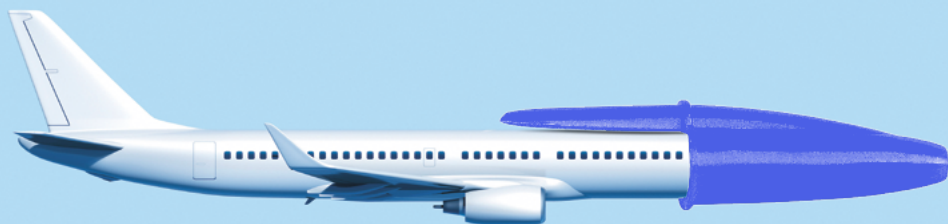

GLOBAL MINDS

Nr. 1/2026

Wübben Stiftung Wissenschaft

Internationale Berufungen



Grenzenlos
im Vorteil

W

GRENZENLOS IM VORTEIL

| | | |
|---|--|----|
| ● | Welcome Internationale Berufungen als strategischer Imperativ | 3 |
| ● | Money as a Decisive Factor Simon Marginson über akademische Mobilität | 4 |
| ● | Facts and Figures Internationalisierung in Zahlen (auch auf Seite 9, 13, 17 & 23) | 6 |
| ● | Mind the Gap Plädoyer für mehr Mut bei Berufungen von Marion Müller | 10 |
| ● | Well on Track Wie die Universität Mannheim erfolgreich rekrutiert | 14 |
| ● | The Next Level Myles W. Jackson über Stärken und Krise der USA | 18 |
| ● | Competing for Brains Strategien aus Australien, Niederlande, Schweiz | 20 |
| ● | Good to Go? Neun Fragen, die sich jede Berufungskommission stellen sollte | 26 |
| ● | Follow the Fellows Woher kommen die Geförderten der Stiftung? | 28 |
| ● | How We Work Stiftung, Förderprogramme & Impressum | 30 |

„After all, science is essentially international, and it is only through lack of the historical sense that national qualities have been attributed to it.“ Marie Curie (1867–1934)

Wissenschaft ist ein offenes System. Sie lebt von Inspiration, Kooperation und Wettbewerb – weltweit. Internationale Mobilität und Vernetzung sind essenziell für eine leistungsfähige Wissenschaft. Deutschland verfügt über ein starkes Wissenschaftssystem, einen hohen Grad an akademischer Freiheit und bietet eine gute Lebensqualität. Doch im globalen Koordinatensystem der Wissensproduktion wird das in Zukunft nicht mehr reichen. Deutsche Universitäten müssen sich im weltweiten Wettbewerb intensiver um herausragende internationale Wissenschaftler:innen bemühen.

Die Wübben Stiftung Wissenschaft versteht sich als ein strategischer Partner. Sie fördert Universitäten gezielt, um die weltweit besten Wissenschaftler:innen nach Deutschland zu holen – und unkonventionellen Ideen einen Raum zu geben. Dafür hat sie Förderprogramme entwickelt, die Professor:innen in verschiedenen Karrierephasen unterstützen und den Wechsel an eine deutsche Universität attraktiver machen. Mit Global Minds, dem neuen halbjährlich erscheinenden Magazin, lädt die Wübben Stiftung Wissenschaft zum Ideenaustausch ein und zeigt, wie internationale Berufungen am besten gelingen: durch eine ganzheitliche Herangehensweise, entschiedenes Engagement und eine ernstgemeinte Kultur der Offenheit.

Die erste Ausgabe von Global Minds eröffnet die Diskussion. Im Interview spricht der Hochschulforscher Simon Marginson von der University of Oxford über die sich wandelnde Weltkarte akademischer Exzellenz und die Folgen dieses Wandels für die Mobilität von Wissenschaftler:innen – auch für Deutschland. Der Journalist Andrew Curry hat für dieses Heft analysiert, welche Strategien die Schweiz, die Niederlande und Australien bei internationalen Berufungen erfolgreich gemacht haben. Die Universität Mannheim verrät, wie sie eine junge Spitzenforscherin für sich gewinnen konnte, und der US-Wissenschaftshistoriker Myles J. Jackson erklärt, weshalb Deutschland die alarmierenden Umbrüche des US-Wissenschaftssystems als Chance begreifen sollte. Die Rubrik Checklist richtet sich in der ersten Ausgabe an Berufungskommissionen: Welche Fragen sollten sie sich stellen, um globale Spitzenkräfte zu gewinnen? In den kommenden Ausgaben wird Global Minds zentrale Aspekte des Rekrutierungsprozesses systematisch vertiefen.

Für uns sind internationale Berufungen ein strategischer Imperativ für Exzellenz. Wer sie stärken will, muss Grenzen überwinden – organisatorisch, kulturell, gedanklich. Lesen Sie rein und reden Sie mit.



○ Marion Müller und Peter-André Alt (Sprecher), Geschäftsführung der Wübben Stiftung Wissenschaft

● Wir freuen uns, von Ihren Erfahrungen zu hören. Schreiben Sie uns an globalminds@w-s-w.org

MONEY AS A DECISIVE FACTOR



Wohin zieht es die klügsten Köpfe und weshalb? Der Hochschulforscher Simon Marginson von der University of Oxford beobachtet die sich wandelnde Weltkarte der akademischen Exzellenz und die Folgen für die internationale Mobilität von Wissenschaftler:innen. Im Interview mit Global Minds erklärt er auch, wie Deutschland es schaffen könnte, seine intellektuellen Stärken in globale Anziehungskraft zu verwandeln

Herr Marginson, Sie beobachten das globale Wissenschaftssystem seit vielen Jahren – wie haben sich die Kräfteverhältnisse in den letzten 20 Jahren verschoben?

Vieles hat sich gewandelt. Bis 2005 dominierte das US-amerikanische Wissenschaftssystem fast uneingeschränkt. In Europa stärkten die EU-Rahmenprogramme die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und damit die Forschungsuniversitäten. Europas Position in der hochzitierten Forschung verbesserte sich. Gleichzeitig stieg China rasant auf. Der Grund: Ein 1998 gestartetes Förderprogramm, das universitäre Ambitionen mit staatlicher Strategie und massiven Investitionen verband. Bereits 2005 waren Fortschritte sichtbar. Singapur folgte einem ähnlichen Weg. Damals glaubten viele im Westen nicht, dass ostasiatische Wissenschaft mit Europa oder den USA konkurrieren könnte – trotz klarer Anzeichen.

Wie hat sich die akademische Mobilität in den USA und Europa entwickelt?

Die USA zogen lange Zeit Talente aus aller Welt an, auch aus Europa und dem Globalen Süden. Ihre privaten Forschungsuniversitäten waren wirtschaftlich stark und galten über Jahrzehnte als Anziehungspunkt für internationale Forschende. Doch heute sind die USA deutlich verschlossener. Einwanderungsbeschränkungen, besonders unter Trump, senden negative Signale. Allein in den ersten zehn Monaten des vergangenen Jahres verloren 8.000 internationale Studierende ihre Visa. Immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler denken über einen Weggang nach – einige setzen ihn um. Europa zeigt sich im Ver-

gleich offener. Die EU-Rahmenprogramme haben länderübergreifende Forschungsteams etabliert und die Freizügigkeit innerhalb der EU erleichtert Mobilität. Länder wie Deutschland, die Niederlande, die Schweiz und Dänemark profitieren davon.

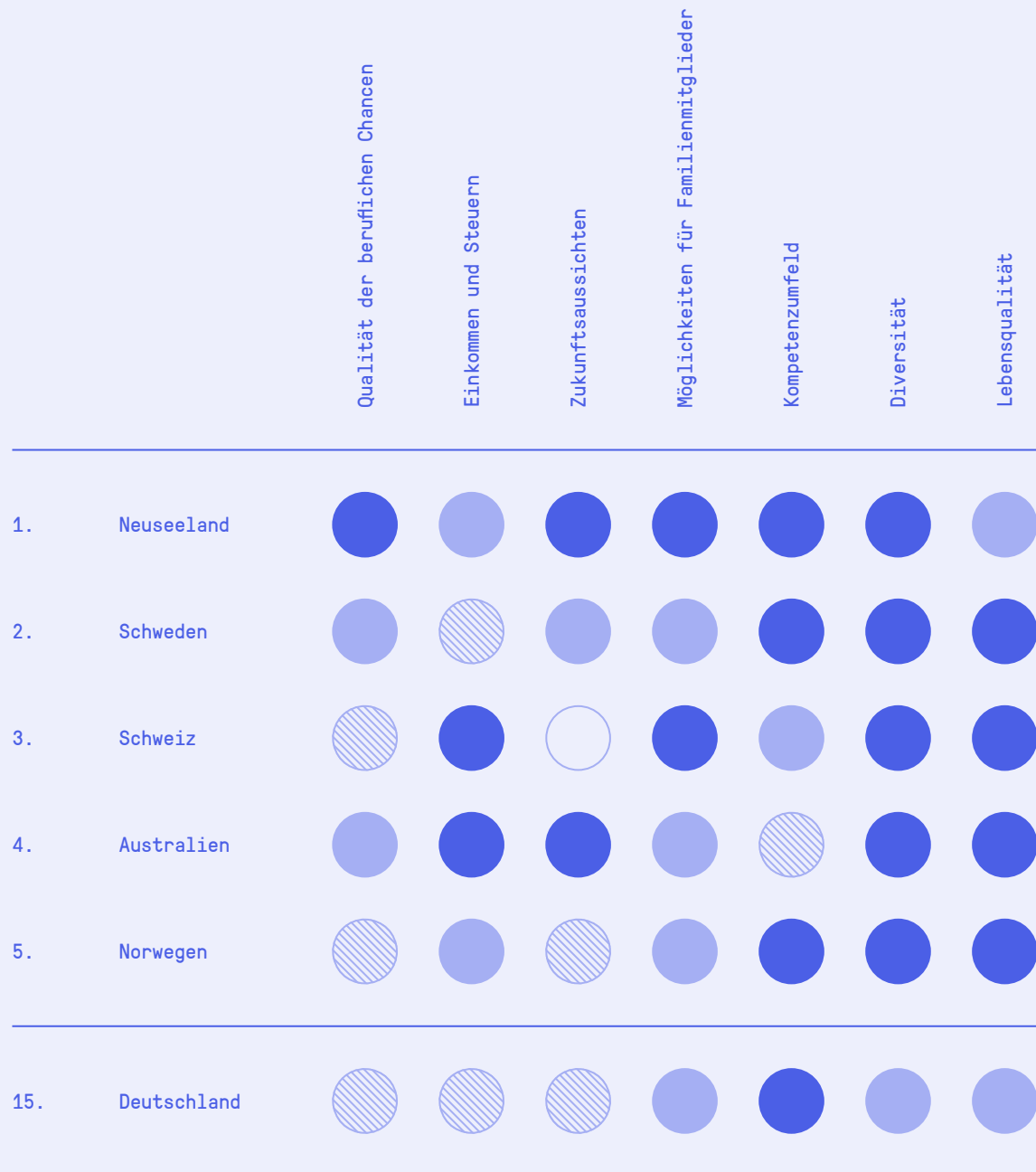
Und Großbritannien?

