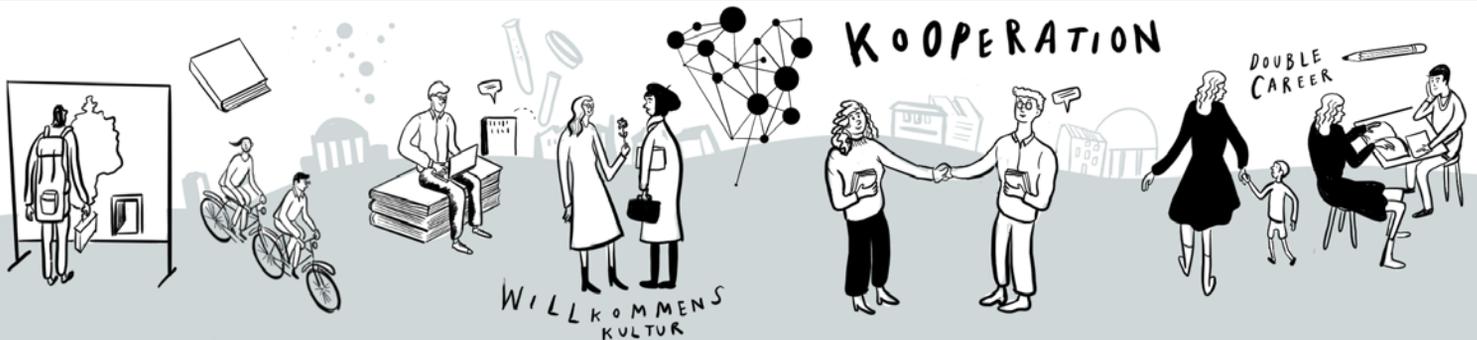




## Manual

# Regionale Kooperationen zur Unterstützung internationaler Wissenschaftler\_innen

Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen



## HRK-EXPERTISE Internationalisierung

Das Projekt HRK-EXPERTISE Internationalisierung unterstützt die deutschen Hochschulen bei der qualitätsgeleiteten Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer institutionellen Internationalisierung. Die Beratungs- und Vernetzungsinstrumente des Projekts nehmen zentrale Themenbereiche der Internationalisierung in Governance, Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung in den Blick. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Im Fokus des Projekts stehen drei Ziele:

- 1 Strategische Internationalisierung:** Begleitung und Beratung einzelner Hochschulen bei der systematischen Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung institutioneller Internationalisierungsstrategien
- 2 Nachhaltige Verankerung der Internationalisierung:** punktuelle und passgenaue Unterstützung bei der Vertiefung von Internationalisierungsthemen sowie in allen Phasen der Implementierung konkreter Internationalisierungsmaßnahmen
- 3 Dissemination:** Identifizierung und Weitergabe von Beispielen guter Praxis, Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie Vernetzung und Kooperation innerhalb des gesamten Hochschulsystems

### Themencluster

- Mainstreaming der Internationalisierung
- Internationale Sichtbarkeit
- Internationaler Campus und Willkommenskultur
- Internationalisierung und Capacity Building
- International Classroom und kulturelle Diversität der Studierendenschaft
- Internationalisierung und Digitalisierung
- Internationalisierung von Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs
- Internationalität und kulturelle Diversität des Hochschulpersonals
- Internationale Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungspersonal
- Lokale und regionale Vernetzung in der Internationalisierung

## Angebotsportfolio



### Audit

analysiert das internationale Profil der Hochschule und gibt konkrete Handlungsempfehlungen zu dessen strategischer (Weiter-)Entwicklung.



### Audit kompakt

richtet sich als passgenaues Audit-Angebot an kleinere Hochschulen (<10.000 Studierende).



### Audit-Strategiewerkstatt

berät sehr kleine Hochschulen (<1.000 Studierende) bedarfsorientiert zu ihrer weiteren Internationalisierung.



### Re-Audit

begleitet auditierte Hochschulen strukturiert über dreieinhalb Jahre hinweg bei der Umsetzung konkreter Internationalisierungsmaßnahmen.



### Themenwerkstatt

vertieft und analysiert Einzelthemen der Internationalisierung.



### Prozesswerkstatt

analysiert und verbessert Prozessabläufe der Internationalisierung.



### Runder Tisch

diskutiert Lösungsansätze zu regional relevanten Herausforderungen der Internationalisierung mit lokalen Akteuren.



### Peer-to-Peer

ermöglicht den systematischen, kollegialen Austausch zur Bearbeitung einer individuellen Fragestellung der Internationalisierung.



### Vernetzungskonferenzen

fördern den Erfahrungsaustausch und die Kooperation zu aktuellen Internationalisierungsthemen.



### Fachveranstaltungen

präsentieren und diskutieren aktuelle Fragen und innovative Konzepte der Internationalisierung.



### Manuals

stellen fach- und themenspezifisch aktuelle Praxisbeispiele von Internationalisierungsprozessen vor.



### Website

informiert auf [www.hrk.de/expertise](http://www.hrk.de/expertise) zu allen Aktivitäten des Projekts.

## **HRK-EXPERTISE-Manuals**

Die HRK-EXPERTISE-Manuals beschreiben fachlich fokussiert und beispielhaft Prozesse zur Bearbeitung von zentralen Internationalisierungsthemen an deutschen Hochschulen. Sie stellen verschiedene Vorgehensweisen und Arbeitsprozesse zur Erreichung konkreter Internationalisierungsziele vor und bieten Einblick in mögliche Formen der Gestaltung, einzelne Umsetzungsschritte sowie damit verbundene Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. So tragen die HRK-EXPERTISE-Manuals dazu bei, Internationalisierungsprozesse nachhaltig und effektiv zu gestalten.

## **Regionale Kooperationen zur Unterstützung internationaler Wissenschaftler\_innen**

Die zunehmende internationale Mobilität von Wissenschaftler\_innen erfordert die Stärkung einer Willkommenskultur, die internationalen Forscher\_innen über die fachliche Vernetzung hinaus auch die Ankunft und soziale Integration am Hochschulstandort ermöglicht. Die Hochschulen verfolgen daher verstärkt das Ziel, internationalen Wissenschaftler\_innen an ihren Einrichtungen attraktive und gastfreundliche Rahmenbedingungen zu bieten. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern am Hochschulstandort wie z. B. städtischen und kommunalen Akteuren, anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Wirtschafts- und Industriepartnern, Kulturinstitutionen, Vereinen oder der Zivilgesellschaft stellt dabei einen möglichen Ansatz dar, um diese Rahmenbedingungen erfolgreich zu etablieren.

Das HRK-EXPERTISE-Manual zeigt Möglichkeiten auf, wie mithilfe von regionalen Kooperationen internationale Wissenschaftler\_innen unterstützt werden können. Die ausgewählten Beispiele legen dar, wie verschiedene deutsche Hochschulen die Zusammenarbeit mit ihren regionalen Partnern etabliert und koordiniert haben, um Unterstützungsangebote für die Ankunfts- und Orientierungsphase, zur fachlichen und sozialen Integration oder zur Arbeitsmarktintegration von internationalen Wissenschaftler\_innen strategisch reflektiert, bedarfs- und zielgruppenorientiert, qualitätsgeleitet und nachhaltig zu gestalten.

Konkret skizzieren die neun Beiträge zunächst die Motivation für die gemeinsame Aktivität in Kooperation mit den jeweiligen regionalen Partnern. Im Anschluss beschreiben sie einzelne Arbeitsschritte und das Zusammenwirken der verschiedenen hochschulischen und externen Akteure im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung der Aktivität. Diskutiert werden Aspekte wie Ressourcenbedarf, Zuständigkeiten und Kommunikation sowie Steuerungsmechanismen und Qualitätssicherung. Dabei identifizieren die Beiträge Erfolgsfaktoren und mögliche Hürden.

# Inhalt

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen   Lotsenkreis Willkommenskultur .....	4
Universität Bayreuth   Bayreuther öffnen ihre Türen .....	8
Universität der Künste Berlin   Salon für Ästhetische Experimente .....	12
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn   Dual Career Netzwerk Rheinland .....	16
Technische Universität Chemnitz   Visiting Scholar Program .....	20
Technische Universität Dresden & DRESDEN-concept Welcome Center at TUD   Intap – internationales Talenteprojekt für Dresden .....	24
Georg-August-Universität Göttingen   Welcome Centre für den Göttingen Campus .....	28
Hamburg Research Academy   Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote .....	32
Johannes Gutenberg-Universität Mainz   Kooperation mit der Ausländerbehörde .....	36



## Neuaustrichtung der regionalen Willkommenskultur

Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) war maßgeblich an der Einrichtung des Lotsenkreises Willkommenskultur beteiligt. Er vernetzt Akteure aus Hochschulen und kommunalen Einrichtungen, die internationale Newcomer bei der Ankunft in der Region unterstützen.

### Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Lotsenkreis Willkommenskultur

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** International Office, Abteilung Betreuung/Welcome Center

**Externe Partner:** Stadt Aachen (Wirtschaftsförderung und Europäische Angelegenheiten, Integrationsbeauftragte, Kommunales Integrationszentrum), Ausländeramt der Städteregion Aachen, Akademisches Auslandsamt und Student Service Center der FH Aachen, Katholische Hochschulgemeinde Aachen, Pädagogisches Zentrum e. V., Stadt Heerlen (NL)

**Zielgruppe:** internationale Newcomer-Gruppen in Aachen (Studierende, Wissenschaftler\_innen, Arbeitnehmer\_innen, Auszubildende)

**Reichweite:** 1.084 internationale Wissenschaftler\_innen an der RWTH Aachen

**Zeitpunkt der Etablierung:** 2014

**Finanzierungsquelle:** keine eigenständige Finanzierung

**Website:** [www.willkommen-in-aachen.de](http://www.willkommen-in-aachen.de)

**Im Interview:** Cathrin Urbanke, Koordinatorin Welcome Center für internationale Forschende

*2014 wurde der Lotsenkreis Willkommenskultur etabliert. Was leistet er?*

» Der Lotsenkreis ist ein Netzwerk, in dem sich alles um Newcomer dreht: um Menschen, die neu in Aachen und Umgebung sind und etwa eine Wohnung oder geeignete Sprachkurse suchen oder Fragen zum Aufenthaltsrecht haben. Zudem verbindet der Lotsenkreis diejenigen Institutionen in Aachen, die für eine lebendige Willkommenskultur in unserer Region tätig sind und als Lotsen den Menschen helfen wollen, hier bei uns anzukommen.

*Welche Institutionen sind am Lotsenkreis beteiligt?*

» Aktuell sind es zehn Partner. Darunter die Hochschulen in Aachen, Vertreterinnen und Vertreter der Stadt und Region sowie der niederländischen Stadt Heerlen. Von der RWTH sind wir zu zweit im Lotsenkreis vertreten: Eine Kollegin vom Dual Career Service aus der Personalabteilung und ich vom International Office.

*Was war die Motivation, den Lotsenkreis ins Leben zu rufen?*

» Die RWTH hat 23 Prozent internationale Studierende und 17 Prozent internationale wissenschaftliche Beschäftigte. Eine lebendige Willkommenskultur ist in der Internationalisierungsstrategie verankert. Das International Office versteht sich als eine ausführende Stelle dieser Strategie.

Insgesamt ist die RWTH sehr an einer spür- und erlebbar-Willkommenskultur interessiert, nicht nur an der Universität selbst, sondern ebenso innerhalb der Verwaltung und der Stadt. Wir brauchen ein Umfeld, das auch Familien von internationalen Neuberufenen das Ankommen erleichtert. Hier gab es großen Nachholbedarf, deshalb wurde der Lotsenkreis eingerichtet: um Newcomer effizienter und umfassender unterstützen zu können, neue Maßnahmen zu entwickeln und unsere Angebote besser sichtbar zu machen.

### *Wie sind Sie bei der Etablierung des Netzwerks vorgegangen?*

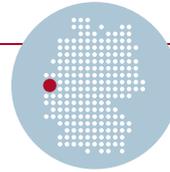
» Aus den Reihen der Aachener Hochschulen entwickelte sich 2013 die Initiative zur Etablierung eines solchen Netzwerks: Die Rektorinnen und Rektoren gingen auf die Vertreterinnen und Vertreter von Stadt und Städteregion zu. Nach einem ersten Spitzengespräch erfolgte in den Hochschulen und in den außerhochschulischen Institutionen im Rahmen einer Projektgruppe eine Bestandsaufnahme der Services für Newcomer.

### *Welche Aufgabe hatte die Projektgruppe?*

» Sie erarbeitete ein Konzept zur Zusammenarbeit und anfangs auch für ein zentrales Welcome Center. In einem weiteren Spitzengespräch verwarfen die Verantwortlichen aber das zentrale Welcome Center. Stattdessen präferierten sie ein dezentrales Netzwerk von Newcomer-Lotsen, die

## » Der Lotsenkreis verbindet Institutionen in Aachen, die an einer lebendigen Willkommenskultur in unserer Region arbeiten.

Cathrin Urbanke



**RWTH**AACHEN  
UNIVERSITY

Anzahl Studierender: 45.256

Anzahl Wissenschaftler\_innen: 6.740

Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 17 %

mehrsprachig und interkulturell geschult sind und dabei fest in ihren jeweiligen Verwaltungs- und Organisationseinheiten verankert bleiben. Dieses Netzwerk ist der Lotsenkreis Willkommenskultur: Im Jahr 2014 wurde er von Spitzenvertreterinnen und Spitzenvertretern der Stadt Aachen, der Städteregion, der RWTH und der FH Aachen installiert.

### *Was sprach gegen ein zentrales Welcome Center?*

» Ein Zentrum brächte zwar die beteiligten Akteure an einem Ort zusammen, sie wären aber weniger tief in den beteiligten Organisations- und Verwaltungseinheiten verankert, als sie es jetzt sein können. In unserem dezentralen Netzwerk kennen die Lotsen die unterschiedlichen Hürden innerhalb ihrer jeweiligen Organisation, wissen aber gleichzeitig, welches Know-how und welche Angebote es bei den Partnern gibt.

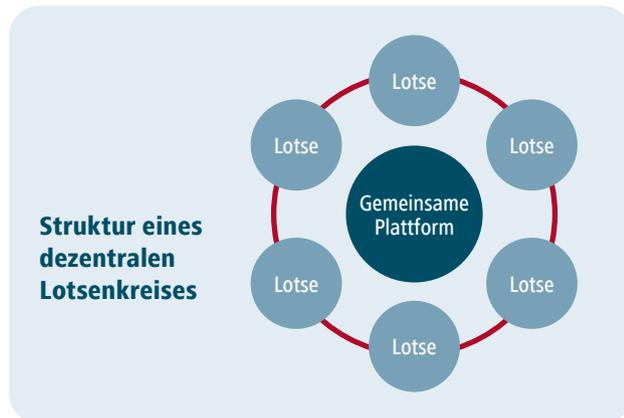
### *Wie arbeitet das Netzwerk?*

» Die Mitglieder des Lotsenkreises tagen regelmäßig. Im Zentrum der Netzwerkarbeit stehen der Erfahrungsaustausch sowie die Identifikation von Problemen und Synergiepotentialen innerhalb der regionalen Strukturen. Wir stimmen uns über die Services der einzelnen Partner ab und arbeiten daran, die Dienstleistungskette zu verbessern. Hospitationen bei den Partnern sind möglich, ebenso wie Job-Shadowing oder gemeinsame Schulungen.

Außerdem entwickeln wir Handlungsempfehlungen an die Leitungsebene und Verwaltungsspitzen.

