsfähigsten Wissenschaftslandschaften und Forschungssysteme der Welt schauen. Wir haben das Medium einer handverlesenen Nachwuchswissenschaftlergruppe, die von der DFG und anderen Einrichtungen vornehmlich durch Stipendien, die hochselektiv vergeben werden, in die USA geschickt wird. Diese Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler besuchen eine ausgewählte Gruppe von Universitäten, an denen wir auch die GAIN-Jahrestagungen veranstalten. Insofern ist es ein Segen, dass wir dort Impulse erhalten.

Zugleich ist es aber dort ein Fluch, wo wir von der phänomenologischen Ebene auf die systemische Ebene gehen. Wir lassen uns zu leicht dazu verleiten, diesen sehr selektiven Blick auf die USA auf das ganze System in Deutschland eins zu eins zu übertragen. In Deutschland ist es grundsätzlich anders. Wir haben hier

eine im Durchschnitt bessere Universitätslandschaft, die nicht eine derartige vertikale Differenzierung wie in den USA aufweist. Wir müssen in den USA auch bis hin zu den Community Colleges schauen. Die Karrieremöglichkeiten für junge Leute in den USA sind vielfältiger. Diejenigen Personen, die bspw. in Harvard keine Stelle bekommen, gehen sukzessive die Kaskade herunter. Zudem herrscht in Deutschland eine andere Mentalität vor, da wir immer noch in kameralistischer Buchführung oder in Stellenhaushalten denken. Überdies befinden sich die Forschung und unser Wissenschaftssystem auf dem Weg zur Professionalisierung, weg von den Beamtenkategorien.

Des Weiteren möchte ich einen Vergleich anführen: Stellen Sie sich ein Unternehmen vor, welches sich im Laufe der Karriere der jungen Leuten von denjenigen trennt, die oberhalb einer Schwelle von 45-50 Lebensjahren sind und nicht Hauptabteilungsleiter oder Vorstand werden können. Genau das praktizieren wir aber an den Universitäten. Man befreit sich von denen, die keine Professoren geworden sind.

Hinzu nimmt ein Unternehmen überwiegend nur solche Aufträge an, die für 50 Jahre festen Umsatz versprechen. Nur aus diesem Umsatz entstehen Stellen- oder Beschäftigungszusagen. Auch das machen wir an den Universitäten. Das bedeutet, dass wir grundsätzlich umdenken müssen. Wir brauchen einen Systemwechsel hin zur Budgetüberlegung, wie sie die amerikanischen Universitäten haben. Wir benötigen flexiblere Beschäftigungen, die trotzdem sichere Perspektiven bieten. Ich spreche mich daher für unbefristete Verträge auch aus Projektmitteln aus. Die Universitäten in den USA gehen entsprechend voran. Dort finden sie Personen auf Tenure-Track-Stellen, die bis zu 99 Prozent ihrer eigenen Finanzierung einwerben müssen und das auch gerne tun. Ferner müssen wir zu flacheren Hierarchien gelangen. Die Relation der Professuren in Deutschland mit 16 Prozent und in den USA bei über 80 Prozent gibt Anlass zum Nachdenken. Neben diesen konventionellen Karrierezielprofessuren müssen wir auch vielfältige Karrieremöglichkeiten schaffen können. Das bedeutet, dass wir eine deutsche Interpretation von Tenure-Track benötigen.

Zudem muss die Grundfinanzierung der Universitäten verbessert werden. Die Universitäten, welche erfolgreich in der Forschung sind, werden von der Finanzlast erdrückt. Auf Grund der Lehrverpflichtung und der grundständigen Aufgaben der Universitäten brauchen wir eine Vollkostenfinanzierung von Forschung.

Es wurde nach den Möglichkeiten des Bundes gefragt. Der Bund kann sofort ohne eine Grundgesetzänderung tätig werden. Meines Erachtens könnte er die Programmpauschale der DFG verdoppeln oder verdreifachen. Das sage ich nicht als DFG-Präsident, sondern als Person, der das deutsche Wissenschaftssystem am Herzen liegt. Die Vollkostenfinanzierung für Forschungsprojekte ist einfach zu realisieren. Auf diese Weise gäbe es eine Vielzahl an Möglichkeiten, die man auf den Weg bringen könnte. Ich stimme Herrn Prof. Schwarz zu, dass eine grundlegende Mentalitätsänderung entscheidend ist. Wir müssen den jungen Leuten

mehr Wertschätzung entgegenbringen und auf ihre Selbständigkeit und ihren Ideenreichtum setzen. Das ist ganz wichtig.

Vorsitzende: Herr Grothus bitte.

Ulrich **Grothus** (Deutscher Akademischer Austauschdienst): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Herr Prof. Kleiner hat von GAIN als Segen und Fluch gesprochen. Ich glaube zu dem Segen gehört auch die Anwesenheit von zahlreichen Spitzenvertretern der Wissenschaftsorganisationen und die große Zahl an Hochschulpräsidenten und -rektoren. Das ist einerseits ein positives Signal des Interesses, und andererseits ein wichtiger Kanal des Feedbacks in die Wissenschaftslandschaft, um in Deutschland hineinzusehen, was diese jungen Leute bewegt. Vielfach wurde davon gesprochen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen bereits überwiegend vorhanden seien.

