

## **Antrag**

**der Abgeordneten Tankred Schipanski, Dr. Stefan Kaufmann, Albert Rupprecht (Weiden), Michael Kretschmer, Peter Altmaier, Dr. Thomas Feist, Monika Grütters, Eberhard Gienger, Florian Hahn, Anette Hübinger, Ewa Klamt, Axel Knoerig, Stefan Müller (Erlangen), Dr. Philipp Murmann, Uwe Schummer, Marcus Weinberg (Hamburg), Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Dr. Martin Neumann (Lausitz), Patrick Meinhardt, Dr. Peter Röhlinger, Heiner Kamp, Sylvia Canel, Rainer Brüderle und der Fraktion der FDP**

### **Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln**

Der Bundestag wolle beschließen:

#### **I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:**

Der wissenschaftliche Nachwuchs spielt eine zentrale Rolle zur Sicherung der Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Als wissenschaftlicher Nachwuchs werden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätige Personen bezeichnet, die über einen Studienabschluss verfügen; dazu zählen Promovierende sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Unter Postdoktoranden verstehen die Antragsteller Wissenschaftler, die nach Abschluss der Promotion an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung angestellt sind. Damit begabte und motivierte Hochschulabsolventen ihre Potenziale entfalten können und optimale Qualifikationsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven im deutschen Wissenschaftssystem vorfinden, benötigen sie exzellente Rahmenbedingungen. Diese müssen sich an den Bedürfnissen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Bezug auf Anstellungskonditionen, Aufstiegsmöglichkeiten, Planbarkeit und persönliche Sicherheit orientieren, gleichzeitig jedoch auch dem Wettbewerbsgedanken und den Qualitätsansprüchen des Wissenschaftssystems Rechnung tragen. Zudem ist es notwendig, die Rahmenbedingungen bedarfsgerecht und kompatibel zu unterschiedlichen Karriereabschnitten (Promotions- und Postdoktorandenphase) zu gestalten.

Zunehmend wird es sowohl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als auch von politisch Handelnden als problematisch empfunden, dass in Deutschland Daten über den Qualifizierungsprozess des wissenschaftlichen Nachwuchses, einschließlich Abbruch- und Erfolgsquoten sowie Prozessdaten zu Betreuungsverhältnissen und Betreuungsqualitäten, in systematischer Form fehlen. Selbst in den seit nunmehr vielen Jahren laufenden strukturierten Promotions- und Postdoktorandenprogrammen werden diese Daten nicht systematisch einheitlich erhoben. Um politische Entscheidungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Zukunft auf eine noch fundiertere Grundlage zu stellen, sind eine Datengewinnungsstrategie und der systematische Aufbau von Forschung zum

wissenschaftlichen Nachwuchs als Grundlage für die Steuerung der politischen Administration auf Bundes- und Länderebene unverzichtbar. Diese Datengewinnungsstrategie muss die vom Wissenschaftsrat geforderte förmliche Annahme von Doktoranden inklusive eines einheitlichen Doktorandenstatus beinhalten.

Das deutsche System der Nachwuchsförderung gilt international als qualitativ hochwertig und leistungsfähig. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler werden durch verschiedene Maßnahmen der Projekt- und Programmförderung sowie indirekt durch die institutionelle Förderung von Wissenschafts- und Mittlerorganisationen gefördert. Mit der Exzellenzinitiative, dem Hochschulpakt, dem Qualitätspakt Lehre und dem Pakt für Forschung und Innovation wurden unter anderem die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nachhaltig verbessert. Erreicht wurde unter anderem eine stärkere Strukturierung der Doktorandenausbildung durch Graduiertenkollegs und -schulen sowie die Förderung von Postdoktoranden als Nachwuchsgruppenleiter. An vielen dieser Maßnahmen ist die außeruniversitäre Forschung mit steigendem Anteil beteiligt. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Promotion ohne Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ebenfalls ein Karriereweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist. Hierzu gehören auch die Promovierenden, die durch die Begabtenförderungswerke gefördert werden.

Das Programm „Zeit gegen Geld“ sowie die Einführung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz leisten einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Diese Anstrengungen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von akademischer Karriere und der Gründung einer Familie müssen weiter ausgebaut werden. Auffallend ist die geringe Kinderhäufigkeit bei Akademikerinnen und Akademikern.

Die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten und Forschungseinrichtungen haben zu jeweils 81 Prozent keine Kinder. Weibliche Beschäftigte sind zu 85 Prozent, männliche zu 78 Prozent kinderlos. Gleichzeitig wünschen sich 74 Prozent von ihnen Kinder (Quelle: HIS, WiNbus-Studie 2010). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Eltern werden, müssen familiengerechte Arbeitsbedingungen vorfinden. Es gilt im Sinne der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Wissenschaftsbereich zu verbessern. Um dies zu erreichen, sind in erster Linie die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber gefragt. Dringende erste Maßnahmen sind z. B. der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten an Hochschulen sowie die grundsätzliche Anwendung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Außerdem müssen private Stipendienggeber motiviert werden, in Zukunft Schwangerschaften und die Elternzeit bei Stipendien besser zu berücksichtigen. Der Bund ist mit seinen Programmen hier Vorreiter.

Weitere sinnvolle Maßnahmen könnten die Möglichkeiten von Teilzeittätigkeiten für Eltern, transparente und leicht zugängliche Informationsportale, die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren, die Flexibilisierung von Prüfungsordnungen sowie die Vernetzung der Hochschulen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und anderen Arbeitgebern der Region zu lokalen Familiennetzwerken sein. Als Vorbild könnten Maßnahmen der Initiative „Familie in der Hochschule“ dienen, die von der Robert-Bosch-Stiftung, dem Bundesministerium des Innern und dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung gefördert werden.

Um exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für eine Karriere im Wissenschaftssystem zu gewinnen, reichen familienorientierte Maßnahmen jedoch nicht aus. Vielmehr müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, die primär darauf abzielen, die strukturellen Bedingungen in

der Promotions- und in der Postdoktorandenphase sowie in den Übergangsphasen zwischen einzelnen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn (Zulassung zur Promotion, Übergang in den Postdoktorandenstatus, Betreuung und Begutachtungsprozesse, Publikationsverfahren) weiter zu verbessern. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs muss in seiner gesamten Breite früh eine Orientierung gegeben werden, ob und unter welchen Bedingungen eine wissenschaftliche Karriere im Einzelfall Erfolgsaussichten hat. Denjenigen, die mit guter Prognose die wissenschaftliche Karriere einschlagen, müssen verlässliche, auf unterschiedliche Talente und Begabungen zugeschnittene Karrierewege eröffnet werden.

Verantwortlich für die Personalentwicklung und die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in erster Linie die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Den Rahmen für die Anstellungskonditionen auf der Grundlage bundesgesetzlicher arbeitsrechtlicher Regelungen legen im Falle der Hochschulen die Länder, im Falle der außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Bund gemeinsam mit den Ländern fest. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten Personalentwicklungskonzepte haben und bekannt machen. Ein transparentes überzeugendes Personalentwicklungskonzept kann die Nachwuchsstellen einer Hochschule attraktiv machen und wird für die Hochschule zum Wettbewerbsvorteil.

Unerlässlich für eine solche nachhaltige und qualitativ hochwertige Nachwuchsförderung ist eine adäquate, planbare Mittelausstattung. Für die Hochschulen ist auch diesbezüglich eine ausreichende Grundfinanzierung maßgeblich. Diese sicherzustellen, ist Aufgabe der Länder. Die Mittel für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen stellen Bund und Länder gemeinsam im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation bereit. Im Rahmen der zweiten Phase des Paktes 2011 bis 2015 wurde eine jährliche Steigerung der Mittel um mindestens 5 Prozent beschlossen. Die grundsätzliche Verantwortung für eine dauerhaft auskömmliche Hochschulfinanzierung liegt bei den Ländern. Bundesmittel dürfen daher kein Substitut für Landesmittel sein, sondern können gegebenenfalls nur zusätzlich, gegebenenfalls auch zur qualitativen Verbesserung der Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, gewährt werden.

Die Doktoranden- und die Postdoktorandenphase sind zwei verschiedene Karriereabschnitte, die jeweils spezifische Anforderungen an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellen und auf die die jeweiligen Rahmenbedingungen abgestimmt werden müssen:

#### Doktorat

Das Promotionssystem in Deutschland hat sich in den letzten Jahren entscheidend weiterentwickelt und differenziert. Es erfährt auch international eine hohe Wertschätzung. Anzuerkennen ist, dass die Promotion nicht ausschließlich für die wissenschaftliche Karriere von Relevanz ist, sondern als zusätzliches Qualifikationsmerkmal auch auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt gilt. Neben dem strukturierten Promotionsvorhaben innerhalb einer festen Anstellung oder eines Graduiertenkollegs besteht auch weiterhin die Möglichkeit der Individualpromotion. Die Vielfalt der Promotionsverfahren bietet die Möglichkeit, den individuell richtigen Weg für eine erfolgreiche Promotion zu finden. Dazu gehört auch, ein breites Angebot an Förderungsmöglichkeiten, wie beispielsweise Stipendien für Promovierende, bereitzustellen. In diesem Zusammenhang begrüßen die Antragsteller die hohen Zuschüsse für die Begabtenförderungswerke. Zugleich sollte darüber nachgedacht werden, die Quotierungen zwischen Grund- und Graduiertenförderung zu flexibilisieren.

Bei der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für Doktoranden auf den unterschiedlichen Wegen zur Promotion muss den Anforderungen der Wissenschaft ebenso wie den Interessen der unterschiedlichen Beteiligten Rechnung getragen werden. Promotionen sollten grundsätzlich nur den besten Hochschul-

absolventen offenstehen und einen wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn erwarten lassen. Wesentlich für eine erfolgreiche Promotion ist eine klare und sachgerechte Strukturierung des Qualifikationsprozesses anhand transparenter Verfahren, der Schaffung klarer Zuständigkeiten und der Bemessung eines sinnvollen Bearbeitungszeitraums. Beispielgebend sind die eingerichteten Promotionskollegs.

Doktorandenstellen sollten grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden und ihre Besetzung sollte aufgrund von wissenschaftsbasierten Qualitätskriterien erfolgen. Um dem Anschein der Parteilichkeit und zu starker gegenseitiger Abhängigkeiten vorzubeugen, ist es notwendig, die Betreuungsverhältnisse aufzulockern. Dies kann erreicht werden, indem über den Erfolg der Bewerbungen auf Doktorandenstellen künftig verstärkt Gremien anstelle von Einzelpersonen entscheiden. Außerdem müssen neben den Betreuerinnen und Betreuern bereits von Beginn des Qualifikationsprozesses an andere Wissenschaftler, z. B. im Rahmen der Einrichtung eines Promotionskomitees, eingebunden werden. Doktoranden erhalten dadurch die Möglichkeit, in Ergänzung zur Teilnahme an Kolloquien oder wissenschaftlichen Tagungen bereits frühzeitig ihre Fähigkeiten im wissenschaftlichen Diskurs weiterzuentwickeln und profitieren von einer breiten, über ihre eigene Forschungsarbeit hinausgehenden fachlichen Kompetenz. Darüber hinaus sollte eine stärkere Entkopplung von Betreuung und Bewertung des Promovierenden erfolgen. Dementsprechend muss die abschließende Bewertung der Doktorarbeit neben dem Betreuer der Arbeit auch einem externen Gutachter bzw. mehreren externen Gutachtern obliegen. Es ist auch darüber nachzudenken, verstärkt Experten aus dem europäischen Ausland einzubinden. Zu Beginn des Doktorats sollte zudem eine Betreuungsvereinbarung zwischen Doktoranden und Betreuern über die Rechte und Pflichten des Betreuungsverhältnisses geschlossen und bei den jeweiligen Fakultäten hinterlegt werden. In vielen Promotionskollegs werden diese Prinzipien bereits erfolgreich umgesetzt. Auch hochschulintern darf die Mittelvergabe künftig weniger stark von der Anzahl der betreuten Doktoranden abhängen. Vielmehr soll die Qualität von Betreuung und abgeschlossener Promotion entscheidend sein.

Um eine zeitnahe und qualifizierte Umsetzung des Promotionsverfahrens zu gewährleisten, brauchen Doktoranden ausreichende Freiräume für das Promotionsvorhaben. In den Betreuungsvereinbarungen sollte eine bindende Aussage über das Verhältnis von Lehrverpflichtung, Arbeitsbelastung und Zeit für die Promotion getroffen werden.

Doktoranden sollten bei der Ausgestaltung ihrer Verträge zudem nicht über das in dieser Phase des Berufslebens übliche Maß hinaus mit Unsicherheiten belastet werden. Grundsätzlich sollten befristete Verträge so bemessen sein, dass die Vertragsdauer dem für das Qualifikationsvorhaben erforderlichen Zeitbedarf entspricht und die Qualifikationsarbeit folglich innerhalb der Vertragslaufzeit zügig abgeschlossen werden kann. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest bei nachgewiesenem Fortschritt eine Perspektive über Anschlussverträge bis zum Qualifizierungsziel bestehen. Insbesondere promovierende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschungsprojekten, bei denen Projektlaufzeit und Doktorat auseinanderfallen, müssen bei Leistung unabhängig von der Finanzierungsquelle ihres Vertrags eine Perspektive bis zur zügigen Fertigstellung ihrer Dissertation erhalten.

Gut ausgebildete Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler werden auch außerhalb der Wissenschaft für anspruchsvolle wissenschaftsbasierte Tätigkeiten gebraucht. Daher sollte die Qualifikationsphase nicht ausschließlich an den Anforderungen für eine akademische Karriere ausgerichtet sein. Vielmehr sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die Möglichkeit erhalten, in der Qualifikationsphase neben fachwissenschaftlichen Kompetenzen weitergehende Qualifikationen zu erwerben. Selbstständigkeit,

Eigenverantwortung, Mitarbeiterführung und weitere berufsrelevante Schlüsselqualifikationen können somit ausgebaut werden. Der Anspruch auf die eigenständige Erbringung einer wissenschaftlichen Forschungsleistung bleibt davon unberührt. Zur Erreichung dieses Zieles sollte die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen/außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Wirtschaft und Verwaltung gestärkt und die Durchlässigkeit zwischen einzelnen Arbeitsfeldern ausgebaut werden. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollten zudem gemeinsame Bildungs- und Weiterbildungsangebote konsequent ausbauen. Die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs muss als feste Aufgabe der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen etabliert werden. Bei der Planung ihrer Karriere sollten Nachwuchswissenschaftler durch entsprechende Informations- und Beratungsstellen in den Einrichtungen unterstützt werden.

Um zukünftig bessere Aussagen zur Situation der Doktoranden in Deutschland treffen zu können, wird Promovierenden ein von der Finanzierungsart unabhängiger einheitlicher Doktorandenstatus verliehen.

#### Postdoktorat

Die Situation der Postdoktoranden im deutschen Wissenschaftssystem hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verbessert. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen stieg die Zahl der selbstständig forschenden Nachwuchsgruppen stark an, von 184 im Jahr 2005 auf 406 im Jahr 2010 – ein Zuwachs von 120 Prozent. Die Anzahl der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft e. V. geförderten Postdoktoranden hat sich zwischen 2005 und 2009 von 711 auf 1 037 erhöht (Zuwachs: 46 Prozent). Auch im Hochschulbereich ist die Zahl der Stellen für Postdoktoranden im Zeitraum 2005 bis 2009 spürbar angestiegen. Diese Trends halten weiter an. Die Stellensituation für Postdoktoranden in Deutschland ist – sowohl an Hochschulen als auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen – so gut wie nie zuvor.

Verbesserungsbedarf im deutschen Wissenschaftssystem gibt es hingegen bei der mittel- und langfristigen Planbarkeit der Karrieren im Wissenschaftsbereich. Nur 14 Prozent der Stellen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden von Professoren besetzt, wohingegen über 80 Prozent des Personals weisungsabhängig forschende und lehrende, zumeist befristet beschäftigte Mitarbeiter sind. Auch nach der Promotion sind deutsche Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in vielen Fällen zu lange von einem Lehrstuhlinhaber abhängig. Häufig fehlen an den Hochschulen Möglichkeiten, sich frühzeitig durch eine selbstständige Forschungstätigkeit ein eigenes Profil aufzubauen.

Bisher ist das deutsche Wissenschaftssystem insbesondere an den Hochschulen darauf ausgelegt, dass nur diejenigen Nachwuchskräfte nach der Promotion im System verbleiben, die eine Karriere als W3-Professor anstreben. Andere Möglichkeiten für einen zeitlich begrenzten oder dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft, z. B. das Interesse an einer weiterreichenden wissenschaftlichen Qualifikation oder ein Interesse an eigenständiger Forschung und Lehre, werden zu selten durch entsprechende Angebote und Karriereperspektiven unterlegt.

Daher müssen die Personalstrukturen in der Postdoktorandenphase wissenschaftsorientiert weiterentwickelt werden. Im Kern geht es dabei um eine stärkere Differenzierung der Personalstrukturen, die den unterschiedlichen Neigungen und Bedürfnissen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie sich ausdifferenzierenden Anforderungen innerhalb des Wissenschaftssystems Rechnung tragen muss. Auch Hochschulen sollen künftig verstärkt – wie derzeit schon außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – exzellenten promovierten Nachwuchswissenschaftlern auch außerhalb der klassischen Professur Karriereoptionen in der Wissenschaft eröffnen. Nach Auffassung der christlich-liberalen

Koalition kann jedoch der Ansatz nicht darin bestehen, Dauerstellen für reine Lehrtätigkeiten ohne Forschungsbezug einzurichten. Vielmehr muss es insbesondere darum gehen, für promovierte exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Perspektiven und eine leistungsabhängige Planbarkeit in der Wissenschaft oder im Wissenschaftsmanagement zu schaffen.

Eine Ausnahme bilden hier unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau, die zur Erledigung dauerhaft anfallender Aufgaben vergeben werden (z. B. Projektmanagement, strategisches Forschungsmanagement oder technische Aufgaben). Auch für diese Stellen muss jedoch die Möglichkeit bestehen, bei entsprechenden Leistungen weiter aufzusteigen.

#### Befristete Postdoktorandenstellen

Der weitaus größte Teil der Postdoktoranden wird auch in Zukunft nach Abschluss der Promotion befristet an der Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt sein. Zunächst kann dies von vornherein als zeitlich befristete Arbeit im Wissenschaftssystem mit einem Qualifizierungsziel geplant sein. Dieses kann den Erwerb besonderer Kompetenzen beinhalten oder die Absicht sein Profil für eine anschließende berufliche Tätigkeit etwa in der Wirtschaft zu schärfen.

Für exzellente Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, die eine wissenschaftliche Karriere dauerhaft verfolgen wollen, ist es von großer Bedeutung, möglichst frühzeitig selbstständig zu forschen und zu lehren sowie dabei ein eigenständiges Profil aufbauen zu können. Das schließt den Zugang zu einer adäquaten wissenschaftlichen Infrastruktur mit ein. Dies zeigt sich unter anderem im Erfolg und in der hohen Reputation diverser Programme zur Förderung von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden als Leiter von Nachwuchsgruppen (z. B. Heisenberg-Stipendium, Emmy-Noether-Programm für Nachwuchsgruppenleiter, Leitung von Max-Planck-Forschungsgruppen, Nachwuchsgruppen in Fachprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung etc.). Diese erfolgreichen Programme müssen – sowohl an Hochschulen als auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen – weiter ausgebaut werden.

Selbstständig zu forschen für eine Karriere im Wissenschaftssystem ist dabei nicht gleichbedeutend damit, unbefristet beschäftigt zu sein. Diese Selbstständigkeit erfolgt in der Regel befristet. Durch moderne Anreizsysteme (Zielvereinbarungen, Forschungsprämien, leistungsbezogene Mittelverteilung etc.) sowie eine leistungsabhängige Planbarkeit und Perspektive kann die Attraktivität gesteigert werden. Tenure-Track-Modelle sind dabei ein wichtiges, auszubauendes Instrument, um die Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karrierewege weiter zu erhöhen. Tenure Track bedeutet dabei nicht eine automatische Weiterbeschäftigung oder einen automatischen Aufstieg.

Zudem ist es von essentieller Bedeutung, dass die Personalkategorie der Nachwuchswissenschaftlerin bzw. des Nachwuchswissenschaftlers neben der W3-Professur Eingang in die Personalstruktur der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen findet und dort akzeptiert wird. Dazu soll in einem ersten Schritt die Juniorprofessur flächendeckend in einer Assistenzprofessur aufgehen. Mit dieser Änderung soll insbesondere in Anlehnung an den amerikanischen assistant professor oder den französischen professeur assistant eine größere internationale Vergleichbarkeit hergestellt werden.

Bei den Juniorprofessuren, die künftig in den Assistenzprofessuren aufgehen sollen, variieren die Beschäftigungsbedingungen aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung der Landeshochschulgesetze sehr stark. Darüber hinaus gibt es innerhalb einzelner Länder unterschiedliche Handhabungen zwischen den Hochschulen. In der Regel sind heute Juniorprofessorinnen und -professoren in die Besoldungsgruppe W1 eingruppiert und zunächst für drei oder vier Jahre befris-

tet angestellt. Anschließend wird ihre Beschäftigungszeit – eine erfolgreiche erste Evaluation vorausgesetzt – um weitere drei Jahre verlängert. Nur ein kleiner Bruchteil der vergebenen Stellen schließt eine Tenure-Track-Option (dauerhafte Anschlussbeschäftigung ohne Ausschreibung) ein. Insbesondere die mit der sechs- bis siebenjährigen Befristung einhergehende berufliche Unsicherheit ist für viele Forscher nicht attraktiv. Langfristige Perspektiven für die besten Nachwuchswissenschaftler werden durch die vorherrschende Personalstruktur nicht eröffnet.

#### Unbefristete Postdoktorandenstellen

Die Hochschulen können auch neue Personalkategorien mit unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten einführen. Für die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, auch internationaler Herkunft, soll die Möglichkeit bestehen, frühzeitig eine solche Professur zu erhalten. Diese Stellen sollen stets unbefristet sein und in die attraktivere Besoldungsgruppe W2 oder gar W3 eingruppiert werden. In dieser können auch umfangreiche Gehaltszulagen gewährt werden. Zusätzliche Attraktivität erhalten die Associate-Professuren durch weitreichende Freiheiten bei der Personal- und Mittelbewirtschaftung sowie durch das Promotionsrecht. Außerdem geht mit der Associate-Professur volles Stimmrecht in den Gremien der Hochschule und die Verpflichtung zu Forschung und Lehre im Sinne des Humboldtschen Bildungsideals einher.

Diese Professur soll Nachwuchsgruppenleitern, Habilitanden und Juniorprofessoren (Assistenzprofessoren) gleichermaßen offenstehen. In diesem Sinne stellt sie einen attraktiven Zwischenschritt mit früher eintretender beruflicher Planungssicherheit auf dem Weg zur vollen W3-Professur dar. Besonders leistungsstarken Juniorprofessorinnen und -professoren (Assistenzprofessoren) könnte bereits nach der ersten positiven Evaluation eine solche Professur angeboten werden.

Mithilfe dieses Systems werden die Lehrstuhlinhaber entlastet, da mit der größeren Unabhängigkeit auch mehr Verantwortung für Personal, Projektmittel und bürokratische Aufgaben an die Nachwuchswissenschaftler übertragen wird. Durch die Ergänzungen zur klassischen Professur erhält der wissenschaftliche Nachwuchs bessere Leistungsanreize, verlässlichere Karriereperspektiven und die Möglichkeit, früher als bisher selbstständig zu forschen.

#### II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den entsprechenden Aufsichts- sowie Bund-Länder-Gremien darauf hinzuwirken, dass die Vertragsdauer für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Regel an die Laufzeit der Projekte gekoppelt ist, in denen die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte beschäftigt sind. Die Laufzeit von sachgrundlos befristeten Verträgen in der Qualifikationsphase soll grundsätzlich dem für das Qualifikationsvorhaben erforderlichen Zeitbedarf entsprechen. Wenn die Vertragsdauer nicht dem für das Qualifikationsvorhaben erforderlichen Zeitbedarf entspricht, muss die Betreuungsvereinbarung eine gegebenenfalls mehrstufige Verlängerungsoption beim Erreichen bestimmter Meilensteine vorsehen, so dass bei erbrachter Leistung auch Planbarkeit bis zum Qualifizierungsziel besteht;
2. bei der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) einen Leitfaden „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ anzufordern. Darin sollen Wege aufgezeigt werden, wie die im Zuge der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (vgl. HIS: Forum Hochschule 14/2010: „Wissenschaftliche Karrieren“) festgestellten Defizite der Beschäftigungspraxis abgestellt werden können;

3. die Förderung von Projekt- und Nachwuchsforschergruppen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter auszubauen;
4. die partielle Neujustierung der Nachwuchsqualifizierung durch eine solide wissenschaftliche Berichterstattung im Rahmen des Bundesberichts „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zu unterfüttern. Da dies nur auf einer empirisch fundierten Basis erfolgen kann, muss im Bereich der Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs eine Datengewinnungsstrategie entwickelt werden;
5. zur Erfassung von Daten über Promovierende im Rahmen der Datengewinnungsstrategie einen einheitlichen Doktorandenstatus einzuführen, der mit konkreten Rechten wie der Hochschulmitgliedschaft sowie der Nutzung der Infrastruktur der Hochschule verknüpft wird;
6. den Zuschuss an die Begabtenförderungswerke weiter auf hohem Niveau zu halten und die Quote der Promotionsstipendien zu flexibilisieren;

im Bewusstsein der grundsätzlichen Verantwortung der Länder für die Personalstruktur an den Hochschulen – beispielsweise bei der Umsetzung der Exzellenzinitiative, des Hochschulpakts sowie des Qualitätspakts Lehre – nachdrücklich dafür zu werben, dass

7. vielfältigere, attraktivere Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler durch neue Personalkategorien unterhalb und neben der klassischen W3-Professur geschaffen werden;
8. die heutigen Juniorprofessuren flächendeckend in Assistenzprofessuren aufgehen. Zu Assistenzprofessoren sollen auch unabhängige Nachwuchsgruppenleiter, die in wettbewerblichen Verfahren rekrutiert wurden, ernannt werden können. Diese Assistenzprofessorenstellen sind mit attraktiven Bedingungen für Forschung und Lehre sowie wenn möglich mit Tenure Track auszugestalten;
9. in Ergänzung zu den befristeten Assistenzprofessoren (W1/W2-Besoldung) und in Anlehnung an den britisch-amerikanischen associate professor eine neue Professorenkategorie geschaffen wird. Derartige Professoren sind besonders leistungsstarke Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf unbefristeten W2/W3-Stellen. Diese Stellen sollen sich durch attraktive Rahmenbedingungen auszeichnen. Zusätzliche Leistungsanreize für solche Professoren bestehen zum einen in W2/W3-Leistungszulagen sowie in weitergehenden Freiheiten bei der Personalauswahl sowie bei der Bewirtschaftung von Projektmitteln im Rahmen der von ihnen zu verantwortenden Forschungsprojekte. Darüber hinaus sollen diese Professoren uneingeschränktes Promotionsrecht genießen, in den Fakultäten mit vollem Stimmrecht ausgestattet werden und im Senat zumindest im Rahmen einer festen Quote vertreten sein. Selbstverständlich beinhalten auch diese Professuren zwingend sowohl Forschungs- als auch Lehrtätigkeiten. Bei entsprechenden Leistungen soll der Aufstieg zu einer vollen W3-Professur möglich sein;
10. eine übermäßige Befristungspraxis an den Hochschulen verhindert und durch die Länder die entsprechende Finanzierung bereitgestellt wird. Die Vertragsdauer für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ist in der Regel an die Laufzeit der Projekte zu koppeln, in denen die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte beschäftigt sind. Die Laufzeit von sachgrundlos befristeten Verträgen in der Qualifikationsphase soll grundsätzlich dem für das Qualifikationsvorhaben erforderlichen Zeitbedarf entsprechen. Wenn die Vertragsdauer nicht dem für das Qualifikationsvorhaben erforderlichen Zeitbedarf entspricht, muss die Betreuungsvereinbarung eine gegebenenfalls mehrstufige Verlängerungsoption beim Erreichen bestimmter



Meilensteine vorsehen, so dass bei Leistung Planbarkeit bis zum Qualifizierungsziel besteht. Das Stellensplitting in Einheiten von weniger als einer halben Stelle muss gänzlich unterbleiben;

11. die Hochschulrektorenkonferenz sich im Rahmen einer „Selbstverpflichtungserklärung zum wissenschaftlichen Nachwuchs“ zu den in Nummer 10 aufgeführten Beschäftigungsgrundsätzen bekennt. Darin sollen sich die Hochschulen insbesondere dazu verpflichten, Verträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr künftig nur noch zu vergeben, wenn mit Hilfe eines kurzzeitigen Anschlussvertrages ein Qualifizierungsvorhaben abgeschlossen werden soll. Auch die Bereitschaft, Stelleneinheiten von weniger als einer halben Stelle künftig nicht mehr zu vergeben, soll von Seiten der Hochschulen bekräftigt werden. Vorbild für eine solche Selbstverpflichtungserklärung können sogenannte Codes of Conduct sein, wie sie beispielsweise die Max-Planck-Gesellschaft im Jahr 2006 verabschiedet hat;
12. die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sich konsequent für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftsberuf einsetzen. Dazu gehören insbesondere der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, die grundsätzliche Anwendung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Berücksichtigung von Schwangerschaften und Elternzeiten bei Stipendien;
13. ein konsequenter Ausbau von Modellen der strukturierten Doktorandenausbildung fortgesetzt wird und die Hochschulen den weiteren Ausbau von Graduiertenschulen vorantreiben. Gleichzeitig soll aber die Vielfalt der Promotionsverfahren erhalten bleiben. Bei allen Promotionsformen sollen künftig stets zu Beginn Betreuungsvereinbarungen zwischen Doktorand und Betreuer geschlossen werden. Außerdem soll die Auswahl der Doktoranden verstärkt durch Gremien statt durch Einzelpersonen erfolgen;
14. die Hochschulen eine stärkere Planbarkeit für wissenschaftliche Karrieren und transparente Aufstiegsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen ermöglichen;
15. die Hochschulen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die Möglichkeit schaffen, frühzeitig andere Karriereperspektiven zu entwickeln. Durch Personalentwicklung und Karriereförderung (z. B. Mentoringprogramme) muss für diese hervorragend ausgebildeten Fachkräfte ein Wechsel zu anderen Aufgaben im Wissenschaftssystem, in die Wirtschaft, in die Verwaltung oder zu anderen Arbeitgebern noch besser gelingen.

Berlin, den 24. April 2012

**Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und Fraktion**  
**Rainer Brüderle und Fraktion**