*Welche Handlungsempfehlungen sind das konkret?*

» Der Lotsenkreis hat zum Beispiel die Einrichtung einer internationalen Schule empfohlen. Anlass war die Berufung eines internationalen Professors an die RWTH. Kinder, die in Deutschland wohnen, müssen grundsätzlich in Deutschland beschult werden. Die Familie wünschte sich aber einen internationalen Schulabschluss, vorbereitend auf ein Studium der Kinder im Ausland. Für die ältere Tochter erteilte das Schulministerium eine Ausnahme: Sie konnte die internationale Schule in Maastricht besuchen. Ihr 13-jähriger Bruder musste dagegen auf eine wohnortnahe Aachener Schule gehen. Es gibt auch heute keine internationale Schule in unserer Region, was bei internationalen Berufungen immer wieder ein Thema ist. Aber für die RWTH führte die Auseinandersetzung mit diesem Thema zu einer engen Kooperation mit Gymnasien mit bilingualem Zweig.



*Ein Schwerpunkt der Netzwerkarbeit liegt im Austausch und in der gegenseitigen Unterstützung. Was haben Sie darüber hinaus im Lotsenkreis entwickelt?*

» Zunächst haben wir eine Übersicht der Angebote für Newcomer in Form eines Dienstleistungskatalogs erstellt. Er informiert über Angebote sowie Ansprechpersonen, die für eine Willkommenskultur relevant sind. Die erste Version wurde 2015 für den internen Gebrauch fertiggestellt. In einem zweiten Schritt entsteht daraus aktuell die „Clickable Map“, die allen Newcomern auf den Webseiten der Lotsen zur Verfügung steht.

*Was bietet das Webangebot für die Newcomer?*

» Auf der Clickable Map sind die Dienstleistungen und Kontaktdaten der Lotsen zu finden. Diese leiten bei Bedarf schnell und unkompliziert zu relevanten Servicestellen weiter. Zwei Beispiele: Studierende erfahren, an wen sie sich wenden können, wenn sie Newcomertreffs suchen. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finden Ansprechpersonen, wenn sie sich für eine Beratung zum Aufenthaltsrecht interessieren. Die Website ist ein Angebot zusätzlich zum persönlichen Kontakt mit den jeweiligen Netzwerkpartnern.

*Für welchen Zeitraum wurde der Lotsenkreis eingerichtet?*

» Er ist unbefristet. Aber etwa alle zwei Jahre stellen wir den Spitzenvertreterinnen und -vertretern von Hochschulen, Stadt und Städteregion vor, woran wir in der Vergangenheit gearbeitet haben und was wir für die nächsten zwei Jahre planen. Bisher haben wir jedes Mal grünes Licht bekommen, mit unserer Arbeit fortzufahren.

*Wer koordiniert den Lotsenkreis?*

» Bis 2018 wurde die Koordination vom Newcomer Service Aachen übernommen, der in der Wirtschaftsförderung verortet ist – von 2016 bis 2018 erhielt die Stadt Aachen für den Lotsenkreis Fördermittel des Landes NRW. Seit 2018 sind keine festen Mittel mehr eingeplant, es gibt auch

niemanden mehr, der offiziell die Führung oder Koordination innehat. Die Koordination erfolgt informell auf Zuruf.

#### *Was bedeutet das für Ihre Arbeit?*

» Die fehlende offizielle Koordination des Netzwerks ist eine Herausforderung. Alle Partnerinnen und Partner sind gleichberechtigt und dabei in ihren Einheiten verankert – es fehlt eine Leitungs- oder Koordinationsstelle. Das fehlende Budget erschwert ebenfalls die gemeinsame Arbeit: Wir müssen für jede Maßnahme neu überlegen, ob und wie sie finanziert werden kann. Der informelle Charakter erschwert die Wirksamkeit nach außen. Intern funktioniert der Lenkungsreis dennoch gut, weil alle Beteiligten sehr engagiert sind.

## » Internationale Newcomer benötigen eine besondere Form der Unterstützung, für die wir entsprechende Angebote brauchen.

Cathrin Urbanke

#### *Abgesehen vom persönlichen Engagement – was sind die Erfolgsfaktoren?*

» Erfolgsfaktoren sind die gebündelte Kompetenz, die konstante Zusammenarbeit sowie das Vertrauen und die Nähe zu den anderen Lotsen. Maßgeblich ist auch die Bereitschaft aller Beteiligten, Prozesse zu überdenken, für Außenstehende zu vereinfachen und Synergieeffekte zu generieren. Die Unterstützung und das Vertrauen der Leitungsebene in die Kompetenzen der Lotsen sind dabei jederzeit gegeben, so dass Entscheidungen schnell und unbürokratisch getroffen werden. Eine grundsätzliche Servicebereitschaft und das Verständnis dafür, dass internationale Newcomer eine besondere Form der Unterstüt-

## » Die Netzwerkarbeit unterstützt uns, weil Wissen und Kontakte sich potenzieren.

Cathrin Urbanke

zung benötigen, sind ebenso unabdingbar. Dazu gehört das Bewusstsein dafür, dass die für die Region wichtigen internationalen Spitzenkräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft für längere Zeiträume und für ihre Familien planen. Das heißt, dass wir für sie entsprechende Angebote brauchen, etwa Dual Career Service oder passende Schulen.

#### *Können Sie diese Form der Netzwerk-Zusammenarbeit empfehlen?*

» Unbedingt! Die Netzwerkarbeit unterstützt uns, weil Wissen und Kontakte sich potenzieren. Das führt dazu, dass wir internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler umfassender und effizienter betreuen können, als es uns nur in unserem Umfeld möglich wäre. Empfehlen würde ich aber ein Netzwerk mit einer Koordinations- oder Leitungsstelle und einem festen Budget.



#### **Kontakt**

**Cathrin Urbanke**

Koordinatorin Welcome Center für internationale Forschende

[cathrin.urbanke@zhv.rwth-aachen.de](mailto:cathrin.urbanke@zhv.rwth-aachen.de)

# Willkommenskultur durch Vernetzung mit Bürger\_innen

Die Universität und die Stadt Bayreuth kooperieren im Mentoring-Programm „Bayreuther öffnen ihre Türen“: Bürger\_innen treffen internationale Wissenschaftler\_innen und gestalten gemeinsam die Freizeit – von sportlichen bis zu kulturellen Unternehmungen.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Bayreuther öffnen ihre Türen

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** International Office

**Externe Partner:** Stadt Bayreuth, ehrenamtliche Bürger\_innen, Internationaler Club für die Universität Bayreuth e. V., Internationaler Zirkel Bayreuth, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Volkshochschule, Stiftungen, Kirchengemeinden und Schulen in der Region Bayreuth

**Zielgruppe:** internationale Studierende und (Gast-)Wissenschaftler\_innen

**Reichweite:** ca. 200 internationale (Gast-)Wissenschaftler\_innen seit 2011

**Zeitpunkt der Etablierung:** April 2011

**Finanzierungsquelle:** projektbezogene Drittmittel, partnerbezogene Drittmittel, seit 2011 Haushaltsmittel

**Website:** [www.international-office.uni-bayreuth.de/de/come-to-bayreuth/bayreuther-oeffnen-ihre-tueren](http://www.international-office.uni-bayreuth.de/de/come-to-bayreuth/bayreuther-oeffnen-ihre-tueren)

Das Mentoring-Projekt haben die Welcome Services in den Jahren 2010 und 2011 für Studierende und insbesondere für internationale (Gast-)Wissenschaftler\_innen der Universität Bayreuth konzipiert: ein Projekt, das dazu beitragen soll, dass sie und ggf. ihre Familien sich schnell in Bayreuth einleben und wohlfühlen. „Die Stadt unterstützt uns dabei vor allem mit großen Veranstaltungen im Rathaus, die das Projekt bekannt machen“, erklärt Thorsten Parchent, Leiter des Bereichs Welcome & Alumni Services im International Office. Die Welcome Services organisieren die Kontaktaufnahme, die auf verschiedenen Wegen erfolgen kann: Bürger\_innen können sich bei den Welcome Services melden, an Matching-Abenden der Hochschule teilnehmen oder internationale Wissenschaftler\_innen beim monatlichen Kneipen-Stammtisch in ungezwungener Atmosphäre ansprechen, um sich kennenzulernen und gemeinsame Freizeitaktivitäten zu planen.

## Das Mentoring-Projekt als wichtiger Bestandteil der Internationalisierungsstrategie

„Wir legen großen Wert darauf, dass internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich in Bayreuth wohlfühlen“, sagt Parchent. „Das Mentoring-Projekt ist für uns ein wichtiges Angebot, um die Attraktivität der Hochschule für sie zu erhöhen.“ Insbesondere für Wissenschaftler\_innen, die ohne Partner\_innen oder Familie nach Bayreuth kommen, stellt das Projekt eine wertvolle Unterstützung in der Anfangsphase dar.

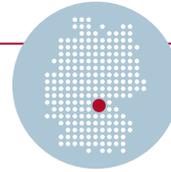
Die Stadt Bayreuth wiederum ist an dem Mentoring-Projekt interessiert, weil sie sich jenseits der Richard-Wagner-Festspiele weltoffen zeigen will – als eine gast- und familienfreundliche Stadt, in der internationale Wissenschaftler\_innen schnell Kontakte knüpfen können. Das Mentoring-Projekt ist aber nicht als Einbahnstraße gedacht. Es soll auch ein Angebot für die Bürger\_innen sein und das städtische Leben bereichern, so Parchent. „Viele schätzen es, Kontakte zu internationalen Akademikerinnen und Akademikern pflegen oder ihre Fremdsprachen trainieren zu können.“

### Engagement der Spitzen von Universität und Stadt

„Ein Projekt, bei dem Bürgerinnen und Bürger mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusammenkommen, hatten wir bei der Gründung des Welcome Centers für internationale Wissenschaftler im Jahr 2008 von Anfang an im Sinn“, erinnert sich Parchent. 2011 begann das damalige Welcome Center, die Idee für das Projekt unter dem Titel „Bayreuther Paten“ in die Tat umzusetzen. Der Universitätspräsident ließ sich gern als Schirmherr gewinnen, denn das Projekt passte zu der im Jahr 2008 etablierten Internationalisierungsstrategie. Ebenso war der Oberbürgermeister der Stadt Bayreuth von dem Projekt überzeugt und bereit, als Schirmherr aufzutreten. Der Kontakt der Welcome Services zur Stadt erfolgt seitdem über das Oberbürgermeister-Büro. 2012 gab es

» Das Mentoring-Projekt ist für uns ein wichtiges Angebot, um die Attraktivität der Hochschule zu erhöhen.

Thorsten Parchent



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

Anzahl Studierende: 13.497

Anzahl Wissenschaftler\_innen: 1.497

Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 15 %

einen Wechsel an der Spitze der Stadt, aber auch die neue Oberbürgermeisterin unterstützt das Projekt.

Die Konzeption und Umsetzung des Projekts nahmen etwa ein halbes Jahr in Anspruch. „Unser Ziel war es, niedrigschwellige Begegnungsangebote zu etablieren, bei denen sich internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Bayreuther Bürgerinnen und Bürger kennenlernen können, etwa bei Wanderungen in der Fränkischen Schweiz“, erklärt Parchent. Zusätzlich sollten Interessierte individuell durch die Welcome Services zusammengebracht werden. Es wurde eine Excel-Tabelle eingerichtet und gepflegt, um passende Tandems zu finden und zu dokumentieren.

### Vielfältige Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme

Der Startschuss für die „Bayreuther Paten“ erfolgte im April 2011 mit einer ersten gemeinsamen Auftaktveranstaltung der Kooperationspartner im Rathaus, zu der das Büro des Oberbürgermeisters einlud. Um möglichst viele internationale Wissenschaftler\_innen, interessierte Bürger\_innen und Medienvertreter\_innen als Gäste zu gewinnen, legten die Welcome Services an vielen öffentlichen Einrichtungen Einladungsflyer mit Antwortkarte und dem Hinweis auf die Projekt-Homepage aus.

## » Unser Ziel war es, niedrigschwellige Begegnungsangebote zu etablieren.

Thorsten Parchent

Im Anschluss an diese erste Leuchtturmveranstaltung gab es weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen der Welcome Services, wie im Jahr 2011 einen Film von Campus TV, dem studentischen Universitätsfernsehen, mit einem Bericht über die Tandems. „Im Film erzählen sie, warum sie an dem Projekt teilnehmen und was es ihnen bedeutet – eine sehr lebendige und überzeugende PR-Maßnahme“, so Parchent. „Eine mexikanische Wissenschaftlerin erzählt, dass ihre Patenfamilie ihr den Zugang zur anfangs fremden deutschen Kultur vermittelte und eine wichtige Rolle dabei spielte, dass sie sich schnell in Bayreuth einleben konnte.“

Zum Gelingen des Projekts trägt auch die kontinuierliche Netzwerkarbeit in der Region bei. Hier spielt der Internationale Club, der internationale Wissenschaftler\_innen und ihre Familien unterstützt, eine zentrale Rolle, ebenso wie der Internationale Zirkel, der Verbund der internationalen Gesellschaften der Stadt Bayreuth. Zusätzlich haben die Welcome Services weitere kommunale und lokale Partner involviert: Kirchengemeinden, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Stiftungen, Volkshochschule und Schulen. Die Partner sind in unterschiedlicher Weise beteiligt: Manche nehmen das Projekt in ihren Newslettern auf, andere laden Wissenschaftler\_innen zu Veranstaltungen ein – wie der Internationale Club, bei dem die Oberbürgermeisterin oft zu Gast ist. So entstehen neue Tandems, die nach individuellem Interesse die Freizeit miteinander gestalten. Das Spektrum der Aktivitäten ist

vielfältig von gemeinsamen Wanderungen, Stadterkundungen und Kochabenden bis zu Theater-, Konzert- oder Museumsbesuchen.

### **Genauer Blick auf die Resonanz des Projekts ist grundlegend für seine Weiterentwicklung**

Die Teammitglieder der Welcome Services bemühen sich, das Projekt stetig zu verbessern, doch eine formale Qualitätssicherung ist schwierig, da der Welcome Service nicht von allen Tandems weiß. „Für uns war es auch eine Überraschung, als sich ein besonders engagierter Bürger bei uns vorstellte“, so Parchent. „Seit Jahren pflegt er Kontakt zu internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, oft zu mehreren gleichzeitig, und bleibt mit ihnen auch verbunden, wenn sie an andere Universitäten wechseln.“ Als im Jahr 2019 die zweite große Veranstaltung im Rathaus stattfand, wurde er von der Oberbürgermeisterin und vom Universitätspräsidenten als verdienstvoller Bürger gewürdigt.

Um das Angebot weiterzuentwickeln, beobachten die Teammitglieder der Welcome Services das Mentoring-Projekt, nehmen Eindrücke und Input von den regionalen Partnern auf und tauschen sich aus, wenn jemand Handlungsbedarf sieht, weil etwa die Zahl der Teilnehmer\_innen am Stammtisch abnimmt. Ein solches Gespräch führte dazu, dass die Bezeichnung „Bayreuther Paten“ seit 2015 nicht mehr verwendet wird, weil sie altmodisch erschien. 2019 wurde wieder gemeinsam mit der Stadt eine zweite große Veranstaltung im Rathaus organisiert, weil die Teammitglieder den Eindruck hatten, dass das Projekt einen neuen Aufmerksamkeitsschub, insbesondere durch mediale Begleitung, benötigte.

