

Antrag

der Abgeordneten Swen Schulz (Spandau), Dr. Ernst Dieter Rossmann, Dr. Hans-Peter Bartels, Klaus Barthel, Willi Brase, Ulla Burchardt, Petra Ernstberger, Michael Gerdes, Iris Gleicke, Klaus Hagemann, Christel Humme, Oliver Kaczmarek, Daniela Kolbe (Leipzig), Thomas Oppermann, Florian Pronold, René Röspel, Marianne Schieder (Schwandorf), Andrea Wicklein, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschlands wirtschaftliche und wettbewerbliche Stärke gründet auf der hohen fachlichen Qualifizierung und der Kreativität seiner Beschäftigten. Aufgrund der demografischen Entwicklung und auch aufgrund des zunehmenden internationalen Konkurrenzdruckes kommt insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Schlüsselrolle für die künftige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu – und zwar sowohl als Entwicklungs- und Produktionsstandort als auch als attraktiver Forschungs-, Arbeits- und Lebensort. Es ist daher eine Kernaufgabe des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems, jungen hochmotivierten und engagierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern attraktive Arbeitsbedingungen und verlässliche Karriereperspektiven einerseits, aber auch klare und planbare Lebensperspektiven andererseits zur Verfügung zu stellen.

Der Deutsche Bundestag nimmt daher mit Sorge zur Kenntnis, dass der wissenschaftliche Nachwuchs in großen Teilen seine berufliche und private Zukunft mit Unsicherheiten und Unwägbarkeiten belastet sieht. Dies betrifft laut einer aktuellen Studie der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH offenbar insbesondere die konkreten Beschäftigungsbedingungen, die mittel- bis langfristigen Karriereaussichten sowie die Vereinbarkeit von Karriere, Familie und Privatleben.

Die in den amtlichen Statistiken ablesbare finanzielle und personelle Entwicklung an den Hochschulen stützt diese Wahrnehmung. Während die Zahl der Studierenden von 2000 bis 2009 um rund 18 Prozent auf 2,12 Millionen angestiegen ist, stieg im gleichen Zeitraum die Personalkapazität der Hochschulen gemessen in Vollzeitäquivalenten im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich um lediglich 14 Prozent und die Zahl der Professuren lediglich um 6 Prozent. Der Großteil des wissenschaftsbezogenen Personalausbaus erfolgte zudem im befristeten Bereich, wie z. B. bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Lehrbeauftragten, sowie insbesondere in Form von Teilzeit- oder nebenberuflicher Beschäftigung. Der erfolgversprechende Weg zum Lehrstuhl über die Juniorprofessur konnte bisher auch nicht die in ihn gesetzten Erwartungen

erfüllen, da Bund und Länder den weiteren Ausbau der bisher rund 1 000 Professuren versäumt haben. Hier werden Potenziale unterhalb der Normalprofessur unzureichend genutzt und Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verspielt.

Der Trend zu befristeten Beschäftigungen in der Wissenschaft trägt bei den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besonders stark zur negativen Wahrnehmung ihrer Karrierechancen bei. Bei den wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befanden sich 2009 rund 83 Prozent in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Weniger als 10 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler haben eine unbefristete Stelle. Die aktuelle Evaluation zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz sagt zwar aus, dass 85 bis 90 Prozent der Befristungen erwartungsgemäß in der so genannten 12- bzw. in der Medizin 15-jährigen Qualifizierungsphase erfolgen. Dennoch ist auffällig, dass überraschend häufig sehr kurze Vertragszeiten von einem Jahr und weniger vorkommen sowie relativ hohen Anteile der befristet Beschäftigten 40 Jahre und älter sind. Damit gehen zwangsläufig negative Rückwirkungen auf die Lebens- und Karriereplanung einher, die gerade im vierten und fünften Lebensjahrzehnt zunehmend mit dem Wunsch nach Verlässlichkeit, Stabilität und besserer Vereinbarkeit von Familie und Karriere kollidieren.