Vor dem Brexit war Großbritannien ein Magnet für europäische Talente. Doch nach 2020 änderte sich das deutlich. EU-Bürgerinnen und -Bürger kamen seltener, die Zahlen der Masterstudierenden, die seither die vollen Gebühren entrichten müssen, und der Promovierenden aus der EU sanken drastisch, ebenso die Rekrutierung für Lehr- und Forschungsstellen. Heute liegt die Zahl der EU-Doktorandinnen, -Doktoranden und Postdocs bei der Hälfte des früheren Niveaus. Eine restriktivere Migrationspolitik könnte diesen Trend verschärfen. Die Partei Reform UK, die derzeit in Umfragen führt, plant, die unbefristete Aufenthaltserlaubnis abzuschaffen, jährliche Visaverlängerungen einzuführen und hohe Gehaltsschwellen für den Verbleib im Land zu verlangen. Das würde viele Forschende vertreiben – und Deutschland sowie anderen europäischen Ländern Chancen eröffnen, Talente zu gewinnen.

Hat Chinas Aufstieg zu mehr internationalen Forschenden geführt?

Betrachtet man die Publikationsdaten, so ist der Einfluss der chinesischen Forschenden enorm: Rund 45 Prozent aller weltweiten Publikationen enthalten mindestens einen chinesischen Namen, wobei hierbei sowohl chinesische Staatsangehörige als auch Forschende chinesischer Herkunft

Übersicht OECD-Attraktivitätsindikatoren 2023 für hochqualifizierte Fachkräfte
Quelle: Bertelsmann Stiftung, OECD 2023



im Ausland gezählt werden. Das ist bemerkenswert. Die Abwanderung aus China verlangsamt sich derzeit, doch angesichts der Bevölkerungsgröße bleibt die Zahl der im Ausland Studierenden immer noch hoch. Die Mehrheit der Promovierten kehrt inzwischen jedoch zurück.

China fördert die Rekrutierung nicht-chinesischer Forscher durch Promotionsstipendien, vor allem für Afrika und den Globalen Süden. Führende Universitäten wollen mehr nicht-chinesische Professorinnen und Professoren einstellen, doch die Sprachbarriere bleibt ein Hindernis. Chinesisch erfordert jahrelanges Lernen, was die Mobilität begrenzt. Auslandschinesen lassen sich weitaus leichter rekrutieren.

Welche Länder sind ebenfalls auf dem Vormarsch?

Singapur investiert gezielt und hat sich im kleineren Maßstab als herausragender Forschungsstandort etabliert. Kanada könnte vom weniger einladenden Image der USA profitieren, hat jedoch die Rekrutierung ausländischer Studierender reduziert, was die Anziehungskraft auf Promovierende und Forschende mindert. Die Entwicklung in Indien erfolgt immer noch in Zeitlupe. Die Wirtschaft wächst schneller als das fragmentierte und unterfinanzierte Hochschulsystem. Spitzenkräfte wandern weiterhin ins Ausland ab. Früher oder später werden sich das Hochschul- und das Wissenschaftssystem Indiens jedoch weiterentwickeln.

Welche Argumente gibt es denn für Internationalisierung – steigert sie Forschungsqualität?

Die Antwort lautet: ja und nein. Die Realität entzieht sich einer eindeutigen Verallgemeinerung. Durchbrüche entstehen oft aus enger, lokaler Zusammenarbeit. Wenn Menschen in derselben Institution arbeiten und Kultur teilen, es ein starkes gemeinsames Wissen gibt sowie ein großes gegenseitiges Vertrauen, dann fließen interdisziplinäre Ideen leichter. Andere Innovationen, insbesondere innerhalb desselben Fachgebiets, profitieren von internationaler Vielfalt. Die Arbeit über kulturelle Grenzen hinweg kann Annahmen hinterfragen und neue Ideen anstoßen.

Internationalisierung erweitert zudem den Talentpool oft um ein Vielfaches. Das ist ihr eindeutiger Mehrwert und allein dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Exzellenz. Der

„Menschen reagieren sensibel auf Gehaltssignale – oft stärker, als sie sollten.“

entscheidende Punkt ist: Wissenschaft und Forschung sind ihrem Wesen nach universell. Wenn man die internationale Vernetzung verliert, stagniert man letztlich. Selbst wenn Durchbrüche lokal erzielt werden, was in großen Forschungssystemen oft der Fall ist, ist es entscheidend, global vernetzt zu bleiben.

Hat Deutschland die Voraussetzungen, ein Magnet für globale Talente zu werden?

Die Exzellenzinitiative hat die egalitäre Logik des deutschen Systems nicht überwunden: Jede Universität soll gut sein, jede Promotion stark. Diese Tradition ist robust, aber unterfinanziert. Der Föderalismus, der oft auf den kleinsten gemeinsamen Nenner hinausläuft, bremst zusätzlich. Eine deutliche Erhöhung der Grundfinanzierung würde die Universitäten stärken, sowohl als eigenständige Institutionen als auch in Kooperation mit der Max-Planck-Gesellschaft. Es besteht kein Zweifel: Deutschland verfügt über das Talent und die organisatorische Fähigkeit, ein dynamisches Kraftzentrum zu werden. Doch ohne deutlich umfangreichere Finanzierung bleibt das Potenzial ungenutzt. Letztlich lenkt Geld die globalen Talentströme – vorausgesetzt, die Migrationsregeln erlauben Mobilität.

Welche Hürden sehen Sie für internationale Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland?

Die Sprache ist sicherlich die größte Barriere. Anglophone Forschende lernen selten andere Sprachen. Auch die starren Gehaltsstrukturen

mindern die Wettbewerbsfähigkeit. Die USA können Spitzenkräfte mit flexiblen Gehältern locken, Deutschland nicht. Der entscheidende Faktor für das Anwerben von Spitzenkräften bleibt Geld und dessen strategischer Einsatz. Britische Einrichtungen konnten beispielsweise nach dem Brexit 2016, oder auch nachdem Trump die amerikanischen Universitäten angegriffen hatte, keine Amerikaner anwerben, weil die britischen Gehälter nur 60 Prozent des US-Niveaus betragen. Menschen reagieren sensibel auf Gehaltssignale – oft stärker, als sie sollten.

Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, dass deutsche Universitäten beim Werben um internationale Talente die deutschen Vorzüge wie die akademische Freiheit oder den Beamtenstatus für Professoren hervorheben.

Welche Rolle spielen die Berufungsprozesse?

Man braucht eine wirklich weltoffene „Eingangstür“: Internationale Mitglieder in Auswahlkommissionen, sichtbar leistungsorientierte Verfahren und ein Umfeld, das Offenheit vermittelt. Eine zunehmende Zahl internationaler Einstellungen kann mit der Zeit die Rekrutierungskultur verändern. Zudem erschweren die Sprachvorgaben bei der Lehre die Rekrutierung: Wenn Studierende im Grundstudium Anspruch auf Lehre auf Deutsch haben, erhöht die Einstellung einer Person ohne ausreichende Deutschkenntnisse die Arbeitsbelastung der anderen. Das macht Kommissionen risikoavers.

Welche Schritte sollte Deutschland unternehmen, um Talente anzuziehen?

Aus meiner Sicht sollten drei wichtige Themen im Fokus stehen. Erstens: Deutschland müsste die Mobilitätsförderung ausbauen – etwa durch Wohnkostenzuschüsse, Umzugshilfen und Integrationsangebote wie Sprachkurse und Familienunterstützung. Das würde die Menschen enorm motivieren, nach Deutschland zu kommen. Zweitens sollten Dual-Career-Optionen geschaffen werden. Die USA sind in dieser Hinsicht führend. Sinnvolle Jobs für Partnerinnen und Partner erleichtern akademischen Familien den Umzug. Drittens braucht es eine Anschubfinanzierung für Forschende. Startförderung gibt Neuberufenen Zeit, sich zu etablieren und sich um größere Stipendien zu bewerben. Deutschland ist intellektuell und gesellschaftlich sehr attraktiv, doch es strahlt nicht auf den ersten Blick. Eine starke Mobilitätsförderung könnte das ändern.