### **Das Projekt braucht Netzwerk- und Medienpartner**

„Die größte Herausforderung ist, das Mentoring-Projekt dauerhaft sichtbar zu machen und Partner wie den Inter-

nationalen Club kontinuierlich einzubinden“, resümiert Parchent. „Es funktioniert insgesamt gut, weil bei einer Mitarbeiterin der Welcome Services alle Fäden zusammenlaufen – und weil alle Teammitglieder im Boot sind und dazu beitragen, dieses Projekt immer wieder ins Gespräch zu bringen“. Wichtige Erfolgsfaktoren sind daher die Kontakte, der Ideenreichtum und das Engagement der Mitarbeiter\_innen.

Ausschlaggebend für den Erfolg sei darüber hinaus, dass die Spitzen von Universität und Stadt eingebunden sind und hinter dem Projekt stehen: So werden die öffentliche Aufmerksamkeit und Nachhaltigkeit sichergestellt. Dennoch nehme mit der Zeit die Sichtbarkeit ab. „Deshalb ist es sinnvoll, nach einer Weile noch einmal verstärkt an die Öffentlichkeit zu gehen“, empfiehlt Parchent.

## » Die größte Herausforderung ist, das Mentoring-Projekt dauerhaft sichtbar zu machen und Partner kontinuierlich einzubinden.

Thorsten Parchent

Eine wichtige Erfahrung ist, dass das individuelle Matching zwar die Wahrscheinlichkeit eines positiven Betreuungsverlaufs maßgeblich erhöht, aber sehr ressourcenintensiv ist. Weniger aufwändig sind der Stammtisch oder Ausflüge, die von den Welcome Services angeboten werden. „Das zeit- und personalintensive Matching könnte zudem durch eine Onlinedatenbank unterstützt werden.“ Da viele Mentor\_innen jedoch keine Digital Natives sind – oft sind

es Bürger\_innen im Ruhestand – seien zusätzliche Kontaktmöglichkeiten über E-Mail, Postkarte und Telefon unerlässlich.

„Intensiviert werden könnte das Projekt durch eine stärkere mediale Begleitung, durch gemeinsame Veranstaltungen mit den Partnern sowie durch Highlight-Veranstaltungen im jährlichen Turnus, zum Beispiel mit der Einladung der internationalen Tandems und der Ehrung von langjährigen Mentorinnen und Mentoren“, zählt Parchent seine Ziele auf. Diese Maßnahmen wären empfehlenswert, doch für die Umsetzung in Bayreuth fehlen aktuell die Ressourcen.

Parchents Fazit: Es gibt viele Wege, Bürger\_innen und internationale Wissenschaftler\_innen zusammenzubringen – man müsse aber sehr aktiv sein, um das Mentoring-Projekt in die Öffentlichkeit zu tragen. Doch der Aufwand lohnt sich, um die Anziehungskraft der Universität Bayreuth sowie der Stadt für internationale Wissenschaftler\_innen zu erhöhen.

### Kontakt

**Dr. Arnim Heinemann**  
Leitung International Office  
international@uni-bayreuth.de

**Thorsten Parchent**  
Bereichsleitung Welcome  
und Alumni Services  
international@uni-bayreuth.de



# Öffentlicher Raum trifft Forschung in den Künsten

Im Salon für Ästhetische Experimente diskutieren internationale Stipendiat\_innen der Universität der Künste Berlin ihre künstlerisch-wissenschaftlichen Projekte mit der Öffentlichkeit. Für diese Veranstaltungsreihe kooperiert die Universität mit dem Haus der Kulturen der Welt.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Salon für Ästhetische Experimente

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** Graduiertenschule

**Externe Partner:** Haus der Kulturen der Welt

**Zielgruppe:** Stipendiat\_innen und Assoziierte der Graduiertenschule

**Reichweite:** ca. 40 überwiegend internationale Stipendiat\_innen von 2013 bis 2019

**Zeitpunkt der Etablierung:** 2011; seit April 2013 im HKW

**Finanzierungsquelle:** von 2013 bis Oktober 2018 Einstein Stiftung Berlin; seit November 2018 Eigenmittel der UdK Berlin und des HKW

**Website:** [www.udk-berlin.de/forschung/graduiertenschule/salon-fuer-aesthetische-experimente](http://www.udk-berlin.de/forschung/graduiertenschule/salon-fuer-aesthetische-experimente)

Die Veranstaltungsreihe Salon für Ästhetische Experimente bietet Stipendiat\_innen der Graduiertenschule der Universität der Künste (UdK) Berlin viele Möglichkeiten, zu ihrer künstlerisch-wissenschaftlichen Arbeit mit der Öffentlichkeit in den Dialog zu treten. Podiumsgespräche sind ebenso möglich wie Ausstellungen, Filmvorführungen oder Performances. Dazu kooperiert die UdK Berlin seit April 2013 eng mit dem Haus der Kulturen der Welt (HKW) in Berlin, wo der Salon ausgetragen wird.

Die Salons sind fester Bestandteil des zweijährigen postgradualen und internationalen Qualifikationsprogramms der Graduiertenschule der UdK Berlin. Das Interesse an dem Programm ist groß: 2019 gab es rund 600 Bewerbungen von Künstler\_innen aus dem In- und Ausland. Vier Stipendiat\_innen wurden ausgewählt, dazu drei Assoziierte, die ohne Stipendium an dem Programm teilnehmen. Ein Ziel des Programms ist, dass alle Stipendiat\_innen und Assoziierten ihr Projekt im HKW vorstellen. Um unter anderem die Teilnahme der internationalen Künstler\_innen zu unterstützen, finden fast alle Salons auf Englisch statt.

Der Schwerpunkt der Salons liegt auf der Vermittlung künstlerisch-wissenschaftlicher Verfahrensweisen, die vergleichbar zu etablierten wissenschaftlichen Methoden Erkenntnisse erzeugen. Lena Loose, Mitarbeiterin an der UdK Berlin im Bereich Veranstaltungsmanagement, die die Salons organisiert, erläutert: „Eine Stipendiatin dreht beispielsweise einen feministischen Science-Fiction-Film,

forscht zugleich über ihre Sujets und lässt diese Forschung in ihr Kunstprojekt einfließen.“ Die Salons ermöglichen es den größtenteils internationalen Stipendiat\_innen, ihre Projekte zu präsentieren, sich in der Stadt und der Berliner Kunstszene zu vernetzen und damit ihr Projekt einer Evaluation im laufenden Prozess zu unterziehen.

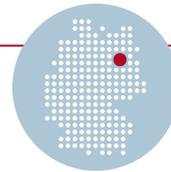
### Denkprozesse an der Schnittstelle zwischen Kunst und Wissenschaft

Die Rolle des HKW geht über die eines reinen Veranstaltungsortes für die Salons hinaus: Die Graduiertenschule ist am HKW mindestens ebenso als Zentrum für internationalen Kulturaustausch, an seinen Kontexten und an seinem Publikum interessiert. „Das HKW bietet unseren internationalen Stipendiatinnen und Stipendiaten eine hervorragende Gelegenheit, künstlerische Prozesse, neue Arbeitsweisen, Forschungsfragen und inhärente Diskurse ihrer aktuellen Projekte einem breiten und gemischten Publikum in Berlin zu präsentieren“, sagt Loose. „Sie kommen aus der Hochschule heraus, können mit externen Gästen diskutieren und erhalten wertvolles Feedback – das sind für uns die zentralen Motive, mit dem HKW zusammenzuarbeiten.“

Das HKW steht nicht nur für internationalen Kulturaustausch, sondern auch dafür, neue Denkprozesse an der Schnittstelle zwischen den Künsten und Wissenschaften

» Die Kooperation bietet die Gelegenheit, künstlerische Prozesse und Forschungsfragen der aktuellen Projekte einem breiten Publikum zu präsentieren.

Lena Loose



Universität der Künste Berlin

Anzahl Studierende: 3.779

Anzahl Wissenschaftler\_innen: 401

Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 19,7 %

zu initiieren. Diese Intention entspricht genau den Zielen des Salons für Ästhetische Experimente. „Die Salons zeigen, wie das Ineinander von künstlerischer und wissenschaftlich verhandelbarer Logik im ästhetischen Experiment neue Arbeitsformen, -konstellationen und dabei Alternativen zu herkömmlichen Begriffen und Realitäten von Kunst, Wissenschaft und Kreativität entstehen lässt“, fasst Ariane Jeßulat, Professorin an der Fakultät Musik und stellvertretende Vorsitzende der gemeinsamen Kommission des Berlin Centre für Advanced Studies in Arts and Sciences, zusammen. Die Übereinstimmung in der Ausrichtung war auch das Motiv des HKW, sich für die Kooperation zu engagieren.

### Raum für Experimente, Erfahrungen und Feedback

Die Anfänge der Salons gehen ins Jahr 2011 zurück. Damals entwickelten Stipendiat\_innen, unterstützt durch das professorale Leitungsteam und die Geschäftsstelle der Graduiertenschule, die Idee eines öffentlichen Salons, um künstlerisch-wissenschaftliche Projektvorhaben mit einem Fachpublikum und der interessierten Öffentlichkeit zu diskutieren. Kurz darauf startete die Pilotreihe zunächst im Salon Babette. Um dem außergewöhnlichen Format besser gerecht werden zu können, fand 2012 ein erstes Gespräch mit dem HKW statt, bei dem von der UdK Berlin

neben Dorothée King auch Professor Axel Kufus für das Leitungsteam der Graduiertenschule und vom HKW der Intendant Bernd Scherer sowie Eva Stein, verantwortlich für kulturelle Bildung, teilnahmen. Das HKW äußerte starkes Interesse an gemeinsamen Veranstaltungen mit den Stipendiat\_innen der Graduiertenschule und stimmte der Kooperation zu. Die Zusammenarbeit wurde formell durch einen Kooperationsvertrag festgehalten, der auch die Kostenverteilung regelt. Seitdem werden pro Jahr sechs bis acht Salons im HKW organisiert. Von 2013 bis 2019 fanden insgesamt 44 Salons statt, die von 40 Stipendiat\_innen durchgeführt wurden. Die Gästezahl schwankt zwischen 40 bis 150 Zuschauer\_innen pro Veranstaltung.

Die inhaltliche Konzeption und Planung der einzelnen Salons lagen von Anfang an in den Händen der Stipendiat\_innen. Unterstützt werden sie durch das Team der Graduiertenschule. Das HKW stellt passende Räume bereit und leistet den technischen Support. Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Salons übernehmen beide Partner in ihren jeweiligen Werbeformaten. Im Nachgang werden die Veranstaltungen in der Graduiertenschule bei Jour Fixes mit den Stipendiat\_innen ausgewertet.

Um die Zusammenarbeit zwischen UdK Berlin und HKW zu verbessern, finden regelmäßig auf verschiedenen Ebenen Gespräche zwischen Vertreter\_innen beider Institutionen statt. „Auf der Organisationsebene vereinbaren wir pro Semester ein Treffen, um uns über den Salon auszutauschen“, so Loose. „Zudem gehe ich an den Salon-Abenden vor Veranstaltungsbeginn zum HKW, um zu besprechen, was aktuell anliegt.“ Auch auf Leitungsebene wird bei Treffen zwischen der Graduiertenschule und dem Intendanten des HKW die Ausgestaltung der Kooperation regelmäßig erörtert.

### **Starkes Engagement des Kooperationspartners, um die Salon-Reihe zu erhalten**

Bis 2018 wurde der Salon für Ästhetische Experimente aus Mitteln der Einstein Stiftung Berlin für die UdK Berlin gefördert. „Diese Mittel beinhalteten ein großzügiges Veranstaltungsbudget, mit dem die Finanzierung der Salon-Reihe ermöglicht wurde“, sagt Loose. So konnten z. B. bis zu drei Expert\_innen eingeladen werden und es gab Mittel für Material- und Reisekosten oder die Miete für speziell benötigte Technik.

Nach dem Auslaufen der Förderung waren sowohl die UdK Berlin als auch das HKW sehr daran interessiert, die Veranstaltungsreihe fortzuführen, weil die künstlerisch-wissenschaftlichen Projektvorhaben der Ausrichtung des HKW entsprechen und das Format bei seiner Zielgruppe sehr gut ankommt. Beide Partnerinstitutionen einigten sich auf eine reduzierte Umsetzung der Salon-Veranstaltungen, falls die Bemühungen, Drittmittel einzuwerben, erfolglos bleiben sollten.

### **Evaluationsstudie bestätigt die Konzeption der Salons**

Im Jahr 2019 begann eine groß angelegte Evaluation des Programms der Graduiertenschule, in der auch die Bedeutung der Salons für das Programm und die Stipendiat\_innen erhoben wurde. Befragt wurden u. a. Stipendiat\_innen bzw. Alumni sowie Mitarbeitende und Professor\_innen aus dem Leitungsteam. „Sie alle nehmen den Salon für Ästhetische Experimente als ein bemerkenswertes und identitätsförderndes Element innerhalb des Lehrprogramms der Graduiertenschule wahr“, so ein Ergebnis. Zu allen Aspekten gab es sehr positive Rückmeldungen: zu den Gesprächsmöglichkeiten mit der Fachöffentlichkeit, zu dem Spielraum für Experimente und ebenso für das HKW als Veranstaltungsort, das nicht nur Diskurse zwischen Kunst und Wissenschaft fördere, sondern – für die Stipendiat\_innen wie für die Graduiertenschule – auch die Sichtbarkeit.



### Projekte von Stipendiat\_innen (Auswahl)

- „Tourneur – Kentaur – Kaftar“, Filmtrilogie von Yalda Afsah: Anhand von drei Beispielen – Stierkampf, Pferdedressur und Taubenflugkunst – setzt sich das Projekt mit dem Mensch-Tier-Verhältnis auseinander und untersucht das Verwischen der Grenze zwischen Zuwendung und Unterwerfung.
- „It Must All Be Done in Darkness“, multimediales Projekt des Komponisten und Performers Anthony R. Green: Das Projekt ist der Autorin und ehemaligen Sklavin Harriet Jacobs gewidmet und findet in Zusammenarbeit mit MRI-Wissenschaftler\_innen und Psychoanalytiker\_innen statt.
- „Foregrounding the Sick Woman: Narratives of Disability and Embodiment in Western post-Internet Culture“, forschungsorientiertes und praxisbasiertes Projekt von Romily Alice Walden: Das Projekt untersucht die Überschneidungsbereiche zwischen Krankheit, Geschlecht und Technologie.

### Aus den Salons entwickeln sich neue Projekte und Kooperationen

Bei der Zusammenarbeit aller Beteiligten gibt es jedoch auch Hürden. Eine Herausforderung im regulären Ablauf ist die oft sehr späte Terminfestlegung der Stipendiat\_innen: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Salons könnten effektiver sein, wenn die Künstler\_innen ihre Themen früher nennen würden. Loose fügt aber hinzu, dass das zugleich den künstlerischen Prozessen widerspreche, so dass bei diesem Organisationsaspekt kaum Optimierung möglich sei. „Für uns ist deshalb sehr wichtig, dass sich die Technikerinnen und Techniker des HKW auf diese kurzfristige Zeitplanung einstellen: Sie setzen sehr profes-

sionell und mit großem Verständnis für uns die künstlerischen Vorgaben um.“

Als maßgebliche Erfolgsfaktoren für die gute Zusammenarbeit der Kooperationspartner sieht Loose die Überschneidung der Ziele und der Motive, insbesondere in Bezug auf das Interesse an transdisziplinären Ansätzen und den interkulturellen Austausch. Aus der Zusammenarbeit wiederum entwickeln sich für die internationalen Stipendiat\_innen sowohl neue Kooperationen mit Gästen als auch Projekte mit dem HKW, wie z. B. die Performance „Lectures“ der ehemaligen Stipendiatin Lucie Strecker im Rahmen der HKW Thementage „Körper lesen!“.