Im Wesentlichen ist die Veränderung der Personalstruktur eine Frage, die sich an die Hochschulen richtet und die die Hochschulen beantworten müssen und können. Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen kann einen Motivationsfaktor darstellen, wenn einzelne Hochschulen im Wettstreit um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler versuchen, attraktiver zu werden. Vor allem aber besteht das Mentalitätsproblem. Es gibt zahlreiche Professoren, die lieber mehr Assistenten als mehr Kollegen haben wollen. Das ist ein institutionelles Problem, welches auch die Zusammensetzung des Lehrkörpers hinsichtlich der Betreuungsrelation und der Lehrbelastung betrifft. Wenn ein großer Teil des wissenschaftlichen Personals nicht lehrt, werden die Professorinnen und Professoren stärker in die Pflicht genommen. Hätte man mehr Professoren und weniger Assistenten, würde sich die Lehrbelastung vernünftiger verteilen.

Darüber hinaus wurde das Stichwort der Willkommenskultur genannt: In Gesprächen mit den jungen Wissenschaftlern wird uns häufig berichtet, dass sie sich innerhalb des deutschen Berufungsverfahrens mit einer halben Stunde Vortrag vernachlässigt fühlen. Die amerikanischen Hochschulen hingegen praktizieren eine andere Vorgehensweise, indem sie sich um die Bewerber bemühen und am Schluss auch zwischen den Bewerbern auswählen. Wir können in Deutschland noch einiges an unserer Willkommenskultur verbessern, vor allem dadurch, dass wir ein Signal des Interesses senden.

Herr Schulz warf die Frage auf, was wir an den sozialen Rahmenbedingungen ändern könnten. Viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler kommen auch ungern nach Deutschland zurück, weil sie weniger Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Dual-Career-Programme für Paare vorfinden. Bezüglich der Willkommenskultur können wir noch einiges von Nordamerika lernen.

Gestatten Sie mir noch eine Schlussbemerkung: Herr Prof. Schwarz hat es bereits am Anfang sehr plastisch ausgeführt. Insgesamt gewinnt unser Wissenschaftssystem dadurch, dass sich unsere jungen Leute den spannendsten und interessantesten

ten Wind um die Nase wehen lassen, den es in der Wissenschaft gibt. Das gilt auch für die nachwachsenden starken Studierenden-Generationen, die in fünf oder zehn Jahren wiederum ihrerseits Nachwuchswissenschaftler sind. Wir müssen darauf achten, dass auch diese Generationen die gleichen Chancen bzgl. eines Auslandsstudiums oder eines Forschungsaufenthalts im Ausland haben.

Manchmal herrscht auch unter den jungen Wissenschaftlern in Nordamerika die übertriebene Wahrnehmung vor, dass die hervorragenden Verhältnisse der wenigen Spitzenuniversitäten, an denen die meisten von ihnen tätig sind, überall anzutreffen seien. Man muss sich vor Augen führen, dass der typisch amerikanische Assistenzprofessor nicht in Harvard, sondern an der University of Kentucky lehrt. Wenn unsere Universitäten mit Wisconsin mithalten können, haben wir bereits eine Menge gewonnen. Wir dürfen uns nicht durch ein Stiftungsvermögen von 30 Mrd. US-Dollar einschüchtern lassen. Vielen Dank.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank, Frau Dr. Simons bitte.

Dr. Katja **Simons** (GAIN): Ich möchte anknüpfen an die Bemerkungen, dass die Stimmung bei den GAIN-Jahrestagungen besser geworden sei, und wie man die Rückkehr nach Deutschland erleichtern könnte.

Insbesondere die Teilnehmer der GAIN-Jahrestagungen kehren einerseits mit einem hohen Motivationsschub nach Deutschland zurück, andererseits aber auch mit der Erkenntnis, dass eine wissenschaftliche Karriere sehr riskant ist. Das ist ein selektiver Weg. Jeder dritte Habilitand wird nur Professor. Insofern informieren die Wissenschaftler oder GAIN über diesen riskanten Weg und auch über alternative Wege, Herr Kleiner hatte dies bereits angesprochen. Es ist aber auch wichtig, dass man nicht nur diesen einen Weg sieht. Daneben informieren wir über die Optionen im Wissenschaftsmanagement, in dem Stellen für qualifizierte Mitarbeiter angeboten werden. Überdies zeigen wir auch Karrieremöglichkeiten in der Industrie auf.

Neben der Erkenntnis, dass die Karrierewege verlässlicher werden müssen, muss man auch die Tenure-Track-Optionen und die Frage der Steigerung des Mittelbaus prüfen, um in der Wissenschaft mehr Interessierte aufzufangen.

Im Weiteren möchte ich auf die Bemerkung eingehen, GAIN auch an anderen Standorten zu etablieren: Herr Prof. Schwarz hat bereits ausgeführt, dass wir vor allem in Nordamerika tätig sind, weil dort der größte Markt existiere. Die meisten Wissenschaftler gehen in die USA. Wir wissen aber auch, dass viele vor allem nach England - London - und in die Schweiz gehen. Meines Erachtens könnte man auch an anderen Orten aktiv werden, um erste Kontakte zu knüpfen.

