

Konzepte und Strategien der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Nachwuchsförderung

Beate Scholz

1 Tatsachen

Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu Beginn des Jahres 2003 vor der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere stehen, vernehmen ein polyphones Stimmengewirr: So meldete die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn im Oktober 2002, dass die Zahl arbeitsloser Elektroingenieure auf 11.400 gestiegen sei.¹ Demgegenüber stellte die OECD noch im gleichen Monat fest, dass nur 19% eines Altersjahrgangs in Deutschland ein Studium abschließen, was im europäischen und internationalen Vergleich unterdurchschnittlich ist. In Großbritannien graduieren immerhin 38% eines Altersjahrgangs, in den USA sind es 34%.²

Fakten wie der Rückgang der bayerischen Promotionsabschlüsse im Jahr 2001 um sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr und ein Absinken der Studienanfängerzahlen in der Informatik um 17% passen zu dieser Nachricht.³ Vor diesem Hintergrund muss gleichermaßen als Alarmsignal wie als dringende Aufforderung zum Handeln gesehen werden, dass im Sommer 2002 eine Expertengruppe der EU-Kommission feststellte: „[The] proportion of researchers in the workforce in the EU is only two-thirds of that of the USA and Japan, and at present growth rates the EU will not catch up.“⁴

Diese Zahlen und Fakten lassen die DFG nicht unberührt, beziehen sie sich doch auf eine ihrer Kernkompetenzen und -zielsetzungen: die Nachwuchsförderung. Welchen Stellenwert die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat, verdeutlicht ein Blick in Artikel 1 ihrer Satzung. Dort heißt es unmittelbar im Anschluss an ihren Auftrag der Forschungsförderung: „Der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen

¹ Arbeitsmarktinformation für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure, ZAV, Okt. 2002, S. 14.

² OECD, Bildung auf einen Blick“, Oktober 2002.

³ Bayer. Landesamt f. Statistik, München, November 2002; Statistisches Bundesamt, 29.11.2002.

⁴ EU-Kommission (Hg.): Benchmarking Human Resources in RTD, including attractiveness of S&T professions, S. 12.

Nachwuchses gilt ihre besondere Aufmerksamkeit.“ Seit Sommer 2002 lautet der darauf folgende Satz: „Die Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft.“⁵

Wie die DFG diese Aufträge realisiert, verdeutlicht ein Blick in ihre Förderstatistik des Jahres 2001: Insgesamt machten Personalmittel rund 78% der bewilligten Mittel in Höhe von insgesamt 1,2 Milliarden aus. Mit diesen Mitteln wurden 9.628 halbe Stellen für nichtpromovierte wissenschaftliche Mitarbeiter – zumeist Doktorandinnen und Doktoranden – sowie 8.303 ganze Stellen, die zumeist mit jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach der Promotion besetzt sind, finanziert. Im Rahmen der direkten Nachwuchsförderung wurden 4.150 Doktorandenstipendien an Promovierende in Graduiertenkollegs vergeben, wobei der Frauenanteil bei 38% und der Anteil nichtdeutscher Staatsbürger bei 24% lag. In den Programmen, die die Qualifizierung nach der Promotion fördern, erhielten 1.096 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Stipendien, der Frauenanteil betrug 31%.

2 Rückblick

Dass die Nachwuchsförderung nicht nur Satzungsauftrag, sondern zusammen mit der Internationalität und der interdisziplinären Vernetzung von Forschungsgebieten eine der strategischen Zielsetzungen der DFG ist, begründet sich u. a. durch folgende Faktoren: In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zeichnete sich ab, dass insbesondere natur- oder ingenieurwissenschaftliche Projekte Schwierigkeiten hatten, die ihnen bewilligten Stellen mit qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen oder -wissenschaftlern zu besetzen. Ferner wiesen die Ergebnisse der TIMSS-Studie (Third International Mathematics and Science Study) darauf hin, dass es um die so genannte „science literacy“ deutscher Schülerinnen und Schüler nicht eben gut bestellt ist – Ergebnisse, die die PISA-Studie in dramatischer Weise bekräftigt hat.