„Es lohnt sich, eine langfristige Kooperation mit einer außeruniversitären Einrichtung wie dem HKW einzugehen“, resümiert Loose. Forschungsergebnisse und -prozesse verbleiben so nicht im akademischen Elfenbeinturm. Die Künstler\_innen stellen sich dem Publikum, Diskurse werden angeregt und weiterentwickelt – und die internationalen Stipendiat\_innen vernetzen sich in der Stadt und mit der Kunstszene: Für sie ist die Kooperation eine nachhaltige Unterstützung, auch für die Zeit nach dem Abschluss des Graduiertenprogramms.



#### Kontakt

**Lena Loose**

Mitarbeiterin, Graduiertenschule

[lenamaria.loose@intra.udk-berlin.de](mailto:lenamaria.loose@intra.udk-berlin.de)

# Dual Career Service im regionalen Netzwerk

Über die Zusammenarbeit im Dual Career Netzwerk Rheinland erweitert die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn ihren eigenen Dual Career Service, um die Partner\_innen von internationalen Wissenschaftler\_innen bei der Stellensuche zu unterstützen.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Dual Career Netzwerk Rheinland

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** Berufungsmanagement, Onboarding und Dual Career, Büro des Kanzlers

**Externe Partner:** RWTH Aachen, Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Forschungszentrum Jülich, Universität zu Köln, Hochschule Niederrhein, Universität Siegen

**Zielgruppe:** Partner\_innen von neuberufenen Professor\_innen, Nachwuchswissenschaftler\_innen und Führungskräften in Wissenschaft, Technik und Verwaltung aus dem In- und Ausland

**Reichweite:** ca. 20 Fälle pro Jahr seit 2011

**Zeitpunkt der Etablierung:** 2010

**Finanzierungsquelle:** Haushaltsmittel

**Website:** [www.dualcareer-rheinland.de](http://www.dualcareer-rheinland.de)

Seit 2010 kooperiert die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn mit Partnerinstitutionen in der Region unter dem Dach des Dual Career Netzwerks Rheinland (DNCR) – eines der ältesten und größten Netzwerke dieser Art in Deutschland. Aktuell sind neben der Universität Bonn sieben Partnerinstitutionen beteiligt. Von der Kooperation profitiert der universitätseigene Dual Career Service, der Partner\_innen von neuberufenen Professor\_innen sowie Nachwuchswissenschaftler\_innen bei der Stellensuche und der sozialen Integration am Hochschulstandort unterstützt.

Dieser Service spielt bei der Rekrutierung eine wichtige Rolle. „Die Karriere der Partnerin bzw. des Partners gehört immer häufiger zum Verhandlungspaket, insbesondere bei der Gewinnung hochkarätiger internationaler Forscherinnen und Forscher“, sagt Heike Rauer, die im Kanzlerbüro der Universität Bonn für die Bereiche Onboarding und Dual Career zuständig und derzeit Sprecherin des regionalen Netzwerks ist.

Die im Netzwerk verbundenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterstützen sich gegenseitig, indem sie in ihrer Institution oder bei ihren außeruniversitären Kontakten nach passenden Stellen für die Klient\_innen, d. h. für die Partner\_innen von Neuberufenen und Nachwuchswissenschaftler\_innen, suchen. Die konkrete Beratung beginnt immer an der Universität, an der das Berufungsverfahren stattfindet. „Wenn die Klientin oder der Klient für eine Tätigkeit bei einem Netzwerk-Mitglied

qualifiziert sein könnte, wende ich mich an die entsprechende Institution“, so Rauer. Wenn es dort eine passende Stelle gibt, können die Klient\_innen sich selbständig bewerben. Ist das nicht der Fall, erörtern die Dual Career-Ansprechpartner\_innen gemeinsam, welche weiteren Möglichkeiten es für die Klient\_innen geben könnte. Wichtiger Teil der Netzwerkarbeit ist daher der regelmäßige Erfahrungsaustausch zwischen den Dual Career Service-Mitarbeiter\_innen, um die Beratung und Zusammenarbeit kontinuierlich zu verbessern.

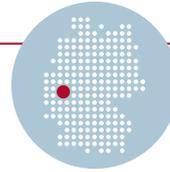
### **Berufliche Perspektiven für Partner\_innen immer häufiger nachgefragt**

Die stetig steigende Nachfrage nach Dual Career-Angeboten insbesondere bei internationalen Rekrutierungen war das ausschlaggebende Motiv für die Universität Bonn, das Dual Career Netzwerk Rheinland mitzugründen. Aktuell komme rund ein Fünftel der Wissenschaftler\_innen an der Universität Bonn aus dem Ausland. Ziel sei es, diese Zahl weiter zu steigern, erklärt Rauer.

Bei etwa 80 % aller Berufungen ist der Dual Career Service ein Thema. Rauer betreut pro Jahr 20 bis 40 deutsche und internationale Doppelkarrierepaare – je nachdem, wie viele Berufungsverfahren an der Universität Bonn stattfinden. Noch vor rund zehn Jahren spielte der Service fast ausschließlich für internationale Wissenschaftler\_innen

» **Wir lernen voneinander und können so die Qualität der lokalen Unterstützungsleistungen verbessern.**

Heike Rauer



**Anzahl Studierende: 38.043**

**Anzahl Wissenschaftler\_innen: 4.640**

**Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 19,4 %**

eine Rolle, und auch heute besteht die größte Klient\_innen-Gruppe aus internationalen Jobsuchenden: Auf sie entfallen rund 46 % der Dual Career-Fälle. Ein anderer großer Teil sind deutsche Wissenschaftlerpaare, die aus dem Ausland zurückkehren und etwa in den USA oder in Großbritannien den Dual Career Service bereits kennen und schätzen gelernt haben. In 30 % der Fälle gaben die Partner ihre Fälle zur gemeinsamen Bearbeitung in das Netzwerk, wobei die Betreuungszahlen sehr individuell je Hochschule sein können.

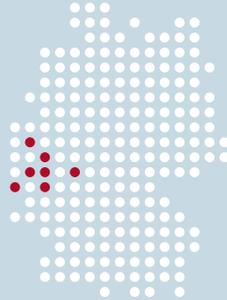
Die Allianz ist zudem für die Dual Career-Mitarbeiter\_innen von großer Bedeutung, denn alle, die in diesem Bereich arbeiten, sind Einzelkämpfer\_innen in ihren jeweiligen Institutionen. Das Netzwerk ermöglicht den Erfahrungsaustausch, etwa wenn es um Arbeitserlaubnisverfahren für internationale Jobsuchende geht. „Wir lernen voneinander und können so die Qualität der lokalen Unterstützungsleistungen verbessern“, lobt Rauer die Zusammenarbeit.

### **Entwicklung des Netzwerks durch informellen Austausch, regelmäßige Treffen und neue Partner**

Die ersten Gespräche zur Gründung des Dual Career Netzwerks Rheinland fanden im Jahr 2010 auf Rektoratsebene statt. Damals stand die Strategieentwicklung für die

### Partner des Dual Career Netzwerks Rheinland

- RWTH Aachen
- Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Forschungszentrum Jülich
- Universität zu Köln
- Hochschule Niederrhein
- Universität Siegen



sogenannte ABC-Wissenschaftsregion (Aachen, Bonn, Köln/Cologne) auf der Agenda. In Bezug auf den Dual Career Service mündeten die Gespräche zügig in einer schriftlich vereinbarten Übereinkunft für einen Zusammenschluss, denn alle Unterzeichner\_innen sahen den Bedarf für den Dual Career Service und den Nutzen eines Netzwerks. Gründungsmitglieder waren die Universitäten Bonn, Köln und Düsseldorf sowie das Forschungszentrum Jülich.

Seit der Gründung 2010 entwickeln die Dual Career-Mitarbeiter\_innen der beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemeinsam das Netzwerk. Ein wichtiger Schritt im grundlegenden Konzeptionsprozess war der Besuch von zwei Mitarbeiterinnen der Universität Bonn an der ETH Zürich, der ersten Universität in Europa mit Dual Career Service, um von den dortigen Erfahrungen insbesondere mit internationalen Klient\_innen zu lernen.

Zu den vier Gründungsmitgliedern des Dual Career Netzwerks Rheinland kamen zwischen 2011 und 2014 vier weitere Partner dazu. Voraussetzung für die Aufnahme neuer Mitglieder ist, dass sie bereit sind, die Netzwerkfälle genauso zu behandeln wie die Fälle der eigenen Einrich-

tung. Eine andere Bedingung ist, dass es eine Kontaktperson im Dual Career Service gibt, deren Arbeit auf Dauer angelegt ist. Für eine Erweiterung des Netzwerks, z. B. durch Unternehmen oder Institutionen wie die UN, sind die Partner jederzeit offen, auch um das Spektrum der außeruniversitären Stellenangebote erweitern zu können.

Die Formen der Zusammenarbeit im Netzwerk haben die Dual Career-Mitarbeiter\_innen in informellen Gesprächen und im Rahmen der Netzwerktreffen entwickelt, die zweimal im Jahr stattfinden. Dabei handelt es sich um Ganztagsworkshops mit wechselnden Schwerpunktthemen, in die oft auch Fortbildungen für die Dual Career Service-Bbeauftragten integriert werden. Ebenso werden bei diesen Treffen in anonymisierter Form aktuelle Dual Career-Fälle sowie die Gewinnung neuer Mitglieder diskutiert.

Jeweils ein Mitglied vertritt das Dual Career Netzwerk Rheinland als Sprecherinstitution. Diese Funktion wechselt etwa alle ein bis zwei Jahre, um die Arbeitslast zu verteilen. Zu den zentralen Netzwerkaufgaben gehören dabei die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Koordination der Netzwerktreffen.

### Die Qualität des Services zeigt sich im Erfolg des Berufungsverfahrens

Die Qualität des im Netzwerk geleisteten Dual Career Services zu bewerten, ist kompliziert. „Erfolg bedeutet in unserem Bereich nicht die Stellenvermittlung“, erklärt Rauer. „Er bedeutet vielmehr, dass unser Service zum positiven Abschluss eines Berufungsverfahrens beigetragen hat. Ebenso bedeutet Erfolg, dass Neuberufene sich zufrieden über den Service äußern.“

Der schwer messbare Erfolg ist eine der großen Herausforderungen für den Dual Career Service. Zudem fehlt es in diesem Service-Bereich häufig an Ausstattung sowie an einer angemessenen Wahrnehmung an den Hochschulen.

„Überwiegend sind es halbe Stellen, und wenn eine Kollegin oder ein Kollege in Elternzeit geht, bleibt der Posten bis zur Rückkehr häufig unbesetzt“, sagt Rauer.

Innerhalb des deutschlandweiten Dual Career-Netzwerks, in dem auch das Rheinland-Netzwerk Mitglied ist, wurde zuletzt diskutiert, ob formalisierte Evaluationen eingeführt werden sollen. „Wir haben uns dagegen entschieden, weil für unsere Arbeit schwer messbare Faktoren ausschlaggebend sind“, berichtet Rauer. Für die Partner der Allianz stellt sie als Koordinatorin aber Daten zusammen. Dabei geht es u. a. darum, ob Anfragen im Netzwerk gleichmäßig verteilt sind oder ob einzelne Partner überdurchschnittlich oft angefragt werden, ob den Klient\_innen geholfen werden konnte und wenn ja, welche Faktoren dies begünstigt haben.

### **Netzwerkaktivitäten schaffen ein erhöhtes Bewusstsein für die Bedeutung des Dual Career Service**

Auch wenn die Effekte des Netzwerks schwer messbar sind, sei der Bedarf für einen regionalen Dual Career Service und der Nutzen eines großen Stellenpools für die Netzwerkpartner deutlich erkennbar, so Rauer. Das Netzwerk Rheinland ist deshalb auf Dauer eingerichtet. In der Langfristigkeit sieht Rauer einen der Gründe für den Erfolg der regionalen Allianz. „Für eine gute Zusammenarbeit ist eine Vertrauensbasis erforderlich, diese wächst mit der Zeit.“ Die Vernetzung spielt insbesondere für die Betreuung von internationalen Jobsuchenden nicht nur deshalb eine wichtige Rolle, weil sie die größte Klient\_innen-Gruppe stellen, sondern auch, weil so das Wissen über die oft speziellen und komplizierten internationalen Fälle zusammengeführt werden kann.

Wichtig für die erfolgreiche Zusammenarbeit ist der Erfahrungsaustausch sowohl bei den Treffen des Regional-Netzwerks Rheinland als auch bei den Treffen des Dual Career Netzwerks Deutschland (DCND), die rund alle neun Mona-

## » Durch die aktive Netzwerkarbeit konnten wir ein erhöhtes Bewusstsein für das Thema Dual Career schaffen.

Heike Rauer

te stattfinden. Auch die Lobbyarbeit sieht Rauer als einen Schlüssel zum Erfolg: „Insgesamt konnten wir durch aktive Netzwerkarbeit in der Wissenschaftslandschaft sowie innerhalb der Universität Bonn ein erhöhtes Bewusstsein für das Thema Dual Career schaffen.“ Das geschieht unter anderem durch Pressearbeit, Werbemaßnahmen und die Teilnahme an Messen.

Für die Universität Bonn ist die Richtung klar: Der Dual Career Service bleibt wichtig und somit auch die Zusammenarbeit im Netzwerk. Denn diese garantiert ein erweitertes Angebot für wissenschaftliche Stellen und vielfältige Jobvermittlungskontakte – und eröffnet so insbesondere Partner\_innen von internationalen Wissenschaftler\_innen Karriereperspektiven im Rheinland.



### **Kontakt**

**Heike Rauer**

Onboarding und Dual Career Service

[rauer@verwaltung.uni-bonn.de](mailto:rauer@verwaltung.uni-bonn.de)

# Umfassender Ankunftsservice für Gastwissenschaftler\_innen

Das Internationale Universitätszentrum der Technischen Universität Chemnitz übernimmt im Visiting Scholar Program für internationale Forschende organisatorische Aufgaben wie Visa-Beschaffung oder die Suche nach Wohnraum. Dazu kooperiert das Zentrum eng mit städtischen Partnern.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Visiting Scholar Program

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** Internationales Universitätszentrum

**Externe Partner:** Ausländerbehörde Chemnitz, städtische Grundstücks- und Gebäudewirtschafts-Gesellschaft m.b.H. (Wohnen in Chemnitz), Techniker Krankenkasse Chemnitz

**Zielgruppe:** internationale Gastwissenschaftler\_innen mit langjährigen Kooperationserfahrungen mit der TU Chemnitz

**Reichweite:** ca. 5 bis 10 Förderungen pro Semester

**Zeitpunkt der Etablierung:** 2019

**Finanzierungsquelle:** Haushaltsmittel

**Website:** [www.tu-chemnitz.de/visitingscholar](http://www.tu-chemnitz.de/visitingscholar)

Das Visiting Scholar Program der Technischen Universität Chemnitz (TU Chemnitz) fördert seit 2019 langjährige und erfolgreiche internationale Forschungspartnerschaften. Es richtet sich an Tandems aus Chemnitzer Professor\_innen und internationalen Forscher\_innen, die bereits erfolgreich zusammenarbeiten, beispielsweise in Projekten oder an Publikationen. Die internationalen Forscher\_innen können im Rahmen des Programms als sogenannte Visiting Scholars für die Dauer von drei bis sechs Monaten an der TU Chemnitz forschen. Sie erhalten dafür neben einer großzügigen finanziellen Förderung, zu der die Erstattung der Reisekosten und eine monatliche Aufwandsentschädigung von bis zu 3.000 Euro gehören, auch eine umfassende organisatorische Unterstützung durch das Internationale Universitätszentrum (IUZ) der TU Chemnitz. Kooperationspartner sind dabei insbesondere die Ausländerbehörde und die städtische Wohnungsgesellschaft: Die Zusammenarbeit mit ihnen erleichtert internationalen Gastwissenschaftler\_innen an zentralen Onboarding-Schnittstellen das Ankommen in der Stadt.

