

Ausschuss für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung

**Wortprotokoll  
70. Sitzung**

**Öffentliches Fachgespräch  
zum Thema**

**“Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“**

**(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)**

**Berlin, 28.03.2012, 9.30 Uhr  
(Sitzungsaal E 300, Paul-Löbe-Haus)**

**Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB**

**Vorlagen:**

- Unterrichtung durch die Bundesregierung  
Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses

BT-Drucksache 16/8491

- Antrag der Abgeordneten Krista Sager, Kai Gehring, Priska Hinz (Herborn), Sylvia Kotting-Uhl, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Agnes Krumwiede, Monika Lazar, Tabea Rößner, Christine Scheel, Maria Klein-Schmeink, Alexander Bonde, Markus Kurth, Ingrid Nestle, Dr. Harald Terpe, Katrin Göring-Eckardt, Elisabeth Scharfenberg und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen initiieren

BT-Drucksache 17/4203

- Antrag der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Agnes Alpers, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Dr. Lukrezia Jochimsen und der Fraktion DIE LINKE.

Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden

BT-Drucksache 17/4423

- Antrag der Abgeordneten Swen Schulz (Spandau), Dr. Ernst Dieter Rossmann, Dr. Hans-Peter Bartels, Klaus Barthel, Willi Brase, Ulla Burchardt, Petra Ernstberger, Michael Gerdes, Iris Gleicke, Klaus Hagemann, Christel Humme, Oliver Kaczmarek, Daniela Kolbe (Leipzig), Thomas Oppermann, Florian Pronold, René Röspel, Marianne Schieder (Schwandorf), Andrea Wicklein, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten

BT-Drucksache 17/6336

**Weitere beratungsrelevante Unterlagen:**

- Stellungnahmen der Sachverständigen  
ADrs. 17(18)267 a - b

**Sachverständige**

	<b>Seite</b>
<b>Dr. Isolde von Bülow</b> Graduate Center, Ludwig-Maximilians-Universität München	6, 34, 48
<b>Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke</b> RWTH Aachen	9, 35, 48
<b>Dr. Andreas Keller</b> GEW-Hauptvorstand Frankfurt am Main	12, 37, 49
<b>Prof. Dr. Reinhard Kreckel</b> Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	17, 39, 52
<b>Dr. Alexander Kurz</b> Fraunhofer-Gesellschaft München	21, 42, 54
<b>Dr. Jan Siemens</b> Max-Delbrueck-Center for Molecular Medicine (MDC) Berlin	26, 56

## Ausschussmitglieder

	Seite
<u>CDU/CSU</u>	
Abg. Tankred Schipanski	29
Abg. Dr. Stefan Kaufmann	45
Abg. Prof. Monika Grütters	45
<u>SPD</u>	
Abg. Swen Schulz (Spandau)	31
Abg. René Röspel	44
Abg. Dr. Ernst Dieter Rossmann	44
<u>FDP</u>	
Abg. Dr. Peter Röhlinger	31
Abg. Patrick Meinhardt	47
<u>DIE LINKE.</u>	
Abg. Dr. Petra Sitte	32, 47
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Abg. Krista Sager	33, 46

## **Beginn der Sitzung 9.40 Uhr**

### **Vorsitzende:**

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ich darf Sie ganz herzlich zu unserer heutigen Anhörung zu dem Thema „Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ begrüßen. Die Damen und Herren Sachverständigen, die heute zu uns angereist sind, möchte ich besonders begrüßen; ganz herzlichen Dank dafür, auch für Ihre Stellungnahmen, die Sie unseren Ausschussmitgliedern zur Verfügung gestellt haben.

Ich darf die Damen und Herren Sachverständigen nun in alphabetischer Reihenfolge begrüßen: Dr. Isolde von Bülow, vom Graduate Center der Ludwig-Maximilians-Universität München, Prof. Dr. Sabina Jeschke von der RWTH Aachen, Dr. Andreas Keller von der GEW, den wir häufiger hier im Ausschuss zu Gast haben, Prof. Kreckel, vom Institut für Hochschulforschung aus Halle-Wittenberg, Dr. Kurz von der Fraunhofer-Gesellschaft München und Dr. Siemens vom Max-Delbrueck-Center für Molecular Medicine (MDC).

Gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung werden die Sachverständigen in der Anhörung die Gelegenheit haben, ein kurzes ca. fünfminütiges Eingangsstatement abzugeben. Der Aufruf erfolgt in alphabetischer Reihenfolge. Anschließend folgt die erste Fragerunde. Es beginnen die Berichterstatter der Fraktionen in der Reihenfolge ihrer Fraktionsstärke: Zunächst die Unions-Fraktion, es folgt die SPD-Fraktion und dann die Fraktionen FDP, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Jeder Kollege, jede Kollegin hat in einer Fragerunde die Gelegenheit, entweder zwei Fragen an einen Sachverständigen oder jeweils eine Frage an zwei Sachverständige zu stellen.

Es wird ein Wortprotokoll erstellt, sodass Sie ganz klassisch die gesamte Beratung später noch einmal nachlesen können. Dieses Fachgespräch wird auch im Hauskanal übertragen, und gegebenenfalls können Teile in der Presse zitiert oder als O-Ton verwendet werden. Das Ende des Fachgesprächs ist für 11.30 Uhr geplant,

es ist keine Pause vorgesehen. Ich darf Sie bitten, die Handys auszuschalten oder leise zu stellen.

Damit kommen wir zu dem, was als Beratungsvorlage vorliegt. Diese Unterlagen stehen Ihnen in begrenzter Stückzahl außerhalb unseres Sitzungssaals zur Verfügung. Wir haben zu dem heutigen Thema zwei Anträge der SPD-Fraktion, einen Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der Fraktion DIE LINKE., und es liegt die Unterrichtung der Bundesregierung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor.

Ich glaube, den heute hier Anwesenden ist klar, worum es geht. Ich kann Ihnen nur sagen, dass die Situation und die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses schon mehrfach Gegenstand der Beratung im Ausschuss gewesen sind; es handelt sich also wirklich um ein ernsthaftes Anliegen aller Fraktionen. Heute wollen wir das Thema noch einmal mit Hilfe unserer Expertinnen und Experten vertiefen und zu einem späteren Zeitpunkt erneut gründlich auswerten.

Wir kommen nun zur Runde unserer Experten. Die Gelegenheit zu einem Statement hat als erstes Frau Dr. von Bülow bitte.

**Dr. Isolde von Bülow** (Graduate Center, Ludwig-Maximilians-Universität München):

Vielen Dank, sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren. Vielen Dank, dass ich anlässlich der heutigen Anhörung die Gelegenheit erhalte, an der Debatte zum Thema „Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ teilzunehmen. Wie Sie den Unterlagen entnehmen konnten, leite ich das Graduate Center der Ludwig-Maximilians-Universität München. Dabei handelt es sich um die Zentrale Koordinations- und Serviceeinrichtung zum Thema Promotion an der LMU. Unser Blick richtet sich nicht nur auf das Promotionsgeschehen im Graduate Center, sondern auch auf die Übergänge, also den Einstieg in die Promotion und die nachfolgenden Karrierestufen. In meinem Statement möchte ich ge-

zielt drei Dinge anzusprechen, die mir aufgrund meiner langjährigen Tätigkeit in der Nachwuchsförderung besonders am Herzen liegen:

1. Transparenz und Kompetition für den universitären Arbeitsmarkt
2. Beratung und Betreuung
3. Selbständigkeit und Eigenverantwortung

Lassen Sie mich mit meinen Ausführungen über Transparenz und Kompetition für den universitären Arbeitsmarkt beginnen. Ich denke, dass der universitäre Arbeitsmarkt von mehr Transparenz und Wettbewerb profitieren würde, ganz besonders für Stellen unterhalb der Professuren, etwa durch verpflichtende Stellenausschreibungen für sämtliche Stellen, also auch für Projektstellen. Immer wieder werden freie Stellen nicht öffentlich ausgeschrieben, da der damit einhergehende Aufwand gescheut wird. Nun mag der Kandidat, der nach der Promotion am Lehrstuhl nahtlos eine Beschäftigung findet, auf den ersten Blick als ein Gewinner dastehen, hat er doch eine Stelle erlangt. Solche Karrieren bergen aber die Gefahr, dass Mitarbeiter vielleicht unreflektiert zu lange in „Akademia“ hängen bleiben und damit die Chance auf eine realistische berufliche Entwicklung in anderen Tätigkeiten versäumen. Wer vielleicht in den ersten fünf Jahren nach der Promotion erst beginnt, sich auf dem freien Arbeitsmarkt zu bewerben und keine andere Berufserfahrung als die abhängige an einem Lehrstuhl mitbringt, hat wahrscheinlich schlechtere Karten als ein Bewerber, der sich direkt im Anschluss an die Promotion gezielt neue Tätigkeitsfelder erschlossen hat.

Das bringt mich zu meinem zweiten Punkt, Betreuung und Beratung: Die gezielte persönliche und fachliche Beratung eines Kandidaten spielt im wissenschaftlichen Kontext eine herausragende Rolle. Lassen Sie uns davon ausgehen, dass die Hochschullehrer in der Regel dieser Pflicht gewissenhaft nachkommen. Dennoch möchte ich heute eine Lanze dafür brechen, die Betreuungsverhältnisse zwischen Hochschullehrern und dem wissenschaftlichen Nachwuchs transparenter und ergebnisorientierter zu gestalten. Dies könnte nach meinem Dafürhalten erreicht werden, indem wir Empfehlungen für die Gestaltung der Qualifikationsphase er-

arbeiten, die Hinweise geben, was die Beteiligten voneinander erwarten dürfen. In anderen Ländern sind solche Empfehlungen als Code of Practice bekannt, sie sind eine wichtige Ergänzung zu den Promotions- und Habilitationsordnungen sowie den Betreuungs- und Zielvereinbarungen. Promotions- und Habilitationsordnungen definieren die rechtlichen Rahmenbedingungen. Betreuungs- und Zielvereinbarungen dokumentieren idealerweise fortlaufend den aktuellen Stand und die nächsten Schritte eines Qualifikationsprozesses. Ein Code of Practice nennt dagegen die Rahmenbedingungen, die die Betreuungs- und Beratungskultur an einer Hochschule betreffen. Zu einer elaborierten Beratungs- und Betreuungskultur gehört meiner Meinung nach auch, dass gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs intensiv und offen diskutiert wird, wie der weitere Karriereweg in der Realität aussehen könnte. Eine solche Diskussion muss klären, ob ein weiteres Verweilen an der Universität überhaupt in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis führen kann. Das in den vorliegenden Papieren meiner Kolleginnen und Kollegen vielfach beklagte Elend der extremen Verengung der Karriere macht diese Diskussion meiner Meinung nach unumgänglich. Gleichzeitig aber sollten wir nach Möglichkeiten suchen, das unerhörte Missverhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen innerhalb der Professuren wieder auf ein vernünftiges Maß zurückzuführen. 65 bis 70 Prozent an befristeten Stellen sind nicht exotisch, sondern grotesk; siehe hierzu auch die vorliegenden Papiere.

Abschließend möchte ich noch kurz zu einem dritten Punkt kommen: Selbständigkeit und Eigenverantwortung. Wenn es darum geht, die möglichen Perspektiven eines Nachwuchswissenschaftlers für den erfolgreichen Verbleib in „Akademia“ zu beurteilen, dann spielt die Bereitschaft, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und selbständig ein Vorhaben voranzutreiben, eine zentrale Rolle. Ein besonders geeignetes Instrument erscheint in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, ein eigenes Forschungsprojekt mit entsprechenden eigenen Mitteln in eigener Regie beantragen und durchführen zu können. Wem es gelingt, im Wettbewerb der guten Ideen eine solche Förderung, womöglich mit den Mitteln für eine eigene Stelle einzuwerben, der hat nach meinem Dafürhalten Biss und zeigt, wenn das Projekt gut läuft, Befähigung. Daher sollten meiner Mei-

nung nach Programme, wie zum Beispiel die DFG-Sachbeihilfe nicht reduziert, sondern eher ausgebaut werden, um dem engagierten und befähigten wissenschaftlichen Nachwuchs mehr Möglichkeiten zu bieten, wirkliche Selbständigkeit und Eigenverantwortung beweisen zu können.

Ich hoffe, ich habe mit meinem Statement die Punkte aufgegriffen, die als eine Ergänzung zu den vorliegenden Papieren verstanden werden können und stehe Ihnen gerne für Fragen zur Verfügung.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, und nun Frau Prof. Jeschke bitte.

**Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke (RWTH Aachen):**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine sehr verehrten Damen und Herren, ich bedanke mich sehr herzlich für die Einladung zu diesem Austausch. Ein Wort auch zu mir, wenn ich nicht gerade an meinem im Maschinenbau angesiedelten Institut Roboter baue, dann leite ich wegen der Anschubfinanzierung einer Plattform für den wissenschaftlichen Nachwuchs als wissenschaftliche Koordinatorin das BMBF-Projekt KISSWIN, und ich vermute, das ist auch einer der Gründe, warum Sie mich heute eingeladen haben.

Ich will vier Themenschwerpunkte adressieren, die ich im Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs aus eigener Erfahrung, insbesondere im KISSWIN-Projekt, gemacht habe und für besonders relevant halte.

Erstens, ich nehme die Diskussion zu dem Thema Befristung als verzerrt wahr. Fakt ist, dass die absolute Majorität der heute befristeten Stellen im Bereich der Doktoratsphase, im Bereich der Postdoc oder der Habilitationsphase liegt. Hier ist sie sinnvollerweise befristet, das ist auch internationale Praxis. Das tatsächliche Problem, das wir in Deutschland haben, ist - und das ist ein Unterschied zu anderen Nationen -, dass danach nicht genügend Stellen zur Verfügung stehen, und zwar in Form von Professuren welcher Art auch immer. Wir haben kein Befris-

tungsproblem, wir haben ein Problem fehlender Professuren. Wenn man sich die Zahlen anschaut, dann fehlen mehrere tausend Professuren allein nur, um das Betreuungsverhältnis der Studierenden des Jahres 2000 wieder herzustellen; das war auch alles andere als Klasse.

Zweitens: Wir lesen oft - und in einem Ihrer Anträge habe ich das auch gesehen - Wissenschaft verliert als Beruf an Attraktivität. Das lesen wir häufig, bezogen fast ausschließlich wie befristete Verträge, zu geringe Planbarkeit, zu geringe Chance durchzukommen, auf die Professur zu kommen. Das sind ganz zentrale Punkte.

Ich will trotzdem noch zwei andere Punkte ins Rennen führen, die wesentlich weniger prominent diskutiert werden, aber dennoch wichtig sind: Zum einen, also 2a, sind die Herausforderungen an Wissenschaftler in den letzten ein, zwei Jahrzehnten massiv gestiegen. Über exzellente Forschung hinaus wird – gottlob - inzwischen ein hoher Wert auf gute Lehre gelegt, und wenn Sie sich in Berufungskommissionen setzten, dann wüssten Sie, welche bedeutende Rolle heute Management, Führungsfähigkeiten und Akquisefähigkeiten spielen. Dazu kommt auch, dass in der Forschung neue Maßstäbe angelegt werden, sie wird immer interdisziplinärer. Die Angst des wissenschaftlichen Nachwuchses, an diesem Stapel von Herausforderungen zu scheitern, ist – vernünftigerweise - groß. Wenn nun die Unterstützung, die Ermutigung durch die Systeme und die bereits etablierten Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen fehlt, dann ist die Angst möglicherweise für den Einzelnen zu groß.

