

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/11342 –

Programm zum Ausbau von Dauerstellen in der Wissenschaft

Vorbemerkung der Fragesteller

In ihrem Koalitionsvertrag haben SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP angekündigt, die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen zu wollen und darauf hinzuwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden (S. 19). Ersteres will die Bundesregierung über die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) regeln. Hierzu liegt ein Entwurf der Bundesregierung vor, der nach Wahrnehmung der Fragesteller auf erhebliche Kritik in der gesamten Breite des deutschen Wissenschaftssystems gestoßen ist.

Im Widerspruch hierzu bestätigt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Fragestunde vom 20. März 2024, dass das „WissZeitVG selbst (...) keine unbefristeten Stellen (schafft)“, „sondern (...) entsprechend der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern Rahmenbedingungen für Befristungen im Wissenschaftsbetrieb (regelt). Es liegt in der Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Funktion als Arbeitgeber, in angemessenem Umfang unbefristete Stellen zu schaffen“ (Mündliche Frage 34, Plenarprotokoll 20/159). Der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages hat die Bundesregierung mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP am 11. Oktober 2023 dazu aufgefordert, ein Programm zum Ausbau von Dauerstellen in der Wissenschaft aufzusetzen und dem Haushaltsausschuss bis Ende September 2024 über den Fortgang zu berichten (<https://www.jmwiarda.de/2023/10/11/haushaltsausschuss-verlangt-vom-bmbf-programm-zum-ausbau-von-dauerstellen-in-der-wissenschaft/>).

1. Wie viele Mittel stehen dem BMBF nach aktuellen Plänen der Bundesregierung im Jahr 2024 und im Jahr 2025 für ein etwaiges Programm zum Ausbau von Dauerstellen in der Wissenschaft zur Verfügung?
2. Wie viele zusätzliche Dauerstellen in der Wissenschaft sollen nach Regierungsplänen entstehen, und wie hoch beziffert die Bundesregierung die Kosten je Dauerstelle?

Die Fragen 1 und 2 werden gemeinsam beantwortet.

Im Jahr 2024 stehen keine Mittel hierfür zur Verfügung. Da das Haushaltsaufstellungsverfahren derzeit noch nicht abgeschlossen ist, kann für das Jahr 2025 zum jetzigen Zeitpunkt keine Angabe gemacht werden.

3. Mit welcher Strategie will die Bundesregierung Anreize zur Modernisierung und Professionalisierung von Strukturen im Wissenschaftssystem schaffen?

Ein wesentliches Instrument zur Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems ist der Pakt für Forschung und Innovation (PFI) zwischen Bund, Ländern und den großen Forschungsorganisationen. Die darin enthaltenen forschungspolitischen Ziele bilden die Leitplanken für das strategische Handeln der Forschungsorganisationen und ihre weitere Entwicklung. Attraktive Bedingungen für wissenschaftliche Karrierewege gehören zu diesen Zielen. Die Zielvereinbarungen und die regelmäßigen Monitoring-Berichte sind auf der Internetseite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz abrufbar.

Insbesondere mit dem Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm), dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm), der Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen nach Maßgabe von § 4 Absatz 2 der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern (FH-Personal) sowie dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken tragen Bund und Länder weiter dazu bei, strukturelle wie kulturelle Veränderungen im Wissenschaftssystem anzustoßen bzw. weiter voranzubringen.

4. Plant die Bundesregierung ein „Academic-Tenure“ Programm für den Mittelbau, wenn ja, warum, und wenn nein, warum nicht?

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat einen Beratungsprozess mit Expertinnen und Experten von Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Förderorganisationen zu wissenschaftlichen Karrierewegen initiiert. Auf Basis der Ergebnisse dieses ergebnisoffenen Dialogprozesses sowie unter Berücksichtigung der ersten begleitenden Evaluation des Tenure-Track-Programms soll ein Vorschlag zur Umsetzung des Maßgabebeschlusses erarbeitet werden.

5. Wie will die Bundesregierung Good Practices in der Personalentwicklung im Mittelbau identifizieren, sichtbar machen und bei der Implementierung unterstützen?
6. Wie sichert die Bundesregierung die Qualität von Tenure-Track-Angeboten?

Die Fragen 5 und 6 werden gemeinsam beantwortet.

Mit der Einführung der Tenure-Track-Professur durch das sogenannte Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern wurde bereits ein neuer, transparenter und planbarer Karriereweg für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen etabliert. Es wurde ein Kulturwandel ausgelöst, der sich auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten insgesamt auswirkt. Das Tenure-Track-Programm hat Anregungen für die Hochschulen gegeben, über Tenure-Track-Ansätze auch neben der Professur nachzudenken. Mit dem Antrag im Tenure-Track-Programm waren die Einrichtungen auf-

gefordert, übergreifende Personalentwicklungskonzepte vorzulegen sowie qualitätsgesicherte Berufungs- und Evaluationsverfahren zu etablieren.

7. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Rechte von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere in der Qualifizierungsphase sowie in der Postdoc-Phase ausreichend geschützt werden, wenn ja, warum, und wenn nein, warum nicht, und was folgt hieraus?

Die Bundesregierung sieht im Bereich der Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen klaren Handlungsbedarf und setzt sich mit Nachdruck für Verbesserungen ein. Hierzu wird derzeit unter anderem das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) reformiert mit dem Ziel, die Planbarkeit und Verbindlichkeit von Karrierewegen zu erhöhen, kurzzeitige Befristungen weiter einzudämmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

8. Warum hält die Bundesregierung die Schaffung neuer außergerichtlicher Streitschlichtungsstellen speziell zur Stärkung der Rechte von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere in der Qualifizierungsphase sowie in der Postdoc-Phase, nicht für sachdienlich (siehe Antwort zu Frage 11 auf Bundestagsdrucksache 20/4128)?

Auf die Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 11 und 12 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/4128 wird verwiesen.

9. Nimmt die Bundesregierung über ihre herausragende Rolle in den Aufsichtsgremien der außeruniversitären Forschungseinrichtungen entsprechend Einfluss auf die Etablierung von beschleunigten Berufungsverfahren, wenn ja, wie, und wenn nein, warum nicht?

Die eigentlichen Berufungsverfahren führen die mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen kooperierenden Universitäten in eigener Verantwortung auf Grundlage der jeweiligen Regelungen im Hochschulrecht des Landes durch. Soweit Berufungsverfahren aufgrund von Vereinbarungen mit den parallelen Anstellungsverfahren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen verschränkt sind (sogenannte gemeinsame Berufungsverfahren) und die Aufsichtsgremien der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in diesen Prozess mit eingebunden sind, sind die vom Bund in die Aufsichtsgremien entsandten Beschäftigten im Rahmen ihrer Mitwirkung am Interesse der jeweiligen Einrichtung orientiert.

10. Plant die Bundesregierung, Standards für konsequente Personalentwicklung und Personalbegleitung zu definieren, wenn ja, wann, und welche, und wenn nein, warum nicht?

Die Personalentwicklung und -begleitung fällt in die Zuständigkeit der Forschungsorganisationen und der Hochschulen als Arbeitgeber.

Im Rahmen der forschungspolitischen Ziele des PFI werden umfassende und zeitgemäße Konzepte der Personalpolitik, der Personalgewinnung und der Personalentwicklung als erforderlich angesehen, um attraktive Bedingungen über

die gesamte wissenschaftliche Laufbahn anbieten zu können. Auf die Antwort zu Frage 3 wird insofern verwiesen.

Bund und Länder haben im Tenure-Track-Programm als Teilnahmevoraussetzung festgelegt, dass die Universitäten Personalentwicklungskonzepte für das gesamte wissenschaftliche Personal bereits (od.: im Vorfeld) entwickelt haben. Insofern wird auf die Antwort zu den Fragen 5 und 6 verwiesen.

11. Welche Rolle spielt aktuell die Einhaltung von Standards der Personalentwicklung und Personalbegleitung bei der Bewilligung von Drittmittelförderungen durch den Bund?
12. Plant die Bundesregierung, Standards für Personalentwicklung und Personalbegleitung stärker bei der Bewilligung von Drittmittelförderungen zur Bedingung zu machen, wenn ja, inwiefern, und wann, und wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 11 und 12 werden gemeinsam beantwortet.

Im Bereich der Projektförderung gibt es über die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus grundsätzlich keine spezifischen Standards für Personalentwicklung und -begleitung bei der Vergabe von Zuwendungen.

13. Hält die Bundesregierung die Weiterentwicklung der Exzellenzstrategie mit Blick auf die Auswahl von Exzellenzuniversitäten in Hinblick auf Standards für eine konsequente Personalentwicklung und Personalbegleitung für sachdienlich, wenn ja, was folgt daraus, und wenn nein, warum nicht?

Im Fokus des Förderprogramms Exzellenzstrategie steht die Förderung von Spitzenforschung. Darüber hinaus werden auch andere Leistungsdimensionen (Forschung, Lehre, Transfer und Forschungsinfrastrukturen) sowie übergeordnete Kriterien, etwa die langfristige Tragfähigkeit der universitären Gesamtstrategie mit Blick auf eine verbesserte Positionierung der Universität bzw. des Verbunds im regionalen, nationalen und insbesondere im internationalen Umfeld, bewertet. So umfassen die Förderkriterien für die Förderlinie Exzellenzuniversitäten unter anderem auch die Wirksamkeit und Erfolgskontrolle der geplanten Vorhaben bezüglich der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf allen Karrierestufen sowie die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen und die Förderung ihrer akademischen Eigenständigkeit.