## Die internationalen Gäste sollen sich auf die Forschung konzentrieren können

Die Idee für das Programm entstand bereits im Jahr 2017 im Rektorat und wurde im Jahr 2018 im Zuge des Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen der HRK ausformuliert. Prof. Dr. Gerd Strohmeier, Rektor der TU Chemnitz, erklärt das Ziel: „Wir haben das Visiting Scholar Program ins Leben gerufen, um renommierte internationale

Forscherinnen und Forscher nach Chemnitz zu holen und auf diese Weise internationale Kooperationen auf dem Gebiet der Forschung zu fördern und zur Internationalisierung der Forschung beizutragen.“

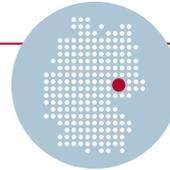
In dem Programm werden die Visiting Scholars als Premi-um-Zielgruppe verstanden. „Sie sollen sich nicht mit organisatorischen Angelegenheiten aufhalten müssen, sondern sich auf ihre Forschungsarbeit in Chemnitz konzentrieren“, erklärt Prof. Dr. Maximilian Eibl, Prorektor für Lehre und Internationales. „Damit das gelingen kann, hat das IUZ die Unterstützung externer Partner gesucht, vor allem die Unterstützung der Ausländerbehörde und der städtischen Wohnungsgesellschaft.“ Die Motivation der Stadt Chemnitz zur Zusammenarbeit liege darin, dass sie ebenso wie die TU daran interessiert ist, hochqualifizierte Menschen aus dem Ausland anzuwerben, indem eine Willkommenskultur in einer weltoffenen Stadt geschaffen wird – auch mit Blick auf die Bewerbung von Chemnitz um den Titel Europäische Kulturhauptstadt 2025.

» Die Gäste sollen sich nicht mit organisatorischen Angelegenheiten aufhalten, sondern auf ihre Forschung konzentrieren.

Prof. Dr. Maximilian Eibl

### Unterstützung bei aufenthaltsrechtlichen Fragen

2018 beauftragte der Prorektor für Lehre und Internationales der TU Chemnitz das IUZ, das Konzept für das Visiting Scholar Program zu entwickeln. Annett Müller, stellvertretende Geschäftsführerin des IUZ, übernahm diese Aufgabe: „Am Anfang standen umfangreiche Recherchen



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
CHEMNITZ

Anzahl Studierende: 10.378

Anzahl Wissenschaftler\_innen: 1.387

Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 13,1 %

nach bereits etablierten Programmen dieser Art im In- und Ausland und nach dem, was wir für die TU Chemnitz von ihnen lernen können“. Der Konzeptionsprozess begann dann zunächst mit hochschulinternen Akteuren, die etwa über Reisekostenabrechnungen in das Programm einbezogen sind. Danach suchte Müller den Kontakt zu den städtischen Partnern. Aufbauen konnte sie auf der seit 2007 bestehenden Partnerschaft der TU und der Stadt Chemnitz. Sie beinhaltet regelmäßige Treffen auf leitender Arbeitsebene, an denen u. a. das IUZ und die Ausländerbehörde teilnehmen.

Den Kontakt zur Ausländerbehörde für das Visiting Scholar Program vermittelte Dr. Wolfgang Lambrecht, der Geschäftsführer des IUZ. Gemeinsam mit Müller nahm er an einem Treffen mit der Leiterin der Behörde und zwei Sachbearbeiterinnen teil, bei dem aufenthaltsrechtliche Fragen auf der Agenda standen. „Im Anschluss an dieses Treffen erstellte ich einen Text, der die relevanten Punkte unserer Zusammenarbeit aufgriff, und sandte ihn an die Ausländerbehörde“, erklärt Müller. „Es mag banal klingen, aber entscheidend in diesem Abstimmungsprozess war, dass ich das Gespräch akribisch vor- und nachbereitet habe. So konnten wir alle Fragen bei nur einem Treffen klären bzw. später in Telefonaten oder E-Mails, in denen wir uns über den von mir verfassten Text verständigten.“

Die Vorlage über die Zusammenarbeit wurde am Ende des Abstimmungsprozesses von der Ausländerbehörde gegenzeichnet – ein Verfahren, das Müller auch in der Kooperation mit den anderen externen Partnern anwendet. Vereinbart wurde mit der Ausländerbehörde, dass die Visiting Scholars ein Visum nicht nur für drei, sondern gleich für sechs Monate bekommen können. Das bedeutet, dass sich das IUZ nicht um eine Verlängerung bemühen muss. Ebenso hat Müller in Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde für die Gastwissenschaftler\_innen wichtige aufenthaltsrechtliche Informationen auf der Programm-Website übersichtlich zusammengestellt.

### **Wohnungssuche mit international geschulter Kontaktperson**

Nachdem Müller mit der Ausländerbehörde ins Gespräch gekommen war, stellte der Leiter des IUZ den Kontakt zu Wohnen in Chemnitz her, einem Tochterunternehmen der städtischen Grundstücks- und Gebäudewirtschafts-Gesellschaft m.b.H. Ziel war es, adäquaten Wohnraum zu günstigen Konditionen für die Gastwissenschaftler\_innen zu finden. Hier war die bereits erprobte enge Partnerschaft zwischen der TU und der Stadt Chemnitz eine wichtige Voraussetzung, auf deren Grundlage vereinbart wurde, eine feste englischsprachige Ansprechperson bei Wohnen in Chemnitz für die Visiting Scholars zur Verfügung zu stellen. Über den Kontakt durch das IUZ sucht diese Ansprechperson dann gemeinsam mit den Gastwissenschaftler\_innen gezielt nach passendem Wohnraum. Dabei werden die Wünsche und Bedürfnisse dieser besonderen Klientel, wie kurze Mietlaufzeiten und ein Entgegenkommen bei Kündigungsfristen, berücksichtigt.

Neben den eigentlichen Kooperationspartnern, also der Ausländerbehörde und Wohnen in Chemnitz, ist die Techniker Krankenkasse (TK) Chemnitz ein weiterer externer Partner für das Visiting Scholar Program. Mit der TK konnte Müller ihre Anliegen und Fragen zur Krankenversiche-



### **Konzeption des Visiting Scholar Program**

**2018**

Auftrag des Prorektors für Lehre und Internationales zur Erarbeitung des Programms im Rahmen des HRK-Re-Audits

**2018/19**

Recherche etablierter Programme im In- und Ausland sowie inhaltliche Abstimmungen mit der Ausländerbehörde der Stadt Chemnitz, Wohnen in Chemnitz und TK über die Zusammenarbeit

**2019**

Etablierung und erste Ausschreibung des Visiting Scholar Program

rung der Gastwissenschaftler\_innen in einem Telefonat klären. Zudem arbeitet das IUZ eng mit dem Familienservice der TU zusammen, der eine enge Beziehung zu städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Schulen unterhält, um die Gastwissenschaftler\_innen, die mit Familie nach Chemnitz kommen, zu unterstützen.

### **Kontinuierliche Optimierung nach gelungenem Auftakt**

In der ersten Ausschreibungsrunde 2019/2020 für das Visiting Scholar Program wurden acht Anträge auf Förderung von Aufenthalten an der TU Chemnitz genehmigt. Für die Zukunft sind fünf bis zehn Bewilligungen pro Semester geplant. Da das Programm noch ganz am Anfang steht, gibt es für die Qualitätssicherung bisher keinen festen Prozess. Geplant ist, dass Müller die Erfahrungen aus dem ersten Durchlauf aufgreift und dem Rektorat berichten wird. Zudem wird sie sich mit den internen sowie externen Partnern besprechen. Ziel ist es, den Betreuungs-

und Evaluierungsprozess stärker zu formalisieren und kontinuierlich zu optimieren. Von der Idee bis zur Implementierung des Visiting Scholar Program verging rund ein Jahr.

### Die gemeinsamen Ziele von TU und Stadt Chemnitz stärken das Visiting Scholar Program

Der Auftrag des Prorektors für Lehre und Internationales war die Konzeption eines Programms, das es Gästen deutlich erleichtert, für einen längeren Forschungsaufenthalt nach Chemnitz zu kommen. „Die Konzeptentwicklung ist durch das vertrauensvolle Zusammenarbeiten aller Beteiligten hervorragend gelungen“, lobt Müller. „Es war allerdings ein sehr aufwändiger Prozess. Das Engagement aller Beteiligten war entscheidend dafür, das Programm auf den Weg zu bringen, insbesondere das Engagement der Ausländerbehörde mit ihrer komplexen juristischen Thematik.“

Grundlage für die gute Zusammenarbeit sei die Partnerschaft der TU und der Stadt Chemnitz, von der das Visiting Scholar Program in hohem Maße profitiere, betont Müller. „Wir mussten nicht erst Überzeugungsarbeit für eine enge Kooperation leisten, sondern konnten uns gleich auf die Sachfragen konzentrieren.“ Begünstigt werde die Zusammenarbeit dadurch, dass die Ausländerbehörde Chemnitz am AKZESS-Projekt des Freistaates Sachsen zur verstärkten Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland teilnimmt. Zudem gibt es bei der Ausländerbehör-

» Wir mussten nicht erst Überzeugungsarbeit leisten, sondern konnten uns gleich auf die Sachfragen konzentrieren.

Annett Müller

de durch das AKZESS-Projekt spezifische Ansprechpersonen für die Belange der Gastwissenschaftler\_innen.

» Auf das Know-how und die Unterstützung unserer externen Partner zurückgreifen zu können, erleichtert die Arbeit sehr.

Annett Müller

Die langjährige Erfahrung in der Betreuung internationaler Studierender und Wissenschaftler\_innen, über die alle beteiligten Akteure verfügen, sei ebenfalls wichtig für die Entwicklung des Visiting Scholar Program. Denn die ersten Fälle erwiesen sich als sehr unterschiedlich: Oft erfordern etwa die Herkunftsländer der internationalen Gäste eigene aufenthaltsrechtliche Genehmigungen. Müllers vorläufiges Fazit über die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern fällt daher sehr positiv aus: „Auf das Know-how und die Unterstützung unserer externen Partner zurückgreifen zu können, erleichtert die Arbeit sehr.“



#### Kontakt

##### Annett Müller

Stellvertretende Geschäftsführerin des Internationalen Universitätszentrums

[annett.mueller@iuz.tu-chemnitz.de](mailto:annett.mueller@iuz.tu-chemnitz.de)

# Jobperspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Das Projekt intap verbindet internationale Studierende und Forschende mit Unternehmen in der Region. So eröffnet die Technische Universität Dresden internationalen (Nachwuchs-) Wissenschaftler\_innen weitere Wege in den deutschen Arbeitsmarkt.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** intap – internationales Talente-projekt für Dresden

**Verantwortliche Einheit:** DRESDEN-concept Welcome Center at TU Dresden

**Externe Partner:** Scientists into Business GmbH

**Zielgruppe:** internationale Wissenschaftler\_innen am Ende ihrer befristeten Beschäftigung und Studierende sowie Promovierende am Ende der Studien- bzw. Promotionsphase

**Reichweite:** ca. 550 internationale Wissenschaftler\_innen und Studierende im Jahr 2019

**Zeitpunkt der Etablierung:** Juni 2017

**Finanzierungsquelle:** 90 % durch die Fachkräfteallianz Dresden aus Mitteln des Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; 10 % durch Projektpartner aus der Wirtschaft

**Website:** [www.intap-network.de](http://www.intap-network.de)

Intap – das internationale Talenteprojekt für Dresden – verfolgt das Ziel, internationale Studierende und Forschende mit der lokalen Industrie zu vernetzen, um die Vermittlung internationaler Fachkräfte in der Region zu unterstützen. Das Projekt möchte die Sichtbarkeit zwischen beiden Gruppen erhöhen und die Kontaktaufnahme fördern. Die Angebote von intap sind sowohl für Unternehmen der Region, die Fachkräfte suchen, als auch für die TU Dresden (TUD) von großem Interesse: „Intap leistet vor allem Öffentlichkeitsarbeit, lanciert Kampagnen und Vernetzungsveranstaltungen, die attraktive Bleibeperspektiven für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufzeigen und den Karrierestart in Dresden unterstützen“, erklärt Dr.-Ing. Rainer Schaffer, Referent des Prorektors für Bildung und Internationales der TUD.

Projektträger des internationalen Talenteprojekts für Dresden ist die Scientists into Business GmbH (SciB), eine Unternehmensgründung von TUD-Absolvent\_innen. Mit den Gründer\_innen waren das DRESDEN-concept Welcome Center at TUD (DDc Welcome Center at TUD) und TUD-Einrichtungen im fachlichen Austausch und arbeiten seit dem Start des intap-Projekts im Juni 2017 zusammen. Das DDc Welcome Center at TUD ist im Rahmen des Netzwerks DRESDEN-concept (DDc) sowohl für die TU Dresden als auch für 31 weitere Partner aus DRESDEN-concept (die in Dresden ansässige Forschungsallianz aus Wissenschaft und Kultur) tätig. Im Jahr 2019 nutzten rund 550 internationale Teilnehmende die Veranstaltungen von intap, da-

von 80 % Studierende und Doktorand\_innen sowie 20 % Postdocs und andere (Nachwuchs-)Wissenschaftler\_innen.

### Passgenaue Antworten auf die Bedarfe der TU Dresden und der Region

„Für uns ist es von großer Bedeutung, unseren internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ebenso wie ihren Partnerinnen und Partnern eine Bleibeperspektive in Dresden aufzuzeigen. Wir wollen sie unterstützen und damit auch die Attraktivität des Hochschulstandorts Dresden stärken“, erklärt Schaffer das zentrale Motiv der TUD für die Zusammenarbeit. Die Kooperation ist für die Universität interessant, weil Intap eine Lücke füllt, die auch das DDC Welcome Center at TUD gesehen hat, so Schaffer: „Es existierte eine Vernetzungs- und Beratungslücke für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler außerhalb der Qualifikationslaufbahn, deren Arbeitsverträge an der Hochschule oder an Forschungseinrichtungen enden, die aber in Dresden bleiben wollen.“ Zwar gibt es für internationale Promovierende, die etwa 45 % der Ziel-






**Anzahl Studierende: 31.897**  
**Anzahl Wissenschaftler\_innen: 3.892**  
**Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 16,5%**

gruppe des DDC Welcome Centers at TUD stellen, Angebote an der TU Dresden für deren weiteren Karriereweg. Andere Wissenschaftler\_innen fanden dagegen kaum Beratungsangebote zum Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, insbesondere, wenn sie kaum Deutsch sprechen.



#### DRESDEN-concept

DRESDEN-concept ist ein Verbund der TU Dresden mit 31 Partnern aus Wissenschaft und Kultur mit dem Ziel, ihre Wissenschaftsstrategie zu koordinieren und Synergien in den Bereichen Forschung, Lehre, Infrastruktur und Verwaltung zu erzielen. Gemeinsam bemühen sich die Partner auch um die Rekrutierung führender internationaler Wissenschaftler\_innen. Im Rahmen des gemeinsamen DRESDEN-concept Welcome Centers at TU Dresden werden internationale Promovierende, (Nachwuchs-)Wissenschaftler\_innen und Professor\_innen sowie ihre Familien bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung ihres Aufenthalts in Dresden unterstützt.

