

**Rede des Hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch
auf dem Kongress „Nix wie weg?! – Deutschlands Wissen
wandert aus. Wie wir die besten Köpfe halten und
gewinnen können“**

27. April 2007, Hessische Staatskanzlei, Wiesbaden

Sehr geehrter Herr Kollege Grüttner,

verehrte Gäste, meine Damen und Herren!

Ich freue mich sehr, dass Sie alle sich die Zeit nehmen, mit uns dieses Thema zu diskutieren. Sowohl die Einladung zur heutigen Veranstaltung als auch ein kürzlicher Empfang des Bundespräsidenten aus ähnlichem Anlass sind Signale dafür, dass wir uns der aktuellen Auswanderungsstatistik, die Staatsminister Grüttner soeben geschildert hat, nicht entziehen können und auch nicht entziehen wollen. Dabei meine ich, dass bei dieser Fragestellung immer zwei Aspekte eine Rolle zu spielen haben: nämlich einmal die Frage, was an diesen statistischen Fakten überhaupt ein Problem darstellt – und was Normalität. Und zum anderen die Frage, wie wir mit dem Teil, den wir gemeinsam für ein Problem halten, umgehen. Ich denke, dass für die Klarheit der Debatte in den nächsten Monaten und Jahren die Unterscheidung dieser beiden Fragestellungen sehr wichtig sein wird, sonst beantwortet man die zweite und übersieht dabei, dass möglicherweise ein Teil dessen, wogegen man kämpft, nur eine neue Form von Normalität darstellt.

Was meine ich mit neuer Normalität? In diesen Jahren wächst eine Generation heran, die mit den traditionellen Begrenzungsbegriffen von räumlicher Zukunftsplanung, die für Gesellschaften der letzten 50, 60, 70 Jahre gegolten haben – und die ja schon relativ weite Dimensionen im Vergleich zu den räumlichen Begrifflichkeiten anderthalb Jahrhunderte weiter zurück hatten –, nicht mehr so wahnsinnig viel anfangen kann. Für viele Menschen gilt es heutzutage als eine Selbstverständlichkeit, im Rahmen ihrer individuellen Lebensgestaltung und Erwerbsbiografie nicht mehr nur einfach eine Zeit lang in einem anderen Landesteil Deutschlands oder im deutschsprachigen Ausland zu verbringen, sondern ganz selbstverständlich auch eine gewisse Zeit in Paris, Barcelona, London oder an einem anderen Ort auf dieser Welt zu leben und zu arbeiten. Insofern müssen wir uns zunächst einmal fragen, worin denn überhaupt der Grund für unsere Besorgnis liegt, wenn gerade jetzt so viele Menschen Deutschland den Rücken zukehren, um andernorts ihr Glück zu probieren. Letzten Endes ist es auch nicht viel anders bei unseren Wirtschaftsunternehmen, die ebenfalls diese räumlichen Begrenzungen von einst oft nicht mehr sehen, manchmal ja sogar ihre heimatlichen Bezüge ganz zu verleugnen scheinen.

So unproblematisch diese Sichtweise auf den ersten Blick auch erscheinen mag, so sehr findet sich darin dennoch ein Problem: Denn diese Selbstverständlichkeit auf der einen Seite, von sich jeweils sagen zu können, dass man flexibel ist und

sich vorstellen könnte, praktisch überall auf der Welt zu leben und zu arbeiten – diese Selbstverständlichkeit entpuppt sich auf der anderen Seite als eine Herausforderung für die jeweiligen Standorte. Für den gesamten Standort Deutschland ebenso wie für die Standorte Hessen, Frankfurt und Rhein-Main. Wir leben in einem Wettbewerb, der sich zu einem sehr beachtlichen Teil in der Wissensgesellschaft der Zukunft dadurch entscheiden wird, wo Innovation entsteht – wo Kreative und am Innovationsprozess Beteiligte „das Leben“ ganz allgemein als „hinreichend spannend“ empfinden. Es gibt schon heute Städte und Regionen, wie beispielsweise Boston in den USA, die von manchen Menschen sozusagen als die „Inkarnation“ aller Elemente von Freizeit, Natur und Berufsperspektiven wahrgenommen werden, weshalb möglichst viele Menschen unbedingt dort wohnen wollen. Manchmal scheint mir das – bei allem Respekt gegenüber dem jeweiligen Standort – ja schon ein bisschen übertrieben. Aber so ist es eben. Gerade auch im wissenschaftlichen Bereich gibt es viele Menschen, die sich sagen, dass, wenn sie einen bestimmten Weg gehen wollen, es nun einmal gewisse Orte auf dem Globus gibt, die ihrer beruflichen Entwicklung förderlich sein könnten und sie gerade deshalb eine Zeit lang dort verbringen sollten.