Es waren nicht zuletzt diese Beobachtungen, die das Präsidium der Deutschen Forschungsgemeinschaft Ende 1998 dazu bewogen, eine Expertengruppe zum Thema Nachwuchsförderung einzusetzen. Diese Gruppe unter dem Vorsitz des damaligen Vizepräsidenten Professor Jürgen Mlynek setzte sich zum Ziel, den gesamten Qualifizierungsweg, beginnend mit dem Unterricht in der Sekundarstufe bis hin zur Vorbereitung auf eine Professur, in Augenschein zu nehmen. In diesem Vorhaben wurde die DFG durch die

⁵ Vgl. die Satzung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Jahresbericht 2001.

Empfehlungen der internationalen Expertenkommission, die das deutsche Wissenschaftssystem – insbesondere die DFG sowie die Max Planck-Gesellschaft – im Jahr 1999 einer Evaluation unterzog, nachdrücklich bestärkt⁶.

Unter der Überschrift „Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG“ legte die Präsidialarbeitsgruppe im Oktober 2000 einen Bericht vor, der mit Blick auf die Thematik des 29. Bayerischen Hochschultages in seiner Analyse und seinen Empfehlungen zur postdoktoralen Qualifizierung wiedergegeben werden soll: Die Arbeitsgruppe beklagte, dass es Deutschland an einer „Postdoc-Kultur“ fehle. So seien etwa die Fördermöglichkeiten für die Phase nach der Promotion im Unterschied zur Promotionsförderung in Deutschland zu wenig entwickelt. Erschwerend wirke sich die zu lange Dauer dieser Phase, die oftmals durch die zu einseitige Ausrichtung auf die Zielqualifikation Habilitation bedingt sei, für die Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion aus. Im übrigen „arbeiten Nachwuchswissenschaftler in Deutschland oft bis in ihr fünftes Lebensjahrzehnt hinein nicht in der für produktive Wissenschaft und Forschung notwendigen Selbständigkeit [...], sondern [bewegen] sich in vielfältigen Formen der Abhängigkeit“.⁷ Diese Tatsache spiegele sich auch darin wider, dass sie zu wenig Möglichkeiten hätten, selbständig Drittmittel einzuwerben.

Nicht nur Chancen, sondern auch Risiken birgt nach Darstellung der Expertengruppe die von Postdocs in der Regel erwartete Mobilität in sich, zumal wenn nicht genügend attraktive Rückkehrmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Vielfach würden Stellen, die an einem Hochschulort zunächst in Aussicht gestellt worden seien, während längerer Abwesenheiten im Ausland zwischenzeitlich mit anderen Kandidaten besetzt. In besonderem Maße seien junge Wissenschaftlerinnen die Leidtragenden der aufgezeigten Defizite im deutschen Wissenschaftssystem. Dies stelle nicht zuletzt der im internationalen Vergleich extrem niedrige Frauenanteil an den Hochschulprofessoren unter Beweis. Frauen bedürften besonderer Ermutigung und Begleitung. Daher wurde das weitgehende Fehlen von Mentoring-Programmen kritisiert. Zudem seien seitens der Forschungs-

⁶ Forschungsförderung in Deutschland. Bericht der internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max Planck-Gesellschaft, Hannover 1999. *Die Kommission empfahl der DFG, ihre Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler neu zu ordnen und zu straffen, frühe wissenschaftliche Selbständigkeit zu ermöglichen und insbesondere die Finanzierung der eigenen Stelle als Förderangebot vorzusehen.*

⁷ DFG-Präsidialarbeitsgruppe Wissenschaftlicher Nachwuchs: Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG, Bonn 2000, S.9, http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/download/wiss_nachwuchs.pdf

förderung Programme erforderlich, die der besonderen Situation in der Wissenschaft tätiger junger Paare – so genannte Dual Career Couples – Rechnung trügen.

Entsprechend dem Ergebnis, dass der Weg einer eigenständigen Karriere von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu spät – meist erst mit Erlangung einer Professur – beschritten werde, wurde die Forderung nach früher wissenschaftlicher Selbständigkeit zum Leitmotiv der Empfehlungen. Im Sinne dieses Petitums ermutigte die Arbeitsgruppe die DFG, ein Förderangebot zu schaffen, das vorsieht, zusammen mit der Finanzierung eines Forschungsprojekts, auch die Mittel für den eigenen Lebensunterhalt einzuwerben. Um ihre Förderstruktur transparenter und „nutzerfreundlicher“ zu gestalten, wurde der DFG geraten, ihre unterschiedlichen Stipendienarten zusammenzufassen. Ferner wurde sie darin bestärkt, diejenigen Programme, die sich an besonders herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler richten, auszubauen und noch stärker an den Bedarfslagen ihrer jeweiligen Zielgruppen auszurichten. So sollten im Heisenberg-Programm zusätzlich zu den bislang üblichen Stipendien für bereits berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Forschungsaufenthalte im Inland auch Stellen angeboten werden können.

3 Strategie und Förderung

Inzwischen hat die DFG ihr Nachwuchsförderangebot auf der Basis einer kohärenten Strategie grundlegend erneuert und weiterentwickelt. Die primäre Zielsetzung besteht darin, hochqualifizierte Nachwuchskräfte im internationalen Wettbewerb und in Konkurrenz zu anderen Arbeitsbereichen außerhalb der Forschung für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Dieses Ziel wird allerdings nur in dem Maße erreicht werden können, wie es gelingt, Talenten in erstklassigen Forschungsumgebungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt selbständiges Arbeiten an frei gewählten Themen zu ermöglichen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat die DFG ein differenziertes Programm-Portfolio entwickelt, das geeignet ist, jeden Qualifizierungsabschnitt einer exzellenten jungen Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers angemessen zu unterstützen. Wie bei all ihrem Förderhandeln gilt dabei als oberste Maxime, dass unabdingbare Voraussetzung für eine positive Förderentscheidung die im Rahmen des wissenschaftlichen Begutachtungsprozesses festgestellte Exzellenz von Projekt und Person ist. Mit dieser Individualförderung verbindet die DFG die strukturpolitische Absicht, zu beweglichen und für den Nachwuchs förderlichen Strukturen in Universitäten und außer-universitären Forschungseinrichtungen beizutragen. Das Nachwuchs-Förderangebot der DFG ermög-

licht durch seinen modularen Aufbau den Einstieg in jeder Qualifizierungsphase. Es zielt darauf ab, entsprechende universitäre Angebote wie Juniorprofessuren oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu ergänzen, jedoch keinesfalls zu ersetzen.

Abbildung 1: Die DFG-Nachwuchsförderkette

Qualifikationsphase		Erlangung der Berufbarkeit	Vorbereitung auf wiss. Leitungsfunktion	Professur oder andere wiss. Leitungsfunktion
Studium (max. 6 Jahre)				
Promotion (max. 4 Jahre)				
Postdoc-Zeit (max. 3 Jahre)				
Student, Mitarbeiter in DFG-Projekt				

Einzelne der inzwischen restrukturierten Förderangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotionsphase seien nachfolgend kurz vorgestellt:

Eigene Stelle – Arbeiten in einer selbstgewählten Forschungsumgebung

Seit 2001 besteht die Möglichkeit, zusammen mit der Förderung für ein Forschungsprojekt nun auch die eigene Stelle zu beantragen. Somit können Postdocs bis 6 Jahre nach Abschluss ihrer Promotion mit ihrem Forschungsprojekt an einer Universität oder Forschungsinstitution tätig werden, die für ihr Vorhaben besonders geeignete Rahmenbedingungen anbieten kann. Voraussetzung ist, dass sich die aufnehmende Einrichtung im Vorfeld bereit erklärt hat, den Antragsteller oder die Antragstellerin aufzunehmen und die benötigten Arbeitsmittel (z. B. Räume, Computerausstattung) zur Verfügung zu stellen. Die im Höchstfall dreijährige Förderung umfasst nicht nur die eigene Stelle sondern kann, wenn entsprechende Personalmittel beantragt und bewilligt wurden, auch dazu genutzt werden, eine kleine Arbeitsgruppe aufzubauen. Von der Mehrzahl der Hochschulen wird dieses Förderinstrument sehr begrüßt, weil es jenseits knapper Stellenpläne die Möglichkeit bietet, sehr gute Forscherinnen und Forscher am Ort zu halten oder von außerhalb für den eigenen Standort zu gewinnen.⁸

Forschungsstipendium – Ein Stipendium für unterschiedliche Zwecke

Das flexibel einsetzbare Forschungsstipendium ersetzt in seinen Förderzielen die ehemaligen Stipendienformen Ausbildungs-, Habilitations- sowie Postdoktorandenstipendium. Die bis zu zweijährige Förderung ermöglicht Forschungsaufenthalte im Ausland und wird von rund zwei Dritteln der Stipendiaten dazu genutzt. Höchster Beliebtheit erfreuen sich die USA, die von mehr als der Hälfte der Geförderten als Zielgebiet gewählt werden. Um sicherzustellen, dass die Geförderten während dieser Auslandsphase den Kontakt zu ihrer scientific community in Deutschland halten bzw. ausbauen können, bietet die DFG für aktive Kongressteilnahmen bei mehr als 18-monatigen Auslandsaufenthalten finanzielle Unterstützung an. Darüber hinaus leistet sie durch Zuschüsse zu Reise- und Umzugskosten, die auch für Partner und Kinder gelten, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Neben der für den weiteren Qualifizierungsweg dringend erforderlichen Auslandserfahrung wird das Stipendium von den Geförderten auch dazu genutzt, neue wissenschaftliche Methoden zu erlernen oder aber ein größeres Forschungsprojekt wie beispielsweise ein Habilitationsvorhaben abzuschließen. Da es an keine Altersvorgabe gebunden ist, ermöglicht es unter der Voraussetzung, dass ein herausragendes Projekt vorliegt, auch den

⁸ Diese Sichtweise haben Hochschulleitungen im Rahmen der von der DFG im Herbst 2001 durchgeführten Veranstaltungsreihe „Die DFG im Dialog mit den Hochschulen“ so artikuliert.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Förderung, die außergewöhnlichere Karrierewege gewählt haben, z. B. so genannte Patchwork-Karrieren.

Emmy-Noether-Programm – Auf der Überholspur zur Professur

Dieses nach der ersten Göttinger Habilitandin benannte Programm zielt darauf ab, besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit international sichtbaren Karrieren für den Forschungsstandort Deutschland (zurück-) zu gewinnen und ihnen die zügige Qualifizierung für eine Professur zu ermöglichen. Das Programm sieht in der Regel zwei Förderphasen vor: Während eines zweijährigen Forschungsaufenthalts legen die Geförderten die Grundlagen für ein Projekt, welches sie in der zweiten Phase, meistens in Zusammenarbeit mit einer Nachwuchsgruppe, in Deutschland bearbeiten.

Dieses Programm, das zum Kernstück des DFG-Förderangebots für exzellente junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geworden ist, hat inzwischen einige Modifikationen erfahren: Seit 2001 sind nunmehr auch ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger antragsberechtigt. Der als Voraussetzung für eine Antragstellung auf Phase II des Emmy-Noether-Programms (Nachwuchsgruppe) erforderliche zweijährige Auslandsaufenthalt kann unter der Voraussetzung verkürzt werden, dass bereits die Promotion außerhalb Deutschlands durchgeführt wurde. Auch die Nachwuchsgruppenphase innerhalb des Emmy-Noether-Programms wurde entsprechend dem Bedarf von Geförderten und zukünftigen Antragstellerinnen bzw. Antragstellern flexibilisiert: Insbesondere seitens der Geisteswissenschaften wurde darauf hingewiesen, dass die Bearbeitung eines Forschungsthemas mit einer Gruppe nach wie vor unüblich bzw. bezogen auf die Fragestellung schwierig zu realisieren ist. In begründeten Einzelfällen sieht die DFG nunmehr vor, dass statt einer Gruppe nur die eigene Leiterstelle beantragt werden kann. Um der Nachwuchsgruppenphase noch stärkeres Gewicht zu geben und eigenständige Forschungsleistungen zu ermöglichen, die zur Berufbarkeit führen, ist die Förderdauer von drei auf vier Jahre ausgedehnt worden.

