



---

# fact sheet

# Internationalität

---

Funktionsbereich: Personal

Handlungsfeld: Vernetzung und Kooperation

Juni 2016

## 1 Kurzbeschreibung

Internationale Kooperationen und Vernetzung gehören konstitutiv zum wissenschaftlichen Arbeiten und sind daher im Wissenschaftssystem in vielfältigen Formen bereits fest verankert. Sie haben in den letzten Jahrzehnten eine weitere Stärkung und Intensivierung insbesondere im europäischen Forschungsraum (z. B. durch die EU-Forschungsrahmenprogramme, Horizon 2020 etc.) sowie durch gezielte Internationalisierungsstrategien von Forschungseinrichtungen erfahren. Wissenschaftlicher Personalaustausch durch Auslandsaufenthalte des deutschen Personals sowie durch Gewinnung ausländischer exzellenter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für z. B. Gastaufenthalte in den Forschungsorganisationen ist ein wichtiges Ziel, das die internationale Vernetzung befördert. Das Personalmanagement hat die Aufgabe, die internationalen Aktivitäten mit steuerlichen sowie arbeits-, versicherungs- und aufenthaltsrechtlichen Kompetenzen zu unterstützen und zu begleiten. Konkrete Maßnahmen zur Operationalisierung dieser Maßnahmen werden in den jeweiligen fact sheets (z. B. *Diversität, Personalentwicklung*) beschrieben.

## 2 Zuständigkeiten

Das fact sheet richtet sich an die Personalleitung, die Führungskräfte aller Ebenen sowie das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal der Organisation zur Umsetzung der Internationalisierungsstrategie der Forschungsorganisation. Das Personalmanagement hat dabei eine wichtige Begleitungs- und Unterstützungsfunktion.

## 3 Relevanz für eine Nachhaltige Entwicklung

Forschung zu globalen Herausforderungen profitiert von einer internationalen Vernetzung. Im Personalbereich zählen zu den großen gesellschaftlichen Herausforderungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung z. B. die Digitalisierung der Arbeitswelt mit neuen Kompetenzanforderungen oder die zunehmend global vernetzte Arbeitswelt verbunden mit hohen Anforderungen an Mobilität, Flexibilität und Interkulturalität. In einem Forschungsumfeld mit globalem Bezug sind internationale Erfahrungen von hoher Bedeutung. Die Internationalisierung in den Forschungseinrichtungen birgt deshalb gleichzeitig Chancen und Risiken für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, vor allem für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Chancen ergeben sich beispielsweise durch die Erweiterung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Risiken, etwa durch häufige Auslandsaufenthalte, treten z. B. für die Gesundheit oder bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Das Personalmanagement von Forschungsorganisationen hat die Aufgabe, die Anforderungen durch Internationalität an das Personal sozialverträglich zu gestalten (z. B. durch Beratung bei internationalen Arbeitsverträgen, Unterstützung bei Auslandsaufenthalten mit Familie oder Fortbildungen in interkulturellen Fragen etc.).

Auch die Berufsausbildung wird künftig internationaler zu gestalten sein, um den Fachkräften internationale Berufsperspektiven zu eröffnen und den international aktuellen Stand, z. B. im IT-Bereich, zu sichern.

Unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten sind erhöhte Reisetätigkeiten jedoch auch unter den Aspekten der Umwelt- und Ressourcenschonung zu betrachten. Dafür kann das Personalmanagement sensibilisieren und ggf. auf Alternativen – wie z.B. Videokonferenzen, Online-Konferenzen etc. – hinweisen (siehe auch Handlungsfeld *Mobilität*).

## 4 Herausforderungen für Forschungsorganisationen

Die zunehmende Globalisierung erzeugt und erfordert eine Intensivierung internationaler Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteure in Wissenschaft und Forschung. Internationalität ist ein Qualitätsmerkmal für Spitzenforschung und für die Gewinnung der „besten Köpfe“<sup>1</sup>. Die Formen der Zusammenarbeit reichen von vertraglich festgelegten Kooperationen (z. B. mit ausländischen Universitäten oder in europäischen Forschungsprojekten) bis hin zu einer mehr oder weniger losen Vernetzung in der wissenschaftlichen Gemeinde. Internationaler Wissens- und Personalaustausch, Reputation durch internationale Publikationen und Forschungsaufenthalte sowie Erschließung von Innovationspotenzialen und Synergien durch eine internationale Zusammenarbeit in Projekten, Clustern oder Forschungskooperationen sind wichtige Ziele für Forschungsorganisationen. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind internationale Aktivitäten und Netzwerkbildungen wichtige Bausteine für die Karriere (auch über das Wissenschaftssystem hinaus) und sind entsprechend zu unterstützen und zu fördern. Aber auch die Attraktivität der Forschungseinrichtungen spielt eine Rolle für die Gewinnung exzellenter ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler z. B. als Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für längere Forschungsaufenthalte oder als Doktorandeninnen und Doktoranden – auch aus dem deutschen Hochschulsystem.

Die Herausforderung für die Forschungsorganisation ist, für die vielfältigen internationalen Aktivitäten und Austauschbeziehungen für deutsche und ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktive inhaltliche, technische und organisationsbezogene Rahmenbedingungen zu schaffen. Das Personalmanagement hat dabei vorrangig die Aufgabe, Kompetenzen in internationalen und europäischen steuerlichen sowie arbeits-, versicherungs- und aufenthaltsrechtlichen Fragen, aber auch Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen zu erwerben und kontinuierlich weiter zu entwickeln. Ziel ist, als kompetenter Berater den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Planung und bei Hemmnissen in der formalen Umsetzung internationaler Aktivitäten zur Seite zu stehen.