Der globale Wettbewerb stellt hohe Ansprüche an die jeweiligen Standorte und kann sich höchstwahrscheinlich auch wohlstandsmindernd auf diejenigen auswirken, die diesen Ansprüchen nicht genügen. Die Erkenntnis darüber, ob

man in diesem Wettbewerb ausreichenden Erfolg erzielt hat, wird durchaus auch an den Indikatoren Zuwanderung und Abwanderung gemessen. Selbst wenn die Zu- oder Abwanderung für sich genommen noch nicht sehr gravierend sein sollte, so gibt doch eine zu hohe Abwanderung einen deutlichen Hinweis darauf, dass die Wettbewerbsfähigkeit eines Standorts im Vergleich zu anderen – er kann dabei genauso gut sein wie früher, nur haben andere sich eben weiterentwickelt – nicht so ist, dass man damit zufrieden sein kann. Die langfristige Entwicklung daraus ist nicht nur eine demografische, sondern sie ist im Zweifelsfall, schließlich reden wir hier über Arbeitsmigration, immer auch eine ökonomische. Deshalb glaube ich, müssen wir den Faktor, der sich aus der Attraktivität eines Standorts ergibt und in den Wanderungsbilanzen ablesbar ist, ernst nehmen – ohne zu glauben, dass das Schicksal der einzelnen Menschen leidet, wenn sie sich für oder gegen einen Standort entschieden haben. Die meisten Menschen, die heute an dieser Migration teilnehmen, sind nicht unbedingt Vertriebene, sondern sind durchaus auch Menschen, die von einer inneren Neugier getrieben sind und aktiv ihr Glück in anderen Teilen der Welt suchen. Wir sind also in diesem Fall nicht die „Retter aller Betroffenen“, sondern können uns allenfalls nur um eine höhere Attraktivität unseres Standorts bemühen.

Insofern sorgen wir uns nicht um irgendjemanden, sondern wir sorgen uns um die tatsächliche ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung von Migration –

in erster Linie von Abwanderung – für ein Land wie Hessen. Je früher wir solche Indikatoren ernst nehmen, desto leichter können wir versuchen gegenzusteuern. Zu den Herausforderungen, die dabei bestehen, gehört ja darüber hinaus, dass wir versuchen müssen zu unterscheiden, welches davon die Folgen kurzfristiger, eher konjunktureller oder arbeitsmarktpolitischer Effekte und was Folge von strukturellen Effekten ist. Kollege Grüttner hat ja beispielsweise in seiner Rede von dem Phänomen des „tenure track“ gesprochen, also des langfristig leichter berechenbaren beruflichen Fortkommens eines Wissenschaftlers in vielen, gerade in angloamerikanisch geprägten Universitätssystemen. Es handelt sich dabei um eine Entwicklung, die wir in dieser Form in Deutschland bisher nicht kannten, aber über deren Einführung wir im hessischen Universitätsrecht gerade diskutieren bzw. sie in den ersten Grundzügen derzeit einführen. Diese Maßnahme ist eine Reaktion auf die Tatsache, dass gerade auch Wissenschaftler – also Menschen, die hoch innovativ tätig sind und dabei auch höchste Ansprüche an die eigene Mobilität stellen – auf der anderen Seite eine gewisse Sicherheit haben möchten, bei welchem Arbeitgeber sie nach Vollendung ihres 40. oder 45. Lebensjahres beschäftigt sein werden.