Vieles deutet darauf hin, dass das Emmy-Noether-Programm ein geeignetes Förderinstrument ist, um insbesondere herausragende junge Wissenschaftlerinnen in angemessener Weise zu unterstützen: Der Frauenanteil an den Bewilligungen für den Forschungsaufenthalt in Phase I beläuft sich auf 28%, dies entspricht fast exakt ihrem Anteil an den Anträgen insgesamt. Für die Nachwuchsgruppenphase liegt der Frauenanteil bei 22%. Künftig wird zu untersuchen sein, wie hoch der Anteil der ehemals im Emmy-Noether-Programm geförderten Wissenschaftlerinnen ist, die tatsächlich die berufliche Zielperspektive einer Hochschulprofessur erreichen.

Wichtige Foren, um entsprechende Befragungen durchzuführen und die Sichtweisen der Geförderten auf das Programm mitzuverfolgen, bieten das seit 2002 stattfindende Emmy-Noether-Jahrestreffen sowie das im Aufbau befindliche Emmy-Noether-Netzwerk im Internet. Wie wirksam dieser Austausch ist, wird etwa anhand des Status deutlich, den die Nachwuchsgruppenleiterinnen und –leiter gegenüber Juniorprofessuren an deutschen Universitäten haben: Da das Gros der Geförderten den zunächst nicht geklärten Status als nachteilig empfand, hat die DFG sich für eine Lösung eingesetzt. Inzwischen werden Einzelvereinbarungen mit den aufnehmenden Universitäten getroffen, die es den Nachwuchsgruppenleiterinnen und –leitern ermöglichen, Lehrtätigkeiten im Umfang von ca. 2 Semesterwochenstunden auszuüben und ihnen das Recht einräumen, die von ihnen betreuten Doktorandinnen und Doktoranden zur Promotion zu führen. Weitere Petita der Geförderten wie die Schaffung einer tenure track-Option, wie sie prinzipiell für Juniorprofessorinnen und –professoren durch das novellierte Hochschulrahmengesetz vorgesehen ist, müssen noch diskutiert werden.

Heisenberg-Programm – für angehende Hochschullehrer/innen

Dieses Programm, das die DFG seit 1979 anbietet, ist ein Label für Qualität geworden. Es unterstützt berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während der Übergangsphase, bis sie eine Professur erlangt haben. Während des maximal fünfjährigen Förderzeitraums – die meisten erhalten einen Ruf bereits während der ersten drei Jahre – können sie ihre Forschungen an Orten ihrer Wahl im In- oder Ausland fortsetzen und zusätzliche Qualifikationen erwerben, die sie auf die spätere Leitungsfunktion vorbereiten. Die DFG arbeitet gegenwärtig daran, die Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe wissenschaftlicher Nachwuchs, in diesem Programm auch Stellen anzubieten, in geeigneter Weise umzusetzen.

Handlungsfelder

In Gesprächen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern wird immer wieder die Forderung laut, formale Antragsvoraussetzungen für die jeweiligen Förderangebote möglichst zu minimieren, um auf diese Weise eine Vielfalt individueller Karrierewege zu ermöglichen.⁹ Für die DFG verbindet sich damit etwa die Überlegung, die strik-

⁹ Dieses war beispielsweise eine wesentliche Forderung, die von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen der von der Botschaft der Vereinigten Staaten, dem DAAD, der Fulbright Kommission, der HRK sowie dem Veranstaltungsforum der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck gemeinsam veranstalteten Tagung „Universities of the future II“ im November 2002 in Dresden erhoben wurde.

te Handhabung von Altersgrenzen zu überdenken. Solche Überlegungen bewegen sich allerdings immer in dem Spannungsfeld, einerseits Verfahrensgerechtigkeit zu gewährleisten sowie zur Verkürzung von Qualifikationsdauern beizutragen und andererseits möglichst individuellen Anforderungen entgegen zu kommen. Zweifelsohne wird bei künftigen Schritten, die sich auf eine Flexibilisierung der Förderprogramme beziehen, die wissenschaftliche Lebensleistung – darunter beispielsweise auch die Dauer von Qualifizierungsphasen oder die räumliche bzw. die thematische Flexibilität – angemessen zu gewichten sein.

