

**Stellungnahme der Bundesregierung zum
Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013**

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) liefert einmal pro Legislaturperiode fundierte Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Qualifikations- und Karrierewegen sowie beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter in Deutschland. Der BuWiN 2013 wurde am 18. April 2013 veröffentlicht. Erstmals wurde der Bericht als unabhängiger wissenschaftlicher Bericht durch ein wissenschaftliches Konsortium erstellt, das sich aus dem Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF), dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) sowie dem Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) zusammensetzt. Die Entstehung des Berichts wurde durch einen Wissenschaftlichen Beirat intensiv unterstützt. Der Bitte des Deutschen Bundestages vom 18.07.2009 folgend liegt ein inhaltlicher Schwerpunkt des BuWiN 2013 auf der Post-doc-Phase.

Ziel war und wird künftig sein, den Bericht weitgehend anschlussfähig zu gestalten an zentrale Berichtswerke zu Bildung und Wissenschaft, insbesondere den Nationalen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“¹

Zentrale Herausforderungen und Lösungsansätze aus Sicht der Bundesregierung

1. **Der wissenschaftliche Nachwuchs braucht planbare, verlässliche und transparente Karrierewege.** Die Bundesregierung fordert die Hochschulrektorenkonferenz auf, einen Orientierungsrahmen zu entwickeln, der mit Blick auf eine funktionsdifferenzierte Personalstruktur Eckdaten für Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege setzt und gleichwohl Spielraum für die Vielfalt der hochschulspezifischen Ansätze lässt. Sie fordert die Länder auf, für eine angemessene Grundausrüstung zu sorgen und zu überprüfen, inwieweit das Verhältnis befristeter und unbefristeter Stellen an den Hochschulen verändert werden muss und Tenure Track-Modelle weiter ausgebaut werden sollten.
2. **Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen dauerhafte Strukturen für Personalberatung und Personalentwicklung an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen schaffen.** Dies ist genuine strategische Aufgabe der Leitungen dieser Einrichtungen.
3. **Die Handhabung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes muss verbessert werden.** Vertragslaufzeiten sollten sich in der Qualifikationsphase an dem für eine wissenschaftliche Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei Befristungen wegen

¹ Vgl. Bildung in Deutschland 2012, Hrsg. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bielefeld 2012

Drittmittelfinanzierung am Zeitraum der Mittelbewilligung. Die Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals sind aufgefordert, ihre Personalverantwortung verantwortungsvoller wahrzunehmen. Wir werden die Entwicklung nicht nur weiter beobachten, sondern auch überprüfen, ob die von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergriffenen Maßnahmen Wirkung entfalten.

4. **In der Post-doc-Phase ist mehr Mobilität und größere Durchlässigkeit zwischen dem Arbeitgeber Wissenschaft und anderen Beschäftigungsfeldern erforderlich.** Berufe außerhalb der Wissenschaft müssen auch für Post-docs zur attraktiven Selbstverständlichkeit werden. Notwendig ist ein Mentalitätswechsel bei Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Arbeitgebern außerhalb des Wissenschaftssystems: Eine Karriere außerhalb der Wissenschaft ist keine Karriere zweiter Klasse. Das gilt gerade in einer Zeit, in der die Bedeutung wissenschaftlicher Erkenntnisse für Wirtschaft und Gesellschaft stetig zunimmt.
5. **Für weitere Maßnahmen und zielgerechte Steuerung müssen wir mehr über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wissen.** Daher wird die Bundesregierung – in Abstimmung mit den Ländern und den Hochschulen – zügig eine breit gefächerte und kohärente Datengewinnungs- und Forschungsstrategie entwickeln.

Die Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Wissensgesellschaft

Unter den Bedingungen des wissenschaftsgesellschaftlichen Wandels von Qualifikation, Arbeit, Beschäftigung und Wertschöpfung hat das Hochschul- und Wissenschaftssystem als Forschungs- und Ausbildungs-„Ort“ eine zentrale Bedeutung. Der hohe Innovations- und Wettbewerbsdruck infolge der Globalisierung zwingt dazu, die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowohl für Tätigkeiten innerhalb des akademischen Bereichs als auch für Beschäftigungsfelder in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat fortlaufend zu optimieren.

Weil der wissenschaftliche Nachwuchs an der Schnittstelle zwischen der Ausbildungs- und Forschungsfunktion des Hochschul- und Wissenschaftssystems steht, ist es eine zentrale Aufgabe dieses Systems, die bestmögliche Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten. Gleichzeitig trägt diese Personengruppe selbst ganz wesentlich zu den Ausbildungs- und Forschungsleistungen des Hochschul- und Wissenschaftssystems und damit zur Sicherung der Fachkräftebasis bei.