Die Neufassung des Sonderbefristungsrechtes für die Wissenschaft durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat dennoch offenkundig den Befristungstrend nicht verstärkt, aber ihn auch nicht aufgehalten. Um den Tarifpartnern in ihrer wechselseitigen Verantwortung und Autonomie flexiblere Lösungen in der Wissenschaft im Sinne der Beschäftigten zu ermöglichen, ist es notwendig, die im Gesetz enthaltene und sachlich unbegründete Tarifsperre aufzuheben, die eine Abweichung von den Bestimmungen durch tarifvertragliche Vereinbarungen untersagt.

Eine Ursache für die personalstrukturelle Entwicklung ist die fortlaufende Unterfinanzierung der Hochschulen. So wuchsen die laufenden Grundmittel für die Hochschulen nicht in dem gleichen Maße an, wie etwa die Zahl der Studierenden. Auch sind die kostensteigernden Effekte der Umstellung der Studiengänge im Zuge der Bologna-Reform nur unzureichend berücksichtigt. Diese Effekte, die sich auch aus der gewünschten Verbesserung der Studienbetreuung ergeben, wurden vom Wissenschaftsrat mit rund 15 Prozent taxiert. Während somit die laufenden Grundmittel für die Hochschulen von 2000 bis 2008 um lediglich 12 Prozent auf rund 14,6 Mrd. Euro gewachsen sind, stieg im gleichen Zeitraum der Finanzierungsbeitrag aus Drittmitteln um rund 71 Prozent auf rund 4,8 Mrd. Euro. Die Drittmittel stammen wiederum zu rund 65 Prozent aus öffentlichen Mitteln. Rund 39 Prozent der wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden 2009 aus Drittmitteln finanziert. Überraschend ist, dass Hochschulen deutlich früher als außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Drittmittelbefristungen geltend machen, ohne dass etwa die Qualifizierungsobergrenzen bereits ausgeschöpft wären, und diese auch sehr kurz befristen. Beides widerspricht dem Schutzgedanken des Sonderarbeitsrechts in der Wissenschaft und muss überprüft werden.

Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Hürde zu einer Professur offenbar besonders hoch. Während 2009 rund 48 Prozent der Studierenden und 51 Prozent der Absolventen weiblich waren, fällt ihr Anteil bei den Promotionen auf 44 und den Habilitationen auf rund 24 Prozent. Frauen machen trotz positiver Tendenz auch 2009 lediglich 18 Prozent der Professorenschaft aus, an den C4/W3-Lehrstühlen halten sie sogar nur 14 Prozent. Obwohl an den Hochschulen der Frauenanteil von 2000 bis 2009 in allen Personalkategorien zugenommen hat, bleibt es damit bei der negativen Tendenz des Frauenanteils in den einzelnen Karrierestufen – trotz des positiven Beitrags des Professorinnen-

programms von Bund und Ländern. Lediglich die Juniorprofessur sticht weiter positiv hervor mit einem Frauenanteil von rund 37 Prozent.

Die Grundlast in Forschung und vor allem Lehre an den Hochschulen wird somit zunehmend von befristeten Teilzeitkräften oder Honorarkräften getragen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeits- und Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Situation bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist auch infolge deren genereller Forschungsfokussierung grundsätzlich positiver. Hier wirkt sich unter anderem die finanzielle Verlässlichkeit des Aufwuchsszenarios aus, das durch den Pakt für Forschung und Innovation oder auch die Exzellenzinitiative (Spitzencluster, Graduiertenschulen) geschaffen wurde und das von der ehemaligen Bundesregierung unter Gerhard Schröder initiiert und von der großen Koalition fortgesetzt worden ist. Entsprechend konnten allein von 2000 bis 2007 die Stellen für Forscherinnen und Forscher bei allen vier großen Organisationen gesteigert werden; bei der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) und der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) um rund 12 Prozent, bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) sogar um über 47 bzw. 42 Prozent. Erfreulich ist dabei, dass der Frauenanteil an diesen Stellen bei allen Organisationen überproportional gesteigert werden konnte.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) leistet mit ihrem spezifischen Profil von über 250 Graduiertenkollegs, erfolgreichen Postdoc-Programmen (unter anderem rund 470 geförderte Nachwuchsgruppen im Emmy-Noether-Programm) und den bisher 77 Heisenberg-Professuren wichtige Beiträge zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch in der Frauenförderung setzt die DFG mit ihren Gleichstellungsstandards wichtige Ziele, wobei die erfolgreiche Umsetzung erst anläuft und es für eine Effizienzbewertung der Maßnahme daher zu früh ist.