„Internationalisierung erweitert den Talentpool oft um ein Vielfaches. Das ist ihr eindeutiger Mehrwert und allein dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Exzellenz.“

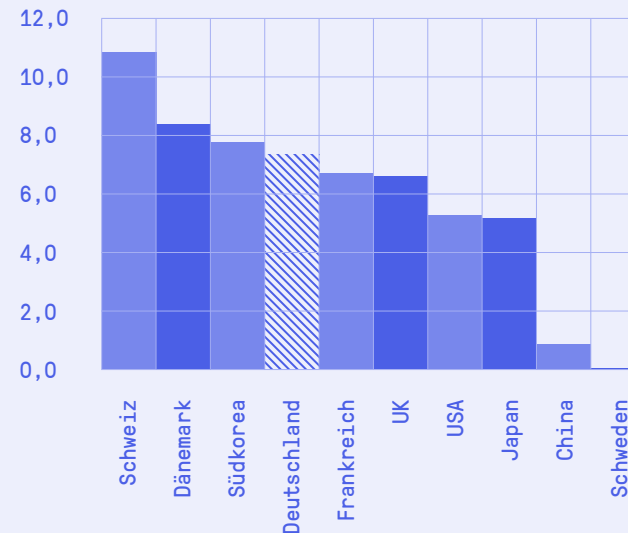


Simon Marginson

Simon Marginson ist Professor für Hochschulbildung an der University of Oxford und war Direktor des Centre for Global Higher Education in Oxford. Seine Forschungsschwerpunkte sind globale Hochschulbildung, Universitäten, Wissenssysteme, Chancengerechtigkeit und öffentliche Politik mit Fokus auf Globalisierung und Universitäten als öffentlichem Gut.

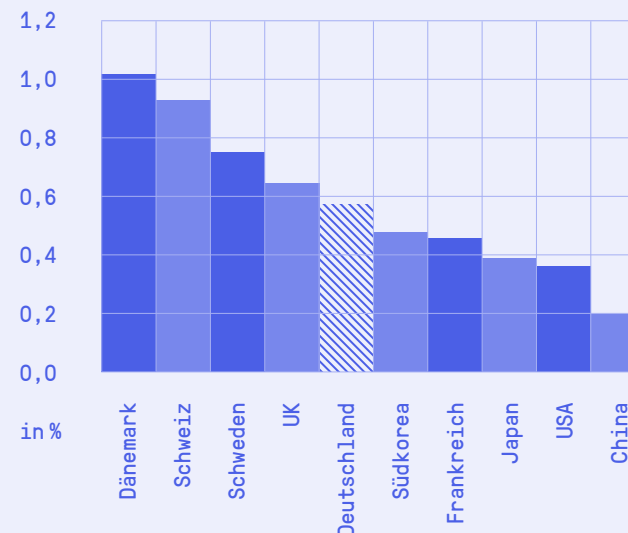
Internationale Patentanmeldungen aus dem Hochschulbereich je 10 Mrd. \$ BIP

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2017–2021 kumuliert, Anmeldersitz, fraktionale Zählweise, Berechnungen auf Basis Haag et al., 2024; Statistisches Bundesamt, 2022)



Ausgaben für Bildungseinrichtungen im Tertiärbereich als Prozentsatz des BIP, 2022

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (OECD, 2024, Main Sciences and Technology Indicators; UK und Schweiz: 2021)



Internationale Patentanmeldungen einzelner Hochschulen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (auf Basis Haag et al., 2024)

Bei der Patentleistung einzelner Hochschulen dominieren US-amerikanische Einrichtungen klar: Von den 1.767 patentaktiven Hochschulen der IW-Patentdatenbank belegen sie die ersten sechs Plätze, unter den Top 20 finden sich insgesamt elf. Das Vereinigte Königreich ist mit zwei Einrichtungen in den Top 20 vertreten, ebenso Japan und die Schweiz. Auf den Plätzen 18 bis 20 folgen Belgien, Saudi-Arabien und Deutschland mit jeweils einer Einrichtung. Global stammen 21 Prozent aller Patentanmeldungen aus dem Hochschulbereich von privaten Institutionen. In den USA liegt dieser Anteil bei 44 Prozent, in Deutschland bei 0,2 Prozent.

Anzahl der Patente pro Hochschule

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft-Patentdatenbank (2017–2021 kumuliert, Anmeldersitz, fraktionale Zählweise)

| | |
|--|------|
| University of California System | 1179 |
| Harvard University | 1067 |
| University System of Ohio | 476 |
| University of Texas System | 443 |
| Cornell University | 420 |
| Stanford University | 408 |
| University of Oxford | 360 |
| Massachusetts Institute of Technology (MIT) | 322 |
| University of Michigan (U-M) | 319 |
| University of Pennsylvania (UPenn) | 300 |
| Osaka University | 271 |
| École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) | 259 |
| University of London (UoL) | 259 |
| Swiss Federal Institute of Technology in Zurich (ETH Zurich) | 237 |
| University of North Carolina System (UNC System) | 230 |
| University of Tokyo (UTokyo) | 229 |
| State University System of Florida | 228 |
| KU Leuven (Katholieke Universiteit Leuven) | 214 |
| King Abdullah University of Science and Technology (KAUST) | 212 |
| Technische Universität München | 211 |

MIND THE GAP

Internationale Spitzenforscher:innen stehen für Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit. Um möglichst viele von ihnen für Deutschland zu gewinnen, müssen wir internationale Berufungen an den Universitäten strukturell verankern. Nur so können sie vom Ausnahmefall zur Regel werden. Ein Plädoyer von Marion Müller, Geschäftsführerin der Wübben Stiftung Wissenschaft

Begriffe wie Internationalisierung und Welttoffenheit sind in deutschen Universitätsstrategien selbstverständlich. Slogans wie „Excellence through Diversity“ und, ja, auch „Global Minds“ keine Seltenheit. Das Interesse an den weltweit Besten ist groß. Doch bei internationalen Berufungen zeigt sich ein Paradox: Obwohl sie politisch und strategisch gewollt sind, bleiben sie die Ausnahme. 2023 betrug der Anteil ausländischer Professor:innen an deutschen Universitäten gerade einmal 10,7 Prozent, wobei nicht differenziert wird zwischen Professor:innen, die durch internationale Rekrutierung aus dem Ausland gewonnen wurden, und solchen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die bereits im Land waren. Bezogen auf alle Hochschularten, also auch Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Kunst und Musik, war der Anteil mit 8 Prozent sogar noch deutlich geringer.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft demnach eine Lücke, die den deutschen Wissenschaftsstandort langfristig schwächen könnte. Trotz klarer Bekenntnisse zur Bedeutung internationaler Talente bewegen wir uns bei Berufungen in strukturellen Spannungsfeldern: Wir streben Exzellenz an, bestehen aber auf „verfahrensimmanenter Gleichbehandlung“ und „kultu-

reller Passung“. Wir wollen internationale Diversität, besetzen Berufungskommissionen jedoch oft homogen. Wir streben eine „Bestenauslese“ an, kennen die Besten aber oft schon vorher. Wir wollen faire Begutachtungen, wählen als Gutachter:innen jedoch oft Wissenschaftler:innen, die unsere Auswahl nicht in Frage stellen. Wir wollen eine Willkommenskultur, sind aber weit davon entfernt, internationalen Talenten den Einstieg zu erleichtern. Wir wollen zügig berufen, doch unsere Verfahren dauern im internationalen Vergleich oft lang. Dies alles benachteiligt internationale Kandidat:innen.

Die Folgen könnten für Deutschland weitreichender sein, als uns lieb ist. Angesichts des intensiver werdenden globalen Wettbewerbs um Hochqualifizierte können sich die mobilen Besten das attraktivste Zielland aussuchen. Die OECD-Studie „Indicators of Talent Attractiveness“¹ von 2023 zeigt: Gewinner sind Staaten, die aktiv um Hochqualifizierte werben und ihnen unschlagbare Gesamtpakete bieten. Die Chancen hochqualifizierter ausländischer Akademiker:innen auf Jobs entsprechend ihrer Kompetenzprofile sind in Deutschland im Vergleich zu anderen erfolgreichen OECD-Staaten weniger gut ausgeprägt. Wenn Deutschland zu den Gewinnerländern

„Universitäten müssen die organisatorischen, strukturellen und kulturellen Voraussetzungen schaffen, damit internationale Spitzenberufungen zur Regel werden und ihre volle Wirkung entfalten können.“

gehören will, müssen wir internationale Berufungen konsequent und strategisch angehen. Wichtig sind klare Zielsetzungen für die internationale Rekrutierung, international anschlussfähige Berufungsverfahren sowie professionell aufgestellte Unterstützungsstrukturen.

Internationale Wissenschaftler:innen brauchen hierzulande bessere Startchancen. Dafür müssen wir ihre Bedürfnisse in Verfahren und Prozessen von der Ausschreibung bis zum Vertragsabschluss berücksichtigen, aber auch darüber hinaus, wenn sie ankommen, sich eingewöhnen und mit ihrer Forschung beginnen. Eine Ella Exzellent, die von Boston nach Bamberg wechselt, muss vergleichbare Startvoraussetzungen haben wie ein Boris Brilliant, der von Bonn nach Bamberg berufen wird. Trotz des Systemwechsels. In der Praxis hat das seine Tücken, doch es gibt zahlreiche Beispiele an deutschen Universitäten, die zeigen, wie internationale Berufungen erfolgreich verlaufen können ↪ S. 14.

Um all dies zu erreichen, brauchen wir eine ehrliche Debatte über internationale Berufungen und Mut zur Veränderung. Internationale Exzellenz setzt institutionelle Bereitschaft voraus: Universitäten müssen die organisatorischen, strukturellen und kulturellen Voraussetzungen schaffen, damit internationale Spitzenberufungen zur Regel werden und ihre volle Wirkung entfalten können. Wir benötigen transparente Verfahren und Prozesse, mehrsprachige Verwaltungsstrukturen und flexible Karrierewege. Aber auch eine Haltung, die Internationalität nicht als Etikett, sondern als Ressource begreift, sowie eine Willkommenskultur, die echte Teilhabe am (nicht nur akademischen) Leben in Deutschland ermöglicht. So können deutsche Universitäten den Anspruch einlösen, international offen und global wettbewerbsfähig zu sein. Lassen Sie uns die Lücke gemeinsam schließen!