Um tatsächlich die Besten für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, bedarf es weiterer Schritte, die über die Flexibilisierung bestehender Förderangebote hinausgehen. Eine wichtige Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Schaffung geeigneter Anreizstrukturen zu. So würden sich beispielsweise viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Karriere in Deutschland entscheiden, wenn es genügend attraktive Karrieremöglichkeiten für den Partner oder die Partnerin gäbe. Dies hat eine Studie des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft zum Thema „Brain Drain – Brain Gain“ unter Beweis gestellt.¹⁰ Eine Untersuchung der Jungen Akademie¹¹ hat darüber hinaus ergeben, dass in Deutschland 60% der potentiellen Berufungskandidaten und -kandidatinnen die Hochschule mit der Frage nach der Berufsperspektive der Partnerin oder des Partners konfrontieren. Im Unterschied zu den USA, wo „spousal hiring practices“ an fast jeder Hochschule die Regel sind, fehlt den meisten deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine entsprechende Politik. So gibt es praktisch keine Möglichkeit, für einen wissenschaftlich hochqualifizierten Partner bzw. eine Partnerin eine adäquate Professur anzubieten. Dies ist bei einer Tagung, die die DFG eigens diesem Thema gewidmet hat, deutlich geworden.¹² Hier wird zu erwägen sein, inwiefern die DFG durch den Ausbau „portabler“ Programme Beiträge zur Förderung von Dual Career Couples in der Wissenschaft leisten kann.

¹⁰ Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren, Juni 2002, S. 86.

¹¹ Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur: „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften“, Kromsdorf/Weimar, Februar 2002, S. 8.

¹² Eine Dokumentation der Tagung findet sich unter http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/.

Deutschland steht in seinem Bemühen, herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für morgen zu gewinnen, nicht alleine da. Auf Grund der Beschlüsse des Europäischen Rates in Lissabon vom Frühjahr 2000 wird zusätzlich zur Wirtschafts- und Währungsunion nun auch ein gemeinsamer Binnen-Forschungsraum (European Research Area) entstehen. Da Europa in den nächsten Jahren dringend mehr hochqualifiziertes Personal in Forschung und Entwicklung braucht, um seinen Anschluss an die USA oder Japan nicht zu verlieren, bedarf es gemeinsamer Anstrengungen, um dieses Ziel zu erfüllen. Hohe Bedeutung wird daher künftig solchen Exzellenzprogrammen wie den Marie Curie Excellence Grants im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU-Kommission oder dem von den Leitungen der Wissenschaftsorganisationen in Europa erdachten European Young Investigators Award (EURYI) zukommen. Solche Programme sind ähnlich gestaltet wie das Emmy-Noether-Programm. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt stellen sich – anders als bei nationalen Programmen – dem europäischen Wettbewerb.

Weitere wichtige Schritte werden darin bestehen, diesen Forschungsbinnenraum auszugestalten. Dazu gehört insbesondere auch, dass die jeweiligen Forschungssysteme kompatibel werden müssen. Große Verantwortung kommt dabei der Initiative von Forschungsförderern wie der DFG und ihren Partnerorganisationen sowie konzertierten Aktionen wie dem Bologna-Prozess zu, der mit dem Ministertreffen im Herbst 2003 in Berlin seine Fortsetzung findet und nunmehr auch auf die Promotionsphase ausgedehnt werden soll. Ob Deutschland in solchen Entwicklungen Schritt halten kann, hängt in hohem Maße auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen ab. Wichtig erscheint hier, dass der Weg zur Verwirklichung eines Wissenschaftstarifvertrages zügig und energisch beschritten wird.

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Beate Scholz
Deutsche Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee
53175 Bonn
E-Mail: Beate.Scholz@dfg.de