Die Vielfalt der Wege in Deutschland zur Promotion muss erhalten bleiben. Dabei ist es erfreulich, dass der Ausbau strukturierter Promotionsverfahren zunimmt und 2005 den Anteil von rund 15 Prozent der Promovierenden erreicht hat. Zudem weist die strukturierte Promotion empirisch die kreativitätssteigernden und qualitätssichernden Effekte tatsächlich auf, die konzeptionell mit einer partizipativen, dialog- oder teamzentrierten und multidisziplinären Betreuung verbunden werden. Qualitätsstandards wie ein individueller Betreuungsvertrag, zusätzliche passgenaue Qualifizierungsangebote oder auch eine stärkere Trennung von Betreuung und Bewertung von Promotionsvorhaben werden zunehmend übernommen oder versuchsweise eingeführt. Diese Entwicklung muss unterstützt werden. Verbesserungsbedürftig erscheint allerdings weiterhin die kooperativere und flächendeckend vergleichbare Einbindung von FH-Professorinnen und -Professoren an Promotionsvorhaben. Auch die einheitliche Erfassung aller Promovierenden und die länderübergreifend vergleichbare hochschulrechtliche Einordnung der Doktoranden an den Hochschulen bleiben eine Herausforderung.

Diese Befunde zeigen insgesamt, dass die enormen Anstrengungen von Bund und Ländern seit 2004, mit ihren drei Initiativen gemeinsam die Wissenschaft und Forschung zu stärken und Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs auszubauen, zwar wirken, aber auch noch nicht ausreichend sind. Alle drei Initiativen sind erfolgreich und stellen Wissenschaft und Forschung erhebliche zusätzliche Mittel zur Verfügung. Es war daher richtig und wichtig, sie 2009 zu verlängern. Bund und Länder müssen dabei ihre Projektförderung verlässlich und langfristig anlegen. Deutlich vor dem Auslaufen der aktuellen Pakte muss Planungssicherheit hergestellt werden. Langfristig muss durch Bund und Länder eine Vollkostenförderung weiter angestrebt werden, denn nur so werden alle Kosten eines Projekts auch aus den dafür vorgesehenen Haushaltsmitteln finan-

ziert. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Haushaltsmittel, mit denen eigentlich feste Stellen für die Lehre finanziert werden sollen, weiterhin die Drittmittelprojekte querfinanzieren.

Bund und Länder dürfen gerade in Anbetracht ihrer Anstrengungen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu keiner Zeit aus der Pflicht entlassen, für verlässliche, planbare und attraktive Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu sorgen. Trotz der gegebenen zeitlichen Befristung der zusätzlichen Fördermittel von Bund und Ländern eröffnen diese deutlich größere Handlungsspielräume für zusätzliche unbefristete und perspektivisch ausgerichtete Stellenangebote, als derzeit von den Hochschulen und Forschungsinstituten genutzt werden. Gerade im Kontrast zur Wirtschaft, in der trotz wechselhafter Auftragslage und eines gesicherten, notwendigen Kündigungsschutzes dennoch die unbefristete Festanstellung als Normalform gilt, zeigen sich teilweise deutliche Rückstände im Wissenschaftsmanagement und dessen Personalentwicklungsplanung. Letztlich müssen die Hochschulen wie die Forschungseinrichtungen die Verantwortung für ihre Mitarbeiter und eine ordentliche Personalentwicklung übernehmen. Dazu gehört auch, dass bei steigendem Drittmittelanteil auch aus befristeten Drittmitteln unbefristete Stellen finanziert werden. Diese Bringschuld der Wissenschaftseinrichtungen in Sachen vorausschauender Personalplanung und entsprechender Entwicklungskonzepte hat die Politik mit Nachdruck einzufordern.