Bei der forschungsbasierten Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden zwei Phasen unterschieden: die Promotionsphase und die sogenannte Post-doc-Phase. Neben denjenigen, die eine Promotion erfolgreich absolvieren, danach aber – unmittelbar nach Abschluss der Promotion oder nach einigen Jahren als Post-doc – in eine Erwerbstätigkeit außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems wechseln, stehen diejenigen, die als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler in diesem System bleiben wollen.

Die politische und hochschulpolitische Aufmerksamkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat weitere Gründe: Der derzeit stattfindende Generationenwechsel im Lehrkörper der Hochschulen spielt dabei ebenso eine Rolle wie der steigende wissenschaftliche Personalbedarf einer zunehmend wissensbasierten Gesellschaft insgesamt. Darüber hinaus ist die Rekrutierung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor allem auch ein Feld des internationalen Wettbewerbs und Vergleichs. Die Attraktivität deutscher Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss sowohl im internationalen Vergleich als auch im Verhältnis zu Beschäftigungsfeldern außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems hohen Standards genügen.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Bundesregierung

Der Bundesregierung ist es ein zentrales Anliegen, für die Nachwuchsförderung Bedingungen zu schaffen, die dazu beitragen, dass sich die Potenziale junger Menschen optimal entfalten und gerade auch Hochqualifizierte ihre Chancen in Deutschland optimal wahrnehmen können. Die Personalstruktur an Hochschulen fällt nicht in die Zuständigkeit des Bundes, sondern in die Länderzuständigkeit. Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Möglichkeiten fördert die Bundesregierung den wissenschaftlichen Nachwuchs durch eine Reihe von Maßnahmen im Rahmen der Programm- und Projektförderung sowie in erheblichem Umfang indirekt durch die institutionelle Förderung sowohl der Wissenschafts- und Mittlerorganisationen als auch der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus leistet der Bund auch im Rahmen der Ressortforschung einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Der Bund fördert die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorrangig eingebettet in thematisch und zeitlich begrenzte Maßnahmen insbesondere im Rahmen der drei zentralen Bund-Länder-finanzierten Initiativen (Hochschulpakt, Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung und Innovation) nach Artikel 91b des Grundgesetzes. Insbesondere die Exzellenzinitiative und der Pakt für Forschung und Innovation befördern strukturelle Veränderungen an den

Hochschulen und eröffnen die Chance, neue Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen. Nach Artikel 91b Absatz 1 Nr. 2 des Grundgesetzes können Bund und Länder an Hochschulen bislang nur thematisch und zeitlich begrenzt „Vorhaben der Wissenschaft und Forschung“ in Fällen überregionaler Bedeutung gemeinsam fördern. Um die Hochschulen nachhaltig und dauerhaft zu stärken, hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur Änderung des Grundgesetzes vorgelegt, wonach die gemeinsame Förderung über thematisch und zeitlich begrenzte „Vorhaben“ an Hochschulen hinausgehen würde.

Eine ausschließlich bundesseitige Förderung erfolgt bezüglich des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) und hinsichtlich der Begabtenförderwerke, die ihrerseits zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Stipendien und andere Instrumente der personengebundenen Förderung beitragen.

Folgende Beispiele seien für die Förderung durch die Bundesregierung genannt:

- Mit Mitteln der Exzellenzinitiative wurden 4.200 Personen neu rekrutiert, davon zählen rund 90% zum wissenschaftlichen Nachwuchs.
- Bund und Länder haben das erfolgreiche Professorinnenprogramm verlängert. Erneut werden damit innerhalb von fünf Jahren rund 250 Stellen für Professorinnen geschaffen.
- Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist regelmäßiges Instrument der thematischen Projektförderung, so z.B. als einer von sechs Schwerpunkten des neuen Rahmenprogramms Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften oder die Förderung von Nachwuchsgruppen zu eHumanities.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen im Einzelnen

1. Promotionsphase

Laut BuWiN 2013 zählen zu den Stärken des Systems wissenschaftlicher Qualifizierung in Deutschland insbesondere in der Promotionsphase die Offenheit des Zugangs und die prinzipielle Unabhängigkeit der späteren Karrierechancen vom konkreten Qualifizierungsweg. Für einen erfolgreichen Abschluss ist es ohne Bedeutung, wie die Qualifizierungsphase während der Promotion finanziert, welche berufliche Tätigkeit ausgeübt wird oder wie lange die

Qualifizierungsphase dauert. Auch Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen sind zur Promotion an einer Universität berechtigt. Das System toleriert zudem Unterbrechungen sowie Wiedereinstieg und nimmt keine Altersbegrenzung vor. Entscheidend sind letztlich nur die Annahme der Dissertation an einer Hochschule mit Promotionsrecht und ein positives Votum der Gutachterinnen und Gutachter. Die Empfehlungen zentraler Stakeholder (Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)) betonen die zunehmende Bedeutung von Verfahren und Instrumenten, die dazu beitragen sollen, in allen Promotionskontexten Qualitätsstandards insbesondere hinsichtlich der Zulassung zur Promotion, der Betreuung und der Begutachtung und nicht zuletzt der Registrierung von Promovierenden zu verstärken.