## 5 Inhaltliche Schwerpunkte

Die internationale Ausrichtung der Forschungsorganisation ist ein wichtiger Baustein der Strategie und stellt Anforderungen an verschiedene Bereiche des Personalmanagements. Um die Forschungsorganisation international auszurichten und aufzustellen, empfiehlt sich, eine eigene Internationalisierungsstrategie mit personalbezogenen Maßnahmen zu formulieren, die für die Internationalisierung förderliche Rahmenbedingungen in der Einrichtung schaffen. Hierzu gehören u. a. die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals für Auslandstätigkeiten und die Fortbildung des wissenschaftsunterstützenden Personals in Bereichen wie z. B. internationale Vertragsgestaltung, Verwaltungsabläufe in anderen Ländern oder deren Förderbedingungen, die Einführung und Inklusion ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Eruierung und Bereitstellung von Ressourcen für Auslandsaufenthalte (z. B. durch Stipendien).

---

<sup>1</sup> Pakt für Forschung und Innovation, 2015

Im Detail umfasst Internationalisierung folgende Inhalte, die zum Teil in anderen Bereichen des Personalmanagements operationalisiert werden (siehe z. B. die fact sheets *Diversity* und *Personalentwicklung*):

- Fort- und Weiterbildungen des Personalmanagements zu internationalen und europäischen steuerlichen sowie arbeits-, versicherungs- und aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie Erwerb von Sprachkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen, z. B. durch Teilnahme an Seminaren der DAAD Akademie
- Praktische Unterstützung und Begleitung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Auslandsaufenthalten mit der Klärung von aufenthalts-, sozial- und krankensicherungsrechtlichen Aspekten oder familienbedingter Erfordernisse
- Fortbildungsangebote zu interkulturellen Kompetenzen (auch Sprachen) sowie internationalem Projektmanagement für deutsches und ausländisches wissenschaftliches Personal
- Einführung und Unterstützung ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, z. B. durch Welcome Centers, Onboarding Prozesse, interkulturelle Fortbildungen etc. (siehe auch fact sheet *Diversity*)
- Bereitstellung und Eruierung von Ressourcen für Mobilitätsanforderungen der in- und ausländischen Beschäftigten (z. B. für Auslandsaufenthalte, internationale Konferenzen etc.)
- Kommunikation und Kooperation mit Fördereinrichtungen, die internationalen Personalaustausch auf allen Ebenen der Qualifizierungs- und Karrierestufen über Stipendien finanzieren
- Gewinnung und Betreuung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie wissenschaftlichem Nachwuchs z. B. als Gastwissenschaftlerinnen und –wissenschaftler aus aller Welt
- Internationale Zusammensetzung von Berufungskommissionen und Beiräten

## 6 Umsetzung

Maßnahmen zur Umsetzung der Internationalisierung einer Forschungsorganisation (wie in der jeweiligen Strategie festgelegt) sind verschiedenen Bereichen des Personalmanagements zugeordnet und werden dort umgesetzt (siehe fact sheets: *Diversity*, *Personalentwicklung*, *Personalbetreuung*). Voraussetzung dafür ist, die internationale Ausrichtung der Organisation in der Organisationsstrategie und die Bereitstellung von Ressourcen.

## 7 Instrumente

- Fort- und Weiterbildungsangebote in Internationalisierungswissen<sup>2</sup> (siehe DAAD Akademie)
- Teilnahme an Job- und Wissenschaftsmessen im Ausland
- Entwicklung von Stipendien- und Gastwissenschaftlerprogrammen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Ermittlung von Förderungen internationaler Aktivitäten durch verschiedene Stiftungen (z. B. Alexander von Humboldt Stiftung, Simons Foundation)

## 8 Praxisbeispiele

### 8.1 Fraunhofer-Gesellschaft

Die Internationalisierungsstrategie der Fraunhofer-Gesellschaft bekennt sich zu klaren Grundsätzen: Wissenschaftliche Wertschöpfung für die Forschungsorganisation Fraunhofer und positive Effekte sowohl für Deutschland als auch das jeweilige Partnerland sind notwendige Ziele strategischer Auslandskooperationen.

<https://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/ueberfraunhofer/wissenschaftspolitik/Forschung%20im%20internationalen%20Wettbewerb.pdf>

### 8.2 Leibniz-Gemeinschaft

Das Mathematische Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO), eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft, ermöglicht über das Simons Visiting Professors Programm jährlich bis zu 40 Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen außerhalb Europas eine Einladung mit einer Forschung an einer Universität zu verbinden. Das Programm wird von der Simons Foundation gefördert.

<http://www.mfo.de/scientific-programme/meetings/simons-visiting-professors>

---

<sup>2</sup> Internationalisierungswissen umfasst nach der Internationalen DAAD-Akademie alle Bereiche, die für internationale Zusammenarbeit und Kooperation im Wissenschaftsbereich relevant sind wie z. B. alle rechtlichen Fragen, Interkulturalität oder internationales Projektmanagement.

## 9 Weiterführende Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Forschung und Entwicklung, 2008.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Internationale Kooperation. Aktionsplan des Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2014.

Wissenschaftsrat (Hg.): Stellungnahme zur Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH), Bonn, und zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Personentransfers in Deutschland, 2013.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): Heft 42: Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring Bericht 2015.

Internationale DAAD Akademie: Startseite. Internet: 2016-07-27 (<http://www.daad-akademie.de/de/>)