Zusammengefasst lassen diese Befunde erkennen, welcher Enthusiasmus und wie viel Risikobereitschaft heute notwendig sind, um eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen und auch durchzuhalten. Die Bildungspolitik darf den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht mit seinen Sorgen alleine lassen. Der Bund muss darum seine Möglichkeiten nutzen, um in Zusammenarbeit mit den Ländern sowie den Hochschulen und Forschungseinrichtungen gute Arbeitsbedingungen, klare Perspektiven und im vorgerückten Alter und zunehmender Qualifikation auch unbefristete Beschäftigung zu ermöglichen. Nur dann können auch die exzellenten Leistungen erwartet werden, die die Gesellschaft von den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einfordert und benötigt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. gemeinsam mit den Ländern eine Personaloffensive für die Hochschulen zu starten, die folgende Eckpunkte berücksichtigt:

- Aufbau von insgesamt 2 500 zusätzlichen Professuren bis 2020, um die Betreuungsrelation von Studierenden pro Professur zu verbessern;
- Aufbau und Finanzierung von zusätzlichen 1 000 Juniorprofessuren bis 2015 als Alternative zur Habilitation;
- Steigerung des Anteils mit Tenure Track auf reguläre Professuren bei positiver Evaluierung an den zusätzlichen Juniorprofessuren;
- länderübergreifend koordinierte Einführung eines mit dem deutschen Wissenschaftssystem kompatiblen Tenure Track bei befristeter Beschäftigung im Postdoc-Bereich, der bei Bewährung Anschlussoptionen z. B. in Richtung Juniorprofessur eröffnet;
- flächendeckend verbindliche Einführung einer Betreuungsvereinbarung bzw. eines Qualifizierungsplanes zwischen Promovierenden und der Einrichtung bzw. des Betreuers/der Betreuer, die Rechte und Pflichten (Lehrverpflichtungen, Zeitpläne, Betreuungsfrequenz, ergänzende Qualifizierungsangebote usw.) für beide Seiten enthält und den Kernzweck der Qualifizierung des Promovierenden sicherstellt;