Eine wichtige Bemerkung auch zum GAIN-Netzwerk: Nicht nur die Stipendiaten, sondern etwa 1000 geförderte Wissenschaftler aus Deutschland gehen jedes Jahr

in die USA. Wir haben, wie Herr Grothus bereits darlegte, mehrere tausend Wissenschaftler, die in den USA tätig sind. Ein Großteil der Personen, die zu unseren Jahrestagungen kommen, sind nicht mit einem Stipendium der deutschen Förderorganisationen in den USA. Insofern ist es wichtig, dass wir wissen, wer sie sind und dass sie Arbeit suchen. Wir müssen Kontakte knüpfen, was wir auch in London und in Zürich machen können. Entscheidend ist, dass diese Personen unseren Newsletter erhalten und das Gefühl vermittelt bekommen, auf dem Laufenden bzgl. der Entwicklungen in Deutschland zu sein, um an die Möglichkeiten anknüpfen zu können. Wir empfehlen den Wissenschaftlern, dass sie von Anfang an ihre Netzwerke knüpfen, diese nicht vernachlässigen und auch in Deutschland Kongresse besuchen und Vorstellungsgespräche wahrnehmen. Dafür gibt es auch Finanzierungsmöglichkeiten.

Dr. Katja **Schmitz** (Karlsruher Institut für Technologie):

Das Thema „Tenure Track“ ist häufig angesprochen worden. Dieses Thema betrifft das Leben nach GAIN sehr stark und wird von den Wissenschaftlern im Ausland kritisch wahrgenommen. Im Moment gibt es ein großes Angebot an Stellen für Nachwuchswissenschaftler. Doch der Schritt in die nächste Karrierestufe ist ungewiss, und dieses Damoklesschwert der befristeten Stellen schwebt über uns. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie eine Karriere weitergehen kann. Im Grunde ist es ein fehlender Seelenfrieden, den man ständig mit sich herumträgt. Es ist die ständige Ungewissheit darüber, wie es nach vier oder fünf Jahren weitergeht, wann der richtige Zeitpunkt für eine Familiengründung besteht oder wie oft man noch umziehen muss.

Es ist ein essenzieller Unterschied, ob man sagen kann: „Wenn ich mich kompetent behaupte, kann ich bleiben, wenn nicht, muss ich gehen.“ Dieses Wissen, der Herr über die Situation zu sein, kann bleiben. Wenn ich eine bessere Position sehe, gehe ich möglicherweise auch dorthin. Es obliegt aber der eigenen Entscheidungsbefugnis zu sagen, ob man geht oder bleibt und sich nicht nach Plan B, C, D, E und F umzuschauen, der vielleicht auch in einer persönlichen Abwärtsspirale enden kann. Dieser Umstand bedrückt momentan noch viele Nachwuchsgruppenleiter, welches ich auch in Gesprächen erfahren konnte.

Im Rahmen von Juniorprofessuren bewerte ich Tenure Track als besonders wichtig. Wer vier oder fünf Jahre den Titel eines Professors geführt hat und diesen auf Grund schwer nachvollziehbarer Tenure-Track-Kriterien oder mangels finanzieller Ausstattung zurückgeben muss, macht eine bittere Erfahrung. Die Juniorprofessur kann nur dann erfolgreich sein, wenn sich die Rahmenbedingungen verbessern. Ich habe mich bzgl. einer Juniorprofessur informiert. Es wurde die eigene Stelle ohne Mitarbeiter mit sechs Stunden Lehrverpflichtung angeboten. Ich empfand dieses Angebot als sehr unattraktiv. Ohne Mitarbeiter und mit einer wöchentlichen Lehrbeschäftigung von 30 Stunden kann man kein Forschungsprofil aufbauen. Wenn man in das Lehrsystem einsteigt, darf man sich nicht darüber hinwegtäuschen lassen, dass fünf bis sechs Semesterwochenstunden auch einen

erheblichen Vorbereitungsaufwand - auch das Einlegen von Nachtschichten - bedeuten.

Der akademische Mittelbau, der bedingt durch die kontinuierlich bestehenden finanziellen Engpässe an den Universitäten weggefallen ist, stellt eine interessante Perspektive dar. Die Universitäten brauchen eine gewisse Kontinuität. Es muss bspw. einen Praktikumsleiter geben, der selbst bei ständig wechselnden Professoren die grundsätzlichen fakultätsinternen Lehrpraktiken kennt. Es ist wichtig, dass man solche Konstanten an einem Institut hat.

