

Antrag

der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Katja Suding, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Britta Katharina Dassler, Peter Heidt, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Nicole Bauer, Jens Beeck, Dr. Marco Buschmann, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Reginald Hanke, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Gyde Jensen, Pascal Kober, Konstantin Kuhle, Dr. Martin Neumann, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Frank Sitta, Dr. Hermann Otto Solms, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Stephan Thomae, Manfred Todtenhausen, Gerald Ullrich, Johannes Vogel (Olpe), Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Gründung einer Leadership Academy der außeruniversitären Forschungsorganisationen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Forschung, Erkenntnis und Wissen sind zentrale „Rohstoffe“ im globalen Innovationswettbewerb. Lebenslanges Lernen ist dabei nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für die Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen entscheidend. Besonders die Forschungs- und Wissenschaftsorganisationen sind bestimmend für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands, auch im internationalen Wettbewerb. Im Hinblick auf gesellschaftliche und globale Herausforderungen bedarf es einer diversen, hochleistungsorientierten und vernetzten Wissenschafts- und Forschungslandschaft mit stetig verbesserten Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Strategie, Struktur, Kultur, Führung und Fähigkeiten der Forschungsorganisationen. Die Anträge Ausgründungskultur und Ausgründungen aus dem Wissenschaftssystem deutlich steigern (Drs.-Nr. 19/29168), Innovationsbrücke bauen zwischen Hochschule und Praxis: die Deutsche Transfergemeinschaft (Drs.-Nr. 19/6265), Gleichstellung in der Wissenschaft: Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technology (MIT) als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem (Drs.-Nr. 19/23629) verdeutlichen, dass auf den Feldern der Führung, Diversität, HR-Management, aber auch auf dem Gebiet des Transfers (von Ausgründung bis hin zu wissenschaftlicher Weiterbildung) erhebliche Defizite bestehen.

Um die Spitzenforschung in der Wissenschaft voranzutreiben und mehr wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen wie gesellschaftlichen Output, Outcome und Impact zu schaffen, bedarf es insbesondere kompetenter Führung und Organisationsentwicklung. Transformation ist nicht nur die Herausforderung aller anderen, sondern insbesondere der außeruniversitären Forschungsorganisationen selbst. Dazu sind neben hochkarätige Talentinitiativen für Nachwuchsführungskräfte, Initiativen für Potentialträger auf Top-Positionen sowie für Führungskräfte mit bereits mehrjähriger Erfahrung („individuelles Lernen“) vor allem Kultur- und Vernetzungsinitiativen zur Begleitung des strategischen und organisationalen Wandels („organisatorisches Lernen“) wichtig.

Für diese Aufgabenfelder wurden in der Wirtschaft seit Ende der 1990er Jahre in Deutschland stetig mehr firmeneigene Akademien gegründet, sogenannte Corporate Universities. Im Kern stellt die Corporate University eine innovative Lernarchitektur dar, die Personal- und Unternehmensentwicklung eng miteinander verbindet und Lernprozesse in die Strategie- und Veränderungsprozesse des Unternehmens integriert. Personalentwicklung bzw. Talentmanagement orientieren sich dabei an den strategischen Ausrichtungen der jeweiligen Organisationen und fördern die Strategieumsetzung sowohl durch Nutzung neuerwerbener Kompetenzen als auch durch gemeinsames Handeln in Netzwerken. Corporate Universities bzw. Akademien dienen aber nicht nur der Wissensvermittlung und der Strategieumsetzung. Sie sind auch Motor für die Initiierung, Begleitung, Forcierung unternehmensweiter Change- und Transformationsprozesse.

Bei der organisatorischen Umsetzung wird neben der Option der zentralen Bündelung von Programmen der Qualifizierung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung häufig ein sowohl auf Subsidiarität wie auch auf Synergie basierter Strukturansatz gewählt. In Präsenz vermittelte Fach- und Methodenkompetenzen werden möglichst dezentral organisiert, Führungskompetenz möglichst zentral, Organisationsentwicklung sowohl dezentral also auch zentral. Online-Lernen wird auf einer zentralen Plattform angeboten.

Drei der größten außeruniversitären Forschungseinrichtungen Deutschlands bieten in der Helmholtz Akademie für Führungskräfte, der Fraunhofer Academy sowie in der Planck Academy bereits entsprechende Maßnahmen an. Aufbauend darauf gilt es einen konzeptionellen Rahmen zu schaffen, der organisationale Massschneiderung für die einzelnen außeruniversitären Forschungsorganisationen und gemeinsame Synergie für alle außeruniversitären Forschungsorganisationen definiert. Denn Wissenschaft braucht Lernverbünde und -netzwerke über die Grenze der einzelnen Institution hinaus, um sowohl andere Problemlösungs- Perspektiven, andere Forschungskulturen und neue Kooperationsfelder kennenzulernen und zu nutzen, als auch um das Entwicklungs- und Karrierespektrum für die einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auszuweiten.

Der Deutsche Bundestag fordert komplementär zu den bestehenden Akademien der außeruniversitären Forschungsorganisationen eine gemeinsame Leadership Academy der außeruniversitären Forschungsorganisationen, sei es virtuell oder an einem Ort mit Präsenz- wie Distanzaktivitäten. Die Leadership Academy soll der Wissensvermittlung, dem Netzwerkaufbau, dem Transfer und den Veränderungsvorhaben dienen. Dabei darf sich die Leadership Academy nicht nur als Auftragnehmer verstehen, sondern auch als Initiator und Innovator. Damit trägt sie durch ihre Markenpolitik zur Reputation und Attraktivität des deutschen Forschungssystems bei.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

auf die außeruniversitären Forschungsorganisationen einzuwirken,

1. dass in Deutschland eine zentrale Leadership Academy der außeruniversitären Forschungsorganisationen gegründet wird, in der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung herangebildet werden sowie Veränderungsvorhaben auf strategischen, kulturellen und strukturellen Felder initiiert werden,
2. dass nicht in mehreren Forschungsorganisationen ähnliche Strukturen der Qualifizierung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung entstehen, sondern sich die bestehenden Akademien im Spannungsfeld von Massschneidung und Subsidiarität einerseits und Synergie, Transfer und Netzwerk andererseits organisatorisch anpassen und weiterentwickeln. Die neue zentrale Akademie muss sich aus an den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen speisen,
3. dass die Leadership Academy den Anspruch internationaler Spitzenstellung und Reputation lebt. Dies setzt voraus, dass die Akademie von hochqualifizierten, auch international erfahrenen Expertinnen und Experten auf dem Feld des Talentmanagements sowie der Personal- und Organisationsentwicklung in Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft konzipiert wird.

Berlin, den 18. Juni 2021

Christian Lindner und Fraktion