○ Marion Müller

● Marion Müller ist Geschäftsführerin der Wübben Stiftung Wissenschaft. Zuvor war sie zwölf Jahre Geschäftsführerin der Einstein Stiftung Berlin. Von 2006 bis 2010 leitete sie das Nordamerika-Büro der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

1 <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>

○ Internationales Wissenschaftspersonal und internationale Professor:innen in Deutschland

Quelle: Wissenschaft weltoffen 2025, alle Hochschularten (Statistisches Bundesamt, Personalstatistik Hochschulen)



↑ Anteil (2013–2023) des internationalen Wissenschaftspersonals am gesamten Wissenschaftspersonal



↑ Anteil (2013–2023) der internationalen Professor:innen an allen Professuren

○ Professuren in Zahlen

44%

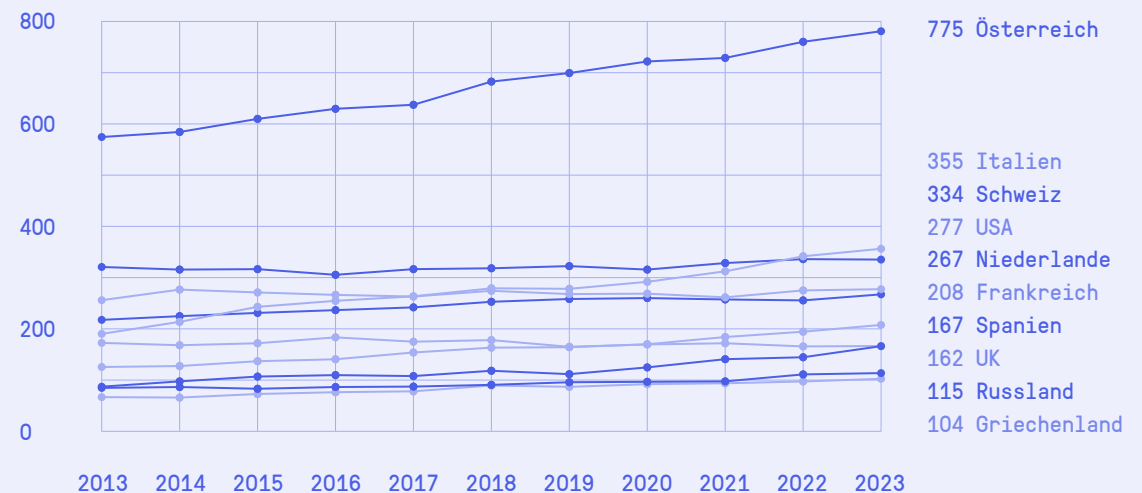
der Hochschulprofessuren müssen in Deutschland bis 2033 neu besetzt werden.
Quelle: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung

27%

der internationalen Professor:innen an deutschen Hochschulen kamen 2023 aus dem deutschsprachigen Ausland (Österreich, Schweiz)
Quelle: Wissenschaft weltoffen 2025

○ Internationale Professor:innen in Deutschland nach wichtigsten Herkunftsländern

Quelle: Wissenschaft weltoffen 2025 (Statistisches Bundesamt, Personalstatistik Hochschulen)



WELL ON TRACK



Die Universität Mannheim hat 2025 die Informatikerin Pooja Rani für sich gewonnen. Die junge Spitzenforscherin kommt von der Universität Zürich nach Mannheim, wo sie zum Sommersemester 2026 eine unbefristete W3-Professur für Informatik antritt. Global Minds gibt Einblicke in das klug geplante Berufungsverfahren

Wann und mit welchem Ziel begann der Rekrutierungsprozess?

Das wichtigste Ziel zum Zeitpunkt der Ausschreibung im August 2024 war natürlich, die beste Forscherin beziehungsweise den besten Forscher für die Universität Mannheim zu gewinnen. Die erfolgreiche Berufung von Pooja Rani auf die W3-Professur für Informatik war für die Hochschulleitung strategisch besonders bedeutsam, da sie mit ihrer Person und ihrem Forschungsprofil darüber hinaus auch zur weiteren Internationalisierung der Universität beiträgt. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung lag der Anteil internationaler Wissenschaftler:innen an der Universität Mannheim bei 20,8 Prozent, bei den Professuren hatten 10 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Welche anfänglichen Schritte und Strategien waren entscheidend für den Erfolg?

Hochschulleitung und Fachbereich haben bei der Berufung an einem Strang gezogen und die Berufung von Pooja Rani mit vereinten Kräften vorangetrieben. Professuren müssen an der Universität Mannheim grundsätzlich international ausgeschrieben werden. Um eine Person mit exzellentem fachlichem Profil zu berufen, wurde breit ausgeschrieben, neben den üblichen Kanälen (z. B. ZEIT, academics, Deutscher Hochschulverband) wurde auch über Informatik-Mailinglisten auf Deutsch und Englisch kommuniziert. Darüber hinaus hat der Fachbereich alle weiteren Netzwerke aktiviert und geeignete Kolleg:innen im In- und Ausland gezielt angeschrieben. Der Anteil an Bewerbungen mit ausländischer Staatsangehörigkeit lag bei 36 Prozent, hiervon waren sechs Prozent österreichische und Schweizer Staatsbürger.



○ Pooja Rani

● Die Informatikerin Pooja Rani erforscht, wie Software verständlicher, leichter nutzbar und nachhaltiger gemacht werden kann. Sie wechselt zum Sommersemester von der Universität Zürich an die Universität Mannheim. Zuvor hat sie an der Universität Bern promoviert und in verschiedenen Software-Unternehmen gearbeitet.

Welche Hindernisse mussten überwunden werden?

Während des Verfahrens wurde deutlich, dass internationale Wissenschaftler:innen häufig durch das hohe Lehrdeputat deutscher Professuren abgeschreckt sind. Sie erwarten zudem – und dies gilt auch gerade in der Karrierephase, in der sich Pooja Rani befindet – die Möglichkeit, sich auf ihre Forschung konzentrieren zu können. Da sich am Lehrdeputat aufgrund gesetzlicher Vorgaben nur in geringem Maße etwas ändern lässt, war eine attraktive Ausstattung für die Rekrutierung von Pooja Rani umso wichtiger. Dies wurde durch die Förderung der Wübben Stiftung Wissenschaft ermöglicht.

Wodurch konnte die Kandidatin schließlich überzeugt werden?

Gerade in der Informatik ist es eine große Herausforderung, eine der wenigen Top-Kandidatinnen zu gewinnen, da diese auf dem internationalen Stellenmarkt stark umworben sind. Entscheidend für den Erfolg war, dass die Universität Mannheim an Pooja Rani ein exzellentes, international konkurrenzfähiges Angebot richten konnte. Drei Faktoren waren dabei entscheidend: Erstens hat die Universität die Professur von vornherein unbefristet ausgeschrieben, und zweitens konnte sie mit Hilfe strategischer Eigenmittel und der Appointment-Accelerator-Förderung der Wübben Stiftung Wissenschaft der Kandidatin eine exzellente Ausstattung anbieten.

Insbesondere im Bereich der Forschungsinfrastruktur waren die Erwartungen von Pooja Rani sehr hoch. Die Universität konnte dank der Fördergelder eine optimale Rechnerinfrastruktur und Zugang zu High Performance Computing sowie ein Team anbieten, das deutlich mehr Personal als im Normalfall umfasst. Drittens befindet sich die Universität in der attraktiven Metropolregion Rhein-Neckar, was unter anderem eine enge Zusammenarbeit mit Softwarefirmen wie SAP oder Huawei ermöglicht.

Wie wurden Sprachhürden im Verfahren berücksichtigt?

In Berufungsverfahren stellt die Universität Mannheim es den Bewerber:innen grundsätzlich frei, ob sie die Gespräche auf Deutsch oder Englisch führen möchten. Im Fall von Pooja Rani fanden die Berufungsverhandlungen auf Englisch statt, und

damit fühlten sich alle Beteiligten wohl. Dass auch die Lehre im Fachbereich Informatik zu großen Teilen in englischer Sprache stattfinden kann, war für die Kandidatin ebenfalls ein wichtiger Punkt.

Wie erleichtert die Universität der Kandidatin den Einstieg in Universitätsleben und Alltag?

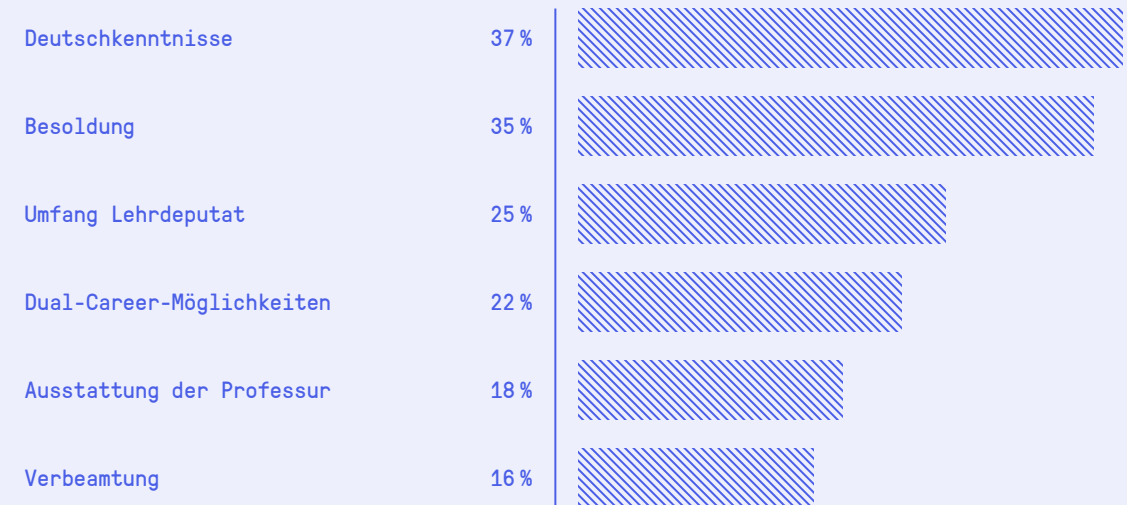
Die Universität Mannheim hat für Frau Rani ein über den Standard hinausgehendes Welcome Package geschnürt. Es beinhaltet ein individuelles Sprach-Coaching, die Teilnahme am Leadership-Programm der Mannheim Business School sowie ein individuelles Führungscoaching. Pooja Rani wird am Fachbereich zudem einen persönlichen Mentor haben, damit die Besonderheiten des deutschen Wissenschaftssystems keine Hürde für sie darstellen. Das Welcome Center der Universität wird sie bei der Wohnungssuche und bei Behördengängen unterstützen. Die Förderung der Stiftung erlaubt unter anderem auch die Übernahme der Kosten für einen englischsprachigen Makler und einen Steuerberater.