Herr Prof. Neumann hatte die wissenschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland angesprochen. Ich glaube, dass die Wissenschaftsfreundlichkeit in Deutschland eine wichtige Signalwirkung auf die Wissenschaftler im Ausland ausübt. In letzter Zeit zeigen sich in diesem Bereich einige Fortschritte. Dieses Jahr ist zum Beispiel das Jahr der Chemie ausgerufen worden. Es finden Sonderaktionen statt, und Wissenschaftsmobile fahren durch das Land. Am Münchener Hauptbahnhof habe ich die Station „Wissenschaft zum Anfassen und Ausprobieren“ gesehen. Es erzeugt sehr wichtige Signale, wenn sich die Öffentlichkeit für Wissenschaft begeistert. Denn dann ist sie auch gerne bereit, etwas zu investieren und die Steuergelder dafür zu verwenden. Möglicherweise wird damit auch das private Sponsoring populärer, welches die großen amerikanischen Universitäten erfolgreich macht. Die Privatleute sagen: „Das ist eine Sache, die ich spannend finde, dafür investiere ich Geld.“ Diese Kultur können wir sicherlich noch weiter fördern, um auch GAIN noch mehr Treibstoff zu geben und gute Signale an die Wissenschaftler im Ausland zu senden.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank. Wir haben jetzt noch 24 Minuten. Ich habe eine Interessensbekundungsliste von neun Kollegen. Das heißt, dass jeder eine knappe Minute Zeit hat, seine Fragen zu stellen, weil sonst unsere Experten keine Chance haben zu antworten. Bitte berücksichtigen Sie das bei dem Aufruf der Wortmeldung. Ich lese sie jetzt nochmals vor. Zu Wort gemeldet haben sich: Herr Schipanski, Herr Dr. Feist, Herr Dr. Murmann, Herr Kretschmer, Herr Schulz, Herr Dr. Rossmann, Herr Meinhardt, Herr Dr. Röhlinger und Herr Gehring.

Abg. Tankred **Schipanski** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich kann an die Aussage von Frau Dr. Schmitz anknüpfen, die Öffentlichkeit für Wissenschaft begeistern zu müssen. Auf Bundesebene müssen auch die Länder für Wissenschaft begeistern. Dies hatte Herr Prof. Schwarz in der Runde richtig gestellt. Die Nachwuchsförderung in Deutschland geschieht durch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die der Bund finanziell sehr gut ausstattet. Es gibt eine solide Grundfinanzierung. Die zurückkehrenden Wissenschaftler zieht es primär an eine der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und nicht an die Universitäten. Die Länder sind die Hauptakteure bei den Universitäten. Dies sollte man auch bei der Finanzierungsfrage bedenken. Ich danke Ihnen nochmals für diese Richtigstellung.

Meine erste Frage richtet sich an Prof. Kleiner: Warum fahren die USA das Tenure-Track-Modell von 70 Prozent auf 30 Prozent zurück? Ist dieses Vorgehen der Finanzkrise geschuldet oder bestehen systemrelevante Gründe?

Die nächsten Fragen gehen an Dr. Simons: Sie sprachen davon, dass Altersgrenzen hemmend wirken können. Können Sie uns hierzu Beispiele nennen? Sie haben ausgeführt, dass wir auch für die Schweiz etwas Ähnliches wie GAIN schaffen könnten. Wie aufwendig schätzen Sie den Ausbau der GAIN-Organisationsstruktur in anderen Ländern ein?

Vorsitzende: Herr Dr. Feist.

Abg. Dr. Thomas **Feist** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Dr. Simons. Ich möchte nochmals den Netzwerkgedanken aufgreifen. Sind die Netzwerke zwischen den Universtitäten, die die Doktoranden entsenden und den Postdocs im Ausland so ausgeprägt, wie sie es sein sollten oder bestehen Verbesserungsmöglichkeiten?

Dr. Simons, Sie haben die Talent Fair angesprochen. Wie präsentieren sich die Hochschulen bei den GAIN-Veranstaltungen, und wie präsentieren sich die ostdeutschen Universitäten, die besonders darauf angewiesen sind, gute Leute zu bekommen? Vielen Dank.

Vorsitzende: Herr Dr. Murmann.

Abg. Dr. Philipp **Murmann** (CDU/CSU): Ich möchte zu dem Thema der Lehre nachfragen. Prof. Schwarz wie Dr. Schmitz haben deutlich als die Bürde der Lehre hervorgehoben, dass die Forscher möglicherweise nicht genug Freiräume hätten, wenn sie zurück nach Deutschland kommen. Die Lehre ist ein wichtiger Bestandteil der Wissenschaft. Wir haben bspw. die Exzellenzinitiative auf den Weg gebracht. Haben Sie noch weitere Anregungen, wie man Forscher noch mehr für Lehre begeistern kann? Gibt es in den USA eine andere Handhabung dieses Themas, von der wir lernen können? Vielen Dank.

Vorsitzende: Herr Kretschmer.

Abg. Michael **Kretschmer** (CDU/CSU): Prof. Kleiner hat die Frage der Vollkostenfinanzierung angesprochen. Könnten Sie das noch einmal konkretisiert ausführen? Mit viel Mühe haben wir bei der DFG die Overhead-Finanzierung von 20 Prozent eingeführt. Ab nächstem Jahr gilt sie im gesamten Bereich des BMBF. Das war ein erheblicher Kraftakt, der uns an unsere Grenzen bringt. Wir betrachten es aber als strategische und strukturbildende Maßnahme. Mein Eindruck ist, dass die

Finanzierung in anderen Ländern nicht über die 20 Prozent hinausgeht. Ist diese Annahme richtig? Ferner bitte ich Sie, dass unsere Vorgehensweise von der Wissenschaft deutlicher gewürdigt wird. Denn wenn diese Overhead-Finanzierung auf Dauer erhalten bleiben soll, muss sie auch als gute Botschaft kommuniziert werden. Vielen Dank.

Vorsitzende: Herr Schulz.