Zu 2b: Für die Nachwuchswissenschaftler stellt sich zunehmend dar, dass die wirtschaftliche Attraktivität des Gesamtpakets „Professur“ nicht mehr ganz so groß ist. Fassen wir alles zusammen: Extrem lange Ausbildungszeiten, immer wieder befristete Verträge, hohe Mobilität, bei den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften oft nur Teilzeitverträge, das ist in den Ingenieurwissenschaften anders. Wenn man dieses Gesamtpaket betrachtet plus Professorengelöhler, die für sich genommen schon mit der Privatwirtschaft nicht mehr konkurrenzfähig sind, dann stellt sich die wirtschaftliche Attraktivität der Professur für den wissen-

schaftlichen Nachwuchs nicht mehr vernünftig dar. Ich bin auch Prodekanin meiner Fakultät Maschinenbau. Wir haben gerade beschlossen, keine W2-Professoren mehr auszuschreiben. Wir haben schon seit Jahren das Problem, für viele unserer Professuren nicht mehr genügend qualifizierte Bewerber zu bekommen. Das zieht sich in die angewandten Naturwissenschaften hinein und wird im Rahmen des demografischen Wandels auch auf andere Fachkulturen überspringen. Ein Ausbildungsaspekt, ein Qualifikationsaspekt, wir haben ein doppeltes Desiderat bei unserem wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Forschung wird immer interdisziplinärer. Die brennenden Forschungsfragen und auch die Berücksichtigung von gesellschaftlichen Bedürfnissen in der technischen Forschung liegen an der Grenze von Disziplinen. Interdisziplinäre Forschung ist schwerer, weil man mehr Gebiete beherrschen muss und weil man verschiedene Methoden aus verschiedenen Kulturen zu neuen Forschungsmethodiken zusammenführen muss. Es ist insbesondere schwieriger für den noch etwas jüngeren Wissenschaftler. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist disziplinär ausgebildet, aber für die Herausforderung der Interdisziplinarität nicht hinreichend ausgebildet.

Daraus folgt auch unmittelbar der Punkt Desiderat: Managementskills und Akquisefähigkeiten spielen eine immer größere Rolle. Wenn Forschungsfragen nämlich immer größer, komplexer und interdisziplinärer werden, dann kann ich nicht mehr versuchen, diese von einem Prof. und drei „WMs“ beantworten zu lassen. Wesentlich mehr können aber selbst die finanzstärksten Universitäten den Lehrstuhlinhabern kaum noch zur Verfügung stellen. Ein Einbau zu einem höchst schlagkräftigen Team muss zwangsweise über Drittmittel erfolgen. Das tut es auch, und damit ist die Frage, ob ich ein erfolgreicher Forscher bin, unmittelbar daran gekoppelt, ob ich ein guter Akquisiteur, ein guter Manager bin und ob ich Führungserfahrung habe.

Ich will mit einem Erfolgspunkt enden: Die Juniorprofessur. Deren Einführung fällt für mich in die Kategorie der Erfolgsstorys der letzten Jahre für die Wissen-

schaft in Deutschland, ganz besonders aber für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Diese Erfolgsstory wird meiner Ansicht nach ihre vollständigen Auswirkungen erst in den nächsten Jahren zeigen, weil erst seit wenigen Jahren ihre „kritische Grenze“ überschritten wurde. Die Juniorprofessur hat eine Alternative zur Habilitation geschaffen, die jedenfalls im Regelfall zu einer deutlich höheren Selbständigkeit, zu einem deutlich früheren Zeitpunkt für die Nachwuchswissenschaftler führt. Die Attraktivität steigt aktuell, und sie dehnt sich langsam aber sicher auch auf distanzierte und somit resistente Fachdisziplinen aus. Wir wissen inzwischen aus Gesprächen mit dem deutschen Hochschulverband und mit der Gesellschaft für Juniorprofessur, dass die Majorität der Juniorprofessuren im vierten Jahr eine Vollprofessur erhält; nicht notwendigerweise an der eigenen Universität, das ist der seltenere Fall, aber an einer anderen Universität. Wir gehen von einer Erfolgsquote in Höhe von 80 oder möglicherweise 90 Prozent aus. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt mit 37 Prozent sehr hoch. Nimmt man das zusammen mit dem vorherigen Punkt, dem Durchsetzen der Juniorprofessur, dann hat dieses Instrument schon jetzt einen signifikanten Beitrag zu mehr Frauen in der Wissenschaft geleistet. Herzlichen Dank.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, und nun Herr Dr. Keller bitte.

**Dr. Andreas Keller** (GEW-Hauptvorstand, Frankfurt a. M.):

Sehr verehrte Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, ganz herzlichen Dank für die Einladung und die Gelegenheit, Stellung zum Thema „Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ zu beziehen. Erfreulicherweise sind die Probleme, mit denen wir es zu tun haben, mittlerweile bekannt. Der Handlungsbedarf ist allgemein, und ich glaube, er ist in allen Fraktionen, die hier vertreten sind, anerkannt. Ich möchte aus meiner Sicht die zwei Hauptprobleme auf den Punkt bringen, bevor ich dann konkret zu den Vorschlägen übergehe.

Das erste Hauptproblem besteht darin, dass Karrierewege in der Wissenschaft nach wie vor zu unsicher sind. Im Bundesbericht zur Förderung des wissenschaft-

lichen Nachwuchses, der Ihnen auch als Ausschussunterlage vorliegt, wird in dem Vorwort der Bundesregierung ganz klar ausgeführt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler noch zu lange darüber im Unklaren gelassen werden, das war jetzt ein Zitat, ob sie sich auf Dauer auf eine Karriere einlassen können. Das heißt, wissenschaftliche Karrieren sind heute ein Alles-oder-Nichts-Spiel, man wird entweder irgendwann mit 45 oder 50 Jahren Professor oder muss aus dem Wissenschaftsbetrieb dann im entsprechenden Alter wieder ausscheiden.

Das zweite Problem hängt natürlich eng damit zusammen, dass die große Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Hochschulen und Forschungseinrichtungen es heute mit immer mehr Zeitverträgen zu tun hat. Diese haben immer kürzere Laufzeiten, teilweise gibt es auch das Problem der prekären, nicht existenzsichernden Beschäftigung. Da haben Sie vielleicht gestern einen entsprechenden Beitrag im ZDF-Magazin Frontal 21 gesehen. Tatsächlich sind mittlerweile fast 90 Prozent der wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen von einem Zeitvertrag betroffen, und über die Hälfte dieser Zeitverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr. Das haben wir auch erst 2011 hier in dem Ausschuss zum Thema „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ diskutiert. Das alles ist nicht nur unanständig gegenüber den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, meines Erachtens auch der Ausgangspunkt dafür, warum das Thema so ein großes Interesse findet. Es hat auch Folgen für die Qualität von Forschung und Lehre, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und natürlich auch für die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern.

Die GEW, die ich heute vertrete, hat wiederholt zu diesem Thema Stellung genommen. Sie kennen die verschiedenen Unterlagen, etwa unsere Initiative „Templiner Manifest“, bei dem wir uns für einen „Traumjob Wissenschaft“ einsetzen.

Ich möchte mich auf die Frage konzentrieren, was der Bund tun kann. Was können Sie als Abgeordnete des Deutschen Bundestages konkret tun, auch unter den Rahmenbedingungen des Bildungsföderalismus, um die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern? Dazu liegt Ihnen auch eine schriftliche Stellungnahme vor. Ich werde nur einige wenige Punkte aufgreifen; Sie haben die Möglichkeit, die anderen Punkte nachzulesen. Was kann also der Bund tun, um Karrierewege zu reformieren, die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und den Forschungseinrichtungen zu verbessern?

Erster Punkt, über den wir bereits in der Debatte zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz diskutiert haben: Der Bund kann natürlich dieses Gesetz, das ein Bundesgesetz ist, ändern, und ich verweise hier auf meine Argumentation, die ich im November vorgetragen habe. Ich möchte heute nur noch einen Punkt nachtragen, der in dieser Deutlichkeit noch nicht zur Sprache gekommen ist. Es geht um die von der GEW geforderte Streichung der Tarifsperre, also nicht nur um die Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten oder um eine verbindliche Ausgestaltung der Familienkomponente. Ebenso wichtig ist, dass wir die Regelungen, die heute schon in dem Gesetz zur Verlängerung von Zeitverträgen enthalten sind, für alle Zeitverträge zur Anwendung bringen können, also nicht nur für die Haushaltsstellen der Hochschulen, sondern auch für die Drittmittelverträge. Wir haben heute das Problem, dass eine Wissenschaftlerin, die in Mutterschutz geht, oder der Wissenschaftler, der Elternzeit nimmt, wenn er in einem Drittmittelprojekt sitzt, keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung haben, wenn die Beurlaubung oder andere Tatbestände, die zur Beurlaubung geführt haben, beendet sind.

Das heißt, wir reden landauf-landab von familienfreundlichen Hochschulen, aber eine ganz elementare Bedingung, dass eine werdende Mutter den Schutz der Gemeinschaft - wie es im Grundgesetz verankert ist - haben muss, dass Eltern, die sich um ihre Kinder kümmern, eine Vertragsverlängerung bekommen sollten, das ist nicht geregelt und somit ein Riesenproblem, welches ich an dieser Stelle ansprechen möchte. Auch wenn viele Punkte, die wir zur Gesetzesänderung vorge-

schlagen haben, von Ihnen skeptisch gesehen werden, ist das doch ein Punkt, bei dem es keine längeren Diskussionen brauchen dürfte, um ihn umzusetzen.

Ein weiterer Aspekt, den ich beleuchten möchte, ist, was kann der Bund als Finanzier, als Geldgeber der Hochschulen und Forschungseinrichtungen tun? Der Bund finanziert außerhochschulische Forschungseinrichtungen und auch viele Hochschulen etwa über Drittmittel, die die Deutsche Forschungsgemeinschaft vergibt, aber auch über die Exzellenzinitiative und andere Bund-Länder-Programme. Da stellt sich aus meiner Sicht schon die Frage, schaut eigentlich der Bund genauer hin, was mit diesem Geld passiert, das er in beträchtlichem Umfang für Hochschulen und Forschung investiert, oder ist es ihm egal. Die GEW plädiert ganz massiv dafür, dass der Bund die Verantwortung dafür übernimmt, dass mit diesem Geld dann verantwortungsvolle Karrierewege ausgestaltet und Beschäftigungsbedingungen geschaffen werden. Ganz konkret sollte der Bund darauf Wert legen, dass die Hochschulen und die Forschungseinrichtungen, die von ihm finanziert werden, die europäische Forscher-Charta unterzeichnen. Das ist eine Empfehlung der Europäischen Kommission, wo zum Beispiel Aussagen zur Stabilität von Beschäftigung, zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, zur Laufbahn, Entwicklungsstrategien, die diese Einrichtungen haben sollen, gemacht werden. Wenn man in die Liste schaut, wer in Deutschland diese Charta und diesen Codex für die Einstellung der Forscher unterzeichnet hat, stellt man fest, dass diese Liste sehr klein ist. Meines Erachtens sollten alle Hochschulen und alle Forschungseinrichtungen, die vom Bund gefördert werden, in diese Liste hinein.

Zweiter Punkt einer aktiven Vergabepolitik des Bundes ist die Tariftreue. Jede Kommune diskutiert heute darüber, ob sie nicht den Unternehmern, denen sie Aufträge gibt, Auflagen machen sollte, die Tarifverträge einzuhalten. Warum tut das der Bund nicht? Warum finanziert der Bund Forschungseinrichtungen, die sich weigern, einem Arbeitgeberverband beizutreten? Das ist ein ganz zentrales Problem, weil wir natürlich in diesen Tarifverträgen auch die Rechte der Wissenschaftler normiert haben, die ihnen genauso zustehen, wie allen anderen Beschäf-

tigten im Öffentlichen Dienst. Deswegen sollte der Bund verlangen, dass Tarifverträge eingehalten werden und dass auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die Tarifverträge unterzeichnen.

Dritter Punkt einer Vergabepolitik des Bundes, den die GEW vorschlägt: Wir sind der Meinung, der Bund sollte, wenn er Stipendien, die in der Nachwuchsförderung oder zumindest in der Promotionsphase unter bestimmten Bedingungen gerechtfertigt sind, finanziert, darauf achten, dass diese nicht missbraucht werden. Uns liegt eine Erhebung der Doktorandinnen und Doktoranden der Max-Planck-Gesellschaft vor, aus der hervorgeht, dass Stipendiatinnen und Stipendiaten der Max-Planck-Gesellschaft in die betrieblichen Abläufe eingebunden werden, Weisungen erhalten und Präsenzplichten haben. Das lässt sich nicht mit dem Prinzip eines Stipendiums - was so auch auf der BMBF-Internetseite nachzulesen ist - nämlich die Freiheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu fördern und ihnen Gestaltungsfreiheit zu geben, vereinbaren. Deswegen sollten dort, wo Arbeiten von Instituten erledigt werden, Beschäftigungsverhältnisse begründet werden, und nur dort, wo tatsächlich der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert wird, können Stipendien zum Einsatz kommen; also kein Missbrauch von Stipendien. Das wäre ein dritter Punkt, eine dritte Bedingung, die der Bund an alle Einrichtungen, die von ihm finanziert werden, stellen sollte.

Der vierte Punkt einer Vergabepolitik des Bundes bezieht sich auf die auch im Templiner Manifest enthaltene Forderung, verlässliche Perspektiven für Postdocs zu schaffen. Die GEW ist durchaus der Auffassung, dass in der Promotionsphase befristete Beschäftigungsverhältnisse berechtigt sind. Zu der Postdoc-Phase ist die GEW der Meinung, dass eine Hochschule und eine Forschungseinrichtung den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine verlässliche Perspektive eröffnen sollte, um auf Dauer im Wissenschaftsbetrieb bleiben zu können; entweder indem sie später zu einer Professur oder eine andere Form der Dauerbeschäftigung kommen. Das Zauberwort ist der Tenure Track, den wir aus anderen Hochschulsystemen im Ausland kennen. Der Bund sollte dann, wenn er die Postdoc-Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen finan-

ziert, von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen verlangen, dass sie einen Tenure Track einrichten. Das setzt voraus, dass Forschungseinrichtungen und Hochschulen, die finanziert werden, vernünftige Personalentwicklungskonzepte und plausible Gleichstellungskonzepte haben.

Zum Schluss, meine Damen und Herren, möchte ich Ihnen noch folgenden Wunsch mit auf den Weg geben. Die GEW hat unter anderem mit dem Templiner Manifest, das Sie sicher alle kennen, Eckpunkte für die Reform von Personalstrukturen, von Karrierewegen in Hochschulen und Forschungen vorgelegt. Daraus ergeben sich Herausforderungen für den Bund, die Länder, für die Hochschulen und für die Tarifpartner. Ich habe Ihnen heute einige Vorschläge vorgestellt, was ganz konkret der Bund leisten könnte. Sie kennen das Sprichwort, wer zahlt, schafft an. Ich bitte Sie, beherzigen Sie das Sprichwort, werden Sie sich Ihrer Verantwortung als Geldgeber für den Wissenschaftsstandort Deutschland bewusst. Machen Sie von Ihren Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch, sowohl im Interesse der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch im Interesse der Qualität von Forschung und Lehre und im Interesse der Attraktivität des Arbeitsplatzes an der Hochschule und in der Forschung, das ist meine Bitte. Ganz herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, Herr Prof. Kreckel bitte.

**Prof. Dr. Reinhard Kreckel** (Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, schön, dass ich mal wieder hier vortragen kann. Ich glaube, dass ich mich im Jahr 2009 zum Bundesnachwuchsbericht schon einmal geäußert habe; die damaligen Ausführungen könnte ich heute wieder tätigen. Das ist natürlich auch etwas traurig, weil in den drei Jahren offenbar nicht so arg viel geschehen ist. Was möchte ich heute machen? Ich möchte Ihnen kurz ein paar Thesen vortragen, und in dem kleinen Handout - was Sie sich

vielleicht vor Augen nehmen - habe ich ein paar Grafiken hineingeschmuggelt, weil man sich an diese manchmal besser erinnern kann.

Die Nachwuchphase im akademischen Bereich in Deutschland ist im internationalen Vergleich unendlich lang. Sie fängt schätzungsweise mit 25 Lebensjahren an, und wenn man Pech hat, kann sie bis zu einem Alter von 45 und 50 Jahren dauern. Wenn alles gut geht, wird es irgendwann Anfang 40 mit einer Berufung oder Festanstellung klappen. Wenn man das ändern und die ganzen im Raume stehenden Forderungen aufnehmen will, muss ich als älterer Mensch davor warnen, dass man nicht alles gleichzeitig wollen kann; nur in der Politik muss man dies natürlich. Deswegen möchte ich heute am Schluss meiner Ausführungen auf ein österreichisches Beispiel hinweisen. Die Österreicher wollen bekanntlich auch immer alles gleichzeitig, und sie haben versucht, das auch umzusetzen. Ob es gelingt, muss die Zukunft zeigen, aber zunächst fünf kleine Thesen:

Erstens, wir in Deutschland haben bekanntlich die Tradition, den Nachwuchs schon beim Beginn der Promotion anzusetzen. Promotionen finden bei uns in Deutschland zum Teil auf Haushaltsstellen statt, aber diejenigen, die promovieren, haben nicht unbedingt eine wissenschaftliche Karriere an sich im Sinn, sondern anderes. Es gibt die Statuspromotion, und es gibt die Medizin, die Chemie, wo die Promotion praktisch ein Regelstudienabschluss ist. Man sollte mal überdenken, ob sich die Promotionen auf Haushaltsstellen nur auf „wohlgefilterte“ Leute beziehen, von denen im gewissen Sinne zu erwarten ist, dass sie wissenschaftlich sein wollen. Für einen Rechtsanwalt ist es auch schön, ein paar Jahre Assistent gewesen zu sein, ein bisschen unterrichtet zu haben, aber ob es wirklich zielführend ist, weiß ich nicht. Anders bei den Postdocs, wenn die an den Universitäten oder am Max-Planck-Institut oder an den außeruniversitären Einrichtungen bleiben, haben sie in aller Regel eine wissenschaftliche Laufbahn mit selbständiger Wissenschaftlerposition vor Augen, ohne dass das garantiert ist. Sie kennen die ganzen Argumente. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die manche gelesen haben, als sei sie eine totale Unterstützung dessen, was da geschehen ist, wenn man es genau liest, kommt anderes dabei heraus.

Ein Zitat: „Diejenigen, die nach abgeschlossener Promotion in der Wissenschaft verbleiben und einige Jahre in Forschung und Lehre tätig gewesen sind, sehen sich nicht mehr als wissenschaftlicher Nachwuchs, und sie können schwer nachvollziehen, dass sie sich von Rechts wegen immer noch in einer Qualifikationsphase befinden“. Das ist ein Originalzitat aus diesem Bericht.

Woraus sich die zweite These ergibt: Wenn man für die Postdocs immer noch den alten Max Weber von vor hundert Jahren zitieren muss, dass eine wissenschaftliche Laufbahn ein wilder Hasard wäre, dann wäre es nach hundert Jahren doch allmählich Zeit, das zu ändern. Falls nicht, ist es schließlich auch für die Wettbewerbssituation des Nachwuchses in Europa schädlich. Wenn man denjenigen, die etwas können, keine vernünftige Perspektive anbieten kann, dann gehen diese woanders hin.

Die dritte These basiert auf Folgendem: Am Institut für Hochschulforschung in Wittenberg läuft eine noch nicht abgeschlossene Studie, die herausfinden soll, wie die Lehrverhältnisse an den deutschen Universitäten tatsächlich sind.

Es gibt bereits Daten – an vier Universitäten erfolgten Erhebungen – die ergeben, dass im Fächerdurchschnitt von den Professoren und den Professorinnen 35,5 Prozent der Lehre erbracht werden, von den Mittelbauangehörigen 45,5 Prozent und die restlichen 19 Prozent von Lehrbeauftragten und ähnlichen ambulanten Lehrkräften; das heißt, ungefähr 60 Prozent der Lehre an Universitäten wird gar nicht von Hochschullehrern erbracht. Ich möchte ganz bescheiden hinzufügen, diejenigen, die über eine Lehrbefugnis verfügen, verfügen tatsächlich nicht über eine solche. Des Weiteren - das haben wir vorhin schon gehört – werden die Lehrenden zum Teil intern nach wenig transparenten Verfahren rekrutiert, und es gibt wenige, die lehren, aber weil es insgesamt viele sind, kommen diese 60 Prozent zusammen. Dies ist für die Qualität der Lehre in den Hochschulen zumindest fragwürdig; im internationalen Vergleich ist das anders.

Und nun zum internationale Vergleich, damit möchte ich Sie eigentlich gar nicht langweilen, schauen Sie sich bitte auf der Seite 3 meiner Stellungnahme die Grafik an. Daran merkt man, dass wir Deutschen einen Sonderweg gehen; das muss ja nichts Schlechtes sein. Wir hören von so vielen Beschwerden über die akademische Lehre unterhalb der Professur. In Fachhochschulen ist es ein bisschen anders, dort lehren die Professoren mehr, und immer mehr Lehrbeauftragte werden eingestellt, um den Professoren das bisschen Zeit frei zu boxen, die sie gerne für die Forschung hätten. Ein anderes Problem ist - ich will es nur erwähnt haben -, dass in Deutschland die respektable Zwischenebene unterhalb der Professur fehlt.

Zum Schluss schaue ich auf das Land Österreich. Die Österreicher - wie auch wir - sind in ihren Universitätssystemen von der Tradition her sehr ähnlich. Sie haben zum Beispiel Doktoranden in der Assistentenposition, die Habilitation und die überhöhte, archaische Rolle des Professors - sogenannte Professorenkurie -; wie es eben in den Alpenländern so ist. So etwas haben wir aber de facto auch; in dem bekanntermaßen progressiven Bremen nennt sich das nämlich die Professorenbank. Sie sehen schon, das gibt es auch bei uns. Das ist nur in anderen Ländern wie Frankreich, Großbritannien und den USA anders.

Wenn ich eher die Tenure Track-Variante vorschlage, dann schaue ich wieder auf Österreich. Österreich ist natürlich ein kleines Land und konnte deswegen das deutsche Hausberufungsverbot nicht ohne weiteres durchhalten. Hätten sie das nämlich getan, wären nur noch Deutsche da, die an die Universitäten gehen. Um das Jahr 2000 war man in Österreich dazu gekommen, dass fast der gesamte Lehrkörper pragmatisiert, d.h. verbeamtet war. Jeder habilitierte Dozent sowieso, er trug dann den Titel „Außerordentlicher“, war aber immer noch Mittelbau sowie ein Großteil der Assistenten und der Promovierten auch. Seit 2001 versuchte man verschiedene Änderungen einzuführen, weil man das System dann doch nicht mehr so wunderbar fand.

Wobei natürlich eine Änderung in Österreich auffällt, es gibt dort einen Tarifvertrag, an dem die Beschäftigten und die Arbeitgeber beteiligt sind. Dieser Tarifver-

trag zusammen mit dem Universitätsgesetz von 2009 hat eine Veränderung geschaffen, die ich Ihnen anhand der Grafik auf Seite 7 des Handouts zeigen kann. Man hat zunächst versucht, die Assistentenposition rigoros zu befristen - Deutsches Modell -, und man hat dann versucht, für „Rollen“, die hier Senior Scientist, Senior Lektor heißen, Dauerpositionen im Mittelbau mit höherem aber auch geringerem Lehrdeputat und stärkerer Forschungsorientierung zu schaffen. Man hat auch den Assistenzprofessor geschaffen, der per Ausschreibung, also nach transparenten Verfahren, besetzt werden soll. Wir wissen heute noch nicht so ganz genau, wie es in Österreich wirklich funktioniert. Ich kann eher das Soll als das Ist beschreiben. Diese Qualifikationsvereinbarung könnte auf eine Habilitation hinauslaufen oder aber zu einem „Associate Professor“.

Das heißt, die Österreicher haben beides getan. Sie haben sich ihre Assistenten unterhalb der Promotion gehalten, aber auch versucht, mit diesem amerikanisch angenäherten Modell wieder Neuland zu gewinnen. Wie das dann quantitativ aussehen wird - die finanzielle Decke ist auch in Österreich endlich - das wissen wir noch nicht. Wenn man in Deutschland davon ausgeht, dass man nicht alles gleichzeitig verändern kann, wird man in diese Richtung sozusagen spielen müssen. Das sind die Denkanstöße, die ich Ihnen gerne geben wollte.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, Herr Dr. Kurz bitte.

**Dr. Alexander Kurz** (Fraunhofer-Gesellschaft München):

Vielen Dank für die Gelegenheit, heute an diesem Fachgespräch mitwirken zu können. Ich bin in der Fraunhofer-Gesellschaft für den Bereich Personalrecht verantwortlich und beim Frankfurter-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) im Vorstand. Vorher war ich beim KIT in Karlsruhe und hatte dort das Vergnügen, mitwirken zu dürfen. Ich möchte jetzt mehr aus der Sicht des Praktikers einige Impulse in meinem kurzen Eingangsstatement geben:

Es ist - wie schon erwähnt - absolut zu begrüßen, dass das Thema auf der Agenda ist. Ich denke, manchmal sind Titel wichtig, etwa „Entwicklungsperspektiven für den Nachwuchs“, das ist das Thema, vor dem wir stehen. Man kann konstatieren, dass schon sehr viel passiert ist, und schlussendlich möchte ich mich auf drei Dinge konzentrieren: Die Attraktivität der Wissenschaft, die Wissenschaftseinrichtungen und der Standort für den Nachwuchs. Die Attraktivität, ins System zu gelangen, die Attraktivität, im System zu bleiben und die Attraktivität, sich im System oder auch außerhalb des Systems zu entwickeln. Ich möchte unter dem Aspekt der Attraktivität unseres Systems für den Nachwuchs drei Felder ansprechen: Die Politik und das Ministerium, dort ist viel passiert, aber auch die handelnden Akteure im Wissenschaftssystem, in den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen sowie die Adressaten sagen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern selbst und deren Erwartungen an einen attraktiven Arbeitgeber in der Wissenschaft.

Folgendes zu den äußeren Rahmenbedingungen, Forschungspolitik und Initiativen: Ich glaube, man kann sagen, der Paradigmenwechsel, der so Anfang 2000 einsetzte, ist gelungen. Es gab sehr viele neue Formen der Steuerung und der Strukturierung durch lenkende und steuernde Maßnahmen durch die drei Pakte. Insbesondere die Exzellenzinitiative trägt Früchte, das muss man, glaube ich, einfach einmal konstatieren und feststellen. Die Föderalismusreform hat dort einiges bewerkstelligt, hier muss man eventuell etwas im Wissenschaftssystem nachjustieren, um auch wieder das Thema der Attraktivität hochhalten zu können. Man kann aber schon festhalten, dass die Exzellenzinitiative und die Pakte auch sehr positive Effekte und Auswirkungen auf den Nachwuchs haben, sowohl quantitativ als auch qualitativ.

Die Studien sind vorhanden, wie viel Personal, auch junge Nachwuchsleute, durch diese Initiativen ins System gekommen sind. Das ist Chance und Herausforderung zugleich, und die Frage ist jetzt, wie gehen wir damit perspektivisch um? Es wird natürlich sofort die Frage kommen, wie ist es mit der Nachhaltigkeit nach 2017 bei den etablierten Instrumenten? Was kann die Politik, was kann das

Ministerium leisten, die sich dort - auch mit Erfolg - extrem bemühen. Es wird sicherlich die Frage zu stellen sein, wie wir die Nachhaltigkeit nach 2017 sichern, und es stellt sich auch die Frage nach der Fortentwicklung des Wissenschaftssystems.

Sie hatten kürzlich darüber debattiert, dass man über die föderalen Strukturen, Kooperationen von Bund und Ländern in der Wissenschaft nicht mehr hinwegkommt, weil auch aus Sicht der Praxis oder der Einrichtungen in der Praxis ein Riesenpotential liegt. Eine stärkere Vernetzung zwischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen durch diese Instrumente zu ermöglichen, das ist ein Schlüssel für den Nachwuchs.

Die bisherigen Stellungnahmen sind sicherlich ganz wichtig, sie sind aber sehr stark auf den Hochschulbereich fixiert. Wir sollten das ganze System ins Auge nehmen, und wir sollten auch die Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im System betrachten. Hierfür wäre es wichtig, noch einen weiteren Schritt machen zu können bei der Frage, wie kooperiert werden kann, damit auch hier wieder Effekte für die Beschäftigten und insbesondere für den Nachwuchs erzielt werden können. Es bestehen aber noch gewisse Hürden, die schwierig sind. Das KIT hat das versucht, ist sehr weit gekommen, aber stößt an Grenzen. Vielleicht können wir das in der Diskussion vertiefen.

Wir haben verschiedene Tarifverträge, TVöD bzw. TV-L von Bund und Land, die in der Durchlässigkeit des Systems - obwohl sie ähnlich sind - immer wieder Schwierigkeiten machen. Themen dabei sind, die Vernetzung, die Kooperationen und die möglichen Gestaltungsfreiräume im Wissenschaftssystem, damit die Attraktivität gesteigert wird und erhalten bleibt.

Sicherlich auch ein Thema ist die Frage nach Regulierung und Autonomie. Die Wissenschaft lebt davon, und das ist etwas, was sich bewährt hat. Sie ist selbstorganisiert, autonom gestaltet und entwickelt Bottom-up-Aktivitäten. Das bedeutet

nicht, dass wir keine Steuerung oder Regulierung brauchen, aber man sollte vielleicht auch in der Diskussion - weil das heute auch immer wieder kam - überlegen, wo wir gesetzliche Regulierungen brauchen und wo wir andere Mechanismen haben, etwa Gouvernement, die Steuerung in den Einrichtungen. Das ist sicherlich auch ein Thema, um das Nachwuchsthema strukturell und politisch in den Einrichtungen zu puschen.

Letzter Aspekt zu der Ausstattung und der Infrastruktur: Jede Nachwuchswissenschaftlerin und jeder -wissenschaftler braucht auch die entsprechenden Möglichkeiten. Es ist die Frage nach dem nicht wissenschaftlichen Personal der Forschung gestellt worden. In allen Bereichen, auch in dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich passiert nichts mehr nur durch eine Person. Es sind vielmehr Teams, gemischte Teams, das ist Interdisziplinarität, aber auch ein hohes Maß an Ausstattung. Wir brauchen starke Techniker, Ingenieure und gutes Verwaltungspersonal. Man muss auch schauen, wie sich die Einrichtungen in ihrer Infrastruktur entwickeln. Wir haben Sanierungsstaus an den Hochschulen. Das sind alles Aspekte, die die Attraktivität für den Nachwuchs beeinflussen; meiner Ansicht nach wäre dies mehr auf der Metaebene, die ich als Erstes ansprechen wollte, mitzudiskutieren gewesen.

Gehen wir auf die Ebene der Akteure im Wissenschaftssystem, und hier möchte ich als Vertreter der Fraunhofer-Gesellschaft sprechen. Natürlich sind wir als Arbeitgeber direkt oder indirekt auch eine Hochschule. Auch wenn das Land der Arbeitgeber ist, ist der Bezug zur Hochschule da, und wir sind natürlich gefordert und auch verpflichtet, eine vernünftige, werthaltige Personalpolitik aufzubauen oder zu pflegen, das heißt, Verantwortung für den Nachwuchs auch wahrzunehmen. Da ist das Thema, was auch bei der Befristungspolitik angesprochen wurde. Die Befristungen sind natürlich ein Thema, das man diskutieren muss, aber vieles ließe sich auch in der Debatte regeln oder etwas stärker versachlichen, wenn die Einrichtungen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber gerecht würden. Wir diskutieren zum Beispiel im Moment einen Code of Conduct für Befristungen, wo ganz klar Policy definiert wird, was wir bei Befristungen wollen und was nicht. Hierzu

gehört, dass man sich über gewisse Laufzeiten verständigt und dass die Mitarbeiter wissen, woran sie sind. Man schuldet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Transparenz und Klarheit. Auch als befristet Beschäftigter soll man wissen, welche Perspektiven man hat.

Das führt zum Thema „Strategische Personalplanung und Entwicklung in den Einrichtungen“. Die Karrierewege - das lässt sich ein bisschen der Debatte entnehmen - werden manchmal noch sehr eindimensional gesehen. Es gibt die akademische Karriere zum Professor, was gibt es noch? „Fachkarriere, Projektkarriere“ sind sicherlich interessante Instrumente. Hier muss man über Vergütung und Tarifrecht nachdenken. Die Durchlässigkeit der Karrieren könnte innerhalb der Akteure durch Instrumente noch verstärkt werden; die erwähnte ich bereits.

Was bisher gar nicht so stark bedacht wurde ist, welche Rolle hat die Wirtschaft? Auch da gibt es interessante Ansätze gemeinsamer Karrieren, Shared-Professorship, Shared-Nachwuchsgruppen, Fellowships und die Durchgängigkeit. Als Einrichtung sollten wir uns dem volkswirtschaftlichen Auftrag stellen, dass wir nicht nur für uns selbst Nachwuchsleute haben, sondern auch für die Volkswirtschaft und den Auftrag ernst nehmen. Also auch die Zeit im System muss durch Personalentwicklungsmaßnahmen und den Werdegang flankiert werden.

Vielleicht noch ein letzter Aspekt. Ich habe hier noch Diversity und Chancengleichheit, natürlich ein extrem wichtiges Thema. Ganz kurz die Perspektive der Betroffenen. Deutschland ist im Moment, auch aus Sicht des Auslandes, sehr attraktiv als Wissenschaftsstandort für Arbeitgeber. Wir merken das an den Rückkehrquoten. Wir handeln nämlich antizyklisch, wir nehmen also nicht wie im angloamerikanischen Raum starke Kürzungen vor. Das macht unser System attraktiv. Wenn man mit jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern spricht, was ist es denn, was erwartet wird, dann sind es meines Erachtens in erster Linie immer noch die Inhalte der Arbeit, die Kreativität, das Umfeld, das Klima, auch die Reputation der Einrichtungen. Haben wir dort die richtigen Entfaltungsmöglichkeiten, sind das die Karrierewege? Darauf kommt es

ganz klar an. Das ist in vielen Diskussionen mit unseren Nachwuchswissenschaftlerinnen oder jungen Wissenschaftlerinnen herausgekommen, da sind wir gefordert. Work-Life-Balance, Dual Career und schlussendlich auch die Vergütung, aber die kommt nie an erster Stelle. Ich glaube, es gibt für jede Ebene für die Akteure wichtige Felder, und wir haben die einmalige Chance und Herausforderung, das, was vorhanden ist, entsprechend weiterzuentwickeln. Vielen Dank.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, Herr Dr. Siemens bitte.

**Dr. Jan Siemens** (Max-Delbrueck-Center for Molecular Medicine (MDC) Berlin):

Vielen Dank, dass ich heute dabei sein kann. Es freut mich sehr, dass diese Diskussion hier angeregt wird. Ich bin Nachwuchsarbeitsgruppenleiter am Max-Delbrueck-Zentrum hier in Berlin, einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, wie Sie vielleicht in letzter Zeit in der Presse mitbekommen haben. Als Nachwuchsgruppenleiter tangiert mich dieses Thema persönlich in meiner Karriereplanung. Mein Blickwinkel, dadurch dass ich an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig bin, ist ganz klar die Forschung. Zwar betreiben wir auch Lehre zu einem kleinen Teil, aber der Schwerpunkt ist sicherlich die Forschung.

Ich bin nach einem mehrjährigen Forschungsaufenthalt in den USA durch ein sehr attraktives Förderungsprogramm des BMBF hierher zurückgekommen, und das bringt mich auch zu dem Stichwort, das hier schon mehrfach angesprochen worden ist, die finanzielle Förderung durch Drittmittel, durch neue Initiativen und Exzellenzcluster. Das ist wirklich etwas, was sich sehr gut entwickelt hat und wettbewerbsfähig ist. Leute aus dem Ausland, die vor Jahren noch nicht daran gedacht hätten, hierher zu kommen, sehen nun Deutschland durchaus wieder als ein attraktives Forschungsland an. Das gilt auch in Amerika, dem Mekka der biomedizinischen Forschung, in der ich tätig bin. Das ist eine gute Entwicklung, man ist wettbewerbsfähig und konkurrenzfähig, das kann aber noch weiter ausgebaut

werden und sollte es auf jeden Fall auch. Darauf komme ich gleich noch einmal zu sprechen.

Wo es durchaus Aufholbedarf gibt, sind die Perspektiven für Leute, die in meiner derzeitigen Position sind, vor allem im universitären Bereich. Eine solche Position, wie ich sie derzeit am Max-Delbrueck-Zentrum habe, ist viel zu rar, sehr selten. Meine Position ist super ausgestattet, finanziell sehr gut und das Umfeld ist klasse. Dass Letzteres wichtig ist, ist gerade angesprochen worden, die Karriereperspektiven natürlich auch, gerade als unabhängige Forschungsgruppe, und das ist ein wichtiges Stichwort, was ich hier liefern möchte. Die Juniorprofessur - das wurde bereits angesprochen - ist durchaus ein System, das zum Teil gut läuft, aber sehr verbesserungswürdig ist, wie ich finde. Es sind oft Abhängigkeiten, die diese Professoren haben, wenn sie auf großen Lehrstühlen sitzen, sodass sie nicht wirklich unabhängig das machen können, was sie durchaus wollen. Ich möchte dies nicht pauschalisieren, aber das ist ein Punkt, der durchaus verbessert werden kann, gerade wenn man sich vorher als Postdoc - während der Doktorzeit - bewiesen hat, dass man unabhängig forschen kann, dass man auch seine Ideen kreativ umsetzen kann.

Ich bin deswegen ein großer Befürworter der Tenure-Track-Option, was ich als ein sehr effektives und gutes System in Amerika kennengelernt habe. Es ermöglicht, den Nachwuchs zu fördern und ihm Perspektiven zu geben. Wenn die Fakultät oder der größere Teil wirklich einen Bewerber für eine Position haben möchte und auch nimmt, dann ist dieser Kandidat wirklich dort aufgenommen und wird von dieser Fakultät getragen, es wird ihm eine Perspektive geboten. Die wollen einen, die wollen, dass man Erfolg hat und dort weiter bleiben kann, aber nicht um jeden Preis, das ist ganz wichtig. Es ist mir wichtig, dass es nicht als ein bereits gemachtes Nest gesehen wird, jeder wird leistungsbezogen evaluiert. Aber diese Grundtendenz, diese positive Einstellung, dass jemand gefördert werden soll, dass derjenige auch bleiben kann, besteht. Ich finde, hier wird man in der Regel ins kalte Wasser geschmissen, und man guckt vielleicht schon von Anfang

an skeptisch, ob dieser junge Professor es schafft, aber in sechs Jahren ist er eh weg.

Um den Tenure Track umzusetzen, denke ich, reicht es nicht, dass man nur tausend, zweitausend neue Professuren schafft, sondern es bedarf dafür auch struktureller Veränderungen, die hier zum Großteil angesprochen worden sind. Ich denke, die Unabhängigkeit ist sehr wichtig, aber auch die leistungsorientierte Förderung. Das ist ein zentraler Punkt, der nicht nur für uns „Juniors“ gelten darf, sondern auch für etablierte Wissenschaftler. Ich denke, es ist nicht unbedingt zielfördernd, wenn Lehrstühle von Anfang an pauschal und automatisch mit vielen Stellen ausgestattet werden und sozusagen diese Leistungsorientierung wegfällt. Ich denke, ein gutes Mittel, um die Leistungsorientierung beizubehalten, so wie ich es auch im angelsächsischen Raum kennengelernt habe, ist, die Drittmittelförderung weiter auszubauen, auch auszubauen mit Overheads, weil sie einfach erlaubt, dass jeder Schmied seines eigenen Glücks sein kann. Wenn er gut ist, erhält er Programme, finanzielle Mittel, kann seine Gruppe ausbauen, und diese freigesetzten Mittel könnten sehr gut eingesetzt werden, um flexible Tenure Tracks, kleinere Positionen neu zu schaffen. Ich denke, das wäre eine strukturelle Änderung, die durchaus sehr sinnvoll wäre.

Zum weiteren Ausbau der Drittmittelförderung: Ich denke, das bietet auch eine gute Chance, die Lehre weiter zu fördern. Denn wie ich es in Amerika erlebt habe, ist klar, Lehre und Forschung gehören in jedem Fall zusammen, aber es gibt durchaus Leute, die natürlich sehr gut forschen und nicht ganz so den Schwerpunkt auf die Lehre setzen und andersherum. Diese Drittmittelförderung, die Overheads, die sozusagen eingeworben werden können, fände ich sehr sinnvoll, wenn sie substanziell erhöht würden, weil dadurch genau diese Balance wieder erreicht werden kann, dass Leute, die gute Forschung machen, die Drittmittel einwerben, sozusagen über diese Overheads auch Lehre und Lehrkräfte mitfinanzieren können und die darauf den Schwerpunkt setzen. Dieses System bedarf sicherlich einer gewissen Balance. Das soll nicht heißen, dass Lehre und Forschung

wirklich getrennt sind - auf keinen Fall -, es existieren aber durchaus Schwerpunkte und Flexibilitäten in unserem System.

Als weiteren Punkt komme ich zu den flexiblen Arbeitsverträgen: Was ich jetzt mal als Mittelbau bezeichne fände ich es durchaus sinnvoll, die Arbeitsverträge flexibler zu gestalten, in dem Sinne, dass nach zwölf Jahren zum Beispiel nicht einfach Schluss sein kann. Unser System, wie es im Prinzip jetzt läuft, zwingt dazu, die Karriere, die Stufen immer weiter hochzulaufen oder aber auszuscheiden, wenn man in der akademischen Forschung bleiben will. Es gibt durchaus sehr gute Leute - wie hier auch schon mehrmals angesprochen - die nicht unbedingt Grands schreiben wollen, die nicht in Gremien sitzen wollen, aber sehr gute Forschung machen, und für sie müsste es eine flexiblere Möglichkeit geben, damit sie auch Postdocs, Senior Scientist bleiben können.

**Vorsitzende:**

Ganz herzlichen Dank. Wir kommen jetzt in die Beratungsrunde, und ich weise jetzt schon daraufhin, dass wir jetzt nach Plan 50 Minuten Zeit haben für Fragen und Antworten. Von daher wirklich nochmal an alle der Appell, auf lange Einführungen und Hinleitungen zur Frage zu verzichten und direkt die Fragen zu stellen, dann kommen auch mehr Kollegen neben den Berichterstattem zum Zuge. Damit hat als erster der Kollege Schipanski von den Unionsfraktionen das Wort.

**Abg. Tankred Schipanski (CDU/CSU):**

Herzlichen Dank an die Damen und Herren Sachverständigen, auch für ihre Feststellung, dass wir ein attraktives System haben und dass Dr. Kurz ein attraktives Forschungsland hat, wie Herr Dr. Siemens noch einmal festgestellt hat. Sie haben sich natürlich in Vorbereitung dieser Anhörung auch die verschiedenen Anträge der Oppositionsparteien durchgelesen. Die Koalition wollte gerne diese Anhörung abwarten, um Ihre Impulse, Ihre Anregungen mit aufnehmen zu können und da sind heute - wie ich meine - verschiedene Keywords gefallen wie Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Unabhängigkeit auf der einen Seite, Zukunftsperspektive,

Personalstruktur und Personalentwicklungskonzepte auf der anderen. Ich bin Ihnen dankbar, dass Sie klar unterscheiden zwischen den Doktoranden und Postdoktoranden, dass selbst die GEW, wie Herr Dr. Keller dargestellt hat, Befristungen, die wir zum Teil haben, für sinnvoll hält, und dass wir von einem engagierten Forscher wie Herrn Dr. Siemens gehört haben, dass wir die Einheit von Forschung und Lehre unbedingt auch in einem solchen leistungsorientierten System brauchen.

Ich habe zwei Fragen, einmal an Herrn Prof. Kreckel und einmal an Herrn Dr. Kurz. Herr Prof. Kreckel, Sie haben in Ihren Ausführungen dargestellt, dass wir in Deutschland eine Zwischenebene benötigen, wir benötigen eine Vermehrung der Hochschulstellen unterhalb der Professur. Jetzt hat Ihre Kollegin Frau Prof. Jeschke die Juniorprofessur als das große Erfolgsmodell dargestellt, könnten Sie uns auch mit Blick auf Österreich vielleicht noch einmal genau sagen, wie diese neue Stellenkategorie in das deutsche Beschäftigungssystem eingegliedert werden kann. Wie stellen Sie sich hierfür eine Besoldungsgruppe vor, gerade im Verhältnis zur W3-Professur, und welche Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungstypen sollte es geben?

Die zweite Frage geht an Herrn Dr. Kurz. Sie kommen nun ganz spezifisch von einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, und wir nehmen wahr, dass es im Vergleich zu den Universitäten, was die Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses angeht, besser läuft, um das umgangssprachlich zu sagen. Wie sehen bei Ihnen, bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen konkret die Personalentwicklungskonzepte, beziehungsweise wie sieht die Personalstruktur aus? Halten Sie das Vorgehen von Max-Planck und jetzt auch sie mit dem Code of Conduct, diese Selbstverpflichtungserklärung, gerade was die Befristungen usw. angeht, für ausreichend, oder sagen Sie, wir brauchen da schon eine stärkere gesetzliche Regulierung, allen voran Personalentwicklungskonzepte vor dem von Herrn Dr. Siemens angesprochenen Hintergrund einer leistungsorientierten Förderung unseres wissenschaftlichen Personals.

**Vorsitzende:**

Vielen Dank, für die SPD-Fraktion dann der Kollege Schulz bitte.

**Abg. Swen Schulz** (Spandau) (SPD):

Vielen Dank an die Sachverständigen. Viele interessante Punkte. Einiges haben wir auch in unserem Antrag bereits aufgenommen, bessere Ausstattung mit Stellen nach der Qualifizierungsphase, Tenure Track und andere Stichworte, die hier auch genannt wurden. Ich freue mich, dass die CDU/CSU diese Anhörung abwarten wollte, um dann offenbar Konsequenzen zu ziehen, es gibt bisher nur Oppositionsanträge, und ohne diese Anträge hätte es die heutige Anhörung nicht gegeben. Wenn Sie jetzt versprechen, dann auch Entsprechendes zu tun, dann schauen wir mit Freude in die Zukunft.

Ich habe eine Frage an Frau Prof. Jeschke und an Herrn Prof. Kreckel, und zwar noch einmal genauer nach der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Das schwang so teilweise mit, aber da hätte ich gerne noch einmal eine Situationsbeschreibung aus Ihrer Sicht und natürlich zu der Frage, was wir gezielt zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft tun sollten.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, für die FDP-Fraktion, Herr Dr. Röhlinger bitte.

**Abg. Dr. Peter Röhlinger** (FDP):

Auch von mir herzlichen Dank für die Darstellungen und Darlegungen. Ich will Ihnen zur Kenntnis geben und gerne berichten, dass in dieser Runde dieses Thema, die Vorsitzende sprach es schon an, wiederholt Gegenstand von Erörterungen gewesen ist und dass wir uns darum bemühen und gleichermaßen diesbezüglich auch Sorgen machen. Umso mehr - und damit die erste Frage an Herrn Prof. Kreckel - ärgert es uns und auch mich persönlich, wenn Sie sagen, es hätte sich in den letzten Jahren nichts getan. Ich kenne das Manuskript von vor ein paar Jahren. Insoweit ist im Grunde genommen nur der internationale Vergleich neu. Das ist eine Feststellung. Vielleicht können Sie uns etwas zu der Ursache, die dazu

führt, sagen und ausführen, was Sie diesbezüglich vermuten. Die eigentliche Frage aber zielt in eine andere Richtung, nämlich Ihre Einschätzung, ob die Universität beziehungsweise Juniorprofessuren qua Amt und die Privatdozenten unter dem unmittelbaren Schutz der Wissenschaftsfreiheit nach Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz stehen, also unmittelbar Träger dieses Grundrechtes sind. Auf welche rechtlichen Gründe basiert es, und mit welchen Konsequenzen rechnen Sie, wenn dies ohne Lehrbefugnis zum Teil vom Mittelbau wahrgenommen wird, was eigentlich unter der fachlichen Aufsicht des Inhabers der Lehrbefugnis stehen müsste.

Die Frage richtet sich ebenso an Frau Dr. von Bülow, die ich auch um eine Stellungnahme zur Durchführung von Examensprüfungen ohne nachgewiesene Zustimmung oder fachliche Aufsicht von Universitäts- beziehungsweise Juniorprofessoren bitten möchte. Frau Prof. Jeschke hat von einer Erfolgsstory gesprochen, das hören wir natürlich gern, aber dazu die Frage: Sollte zu Beginn des Doktorats eine Betreuungsvereinbarung zwischen Doktoranden und Betreuern vorliegen, die Auskunft über Rechte und Pflichten des Betreuungsverhältnisses gibt?

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, für die Fraktion DIE LINKE. Frau Dr. Sitte.

**Abg. Petra Sitte (DIE LINKE.):**

Danke schön an alle Gutachterinnen und Gutachter. Man denkt ja, wenn man sich über so viele Jahre mit diesem Thema beschäftigt, könne so richtig viel Neues nicht mehr kommen. Das stimmt aber nicht. Man hat wieder eine Menge aus den Gutachten lernen dürfen, mithin wissen wir alle, dass im Umfeld dieser Anhörung nicht nur das öffentlich-rechtliche Fernsehen über die Situation im Wissenschaftsbereich, insbesondere die der Beschäftigten, endlich mal berichtet hat, sondern dass wir auch alle von Betroffenen E-Mails bekommen haben. Der Blick von unten ist dabei aus meiner Sicht ein anderer, als er bei gelegentlichen Anhörungen zu diesem Thema in den letzten Jahren von oben gemacht wurde.

Das Zweite, was ich sagen wollte, richtet sich an den Kollegen von der CDU/CSU: Herr Schipanski, weder die GEW noch die Opposition haben jemals gefordert, dass Befristungen gänzlich eingestellt werden, wir haben immer gesagt, das gehört zu diesem System; diesen Pappkameraden können wir gemeinsam schreddern.

Drittens, zwei Fragen an Herrn Dr. Keller: Sie haben gesagt, „wer zahlt, schafft an“, und die Koalition will die Anhörung jetzt auch nutzen, um für ihre Anträge beziehungsweise Gesetzesinitiativen noch Anregungen aufzunehmen. Der Satz „wer zahlt, schafft an“, kann sich dann doch nicht nur auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz beziehen, sondern sollte auch ins Verhältnis gesetzt werden zum Wissenschaftsfreiheitsgesetz. Auch dort tritt der Bund als Geldgeber auf, setzt bürokratische Hürden und dergleichen mehr. Wäre es denkbar, in dieses Gesetz auch solche Forderungen aufzunehmen, von denen Sie gesprochen haben, quasi im Sinne von Zielvereinbarungen?

Das ist die eine Frage an Sie, und die zweite Frage ergibt sich direkt aus dem in dieser Runde Gesagten: Frau Dr. von Bülow hat vorhin gesagt, „jede Stelle ausschreiben“; da habe ich mich ein bisschen erschreckt, weil das ja wohl bedeutet, der Tenure Track hätte sich damit erledigt, Planbarkeiten hätten sich somit sozusagen erledigt. Könnten Sie das bitte aus Sicht der GEW werten.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Frau Sager bitte.

**Abg. Krista Sager (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):**

Vielen Dank. Meine beiden Fragen gehen an Herrn Prof. Kreckel. Sie haben in bewährter Art die Defizite in unserer Personalstruktur noch einmal deutlich gemacht, getreu dem Motto, die Bretter bohrt man auch dadurch, dass man Dinge über Jahre wiederholt mit einigen Varianten, um den Aufmerksamkeitsfaktor nicht zu verlieren. Meine Frage ist, brauchen wir in Deutschland neue Personal-kategorien, die auch als Personalkategorien definiert und festgelegt werden, oder

glauben Sie, dass man sozusagen auch jenseits der Festlegung von neuen Personalkategorien zu einer verbesserten Struktur kommen kann?

Die zweite Frage, wir können ja jetzt kein Bundesuniversitätsgesetz machen, das ist hier eine andere Situation als in Österreich. Wir haben jetzt einiges an Ideen gehört, Codes of Conducts in den Institutionen, besseres Personalmanagement, Standards in der Verbindung mit der Finanzmittelvergabe, vielleicht ein Staatsvertrag in der gemeinsamen Wissenschaftskommission, Anreize bei der DFG für bessere Beschäftigungsverhältnisse. Was würden Sie uns empfehlen, was sind die besten Handlungsebenen, auf denen man jetzt versuchen sollte, das System in die Richtung zu bewegen, die Sie uns nahegelegt haben.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank. Wir kommen in die Antwortrunde und das Wort hat Frau Dr. von Bülow.

**Dr. Isolde von Bülow** (Graduate Center, Ludwig-Maximilians-Universität München):

Wenn ich die Frage richtig verstanden habe, was nicht so ganz einfach war, dann möchte ich mal so antworten: Ich habe den Eindruck, dass es für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine sehr schöne Herausforderung sein kann, an der akademischen Lehre beteiligt zu werden. Ich glaube, wer gut lehren kann, kann gut vermitteln, und wer gut vermitteln kann, ist auch außerhalb Akademias sicher ein sehr gefragter zukünftiger Entscheider, Verantwortungsträger. Ich glaube, das ist eine ganz wichtige Kompetenz, die man eben auch systematisch entwickeln muss an den Universitäten, und ich glaube, dass wir darauf achten müssen, dass wenn der wissenschaftliche Nachwuchs in die Lehre einbezogen wird, das schrittweise und unter Anleitung erfolgt. Da sehe ich eine ganz besondere Herausforderung wiederum im Bereich der Betreuung, Beratung und auch der Fürsorge; das ist ein Teil der Personalentwicklung zum Beispiel für den akademischen Nachwuchs. Insofern sehe ich keine Todsünde darin, den wissenschaftlichen Nachwuchs mit einzubeziehen, vielmehr sehe ich darin eine besondere Chance

für diejenigen, die daran Interesse haben und dafür befähigt sind. Das wäre das, was mir dazu einfällt. Ich hoffe, es ist ausreichend.

**Vorsitzende:**

Frau Prof. Jeschke bitte.

**Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke (RWTH Aachen):**

Herzlichen Dank. Die Frage, Herr Schulz, lautete, Frauensituation in den Wissenschaften, wie stellt sich diese insgesamt dar. Ich würde gerne so antworten, Sie kennen alle das Bild der leaky Pipeline. Wir beobachten nach wie vor Folgendes: Wir beginnen also mit ungefähr gleichviel Jungs wie Mädchen, Männern wie Frauen im Studienbeginn, dann werden es auf der Frauenseite zum nächsten Karriereschritt immer weniger, sodass wir dann bei den Professuren mit einer durchschnittlichen Frauenquote von 17 Prozent so langsam verenden. Das ist tatsächlich so. Ein Fakt, der möglicherweise den einen oder anderen überraschen dürfte. Diese leaky Pipeline, leckende Pipeline, die leckt ganz besonders dort, wo die Einstiegsquote der Frauen verhältnismäßig hoch ist, nämlich in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Bei den Ingenieurinnen fangen wir nur mit 10 Prozent an, wir kommen aber auch mit 10 Prozent Professorinnen raus, also liegt die Verlustquote dort ganz besonders hoch, wo eigentlich die Zahl der Frauen groß genug ist, dass man erwarten darf, dass sich dort auch hinreichend viele durchsetzen. Insgesamt aber steigen die Zahlen.

Ich habe vorhin den Aspekt der Juniorprofessur schon genannt. Ich habe aber in dem Kontext auch mit dem deutschen Hochschulverband telefoniert, um zu prüfen, ob das ein Ausreißer ist mit der Juniorprofessur oder ob sich die Quote der habilitierenden Frauen beziehungsweise Habilitationsäquivalente erreichenden Frauen ähnlich positiv darstellt. Es gibt keine ganz sauberen Zahlen, man kann nicht sagen, es ist ganz genau identisch, aber tatsächlich sagt der Hochschulverband, das zeichnet sich in allen Qualifikationskategorien ab, und auch die entsprechenden Beratungsanfragen beispielsweise für Berufungsgespräche, vorberei-

tende Gespräche machen deutlich, dass es hier tatsächlich aktuell einen Schub gibt.

Auch hier gibt es wieder eine interessante öffentliche Debatte, die geht immer mehr in die Richtung, warum sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, das geht alles in die Richtung Familienverträglichkeit, nicht genug Kindergartenplätze usw. Meine persönliche Wahrnehmung, ich mache schon seit zwölf Jahren Uni-politik an drei verschiedenen Universitäten, habe schon als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Berufungskommissionen gesessen, es ist hoch nützlich, sich recht früh in diese Gremien hinein zu begeben, wenn man später mal Professor werden will, dann weiß man, wie das so funktioniert. Da genau liegt der Hase im Pfeffer. Frauen orientieren sich meiner Einschätzung nach immer noch zu wenig an den Machtstrukturen und Machtorganisationen in den Universitäten. Wenn ich die „Decision Making Processes“ verstehe, dann kann ich auch besser damit spielen. Ich coache viel und gebe das den Nachwuchswissenschaftlerinnen stets mit.

Insgesamt habe ich zwei große Hoffnungen. Zum einen die Juniorprofessuren auch andere Zahlen der Postdoc-Strategie sprechen dafür, dass die Anzahl der Frauen steigt. Ein zweiter, eher inhaltlich getriebener Punkt ist der, dass zusammen mit dem Erstarken interdisziplinärer Forschung in der gesamten Wissenschaft das Verständnis dafür größer geworden ist, dass wir Vielfalt brauchen, Vielfalt ganz allgemein. Wissenschaftliche fachkulturelle Vielfalt, kulturelle Vielfalt unterschiedlicher Nationen, Gender-Vielfalt, Age-Vielfalt, ganz grundsätzlich Vielfalt. Das heißt, es geht nicht nur um die Frage, wie kriegen wir da irgendwie mehr Frauen hinein, sondern die Wissenschaft, Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler verstehen zunehmend, dass sie Vielfalt brauchen, um eine hochwertige Forschung zu machen. Dafür gibt es inzwischen einen hohen intrinsischen Grund, und vor diesem Hintergrund bewerte ich die Situation vorsichtig positiv.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, und nun Herr Dr. Keller bitte.

**Dr. Andreas Keller** (GEW-Hauptvorstand, Frankfurt a. M.):

Herzlichen Dank auch für die Fragen. Die erste Frage von Frau Sitte bezog sich auf die Handlungsmöglichkeiten des Bundes neben seiner Funktion als Gesetzgeber und mit Blick auf die Diskussion um ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz. Ich hatte in der Tat ganz bewusst auch in meiner schriftlichen Stellungnahme darauf abgehoben, dass der Bund zwar einerseits trotz Länderhoheit Gesetze ändern kann, etwa das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder auch - Stichwort Krankenversicherung für Promovierende – das Sozialgesetzbuch, auf der anderen Seite aber die Vergabepolitik sein schärfstes Schwert ist. Das heißt, er kann die Vergabe von Mitteln an Einrichtungen daran knüpfen, dass bestimmte Auflagen erfüllt werden. Nun höre ich es natürlich gern, dass die Fraunhofer-Gesellschaft, die HRK, die gesamte Allianz der Wissenschaftsorganisationen sich selbst verpflichten möchten; das ist sicher der richtige, überfällige Schritt und auch eine begrüßenswerte Antwort auf die Missstände, die die GEW, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angeprangert haben. Die Frage ist nur, verlässt sich der Bund darauf, dass die Fraunhofer-Gesellschaft, die anderen Forschungseinrichtungen, die Hochschulrektorenkonferenz, die einzelnen Hochschulen tatsächlich diese Selbstverpflichtungserklärungen wirksam umsetzen oder gibt die Politik noch einen kleinen Anstoß oder einen Anreiz? Ein solches Inzentiv könnte eben durch die Vergabepolitik geschaffen werden, das heißt, man gibt Gelder, die der Bund in beträchtlichem Umfang ausreicht unter der Bedingung, dass solche Selbstverpflichtungserklärungen tatsächlich abgegeben und umgesetzt werden. Die Einrichtungen verpflichten sich, verantwortungsbewusst mit Zeitverträgen umzugehen, gendergerechte, familienfreundliche Bedingungen zu bieten, und ein Personalentwicklungskonzept zu haben. Eine Hochschule, eine Forschungseinrichtung möchte unternehmerisch tätig sein, aber das, was jedes Unternehmen tut, nämlich ein personales Entwicklungskonzept zu haben und umzusetzen, das machen die meisten noch nicht, und darauf sollte die Politik Wert legen. In der Tat bin ich der Meinung, dass die Wissenschaftsfreiheitsinitiative genau der richtige Ansatzpunkt wäre, auch die Forschungseinrichtungen mit solchen Fragestellungen zu konfrontieren. Es wurde vor einigen Jahren ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz, das sich an die außeruniversitäre Forschung richtet, angekündigt, dann hieß es ir-

gendwann, wir machen das unterhalb der gesetzlichen Ebene. Nun hörte ich vor einigen Tagen, dass wieder über ein Gesetz diskutiert wird. Im Moment ist mir nicht klar, mit welchen Kompetenzen und mit welchen Inhalten genau so ein Gesetz geplant ist. Es ist aber völlig klar, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen ganz zentral in den Focus kommen, und da könnte eine solche Initiative der richtige Weg sein, Auflagen für die Vergabe von Mitteln vorzusehen. Mit den Einrichtungen, die vom Bund gefördert werden, teilweise ja zu 90 Prozent, könnten Zielvereinbarungen festgelegt werden, etwa dahin, ihr bekommt die oder die Unterstützung, im Gegenzug verlangen wir aber nicht nur exzellente Forschungen, sondern auch anständige Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karriereperspektiven, die ja wiederum die Voraussetzungen für exzellente Forschung sind. Insofern würde ich genau das unterstreichen, was der Fragestellung zu Grunde lag.

Die zweite Frage ist auch eine ganz interessante und wichtige Frage. Es geht hier um den Widerspruch, dass wir einerseits als Gewerkschaft, Erziehung und Wissenschaft auch mit dem Templiner Manifest für verlässliche, berechenbare Karrierewege eintreten, auf der anderen Seite die Ausschreibung von Stellen im öffentlichen Dienst natürlich eine Errungenschaft ist. Wenn die Frage gestellt wird, hat einmal jemand die Eintrittskarte bekommen, ist das dann Automatismus, hat er dann sozusagen die Professur als Marshallstab im Tornister, dann ist die Antwort, beides geht durchaus.

Die GEW unterstützt nach wie vor die Auffassung, dass die Stellen ausgeschrieben werden müssen. Es muss einen offenen Zugang geben zu Stellen, auch zu Stipendien, zu allen Fördermöglichkeiten, es müssen dabei auch die Diskriminierungsgrundsätze beachtet werden. Auf der anderen Seite haben wir aber das Problem, dass heute ein hohes Maß an Zerstückelung von Karrierewegen zu beobachten ist. Ich hatte vorher das Problem angesprochen, dass über die Hälfte aller Zeitverträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr haben. Dann gibt es vielleicht zwischen diesen Zeitverträgen auch Zeiten der Arbeitslosigkeit, oder die Leute gehen woanders hin, erhalten Stipendien, und dann müssen sie sich immer

wieder neu bewerben. Dieses hohe Maß an Zerstückelung führt dann dazu, dass wir immer wieder eine Situation haben, in der sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewerben müssen, in der sie nachweisen müssen, dass sie die Richtigen sind, das heißt, die Antwort darauf ist, wir müssen diese Zerstückelung zurückschrauben.

Wir brauchen Kontinuität. Wenn jemand promoviert, muss er die Möglichkeit haben, über die ganze Promotionszeit hinweg auf einem Förderinstrument, sei es einem Stipendium, sei es einem Vertrag gefördert zu werden, und muss sich nicht jedes halbe Jahr auf eine neue Stelle bewerben. Wenn dann von einer Qualifikationsphase in die nächste übergegangen wird, Stichwort Übergang von der Promotionsphase zur Postdoc-Phase, dann gilt natürlich „neues Spiel, neues Glück“. Nicht alle Promovierenden werden den Anspruch haben können, auf Dauer im Wissenschaftssystem zu bleiben. Entscheiden sich aber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dann für die Postdoc-Phase, dann sollte im Sinne des Tenure Track genau - wie es Herr Siemens ausgeführt hat – dafür aber auch eine Perspektive vorhanden sein. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen wissen, wenn sie die Leistungen, die von ihnen verlangt werden und die am Anfang auch offen gelegt wurden, erbringen, dann gibt es für sie eine Zukunft im Wissenschaftssystem und dann muss das auf Basis von Evaluationen jeweils geprüft und entschieden werden. Das ist sozusagen genau der richtige Weg, und deswegen lässt sich dann dieser Widerspruch auflösen, auf der einen Seite Fairness beim Zugang zu und auf der anderen Seite Kontinuität in Karrierewegen, das gehört beides zusammen. Vielen Dank.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, und nun Prof. Kreckel bitte.

**Prof. Dr. Reinhard Kreckel** (Institut für Hochschulforschung Wittenberg (Hof) e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Ich habe ja nun eine ganze Menge Fragen bekommen. Vielleicht zunächst die Genderfrage, dazu hat Frau Jeschke natürlich das meiste gesagt, das muss ich

nicht wiederholen. Vielleicht nur eine Erinnerung. Ich selber habe über drei Jahrzehnte zu dem Thema geforscht, war sogar irgendwann Gleichstellungsbeauftragter meiner Fakultät in den achtziger Jahren, da gab es noch keine Frauen, die so etwas tun konnten. Wenn mir da jemand erzählt hätte, dass heute weit über 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden oder dass 17 oder 18 Prozent Professorinnen sind, hätte ich mir an den Kopf gefasst, insofern kann man manchmal, weil man in der Geschichte auch einen langen Atem braucht, ganz erfreut sein. Aber ernstlich, Frauen sind bekanntlich im Bildungssystem überall besser als die Männer, das sagt keiner, aber es ist so. Das würde zum Beispiel dazu führen, wenn wir mehr strukturierte Promotionen hätten, dann würde ich einen Besen fressen, wenn wir nicht bald mehr Frauen als Männer als Doktorinnen hätten. Die machen es gut, sind fleißig und vielleicht weniger abgelenkt. Ich will jetzt keine Vorurteile verbreiten, aber ich glaube, es wäre dann der Sprung in die Karriere, da wird es schwierig, da hat Frau Prof. Jeschke schon so ziemlich alles Nötige gesagt. Selbst bei den Habilitationen wird es dann allmählich mehr werden.

Jetzt zu der Frage der Zwischenebene Juniorprofessur, und da kann man auch gleich den Nachwuchsgruppenleiter mitnehmen, weil die ungefähr auf einer ähnlichen Ebene liegen. Das sind richtig gute und vielversprechende Ideen. Der erste Mangel ist, es ist ein Tropfen auf den heißen Stein, es sind einfach zu wenig. Der Großteil der Qualifikationen für Seniorpositionen sind immer noch die Habilitationen, seit zwei, drei Jahren zeigt die amtliche Statistik aber eine ganz kleine Reduktion. Im Moment sind es etwas über 1.000 Juniorprofessuren, die besetzt sind, das ist wenig, und von denen hat kaum eine den Tenure Track, das ist der Punkt. Die Österreicher machen das obligatorisch mit ihrem Tenure Track, auch weil sie es natürlich gesetzgeberisch machen können. Wie viele es dann tatsächlich sein werden, da herrscht im Moment in Österreich noch ein bisschen Funkstille. Ich bin immer für Vielfalt. Wenn es mehrere Möglichkeiten gibt, dann kann sich der einzelne Mensch mit seinen biografischen Wunderlichkeiten vielleicht das herausuchen, was am besten für sie oder ihn passt.

Insofern gut, aber warum klappt es nicht so richtig mit dem Tenure Track und da bin ich auch schon ein wenig bei meiner Antwort zu den Ursachen dieser Stagnation der letzten Jahre, in denen es all diese guten Vorschläge gibt, aber so richtig was passiert ist nichts. Das eine ist natürlich die fehlende Bundeszuständigkeit, das ist schnell gesagt, aber warum geben denn die deutschen Universitäten keinen Tenure Track und andere tun es? Ich meinte, der Witz ist die alte Konzeption des Lehrstuhls, das nennen wir zwar heute nicht mehr so, sondern Fachvertretungen. Als meine Professur nachbesetzt worden ist, wenn da irgendjemand gesagt hätte, dann machen wir jetzt eine Juniorprofessur daraus, wären in der Fakultät, also in meinem ganzen Bereich Theoretische Soziologie die Felle fortgeschwommen. Also an dieser Professur hängt viel. Man muss als Professor, auch wenn man ihn eigentlich gar nicht haben will, weil einem diese Idee nicht passt, Assistenten haben, um dem Institut in irgendeiner Form eine Infrastruktur zu geben. Dann heuert man Assistenten an, und plötzlich findet man, dass man auch gar nicht so gerne ausschreiben will, ist ja menschlich, aber für das größere Ziel nicht so richtig vernünftig, das heißt, an der Tenure-Track- Idee“ hapert es, wenn man keine zusätzlichen Stellen hat. Man hat halt hier und da mal eine frühere Assistentenstelle umgewandelt, aber dass die plötzlich zu einer festen Hochschullehrerstelle werden soll, das ist in den Fakultäten im Moment noch ganz schwer durchzusetzen.

In diesem Zusammenhang zu dem, was Herr Dr. Keller gesagt hat. Was kann man denn machen, wenn man per Gesetzgebung, per Hochschulrahmengesetz nicht direkt eingreifen kann? Natürlich fällt einem als normalem Staatsbürger dann ein, „wer zahlt, schafft an“. Für die Akteure sind das unfreundliche Rahmenbedingungen, das ist doch so. Wenn ich Drittmittel einwerben muss, dann schlucke ich auch die Kröte und mache das halt.

Was kann man also – wie Frau Sager fragte – für die Zukunft alles noch tun? Also das eine hatte ich schon gesagt, natürlich muss man intelligent seine Hebelposition als Geldgeber nutzen, das ist ganz klar. Eine andere Sache. Als ich vorhin einen Kollegen habe reden hören, man solle den Drittmittelbonus aufstocken und

andererseits immer mehr Drittmittel einführen, habe ich mir ein bisschen an den Kopf gefasst, aber dann kam es mir dann doch gar nicht so verkehrt vor. Wenn man von den Hochschulen erwartet, dass sie Forschung machen und diese Forschung zunehmend drittfinanziert ist, aber man gleichzeitig diese Hochschulen gut halten will, könnte man fast sagen, man muss denen diese Drittmittel immer anderthalb Mal geben, und der Witz ist, Drittmittel sind ein anderer Grund für die Stagnation, die man eigentlich überwinden muss. So ein Unikanzler sagt, diese Drittmittel laufen drei oder sechs Jahre, da gebe ich doch niemandem irgendeinen Vertrag. Wenn ein Politiker dann sagt, Ihr habt in der Universität so viele Drittmittelbereiche, können Sie nicht Gelder von der Biologie in die Theologie transferieren, das geht nicht. Insofern, Frau Sager, so richtig, wie man es machen soll, fällt mir jetzt natürlich auch nicht ein. Der finanzielle Hebel ist das, was der Bund am ehesten einsetzen kann. Mit intelligenten Förderungen, und wenn es dann nicht nur Projektförderungen sind, wäre das auch ganz schön.

**Vorsitzende:**

Vielen Dank, Herr Dr. Kurz bitte.

**Dr. Alexander Kurz** (Fraunhofer-Gesellschaft München):

Vielen Dank, Herr Schipanski, Ihre Frage zur Personalentwicklung und zu Strukturen. Sie hatten eingeleitet mit der Feststellung, dass es bei den Außeruniversitären etwas besser lief als bei den Unis. Das möchte ich jetzt nicht bewerten, ist wahrscheinlich so, aber auch bei den Universitäten tut sich sehr viel. Das muss ich vielleicht auch mal feststellen, auch da hat die Exzellenzinitiative zum Beispiel ganz stark zur Professionalisierung beigetragen und was Themen wie PE und Karrierewege angeht. Da gibt es auch ganz gute Beispiele. Ich glaube, das ist einfach Standard, das gehört dazu, dass ich als Arbeitgeber, wenn ich eine Einrichtung leite und Verantwortung habe, entsprechende Instrumente der Personalplanung und Entwicklung habe. So ein Code of Conduct, nach dem Sie gefragt hatten, betrifft zum Beispiel das Thema Befristungen. Das ist wichtig, das gibt den Rahmen im Unternehmen oder in der Organisation Hochschule, an dem entlang

man sich dann ausrichtet. Von daher glaube ich, das ist ein richtiger Weg und das braucht man.

Sie hatten weiter gefragt, ob man eher noch eine stärkere gesetzliche Regulierung braucht. Da muss man überlegen, was kann man denn durch Gesetz regeln? Wenn Sie sich die Vielfalt schon zwischen den Hochschulen anschauen, die Fragestellungen, die die Hochschulen haben, die Fragestellungen, die im außeruniversitären Bereich vorhanden sind. Sie haben verschiedene Fächerkulturen, sie haben ganz unterschiedliche Fragen der Mittelausstattung, da ist es meines Erachtens schwierig, das generell abstrakt auf gesetzlicher Ebene zu regeln. Ich glaube, der richtige oder bessere Weg ist das, was heute angeklungen ist, die Frage, wie man Förderungen verknüpft mit entsprechenden Anforderungen an die Einrichtungen - auch da ist schon einiges unterwegs. Pakt für Forschung, die Zu- oder Aufwächse gibt es nicht ohne gewisse Rahmenbedingungen. Man kann immer überlegen, ist das stark genug oder genug gesteuert, das System hat schon gewisse Punkte, wo ist das angelegt?

Ein zweiter Aspekt, den man auch sehen kann, sind die Governments in den Einrichtungen, also Bund/Länder; die Länder weniger bei den Hochschulen, aber der Bund ist natürlich bei den Einrichtungen auch gesellschaftsrechtlich oder privatrechtlich in Aufsichtsgremien vertreten und kann dort Dinge einbringen. In diesem Bereich ist es eher so - wie Sie es auch sagen - intelligent und gut austariert steuern, als das generell abstrakt über eine gesetzliche Regelung zu versuchen.

**Vorsitzende:**

Ganz herzlichen Dank, wir haben jetzt folgende Kolleginnen und Kollegen, die jetzt kurz hintereinander ihre Frage stellen. Das sind die Kollegen Röspel, Dr. Rossmann, Dr. Kaufmann, Frau Prof. Grütters, Frau Sager, Frau Dr. Sitte und Herr Meinhardt. Herr Röspel bitte.

**Abg. René Röspel (SPD):**

Zwei Fragen an Prof. Kreckel als Hochschulforscher. Sie sprachen gerade schon die Drittmittelförderung an. Wir hatten vor einigen Wochen einen Vertreter der Wissenschaftsorganisation hier, der sich schon fragte, wenn Universitäten einen hohen Anteil an Drittmittel haben, sogar über die Fächer verteilt, einschließlich des Overheads, warum können die Kanzler oder die Universitäten dann nicht tatsächlich einen höheren Teil an unbefristeten Stellen schaffen? Diesen Punkt würde ich gerne noch einmal beleuchtet bekommen.