[www.dresden-concept.de](http://www.dresden-concept.de)

### Intensive Unterstützung der TU Dresden beim Aufbau des Karrierenetzes

Die Idee zum Non-Profit-Projekt Intap hatten drei Absolvent\_innen der TU Dresden. Vor der Gründung der Scientists into Business GmbH, dem Projektträger von Intap, suchten sie bereits den Kontakt zum DDC Welcome Center at TUD. „Wir waren sehr an ihrer Idee interessiert und erklärten uns sofort bereit, sie zu treffen“, sagt Claudia Reichert, Leiterin des Welcome Centers. Während der Gründung der SciB stand Reichert dann im engen Kontakt mit den Gründer\_innen und brachte ihre Expertise ein. Um bei der Konzeption des Intap-Projekts dann auch dessen Angebote zielgruppen- und bedarfsspezifisch ausrichten zu können, wurden Treffen und Workshops mit Vertreter\_innen der Zielgruppe organisiert, insbesondere mit internationalen Wissenschaftler\_innen. Es zeigte sich, dass diese Schwierigkeiten haben, mit Unternehmen im Raum

Dresden Kontakt zu finden – hier Brücken zu bauen und Perspektiven zu entwickeln, ist zu einer zentralen Aufgabe von intap geworden.

Neben dem DDc Welcome Center at TUD unterstützten auch TUD-Einrichtungen den Aufbauprozess von SCiB bzw. intap. Mit dem Career Service und der Graduiertenakademie gab es beispielsweise Gespräche über den Bedarf internationaler Wissenschaftler\_innen, bei denen sich unter anderem auch zeigte, dass für viele die Karriereperspektiven ihrer Partner\_innen ein Anliegen ist. Zudem wurde das junge Gründerteam der SCiB im Existenzgründungsprozess und bei der Bewerbung zum Gründerwettbewerb „Herausforderung Unternehmertum“ von dresden|exists unterstützt. Dies ist eine Einrichtung der TUD, die Studierende und Mitarbeiter\_innen bei Existenzgründungen begleitet.

Die Unterstützung durch die TUD und das DDc Welcome Center at TUD hatte Erfolg: Im Juni 2017 wurde intap als Non-Profit-Projekt der Fachkräfteallianz Dresden mit SCiB als Projektträger ins Leben gerufen. Zu 90 % wird intap über die Fachkräfteallianz Dresden aus Landesmitteln finanziert, die restlichen 10 % übernehmen 18 Projektpartner aus der Wirtschaft. Die Projektlaufzeit endet im Februar 2020. Aufgrund des bisherigen Erfolgs ist eine Verlängerung bei der lokalen Fachkräfteallianz beantragt.

Neben den 18 Projektpartnern ist intap mit zahlreichen weiteren Institutionen aus Wirtschaft und Wissenschaft verbunden. Mit allen Partnern sucht intap immer wieder das Gespräch, um auf aktuelle Bedarfe reagieren zu können. So besteht eine regelmäßige Zusammenarbeit mit einzelnen Professor\_innen der TUD: Sie informieren über Schwerpunkte und Forschungsthemen, damit intap mit diesen Informationen gezielt auf Unternehmen zugehen kann. Darüber hinaus unterstützen Partner aus Kommunal- und Stadtpolitik die Arbeit von intap, um die Region

zu stärken. So wurde im Oktober 2019 die Kampagne „International Talent Wanted“ im Rahmen einer Vernetzungsveranstaltung im Neuen Rathaus Dresden gelancet und fand prominente Unterstützung: Der Ministerpräsident Sachsens Michael Kretschmer trat als Schirmherr auf, ebenso engagierte sich Dresdens Oberbürgermeister Dirk Hilbert – das zeigt die große Bedeutung des Projekts für die gesamte Region.

### **Vielseitige Formate für das Matching von Unternehmen und internationalen Wissenschaftler\_innen**

Für intap sind die Mitarbeiter\_innen des DDc Welcome Center at TUD weiterhin als Expert\_innen und Betreuer\_innen der Zielgruppe erste Ansprechpartner\_innen. „Nach der Konzeptionsphase begann unsere Zusammenarbeit in einem kleinen Rahmen, etwa mit dem Career Café in den Räumlichkeiten des DDc Welcome Centers, wo Veranstaltungen mit Vorträgen und der Möglichkeit, mit Unternehmen in Kontakt zu kommen, angeboten wurden“, berichtet Reichert. Intap hat sich aber schnell entwickelt, sodass die Career Cafés inzwischen mit viel mehr Teilnehmenden auch an anderen Orten, z. B. in Hotel-Konferenzräumen, stattfinden. Auch die anderen Veranstaltungen von intap, wie Bus-Touren zu Dresdner Unternehmen, Speed Datings mit Wirtschaftsvertreter\_innen oder Veranstaltungen zu Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarkts, sind sehr gut besucht, oft mit mehreren 100 Teilnehmenden.

Das DDc Welcome Center at TUD und die TUD-Serviceeinrichtungen arbeiten nicht in festen Strukturen, sondern bedarfsorientiert mit intap zusammen. In die Planung und Durchführung der intap-Veranstaltungen sind das DDc Welcome Center at TUD und die TUD-Serviceeinrichtungen normalerweise nicht involviert. Das DDc Welcome Center at TUD informiert aber in persönlichen Gesprächen oder über E-Mail-Verteiler und Social-Media-Kanäle internationale Wissenschaftler\_innen zu den Angeboten von intap.

## Nachhaltige Wirkung des Karrierenetzwerks in der Region Dresden

Trotz der engen Zusammenarbeit sind sowohl das DDC Welcome Center at TUD als auch die TU Dresden bislang keine offiziellen Partner von intap. Doch das Karrierenetzwerk ist an einer Formalisierung interessiert, weil die Mitglieder der DDC-Allianz den Hauptanteil ihrer Zielgruppen stellen. Eine exklusive Kooperation mit einem außeruniversitären Partner ist für die TUD aber insofern herausfordernd, als dass sie „als staatlich finanzierte Institution auch für weitere mögliche Partner offenbleiben muss“, erläutert Schaffer. Doch weil die Kooperation für die TUD sehr wichtig ist, wird aktuell über eine Ausweitung der Zusammenarbeit verhandelt. „Wir können zum Beispiel internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schon frühzeitig, z. B. bei ihrer Ankunft in Dresden, darauf hinweisen, dass

es in unserer Region dieses Karrierenetzwerk gibt“, sagt Reichert. Eine frühe Nutzung der Angebote von intap könne dabei helfen, dass die Wissenschaftler\_innen langfristige Jobperspektiven entwickeln und nicht unter Zeitdruck agieren müssen, wenn ihre Verträge auslaufen.

Ein Erfolgsfaktor für die Zusammenarbeit zwischen der TU Dresden, dem DDC Welcome Center at TUD und dem Karrierenetzwerk ist nicht nur, dass intap mit seinem Angebot genau auf den Bedarf der TUD und der weiteren DRESDEN-concept Partner reagiert, sondern vor allem auch, dass es sich kontinuierlich weiterentwickelt und wächst. Allein im Jahr 2019 schlossen sich 60 Unternehmen dem Netzwerk an. „Ein wichtiger Aspekt ist zudem, dass die Kampagnen von intap einen großen Einfluss auf die Stadtgesellschaft haben und nachwirken“, betont Schaffer. Die Kampagnen begrüßen internationale Wissenschaftler\_innen, werben nachhaltig für eine weltoffene Stadt und bauen Berührungspunkte beim Thema ausländische Mitarbeiter\_innen ab. „Es lohnt sich also in mehrfacher Hinsicht für die TU Dresden und die DRESDEN-concept Partner, ebenso aber auch für Stadt und Region, dass wir mit intap zusammenarbeiten und das Netzwerk unterstützen.“



### intap-Veranstaltungen (Auswahl)

- Vernetzungsveranstaltung und Kampagnenlaunch International Talent Wanted im Neuen Rathaus Dresden mit dem sächsischen Ministerpräsidenten als Schirmherrn
- Sichtbarkeitskampagne Internationals: Kampagnenvideo Mein Talent ist Dein Erfolg
- Career Café – Transition from Academia to Industry with SAP, CeTI
- Career Café – Work Place Etiquette in Germany: A Guide to Survive
- Hike2Career – Hike with Career experts
- Networking Event & Campaign Launch
- Diversity Fuels Innovation? Jobseekers and companies discuss
- Ride2Career – IT bus tour to Dresden's tech companies

### Kontakt

#### **Claudia Reichert**

Leiterin des DRESDEN-concept  
Welcome Center at TU Dresden  
welcome.center@tu-dresden.de



#### **Dr.-Ing. Rainer Schaffer**

Referent des Prorektors für Bildung  
und Internationales, TU Dresden  
prorektor.bildung@tu-dresden.de





## Allianz für eine starke Willkommenskultur

Die Georg-August-Universität Göttingen sucht exzellente internationale Wissenschaftler\_innen, die Region Südniedersachsen internationale Fachkräfte. Daraus entstand die Idee eines regionalen Welcome Service-Netzwerks mit Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Kommunen.

### Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** Abteilung Göttingen International

**Externe Partner:** SüdniedersachsenStiftung, Forschungseinrichtungen am Göttingen Campus (fünf Max-Planck-Institute, Universitätsmedizin Göttingen, Deutsches Primatenzentrum, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Akademie der Wissenschaften zu Göttingen), Hochschule für Angewandte Wissenschaften und Künste, Private Fachhochschule Göttingen, TU Clausthal

**Zielgruppe:** internationale Mitarbeiter\_innen der Universität Göttingen und der Forschungseinrichtungen, Fach- und Führungskräfte regionaler Unternehmen

**Reichweite:** ca. 470 internationale Wissenschaftler\_innen

**Zeitpunkt der Etablierung:** März 2017

**Finanzierungsquelle:** Europäischer Sozialfonds, Land Niedersachsen, regionales Fachkräftebündnis Südniedersachsen, Stadt Göttingen, Landkreise Göttingen und Northeim, Universität Göttingen, Partner aus Wissenschaft und Wirtschaft

**Website:** [www.welcome-to-suedniedersachsen.de](http://www.welcome-to-suedniedersachsen.de)

**Im Interview:** Prof. Dr. Hiltraud Casper-Hehne, Vizepräsidentin für Internationales

*Die Universität Göttingen und die Südniedersachsen-Stiftung haben ein gemeinsames Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen aufgebaut. Was leistet es?*

» Das Welcome Centre bietet eine starke Willkommenskultur für zwei Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft, die neu in die Region kommen. Es informiert und unterstützt bei allen Fragen rund um die berufliche und private Neuansiedlung in der Region, z. B. zu Visa- und Aufenthaltsangelegenheiten, Betreuungsplätzen für Kinder, Wohnraum oder Sprachkursen.

*Wie ist das Welcome Centre konkret strukturiert?*

» Das Welcome Centre ist als Netzwerk organisiert. Die Zentrale des gemeinsamen Welcome Centres ist auf dem Göttingen Campus angesiedelt – dort befinden sich die Universität und acht außeruniversitäre Forschungszentren. Daneben gibt es zehn Regionalbüros in den Landkreisen Göttingen und Northeim. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden vom zentralen Welcome Centre betreut, Fach- und Führungskräfte in der Wirtschaft von den Regionalbüros. Zudem hat das Welcome Centre ein Partnernetzwerk mit über 80 Unternehmen und Einrichtungen aus der Region.

*Bereits 2009 hat die Universität Göttingen ein eigenes Welcome Centre eingerichtet. Warum ist Ihre Universität darüber hinaus an dem gemeinsamen Welcome Centre interessiert?*

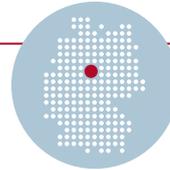
» Wir wollen die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weltweit für den Göttingen Campus gewinnen. Dafür brauchen wir eine prosperierende Umgebung, in der Partnerinnen bzw. Partner von Neuberufenen Stellen finden, sich wohlfühlen und in der ihre Kinder gut in der Schule oder im Kindergarten ankommen. Dafür brauchen wir eine starke Allianz und eine Willkommenskultur über die Universität hinaus.

*Was hat Ihre Partner zu dem Zusammenschluss motiviert?*

» Unsere Partner profitieren von den langjährigen Erfahrungen der Universität Göttingen im Bereich der Willkommensservices. Ihre Angebote sind besser auf den lokalen und regionalen Kontext abgestimmt und enger mit Institutionen und Akteuren vor Ort vernetzt als die Angebote kommerzieller Relocation-Agenturen. Zudem war der Fachkräftemangel im strukturschwachen Südniedersachsen ein starkes Motiv für Unternehmen und Kommunen, sich dem Netzwerk anzuschließen.

*Wie lange hat es gedauert, alle Partner zusammenzubringen und wie sind Sie bei dem Aufbau des Netzwerks vorgegangen?*

» Die Idee hatte ich im Frühjahr 2016, den Antrag für die finanziellen Mittel stellten wir im Dezember. Im März 2017 lief das zweijährige Projekt an, das gemeinsame Welcome Centre aufzubauen. Am Anfang ging es darum, die Partner ins Boot zu holen und die Idee vorzustellen, mit dem Know-how der Universität eine Willkommenskultur für Südniedersachsen zu entwickeln. Insgesamt haben sich über 80 Partner aus Wissenschaft, Wirtschaft und Kommunen am Aufbau beteiligt. Seit Frühjahr 2019 stehen die Service-Strukturen dauerhaft zur Verfügung.



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

Anzahl Studierende: 31.654

Anzahl Wissenschaftler\_innen: 4.691

Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 12,3 %

*Wie haben Sie den Aufbau des Welcome Centres finanziert?*

» Das Budget für den Aufbau lag bei über 1,6 Millionen Euro. 2016 beantragten wir Finanzmittel beim Land Niedersachsen und beim Europäischen Sozialfonds (ESF). Neben 480.000 Euro an EU-Mitteln erhielten wir Mittel von der Stadt Göttingen sowie den Landkreisen Göttingen und Northeim. Den verbleibenden Finanzierungsbedarf haben die Netzwerkpartner gedeckt. Die Unternehmen können die Angebote des Welcome Centres nun gegen kostendeckende Entgelte nutzen und verschiedene Servicepakete passend nach ihren Bedürfnissen buchen. Darüber finanzieren wir einen Teil der laufenden Kosten.

» Um die Besten weltweit zu gewinnen, brauchen wir eine starke Allianz und Willkommenskultur über die Universität hinaus.

Prof. Dr. Hiltraud Casper-Hehne

*Welche hochschulinternen Akteure waren am Aufbau des Welcome Centres beteiligt?*

» Ich war als Projektleiterin tätig, der Leiter der Abteilung Göttingen International war mein Stellvertreter. Bei der Beantragung der Projektmittel für den Aufbau des Welcome Centres stand mir eine Mitarbeiterin zur Verfügung, die ab 2017 die Projektkoordination übernahm. Das Projektteam setzte sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Welcome Centres der Universität zusammen und wurde, für die Projektlaufzeit befristet, durch weitere beschäftigte Kräfte ergänzt.

*Wem obliegt mittlerweile die Steuerung des Welcome Centres und wie ist die Kommunikation zwischen den Partnern organisiert?*

» Die Projektsteuerung obliegt einem gemeinsamen Lenkungsausschuss. Ihm gehören der Leiter des International Office und ich als Vertreterin der Universität an, für die SüdniedersachsenStiftung sind der Vorstandsvorsitzende und der Geschäftsführer dabei. Ich bin die Sprecherin des Lenkungsausschusses. Wir tauschen uns regelmäßig aus und treffen Entscheidungen, die über das Alltagsgeschäft hinausreichen. Auf operativer Ebene stellen wir die Verbindung der Projektpartner durch jours fixes, Arbeitsgruppen etc. sicher.