Abg. Swen **Schulz** (Spandau) (SPD): Meine Frage richtet sich an Dr. Schmitz: Wie sind in Deutschland, im Vergleich zu den USA, die Karriereperspektiven von Frauen in der Wissenschaft?

Abg. Dr. Ernst Dieter **Rossmann** (SPD): In Bezug auf die Karrieremöglichkeiten junger Wissenschaftler ist es wichtig, dass diese auch einmal die Situation der Personen, die nicht wissenschaftlich, sondern als einfache Angestellte unter Zeitverträgen oder in der Leiharbeit beschäftigt sind, wahrnehmen. Diese verschiedenen Welten scheinen sehr auseinanderzudriften. In der Gesellschaft müssen wir diesen Konnex zusammen halten, sonst besteht die Gefahr, dass wir uns in unserer Diskussion auf einer „Elfenbeinebene“ befinden, wohingegen die anderen nicht die Gold- sondern die Blechklasse haben.

Meine Frage ist an Prof. Schwarz und Prof. Kleiner gerichtet. Ist GAIN ausschließlich national zu diskutieren oder erhält es eine europäische Qualität? Würden Sie es uns empfehlen, GAIN als Modell in eine europäische Rekrutierungspolitik mit einzubringen?

Bei Prof. Kleiner klang es durch, dass Deutschland sehr wettbewerbsfähig sei. Ich erinnere mich an frühere Gespräche, bei denen es auch um die Veränderung der Exzellenzinitiative ging und darum, dass wir eine Art Europaliga weltweit strahlender Leuchttürme bräuchten. Taucht dieser Fragenkomplex auch in der GAIN-Debatte auf? Vermissen die Menschen in Deutschland das kleine Harvard oder das kleine Cambridge?

Vorsitzende: Herr Meinhardt.

Abg. Patrick **Meinhardt** (FDP): Vielen Dank. Auf mich hat sich innerhalb der GAIN-Tagungen auch immer das Stimmungsbild übertragen, dass sich dort Erhebliches verändert hat, auch in der Art und Weise der vorherrschenden Stimmung. Das habe ich bei den Diskussionen an zwei Themen festmachen können: Zum einen an dem Thema der Exzellenzinitiative, bei dem viele Teilnehmer das Gefühl hatten, dass sich in Deutschland etwas verändert. Für die Zukunft dieses Projekts würde ich gerne wissen, inwieweit die Exzellenzinitiative zu einer zusätzli-

che Veränderung in der Einschätzung der Dynamik Deutschlands beigetragen hat? Zum anderen an dem Thema der „Double Career“. Inwiefern ist dieses Thema aus Ihrer Sicht ein wichtiges? Vielen Dank.

Vorsitzende: Herr Dr. Röhlinger.

Abg. Dr. Peter **Röhlinger** (FDP): Zunächst eine Feststellung aus Jena mit dem Hinweis, dass dort seit dem Jahr 1990 Strukturpolitik betrieben wurde. Unter der Nutzung von GAIN haben wir in Jena eine Entwicklung erreicht, mit der die Bürger und insbesondere auch die Politik zufrieden sind.

Die Universitäten, die Max-Planck-Gesellschaft und die sonstigen Forschungseinrichtungen unterliegen alle einem Ranking. Wo werden diese Rankings zusammengetragen? Herr Prof. Kleiner, Sie stellten richtigerweise fest, dass Geld nicht alles sei, sondern dass sich auch die Randbedingungen entsprechend einklinken müssten. Wir sind gerade dabei, das Wissenschaftsfreiheitsgesetz auf den Weg zu bringen, bei dem auch die Thematik des Globalhaushalts ein entscheidender Eckpunkt sein wird.

Vorsitzende: Herr Gehring.

Abg. Kai **Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Herr Grothus hatte festgestellt, dass in den USA der spannendste Wind in der Wissenschaft wehe. Sind GAIN und die Wissenschaftsorganisationen darauf vorbereitet, dass bald der spannendste Wind womöglich in Brasilien, Russland, Indien und China weht? Wie stellt man sich auf diese großen neuen Wissenschaftsnationen ein?

Mein zweiter Fragenkomplex bezieht sich auf die Thematik des globalen Wissenswettbewerbs und die Frage des Systemvergleichs zwischen den USA und Europa. Wenn man in den USA unterwegs ist, erlebt man, dass auch ein gewisser Mythos besteht, insbesondere dass alle Bedingungen in den USA viel besser seien und dass dort das Paradies auf den „wissenschaftlichen Erden“ herrsche. Der deutsche oder europäische Forschungs- und Wissenschaftsraum hat möglicherweise auch den ein oder anderen Systemvorteil. Was sind hier die „Big Points“, die man als Anreiz für die Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Europa ansprechen kann?

Die letzte Frage bezieht sich auf die Willkommenskultur, die Dual Career- oder Couple-Programme und die Kinderbetreuung. Welche weiteren Rand- und Rahmenbedingungen im Sinne wechselseitigen Lernens können Sie nennen, die in den USA besser oder fortschrittlicher sind und von denen wir in Deutschland lernen können? Ich denke bspw. an die größere Bereitschaft für Vielfalt, Ge-

schlechter-Gerechtigkeit und Internationalität. Welche neuen Trends sehen Sie für Deutschland?