Die zweite Frage: Was erwarten Sie nach dem Auslaufen der Exzellenzinitiative an qualifizierten, hochausgebildeten, gutmotivierten Wissenschaftlern auf dem Markt, und wie sollten wir vorgehen, um ihnen eine Perspektive bieten zu können?

**Vorsitzende:**

Herr Dr. Rossmann bitte.

**Abg. Dr. Ernst Dieter Rossmann (SPD):**

Wir haben zwei schriftliche Stellungnahmen, an Herrn Dr. Keller die Frage, stimmen Sie der Stellungnahme von Herrn Prof. Kreckel bei oder gibt es dazu Abweichungen, und an Herrn Prof. Kreckel umgekehrt die Frage, finden Sie nicht, dass das sehr pragmatische Ansinnen von Herrn Dr. Keller an den Bund zu unterstützen ist? Sonst wären das für mich, ich sage es so direkt, einfach zwei Handreichungen entlang derer man jetzt eine Agenda, eine Handlungsagenda aufmachen kann.

**Vorsitzende:**

Herr Dr. Kaufmann bitte.

**Abg. Dr. Stefan Kaufmann** (CDU/CSU):

Zunächst noch eine Anmerkung in Richtung des Kollegen Herrn Schulz. Wir können natürlich auch Fachgespräche durchführen, ohne dass uns Anträge aus den Fraktionen vorlegt werden, das möchte ich klarstellen.

Dann habe ich eine Frage an Herrn Dr. Kurz. Nun ist es ja sinnvoll und möglich, dass wir als Bund Vorgaben machen bei Drittmittelvergaben an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aber das ist eben auch nur eine Teillösung. Deshalb noch einmal an Sie die Frage, was können denn die Hochschulen konkret tun, auch innerhalb ihrer Budgets, um Vorteile für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen, gerade auch im Hinblick auf das, was Sie vorher angedeutet haben, Thema KIT, um auch die Vernetzung und die Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu verbessern?

Eine Frage an Frau Prof. Jeschke. Sie haben kritisch angemerkt, aus Ihrer Sicht sei weniger die Zahl der Befristungen als vielmehr das Fehlen von Professorenstellen ein Problem; andererseits haben Sie aber festgestellt, dass viele Professorenstellen gar nicht mehr mit qualifizierten Bewerbern besetzt werden können. Wo sehen Sie denn hier die Möglichkeiten des Bundes, nur von denen sprechen wir, einzugreifen.

**Vorsitzende:**

Frau Prof. Grütters bitte.

**Abg. Prof. Monika Grütters** (CDU/CSU):

Meine Frage an Dr. Kurz: Sie hatten in Ihrem Statement erwähnt, wenn das Kooperationsverbot gelockert würde, gäbe es neue Perspektiven auch für Nachwuchswissenschaftler, zumindest sei die Hoffnung damit verbunden. Das ist für uns natürlich wichtig, weil wir dies im Hochschulbereich jetzt vorhaben. Was müsste denn Ihres Erachtens nach der Bund für Regelungen treffen, damit sich diese Hoffnung auch tatsächlich erfüllt? Was bedeutet das darüber hinaus für uns, damit genau diese Chance nicht verloren geht?

Eine zweite Frage an Herrn Dr. Siemens. Sie haben in diesem Zusammenhang ganz konkret die in Aussicht genommene Kooperation zwischen Charité und MDC erwähnt. Auch da noch einmal: Wenn von Seiten des Bundes mehr Geld in dieses Forschungssystem fließt, wird es dann nicht nur mehr sondern auch andere Stellen geben. Wie anders könnten die denn sein, damit dort weitergehend Tenure-Track-Optionen oder unbefristete Stellen besser möglich gemacht werden?

**Vorsitzende:**

Frau Sager bitte.

**Abg. Krista Sager (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):**

Ich möchte das Stichwort „nicht nur Projektförderung“ von Herrn Prof. Kreckel aufnehmen. Ich möchte die Frage aber an Herrn Dr. Siemens stellen, weil Sie ja jetzt auch USA-Erfahrungen mitbringen. Wie könnte man denn in unser Fördersystem eine stärkere Personenförderung integrieren? Wir haben jetzt gesehen, diese Nachwuchsstellen der DFG, Juniorprofessuren, das sind schon ganz gute Ansätze, aber wie könnte man das noch verstärken? Wir hatten zum Beispiel in unserem Antrag die Frage gestellt, sollten nicht auch Professoren die Möglichkeit haben, Finanzierungsanteile bei der DFG für ihre Stelle einzuwerben. Vielleicht könnten Sie uns in der Richtung noch Anregungen geben.

Dann würde ich mich gerne noch dem Versuch von Herrn Dr. Rossmann anschließen, um herauszubekommen, ob es zwischen Herrn Prof. Kreckel und Herrn Dr. Keller in dieser Promotionsphasengeschichte nicht doch Differenzen gibt. Ich frage Herrn Prof. Kreckel, was machen wir denn jetzt mit der Promotion? Einerseits haben Sie gesagt, bei diesem strukturierten Promotionsprogramm würden wahrscheinlich in Zukunft die Frauen besonders gut abschneiden, dann haben Sie aber den Eindruck erweckt, die Promovierenden würden eigentlich schon genug gepöppelt, wir sollten uns lieber den Postdocs zuwenden und Stellen eher bei den Promotionen filtern. Dann wäre natürlich sofort die Frage, wie denn, nach

welchen Kriterien? Sie sagen selber, ein Teil der Promovierenden nehme an Daueraufgaben teil, bei einem Teil sind es Berufsabschlüsse, was machen wir damit?

**Vorsitzende:**

Frau Dr. Sitte bitte.

**Abg. Dr. Petra Sitte (DIE LINKE.):**

Ich möchte ein ganz spezielles Problem herausgreifen, das in nahezu allen Gesprächen, die wir mit Doktoranden und Doktorandinnen geführt haben, angesprochen worden ist, nämlich das Problem der Krankenversicherung. Da gibt es in der Stellungnahme der GEW eine Passage, wie das zu regeln wäre. Könnten Sie, Herr Dr. Keller, dies bitte für uns genauer ausführen und dann auch den Vorschlag, den Sie hierzu machen, noch einmal näher darstellen?

**Vorsitzende:**

Vielen Dank, und abschließend Herr Meinhardt bitte.

**Abg. Patrick Meinhardt (FDP):**

Vielen Dank. Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Dr. Kurz. Sie haben unter anderem vorhin die Exzellenzinitiative angesprochen, die im Bereich von Forschung und Lehre in der Bundesrepublik Deutschland sicherlich für eine entsprechende Dynamik gesorgt hat. Jetzt meine Frage, bei der es um die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Initiative Wissenschaftsfreiheitsgesetz geht. Was sind die Eckpunkte, von denen Sie sagen, das sind wesentliche Bestandteile, die müssten da sein, um noch mehr Attraktivität auszuüben und deutsche Studierende, Wissenschaftler und Forscher an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zurückzuholen.

Die zweite Frage geht an Frau Dr. von Bülow. Mehrfach ist hier in der Runde das Thema Assistenzprofessur sowohl österreichischer als auch amerikanischer Prägung angesprochen worden, inwieweit sehen Sie in der Schaffung der Möglich-

keit einer Assistenzprofessur etwas, das hier in der Bundesrepublik Deutschland einen zusätzlichen Impuls geben könnte? Vielen Dank.

**Vorsitzende:**

Vielen Dank, wir starten nun mit der Antwortrunde, und es beginnt wieder Frau Dr. von Bülow bitte.

**Dr. Isolde von Bülow** (Graduate Center, Ludwig-Maximilians-Universität München):

Ich halte den Gedanken einer Assistenzprofessur im Kontinuum der Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses für eine sehr reizvolle Idee, wobei ich noch einmal darauf abheben möchte, dass es eben eine Entwicklung sein muss, die begleitet wird von der Anleitung zu einer immer stärkeren und selbstverständlicheren Eigenständigkeit und Selbständigkeit. Ich denke, das ist die Idee bei meinen Ausführungen zum Thema der Beantragung einer eigenen Stelle gewesen, dass man tatsächlich die Leute mit Hilfe verschiedener Instrumente sukzessiv im Lauf der persönlichen Entwicklung dahingehend filtert, so hart das auch klingen mag, um tatsächlich diejenigen herauszubekommen, die dann mit Biss und Befähigung dafür sorgen können, dass unser akademisches System wirklich wettbewerbsfähig für Leute ist, die wir selber ausgebildet haben, aber natürlich auch für Kandidaten, die man von außen reinholen möchte, um entsprechend der Diversität des Forschungsgebietes auch Akteure zuzuspielen zu können. Ich finde, das ist ein interessanter Gedanke, man muss aber sicherlich sehr gut überlegen, wie man diese Sache ausgestaltet, um nicht wieder neue Sackgassen im akademischen System zu kreieren.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Frau Prof. Jeschke bitte.

**Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke** (RWTH Aachen):

Herr Kaufmann, Ihre Frage ging in die Richtung, wie gehen wir eigentlich mit dem Widerspruch um, dass wir auf der einen Seite Professorenstellen brauchen, auf der anderen Seite bestimmte Fachdisziplinen schon feststellen, dass wir zu

wenig geeignete Bewerber haben. Zunächst sind wissenschaftliche Karrieren attraktiver zu machen. Natürlich kann dies nur durch ein ganzes Bündel von Maßnahmen geschehen, die – wie ich meine - hier breit diskutiert worden sind. Wir brauchen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ab einer bestimmten Stufe eine größere Planbarkeit sowie eine höhere Selbständigkeit, da sind beispielsweise Juniorprofessuren oder eben auch Forschungsgruppenleitungen ein Schritt in die richtige Richtung.

Es ist wichtig, dass der wissenschaftliche Nachwuchs nicht den Eindruck hat, nach hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen eine Professur zu bekommen, sei so etwas Ähnliches wie ein Sechser im Lotto. Für die Nachwuchswissenschaftler muss eine vernünftige Anzahl von Professuren zur Verfügung stehen, sodass diese das Gefühl haben können, ich habe mit dem, was ich leiste, tatsächlich eine Chance. Ein wichtiger Punkt ist sicherlich, den Wissenschaftlern, gerade den sehr selbstkritischen Wissenschaftlern Unterstützung zu geben in diesen beiden von mir zuvor genannten Punkten. Wie kommen wir zu Managementskills, wie kommen wir zu Führungskills, aber wie schaffen wir es auch, dass sie interdisziplinär komplette Forscher werden?

Last but not Least, ich will mich aus Zeitgründen auf diese Wehleidsdiskussion hier nicht in voller Tiefe einlassen, aber wir werden sicherlich auch fragen müssen, ob die Professorengehälter angesichts der Dauer der Ausbildung und der Kompetenz der Wissenschaftler da sind, wo sie hingehören.

**Vorsitzende:**

Vielen Dank, und nun Herr Dr. Keller bitte.

**Dr. Andreas Keller** (GEW-Hauptvorstand, Frankfurt a. M.):

Zunächst möchte ich auf die Frage von Herrn Rossmann eingehen, der mich um eine Einschätzung der Stellungnahme meines Mitgutachters, des verehrten Prof. Kreckel bat. Es ist kein Zufall, dass die Grafik - bei ihm auf Seite 3 zu finden -, die Herr Prof. Kreckel vorhin mal in die Luft hielt, in meiner Stellungnahme auch

enthalten ist, das ist sozusagen die Ikone der Bewegung, die sich für die Reform der Nachwuchswege einsetzt. Diese Grafik macht den Sonderweg, den wir in Deutschland gehen, deutlich. Auch in fast allen anderen Punkten gibt es eine hohe Übereinstimmung, deswegen freue ich mich über die Stellungnahme von Herrn Prof. Kreckel.

Frau Sager hat allerdings den Finger auf eine Wunde gelegt, die es gleichwohl gibt, nämlich bei der Einschätzung der Doktorandenphase; ich denke, da haben wir in der Tat eine unterschiedliche Einschätzung. Herr Prof. Kreckel äußert sich in seiner Stellungnahme sehr kritisch gegenüber dem in Deutschland - wenn auch nicht ausnahmslos - üblichen Förderweg der Promotion auf einer ordentlichen Haushaltsstelle, während wir in unserer Stellungnahme deutlich machen, dass die sozialversicherungspflichtige, tarifvertraglich geschützte Stelle gegenüber Stipendien das bessere Förderinstrument ist. Meines Erachtens ist das auch der internationale Trend. Zumindest im europäischen Hochschulraum haben wir seit dem Londoner Kommuniqué im Rahmen des Bologna-Prozesses die klare Aussage der europäischen Bildungsminister, dass Promovierende, Doktoranden, Early States Researcher, also Forscherinnen und Forscher in der ersten Phase ihrer Berufstätigkeit sind und eben nicht Studierende in der Drittphase des Studiums nach Bachelor und Master. Und dem kann man meines Erachtens am besten dadurch Rechnung tragen, dass man ihnen als bevorzugtes Förderinstrument eine Stelle anbietet, durch die sie auch sozial abgesichert sind.

Man sollte ja mit 25 oder 30 Jahren eigentlich nicht an Rente denken, aber immer mehr junge Leute tun das zu Recht und stellen dabei fest, dass sie schon ab dem 17. Lebensjahr keine Ausbildungszeiten mehr anerkannt bekommen, und dann soll mit dem Studium damit nicht Schluss sein, dann soll die Reise über Stipendien weitergehen. Wenn sie ins Ausland gehen, haben sie vielleicht sogar Schwierigkeiten, ihre Rentenversicherungsansprüche anerkannt zu bekommen, deswegen ist die Stelle das bessere, bevorzugte Förderinstrument, da haben wir eine ganz klare Position. Dies schließt aber nicht aus, das ist mir an der Stelle dann noch mal wichtig, dass man auch Promovierenden auf Stellen natürlich die

Möglichkeit gibt, strukturiert zu promovieren. Bessere Absicherung und Strukturierung der Promotion, das ist auch ein Punkt der Forderungen des Templiner Manifests, beides geht zusammen. Man kann Promovierende absichern, und man muss gleichzeitig den Institutionen, den Universitäten die Möglichkeit geben, sie verpflichten, eine aktive Förderung zu betreiben, Betreuungsverpflichtungen nachzukommen und eine förderliche Umgebung zu schaffen, damit Promovierende wirklich ihr Ziel erreichen können; und deswegen geht beides zusammen.

Die Frage von Frau Sitte nach der Krankenversicherung für Promovierende hängt eng damit zusammen. Wenn es nun - und wir schließen das auch nicht kategorisch aus – bestimmte Situationen gibt, in denen ein Stipendium angemessen ist, wenn man sich nun als Institution oder als Förderorganisation für ein Stipendium entscheidet, dann haben wir heute das Problem, dass Doktorandinnen und Doktoranden, die von diesem kargen Stipendienbetrag auch noch ihre Kranken- und Pflegeversicherung zahlen müssen, sich häufig nicht mehr über Wasser halten können. Die Krankenkassen berechnen für die Krankenversicherung bis zu 25 Prozent der Stipendiumsätze, die bei 1.000, 1.200 Euro liegen, weil es hier auch eine Rechtsunklarheit gibt.

