

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Jan Korte, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/13050 –**

Perspektiven guter Arbeit in Forschung und Wissenschaft

Vorbemerkung der Fragesteller

Während die Zahl der beamteten Professorinnen und Professoren trotz anschwellender Studierendenzahlen in den vergangenen Jahren kaum gestiegen ist, nahm die Zahl der angestellten und frei- und nebenberuflichen Beschäftigten an Hochschulen stark zu. Angestelltes Personal in Hochschulen ist zu fast 90 Prozent befristet beschäftigt. Davon arbeitet wiederum ein großer Teil auf Teilzeitbasis. Diese problematische Situation wird durch mangelnde Karriereperspektiven verschärft, die für viele nach der im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelten „12-Jahres-Grenze“ den Ausstieg aus der öffentlichen Wissenschaft erzwingt. Eine ähnliche Situation findet sich auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Dieser Zustand ist nicht nur von Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften, sondern auch im Deutschen Bundestag immer wieder als problematisch erkannt und benannt worden. Die Fraktionen der CDU/CSU und FDP haben im April 2012 in ihrem Antrag „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ (Bundestagsdrucksache 17/9396) Forderungen an die Bundesregierung formuliert, Maßnahmen für bessere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft umzusetzen. Von der Opposition liegen weitergehende Vorschläge vor.

Auch in den Organisationen und Institutionen der Wissenschaft selbst findet ein Umdenken statt. Erste Neujustierungen der Personalentwicklung wurden vorgenommen. So hat etwa die Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG) die Förderung von Stellen zum Zweck der Qualifikation auf mindestens zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit angehoben. Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (MPG) hat die Vergabe von Stellen zum Zweck der Qualifikation zur Regel erklärt und damit die ausufernde Vergabe von Stipendien begrenzt. Die Technische Universität München installiert ein echtes Tenure-Track-System, das Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bei guter Leistung die Berufung auf eine W3-Professur ermöglicht.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Attraktive Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind Voraussetzung dafür, die Besten für eine Laufbahn in der Wissenschaft zu gewinnen und Spitzenkräfte aus dem In- und Ausland rekrutieren zu können. Für die Bundesregierung ist es daher ein zentrales Anliegen, für die Nachwuchsförderung Bedingungen zu schaffen, die dazu beitragen, dass sich die Potenziale junger Menschen optimal entfalten und gerade auch Hochqualifizierte ihre Chancen in Deutschland optimal wahrnehmen können.

Die Bundesregierung vertritt in diesem Zusammenhang weiterhin die in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) formulierte Einschätzung: „Die Anziehungskraft für ein berufliches Engagement in der Wissenschaft ist unverändert hoch und die Zahl der Beschäftigten steigt stetig. Die Anzahl der von den Forschungseinrichtungen gemeinsam mit Universitäten betreuten Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen ist seit 2005 um 240 Prozent gestiegen und zeigt den Erfolg der strukturierten Doktorandenausbildung. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels ist die Wissenschaft aber gefordert, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin weiter mit großem Nachdruck auszubauen. Hierzu zählen die Ausarbeitung und interne wie externe Kommunikation von Personalentwicklungskonzepten, flexiblen und transparenten Karrierewegen und eines verantwortungsvollen Umganges mit Befristungsregelungen“.*

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hatte Anfang 2011 ergeben, dass die gesetzlichen Befristungsvorschriften sich grundsätzlich bewährt haben. Auch wenn bzgl. ihrer Handhabung einzelne Defizite festgestellt wurden, war durch die Evaluation kein akuter gesetzgeberischer Handlungsbedarf veranlasst. Die Evaluation hatte aber deutlich gemacht, wie wichtig es ist, dem wissenschaftlichen Nachwuchs planbare und verlässliche Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem zu bieten. Dabei geht es insbesondere um die Etablierung einer optimierten Personalverantwortung seitens der Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals.

Die Bundesregierung hat daher in den letzten Jahren einen Diskussionsprozess in den Wissenschaftsorganisationen in Gang gesetzt. In ihrer Erklärung vom 13. Dezember 2011 bekennt sich die Allianz der Wissenschaftsorganisationen (Forschungsorganisationen, Hochschulrektorenkonferenz, Deutsche Akademische Austausch Dienst) zu ihrer Verantwortung für die Nachwuchsförderung auch im Sinne von besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege und spricht sich für die Weiterentwicklung eines verantwortungsbewussten Personalmanagements sowie für verantwortungsvollen Umgang mit den Befristungsregelungen aus.

Die seither von den Wissenschaftseinrichtungen eingeleiteten Initiativen, insbesondere die Erarbeitung von Leitlinien (Codes of Conduct) gehen in die richtige Richtung, sind aber noch nicht abgeschlossen. Beispielhaft ist auf die von der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz im letzten Jahr beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ zu verweisen, die jetzt von den einzelnen Hochschulen zu konkretisieren sind, oder auf die von der Leibniz-Gemeinschaft beschlossenen „Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“. Hinzu kommt, dass bereits etliche Universitäten Personalentwicklungskonzepte zentral in ihren Einrichtungen umgesetzt haben und zum Teil in Verbindung damit auch die Personalstruktur so weiter-

* Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring Bericht 2112, Materialien der GWK Heft, 28, Bonn 2012. (www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-28-PFI-Monitoring-Bericht-2012.pdf, S. 6 f.).

entwickelt haben, dass transparente und planbare Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs entstehen. Die Forschungseinrichtungen, die Hochschulen und die Länder sind aufgefordert, solche Veränderungen weiter voranzutreiben und ein entsprechendes Monitoring sicherzustellen.

1. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außeruniversitären Forschung seit 2005 entwickelt?

Der Bundesregierung liegt keine Statistik vor, die das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in der gesamten außeruniversitären Forschung seit 2005 darstellt. Aus Stichtagsbetrachtungen sind folgende Daten bekannt: Bei der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. (HGF) waren zum 31. Dezember 2010 62,7 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten befristet beschäftigt, bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) lag der Anteil zum gleichen Stichtag bei 71 Prozent. Bei der MPG (einschließlich Max-Planck-Institut (MPI) für Plasmaphysik, MPI für Kohlenforschung und MPI für Eisenforschung) waren 71,7 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse befristet (Stichtag 1. Januar 2011) und bei der Leibniz-Gemeinschaft bezogen auf das Jahr 2010 69,9 Prozent.

2. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außeruniversitären Forschung seit 2005 entwickelt?

Die Regelarbeitszeit richtet sich für alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach den Tarifverträgen des Bundes oder der Länder. Regelungen zur Verteilung von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen werden individualvertraglich festgelegt. Daten über die vereinbarten Arbeitszeiten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der HGF, der FhG, der MPG und der Leibniz-Gemeinschaft werden in den einzelnen Forschungseinrichtungen nicht erfasst.

3. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung das Verhältnis von beamteten zu angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außeruniversitären Forschung seit 2005 entwickelt?

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen besitzen in aller Regel keine Dienstherrenfähigkeit. Eine Verbeamtung ist daher dort nicht möglich. Vielmehr schließen sie privatrechtliche Anstellungsverträge mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

4. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Vertragslaufzeiten von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an die Dauer von Qualifikationsphasen bzw. Drittmittelprojekten zu binden?

Die Bundesregierung hält es grundsätzlich für sinnvoll, wenn sich Vertragslaufzeiten bei der sachgrundlosen Befristung in der Qualifikationsphase an dem für eine wissenschaftliche Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung am Zeitraum der Mittelbewilligung.

Die feste Vorgabe bestimmter Mindestvertragslaufzeiten im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist allerdings nicht zielführend. Die Ursachen für den Abschluss kurzzeitiger Verträge würden hierdurch nicht behoben, es wäre eher zu befürch-

ten, dass Beschäftigungsverhältnisse früher als in der Sache erforderlich beendet würden. Kurzzeitige Verträge können zudem im Einzelfall auch sinnvoll und von beiden Seiten gewollt sein, etwa zur Überbrückung bis zu einer schon feststehenden Anschlussbeschäftigung. Eine notwendigerweise allgemeine gesetzliche Regelung würde zudem den spezifischen Verhältnissen in den unterschiedlichen Bereichen der Wissenschaft kaum Rechnung tragen können.

Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung verwiesen und dabei insbesondere auf die Initiative der Wissenschaftseinrichtungen, die aktuell Leitlinien zum verantwortungsvollen Umgang mit Befristungsregeln entwickeln.

5. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um gemeinsam mit den Ländern die Juniorprofessur durch eine Assistenzprofessur mit verlängerter Beschäftigungsperspektive zu ersetzen?

Die Schaffung von Positionen für Assistenzprofessuren fällt in die Verantwortung der Länder und Hochschulen.

6. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um gemeinsam mit den Bundesländern die neue Personalkategorie der unbefristeten Associate-Professur einzuführen?

Siehe Antwort zu Frage 5.

7. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um Doktorandenstellen in der außeruniversitären Forschung öffentlich auszuschreiben und nach transparenten Kriterien zu besetzen?

In allen außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden die Doktorandenstellen öffentlich ausgeschrieben.

8. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um Karriereperspektiven nach der Promotion auf der Grundlage von dauerhafter Beschäftigung in der Wissenschaft zu schaffen?

Siehe Antworten zu den Fragen 4 und 5.

9. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um bessere Aufstiegsmöglichkeiten von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und aus dem Wissenschaftsmanagement auf höhere Karrierestufen zu schaffen?

In Bezug auf die Hochschulen siehe Antwort zu Frage 5. Mit Blick auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sieht die Bundesregierung derzeit keinen Bedarf für übergreifende Vorgaben.

10. Wie wird nach Kenntnis der Bundesregierung die Empfehlung der DFG für eine Förderung von Zweidrittelstellen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen umgesetzt?

Die DFG gibt keine entsprechenden allgemeinen Empfehlungen an Hochschulen bzw. wissenschaftliche Einrichtungen. Sie bietet vielmehr für die Förderung von Promotionsstellen im Rahmen ihrer Förderprogramme den Hochschulen und Einrichtungen die Möglichkeit, für die aus Mitteln der DFG geförderten

Doktoranden Personalmittel bis zu 100 Prozent einer Stelle zur Verfügung zu stellen.

11. Wird nach Kenntnis der Bundesregierung geprüft, ob diese Empfehlungen in den Hochschulen umgesetzt werden?

Wenn diese Empfehlungen nicht umgesetzt werden, hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, warum nicht?

Da es sich bei den Leitlinien lediglich um einen Anhaltspunkt für das Förderangebot der DFG handelt, besteht kein Zwang zur Umsetzung. Welche Stellen von der jeweiligen Hochschule angeboten werden, orientiert sich meist an alternativen Stellenangeboten vor Ort und im Fachgebiet.

12. Kann die Bundesregierung Berichte aus der hochschulischen Praxis bestätigen, dass zwei der geförderten Zweidrittelstellen häufig zu drei halben Stellen (oder ähnlich) umgewandelt werden?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

13. Welche Effekte hat nach Kenntnis der Bundesregierung die Umsetzung der neuen Leitlinien zur Promotion auf Förderstellen statt auf Stipendien bei der MPG?

Die MPG ist sich der hohen Verantwortung für die Nachwuchsförderung auch im Sinne besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege bewusst. Deshalb sind die Regelungen der MPG zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlern in den letzten Jahren weiterentwickelt worden. So wurden ein Krankenkassenzuschuss für Stipendiaten und eine verbesserte Familienkomponente eingeführt. Zudem wurden die Nachwuchsmittel der Institute erhöht, um mehr Verträge anstelle von Stipendien zur Gewinnung herausragender Postdoktoranden anzubieten.

14. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung das Verhältnis von ausländischen zu inländischen Promovierenden bei der MPG seit der neuen Leitlinie verändert?

In Bezug auf die in der Fragestellung genannte neue Leitlinie siehe Antwort zu Frage 13. Die MPG leistet im weltweiten Wettbewerb um talentierten wissenschaftlichen Nachwuchs wichtige Beiträge zur Steigerung der Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschlands. Im Rahmen ihrer Strategie zur Internationalisierung hat sie die Zahl ausländischer Doktorandinnen und Doktoranden vom 1. Januar 2004 bis zum 1. Januar 2012 um fast 72 Prozent erhöht. Die Anzahl der deutschen Promovierenden in der MPG hat in diesem Zeitraum um rund 59 Prozent zugenommen.

15. Welche neuen Konzepte der Personalentwicklung haben nach Kenntnis der Bundesregierung in der außeruniversitären Forschung das Ziel, mehr unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten neben der Professur zu schaffen?

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen streben an, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die besten Voraussetzungen für ihre berufliche Entwicklung zur Verfügung zu stellen. Hierzu wurden in allen Organisationen

Konzepte und Maßnahmen entwickelt. Die HGF bietet beispielsweise im Rahmen der Helmholtz-Nachwuchsgruppen den in diesem Programm geförderten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern eine Tenure-Option und damit eine verlässliche Karriereperspektive. Auch bei der MPG gibt es solche Tenure-Optionen für Leiterinnen und Leiter der Max-Planck-Forschungsgruppen, um die Attraktivität der bestehenden Modelle und die internationale Sichtbarkeit zu erhöhen. Bei der FhG wurde eine Leitlinie zum Umgang mit befristeten Beschäftigungen entwickelt. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in regelmäßigen Strategiegelgesprächen die weiteren Entwicklungsperspektiven im Hinblick auf eine unbefristete Tätigkeit bei Fraunhofer, in der Wissenschaft oder der Wirtschaft erörtert. Die Leibniz-Gemeinschaft hat unlängst Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft verabschiedet und nimmt damit ihre Verantwortung für die Karriereförderung der Nachwuchskräfte wahr. Im Ergebnis wird damit wesentlichen Forderungen der Bundesregierung aus dem Pakt für Forschung und Innovation entsprochen.

16. Sieht die Bundesregierung den derzeitigen Stand von Personalplanung und -entwicklung in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen als befriedigend an?

Siehe Vorbemerkung der Bundesregierung und Antwort zu Frage 15.

17. Welche Aktivitäten unternimmt die Bundesregierung, um eine nachhaltige Personalplanung und Personalentwicklung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu fördern?

Eine nachhaltige Personalplanung und -entwicklung gehört zu den grundlegenden Aufgaben der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Attraktive Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind Voraussetzung dafür, die Besten für eine Laufbahn in der Wissenschaft zu gewinnen und Spitzenkräfte aus dem In- und Ausland rekrutieren zu können. Dies ist ein wichtiges Ziel des Paktes für Forschung und Innovation. Die Forschungsorganisationen berichten regelmäßig im Rahmen des sogenannten Paktmonitoring über ihre Maßnahmen u. a. zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Daraus geht hervor, dass die Einrichtungen in den letzten Jahren in erheblichem Umfang neue Stellen für Wissenschaftler geschaffen haben. Der Anstieg der Finanzmittel in den letzten Jahren hat den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Möglichkeit eröffnet, nachhaltig neue Stellen zu schaffen.

18. Wie bewertet die Bundesregierung die Möglichkeit außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, auch bei einer hohen Quote der Drittmittelforschung mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten?

Für die Einrichtungen kommt es darauf an, eine Balance zwischen der Sicherung von Know-how und Erfahrung einerseits sowie der Einwerbung und Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit neuen Ideen andererseits herzustellen. Entsprechend ihrer spezifischen Aufgaben nehmen die Forschungseinrichtungen in verantwortungsvoller und transparenter Weise befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Anspruch.

19. Welchen Stand hat das Vorhaben der Bundesregierung erreicht, das Kaskadenmodell als Quotenmodell in der außeruniversitären Forschung zu verankern?

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern hat am 7. November 2011 die Wissenschaftsorganisationen im Pakt für Forschung und Innovation (PFI) aufgefordert, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DfG festzulegen und offenzulegen. Damit fordern Bund und Länder als Zuwendungsgeber der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gemeinsam eine dynamischere Gleichstellungsentwicklung ein. Grundsätzlich sollen sich die Zielquoten an dem Potenzial orientieren, das durch den Frauenanteil auf der darunterliegenden Qualifikationsebene gebildet wird. Die Forschungsorganisationen werden im PFI-Monitoring-Bericht 2013 ihre spezifischen Kaskadenmodelle sowie ihre Zielquoten darlegen. Die Monitoring-Berichte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zum PFI werden zur Zeit in den zuständigen Bund-Länder-Gremien der GWK beraten und voraussichtlich im Juni veröffentlicht. Die selbstgesetzten Zielquoten erhalten Verbindlichkeit durch Beschluss der jeweils zuständigen Gremien der Organisationen bzw. Institute.

20. Welche Maßnahmen unternimmt die Bundesregierung, um die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der außeruniversitären Forschung verbindlicher zur Anwendung zu bringen?

Mit der automatischen Vertragsverlängerung etwa im Falle von Mutterschutz und Elternzeit verfügt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz über eine Regelung, die im deutschen Vertragsrecht einzigartig ist. Und auch die sogenannte familienpolitische Komponente ist schon jetzt insoweit obligatorisch ausgestaltet, als sich jedenfalls der Zeitrahmen für den Abschluss befristeter Verträge im Falle von Kinderbetreuung qua Gesetz verlängert. Die gute Umsetzung dieser gesetzlich geschaffenen Möglichkeiten ist auch Gegenstand der Leitlinien für Karriereförderung der Wissenschaftsorganisationen (vgl. Vorbemerkung der Bundesregierung).