Vorsitzende: Wenn ich sehe, wie eifrig unsere Expertinnen und Experten Notizen machen, können wir unser Gespräch um noch eine Stunde ergänzen. Herr Prof. Schwarz bitte.

Prof. Dr. Helmut **Schwarz** (Alexander von Humboldt-Stiftung): Da ich nur dreimal direkt angesprochen wurde, kann ich meine Antworten kurz gestalten.

Bezüglich der Lehre wurde ich missverstanden. Ich bin ein leidenschaftlicher Anhänger der Lehre. Die Problematik ist aber die Flexibilität und der Umfang der Lehre. Darin unterscheidet sich Deutschland sehr von den USA. In den USA existieren keine reinen Lehrprofessuren. Das System an den Universitäten muss flexibel sein, sodass es keine reinen Forschungs- und Lehrprofessuren geben darf.

Zu der Frage „GAIN als europäische Dimension“: Wir sind gut beraten, uns an das zu erinnern, was 1973 EU-Kommissar Dahrendorf gesagt hat: „Nationales Denken bei der Förderung von Wissenschaft ist das Hinderlichste, was man sich vorstellen kann“. Von einer solchen Praxis sind wir weit entfernt. Wir brauchen aber diesen Schritt sehr bald. Wir können keine europäische Humboldtstiftung sein, da wir aus deutschen Mitteln finanziert werden und den Auftrag haben, für Deutschland tätig zu werden. Es muss eine Veränderung eintreten. Europa muss die zukünftige Zielgruppe sein. Bei allen Entwicklungen muss man den Europäischen Forschungsraum mit berücksichtigen. Er muss mitgestaltet werden, weil die meisten Länder in Europa weit davon entfernt sind, sich so wie Deutschland in der Wissenschaft zu organisieren. Wenn es überall in Europa eine DFG gäbe, dann stünde der Europäische Forschungsraum positiver da. Deshalb muss er anvisiert werden, sofern die richtigen Randbedingungen bestehen.

Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Prof. Kleiner bitte.

Prof. Dr.-Ing. Matthias **Kleiner** (Deutsche Forschungsgemeinschaft): Zunächst werde ich auf die meines Erachtens wichtigsten Punkte eingehen.

Herr Kretschmer, seit der Zahlung der Programmpauschale an die DFG habe ich diese Anstrengung des Bundes in vielen Reden gewürdigt. Nochmals meine tiefe Dankbarkeit, insbesondere für die Bereitstellungen durch den Hochschulpakt 1 und 2. Auch Sie waren bei einigen Reden dabei. Die DFG und das System insgesamt sind sehr dankbar für die Programmpauschale.

Wenn man jetzt weiter über die Fragen nachdenkt, was der Bund unternehmen könnte, um die Finanzausstattung an den Hochschulen zu verbessern, wären fi-

nanzielle Hilfen ein probates Mittel. Im Vergleich zu anderen Staaten befindet sich Deutschland sicherlich nicht am Ende der Liste, es liegt aber auch nicht an der Spitze. Richten wir einmal den Blick in die USA. Unsere drei Partnerorganisationen NSF, NRH und NEH zahlen weitaus mehr. Das ist von Fach zu Fach unterschiedlich, zum Teil über 100 Prozent. Amerikanische Universitäten würden die DFG-Projekte nicht annehmen. Aus ihrer Sicht sind sie unterfinanziert. Sie würden sich die Frage stellen, woher sie die restlichen Finanzmittel bekommen sollen.

Zu der Frage „GAIN für den Europäischen Forschungsraum“: Ich bezweifle die Sinnhaftigkeit eines solches Vorhabens, weil man die Internationalisierung und Europäisierung nicht miteinander vergleichen kann. Wir befinden uns auf dem Weg zum Europäischen Forschungsraum. Innerhalb dieses Europäischen Forschungsraums müssen wir darauf achten, dass wir konkurrenzfähig und wettbewerbsfähig bleiben. Dieser Forschungsraum sollte aber möglichst offen sein. Denn würde man verfolgen, wie sich Deutsche in Europa bewegen und sie von Großbritannien wieder nach Deutschland zurückholen, würde dies meinem Gedanken eines offenen Europas widersprechen.

Daher muss man über andere Vernetzungen nachdenken wie bspw. auch eine Vernetzung von Postdocs in Deutschland und in Europa, nicht mit der Absicht des Zurückholens, sondern weil es sinnvoll ist, da man intensiver miteinander ins Gespräch kommt.

Herr Dr. Rossmann, ich glaube auch, dass man die Beschäftigung außerhalb des Wissenschaftssystems im Auge haben muss, um besser abwägen zu können. Aus diesem Grund müssen wir im Wissenschaftssystem wie auch in der Wirtschaft in der Lage sein, vergleichbare Verträge mit den entsprechenden Randbedingungen zu entwerfen. In diesem Zusammenhang entsinne ich mich auch an den Wissenschaftstarifvertrag, einen sehr wichtigen Aspekt.

Zu der Frage „Harvard in Deutschland und in Europa“: Ich war in Harvard auf der Konferenz „Where is the next Harvard“. Ich habe argumentiert, dass dies die Vernetzung von herausragenden Forschungseinrichtungen in Europa und in Deutschland sei. Es ist vor allem unter dem Aspekt der Vielfalt zu sehen. Meines Erachtens werden sich in Deutschland einige Institutionen auch zu solchen Spitzeninstitutionen entwickeln. Es ist nur anders, und diese Vielfalt sollten wir erhalten.

Herr Gehring, Sie haben die BRIC-Staaten angesprochen. Brasilien, Russland, Indien, China und einige andere Regionen sind äußerst wichtig. Daher hat die DFG auch den Fokus auf diese Länder gesetzt. Wir unterhalten dort Verbindungsbüros, um Wissenschaftler bei der Kooperation zu unterstützen, und auch bereit zu sein, wie in den USA zu verfahren.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank, und nun Herr Grothus bitte.

Ulrich **Grothus** (Deutscher Akademischer Austauschdienst): Vorweg eine kleine Richtigstellung: Ich habe nicht sagen wollen, dass der spannendste Wind der Wissenschaft in Amerika wehe. Vielmehr weht er an vielen Orten, und wir müssen uns darum bemühen, die Deutschen überall dorthin zu bringen, wo er im Ausland besonders gut weht und die Ausländer dahin zu holen, wo er in Deutschland besonders gut weht.

Herr Gehring, wir haben leider noch keine Nachfragesituation nach Auslandsstipendien für die von Ihnen genannten Länder. Wir würden uns diese aber wünschen. Wir werden werben und eine bessere Auswahlrelation schaffen. Unsere jungen Leute müssen intensiver wahrnehmen, dass bspw. aus der Volksrepublik China die zweit meisten wissenschaftlichen Publikationen stammen und nicht mehr aus Japan.

Was können wir außerdem von den USA lernen? Sicherlich zählen hierzu Gender, Diversity und ganz stark das Gefühl, dass man in der ersten Generation als Einwanderer ankommen kann. Hier machen wir auch in Deutschland Fortschritte. Mich hat aber in den USA immer besonders fasziniert, dass es Leute gibt, die als Erwachsene ins Land gekommen sind und sich in diesem Land zu Hause fühlen. Dieses Gefühl müssen wir in Deutschland noch stärker entwickeln.

Zu dem Aspekt der europäischen Dimension: Es ist richtig, dass wir das nicht merkantilistisch betreiben, auch nicht im transatlantischen Verhältnis. Trotzdem wollen wir Wissenschaftler aus Nordamerika nach Europa holen. Ich kann mir vorstellen, dass wir in die Netzwerke auch stärker Wissenschaftler einbeziehen, die in europäischen Ländern tätig sind.

Zum Schluss noch eine Sachinformation in Ergänzung zu dem, was Herr Prof. Kleiner gesagt hat. Die typischen indirekten Kosten, welche die amerikanischen Universitäten mit der Bundesregierung aushandeln, liegen normalerweise etwa zwischen 50 Prozent und 60 Prozent über den direkten Kosten. Das sollte man wissen. Die 20 Prozent -Finanzierung, die es seitens des Bundes gibt, sind bereits eine großartige Leistung, von der die Hochschulen sehr profitieren. Vielen Dank.

Vorsitzende: Frau Dr. Simons bitte.

Dr. Katja **Simons** (GAIN): Meine Vorredner haben das Thema GAIN für Europa schon angesprochen. Es ist wichtig, dass wir GAIN als Netzwerk und als Instrument verstehen, um mit deutschen Wissenschaftlern im Ausland in Kontakt zu bleiben. Dann kann man auch in anderen Ländern diese Netzwerke knüpfen. Wenn man GAIN nur als Rückkehrinstrument versteht, dann widerspricht es dem europäischen Mobilitätsgedanken. Insofern muss man betonen, dass GAIN ein Instrument für die Vernetzung ist, in das man Europa mit einbeziehen kann.

Zu der Frage, wie sich die deutschen und insbesondere auch die ostdeutschen Hochschulen bei den GAIN-Jahrestagungen positionieren: Sie sind nicht nur bei den Jahrestagungen, sondern auch bei der europäischen Karrieremesse in Boston, die im Winter stattfindet, sehr engagiert. Dank der Unterstützung des BMBF kommen immer mehr Hochschulen, die sich präsentieren und vorstellen. Was die ostdeutschen Hochschulen anbelangt, sind vor allem die Hochschulen aus Jena, Leipzig und Potsdam sehr stark vertreten. Sie positionieren sich einerseits wie die anderen Hochschulen und haben andererseits sowohl den Informationsstand als auch die Möglichkeit, sich in das Programm mit einzubringen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Dr. Schmitz, Sie haben das letzte Wort.

Dr. Kaja **Schmitz** (Karlsruher Institut für Technologie): Herr Schipanski fragte nach den Altersgrenzen: Es gab viele Programme mit Begrenzungen für Bewerber unter 35 Jahre, die an das konkrete Lebensalter anknüpften. Inzwischen liegen die Begrenzungen bei vier bis sechs Jahren nach der Promotion, abhängig von dem konkreten Programm. Das System wurde damit wesentlich flexibler. Wer vor dem Studium noch eine Ausbildung absolviert hat oder erst zu einem späteren Zeitpunkt beschlossen hat, überhaupt zu studieren, der liegt natürlich mit dem absoluten Lebensalter viel höher als jemand, der direkt nach dem Abitur an die Uni gegangen ist. Nichtsdestominder gibt es Gründe, aus denen man die eine oder andere Schleife läuft. Hier könnten die Altersgrenzen noch flexibler sein. In den USA gibt es einige Karrieren, die diesbezüglich sehr flexibel sind. Bei diesen wird nicht auf das Geburts- oder das Promotionsdatum des Bewerbers geachtet, vielmehr werden die einzelnen Schaffensstationen bewertet.

Zu dem Thema der Lehre: Herr Dr. Murmann, die Lehre ist keine unerträgliche Belastung, vielmehr ist es eine große Freude, mit Studierenden zu arbeiten. Der Unterschied besteht aber darin, dass man von Anfang an derart viele Lehrveranstaltungen hat, dass man sich kaum anderen Bereichen widmen kann. Gerade als Nachwuchswissenschaftler muss man sich einen wissenschaftlichen Ruf aufbauen. Natürlich ist es auch wichtig, ein bisschen Werbung in eigener Sache zu betreiben, sich bei den Studierenden bekannt zu machen, sie anzuwerben und die eigene Begeisterung an sie weiter zu geben. Es ist also nicht nur eine Last. Es bedeutet viel Arbeit, aber eine Arbeit, die man gerne macht.

Zu der Frage der Karriereperspektiven von Frauen: Meines Erachtens sind die Karriereperspektiven der Frauen einzig von der fachlichen Qualifikation abhängig. Man kann bspw. erkennen, dass sich der Frauenanteil bei Promovierenden an 50 Prozent annähert. Das ist einerseits eine Generationenfrage, andererseits ist es aber auch eine wichtige Rahmenbedingung, dass die Kinderbetreuung sichergestellt ist. Das ist zielführender als diverse Quotenprogramme. Es ist eine Frage der inneren Sicherheit, wenn man eine Familie gründet und gleichzeitig eine akademische Karriere startet. Wenn man weiß, dass in dieser Zeit die Kinder versorgt

werden und man sich der Karriere widmen kann, macht es dies für viele Frauen sehr attraktiv.

In meinem Bekanntenkreis beobachte ich, dass Familien entstehen, wenn auch Kinderbetreuungsprogramme vorhanden sind. Zudem wäre es auch sehr erfreulich, wenn mehr männliche Kollegen von ihrer Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch machen würden. Damit müssten nicht nur die jungen Damen die Kindererziehung tragen, sondern beide Partner gleichberechtigt. Das ist aber eine gesellschaftliche Frage, die in anderen Ländern bereits anders betrachtet wird.

Zur Frage der Kliniken oder der Chefarztkarriere: Ich bin Biochemikerin und habe keine einschlägigen Erfahrungen in diesem Bereich sammeln können. Bei vielen meiner Bekannten, die eine Chefarztposition anstreben, sehe ich, dass sie einer sehr hohen Belastung ausgesetzt sind. Man muss nicht nur das akademische Forschen und Lehren betreiben, sondern auch die Patientenbetreuung. Ferner muss man auch gegen sehr verkrustete hierarchische Strukturen ankämpfen. Ich glaube, dass eine Veränderung überwiegend aus der Ärzteschaft selbst kommen müsste. Eine Verbesserung der Bedingungen ist schon jetzt zu beobachten. Die Grenzen, als Arzt im Ausland zu bleiben, liegen sehr hoch, insbesondere weil man zusätzliche Prüfungen bestehen muss. Mittlerweile zeichnet sich ein Trend ab, nach Deutschland zurückzukommen. Durchlässigere und transparentere Strukturen könnten diesen Prozess sicherlich positiv beeinflussen.

Aus dem Ausland wird der europäische Arbeitsraum als sehr attraktiv eingeschätzt. Viele meiner Bekannten im Ausland sagen, dass wenn sie zurückgingen, würden sie nach Deutschland, aber auf jeden Fall in den Europäischen Forschungsraum gehen. Der Europäische Forschungsraum und die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten werden wahrgenommen. Auch existiert auch ein lebhafter Transfer. Allein die Möglichkeiten, mit dem Nachbarn intereuropäische Kooperationsprojekte jenseits der Grenze zu initiieren, sind sehr positiv.

Vorsitzende: Damit darf ich mich bei Ihnen, Frau Dr. Schmitz und bei Ihnen allen, die Sie uns heute informiert haben, ganz herzlich bedanken. Meines Erachtens lieferten sie uns eine kompakte Sichtweise, die nicht nur das Warum und das Weshalb GAIN eine gute Initiative ist, beleuchtete, sondern die uns auch die Erkenntnis vermittelt hat, worin die Schwachstellen des Wissenschaftssystems bestehen, vor allem, wie wir dem wissenschaftlichen Nachwuchs begegnen können. Ich bin überzeugt, dass wir einige dieser Aspekte in weiteren Gesprächen wieder aufgreifen werden. Nochmals ganz herzlichen Dank.

Damit ist die öffentliche Ausschusssitzung beendet. Ich darf alle Gäste, die nicht im Sekretariat angemeldet sind, bitten, den Sitzungssaal zu verlassen. Wir machen jetzt eine fünfminütige Pause und treffen uns dann zur weiteren Beratung wieder hier. Vielen Dank.

Ende der Sitzung: 11:34 Uhr

Ulla Burchardt, MdB
Vorsitzende

Bearbeiter: Christoph Große