Meine Bitte an den Deutschen Bundestag ist, sich mal das Sozialgesetzbuch anzuschauen und zu prüfen, ob man nicht nach dem Vorbild der Studentischen Krankenversicherung für Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis eine solche Doktorandenkrankenversicherung einführen kann, die dieses dann überschaubar macht. Im Moment haben wir die Situation, dass jede Krankenkasse das anders berechnet. Die müssen meistens als freiwillig Versicherte laufen. Andere rechnen auch noch die Forschungspauschale mit hinein, die die Promovierenden bekommen, um eigentlich Dienstreisen zu machen, auch dies gilt als Einkommen. Hier haben wir eine große Rechtsunsicherheit, und die sollte beseitigt werden, wenngleich ich natürlich dabei bleibe, der bessere Weg ist im Einzelfall immer das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Nur dann ist man nämlich nicht nur renten-, sondern auch kranken- und übrigens arbeitslosenversichert, das ist der beste Weg, danke schön.

**Vorsitzende:**

Vielen Dank, und nun Herr Prof. Kreckel bitte.

**Prof. Dr. Reinhard Kreckel** (Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg):

Ich bin, glaube ich, seit 43 Jahren Mitglied in seiner Gewerkschaft, aber das eben genannte Papier habe ich noch nicht gelesen. Ich muss aber nuancieren. Ich stehe auch – ohne Mitglied zu sein - dem Hochschulverband nicht vollkommen fern, der hat letztens 7.000 neue W3-Professuren gefordert. Irgendwie geht nicht alles so ganz unter einen Hut, zumal wenn das alles aus demselben Topf kommen soll. Das hat sozusagen meine Argumentation hier befeuert, in dem ich gesagt habe, muss das wirklich sein. Es ist ja, wie gesagt, schön für den Rechtsreferendar, der auf einer Doktorandenstelle promoviert, aber muss das sein. Ich weiß nicht, man kann noch einmal darüber nachdenken.

Aber konkret kann man auch wieder ins Ausland schauen, da gibt es „Hybridfälle“. Die Holländer haben einen sogenannten Promovendus, der ist so ein Zwischending zwischen Stipendiat und einem richtigen Angestellten; er ist als Erstes zum Beispiel vernünftig versichert. Bei den Franzosen, die alles sehr bürokratisch machen, gibt es den Lecteur de Recherche, das ist ein Doktorand, der schon so eine Art staatliche Stelle hat, ist aber gleichzeitig mit Studentenstatus ausgestattet, wenn der auch noch Moniteur wird, dann darf er auch ein bisschen unterrichten. Die Amerikaner machen das alles ein bisschen unbürokratischer, aber so ähnlich. Da sind natürlich die Doktoranden im Nebenjob und verdienen etwas dazu, nur in Amerika ist das mit dem Versicherungswesen - wie wir alle wissen - natürlich weniger fortgeschritten. Von daher habe ich gegenüber dem gewerkschaftlichen Credo, dass alles, was nach dem ersten Abschluss kommt, unbedingt eine volle Stelle sein muss, die Skepsis des älteren Herren; ansonsten liegen wir relativ dicht beieinander.

Jetzt noch die Frage nach den Drittmitteln und das Stichwort „unbefristet“. Die beantworte ich vielleicht lieber eher als früherer Rektor, der ich auch mal war,

denn als Hochschulforscher, weil, das nicht so gut beforscht werden kann. Wenn ich Rektor bin, habe ich erst mal Interesse daran, möglichst viel befristete Spielmasse zu haben. Bei jeder Berufungs- und Berufungsabwehrverhandlung, wenn ich jemandem sagen muss, ich kann Dir nur drei Leute zusagen, die haben noch dreißig Jahre vor sich, und das sollen jetzt Deine Untergebenen sein, da habe ich keine guten Karten, das ist leider so. Das ist das Erste, und das Zweite hatte ich vorhin schon gesagt: Drittmittel sind befristet, sind immer projektbezogen, und eine Universität behandelt den Overhead heutzutage als eine Rückerstattung der Infrastrukturkosten für dieses Projekt. Der Vorschlag vom Kollegen da drüben, der ging darüber hinaus, denn ein Teil muss sein. Ich meine, die Uni muss etwa die Geräte zur Verfügung stellen, das kostet ja was. Bitte, wenn der Bund nun mal sagt, ich fördere in die Hochschulen hinein, ich will Drittmittel, da ist Bewegung drin. Aber wenn ich sage, Du bist gehalten, von diesen Overheads so und so viel Prozent z. B. für Beispiel Strukturmaßnahmen zu verwenden, dann käme man Ihrer Frage ein bisschen näher. Sonst ist alles gleich, jedes Drittmittel ist endlich, ist projektbezogen, ist personenbezogen und ein Rektor, der kann sein wie und was er will, der wird nicht die Theologen gegen die Ingenieure ausspielen, Das kann der nicht.

Exzellenzinitiative, da kann der Forscher nichts sicher sagen, er kann nur vermuten. Die Exzellenzinitiative hat uns sicherlich einen enormen Schub gegeben in Sachen Qualität, aber wir fördern natürlich im Moment ins Ungewisse hinein. Wir wissen nicht, ob das alles nicht plötzlich 2017 zu Ende ist, ob sich irgendetwas Neues daraus wandelt. Von einem Teil der Leute werden dann auch die Nicht-Exzellenzuniversitäten profitieren, weil Verträge auslaufen; die Leute sind gut, die bewerben sich natürlich irgendwo und wenn es nicht an einer Exzellenzuniversität ist, dann kommen sie woanders unter, was der Uni auch nicht schaden wird, möchte ich mal vermuten. Aber ein Teil wird auch ins Ausland gehen, in die Schweiz, nach Amerika, das ist gut für die Welt.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, Herr Dr. Kurz bitte.

**Dr. Alexander Kurz** (Fraunhofer-Gesellschaft München):

Vielen Dank. Ich glaube, Herr Kaufmann fragte nach Vorgaben bei Drittmitteln. Ich denke, man kann eher im institutionellen Bereich Vorgaben machen als bei der Projektförderung. Was können die Hochschulen für Kooperationen tun? Ich denke, da muss jede Hochschule ihren Weg finden, das kann man nicht allgemein beantworten; aber auch da hat wieder die Exzellenzinitiative durch Struktur und Portfolio Prozesse eingeleitet und einiges bewirkt.

Spannend wäre eben, und das führt vielleicht zu Ihnen, Frau Prof. Grüters, dass man die Möglichkeit für Kooperationen ausweitet. Das ist das Thema, an dem Sie dran sind. Wie weit können Kooperationen im föderalen System gehen, weil das den Hochschulen auch Möglichkeiten eröffnet, sich gemeinsam mit den anderen Institutionen im Wissenschaftssystem aufzustellen. Dies ist aber nicht nur eine Frage des Geldes im System, es ist auch eine Frage der Optimierung des Ressourceneinsatzes, wenn ich Dinge gemeinsam - Hochschulen und außeruniversitäre Forschung - optimiert tun kann. Sie hatten gefragt nach Kooperationsverbot und Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler. Ich habe fast vier Jahre KIT gemacht und war in der Entstehung intensiv damit befasst; ich kann nur sagen, das bringt einen enormen Schub, wenn Sie die Institutionen öffnen. Der Nachwuchswissenschaftler hat damit Zugang zur Infrastruktur der außeruniversitären Einrichtung, die Labore sind da, der Austausch der Wissenschaftler, die Möglichkeiten, sich aufzustellen. Auch die Wahrnehmung von außen, die Attraktivität einer solchen Institution, die Hochschule und eine Forschungseinrichtung unter einem Dach bündelt, ist eine ganz andere, und die Möglichkeiten, die für den einzelnen Nachwuchswissenschaftler, neben anderen gerade auch für diese Zielgruppe entstehen, sind ganz enorm. Es ist noch einmal ein Schub in der Karriere, weil man dort eine ganz andere Karrierepalette hat, wenn Sie ein großes Zentrum haben, das eben nicht nur die akademische Karriere Richtung Professur kennt, sondern viele Karrierewege, auch das ist ein echter Fortschritt.

Daran zu arbeiten und auszutarieren, was wir noch verbessern können im föderalen System, das ist aus der Sicht von jemandem, der im System gearbeitet hat,

wirklich von Wert. Beim Bund-Länder-Verhalten im Rahmen von Artikel 91b GG oder Artikel 104b GG müsste man natürlich nachdenken über gemischte Finanzierungen, wo gehen die, wie weit kann Institutionalisierung möglich sein, zum Beispiel bei gemeinsamen Nachwuchsprogrammen. Es gibt bei den Graduiertenschulen schon solche Aspekte außeruniversitärer und universitärer Kooperation. Man müsste überlegen, wie stark man das über Mischfinanzierungen institutionalisieren könnte. Im Moment arbeiten wir immer noch so ein bisschen mit Hilfskonstruktionen durch juristische Lösungen. Diese sind in der Praxis nicht einfach, Trennung der Finanzströme und solche Dinge, wie bildet man das ab, wenn man doch im wahren Leben tatsächlich voll zusammen arbeitet.

Herr Meinhardt, Sie hatten die Frage nach dem Wissenschaftsfreiheitsgesetz und der Attraktivität für Nachwuchswissenschaftler gestellt. Was wir immer wieder feststellen, das ist auch die Thematik der Vergütung, wenn es um „Gewinnungen“ aus dem Ausland geht. Man muss, glaube ich, wirklich über das Besserstellungsverbot nachdenken. Es ist nicht immer unbedingt die Frage der Aktivvergütung, des Gehaltes. Ein klassisches Beispiel: Sie gewinnen einen Wissenschaftler aus dem Ausland, dessen Kinder haben einen internationalen Werdegang, können sie Schulgebühren für internationale Schulen bezahlen, wenn diese mit nach Deutschland kommen? Hier müssen wir immer wieder salopp gesagt Klimmzüge machen, um das irgendwie darzustellen. Zum Thema mitreisender Partner ist zwar im Ausländerrecht bereits einiges passiert, aber auch hier könnte man noch mehr tun. Bei uns in der Fraunhofer-Gesellschaft ist die Gewinnung eines sehr renommierten, im Tenure Track befindlichen Juniorprofessors gescheitert, weil dessen Frau, eine Ärztin, als Mexikanerin in Deutschland nur eine Duldung bekommen hat. Wir haben zwar mit den Ausländerbehörden gesprochen über eine Approbation und solche Dinge, da gibt es vieles, was man noch verbessern kann; ich will aber nicht zu sehr ins Detail gehen.

Diese Aspekte, Aufnahme, Vergütung, Rahmenbedingungen spielen für Ihre Frage nach den Gewinnungsmöglichkeiten eine große Rolle. Portabilität der Sozialversicherungen ist ein Thema für sich, extrem schwierig im internationalen Kontext.

Aber das sind Dinge, da lohnt es sich auch wirklich, das System weiter zu entwickeln.

**Vorsitzende:**

Herzlichen Dank, Herr Dr. Siemens bitte.

**Dr. Jan Siemens** (Max-Delbrueck-Center for Molecular Medicine (MDC) Berlin):

Zwei Fragen, die erste bezog sich auf die Fusion Charité-MDC und die Chancen, die sich daraus ergeben. Das ist ein bisschen in Anlehnung an das KIT, man muss aber sehen, wie vergleichbar das ist. Ich sehe das jedenfalls als eine große Chance, neue Wege zu gehen, was Personalstrukturen oder was Tenure-Track-Optionen angeht. Es wäre schade, wenn jetzt mit diesen zusätzlichen Mitteln die Krankenhaussorgen, die die Charité vielleicht hat, gelindert werden müssten. Das andere, was ich auch schade finden würde, wäre die Förderung der Forschung nach dem Gießkannenprinzip. Jeder bekommt so ein bisschen, ich glaube, das ist nicht wettbewerbsfördernd. Ich würde es befürworten, wenn wirklich Spitzenforschung gefördert wird und dort Tenure-Track-Optionen geschaffen würden. Diese müssten auch nicht groß ausgestattet werden, wenn wirklich Optionen bestehen, mit guten Leistungen auch neue Gelder einwerben zu können. Eine Möglichkeit wäre, neue Stellen zu schaffen, dies ist sicherlich wichtig. Aber ein Teil des Geldes müsste auch dafür verwendet werden, dass sich Leute drauf bewerben können, die von der Charité, MDC oder extern evaluiert werden, die gute Ideen haben und Forschung machen können. Das müssen nicht immer Drittmittel sein, damit leistungsorientiert gefördert werden kann. Das können Budgets sein, die man flexibel für so etwas bereitstellt, und ich glaube, da sind noch einige Möglichkeiten offen.

Das geht dann ein bisschen in Ihre Frage über, wie kann man bestehende Strukturen bewegen, um dies zu erreichen. Ein Punkt ist, die Vielseitigkeit der Drittmittelförderung zu erhöhen. Vielseitigkeit bedeutet, die Vielseitigkeit der Forschung zu fördern, aber auch die der Drittmittelmöglichkeiten. Das Howard-Hughes-Programm in Amerika ist eher Personalförderung, für Leute, die sich gut publiziert haben, denen man auch zutraut, risikoreiche Projekte zu fördern, dass man

für diese so etwas bereitstellt. Und so etwas gibt es zum Teil auch bei projektorientierter Förderung, die mehr so das Bread-and Butter-Prinzip verfolgt, damit man wirklich eine breite Palette von Förderungsmöglichkeiten anbietet, sodass auch vielseitige Forschung betrieben werden kann.

Ich finde, Personalförderung ist durchaus berechtigt, auch wenn es sehr viel Kritik daran gibt, aber gerade für Höchstleistungen, die man solchen Leuten zutraut, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, muss es auch Förderungstöpfe geben. Wie gesagt, es müssen nicht immer nur Drittmittel sein, um Anreize zu schaffen. Ich fände es durchaus sinnvoll, wenn feste Budgets oder Teile davon im Bewerbungsverfahren für Leute aus der Institution bereitgestellt werden könnten. Es muss immer ein Status Quo da sein, dass man nicht auf einmal vor der Tür steht, aber es müssen nicht diese riesigen Gruppen sein, die zum Teil sehr unflexibel sind. Natürlich kann das jeder machen, aber nur dann, wenn er selbst in der Lage ist, das Geld dafür einzuwerben; das ist mein Standpunkt dazu.

**Vorsitzende:**

Ganz herzlichen Dank, auch im Namen aller Kolleginnen und Kollegen. Ich glaube, Sie haben an Hand der Fragen gesehen, dass Sie wirklich nicht vergebens gekommen sind, sondern Ihre Ausführungen auf großes Interesse gestoßen sind. Sie können auch davon ausgehen, dass in der sehr ausführlichen Auswertung, die wir verabredet haben, in Verbindung mit der Beratung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz Ihre Beiträge ausführlich gewürdigt werden. Damit noch mal ganz herzlichen Dank an Sie alle. Verfolgen Sie gerne, wie wir weiter damit umgehen. Wir stehen Ihnen auch gerne zur Verfügung, wenn Sie noch nachträgliche Informationen über den Fortgang der Dinge haben wollen.

Ich beende damit den öffentlichen Teil der Ausschusssitzung.

Ende der Sitzung 11.43 Uhr

Ulla Burchardt, MdB

**Vorsitzende**

Bearbeiter/in:

Friedhelm Kappenstein

Aline Schulz-Maneke