*Wie haben Sie das Angebotsportfolio entwickelt?*

» Zunächst evaluierte ein externes Institut die vorhandenen Welcome Services der Universität, der SüdniedersachsenStiftung sowie der Region. Für ein Benchmarking wurden vergleichbare Angebote begutachtet, um daraus Schlüsse für die Weiterentwicklung zu ziehen. Als wichtig für die Gewinnung von internationalen Forschenden stellten sich z. B. die frühzeitige Betreuung und der Dual Career Service heraus.

*Wie viele Mitarbeiter\_innen hat das Welcome Centre?*

» In der Zentrale arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Welcome Centres der Universität Göttingen und zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für die Kunden aus der Wirtschaft. Für die zehn Regionalbüros sind kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, die jeweils 25 % ihrer Arbeitszeit für den Welcome Service aufwenden.

*Haben Sie die Mitarbeiter\_innen auf die Herausforderungen durch den gemeinsamen Welcome Service vorbereitet?*

» Ja, wir haben ein Konzept für die Personalentwicklung erstellt. Es gab Weiterbildungen, z. B. zum Regionalmarketing sowie zur wirtschaftlichen Situation und den Unternehmen der Region, Präsentations- und Konflikttraining, Englischtraining sowie Informationen zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen.

## Prozessschritte für die Entwicklung passgenauer Serviceangebote



*In das Projekt sind sehr viele Partner involviert.  
Wie gelingt die Zusammenarbeit?*

» Eine offene Kommunikation unter allen Projektbeteiligten ist extrem wichtig, genauso wie klare Zuständigkeiten. Der Lenkungsausschuss ist für die strategische Ausrichtung verantwortlich. Auf Arbeitsebene finden regelmäßige Treffen statt, Fortbildungen erfolgen gemeinsam, ebenso Werbung und Pressearbeit und wir nutzen gemeinsam das digitale Portal „Welcome to Südniedersachsen“. Die Zusammenarbeit der Anlaufstellen wird durch ein Customer Relationship Management gestützt, das die zielgerichtete Verarbeitung der Beratungsfälle ermöglicht.

## » Eine offene Kommunikation unter allen Projektbeteiligten ist extrem wichtig, genauso wie klare Zuständigkeiten.

Prof. Dr. Hiltraud Casper-Hehne

*Welche Hindernisse mussten Sie überwinden, um das Netzwerk aufzubauen?*

» Der Entwicklungsprozess – allein die Einbindung von rund 80 Partnern – war unheimlich aufwändig. Insbesondere der Auf- und Ausbau der Services für Unternehmen und der Kompetenztransfer in den wirtschaftlichen Bereich war ressourcenintensiv. Positiv war jedoch, dass ich auf viele offene Türen gestoßen bin – die Zustimmung zum Netzwerk war enorm.

*Was war für den Projekterfolg entscheidend?*

» Sehr wichtig war, dass ich als Vizepräsidentin für Internationales für das Projekt geworben habe: Die hochrangige Leitung war entscheidend, dem Projekt Sichtbarkeit zu verschaffen und seine Potentiale auszuschöpfen. Eine zen-



trale Rolle spielte auch die mediale Begleitung: Die intensive Pressearbeit führte zu zahlreichen Medienberichten, die unser Vorhaben in der Region bekannt machten.

*Gibt es Services, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden?*

» Dual Career-Angebote sind im wissenschaftlichen Bereich ein großes Thema. Wir bauen aktuell ein Dual Career-Netzwerk Südniedersachsen auf und profitieren dabei von der Netzwerkstruktur. Darum geht es uns: Den Welcome Service kontinuierlich weiterzuentwickeln.



### Kontakt

**Prof. Dr. Hiltraud Casper-Hehne**

Vizepräsidentin für Internationales

[hiltraud.casper-hehne@zvw.uni-goettingen.de](mailto:hiltraud.casper-hehne@zvw.uni-goettingen.de)

# Hochschulübergreifend gebündelte Nachwuchsförderung

Neun Hamburger Hochschulen haben gemeinsam die Hamburg Research Academy gegründet. Diese unterstützt und vernetzt insbesondere auch internationale Nachwuchswissenschaftler\_innen mit einem überfachlichen Serviceangebot aus Informationen, Beratung, Workshops und Veranstaltungen.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote der Hamburg Research Academy

**Verantwortliche Einheit:** Hamburg Research Academy als hochschulübergreifende Einrichtung

**Mitgliedshochschulen:** Universität Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Technische Universität Hamburg, HafenCity Universität Hamburg, Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg, Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Hochschule für bildende Künste Hamburg, Bucerius Law School und Kühne Logistics University

**Zielgruppe:** (internationale) Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor\_innen

**Reichweite:** 2019 ca. 50 Veranstaltungen (40 % Englisch), ca. 100 individuelle Beratungen

**Zeitpunkt der Etablierung:** Konzeption seit 2016; Eröffnung der HRA und Start des Programms im Mai 2018

**Finanzierungsquelle:** Mittel der Universität Hamburg und der Stadt Hamburg (Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung)

**Website:** [www.hra-hamburg.de](http://www.hra-hamburg.de)

„Nine Institutions – One Port of Call“ – unter diesem Motto bietet die Hamburg Research Academy (HRA) eine erste Anlaufstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor\_innen und wissenschaftliche Betreuer\_innen von neun Hamburger Hochschulen. Seit Mai 2018 ermöglicht die HRA mit einer umfassenden zweisprachigen Website und einem Helpdesk vor Ort erste Orientierung und Überblick über die bestehenden Angebote und Ansprechpersonen ihrer Mitgliedshochschulen. Darüber hinaus bietet sie individuelle Beratung und entwickelt eigene Workshops und Veranstaltungen, die die Nachwuchswissenschaftler\_innen in ihrer jeweiligen Qualifizierungsphase unterstützen. „Insbesondere internationale Promovierende und Postdocs, die neu in die Hansestadt kommen, finden bei uns zielgruppenspezifisch und hochschulübergreifend Angebote“, erklärt Dr. Kerstin Lange, Referentin für Internationales an der HRA. Ziel der hochschulübergreifenden Einrichtung ist es, transparente Unterstützungsstrukturen aufzubauen, die für einen guten Start internationaler Wissenschaftler\_innen in Hamburg und für einen erfolgreichen Einstieg in die wissenschaftliche Arbeit essentiell sind. Information, Qualifizierung und Willkommenskultur werden hier zusammengedacht.

## Verstärkte Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Hamburg erfordert neue Angebote

„Die Zahl internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Stadt ist in den letzten Jahren gestiegen und damit der Bedarf an Unterstützungsangeboten.

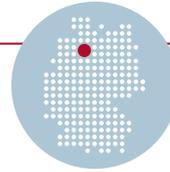
Dies hat sich durch die Erfolge der Universität Hamburg im Exzellenzwettbewerb noch einmal verstärkt“, so Lange. Insgesamt etwa 6.000 eingeschriebene Promovierende gibt es an den Mitgliedshochschulen. Etwa 5.000 von ihnen promovieren an der Universität Hamburg, rund 23 % davon kommen hierfür aus dem Ausland. Die Universität Hamburg zählt überdies etwa 800 internationale wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen und Professor\_innen. Aufgabe der HRA ist es vor diesem Hintergrund, internationale Nachwuchswissenschaftler\_innen bei ihrer Ankunft in der Stadt und auf ihrem akademischen Karriereweg zu unterstützen, in der Wissenschaftslandschaft der Hansestadt zu vernetzen sowie sie dort sichtbar zu machen. Hamburg soll so für exzellente Nachwuchswissenschaftler\_innen noch attraktiver werden. Der Mehrwert einer hochschulübergreifenden Zusammenarbeit war gerade in diesem Bereich für die Mitgliedshochschulen schnell ersichtlich.

## » Die Zahl internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Stadt ist gestiegen und damit der Bedarf an Unterstützungsangeboten.

Dr. Kerstin Lange

### Intensive Kooperation der Mitgliedshochschulen

Als hochschulübergreifende Institution für Nachwuchswissenschaftler\_innen in Hamburg entstand die HRA seit 2016 auf Initiative des Präsidenten der Universität Hamburg, Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Lenzen und der zweiten Bürgermeisterin in der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Katharina Fegebank. 2016 nahm die Geschäfts-



**HAMBURG  
RESEARCH  
ACADEMY**

UNTERSTÜTZEN  
QUALIFIZIEREN  
VERNETZEN

**Anzahl Studierende:** ca. 75.000 an den 9 Mitgliedshochschulen

**Anzahl Wissenschaftler\_innen:** ca. 8.700 an den 9 Mitgliedshochschulen

**Anteil internationale Wissenschaftler\_innen:** k. A.

führung der HRA die Arbeit auf, um die unterschiedlichen Anliegen der neun Partner zusammenzubringen sowie das Konzept der HRA genau auf diese abzustimmen. Hierfür verständigten sich in einem ersten Schritt alle neun Hochschulen auf eine gemeinsame Ordnung und wählten ein Direktorium, das die strategischen Entscheidungen der HRA trifft und in dem Vertreter\_innen der Leitungsebenen der Mitgliedshochschulen rotierend vertreten sind. Veraltet wird die HRA von der Universität Hamburg, finanziert aus Mitteln der Universität Hamburg und der Stadt. Neben dem Direktorium sind weitere Gremien in die Entscheidungsprozesse zu den Angeboten der HRA eingebunden. Dem Rat der Hamburg Research Academy gehören Vertreter\_innen der Mitgliedshochschulen sowie der Nutzergruppen an, die für eine Amtszeit von drei Jahren entsendet sind. Mit dem Promovierenden-Rat und dem Postdoc-Rat sind auch die Nutzergruppen der HRA, d. h. Promovierende und Postdocs aus dem In- und Ausland, aktiv in die Entwicklung des HRA-Angebots eingebunden und können direkt ihre Interessen einbringen. Ab 2020 wird darüber hinaus ein Qualitätszirkel aus externen Expert\_innen die Entwicklung der HRA-Angebote beratend begleiten.

Um das Konzept der geplanten Angebote erarbeiten zu können, ermittelte die HRA-Geschäftsstelle die Bedarfe der Mitgliedshochschulen in ausführlichen Gesprächen mit allen Schnittstellenpartnern und mit Hilfe ausführlicher Fragebögen, die an die jeweiligen Graduierteneinrichtungen bzw. Fakultäten gingen und analysierte die bestehenden Angebote.

Im Mai 2018 fiel mit der feierlichen Eröffnung der HRA der Startschuss für die operative Arbeit. Seitdem bietet die HRA Beratung und Qualifizierung für Nachwuchswissenschaftler\_innen an. Drei Fachreferentinnen sind in dem insgesamt zehnköpfigen Team der Geschäftsstelle für die Entwicklung des Programms verantwortlich, eine von ihnen insbesondere für die Organisation der Service- und Informationsangebote für internationale Nachwuchswissenschaftler\_innen. „Um mit unseren Angeboten erfolgreich sein zu können, ist die intensive Kommunikation und der regelmäßige Erfahrungsaustausch mit den internationalen Abteilungen bzw. den International Offices sowie den Graduierten- und Forschungsförderabteilungen der Mitgliedshochschulen entscheidend“, betont Lange.

### **Umfassendes Paket mit Qualifizierungsangeboten und individueller Beratung**

Die HRA pflegt das Kursportal HH, in dem neben den HRA-Angeboten auch Veranstaltungen und Workshops der Mitgliedshochschulen enthalten sind, die für Promovierende und Postdocs aller Mitgliedshochschulen kostenfrei geöffnet sind. Dabei steht es jeder Hochschule frei, welches Kontingent an Plätzen sie hamburgweit anbietet. Wie die Bedarfsanalyse während der Konzeption ergab, sind für internationale Promovierende und Postdocs insbesondere Informations- und Qualifizierungsangebote in Übergangsphasen wichtig – das wird inzwischen durch die Gremienarbeit und die direkte Resonanz der Nachwuchswissenschaftler\_innen bestätigt. „Es geht oftmals um die Zeit unmittelbar zu Beginn und am Ende der Promotion“,

berichtet Lange. Gute wissenschaftliche Praxis oder Informationsveranstaltungen zur deutschen Wissenschaftslandschaft sowie Veranstaltungen zu Karriereorientierung etwa seien stark nachgefragt. Diese Bedarfe bedienen beispielsweise die sogenannten HRA-Spotlights, die passgenau entwickelt wurden: Zweistündige Informationsveranstaltungen, die jedes Semester auf dem Programm stehen. Themen sind etwa „Starting a PhD in Hamburg. Information and helpful tips“, „Das deutsche Wissenschaftssystem. Verstehen und strategisch nutzen“ oder „Doctoral Supervision: How to build a successful relationship with your supervisor“. Die Spotlight-Veranstaltungen finden idealerweise wechselnd in englischer und deutscher Sprache statt und sind bei Bedarf von den Mitgliedshochschulen auch als Inhouse-Angebote kostenlos buchbar. „Viele der Spotlight-Veranstaltungen werden von Expertinnen und



#### **Angebote der HRA**

- **Beratung:** zu Fragen rund um die Promotion, zur Postdoc-Phase und zur Juniorprofessur
- **Kursportal HH:** Übersicht der Veranstaltungen und Workshops, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs aller Mitgliedshochschulen der HRA geöffnet sind
- **HRA Spotlights:** regelmäßige, zweistündige Informationsveranstaltungen zu Kernthemen der Promotions- und Postdoc-Phase
- **Öffentliche Veranstaltungen:** Formate zur Förderung der Wissenschaftskommunikation und zur Sichtbarmachung Hamburger Nachwuchswissenschaftler\_innen
- **Vernetzung:** interdisziplinäre und hochschulübergreifende Vernetzung

Experten der Mitgliedshochschulen gestaltet, so dass hier der Kooperationsaspekt der HRA im Bereich Qualifizierungsangebote besonders sichtbar ist“, erklärt Lange.

Um internationale Wissenschaftler\_innen umfassend über alle relevanten Themen beraten zu können, arbeitet die HRA auch mit hochschulexternen städtischen Institutionen zusammen – dazu gehören das Studierendenwerk mit dem Beratungszentrum Soziales & Internationales, der Arbeitskreis Auslandsstudium unter der Leitung der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung sowie das Welcome Center der Stadt Hamburg. Hiermit füllt die HRA eine Lücke in der Kommunikation zwischen verschiedenen Akteuren, deren Beratungs- und Serviceangebote insbesondere für internationale Nachwuchswissenschaftler\_innen bis dato wenig verknüpft wurden. Die Erfahrung zeigt immer wieder, dass Beratung und Qualifizierung nicht losgelöst von sozialen Beratungs- und Vernetzungsangeboten gedacht werden können. Die HRA übernimmt hierfür eine Schnittstellenfunktion und wird auch ihre eigenen Angebote im Bereich Welcome Services zukünftig noch weiter ausbauen.

### **Akzeptanz bei den Mitgliedshochschulen und bei außeruniversitären Akteuren**

Der Aufbau neuer Kooperationen und die Unterschiedlichkeit der neun Mitgliedshochschulen waren anfänglich eine Herausforderung für die Arbeit der HRA: Es gibt nicht nur starke Größenunterschiede, vielmehr auch verschiedene Strukturen und Serviceleistungen in der Nachwuchsförderung. „Insbesondere von Seiten der Partner, die im Graduiertenbereich stark aufgestellt sind, gab es zunächst begründete Skepsis gegenüber der HRA. Anfangs war viel Überzeugungsarbeit nötig, um das Konzept, das Profil und den Mehrwert zu verdeutlichen und Vertrauen zu schaffen. Inzwischen kommt unsere Arbeit aber bei vielen Partnern sehr gut an“, berichtet Lange.

## » Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Stiftungen zeigen inzwischen großes Interesse an einer Kooperation.

Dr. Kerstin Lange

Mehr noch: „Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Stiftungen zeigen inzwischen großes Interesse an einer Kooperation mit der HRA.“ Die Aussicht auf die Nutzung von Synergieeffekten macht die HRA also auch über die aktuelle Mitgliederstruktur hinaus interessant. Überzeugungsarbeit leisten hier auch hochschulübergreifende Veranstaltungen, die den Hamburger wissenschaftlichen Nachwuchs und seine Forschung in den Fokus der Öffentlichkeit bringen und vernetzen. Perspektivisch erhöht sich mit der HRA daher nicht nur die Sichtbarkeit der Angebote für internationale Promovierende und Postdocs in Hamburg, sondern es bieten sich auch Chancen für die Stärkung der Wissenschaft in der Stadt und die internationale Sichtbarkeit des Forschungsstandorts Hamburg.



### **Kontakt**

**Dr. Kerstin Lange**

Referentin für Internationales

[kerstin.lange@hra-hamburg.de](mailto:kerstin.lange@hra-hamburg.de)

# Enge Zusammenarbeit mit der Mainzer Ausländerbehörde

Die Mainzer Ausländerbehörde schafft eine halbe Stelle für ausländerrechtliche Angelegenheiten internationaler Wissenschaftler\_innen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Durch diese neue Kooperation hat sich die Wartezeit auf Aufenthaltstitel deutlich verkürzt.

## Die Aktivität auf einen Blick

**Name der Aktivität:** Kooperation mit der Ausländerbehörde

**Verantwortliche Einheit innerhalb der Hochschule:** Referat Welcome in der Abteilung Internationales

**Externe Partner:** Ausländerbehörde beim Bürgeramt der Landeshauptstadt Mainz

**Zielgruppe:** internationale Wissenschaftler\_innen aus Nicht-EU-Ländern, die ein Visum oder einen Aufenthaltstitel benötigen

**Reichweite:** in knapp 6 Monaten 116 Terminvereinbarungen mit der Ausländerbehörde; voraussichtlich 200 Fälle pro Jahr, Tendenz steigend

**Zeitpunkt der Etablierung:** Mai 2019

**Finanzierungsquelle:** durch Umstrukturierungen kostenneutrale Umwidmung einer regulären 50 %-Stelle der Stadt Mainz

Das Welcome Center der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) war lange mit einem Problem konfrontiert, das an vielen deutschen Hochschulen auftritt: Internationale Wissenschaftler\_innen mussten in der Regel mehrere Monate auf einen Termin bei der Ausländerbehörde warten. Das konnte zur Folge haben, dass sie ihre wissenschaftliche Arbeit nicht aufnehmen bzw. fortsetzen konnten. Seit Mai 2019 ist das anders: Seitdem stellt die Ausländerbehörde der Stadt Mainz 50 % einer regulären Stelle exklusiv für die ausländerrechtlichen Angelegenheiten von internationalen Wissenschaftler\_innen der JGU, die aus nicht-europäischen visapflichtigen Ländern kommen, zur Verfügung. „Dadurch haben sich ihre Wartezeiten auf einen Termin bei der Ausländerbehörde auf aktuell zwei bis drei Wochen verkürzt“, berichtet Gabriel Belinga Belinga, Leiter des Referats Welcome in der Abteilung Internationales.

Wesentlicher Aspekt der Kooperation mit der Stadt ist, dass Terminanfragen der JGU an die Ausländerbehörde ausschließlich über das Welcome Center laufen, d. h., dass dort universitätsintern alle Terminanfragen von internationalen Wissenschaftler\_innen koordiniert werden. Den Besuch der Forschenden bei der Ausländerbehörde müssen die Mitarbeiter\_innen des Welcome Centers jedoch nicht begleiten, denn die zuständige Sachbearbeiterin ist interkulturell geschult und spricht Englisch. Von der Kooperation profitieren Professor\_innen, Postdocs und Promovierende, die mit einem Arbeitsvertrag, einem Stipendium

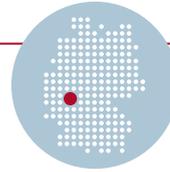
oder selbstfinanziert einem mehrjährigen oder kurzzeitigen Forschungsvorhaben an der JGU nachgehen.

### Ziel der Kooperation ist das schnelle Überwinden administrativer Hürden

Lange Wartezeiten auf einen Termin bei der Ausländerbehörde haben gravierende Konsequenzen für internationale Wissenschaftler\_innen und ebenso für die Universität: Wenn die richtigen Aufenthaltsgenehmigungen nicht rechtzeitig erteilt werden, weil es keinen Termin bei der Ausländerbehörde gibt, können internationale Wissenschaftler\_innen mitunter die Projekt- und Finanzierungspläne ihrer Forschungsvorhaben nicht einhalten. „Und wenn Aufenthaltsgenehmigungen nicht verlängert werden konnten, war es für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr kompliziert, Konferenzen im Ausland zu besuchen“, so Belinga Belinga. Ein anderes gravierendes Problem hatten insbesondere Wissenschaftler\_innen aus den USA oder Japan: Ihnen wurde in ihren Heimatländern oft mitgeteilt, dass sie ohne Visum nach Deutschland einreisen dürfen. So haben sie aber nur einen Touristenstatus, der keine Arbeitserlaubnis beinhaltet. Dies hatte bisweilen zur Folge, dass Wissenschaftler\_innen ohne gültigen Arbeitsvertrag nach Deutschland einreisten und danach unter großem Koordinationsaufwand einen gültigen Aufenthaltstitel nachbeantragen mussten. Während der langen Wartezeit waren diese Personen ohne Einkommen.

» Ziel der Kooperation ist es, den Onboarding-Prozess zu verbessern und damit die Attraktivität der Universität zu erhöhen.

Gabriel Belinga Belinga



Anzahl Studierende: 32.000

Anzahl Wissenschaftler\_innen: 4.400

Anteil internationale Wissenschaftler\_innen: 15 %

„Ziel der Kooperation zwischen Universität und Stadt Mainz ist es, den Onboarding-Prozess an der Universität zu verbessern und damit die Attraktivität der JGU für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erhöhen“, erklärt Belinga Belinga. Genau wie die JGU ist auch die Stadt Mainz an effizienten Prozessen und einer guten Willkommenskultur interessiert. Darüber hinaus will sie der Universität als einem der größten Arbeitgeber der Region entgegenkommen.

### Konstruktive Gespräche führen zu einem besonderen Angebot der Stadt

Da Internationalisierung ein zentrales Anliegen der JGU ist, engagierte sich die Hochschulleitung für die Anbahnung einer Kooperation mit der Ausländerbehörde. Nach einem schriftlichen Austausch zwischen Präsidium, Abteilung Internationales, Oberbürgermeister und Leitung des Bürgeramtes kam es im Jahr 2017 zu einem ersten Treffen, bei welchem auch die Leitung der Ausländerbehörde anwesend war. „Es bestand Einigkeit darüber, dass wir der großen und wichtigen Gruppe der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entgegenkommen wollen“, sagt Belinga Belinga. Damals war die Ausländerbehörde allerdings extrem stark ausgelastet, so dass eine Kooperation zunächst nicht auf den Weg gebracht werden

konnte. Die Gesprächspartner blieben jedoch in Kontakt. Im Juni 2018 konnte der Faden wieder aufgenommen werden, diesmal unter Beteiligung der Personalabteilung der JGU. Sie ist in den Onboarding-Prozess über die Erstellung von Arbeitsverträgen involviert, die ohne gültige Aufenthaltserlaubnis nicht unterzeichnet werden können.

Bei den Treffen zwischen der Stadt und der JGU standen verschiedene Lösungen und Modelle zur Debatte, unter anderem die Einrichtung einer Anlaufstelle der Ausländerbehörde in den Räumlichkeiten der JGU. Die Stadt Mainz entschied sich schließlich für die kostenneutrale Umwidmung einer halben Stelle exklusiv für die beschleunigte Sachbearbeitung von Anträgen für internationale Forschende der JGU. Im März 2019 informierte die Stadt die Universität über ihre Entscheidung, im Mai 2019 trat die Kooperation in Kraft. „Es gibt keine formelle schriftliche Vereinbarung, aber unserer Zusammenarbeit liegen ein Vertrauensverhältnis und ein längerer Prozess mit regelmäßigen Absprachen zugrunde“, erläutert Belinga Belinga. Ende des Jahres 2019 wurde die Kooperation auch in einer gemeinsamen Pressemitteilung öffentlich gemacht.

### **Entlastung einer stark belasteten Behörde**

Nachdem die halbe Stelle für die JGU freigestellt worden war, ging es darum, einen effizienten Umsetzungsprozess auf den Weg zu bringen. „Vorher bearbeitete die Ausländerbehörde gleichzeitig eine Vielzahl an Anträgen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der JGU, die zum Teil dezentral aus den Fachbereichen an die Ausländerbehörde herangetragen wurden“, berichtet Belinga Belinga. „Es waren oft viele Akteure involviert, denen die Prozesse an der Ausländerbehörde sowie deren große Belastung nicht bekannt waren.“ Zudem entstand häufig ein zusätzlicher Arbeitsaufwand aufgrund von gedoppelten Anfragen, weil sich Forschende, ihre Ansprechpersonen im Fachbereich und das Welcome Center für den gleichen Fall an die Behörde richteten.



### **Terminvergabe der Ausländerbehörde am Welcome Center**

1. Information aller Hochschulmitglieder über das Terminvergabeverfahren
2. Sammlung und Zusammenführung aller Terminanfragen
3. Versand Fragebogen und Informationen an Antragsteller\_in
4. Weiterleitung des ausgefüllten Fragebogens an Ausländerbehörde
5. Weiterleitung Terminvorschlag der Ausländerbehörde an Antragsteller\_in

Damit die neue Kooperation im Sinne beider Seiten funktionieren kann, informierte das Welcome Center alle Fachbereiche sowie alle beteiligten Akteure innerhalb der JGU über den vereinbarten Prozess: Terminabsprachen internationaler Wissenschaftler\_innen mit der Ausländerbehörde sollten künftig ausschließlich über das Welcome Center laufen. Vorgesehen ist, dass internationale Forschende oder deren Ansprechpersonen im Fachbereich ein Formular ausfüllen und dem Welcome Center übermitteln. Die Behörde wird dadurch entlastet, dass bereits an der Universität alle nötigen Informationen für die Terminabsprache mit der Ausländerbehörde abgefragt werden und vermittelt wird, welche Unterlagen eingereicht werden müssen. Sobald dem Welcome Center das Formular vorliegt, wird eine E-Mail an die zuständige Sachbearbeiterin bei der Ausländerbehörde verschickt. Im Gegenzug teilt sie dem Welcome Center den Termin mit, der dann an die Wissenschaftlerin bzw. den Wissenschaftler weitergeleitet wird. Das Welcome Center bereitet die Wissenschaftler\_innen

innen dann auf den Termin vor und sendet die benötigten Dokumente im Zweifel bereits zum Vorab-Check an die Ausländerbehörde.

Die Kooperation zwischen der Universität und der Stadt ist als Pilotprojekt zunächst auf ein Jahr befristet. Eine Bestandsaufnahme und ein Austausch auf der Arbeitsebene über die ersten Erfahrungen sind nach den ersten sechs Monaten geplant. Nach einem Jahr (d. h. im Frühjahr 2020) soll die Kooperation dann auch auf der Führungsebene evaluiert und über eine Fortführung entschieden werden. Dabei soll geprüft werden, ob der Onboarding-Prozess für die internationalen Wissenschaftler\_innen der JGU verbessert wurde und ob die Ausländerbehörde durch die Vorbereitung und Bündelung der Verfahren im Welcome Center entlastet werden konnte.

---

## » Die Stadt hat unser Anliegen von Anfang an sehr ernst genommen.

Gabriel Belinga Belinga

---

### Beide Seiten sollen von der klar geregelten Zusammenarbeit profitieren

Die größte Herausforderung bei der gemeinsamen Entwicklung einer Lösung für die langwierigen Genehmigungsprozesse war es, ohne finanziellen Spielraum neue effektive Strukturen in der Zusammenarbeit zu schaffen. Das war nur möglich, weil beide Seiten an einer engen Zusammenarbeit interessiert waren, um internationalen Wissenschaftler\_innen entgegenzukommen. „Maßgeblich für die Etablierung der Kooperation zwischen der JGU und der Ausländerbehörde war die kollegiale und produktive

Zusammenarbeit. Die Stadt hat unser Anliegen von Anfang an sehr ernst genommen“, betont Belinga Belinga.

Momentan werden noch nicht alle Fälle über das Welcome Center und die zuständige Sachbearbeiterin in der Ausländerbehörde bearbeitet. So geht Belinga Belinga davon aus, dass die Wartezeiten für Termine bei der Ausländerbehörde wieder etwas ansteigen werden, wenn sich der Prozess endgültig eingespielt hat. „Aber auch dann wird sich der Onboarding-Prozess immer noch deutlich verbessert haben.“ Internationale Wissenschaftler\_innen bekommen in deutlich kürzerer Zeit ihre Aufenthaltstitel. Belinga Belingas erstes Fazit nach dem Start der Kooperation fällt daher positiv aus: „Die Zusammenarbeit verläuft bislang reibungslos. Das Welcome Center und die Ausländerbehörde profitieren von der Kooperation ebenso wie die Antragsteller und Antragsstellerinnen. Uns erreichen viele dankbare Rückmeldungen: Die internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können ihre aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten zügig klären, schnell mit ihrer Forschungsarbeit beginnen bzw. sie fortsetzen und zu Kongressen in Deutschland und Europa reisen.“



#### Kontakt

#### Gabriel Belinga Belinga

Leitung Referat Welcome, Abteilung Internationales

welcome@international.uni-mainz.de



# Impressum

## HRK-EXPERTISE-Manual: Regionale Kooperationen zur Unterstützung internationaler Wissenschaftler\_innen

### Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK),  
HRK-EXPERTISE Internationalisierung  
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn | Tel.: 0228 / 8 87-0 | Fax: 0228 / 8 87-1 10  
[www.hrk.de/expertise](http://www.hrk.de/expertise)

**Verantwortlich:** Stephan Keuck, Marijke Wahlers

**Konzeption:** Mae Fastner, Alexandra Feisthauer,  
Dr. Katharina Gefele, Stephan Keuck,  
Dr. Judith Lohner

**Text:** Trio Service GmbH, Bonn

**Redaktion:** Mae Fastner, Alexandra Feisthauer,  
Dr. Katharina Gefele,  
Dr. Judith Lohner, Kathrin Spenna

**Gestaltung:** MediaCompany – Agentur für  
Kommunikation GmbH

**Druck:** Druckerei Brandt GmbH, Bonn

**Bonn, Januar 2020, 1. Auflage (1.500 Stück)**

**ISBN: 978-3-942600-84-2**

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Trotz sorgfältiger Prüfung übernimmt die HRK keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen der abgedruckten Texte.

### Bildnachweise

Peter Winandy (S. 7), privat (S. 11), Jonas Maron (S. 15),  
Barbara Frommann (S. 19), Ines Escherich Fotografie  
(S. 23), Arafat Islam, Kirsten Lassig (S. 27), Christoph  
Mischke (S. 31), HRA (S. 35), Stefan F. Sämmer (S. 39)

[www.hrk.de/expertise](http://www.hrk.de/expertise)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung