

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring,  
Beate Walter-Rosenheimer, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter  
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 18/6798 –**

### **Wirkung von Richtlinien der Forschungsförderung des Bundes auf Fachkräftesicherung und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Der Bund hat seine projektförmige Forschungsförderung im letzten Jahrzehnt deutlich ausgebaut. Über die Förderung finanzieren Hochschulen und Forschungseinrichtungen zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Personal für Technik und Verwaltung. Für sie ist aufgrund der projektförmigen Finanzierung keine dauerhafte Beschäftigung möglich. Hinzu kommt, dass manche Förderrichtlinien des Bundes es untersagen, dass Hochschulen oder Forschungseinrichtungen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus ihren Grundmitteln finanzieren, wenn eine zeitliche Lücke zwischen zwei Drittmittelprojekten klafft. Wie die Richtlinien des Bundes bei der Forschungsförderung wirken, soll ebenso erfragt werden, wie etwaiger politischer Handlungsbedarf.

#### Vorbemerkung der Bundesregierung

Der gesetzliche Rahmen der Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Bundesrepublik ist ein zentrales Handlungsfeld der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Mit einer stetigen Steigerung der Ausgaben für die Forschungsförderung, der Neufassung des Artikels 91b GG und der anstehenden Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verbessert die Bundesregierung auch die Voraussetzungen für nachhaltige und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen am Wissenschaftsstandort Deutschland. Durch die Bereitstellung umfangreicher zusätzlicher Mittel im Rahmen der institutionellen und Projektförderung des Bundes sind in den letzten Jahren zahlreiche zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten bei Forschungseinrichtungen und Hochschulen geschaffen worden. Mit dem Einsatz von Projektfördermitteln für den Bereich der Forschungs- und Innovationsförderung rückt der Bund aber nicht in die Stellung des Arbeitgebers. Die Personalverantwortung obliegt allein dem jeweiligen Zuwendungsempfänger. Die Projektförderung ist damit keine ordnungspolitische Antwort auf mögliche strukturelle Defizite innerhalb des Wissenschaftssystems.

1. Wie viele Richtlinien der Forschungsförderung des Bundes gibt es aktuell (bitte nach den einzelnen Ressorts aufschlüsseln)?

Die Bundesregierung hat zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 24. November 2015 insgesamt 80 Förderrichtlinien der Forschungsförderung veröffentlicht worden, diese verteilen sich auf die Ressorts wie folgt:

|       |   |
|-------|---|
| BMWi: | Anzahl: 3   |
| BMUB: | Anzahl 4  |
| BMEL: | Anzahl 4  |
| BMG:  | Anzahl 6  |
| BMBF: | Anzahl 63 (ohne internationale Kooperationsprojekte). |

2. Welche Richtlinien der Forschungsförderung des Bundes machen für die Einstellung von Personal mit Fördergeldern Vorgaben (bitte nach Ressorts aufgeschlüsselt die einzelnen Förderrichtlinien nennen)?

Siehe Darstellung in der Anlage.

3. Wie ist der Wortlaut der Vorgaben für die Einstellung von Personal mit Fördergeldern in den einzelnen Richtlinien?

Siehe Darstellung in der Anlage.

4. Lassen sich die Vorgaben für die Einstellung von Personal mit Fördergeldern unter spezifischen Formulierungen zusammenfassen bzw. gruppieren?

Spezifische Passagen, Vorgaben und Anforderungen finden sich in Förderrichtlinien dann, wenn diese auf die Förderung bestimmter, spezifischer Personengruppen zielen (insbesondere Förderung im Bereich „wissenschaftlicher Nachwuchs“).

5. Nach welchen Richtlinien ist die Beschäftigung von unbefristet eingestelltem Personal in befristeten Drittmittelprojekten möglich?

Die Beschäftigung von unbefristet eingestelltem Personal in befristeten Drittmittelprojekten ist grundsätzlich möglich. Nicht möglich ist die Bezahlung von etatisiertem Personal, dessen Finanzierung bereits über öffentliche Haushalte abgedeckt ist (keine Doppelfinanzierung bzw. -förderung), hierzu können die Förderrichtlinien klarstellende Hinweise enthalten. Ist es ausnahmsweise erforderlich, für im Drittmittelprojekt eingesetzte ständige Bedienstete vorübergehend eine Ersatzkraft einzustellen, können die Ausgaben für ständig Bedienstete zu Lasten der Zuwendung abgerechnet werden. Der im Rahmen des Projekts berücksichtigungsfähige Ansatz darf die Ausgaben für die Ersatzkraft nicht überschreiten.

6. Welche Vorgaben werden für die Vertragsgestaltung (Laufzeit, Umfang, Bezahlung) und Personalauswahl (Gleichstellung) sowie Personalentwicklung (Qualifizierung) und weitere Aspekte des Personalmanagements (Überbrückung von Mutterschutz und Elternzeit, Vertragsverlängerung, zusätzliche Mittel für Vertretungen) gemacht, bzw. welche Möglichkeiten räumen die entsprechenden Programme ein?

7. Wird die Bildung von Pools, aus denen etwa Übergangsfinanzierungen zwischen zwei Projekten oder auch Elternzeitvertretungen bezahlt werden können, von der öffentlichen Hand als Forschungsförderer aktiv unterstützt und vorangetrieben?

Die Fragen 6 und 7 werden im Zusammenhang beantwortet.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird ein einheitlicher, gesetzlicher Rahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Qualifizierungsphase junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt geschaffen. Die jeweilige Bezahlung/Eingruppierung richtet sich nach den geltenden tariflichen Regelungen.

Wie in der Vorbemerkung dargestellt ist die Projektförderung kein auf Personalmanagement und Personalentwicklung gerichtetes ordnungspolitisches Instrument. Die Projektförderung zielt auf forschungs- und innovationspolitische Ansätze. Besondere Bestimmungen enthalten Förderrichtlinien nur dann, wenn sie für die Erreichung der o. a. spezifischen Förderziele notwendig sind (z. B. ein Gleichstellungskonzept als Zuwendungsvoraussetzung des Professorinnen-Programms, Qualifizierung von wissenschaftlichem Personal bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlern bzw. -gruppen).

Personalmanagement und Personalentwicklung fallen in den Verantwortungsbereich von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Projektförderung eröffnet bereits jetzt flankierende Handlungsoptionen für die Zuwendungsempfänger.

Neben flexiblen Reaktionsmöglichkeiten im Rahmen der geltenden Förderregularien z. B. im Kontext Mutterschutz/Elternzeit gewährt das Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Projektförderung an Hochschulen ergänzend die Projektpauschale, die von den Hochschulen in ihrer Verantwortung als Zuwendungsempfänger auch für die in der Frage skizzierten Zwecke genutzt werden kann.

8. Sind Regelungen wie im „Zentralen Innovationsprogramm Mittelstand – ZIM“ („Eine Förderung der an Projekten mitarbeitenden Personen ist ausgeschlossen, wenn [...] in Forschungseinrichtungen grundfinanziertes Personal (ohne Ersatzpersonal) eingesetzt werden soll.“) angesichts wachsender Bedeutung der Drittmittelfinanzierung zeitgemäß?

Mit dem Förderausschluss von grundfinanziertem Personal an Forschungseinrichtungen ohne Ersatzpersonal soll in den ZIM-Projekten eine Doppelförderung verhindert werden, da das grundfinanzierte Personal einer Forschungseinrichtung als Stammpersonal bereits über die institutionelle Förderung aus öffentlichen Mitteln finanziert wird.

Es ist jederzeit möglich, dass Stammpersonal ohne Förderung in ZIM-Projekten mitarbeitet. Für den Fall aber, dass das Stammpersonal an seiner bisherigen Stelle ersetzt werden muss (in der Regel sind das Planstellen, die für bestimmte zu erbringende Leistungen eingerichtet wurden), können die damit verbundenen Kosten – nämlich der zusätzliche Personalaufwand durch Ersatzpersonal – im gleichem Umfang gefördert werden.

Die wichtige positive Auswirkung auf die Unternehmen ist der mit dem Einsatz von Stammpersonal verbundene Know-How-Transfer.

9. Welche Effekte haben Regelungen wie im „Zentralen Innovationsprogramm Mittelstand – ZIM“ („Eine Förderung der an Projekten mitarbeitenden Personen ist ausgeschlossen, wenn [...] in Forschungseinrichtungen grundfinanziertes Personal (ohne Ersatzpersonal) eingesetzt werden soll.“) auf die Beschäftigten?

Die grundfinanzierten Mitarbeiter erhalten die Gelegenheit, ihr Wissen in Kooperationsprojekten mit der Wirtschaft einzubringen und Erfahrungen in der Anwendung von Forschungsergebnissen zu sammeln.

Bei einer durchschnittlichen Projektlaufzeit von 24 Monaten kommt das Ersatzpersonal in ein mindestens zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis: Durch den Einstieg in das Berufsleben sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser. Ferner werden befristete Arbeitsverhältnisse oftmals durch Anschlussfinanzierungen und neue Projekte verlängert oder in unbefristete überführt und auch hier können sich Perspektiven für einen Wechsel in die Wirtschaft ergeben.

Die ordnungsgemäße Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse liegt in der Verantwortung der Forschungseinrichtungen und wird durch das Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM) weder reglementiert noch eingeschränkt.

10. Bieten Regelungen wie im „Zentralen Innovationsprogramm Mittelstand – ZIM“ („Eine Förderung der an Projekten mitarbeitenden Personen ist ausgeschlossen, wenn [...] in Forschungseinrichtungen grundfinanziertes Personal (ohne Ersatzpersonal) eingesetzt werden soll.“) einen ausreichenden Schutz vor Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen?

Die Gehälter richten sich bei den Forschungseinrichtungen nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) oder dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), so dass prekäre Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Gehältern und ohne arbeitsrechtlichen Schutz nicht zu befürchten sind. Dies entspricht auch den Erfahrungen der ZIM-Projektträger.

Ferner lässt die stetig wachsende Beteiligung von Forschungseinrichtungen an Kooperationsprojekten mit Unternehmen rückschließen, dass die Regelungen des ZIM die industrienahen Forschungstätigkeit und den damit verbundenen Wissenstransfer wirksam unterstützen.

11. Wie müssen die derzeit geltenden zuwendungsrechtlichen Regelungen verändert werden, damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre hochqualifizierten Fachkräfte halten können?
12. Wie können die Richtlinien der Forschungsförderung so gefasst werden, dass Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen die Möglichkeit erhalten, ihre projektfinanzierten, hochqualifizierten Fachkräfte zu halten, indem sie sie vorübergehend aus Grundmitteln finanzieren, wenn eine Lücke zwischen zwei Drittmittelprojekten klafft?

Die Fragen 11 und 12 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Bundesregierung hält die zuwendungsrechtlichen Regelungen für den Bereich der Projektförderung nicht für das geeignete Instrument, um eine verantwortungsgerechte Personalplanung und ein adäquates Personalmanagement bei Hochschulen sowie Forschungseinrichtungen zu sichern und Karriereperspektiven für den Bereich des wissenschaftlichen Personals zu schaffen bzw. umzusetzen.

13. Welche anderen Brückenfinanzierungen zwischen zwei Drittmittelprojekten sieht die Bundesregierung, damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre hochqualifizierten Fachkräfte halten können?
14. Hält die Bundesregierung es für sinnvoll und umsetzbar, den Drittmittelempfängern zu erlauben, einen gewissen Anteil der Mittel für einen Brückenfinanzierungstopf zurückzustellen?
15. Wie müssen die derzeit geltenden, zuwendungsrechtlichen Regelungen verändert werden, damit es Drittmittelempfängern erlaubt wird, einen gewissen Anteil der Mittel für einen Brückenfinanzierungstopf zurückzustellen?

Die Fragen 13, 14 und 15 werden im Zusammenhang beantwortet.

Wie bereits dargestellt, unterstützt die Bundesregierung eine eigenverantwortliche, vorausschauende Personalplanung in den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen unter Einhaltung der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche und unter Einhaltung der zuwendungs-, haushalts- und hochschulrechtlichen Vorgaben. So sollen die Wissenschaftsorganisationen attraktive, international wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleisten und organisationsspezifische Personalentwicklungskonzepte einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses etablieren.

Die Bindung von Fachkräften und die konkreten Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft liegen in der Verantwortung der jeweiligen Arbeitgeber.

Die Projektförderung des Bundes macht grundsätzlich keine zuwendungsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Beschäftigungsdauer. Projektförderung ist zudem kein ordnungspolitisches Instrument, um den Umgang mit hochqualifiziertem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu regeln. In Einzelfällen fordern Förderrichtlinien eine Verstetigung der befristet geförderten Aktivität durch den Zuwendungsempfänger selbst.

16. Wie müssen die derzeit geltenden, zuwendungsrechtlichen Regelungen verändert werden, dass die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur durch universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einfacher möglich ist, wie es die Allianz der Wissenschaftsorganisationen in ihrem Eckpunktepapier „Paket der Pakte – Weiterentwicklung des deutschen Wissenschafts-systems“ fordert?

Die jeweilige Infrastruktur für die relevante Forschungscommunity (universitäre und außeruniversitäre) nutzbar zu machen, ist wichtiges Ziel und Kriterium für deren Förderung. Einen möglichst einfachen Zugang zu schaffen, ist ein wichtiger Gesichtspunkt bei der optimalen Gestaltung der entsprechenden Rahmenbedingungen. Anhand konkret benannter Defizite können mögliche Verbesserungen in den Zuwendungsbestimmungen im Licht des geltenden Zuwendungsrechts geprüft werden.

**Anlage zur Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Wirkung von Richtlinien der Forschungsförderung des Bundes auf Fachkräftesicherung und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“ auf Bundestagsdrucksache 18/6798**

zu Frage 2:

Im Berichtszeitraum finden sich in acht Förderrichtlinien des BMBF hinsichtlich des Personals weitere Vorgaben:

1. „BMBF-Nachwuchswettbewerb NanoMatFutur“
2. „Kompetenzmodelle und Instrumente der Kompetenzerfassung im Hochschulsektor – Validierung und methodische Innovation (KoKoHs)“
3. „Richtlinie zur Förderung des Strukturaufbaus in der Versorgungsforschung“
4. „Richtlinien zur Förderung von inter- und transdisziplinär arbeitenden Nachwuchsgruppen im Rahmen der Sozial-ökologischen Forschung“
5. „Nachwuchsgruppen Globaler Wandel 4 + 1“
6. „Förderrichtlinien zur 7. Auswahlrunde des Wettbewerbs "GO-Bio"“
7. Richtlinien zur Förderung von Nachwuchsgruppen im Rahmen des Konzepts „Bioökonomie als gesellschaftlicher Wandel“
8. Richtlinien zur Förderung von Forschungsvorhaben der Pflanzenforschung unter dem Namen „Pflanzenzüchtungsforschung für die Bioökonomie“ im Rahmen der „Nationalen Forschungsstrategie BioÖkonomie 2030“

zu Frage 3:

**1. Auszug aus der Richtlinie „BMBF-Nachwuchswettbewerb NanoMatFutur“**

(...)

Das Datum der Promotionsprüfung sollte bei Einreichen der Skizze mindestens zwei Jahre, jedoch nicht länger als fünf Jahre, zurückliegen.

(...)

Die Gruppengröße ist auf maximal fünf Vollzeitstellen beschränkt. Dabei kann eine Stelle (ausgenommen die Gruppenleitung) auf mehrere Personen aufgeteilt werden. Um die Interdisziplinarität der Gruppe zu gewährleisten, müssen Wissenschaftler aus unterschiedlichen naturwissenschaftlichen Disziplinen sowie möglichst ein Wissenschaftler aus dem ingenieurwissenschaftlichen Bereich Mitglied der Nachwuchsgruppe sein.

(...)

Je nach projektspezifischem Bedarf und technischem Aufwand können berücksichtigt werden:

1 Stelle ... (Nachwuchsgruppenleiter),

1 Stelle ... (PostDoc),

1 bis 2 Stelle... (Doktorand/en),

1 Stelle Technischer Angestellter

Wissenschaftliche Hilfskräfte können in begrenztem Umfang für Routineaufgaben unter wissenschaftlicher Leitung berücksichtigt werden.

(...)

## **2. Auszug aus der Richtlinie „Kompetenzmodelle und Instrumente der Kompetenzerfassung im Hochschulsektor – Validierung und methodische Innovation (KoKoHs)“**

(...)

Förderinteressierte, (...), sollten auf dem Gebiet der Wissenschafts-/Hochschulforschung ausgewiesen sein. Angesichts der vergleichsweise noch in geringem Umfang vorhandenen FuE-Kapazitäten im Bereich der Wissenschafts- bzw. Hochschulforschung in Deutschland soll wissenschaftlichen Nachwuchskräften im Rahmen der Vorhaben explizit die Möglichkeit der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung eingeräumt werden. Bei allen Forschungsvorhaben sollten die Vertragslaufzeiten für beschäftigte Nachwuchswissenschaftler/-innen möglichst der Laufzeit des Projekts insgesamt entsprechen.

(...)

Als besondere Form eines Forschungsvorhabens kann besonders befähigten jungen Wissenschaftlern/-innen, die schon in der Forschung und Lehre Erfahrungen gesammelt haben, im Rahmen von eigenständigen Nachwuchsgruppen die Möglichkeit eröffnet werden, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren.

(...)

Die Förderung soll erreichen, dass sich alle am Projekt beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen innerhalb der Förderdauer akademisch weiterqualifizieren, also z. B. promovieren, und sich mit relevanten Forschungsperspektiven für den weiteren Berufsweg in Wissenschaft und Praxis qualifizieren.

(...)

Auch in Nachwuchsgruppen sollten die Vertragslaufzeiten für beschäftigte Nachwuchswissenschaftler/-innen möglichst der Laufzeit des Projekts insgesamt entsprechen.

(...)

## **3. Auszug aus der „Richtlinie zur Förderung des Strukturaufbaus in der Versorgungsforschung“**

(...)

Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Koordinierungsstelle, d. h. Weiterfinanzierung durch die Fakultät nach Ablauf der Bundesförderung für mindestens drei weitere Jahre. Dies kann z. B. durch die Überführung der

Koordinierungsstelle in eine Planstelle der Fakultät oder die Bereitstellung der Mittel im Budgetplan erfolgen. Die Weiterführung der Koordinierungsstelle hat mit angemessener Ausstattung (mindestens 70 % der für die Koordinierungsstelle im Rahmen dieser Maßnahme bewilligten Fördermittel) zu erfolgen. Hierzu ist zunächst eine Absichtserklärung und bei positiver Evaluation der Projektskizze eine verbindliche Zusage der antragstellenden Institution vorzulegen.

(...)

Die Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Maßnahme, d. h. Weiterfinanzierung durch die Fakultät nach Ablauf der Bundesförderung. Dies kann entweder durch die Überführung der Stelle der Nachwuchsgruppenleitung in eine Planstelle oder den Budgetplan der Fakultät mit angemessener personeller und sächlicher Ausstattung (mindestens 70 % der im Rahmen dieser Maßnahme bewilligten Fördermittel) oder durch die Einrichtung einer neuen Nachwuchsgruppe mit einer vergleichbaren Ausstattung (d. h. entsprechend der im Rahmen dieser Maßnahme bewilligten Fördermittel) einmalig für fünf Jahre erfolgen.

(...)

#### **4. Auszug aus den „Richtlinien zur Förderung von inter- und transdisziplinär arbeitenden Nachwuchsgruppen im Rahmen der Sozial-ökologischen Forschung“**

(...)

Die durch Projektmittel geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dürfen bei der Antragstellung nicht älter als 35 Jahre sein, Überschreitungen der Altersgrenze sind aber in begründeten Ausnahmefällen möglich (z. B. Kinderbetreuung, zweiter Bildungsweg, mehrere Studienabschlüsse, Auslandsaufenthalt, Berufstätigkeit außerhalb des Forschungssektors). Die Leiterin/der Leiter der Nachwuchsgruppe muss in der Regel promoviert sein.

(...)

Ein Ziel der Förderung ist die weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Deshalb ist ein Umfeld zwingend erforderlich, in dem insbesondere Promotionen, Habilitationen und ähnliches möglich sind, in der Regel also die Anbindung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an eine Hochschule sowie die dortige Anschlussfähigkeit des zu bearbeitenden Themas. Besonders erwünscht ist die spezielle Einrichtung von Juniorprofessuren an den betreffenden Hochschulinstituten für die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, um zu gewährleisten, dass diese die Betreuung ihrer Gruppenmitglieder vollumfänglich leisten können.

(...)

#### **5. Auszug aus der Richtlinie „Nachwuchsgruppen globaler Wandel 4+1“**

(...)

Die durch Projektmittel geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sollen bei der Skizzeneinreichung nicht älter als 35 Jahre sein (Stichtag ist der 31. Dezember 2015), Überschreitungen der Altersgrenze sind aber in begründeten Ausnahmefällen möglich (z. B. Kinderbetreuung, zweiter

Bildungsweg, Zivil- oder Wehrdienstzeiten, ein freiwilliges soziales Jahr, mehrere Studienabschlüsse, Berufstätigkeit außerhalb des Forschungssektors). Die Leiterin/der Leiter der Nachwuchsgruppe muss promoviert sein. Der Abschluss der Promotion soll in der Regel nicht länger als sechs Jahre zurückliegen. Kindererziehungszeiten sind von der 6-Jahresfrist ausgenommen. Pro Kind verlängert sich das Alterslimit der Antragstellerin/des Antragstellers um weitere zwei Jahre.

(...)

Zuwendungsfähige Ausgaben sind Mittel für wissenschaftliches und administratives Personal: eine Nachwuchsgruppenleitung ..., bis zu zwei Stellen (teilbar) für Doktorandinnen/Doktoranden (bei Einbindung internationaler Fellows bis zu 2,5 Stellen) ..., eine halbe Stelle administrative Mitarbeit zur Unterstützung der Projektleitung ..., Mittel für studentische Hilfskräfte.

(...)

#### **6. Auszug aus den Förderrichtlinien zur 7. Auswahlrunde des Wettbewerbs „GO-Bio“**

(...)

Als Projektleiter kommen in Betracht:

- jüngere, in der Forschung bereits erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler,
- Personen mit mehrjähriger Erfahrung in Forschung und Entwicklung in Unternehmen,
- Medizinerinnen und Mediziner mit mehrjähriger Klinikerfahrung.

(...)

Während der ersten Förderphase sollte das GO-Bio-Gründerteam seine Zusammensetzung hinsichtlich des beruflichen Hintergrundes so vervollständigen, dass neben der wissenschaftlichen Expertise auch die für eine spätere Unternehmensgründung oder die Überführung in einen anderen privatwirtschaftlichen Kontext notwendige Erfahrung in kaufmännischen, juristischen und sonstigen Belangen eingebunden ist. Explizit werden betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Erfahrungen im Projektmanagement sowie unternehmerisches Denken erwartet.

(...)

#### **7. Richtlinien zur Förderung von Nachwuchsgruppen im Rahmen des Konzepts „Bioökonomie als gesellschaftlicher Wandel“**

(...)

Bewerber können deutsche oder ausländische Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler sein, die in der Regel bereits promoviert worden sind, aber noch keine Professur oder eine sonstige leitende Funktion innehaben.

(...)

**8. Auszug aus den Richtlinien zur Förderung von Forschungsvorhaben der Pflanzenforschung unter dem Namen „Pflanzenzüchtungsforschung für die Bioökonomie“ im Rahmen der „Nationalen Forschungsstrategie BioÖkonomie 2030“**

(...)

Förderung einer hochqualifizierten Projektleiter-Position in Verbindung mit einer zusätzlichen Klein-Arbeitsgruppe (bestehend aus bis zu zwei Doktoranden und einer bzw. einem Technischen Angestellten) im Rahmen eines Einzelvorhabens.

(...)

Im Rahmen einer möglichen Zuwendung werden für den Projektleiter (...) zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Promotion des Projektleiters soll nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. Angesprochen werden insbesondere auch weibliche Postdocs, die unter Umständen nach längerer Eltern-/Erziehungszeit wieder in ihren Beruf zurückkehren möchten. Es wird erwartet, dass sich die ausgewählten Nachwuchswissenschaftler sowohl in wissenschaftlicher Hinsicht hochgradig qualifizieren als auch relevante Ergebnisse gezielt in die Anwendung führen.

(...)