Dies ist ein typisches Thema, bei dem man sicherlich argumentieren kann, dass man genau diese Sicherheit ja eigentlich nicht haben möchte, weil man will, dass Wissenschaftler und Arbeitgeber alle fünf Jahre darüber neu miteinander

verhandeln – wie das in den Führungsgremien der Wirtschaft oder in anderen Bereichen ja auch der Fall ist. Aber dann muss man eben auch irgendwann zur Kenntnis nehmen, dass es genügend Standorte gibt, die über diese Frage anders entschieden haben und ihren Wissenschaftlern so etwas wie einen „tenure track“ bieten. Sowohl im Hinblick auf die gebotene Unabhängigkeit der Wissenschaft als auch im Hinblick auf eine gewisse Gelassenheit der Wissenschaftler, die notwendig ist, damit man frei von unmittelbarem Zeitdruck und von Existenznöten Grundlagenforschung betreiben kann, gibt es also durchaus gute Argumente für eine solche Regelung. Gerade das amerikanische Universitätssystem, das seit eh und je über einen solchen „tenure track“ verfügt, steht ja nicht gerade im Ruf, bei der Bindung von erfolgreichen Wissenschaftlern an US-Hochschulen keinen Erfolg zu haben. Also kann man nicht sagen, dass dieses eher „beamtenmäßig“ organisierte System, das daraus entsteht, ein prinzipiell schlechteres wäre, als wir es bisher in Deutschland hatten; sondern wir müssen prüfen, worin gegebenenfalls unsere strukturellen Fehler bestehen und wo wir von den Erfolgen anderer lernen können. Wenn es sich um eine strukturelle Frage handelt, dann tritt sie auf, egal ob wir in Deutschland Vollbeschäftigung haben oder ob wir einen Überschuss an Arbeitskräften – sprich: Arbeitslosigkeit – haben.

Natürlich haben wir auch im Blick, dass die Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit einen beträchtlichen Austausch von

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dem Ausland vornimmt. Die Anzahl der Facharbeiter, die im Augenblick in der Schweiz, in Dänemark, in Österreich oder anderswo beschäftigt sind, wird auch dadurch begründet, dass die Arbeitslosenzahlen in unseren Nachbarländern signifikant niedriger liegen als bei uns. Das heißt, dass in unseren Nachbarländern teilweise schon sehr viel früher ein Fachkräftemangel eingesetzt hat, wie er sich nun auch bei uns wieder entwickelt. Vieles spricht dafür, dass es sich bei dieser Arbeitsmigration um einen Teil der heutigen Normalität Europas handelt. Diese Menschen wollen nicht unbedingt dauerhaft im Ausland arbeiten. Stattdessen haben laut Bundesagentur für Arbeit rund 65 Prozent derer, die sie ins Ausland vermittelt, vorher eine Entwicklung durchgemacht, die sie in das SGB II oder SGB III – also eine Arbeitslosigkeit von einem Jahr und länger – geführt hat. Hier liegt die Schlussfolgerung nahe, dass die Abwanderung nicht von den prinzipiellen Arbeitsbedingungen hierzulande herrührt, sondern davon, dass wir für entsprechend qualifizierte Menschen einfach nicht genügend Arbeitsplätze im eigenen Land zur Verfügung haben.

Ebenso spielen auch tarifliche Gründe eine Rolle – insbesondere, wenn man Einkommen und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu unseren europäischen Nachbarn sieht. Die letzten Tarifverhandlungen bei den Ärzten in Deutschland sind natürlich dieser Entwicklung geschuldet gewesen. Dabei handelt es sich um eine normale marktwirtschaftliche Entwicklung. Indem die Einkommen der

Ärzte hierzulande in den vergangenen Jahren – auch auf den öffentlichen Druck hin – immer weiter beschnitten wurden, sind offensichtliche Fehler begangen worden. Kaum ein Arzt wird noch Interesse haben, unter solchen Bedingungen zu arbeiten, wenn er in anderen Ländern der Welt zu wesentlich günstigeren Bedingungen seine berufliche Erfüllung finden kann. Wenn ein Arzt im Ausland während drei Wochenenden pro Monat genauso viel verdient wie während seiner regelmäßigen Vollzeit-Tätigkeit als Stationsarzt in Deutschland, dann ist am Gehaltsgefüge entweder bei uns oder bei den anderen etwas nicht in Ordnung. Und wenn die Arztgehälter in fast allen entwickelten Ländern der Welt höher liegen als bei uns, dann könnte es sich dabei tatsächlich um einen „diskreten Hinweis“ handeln, dass die Dinge bei uns nicht ganz im Lot sind. Aber wie gesagt: Darauf kann der Staat im Rahmen des marktwirtschaftlich Gebotenen und Möglichen ja durchaus reagieren. Und wir haben es ja auch getan; wenngleich es freilich ebenso zu unseren Realitäten gehört, dass der Sprung nach oben im Gehaltsgefüge in Anbetracht der erforderlichen Einsparungen in den öffentlichen Haushalten und des allgemeinen Stillstands der letzten Jahre im Bereich der Lohn- und Gehaltszahlungen schwierig war. Immerhin: Es gibt jetzt diese positive Entwicklung.

Ich glaube, dass es extrem wichtig ist, dass wir diese Phänomene auseinanderhalten und stattdessen ihre individuellen Ursachen und Beweggründe prüfen. In einer allgemein gehaltenen Debatte entstünde sonst nur

eine diffuse Angst der Deutschen, sie würden neben dem ohnehin schon stattfindenden demographischen Wandel infolge der niedrigen Geburtenrate nun auch noch durch Auswanderung immer weniger. Das kann ein Problem sein, ja, aber es ist nicht das sozusagen allumschließende Phänomen, das in den statistischen Zahlen offengelegt wird. Wenn wir glaubwürdig agieren wollen, dann müssen wir eine hinreichende Präzision verspüren, worin eigentlich die Probleme bestehen, mit denen man sich wirklich beschäftigen muss, indem sie dauerhafte strukturelle Schäden in dem Sinne auslösen könnten, dass wir als Standort weniger attraktiv würden. Nach meiner Einschätzung lautet die Analyse, die wir für Hessen formuliert haben, dass wir hier im Wesentlichen in einem Wettbewerb um akademisch ausgebildete Menschen stehen.

Selbstverständlich ist eine solche Analyse, wenn man die Gesamtzahlen sieht, nicht. Sie bedeutet nämlich, dass wir in der Tat davon ausgehen, dass die Abwanderung von Arbeitskräften jenseits dieses Bereiches in Hessen eher konjunkturellen Charakter hat als strukturellen. Es gibt eine Menge Länder und Regionen – auch innerhalb der Bundesrepublik Deutschland –, die das nicht so sehen können. Dies ist eine rein hessische Analyse. Die Kollegen in Mecklenburg-Vorpommern oder das Bundesland Sachsen, mit dem wir eine enge Austausch- und Erfahrungspartnerschaft im Bereich Demographie haben, sehen das ausdrücklich nicht so. Sie haben stattdessen ein dauerhaftes strukturelles Problem, auch jenseits des akademischen Sektors. Also reden wir

deshalb auch hier in der Hessischen Staatskanzlei nicht allgemein über alles, was in Deutschland passiert. Wir sehen an dieser Stelle sehr wohl die Unterschiede von international stark vernetzten Standorten, die ökonomisch außerordentlich große Kapazitäten für die Zukunft anbieten und die auch in ihrer Prognose zum Bevölkerungswachstum überwiegend davon ausgehen, dass die Bevölkerungszahlen hier über lange Zeit relativ stabil bleiben – im Vergleich zu anderen Regionen, die andere Aufgabenstellungen und andere Probleme haben. Wenn man sich, jenseits der allgemeinen Tagespolitik, auf spezifische Handlungsmuster verständigen könnte, wäre dies unter dem Gesichtspunkt eines effizienten Ressourceneinsatzes zur Bewältigung solcher Herausforderungen intellektuell und materiell schon ein außerordentlich bedeutender Schritt. Und deshalb tun wir gut daran, wenn wir uns in Hessen mit unseren Maßnahmen und Möglichkeiten sehr stark auf die Frage des Wettbewerbs um akademische Kräfte konzentrieren.

Dabei geht es dann nicht nur um die Anwerbung von Nobelpreisträgern, sondern es hat durchaus eine sehr viel größere Basis: Es geht zum Beispiel auch um diejenigen, die in einem industriellen Umfeld akademisch arbeiten. Es ist ja auch eine Aufgabe, die die hiesigen Industrieunternehmen betrifft. Denn die Zukunftsgestaltung Deutschlands liegt zwar zu einem nicht unbeträchtlichen Teil im akademischen Potenzial seiner Hochschulen, aber ausdrücklich nicht nur dort. Eine mindestens genauso wichtige Frage lautet: Wo entwickeln

Unternehmen neue Forschungsbereiche? Wenn wir beispielsweise die Vision haben, dass die Rhein-Main-Region ihre wesentlichen Zukunftschancen in der Vernetzung mit anderen Wissenszentren in der Welt hat, dann steht unser Wissenszentrum zwar auch unter den hiesigen staatlichen Rahmenbedingungen und Einflüssen, aber eben nicht ausschließlich. Wenn wir derzeit drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Forschungsaufwendungen als eine Zielvorgabe für Deutschland und für dieses Bundesland anstreben, dann sind darin ja auch zu einem beachtlichen Teil private Forschungsaufwendungen enthalten. Eigentlich gehen wir davon aus: Wenn drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts das Ziel sind, dann handelt es sich dabei in Wahrheit um ein Prozent öffentliche und zwei Prozent private Aufwendungen. Das heißt, dass alles, was wir hier diskutieren, letztlich die Mitarbeit von Unternehmen sowie das Verständnis und die Attraktivität für unternehmerisches Kapital erfordert. Solche, die ein beträchtliches unternehmerisches Kapital verantworten und managen, sitzen deshalb bei der heutigen Diskussion hier mit am Tisch.

Ein junger Wissenschaftler, der sich Gedanken darüber macht, wo er demnächst arbeiten möchte, denkt nicht nur darüber nach, wann er Professor irgendeiner Stufe an einer deutschen Hochschule sein kann, sondern er überlegt sich auch, wie er mit seinem exzellenten Wissen in dem Grenzbereich zwischen Grundlagenforschung und praktischer Anwendung einen interessanten und sicheren Arbeitsplatz erlangen kann. Und da ist es für einen Forscher aus

Frankfurt oder Darmstadt, wenn ich mal die Chemie oder die pharmazeutische Industrie als Beispiel nehmen darf, natürlich eine klassische Option, auf eben diese nahegelegenen Industriezweige zu schauen. Ihre großen Forschungsressourcen, die auch in einer internationalen Liga mitspielen und sehr viel mehr als nur eine verlängerte Werkbank darstellen, sind ein guter Grund, sich in ein solches Netzwerk von Hochschule und Wirtschaft zu begeben. Wir als Politiker müssen uns somit die Frage stellen, wie wir solche Netzwerke erhalten – und nicht nur, wie wir das Hochschulrecht organisieren. Diese Aufgabe besteht bei uns nicht nur für den Bereich der chemischen und pharmazeutischen Industrie; sondern wir Hessen sind geradezu privilegiert dadurch, dass wir mit den Clustern im Automobilsektor, in der Finanzindustrie, in der Biotechnologie, der Telekommunikation und der IT eben mehr Kernbereiche von Forschung und Entwicklung in erreichbarer Nähe anzubieten haben, als nahezu jede andere Region in der Bundesrepublik Deutschland und darüber hinaus.

Deshalb: Wenn es bei uns trotz dieser Vielfalt immer noch einen negativen Wanderungssaldo gibt, dann müssen wir die Frage stellen, was gemeinsam dagegen zu tun ist. Denn wenn erst einmal qualifizierte Leute fortziehen, dann besteht auch die Gefahr, dass uns auch die Unternehmen am Ende sagen: „Hier gibt es zu wenige geeignete Mitarbeiter für uns, als dass wir die Privilegierung dieses Forschungsstandorts noch beibehalten können.“ Deshalb besteht die

Herausforderung dann nicht nur darin, wie wir bestimmte akademische Potenziale im Land für die Hochschulen erhalten, sondern wie wir die Hochschulen attraktiv genug machen, damit sie Potenziale für Unternehmen schaffen können. Diese Wechselwirkung ist von außerordentlicher Bedeutung. Aber selbst dann muss es unser Ziel bleiben, dass viele Menschen im Laufe ihres akademischen Lebens nicht nur Deutschland gesehen haben, sondern auch ein Stück durch die Welt kommen. Es muss Wege geben, wie wir ihnen verbindliche Angebote machen, hierher zurückzukommen. Deshalb sollte der Weg ins Ausland keine „Flucht“ auf Dauer sein, sondern Teil eines berechneten Weges für den späteren Erfolg in Deutschland.

Ich glaube, dies ist die größte Schwäche, die wir zurzeit haben, dass wir nicht in der Lage sind, jungen Menschen berechenbare Karrierewege rund um die Welt und zurück in die Heimat anzubieten. Daran müssen wir gemeinsam arbeiten. Der „tenure track“, oder seine deutsche Ausgestaltung, ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Deshalb bin ich sehr froh, dass wir diesen auch mit den derzeitigen Gesetzesinitiativen jetzt gehen; aber er ist für das deutsche Hochschulwesen alles andere als normal, und er wird auch dort sicherlich wieder große Veränderungen auslösen. Darüber hinaus müssen wir als nächstes fragen, was wir gemeinsam – etwa mit Stiftungen oder mit Wirtschaftsunternehmen – tun können, um mehr Menschen als bisher in diesen Kreislauf hineinzubringen. Also zu sagen: „Ja, wir bieten Euch einen Weg an,

der in die Welt führt, aber wir geben Euch auch jederzeit die Möglichkeit, wieder nach Deutschland zurückzukommen und hier eine attraktive Weiterbeschäftigung zu finden.“ Kein Forscher soll mehr im Ausland bleiben müssen, weil er nicht abschätzen kann, was ihn nach seiner Rückkehr in Deutschland erwartet – und ob er hier an einer deutschen Hochschule überhaupt wieder Fuß fassen kann. Wenn wir diese entscheidende Schraube im Kopf nicht erreichen, wenn wir in einer Situation verharren, in der deutsche Forscher im Ausland letzten Endes immer vergleichen zwischen einer aktuell durchaus nicht unattraktiven Position, auf die sie dort hingegangen sind oder hingeworben worden sind, und einer totalen Unsicherheit Zuhause, dann werden wir bei einer zunehmenden Zahl attraktiver Standorte rund um den Globus, die es in der Vergangenheit so nicht gab, immer mehr Spitzenkräfte verlieren.

Natürlich kann man versuchen, dass die Abwanderung notfalls durch eine wachsende Zahl von Zuwanderung kompensiert wird – indem Menschen aus anderen Teilen der Welt zu uns kommen, die uns attraktiv finden. Zu einem gewissen Anteil mag das funktionieren. Gerade unser Bundesland Hessen wirbt ja immer auch international damit, dass es hier eine enorme Zahl ausländischer Firmenrepräsentanzen und Niederlassungen sowie ein immenses akademisches Potenzial durch Nichtdeutsche gibt. Das ist ein großes Kompliment für uns. Insofern stellt der Wanderungssaldo unter dem Strich nicht etwas dar, was man jetzt nur allein mit großen sorgenvollen Mienen betrachten muss, sondern dies

hat durchaus auch viel Positives. Aber solche Migrationsbewegungen laufen längst nicht so zielgerichtet, wie es zunächst vielleicht den Anschein haben mag. Unsere Instrumente, genau zu entscheiden, wen wir hierher einladen oder wem wir ermöglichen, sich hier einzubringen, sind in der Vergangenheit leider allzu oft gescheitert.

Wer sieht, dass wir in den letzten 30 Jahren eine mehr als Verdreifachung nichtdeutscher Staatsbürger, die dauerhaft in unserem Land leben, hatten, aber keine nennenswerte Erhöhung der Erwerbsquote, der erkennt, dass wir hier offenbar nicht zielgenau gearbeitet haben. Wen wir hierher nach Deutschland anwerben, ist eben nicht nur eine Frage der Hochschulen, sondern ist auch eine Frage des Zuwanderungsrechts. Wem erlauben wir einzureisen? Wo sind die Grenzen? Muss diese bei einer Million Euro und mindestens fünf Mitarbeitern liegen, bevor man eine unternehmerische Erlaubnis bekommt – wie bisher im Zuwanderungsgesetz –, oder ist eben der neue Ansatz besser, dass wir das erforderliche Startkapital auf 500.000 Euro senken? Das alles mag richtig sein. Daneben dürfen wir aber auch nicht den „kleinen“ wissenschaftlichen Assistenten vergessen, der an einen Lehrstuhl nach Deutschland gekommen ist – in derselben Hoffnung auf eine dauerhafte Anstellung, wie der deutsche Postdoktorand, der nach Boston gegangen ist. Wie können wir hier eine ausgewogene Wechselwirkung hinbekommen? Wie schaffen wir es, dass „Postdocs“, auch wenn sie nicht vorher in Deutschland studiert haben,

hierherkommen, um in diesem Land mit der wahrscheinlich qualifiziertesten Grundlagenforschung der Welt ihre weitere Entwicklung zu machen? Wie gestalten wir die dafür erforderlichen Auswahlkriterien?

Wir sind zurzeit dabei, unsere Hochschulen in immer größere akademische und unternehmerische Unabhängigkeit zu entlassen. Nur muss es an den Hochschulen auf Dauer auch den Mut geben, diese unternehmerische Unabhängigkeit bis hin zur Personalrekrutierung zu nutzen. Da wird es in Zukunft manches an der Tagesordnung geben, was uns heute noch schwerfällt. Zum Beispiel kann es manchmal richtig sein, einen Wissenschaftler auch dann an eine Universität zu berufen, wenn er partout keine Lust hat, Vorlesungen zu halten – obwohl uns das zunächst schwerfällt. Und auch mir schwerfällt, weil ich finde, es müsste ein Teil der „Beseeltheit“ eines Wissenschaftlers sein, auch seinen Mitmenschen mitzuteilen, was er kann, um somit die nächste Generation von Wissenschaftlern heranzuziehen. Aber diese Abwägung, ob ein Wissenschaftler an dieser Stelle so wichtig ist für das gesamte Netzwerk oder nicht, muss eine Universität fällen und kein Gesetzgeber. Das heißt, dass man auch den Mut haben muss – und das ist eine große Herausforderung für die akademische Gemeinde –, dass es dann im umgekehrten Fall auch Professoren gibt, die im Wesentlichen nur unterrichten. Es kann nicht sein, dass einer als ein schlechterer Professor gilt, weil er hauptsächlich unterrichtet, anstatt zu forschen. Denn dann dürfte man ja auch keine reinen Forschungsprofessoren berufen.

Dies alles sind Neuerungen, in denen wir bislang noch etwas ungeübt sind. Sie bilden aber nach meiner Einschätzung und meinen Gesprächen – gelegentlich muss man sich auch als Ministerpräsident ja sehr handfest mit der Frage der Besetzung von Positionen und Ämtern beschäftigen – eine sehr, sehr bedeutende Frage neben dem „tenure track“ und anderen Themen, weil andere Hochschulstandorte in der Welt dies eben längst schon so praktizieren und damit ihr Potenzial ausbauen. Dort haben dann eben auch die Lehrprofessoren ein deutlich höheres Ansehen, weil man erkannt hat: Es gibt nicht nur in der Formel 1 Leute, die ein Auto besser fahren können als andere, sondern es gibt eben auch in der Wissenschaft und bei der Lehre jeweils eigene Stars. Ob uns das gefällt oder nicht – Intelligenz und Befähigung sind ebenso wenig wie Kreativität oder Glück überall auf der Welt gleichmäßig verteilt. Und wir werden uns überlegen müssen, ob wir bereit sind, auch um diese Stars zu kämpfen; denn diese kommen am Ende nicht allein, sondern sind ganz wesentlich mitverantwortlich für daraus entstehende temporäre Wanderungssalden.

Deshalb glaube ich, dass wir heute eine Menge auf der Tagesordnung haben, was man diskutieren und bewerten muss. Wenn es gelänge, über die zentralen Fragen – nicht an einem Tag, aber eben angestoßen durch das, was wir heute hier in der Hessischen Staatskanzlei diskutieren möchten – ein größeres gemeinschaftliches Verständnis zu finden, dann wäre dies meiner Meinung nach

für alle Beteiligten schon ganz hilfreich. Es ist meine Hoffnung, dass wir nach diesem Tag ein Stück mehr Klarheit darüber haben, worin wir bei den Wanderungssalden jeweils Probleme sehen müssen und in welcher Reihenfolge wir diese abarbeiten sollten. Natürlich ist es unwissenschaftlich zu glauben, das wäre dann nach einem Tag schon zu Ende. Wir betrachten dies heute als einen Start – neudeutsch heißt das, glaube ich, „kick off“. Insofern hoffe ich auf gute Gedanken und viel Kreativität. Wenn wir alle am Ende auch noch ein bisschen das Glück haben, ein paar gute Lösungen zu finden, kann das ein wichtiger Wegbeschleuniger für die weitere Entwicklung unseres Standorts sein.

Wir als Gastgeber der heutigen Veranstaltung können sie, liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, nicht zwingen hierzubleiben. Aber wir tragen gerne Sorge dafür, dass so schnell keiner von Ihnen ruft: „Nix wie weg?!“

Vielen herzlichen Dank!