Fakten zur Berufung

- Art des Verfahrens: vorgezogene Neubesetzung für unbefristete Professur für Informatik (W3)
- Dauer des Verfahrens: 13 Monate von August 2024 bis September 2025
- Start der Professur: April 2026
- Anzahl der Bewerbungen: 33
- Anteil internationaler Bewerber:innen: 36 %
- Förderung durch: Wübben Stiftung Wissenschaft (Appointment Accelerator), Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Die drei größten Herausforderungen bei internationalen Berufungen laut Hochschulleitungen

Quelle: HRK-Advance Befragung 2022



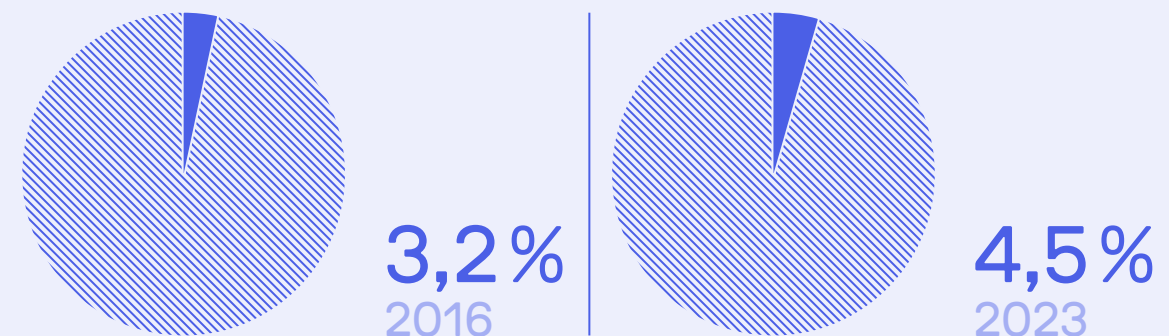
Weitere Herausforderungen bei internationalen Berufungen

Quelle: Workshop-Rückmeldungen WSW 2024/2025

- Berufungsvorschriften
- internationale Sichtbarkeit der Universität/Fakultät
- Flexibilität des akademischen Systems
- Verfahrensdauer und -transparenz
- Diskrepanz zwischen Leistungsparametern
- Onboarding internationaler Fachkräfte
- bürokratische Hürden
- Englischkenntnisse des Verwaltungspersonals

Anteil des internationalen Verwaltungspersonals an deutschen Hochschulen

Quelle: Wissenschaft weltoffen 2025 (Statistisches Bundesamt, Statistik des Hochschulpersonals; DZHW-Berechnungen)



THE NEXT LEVEL

Die Stärke der amerikanischen Wissenschaft basiert auf ihren international ausgerichteten Universitäten. Deutschland sollte die Krise in den USA nutzen, um ins nächste Level der akademischen Internationalisierung aufzusteigen – und insbesondere junge, talentierte Forscher:innen für sich zu gewinnen

Als ich an einem frischen Herbstmorgen über das idyllische Gelände des Institute for Advanced Study (IAS) in Princeton schlenderte, kam ich an den Büros von Wissenschaftlern vorbei, die kurz nach der Gründung des Instituts im Jahr 1930 hierhergekommen waren: Albert Einstein, John von Neumann, Hermann Weyl, Kurt Gödel, um nur einige zu nennen. Diese Wissenschaftler waren Ausländer: Die meisten von ihnen waren vor dem Dritten Reich geflohen. Und das IAS ist nach wie vor sehr international. Nur drei von sieben Professor:innen der School of Historical Studies wurden in den Vereinigten Staaten geboren. Und von den fünf Fields-Medaillengewinnern am IAS wurde nur einer – Ed Witten – hier geboren.

Ausländische Professor:innen waren auch für meine Ausbildung von entscheidender Bedeutung. Zwei meiner Mentoren flohen aus Nazideutschland, der Physiker Hans Bethe und der Chemiker Roald Hoffmann, viele meiner Assistenten für die Lehre kamen aus China und Indien. Und

sowohl die Bachelor- als auch die Masterstudierenden und Doktorand:innen in meinem Umfeld hatten durchweg sehr unterschiedliche kulturelle und geografische Hintergründe.

Eine derart internationale Gemeinschaft war schon immer die Stärke der amerikanischen Wissenschaft und hat sie zur weltweit führenden Wissensnation gemacht. Als ich nach Deutschland kam, war ich daher zugegebenermaßen überrascht, wie wenig international deutsche Fakultäten sind. Manchmal denke ich, dass deutsche Universitäten Internationalität als die Rückholung gut qualifizierter Deutscher nach Deutschland definieren. Das ist zwar ein lobenswertes Ziel, aber bei Weitem nicht ausreichend.

Es ist jetzt an der Zeit, dass deutsche Universitäten das nächste Level anstreben und entschieden internationaler werden. Die aktuelle Krise in der amerikanischen Wissenschaft wurde im letzten Jahr ausführlich dokumentiert. Viele Universitäten sind von den Kürzungen der

Trump-Regierung betroffen. Die Stanford University beispielsweise gab im August bekannt, dass sie aufgrund der Politik Trumps 340 Angestellte entlassen wird.¹ Die Johns Hopkins University hat über 800 Millionen Dollar an Forschungsgeldern verloren, die von USAID bereitgestellt worden waren. Neunzig weitere Zuschüsse wurden von anderen Regierungsbehörden gekürzt, was die Universität weitere 50 Millionen Dollar kostete.² Und die School of Arts and Sciences der Harvard University, die tapfer gegen Trumps Verwaltungspolitik kämpft, verkündete ein laufendes strukturelles Defizit von 350 Millionen Dollar, was etwa 20 Prozent ihres Betriebsbudgets entspricht.³ Solche Defizite haben direkt dazu geführt, dass eine Reihe führender Universitäten entweder die Zahl der künftigen Einstellungen begrenzt oder einen vollständigen Einstellungsstopp verhängt hat.

Das ist bedauerlich und erschreckend. Warum aber sollte Deutschland nicht alles daran setzen, Wissenschaftler:innen, die normalerweise in die USA gehen würden, für eine Karriere an einer deutschen Universität zu gewinnen? Im Fokus stehen vermutlich besonders Akademiker aus Indien und China. Dabei sollte Deutschland sich vor allem auf Postdocs und Nachwuchswissenschaftler:innen konzentrieren. Denn „namhafte“ US-Forschende sind teuer und können launenhaft sein. Die Jüngeren hingegen sind flexibler, mobiler und haben auf lange Sicht womöglich ein größeres Potential. Um es im kapitalistischen Geiste zu sagen: Sie sind eine geringe Investition mit hoher Rendite. Derzeit erhalten viele von ihnen in den USA in einigen Disziplinen stark gekürzte oder gar keine Fördermittel mehr. Das wäre eine Win-win-win-Situation: für die Forschung, die jungen Talente und für die deutschen Universitäten. Auch wenn das manche Wissenschaftsvertreter:innen in Deutschland nicht hören wollen.

Ein Fehler wäre es, den Blick nur auf Naturwissenschaften und Technik zu richten. Wir sollten nicht vergessen, dass Erwin Panofsky, der renommierte Kunsthistoriker, der vor den Nazis floh, ein führender Wissenschaftler am IAS war, dessen weltweiter Einfluss bis heute enorm ist. Angesichts der zahlreichen Krisen auf der ganzen Welt können Geistes- und Sozialwissenschaften uns helfen, solche Dilemmata zu verstehen und uns mit ihnen in aller Tiefe auseinanderzusetzen. Echte Internationalität bringt eben nicht nur bessere Ideen, Innovationen, und Einsichten mit sich, sondern eine Vielzahl von Perspektiven – sie ist eine Bereicherung auf allen Ebenen.



○ Myles W. Jackson

● Myles W. Jackson ist Ernst and Elisabeth Albers-Schönberg Professor in the History of Science und Director of the School of Historical Studies am Institute for Advanced Study, Princeton, USA

1 <https://www.reuters.com/world/us/stanford-university-lays-off-over-360-employees-citing-trump-policies-2025-08-06>

2 <https://president.jhu.edu/messages/2025/06/02/updates-on-federal-actions-and-budget-planning>

3 <https://www.thecrimson.com/article/2025/11/5/fas-structural-deficit>

COMPETING FOR BRAINS



Internationale Talente sind entscheidend für die Innovationskraft eines Wissenschaftsstandorts. Ein Blick auf Strategien in den Niederlanden, Australien und der Schweiz zeigt, welche politischen Weichenstellungen, Anreize und Reformen den globalen Wettbewerb um Spitzenkräfte mitentscheiden

In den letzten 20 Jahren haben Universitäten weltweit immer mehr internationale Forschende und Lehrende angeworben – aus gutem Grund. Studien zeigen:¹ Wissenschaftler:innen mit internationaler Erfahrung sind produktiver und knüpfen leichter Kooperationen im Ausland. Internationale Forschende vermitteln Studierenden neue Perspektiven und bereiten sie auf eine zunehmend globalisierte Welt vor. Wer die besten Talente gewinnen will, muss über Landesgrenzen hinausblicken.

Im Jahr 2023 beschäftigte Deutschland etwas mehr als 4.000 internationale Professor:innen,² was jedoch gerade mal 8 Prozent der gesamten Professorenenschaft an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen ausmacht. Zählt man das gesamte wissenschaftliche Personal, liegt der Anteil bei 15 Prozent. Zum Vergleich: In den Niederlanden und Australien liegt dieser Anteil bei fast 50 Prozent. An Schweizer Universitäten haben 45 Prozent aller akademischen Angestellten einen ausländischen Pass.³

Was macht diese Länder so erfolgreich in der Internationalisierung? Ein Patentrezept gibt es sicherlich nicht: Es braucht Reformen und politische Veränderungen auf allen Ebenen. Erfolgreiche Universitäten setzen unter anderem auf gezielte Rekrutierung im Ausland und die Unterstützung von Dual-Career-Paaren. Nationale Maßnahmen wie international wettbewerbsfähige Vergütungspakete, vereinfachte Visaverfahren oder englischsprachige Studiengänge schaffen den Rahmen. Und manchmal resultiert ein hoher Anteil internationaler Wissenschaftler:innen auch aus politischen Entscheidungen in anderen Bereichen, beispielsweise aufgrund einer Ausweitung der Angebote für internationale Studierende, die dann im Hochschulsystem bleiben.

Wir haben Expert:innen aus drei Ländern mit besonders hohem Anteil internationaler Wissenschaftler:innen gefragt, wie es ihren Uni-

versitäten gelungen ist, globale Talente anzuziehen, und welche Lehren sich daraus für Deutschland ergeben.

Niederlande – Pragmatismus und politischer Wille

Kaum ein Land hat sein Hochschulsystem so entschlossen internationalisiert wie die Niederlande. Seit 2003 hat sich die Zahl der nicht-heimischen Mitarbeitenden an den Universitäten des Landes mehr als verdoppelt; an einigen beträgt sie mittlerweile über 60 Prozent. Evelien Hack arbeitet als Teamleiterin für Strategie und Innovation bei Nuffic, der niederländischen Agentur für Internationalisierung im Bildungswesen. Sie sagt, der Erfolg des Landes sei vor allem auf die praxisorientierte und unternehmerische Kultur sowie den nötigen politischen Willen zurückzuführen.

Die politischen Entscheidungsträger:innen in den Niederlanden setzen seit Jahrzehnten auf die gezielte Anwerbung internationaler Wissenschaftler:innen. Für ein Land mit 18 Millionen Menschen ist dies eine pragmatische Entscheidung. „Als kleines Land sind wir auf die Außenwelt angewiesen, also geben wir unseren Studierenden so viele Werkzeuge wie möglich an die Hand, um international erfolgreich zu sein“, sagt Hack.

Ein entscheidender Schritt war die Einführung englischsprachiger Forschungsprogramme und Curricula. Viele Masterprogramme werden heute ausschließlich auf Englisch angeboten. Das hat internationale Studierende angezogen und gleiche Chancen für Kandidat:innen aus dem Ausland geschaffen, die auf Englisch unterrichten. Gleichzeitig stieg der Bedarf an internationalen Lehrenden. „In den letzten 25 Jahren war es daher wirklich einfach, auch die Forschungsprogramme auf Englisch umzustellen“, sagt Hack. Kritik am Kulturverlust blieb gering, auch wenn der Wider-

stand in den vergangenen Jahren zugenommen hat. „Unsere Traditionen bestehen, aber wir sind eben pragmatisch: Wenn wir die Zahlen der Studierenden steigern können, dann tun wir es.“

Evelien Hack hebt auch die Bedeutung der steuerlichen Vorteile („Expat“-Steuergesetze) für hochqualifizierte Zuwander:innen hervor. Bis vor Kurzem mussten Spitzenverdienende in den ersten fünf Jahren nur einen Teil ihres Einkommens versteuern. Steuervergünstigungen senkten auch die Kosten für den Kauf eines Hauses für Migrant:innen. Beide Maßnahmen wurden entwickelt, um die Hürden für einen Neuanfang in den Niederlanden zu senken. „Es war darauf ausgerichtet, Professor:innen die Einreise und den Aufenthalt attraktiv zu machen“, sagt Hack. „Zudem erhält man viel schneller ein Visum. All dies sind nationale Vorgaben, um die Anwerbung von Wissenschaftler:innen zu erleichtern.“

Niederländische Universitäten veröffentlichen ihre Stellenangebote auf internationalen Portalen, und die Gehälter, die sie anbieten, sind mit denen in vergleichbaren Ländern konkurrenzfähig. Zudem gibt es gezielte Angebote für Dual-Career-Paare. „Man hat erkannt, dass dies ein Hindernis darstellte, und gezielt auch die Ehepartner:innen unterstützt“, sagt Hack. Das Ergebnis all dieser Bemühungen kann sich sehen lassen: In einigen Bereichen – etwa Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften – liegt der Anteil internationaler Wissenschaftler:innen und Mitarbeitender zusammengekommen bei weit über 50 Prozent. Das Land hat davon profitiert. Niederländische Universitäten sichern sich überproportional viele europäische Forschungsgelder.⁴ 2025 belegten sie bei den Fördermitteln des Europäischen Forschungsrats (ERC) den dritten Platz hinter deutlich größeren Ländern wie Deutschland und Großbritannien. Ein Grund dafür ist, dass ihre Wissenschaftler:innen auf dem gesamten Kontinent gut vernetzt sind.

Was das niederländische Beispiel auch zeigt: Es reicht nicht aus, internationalen Talenten das Kommen zu erleichtern – es ist ebenso wichtig, ihren Aufenthalt attraktiv zu gestalten. In ihrer Funktion als Teamleiterin für Strategie und Innovation bei Nuffic befragt Hack häufig Professor:innen dazu, warum sie sich entschieden haben, in den Niederlanden zu bleiben. Viele nennen die akademische Freiheit, die egalitäre Kultur und die ausgewogene Einstellung des Landes zur beruflichen Laufbahn. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist etwas, das viele Professor:innen zu schätzen wissen“, sagt Hack.

Es reicht nicht aus, internationalen Talenten das Kommen zu erleichtern – es ist ebenso wichtig, ihren Aufenthalt attraktiv zu gestalten.

Australien – internationale Netzwerke und gezielte Rekrutierung in Asien

Anders als in den Niederlanden ist die Internationalisierung der Universitäten in Australien eng mit der Migrationspolitik verknüpft. Das Land bemüht sich seit Langem, qualifizierte Einwander:innen anzuwerben und zu halten.

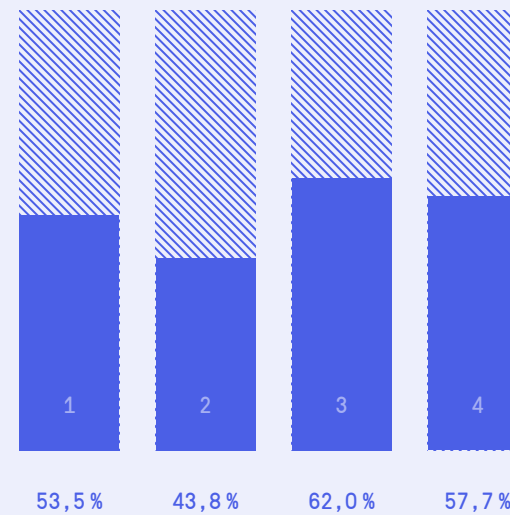
Bis 1939 war das Hochschulsystem klein und stark vom britischen Kolonialerbe geprägt. Nach dem Zweiten Weltkrieg änderte sich dies: Jüdische Wissenschaftler:innen aus Europa fanden Zuflucht in Australien, zusammen mit einer Flut von Nachkriegsflüchtlingen aus Mittel- und Osteuropa. In den letzten Jahrzehnten kamen vor allem Migrant:innen aus benachbarten asiatischen Ländern wie China und Vietnam hinzu, darunter auch viele Akademiker:innen.

In einem kürzlich erschienenen Artikel argumentierte Anthony Welch, Professor für Erziehungswissenschaften an der University of Sydney, dass ein wichtiger Grund für Wissenschaftler:innen, nach Australien zu kommen, die Bezahlung sei. Tendenziell liegt sie über den Gehältern für Professor:innen in anderen englischsprachigen Ländern wie Kanada und Großbritannien. Sie ist auch höher als in benachbarten asiatischen Ländern, für deren Bevölkerung Australien ein begehrtes Einwanderungsziel ist.

Die englischsprachigen Wurzeln des Systems erleichtern zudem die Integration in Netzwerke nach US- und UK-Vorbild. Fast ein Drittel der australischen Akademiker:innen hat entweder in den USA oder in Großbritannien promoviert.⁵ „Großbritannien, die USA und Australien haben ähnliche Praktiken und Bildungstraditionen und ein hohes Maß an Austausch und Abstimmung“, sagt Chris Ziguas, Direktor des Zentrums für Hochschulforschung an der University of Melbourne.

Anteil des internationalen Wissenschaftspersonals am gesamten Wissenschaftspersonal der Max-Planck-Gesellschaft 2023

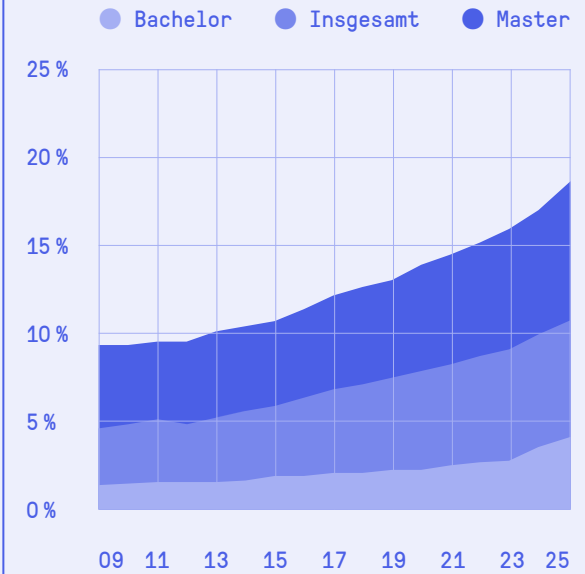
Quelle: Wissenschaft weltoffen (Statistisches Bundesamt, Personal für Forschung und Entwicklung; DZHW-Berechnungen)



- 1 Wissenschaftspersonal insgesamt
- 2 Forschungsgruppenleiter:innen, Institutsleiter:innen
- 3 Wissenschaftliches Personal mit Promotionsverpflichtung
- 4 Sonstiges wissenschaftliches Personal

Anteil englischsprachiger Studiengänge an Hochschulen in Deutschland nach Abschlussart 2009–2025¹

Quelle: Wissenschaft weltoffen (HRK-Hochschulkompass; DZHW-Berechnungen)



- 1 Die Kategorie „Insgesamt“ enthält einige Studiengänge, die zu anderen Abschlüssen als Bachelor oder Master führen. Bei 99 Prozent der erfassten Angebote handelt es sich jedoch um Bachelor- oder Masterstudiengänge.