- Sicherstellung einer erweiterten und flächendeckend vergleichbaren Möglichkeit von FH-Professorinnen und -Professoren, an Promotionsvorhaben hinsichtlich Studienleistungen, Betreuungs-, Begutachtungs- sowie Prüfungsleistungen mitwirken zu können (Pflicht zur Kooperation);
 - Steigerung des Anteils von Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen, da deren kooperative, partizipative und multidisziplinäre Betreuungsverfahren wesentlich zur Qualitätssicherung des Promotionsergebnisses beitragen;
 - Prüfung der Option, Betreuung und Beurteilung von Promotionsvorhaben stärker zu trennen und möglicher niedrigschwelliger Streitschlichtungsverfahren;
 - Steigerung des Anteils von Frauen in Führungsgremien der Hochschulen auf mindestens 30 Prozent bis 2015 sowie auf 40 Prozent bis 2020;
 - Einführung einer flexiblen Frauenquote nach dem Kaskadenmodell, indem die verbindliche Zielquote sich aus dem Anteil von Frauen an der vorhergehenden Qualifizierungsstufe ergibt;
 - Ausbau der Kinderbetreuungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere;
 - Verpflichtung aller Hochschulen zur Erhöhung des Anteils des unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals;
 - bei den Verträgen von befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal eine Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren vorzusehen und von Laufzeiten von einem Jahr und weniger abzusehen;
 - bei von der DFG oder durch die Projektförderung des Bundes finanzierten Projekten die Befristung der Verträge der Projektmitarbeiter regelmäßig auf die vorgesehene Projektlaufzeit plus einen Monat auszurichten, um für die Beschäftigten im Übergang zur Anschlussbeschäftigung die Doppelbelastung von Projektabschluss und im Regelfall mehrerer gleichzeitiger Bewerbungsverfahren abzumildern;
 - bei der Befristungen der Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal zunächst die Obergrenzen der 12- bzw. 15-jährigen Qualifizierungsphase auszuschöpfen, bevor als Befristungsgrund die Drittmittelfinanzierung der betreffenden Stelle gewählt wird;
 - Verpflichtung aller Hochschulen zur Einrichtung und Weiterentwicklung einer zeitgemäßen Personalplanung und entsprechender Personalentwicklungskonzepte;
 - Einführung einer länderübergreifend einheitlichen Erfassung aller Promovierenden;
 - Sicherstellung einer länderübergreifend vergleichbaren Rechtsstellung aller Promovierenden im Bezug zur Hochschule (unter anderem Immatrikulation, hochschulrechtlicher Status, sozialversicherungsrechtlicher Status), ohne die Möglichkeit individuell verantworteter und betreuter Promotionsverfahren dadurch einzuschränken;
2. zur Finanzierung der gemeinsamen Personaloffensive die Bundesförderung im Rahmen des Hochschulpaktes II an die zu erwartende erhöhte Studiennachfrage bedarfsgerecht anzupassen und diese zusätzlichen Mittel zweckzubinden an die Umsetzung dieser Personaloffensive von Bund und Ländern;

3. zur besseren Verlässlichkeit und Planbarkeit der Hochschulfinanzierung die Programmpauschalen (Overhead) bei der DFG-Förderung des Hochschulpaktes anzuheben und über Zielvereinbarungen an die Umsetzung der oben skizzierten Personaloffensive von Bund und Ländern zu binden; die Programmpauschalen der DFG-Förderung sind dabei künftig zur Hälfte von den Ländern zu finanzieren;
4. den angekündigten Entwurf zu einem Wissenschaftsfreiheitsgesetz zeitnah vorzulegen und dabei sanktionsfähige Zielvereinbarungen mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorzusehen, die folgende Maßnahmen enthalten:
 - Übertragung der Personalverantwortung an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen;
 - Verringerung des Anteils des wissenschaftlichen Personals mit befristeten Beschäftigungsverträgen im Postdoc-Bereich;
 - Steigerung des Angebots an Promotionsstellen mit mindestens 75-prozentigen Anteilen für die eigene Qualifizierung;
 - bei den Verträgen von befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal eine Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren vorzusehen und von Laufzeiten von einem Jahr und weniger abzusehen;
 - Ausbau der Förderprogramme „Heisenberg-Professur“ und „Emmy-Noether-Programm“ der DFG;
 - Ausbau der Förderfähigkeit der „Eigenen Stelle“ im Rahmen der DFG-Förderung, etwa indem anteilige Refinanzierungen verstärkt werden und auch ein professionelles Projektmanagement selbst förderfähig wird;
 - soweit nicht bereits vorgesehen, die flächendeckend verbindliche Einführung einer Betreuungsvereinbarung bzw. eines Qualifizierungsplanes zwischen Promovierenden und der Einrichtung bzw. des Betreuers/der Betreuer, die Rechte und Pflichten (Lehrverpflichtungen, Zeitpläne, Betreuungsfrequenz, ergänzende Qualifizierungsangebote usw.) für beide Seiten enthält und den Kernzweck der Qualifizierung des Promovierenden sicherstellt;
 - Ausbau der Kinderbetreuungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere;
5. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um die Tarifsperre des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aufzuheben. Auch in der Wissenschaft sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Regelungen treffen können.

Berlin, den 29. Juni 2011

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