Insgesamt zeigen im Bericht dargestellte empirische Befunde, dass die Vielfalt der Promotionskontexte in hohem Maße dazu beiträgt, den spezifischen Lebenslagen der Promovenden Rechnung zu tragen. Damit wird nicht nur eine langjährige Position des BMBF bestätigt, sondern auch die Bundesregierung in der Auffassung, dass mit Blick auf die unterschiedlichen Lebenslagen der Promovierenden die Vielfalt der Wege zur Promotion auch zukünftig gewahrt bleiben sollte – bei gleichzeitig verstärkten Bemühungen aller Akteure, in allen Promotionskontexten Qualitätsstandards verstärkt Geltung zu verschaffen.

Die grundsätzliche Vielfalt des Promotionsgeschehens spiegelt sich in einem differenzierten Fördersystem des Bundes, der Länder sowie der Förderorganisationen und Forschungseinrichtungen wider. Hier seien beispielhaft die Förderung von Graduiertenkollegs durch die DFG, die Förderung von Graduiertenschulen in der ersten Förderlinie der Exzellenzinitiative sowie die Einrichtung strukturierter Promotionsprogramme mit Mitteln des Paktes für Forschung und Innovation in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu nennen. Diese Maßnahmen haben maßgeblich zu einer strukturellen Verbesserung der Promotionsbedingungen beigetragen.

Die DFG unterstützt die wissenschaftliche Entwicklung junger Forscherinnen und Forscher auf allen Qualifikationsstufen durch individuelle Förderung und innerhalb ihrer Programme über Stellen, Stipendien und begleitende Qualifikationsangebote. Sie verfolgt ein umfassendes Konzept zur Nachwuchsförderung von der Promotion bis zur Professur.

Gleichzeitig hat die Bundesregierung die Begabtenförderung im Hochschulbereich kontinuierlich ausgebaut und damit neben dem Ausbau der strukturierten Promotion auch

Individualpromovierende gestärkt. Die Zahl der geförderten Promovierenden im Rahmen der Begabtenförderung stieg von 2.989 (2005) auf 4.038 (2010) um 35% an.

Der BuWiN 2013 belegt, dass die Situation der Promovierten im Anschluss an ihre Promotion insgesamt positiv ist – im Wissenschaftssystem und außerhalb: Der überwiegenden Mehrheit der Promovierten gelingt nach der Promotion ein zügiger Berufseinstieg. Im Alter von 35 bis 45 Jahren sind Promovierte in allen Fachgruppen nahezu vollständig erwerbstätig. Zudem erzielen sie ein überdurchschnittliches Einkommen. Im Bericht wird dies als Beleg für die Anerkennung der Promotion auf dem Arbeitsmarkt und die Attraktivität dieses Abschlusses für die berufliche Karriere interpretiert.

Getrübt wird dieses Bild durch den überdurchschnittlichen Anteil befristeter Arbeitsverträge: Über ein Fünftel der Promovierten ist in der Altersgruppe zwischen 35 und 45 befristet beschäftigt. Das ist mehr als doppelt so häufig wie bei Nicht-Promovierten derselben Altersgruppe.

Die Bundesregierung schließt sich ausdrücklich der Einschätzung der Autoren des BuWiN 2013 an und begrüßt ebenfalls nachdrücklich, dass durch die Qualifikation in Form der Promotion gleichsam ein wissenschaftlicher Erkenntnistransfer in weite Berufsfelder der Gesellschaft stattfindet. Bei den Promovierten handelt es sich aus Sicht der Bundesregierung offensichtlich um eine in hohem Maße gesellschaftlich nachgefragte Gruppe mit spezifischen Qualifikationen. Vorausgesetzt ist bei dieser Beurteilung die selbstverständliche Prämisse, dass jede Promotion eine eigenständige Forschungsleistung darstellen muss, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt.

2. Post-doc-Phase und Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Post-doc-Förderung

Der BuWiN 2013 legt dar, dass Deutschland über ein ausdifferenziertes Qualifizierungssystem verfügt, das mit einer Vielzahl institutioneller Formen und Fördermöglichkeiten mit jeweils spezifischen Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs Rechnung trägt. Neben der oben dargestellten Promotionsphase gilt dies ebenso für die Post-doc-Phase.

Beispielhaft seien dafür die Förderangebote der DFG genannt, die der Bund gemeinsam mit den Ländern institutionell fördert. Sie unterstützt die wissenschaftliche Qualifikation Promovierter z.B. über Nachwuchsgruppen, Forschungsstipendien, Heisenberg-Stipendien und Heisenberg-

Professuren sowie im Rahmen von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs. Daneben finanziert die DFG in erheblichem Umfang „Eigene Stellen“ im Rahmen der Sachbeihilfe.

Vergleichbarkeit und Transparenz

In den letzten Jahren haben sich neben der Habilitation zunehmend alternative Qualifizierungs- und Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler etabliert. Dazu gehört die Juniorprofessur ebenso wie die Leitung unabhängiger Nachwuchsgruppen. Auch Tenure Track-Angebote gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Zahl der Habilitationen nimmt hingegen ab. Diese Entwicklung wurde auch angestoßen durch die Exzellenzinitiative sowie den Pakt für Forschung und Innovation und hat zu einer früheren Eigenständigkeit und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses beigetragen. Die Ergänzung des herkömmlichen Qualifizierungsweges zur Professur durch weitere gleichberechtigte Qualifizierungspfade hat durch den Autonomiezuwachs der Hochschulen rasch Gestalt annehmen können und hat in der Folge Profilbildung und Diversität der Hochschullandschaft vorangebracht. Diese Entwicklung begrüßt die Bundesregierung ausdrücklich.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass sich die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen in Deutschland inzwischen zum Teil erheblich unterscheiden und für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler – insbesondere auch aus dem Ausland – an Transparenz verloren haben. Um die entstandene Vielfalt der Möglichkeiten zu erhalten und gleichzeitig Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege zu verbessern, sollten die Hochschulen in einen Austausch über die entstandenen und potentiell zu entwickelnden Qualifikations- und Karrierewege eintreten. Mit Blick auf das gesamte System sollte diskutiert werden, wie in einem definierten Rahmen sowohl die Vielfalt der hochschulspezifischen Ansätze als auch die notwendige Transparenz und Planungssicherheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gewährleistet werden können. Die Verständigung auf zentrale Eckpunkte – zum Beispiel durch einen Orientierungsrahmen – wäre aus Sicht des Bundes hierfür ein geeignetes Instrument. Die Bundesregierung begrüßt die hierzu aufgenommenen Arbeiten der HRK und des Wissenschaftsrates und geht davon aus, dass eine zeitnahe Verständigung unter Einbeziehung der beteiligten Akteure erfolgt.

Personalstruktur an Universitäten

Im Zeitverlauf der Jahre 2000 bis 2010 ist laut BuWiN 2013 der Bestand an wissenschaftlichem Personal um 46% gewachsen (160.940 auf 235.734 Personen). Dabei ist der Anteil der Professorinnen und Professoren von 12% im Jahr 2000 auf 9% in 2010 gesunken. Einen anteiligen

Zuwachs verzeichnete das nebenberufliche Personal (von 21% (2000) auf 25% (2010)) und einen relativ gleichbleibenden Anteil das hauptberufliche wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur (67% (2000) beziehungsweise 66% (2010)). Mit einem Anteil von knapp einem Zehntel am Gesamtbestand des wissenschaftlichen Personals an Universitäten ist der Anteil der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren am wissenschaftlichen Personal an Universitäten auch weiterhin gering – vor allem im internationalen Vergleich.

Untersucht man die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis an Universitäten, die mit 86% die größte Beschäftigtengruppe innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur ausmacht, wird deutlich, dass zwischen 2000 und 2010 der Anteil der Befristung von 79% auf 90%, der Teilzeitbeschäftigung von 38% auf 45% und die Drittmittelfinanzierung von 36% auf 43% angestiegen sind.

Aus Sicht der Bundesregierung verdeutlichen diese Zahlen, dass die Karriereperspektiven der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach wie vor sehr unsicher sind: Im Anschluss an die – in der Regel durch befristete Beschäftigung geprägte – Post-doc-Phase gibt es außer der Professur kaum dauerhafte Stellen für selbstständig forschende und lehrende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Darüber hinaus gibt es im Verhältnis zur Zahl der befristet Beschäftigten in der Post-doc-Phase nur verhältnismäßig wenige Professuren, auf die sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bewerben können. Noch immer ist ein Wechsel in Bereiche außerhalb der Academia insbesondere in späten Stadien der wissenschaftlichen Karriere, aber auch umgekehrt von erfahrenen und hochqualifizierten Fachleuten in das Wissenschaftssystem offenbar häufig mit großen Schwierigkeiten verbunden. Aus Sicht der Bundesregierung sollte es allen beteiligten Akteuren ein zentrales Anliegen sein, hier erheblich mehr sektorale Mobilität zu schaffen, denn die Kompetenz der Hochqualifizierten ist ein wertvolles Gut, das diese Gesellschaft dringend braucht – innerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aber auch außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs im engeren Sinne.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind funktional gesehen sehr komplexe Organisationen, was sich in ihrer üblichen Personalstruktur nicht abbildet. Überlegungen zur funktionalen Differenzierung der Aufgabenbereiche von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Verbindung mit einer Differenzierung der Personalstruktur könnten sinnvoll miteinander verbunden werden. Vorstellbar ist aus Sicht der Bundesregierung, dass sich hier durch eine stärker arbeitsteilige Struktur Abläufe professionalisieren ließen (z.B. im

Bereich der Lehre, des Forschungsmanagements, der Betreuung von Studierenden und der Personalentwicklung und -beratung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern) – zum Nutzen der Organisation selbst, aber auch zum Zweck der Erweiterung der Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Der hohe Anteil befristeter Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist Gegenstand vielfältiger Diskussionen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stellt dabei den rechtlichen Rahmen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Verfügung. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers werden mit ihm leicht handhabbare und rechtssichere Möglichkeiten zur Befristung des wissenschaftlichen Personals in der Qualifizierungsphase und im Zusammenhang mit der Beschäftigung in (klassischen) Drittmittelprojekten bereitgestellt. Das WissZeitVG ist dem gegenüber kein Gesetz, mit dem auf die Gestaltung der Personalstruktur und der Karrierepfade im Wissenschaftsbereich oder auf die Ausprägung und Wahrnehmung der Personalverantwortung, einschließlich der Aufgabe der Personalentwicklung, eingewirkt werden kann oder soll.

Die Evaluation des WissZeitVG hatte Anfang 2011 ergeben, dass sich die gesetzlichen Befristungsregelungen grundsätzlich bewährt haben. Die Evaluation hatte aber auch deutlich gemacht, wie wichtig es ist, dem wissenschaftlichen Nachwuchs planbare und verlässliche Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem zu eröffnen. Auch wenn bezüglich der Handhabung des Gesetzes einzelne Defizite festgestellt wurden, besteht aus Sicht der Bundesregierung derzeit kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf, denn der Bundesgesetzgeber stößt hier mit seinen Handlungsmöglichkeiten an Grenzen. Vielmehr geht es um die Wahrnehmung einer optimierten Personalverantwortung seitens der Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals, insbesondere darum, die Gesetzesregelungen in verantwortungsvoller Weise anzuwenden und auszuschöpfen. Vertragslaufzeiten sollten sich beispielsweise in der Qualifikationsphase an dem für eine wissenschaftliche Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung am Zeitraum der Mittelbewilligung.

Das BMBF hat deshalb im Anschluss an die Evaluation des WissZeitVG in der Allianz der Wissenschaftsorganisationen (Forschungs- und Mittlerorganisationen, Wissenschaftsrat, HRK) einen Diskussionsprozess initiiert und klar seine Erwartungen an die wissenschaftlichen Arbeitgeber formuliert. Dies hat Ende 2011 zu einer Positionierung der Allianz geführt. Die Allianz bekennt sich darin zu ihrer Verantwortung für die Nachwuchsförderung auch im Sinne

von besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege und spricht sich für die Weiterentwicklung eines verantwortungsbewussten Personalmanagements sowie für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Befristungsregelungen aus. In der HRK und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind bereits Empfehlungen für diesen Bereich erarbeitet worden, die jetzt umgesetzt und öffentlich nachvollziehbar dokumentiert werden müssen. Hinzu kommt, dass bereits etliche Universitäten – z. T. auch mit Mitteln der Exzellenzinitiative – Personalentwicklungskonzepte zentral in ihren Einrichtungen umgesetzt haben. Insgesamt ist damit ein Prozess in Gang gekommen, der noch nicht abgeschlossen ist, aber in die richtige Richtung geht. Die Bundesregierung wird die Entwicklung nicht nur weiter beobachten, sondern auch überprüfen, ob die von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergriffenen Maßnahmen Wirkung entfalten.

Um eine kontinuierliche Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen, ist die Phase der Qualifizierung im Wissenschaftssystem nicht auf Dauer, sondern auf Zeit angelegt. Dass es im Anschluss an die – regelmäßig befristete – Post-doc-Phase kaum dauerhafte Positionen gibt, ist in der Personalstruktur der Hochschulen begründet. Um hier Veränderungen herbeizuführen, sind die Hochschulen gemeinsam mit den Ländern aufgefordert, ihre Bemühungen zur Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit der Attraktivität des Berufs Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler zu intensivieren. Neben den oben angesprochenen Maßnahmen sollten sie das Verhältnis befristeter und unbefristeter Stellen an den Hochschulen überdenken und Tenure Track-Modelle, die eine frühzeitige Planbarkeit der Karriere ermöglichen, ausbauen. Außerdem sollten die Hochschulen systematisch Personalentwicklungsinstrumente für den wissenschaftlichen Nachwuchs etablieren. Die Karriereplanung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler muss verstärkt als Aufgabe der Hochschule insgesamt wahrgenommen werden und damit als eine zentrale strategische Aufgabe der Hochschulleitungen. Dies sollten auch die Länder als die für die Hochschulen Verantwortlichen verstärkt einfordern.

Insgesamt erreicht laut Schätzungen im Bericht nur etwa ein Drittel derjenigen, die nach der Promotion prinzipiell die Qualifikation für eine Professur erworben haben, später eine universitäre Professur oder eine entsprechende Position in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Daher sind verstärkt Anstrengungen notwendig, um in der späten Post-doc-Phase einen strukturierten Ausstieg und damit eine planbare Karriereperspektive auch in Bereiche außerhalb der Wissenschaft zu ermöglichen.

Die Personalstruktur an Hochschulen fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des Bundes. Gleichwohl ist die Bundesregierung bereit, Reformbemühungen in diesem Bereich im Rahmen ihrer begrenzten Möglichkeiten zu unterstützen.

3. Chancengerechtigkeit

Zwischen 2000 und 2010 sind die Frauenanteile in allen untersuchten Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere gestiegen. Das betrifft Promotionen (39,6 auf 44,1%), Habilitationen (23,0 auf 24,9%), wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten (35 auf 40%), Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (29 auf 37,4%), Universitätsprofessorinnen und -professoren (13,3 auf 18,1%) sowie Hochschulleitungen (15,5 auf 20,3%). Positiv hervorzuheben ist der Gleichstellungsfortschritt bei den Juniorprofessuren. Das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern lag 2010 bei 37 zu 63% und übertrifft damit den Frauenanteil bei den Habilitationen (25%) deutlich.

Dies verdeutlicht erkennbare Fortschritte im Hinblick auf die Positionierung von Frauen im Wissenschaftssystem. Gleichzeitig sind neben den positiven Entwicklungen jedoch immer noch deutliche Geschlechterdifferenzen im wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karriereverlauf zu erkennen. Auch weiterhin sinkt mit zunehmender Qualifikationsstufe der Frauenanteil. Während der Frauenanteil an den Promotionen 2010 44% beträgt, liegt er bei den Habilitationen nur bei 25%. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten sind 40% weiblich. Lediglich 28% der Neuberufungen (einschließlich Juniorprofessur) an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen entfallen auf Frauen. In der Professorenschaft sind Frauen nur mit 19% vertreten. Damit liegen die Anteile durchgängig bei allen Positionen im gesamten Beobachtungszeitraum unter der 50%-Marke und bleiben damit hinter den Werten von Hochschulzugang, Studium und Studienabschluss zurück.

Es wird deutlich, dass es sich bei der Habilitation und der Phase nach der Promotion um die entscheidenden Barrieren im Qualifizierungsverlauf von Frauen handelt. Diejenigen Wissenschaftlerinnen jedoch, die erfolgreich die Post-doc-Phase absolviert haben, sind im Übergang zur Professur genauso erfolgreich wie Männer.

Der Bericht spricht außerdem eine zwiespältige Rendite der Promotion bei Frauen an. Demnach sind diese nach der Promotion hinsichtlich zahlreicher Beschäftigungsbedingungen wie Vertragsdauer, Vertragsumfang, Gehalt, Berufszufriedenheit und die Wahrnehmung von Leitungspositionen in einer ungünstigeren Position als Männer.

Die Bundesregierung hat das Ziel, faire Einkommensperspektiven für Frauen und Männer im Lebensverlauf zu schaffen und insbesondere die Erwerbstätigkeit von Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ über die ganze Erwerbsbiografie hinweg und auch für hochqualifizierte Frauen zu stärken. Zur Verbesserung der Situation von Frauen im Wissenschaftssystem existiert ein umfangreiches Maßnahmenpaket der Bundesregierung, der Förderorganisationen und der Forschungseinrichtungen. Hierzu gehört beispielsweise das Anfang 2013 von Bund und Ländern verlängerte Professorinnenprogramm, dessen Ziel es ist, den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern. Neben der quantitativen Verbesserung der Frauenanteile im Hochschulbereich setzt das Programm durch die Begutachtung von Gleichstellungskonzepten auch auf eine qualitative Verbesserung von Strukturen für mehr Chancengerechtigkeit. Darüber hinaus ist die Verbesserung der Chancengleichheit ein zentrales Ziel in den großen Initiativen des BMBF (Exzellenzinitiative, Hochschulpakt 2020 und Pakt für Forschung und Innovation).

In den Förderbestimmungen für die Begabtenförderwerke hat das BMBF mit dem Programm „Zeit gegen Geld“ bei der Familienförderung Wahlmöglichkeiten eingeräumt, mit denen für Hochbegabte im Hochschulbereich Familie und Karriere besser vereinbar sein sollen. Studierende wie promovierende Eltern erhalten – anstelle der Verlängerung des Förderzeitraums wegen Kinderbetreuung – die Möglichkeit, vorzeitig auf Stipendienmittel zurückzugreifen und diese ganz oder teilweise für die Kinderbetreuung einzusetzen, damit sie insbesondere in der Examensphase, in Auslandsphasen oder bei Praktika kurzfristig zusätzliche Betreuungsmaßnahmen finanzieren können. Auch im Rahmen der DFG-Forschungsstipendien besteht die Möglichkeit, anstatt der Verlängerung des Stipendiums um 12 Monate Kinderbetreuungskosten zu beantragen. Diese Umwandlung von Monatsgrundbeträgen in Kinderbetreuungskosten kann flexibel gehandhabt werden (z.B. Verlängerung um fünf Monate und ein Kinderbetreuungszuschuss für sieben Monate).

Im Pakt für Forschung und Innovation wurde Chancengleichheit bei der Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs und in Leitungspositionen von Beginn an eingefordert. Die außeruniversitären Forschungsorganisationen haben eine Vielzahl von Initiativen gestartet, von der Kinderbetreuung über Mentoring-Programme bis zur gezielten Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Im Jahr 2013 werden die Pakt-Organisationen entsprechend der Forderung von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) Zielquoten nach einrichtungsspezifischen Kaskadenmodellen festlegen.

Zum Abbau der Geschlechterdifferenzen sind auch künftig verstärkte Anstrengungen notwendig.

4. Internationalisierung

Die Anstrengungen der Bundesregierung, die internationale Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland nachhaltig zu stärken, werden durch den Bericht positiv gewürdigt. Die Bundesregierung bedient sich dabei einer breiten Palette von Förderprogrammen der Mittler- und Wissenschaftsorganisationen. Insbesondere der Deutsche Akademische Austauschdienst und die Alexander von Humboldt-Stiftung bieten eine Vielzahl unterschiedlicher Stipendien-, Preisträger- und weiterer Förderprogramme. Mit Hilfe dieser Programme werden die Hochschulen und Forschungseinrichtungen dabei unterstützt, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu internationalisieren: Die internationale Mobilität von deutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird gefördert sowie Qualifizierung und Aufenthalt sehr guter ausländischer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland ermöglicht.

Beispielhaft für die Bemühungen der Bundesregierung wird im Bericht auf die Steigerung des Budgets des DAAD verwiesen, das von 218,8 Millionen Euro im Jahr 2000 auf 383,6 Millionen um 75% Euro im Jahr 2011 erhöht werden konnte. Der Etat des DAAD wird überwiegend aus Mitteln verschiedener Ressorts des Bundes finanziert. Auch die Exzellenzinitiative und der Pakt für Forschung und Innovation sind Instrumente der Internationalisierung des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems, da sie die Attraktivität sowohl der deutschen Universitäten als auch der außeruniversitären Forschung insgesamt für Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland gesteigert und zahlreiche zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten geschaffen haben. Der wissenschaftliche Nachwuchs profitiert von den dadurch verbesserten Rahmenbedingungen nachdrücklich.

Einen ähnlichen Effekt haben europäische Instrumente der Forschungsförderung wie Marie-Curie-Maßnahmen für promovierte Nachwuchsforschende und die Fördermöglichkeiten des Europäischen Forschungsrats (European Research Council) für exzellente Einzelforschende ab zwei Jahren nach der Promotion. Durch diese Maßnahmen können sich sowohl die Forschenden als auch deutsche Einrichtungen einem europäischen und internationalen Wettbewerb stellen.

Der Bericht verzeichnet eine positive Bilanz der Internationalisierungsbemühungen, zu der die Aktivitäten der Bundesregierung maßgeblich beigetragen haben. So konnte beispielsweise der

Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an den Promotionen von 7,5% im Jahr 2000 auf 14,9% im Jahr 2010 gesteigert werden. Ihr Anteil an den Habilitationen und am wissenschaftlichen Personal ist zwar nur geringfügig angestiegen, aber auch hier ist eine steigende Tendenz zu beobachten.

Der Bericht bestätigt die nachhaltige Wirkung der politischen Unterstützung Deutschlands für die europäischen Rahmenprogramme für Forschung und Innovation (7. Forschungsrahmenprogramm, Horizont 2020) und neue Instrumente wie den Europäischen Forschungsrat. Die Daten des BuWiN 2013 belegen, dass bereits fünf Jahre nach seinem Start der Europäische Forschungsrat mit 269 in Deutschland geförderten Nachwuchswissenschaftlern jedweder Nationalität (Starting Grants) im hiesigen Wissenschaftsstandort fest etabliert ist.

Die Marke „Research in Germany – Land of Ideas“ ist das internationale „Aushängeschild“ für die Gewinnung internationaler Wissenschaftler. Vier deutsche Forschungs- und Förderorganisationen (AvH, DAAD, DFG, Fraunhofer-Gesellschaft) werden seit 2010 als Verbund Forschungsmarketing vom BMBF gefördert, um Maßnahmen zu entwickeln, die für ihre jeweiligen internationalen Zielgruppen den Zugang zu Informationen zum deutschen Wissenschaftssystem erleichtern, z. B. durch Karrieremessen im Ausland sowie durch Bereitstellung von Informationsbroschüren und -paketen. Die Nachfrage wächst stetig: Das Internet-Portal „www.research-in-germany.de“ konnte 2012 erstmals über 1 Million Besuche verzeichnen.

Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Deutschlands auch zukünftig sicherzustellen und die internationale Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses bestmöglich zu fördern, wird die Bundesregierung ihre Aktivitäten in diesem Bereich intensiv fortsetzen.

5. Daten- und Forschungsbedarf

Der BuWiN 2013 vermerkt positiv, dass seit Erscheinen des ersten BuWiN im Jahr 2008 durch das BMBF sowohl Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs als auch Datengewinnung partiell erfolgreich initiiert werden konnten:

- Zum Abbau der Forschungsdefizite veröffentlichte das BMBF Mitte 2012 die Förderbekanntmachung „Forschung zu Karrierebedingungen und Karriereentwicklungen des Wissenschaftlichen Nachwuchses“. Dabei sollen insbesondere

die Bedingungen, Verläufe und Renditen akademischer Qualifizierungswege des wissenschaftlichen Nachwuchses in den verschiedenen Stadien des Qualifizierungsprozesses empirisch genauer untersucht werden.

- Das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) wurde durch das BMBF mit einer Machbarkeitsstudie zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und unterschiedlichen Modellen der Doktorandenerfassung beauftragt, die nach ihrer Veröffentlichung breit diskutiert wurde. Dadurch und durch die §7-Erhebung des Statistischen Bundesamtes zu den Promovierenden in Deutschland wurde ein Grundstein gelegt für gemeinsame Überlegungen aller beteiligter Akteure, die in eine Datengewinnungsstrategie für die Promotionsphase münden sollen.

Nach wie vor existieren jedoch große Daten- und Forschungsdefizite im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs. Auf das ausführliche Kapitel im Bericht sei an dieser Stelle verwiesen. Gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Situation Promovierender und Post-docs setzen voraus, dass hinsichtlich dieser Zielgruppe regelmäßig valide (möglichst amtliche) Daten erhoben werden und hinreichend Forschung erfolgt. Dies ist derzeit noch nicht in ausreichendem Maße der Fall. Auch Qualifikations- und Karriereverläufe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind noch weitgehend unerforscht.

Das wissenschaftliche Konsortium des Berichts fordert daher in Vorbereitung des dritten Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs eine breit gefächerte und anspruchsvolle Datengewinnungsstrategie, partiell eine Weiterentwicklung der amtlichen Statistik sowie eine strategisch ausgerichtete Intensivierung der empirischen Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Die Bundesregierung unterstützt dieses Anliegen nachdrücklich. Sie wird ihre Bemühungen in den Bereichen Datengewinnung und Forschungsförderung hinsichtlich des wissenschaftlichen Nachwuchses zielgerichtet fortsetzen und setzt hierbei auf die enge Zusammenarbeit mit den Ländern, den Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Die Bundesregierung begrüßt, dass der 2013 veröffentlichte Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs unter großer Zustimmung aus der Wissenschaft, dem Bereich der Förderorganisationen, des Wissenschaftsrats, der HRK und der Länder zu einem unabhängigen wissenschaftlichen Bericht unter der Leitung eines wissenschaftlichen Konsortiums sowie dazugehörig einer differenzierten Beratungsstruktur umstrukturiert wurde. Diese

Veränderungen haben zu einer deutlichen Professionalisierung der Berichterstattung beigetragen. Ein wissenschaftlich fundiertes Monitoring, das künftig indikatorenbasiert erfolgen wird und mit einer zentralen Datengewinnungs- und Forschungsstrategie verbunden werden soll, ist eine wesentliche Voraussetzung für empirisch fundierte Steuerung der politischen Administration.