Grundgehalt ordentliche Professur im internationalen Vergleich

(W3-analog, durchschnittlich brutto/Monat, ohne Kaufkraftbereinigung, Währungsumrechnung Stand März 2026); Quelle: eigene Recherche



„Wir sind zwar sehr international, aber ein Großteil unserer Zusammenarbeit findet mit anderen englischsprachigen Ländern statt.“

Für Länder wie Deutschland ist eine solch enge Verzahnung mit den Hochschulsystemen der USA und Großbritanniens kaum vorstellbar. „Deutsche Universitäten haben ihre eigene interne Logik, und die Tiefe des Systems und seine Geschichte erschweren die Internationalisierung“, betont Ziguras.

In den letzten Jahren haben australische Universitäten verstärkt den asiatischen Raum ins Visier genommen. „Politiker:innen haben die Universitäten und Schulen ermutigt, sich in Asien zu engagieren“, sagt Ziguras. Viele Universitäten unterhalten Standorte in Indien, China, Indonesien und anderen Ländern, die das Profil der australischen Universitäten schärfen und Möglichkeiten zur Rekrutierung und Zusammenarbeit mit internationalen Wissenschaftler:innen verbessern. Und von den Hunderttausenden internationalen Studierenden, die zum Studium nach Australien kommen, bleiben einige und schlagen eine akademische Laufbahn ein. Insgesamt sind die Ergebnisse bemerkenswert. 2026 waren 45 Prozent des australischen Hochschulpersonals im Ausland geboren – fast doppelt so viele wie im Bevölkerungsdurchschnitt.

Doch die öffentliche Meinung zur Einwanderung hat sich – ähnlich wie in den USA – gewandelt. Die Regierung hat die Universitäten kürzlich dazu aufgefordert, ihre internationale Rekrutierung zurückzufahren und die Gebühren für Studentenvisa zu erhöhen. „Das eröffnet Chancen für andere Länder“, sagt Chris Ziguras von der University of Melbourne.

Die Schweiz – internationale Spitzenkräfte als Teil des Selbstverständnisses

In der Schweiz hingegen ist Einwanderung eher eine Nebensache, wenn es darum geht, internationale Wissenschaftler:innen oder Studierende anzuwerben. Das sagt Hans-Dieter Daniel, Psychologe und Hochschulforscher an der ETH Zürich. Er wurde in Deutschland ausgebildet und war fast zwei Jahrzehnte lang Leiter des Evaluationsbüros der Universität Zürich. Daniel argumentiert, dass die Unterstützung für die Rekrutierung internationaler Professor:innen stattdessen in der Überzeugung der Schweizer:innen begründet liegt, die besten Talente für das Land gewinnen zu wollen. „In Deutschland ist das anders“, sagt er. „Wenn Stellen frei werden, ist zwar immer die Rede da-

Um eine wirklich globale Auswahl sicherzustellen, werden in der Schweiz internationale Fachgutachterinnen und -gutachter in Berufungsverfahren einbezogen.

● Andrew Curry ist ein preisgekrönter Journalist und berichtet aus fünf Kontinenten unter anderem über Wissenschaft und Politik. Seine Beiträge erscheinen in Publikationen wie Science oder The New York Times.

von, die Besten auswählen zu wollen, aber wenn man sich den Einstellungsprozess ansieht, geht es in Wirklichkeit darum, die besten Deutschen auszuwählen.“ Um eine wirklich globale Auswahl sicherzustellen, werden in der Schweiz internationale Fachgutachterinnen und -gutachter in Berufungsverfahren einbezogen.

Dabei hilft es, dass die wenigen Universitäten des Landes gut finanziert sind, über reichlich Ressourcen und personelle Unterstützung für Professor:innen verfügen, ihre Budgets stetig aufstocken und sich auf Spitzenforschung konzentrieren. Zudem sei das Schweizer Hochschulsystem stärker forschungsorientiert, „während der Schwerpunkt in Deutschland auf der Lehre liegt“, betont Daniel.

Für ein Land mit einem Zehntel der Bevölkerung Deutschlands sind die Erfolge enorm. Drei der Schweizer Universitäten zählen zu den Top 100 weltweit im QS World University Ranking 2026, während nur fünf deutsche Universitäten dazugehören. Die ETH Zürich gilt zudem als eine der zehn besten Universitäten weltweit. „Das ist sehr wichtig für das Selbstverständnis der Schweizer Bevölkerung“, sagt Daniel. Im Jahr 2004 kamen etwas mehr als 40 Prozent der Universitätsprofessor:innen des Landes aus dem Ausland, heute bereits mehr als die Hälfte.⁶

Von welchen Strategien kann Deutschland profitieren?

In vielerlei Hinsicht versucht Deutschland aufzuholen. Doch während sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit internationalem Lebensweg an deutschen Universitäten seit 2012 fast verdoppelt hat, ist die Zahl der Professor:innen aus dem Ausland nach wie vor relativ gering.

Laut Daniel gäbe es zahlreiche Ansatzpunkte für Verbesserungen: Öffentlich finanzierte Universitäten in Deutschland hätten zwar oft nicht die Mittel, um mit national finanzierten Spitzenuniversitäten in anderen Ländern mitzuhalten. Die Übernahme von Strategien aus den Niederlanden – etwa weniger Bürokratie und mehr englischsprachige Lehrangebote – könnte die Attraktivität Deutschlands für ausländische Wissenschaftler:innen jedoch deutlich verbessern.

Zudem könnte es ein wichtiger Schritt sein, Wege zu finden, um Studierende und Nachwuchswissenschaftler:innen als Lehrkräfte und Forschende im Hochschulsystem zu halten, wie dies in Australien der Fall ist. Über DAAD- und Alexander-von-Humboldt-Stipendien finanziert

Deutschland beispielsweise Tausende internationale Graduierte und Postdoktorand:innen. Noch mehr internationale Talente arbeiten an den renommierten Max-Planck-Instituten und anderen global wettbewerbsfähigen Forschungseinrichtungen. Aber nur sehr wenige dieser klugen Köpfe gehen im weiteren Verlauf ihrer Karriere an deutsche Universitäten, um dort zu lehren und zu forschen. „Warum werden nicht mehr Postdoktorand:innen aus Max-Planck-Instituten auf Professuren berufen? Sie verstehen und sprechen oft bereits Deutsch und kennen die Kultur“, betont Daniel. „Die akademischen Karrierewege sollten in Deutschland durchlässiger werden.“

1 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733325000629>
... <https://academic.oup.com/icc/article/32/5/1077/7259558>
... <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733314001358>

2 <https://www.wissenschaft-weltoffen.de/en/in-focus-selected-findings-of-the-publication>

3 <https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.en.issue241518022200/article/issue241518022200-06>

4 <https://dub.uu.nl/en/news/once-again-netherlands-gets-many-european-starting-grants>

5 https://www.researchgate.net/publication/350462088_International_Academics_in_Australian_Higher_Education_People_Process_Paradox

6 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/308728/umfrage/auslaenderanteil-an-professoren-an-universitaeten-in-der-schweiz>

GOOD TO GO?

Gelungene internationale Berufungen brauchen ein gewissenhaft geplantes Vorgehen. Die Personalberaterin Nicole Shea hat wichtige Fragen identifiziert, die sich jede Berufungskommission stellen sollte

Wie ist die Berufungskommission zusammengesetzt? → Haben die Mitglieder der Berufungskommission signifikante internationale Erfahrung?
→ Umfasst die Berufungskommission Mitglieder mit internationaler Herkunft?

Wie können wir einen möglichst kompetenten Kandidat:innenpool erhalten? → Wie können wir die Stellenanzeige so formulieren, dass sie für internationale Kandidat:innen ansprechend ist und klar die Angebote und Erwartungen benennt – ohne Verweise auf rechtliche Formulierungen und Abkürzungen?
→ Wie lässt sich die Ausschreibung in internationalen Fachgesellschaften, Netzwerken oder Konferenzen verbreiten?
→ Welche weiteren professionellen Netzwerke kann die Berufungskommission einbeziehen (z. B. Fachbereiche, universitäre Partner, Herausgebergremien wissenschaftlicher Zeitschriften, Preisträger:innen, Alumni, Gastprofessor:innen, Postdoktorand:innen)?

Brauchen wir externe Unterstützung bei der Erarbeitung eines Kandidat:innenpools, z. B. durch Scouting? → Was wären mögliche Vorteile einer externen Unterstützung, z. B. durch Personalberatungsagenturen?

Informiert der Online-Auftritt der Universität internationale Kandidat:innen angemessen und stellt er die internationale Präsenz der Universität positiv genug dar? → Gibt es auf der Website einen FAQ-Bereich zum Verfahren, der gezielt auch auf internationale Interessent:innen eingeht?
→ Welches zusätzliche englischsprachige Informationsmaterial über die Universität und das Verfahren stellen wir den Bewerber:innen zur Verfügung?

Ist der Rekrutierungszeitplan unserer Kommission so gestaltet, dass er die Chancen maximiert, starke internationale Kandidat:innen zu gewinnen? → Sollen wir uns an internationalen „hiring cycles“ orientieren?

Wie international sind unsere Such- und Bewertungsmaßstäbe? → Haben Bewerber:innen, die nicht im deutschen Hochschulsystem sozialisiert wurden, gleiche Chancen oder gibt es strukturelle Barrieren (z. B. Sprache, Notwendigkeit deutscher Unterlagen, fehlende Transparenz bei Qualifikationsanforderungen)?
→ Nach welchen Standards bewerten wir die Kandidat:innen? Spielen beispielsweise auch Patente oder Ausgründungen eine Rolle?
→ Sind wir in der Lage, Karrierewege, Leistungsanforderungen, institutionelle Reputation und Förderlogiken des Herkunftslandes sachgerecht zu bewerten?

Nach welchen Kriterien wählen wir Gutachter:innen aus? → Und welche konkreten Kriterien geben wir den Gutachter:innen zur Erstellung der Gutachten an die Hand?

Sind unsere Rahmenbedingungen wettbewerbsfähig und realistisch? → Können wir international überzeugende Angebote machen (z. B. Ausstattung, Karriereperspektiven, Sprachanforderungen, Dual Career, Governance)?
→ Welche Fördermittel können wir zur Unterstützung der Berufung beantragen?

Wie stellen wir sicher, dass international Berufene nach ihrer Berufung optimale Startchancen haben? → Können die Wissenschaftler:innen ihre Forschung auf höchstem Niveau an der neuen Universitäten unmittelbar fortsetzen, so wie deutschsprachige Berufene es könnten?

Nicole Shea ist geschäftsführende Gesellschafterin der Personalberatungsagentur Perrett Laver Deutschland. Sie ist spezialisiert auf die europaweite Suche nach Führungskräften in den Bereichen Hochschulbildung, Forschung, Technologie und Innovation, soziale Auswirkungen und Umwelt.

FOLLOW THE FELLOWS

Internationale Erfahrung prägt wissenschaftliche Karrieren. Die Fellows der Wübben Stiftung Wissenschaft haben an führenden Universitäten weltweit geforscht. Ihre Wege zeigen, wie internationale Mobilität Exzellenz stärkt und Wissenschaft verbindet

① **DAVID FINKEN**
 → Technische Universität München:
 Professur für Marketing & Technology
 ↑ Eidgenössische Technische Hochschule
 Zürich
 ↑ University of Michigan
 ↑ Universität Luzern

② **NICHOLAS GÜSKEN**
 → Universität Paderborn:
 Professur für Quantenphotonik
 & Optoelektronik
 ↑ Stanford University
 ↑ Imperial College London
 ↑ Sorbonne Université,
 Campus Pierre et Marie Curie

③ **ORA HAZAK**
 → Universität Münster:
 Professur Plant Signaling
 ↑ Université de Fribourg
 ↑ Université de Lausanne
 ↑ Tel Aviv University

④ **JAN SCHWAB**
 → Charité – Universitäts-
 medizin Berlin: Professur
 für Klinische und Experimentelle
 Paraplegiologie
 ↑ Ohio State University
 ↑ Harvard Medical School
 ↑ Universität Tübingen

⑤ **MANUEL LINSNEMEIER**
 → Goethe-Universität Frankfurt:
 Professur für Umweltökonomie
 ↑ Princeton University
 ↑ Columbia University
 ↑ London School of Economics

⑥ **VIOLETA MORENO-LAX**
 → Hertie School Berlin:
 Professur für Internationales Recht
 ↑ Queen Mary University of London
 ↑ Universitat de Barcelona
 ↑ Université de Louvain

⑦ **THOMAS SCHLICHTHÄRLE**
 → Technische Universität München:
 Professur für
 AI-guided Protein Design
 ↑ University of Washington
 ↑ Max-Planck-Institut für Biochemie
 in Martinsried/Ludwig-Maximilians-
 Universität München
 ↑ Technische Universität Dresden

⑧ **ERNA WIEDUWILT**
 → Universität Duisburg-Essen:
 Professorin für
 Physikalische Chemie
 ↑ University of Southern Denmark
 ↑ Université de Lorraine
 ↑ Universität Bremen

⑨ **POOJA RANI**
 → Universität Mannheim:
 Professur für Informatik
 ↑ Universität Zürich
 ↑ Universität Bern
 ↑ Birla Institute of Technology
 and Science Pilani

⑩ **NADINE LEISGANG**
 → Philipps-Universität Marburg:
 Professur für
 Quantenmaterialien
 ↑ Harvard University
 ↑ Universität Basel

Woran forschen sie?

Lesen Sie mehr über die Fellows der Wübben Stiftung Wissenschaft und ihre Forschungsthemen – von wirtschaftlich sinnvollen Wegen aus der Klimakrise bis zum KI-gestützten Design von Proteinen.



Die Wübben Stiftung Wissenschaft ist eine private Förderstiftung mit Sitz in Berlin. Sie möchte einen Beitrag leisten, Deutschland als exzellenten und wettbewerbsfähigen Wissenschafts- und Forschungsstandort zu stärken. Die Stiftung versteht sich als strategischer Partner der deutschen Universitäten zur Identifizierung, Gewinnung und Integration internationaler Wissenschaftler:innen.

Professurenförderung

- APPOINTMENT ACCELERATOR – Durch das Programm erhalten deutsche Universitäten zusätzliche Mittel, um Berufungsverhandlungen mit Wissenschaftler:innen aus dem Ausland (Karrierephase R3 und R4) erfolgreich abschließen zu können.
→ Fördersummen bis zu 400.000 Euro (R3) bzw. bis zu 800.000 Euro (R4)

- TENURE TRACK PROFESSORSHIP – Das Programm unterstützt deutsche Universitäten bei der Berufung internationaler Top-Talente (Karrierephase R3), indem es Mittel für eine Tenure-Track-Professur zur Verfügung stellt.
→ Fördersumme bis zu 1,2 Millionen Euro

- ADVANCED PROFESSORSHIP – Das Programm unterstützt deutsche Universitäten bei der Berufung und Integration von international führenden Wissenschaftler:innen (Karrierephase R4).
→ Fördersumme bis zu 1,6 Millionen Euro

Weitere Förderprogramme

- STUDENT GRANT – Die Förderung ermöglicht es Studierenden, sich auf die Abschlussphase ihres Studiums zu konzentrieren.

- SANDPIT – Interdisziplinäre Ideen-Werkstätten für bis zu 20 Teilnehmer:innen, um neue Forschungsansätze zu entwickeln.

- PRESIDENT & FUTURE PRESIDENT COACHING – Die Seminare unterstützen neugewählte Präsident:innen und Rektor:innen sowie akademische Führungskräfte dabei, den Wechsel in die Leitungsfunktion erfolgreich zu gestalten.

- Alle Bewerbungsfristen, Themenschwerpunkte und Seminartermine finden Sie auf unserer Website w-s-w.org. Gerne beraten wir Sie zu unseren Programmen und unterstützen Sie bei der Antragsstellung.

Impressum

- Global Minds – Nr. 1/2026
Internationale Berufungen
ISSN 3054-6982
- Herausgeberin
Wübben Wissenschaftsstiftung gGmbH
Hausvogteiplatz 3-4
10117 Berlin
- Verantwortlich
Marion Müller
(Geschäftsführerin)
Peter-André Alt
(Sprecher der Geschäftsführung)
- Kontakt
globalminds@w-s-w.org
- Redaktion
Christian Martin
Mirco Lomoth
- Lektorat
Ulf Schumann, textbauer
- Gestaltung & Satz
Para – Paul Theisen & Raúl Kokott
www.para.services

- Druck & Produktion
Königsdruck
- Bildnachweise
Cover: José Navarro; S.3; S.12: Lena Giovanazzi;
S.4,10,14,20: Para (www.para.services);
S.8: University of Oxford;
S.15: Pooja Rani/privat;
S.19: Dan Komoda/Institute for Advanced Study;
S.29: FreeVectorMaps.com
- Haftungsausschluss
Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt die Wübben Stiftung Wissenschaft keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.
Die namentlich gekennzeichneten Beiträge spiegeln die persönliche Meinung des jeweiligen Autors wider, nicht notwendigerweise die der Stiftung.
- © 2026 Wübben Stiftung Wissenschaft
Nachdruck, Vervielfältigung (auch auszugsweise) oder Verbreitung, gleich welcher Art, nur mit ausdrücklicher, schriftlicher Genehmigung.

CURIOUS MINDS
MAKE A DIFFERENCE

Workshop Making it Work –
Best Practices in Hiring International Professors

Internationale Spitzenforscher gewinnen – aber wie?

Dieser Frage widmet die Wübben Stiftung Wissenschaft einen Praxisworkshop. An zwei Tagen kommen Entscheidungsträger:innen aus deutschen Universitäten zusammen, um Erfahrungen auszutauschen, Herausforderungen zu diskutieren und Strategien für die erfolgreiche Berufung internationaler Wissenschaftler:innen zu entwickeln.

Internationale Expert:innen der Stiftung liefern wertvolle Impulse zu Themen wie erfolgreiche Onboarding-Prozesse, Dual-Career-Modelle, institutionelle Voraussetzungen und gezielte Rekrutierungsstrategien.

Termin: 19.–20. November 2026 / Berlin
Sichern Sie sich Ihren Platz und gestalten Sie internationale Berufungen erfolgreicher.
Wir freuen uns über Ihr Interesse unter globalminds@w-s-w.org

Weitere Informationen finden
Sie unter www.w-s-w.org/workshop

WÜBBEN
STIFTUNG
WISSENSCHAFT

WIR DENKEN WEITER

Global Minds beleuchtet internationale Berufungen aus strategischer Perspektive und zeigt, wie sie gelingen können. Mit Beispielen, Einblicken und Analysen richtet sich das Heft an alle, die Wissenschaft international weiterdenken wollen. Wenn Sie es kostenfrei abonnieren möchten, schicken Sie uns bitte eine Nachricht mit Ihrer Adresse an: globalminds@w-s-w.org