



Die
Bundesregierung

Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017

Prämisse

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) liefert einmal pro Legislaturperiode empirisch fundierte Daten und aktuelle Forschungsbefunde zum Bestand, zu Qualifikations- und Karrierewegen sowie zu den beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter in Deutschland. Der BuWiN 2017 wurde am 16. Februar 2017 veröffentlicht. Er wurde von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium unter der Leitung des Instituts für Innovation und Technik, Berlin, erstellt. Dem Konsortium gehörten auch Vertreterinnen und Vertreter des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung, des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, des International Centre for Higher Education Research Kassel sowie des Statistischen Bundesamtes an. Die Entstehung des Berichts wurde durch einen Wissenschaftlichen Beirat intensiv unterstützt.

Unter den Bedingungen der Wissensgesellschaft und des damit verbundenen Wandels von Qualifikation, Arbeit, Beschäftigung und Wertschöpfung hat das wachsende Hochschul- und Wissenschaftssystem mit seinen Leistungsdimensionen Forschung, Lehre, wissenschaftliche Weiterbildung, Transfer und Forschungsinfrastrukturen eine zentrale Bedeutung für die Bundesrepublik Deutschland. Um sicherzustellen, dass es seine Funktionen in diesen Leistungsdimensionen auch langfristig erfüllen kann, besteht eine seiner wichtigsten Aufgaben in der kontinuierlichen Qualifizierung von wissenschaftlich ausgebildeten Fachkräften sowie v. a. auch von wissenschaftlichem Nachwuchs. Dabei tragen Personen in einer Qualifizierungsphase bereits selbst wesentlich zur Aufgabenerfüllung in den verschiedenen Leistungsdimensionen bei.

Der hohe Innovations- und Wettbewerbsdruck infolge der Globalisierung zwingt das Hochschul- und Wissenschaftssystem dazu, den wissenschaftlichen Nachwuchs einerseits für Tätigkeiten innerhalb des akademischen Bereichs zu qualifizieren. Andererseits müssen die Karrierewege so gestaltet werden, dass sie sowohl Übergänge in Beschäftigungsfelder in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat offen halten als auch international anschlussfähig sind. Hauptträger der Nachwuchsqualifizierung und -förderung in Deutschland sind die Hochschulen sowie die Einrichtungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (FhG), Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (HGF), Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG) und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL). Zu den mit der Nachwuchsqualifizierung und -förderung betrauten Einrichtungen zählen zudem die Ressortforschungseinrichtungen von Bund und Ländern, wissenschaftliche Bibliotheken und wissenschaftliche Museen, die Akademien und sonstige öffentlich geförderte Organisationen ohne Erwerbszweck für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung.

Wesentliche Befunde des BuWiN 2017 und Stellungnahme der Bundesregierung

Der BuWiN schreibt das Monitoring zum wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich fort. Er belegt, dass das deutsche Wissenschaftssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus dem In- und Ausland hoch attraktiv ist. Er identifiziert aber auch Herausforderungen und Lösungsansätze, die von zentraler Bedeutung sind für die Nachwuchsgewinnung im Allgemeinen sowie für die Sicherung der Attraktivität einer akademischen Karriere in Deutschland im Besonderen. Für die Bewahrung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Hochschul- und außerhochschulischen Forschungssektors sind diese beiden Aspekte hoch relevant.

Im Folgenden nimmt die Bundesregierung den im BuWiN herausgearbeiteten Herausforderungen entsprechend Stellung zu

1. der Planbarkeit einer akademischen Karriere und den Beschäftigungsbedingungen,
2. der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sowie der Chancengerechtigkeit,
3. Aspekten von Internationalisierung und Mobilität sowie
4. den Rahmenbedingungen für die Qualitätssicherung während der wissenschaftlichen Qualifizierung, insbesondere der Promotion.

Damit werden auch wichtige Aspekte des Koalitionsvertrags für die 18. Legislaturperiode adressiert.

1. Planbarkeit einer akademischen Karriere und Beschäftigungsbedingungen

1.1 Befunde des BuWiN 2017

Als zentrale Herausforderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs identifiziert der BuWiN 2017, dass akademische Karrieren vielfach mit mangelnder Planbarkeit, unsicheren Perspektiven und problematischen Beschäftigungsbedingungen einhergehen. Dies betrifft weniger die Promotionsphase als vielmehr die Qualifizierungsphase nach der Promotion.

Die Zahl der in Deutschland Promovierenden sowie der abgeschlossenen Promotionen ist im internationalen Vergleich sehr hoch. Dem BuWiN zufolge ist die Entscheidung für eine Promotion jedoch nach wie vor vielversprechend, sowohl mit Blick auf die beruflichen Perspektiven als auch auf individuelle Renditen. Denn es gibt weiterhin eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung unter den Promovierten in und außerhalb der Wissenschaft: Im Jahr 2014 waren 93% der Promovierten bis 65 Jahre erwerbstätig, die Erwerbslosenquote lag bei 1,8%. Die Promotion führt über die Fächer hinweg überwiegend zu einem höheren Einkommen sowie zu einer höheren Beschäftigungsadäquanz und zu höherer beruflicher Zufriedenheit. Die Promotionsphase selbst geht in der Regel mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen einher. Die bereits 2013 thematisierte hohe Zahl an Kurzzeitverträgen wird auch im BuWiN 2017 aufgegriffen. Allerdings wurden seit 2011 keine belastbaren Erhebungen zu Vertragslaufzeiten mehr durchgeführt. Zudem basieren die wenigen vorhandenen Datenquellen nicht auf bundesweit repräsentativen Erhebungen. Die vorhandene Datenlage ist somit weder aktuell noch repräsentativ.

Auch die Qualifizierungsphase nach der Promotion ist durch hohe Befristungsanteile gekennzeichnet. 80% des 35- bis 44-jährigen hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals (ohne Professorinnen und Professoren) waren im Jahr 2014 befristet beschäftigt. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der FhG, HGF, MPG und WGL waren im Jahr 2013 73% der unter-45-jährigen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigt. Im BuWiN werden diese Daten mit dem Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten verglichen, der bei den erwerbstätigen Promovierten unter 45 Jahren im Jahr 2014 bei 31% lag. Zudem wird auf die vergleichsweise geringe Transparenz bei Berufungsverfahren und die im Karriereverlauf späte Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem hingewiesen.

Gleichzeitig berichtet der BuWiN von den zentralen Maßnahmen des Bundes und der Länder sowie der Wissenschaftseinrichtungen zur Verbesserung der Planbarkeit einer akademischen Karriere und der Beschäftigungsbedingungen. Deutlich wird, dass die Verantwortung für die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen bei den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen selbst liegt. Deshalb wird auch dargelegt, welche Maßnahmen diese bereits ergriffen haben, um die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Sie haben sich z. B. auf Grundsätze, Leitlinien und Standards verständigt. Zudem sind im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor mittlerweile flächendeckend Angebote der Personalentwicklung etabliert. An der überwiegenden Anzahl der Einrichtungen wurden die Mittel für Personalentwicklung in den vergangenen Jahren erhöht, und zwar insbesondere die Grundmittel. Die Nutzung der Angebote ist dem BuWiN zufolge gleichwohl noch ausbaufähig.

1.2 Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung bewertet die Analyse des BuWiN als insgesamt zutreffend. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Promotionsphase in der Regel verbunden ist, sind für das Wissenschaftssystem grundsätzlich funktional. Demgegenüber stellen sie in der Qualifizierungsphase nach der Promotion vielfach ein Problem dar. Denn befristete Beschäftigungsverhältnisse, zumal mit kurzen Vertragslaufzeiten, sind mit Angeboten anderer Arbeitgeber oftmals nicht konkurrenzfähig – weder mit Angeboten aus der Wirtschaft noch mit Angeboten von Wissenschaftseinrichtungen aus dem Ausland, die mit Tenure-Track-Professuren oder Lecturer-Stellen häufig attraktive Konditionen anbieten können. Demgegenüber fällt die Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft in Deutschland in der Regel erst zu Beginn des fünften Lebensjahrzehnts. Bis dahin ist die Qualifizierung in der Wissenschaft zumeist durch Unsicherheit und schwer einzuschätzende Karrierechancen geprägt.

Die Bundesregierung hat auf die mehrheitlich schon länger bekannten Herausforderungen im Kontext der Planbarkeit einer akademischen Karriere und der Beschäftigungsbedingungen mit einem Bündel an Maßnahmen und Programmen reagiert:

- In der laufenden Legislaturperiode hat die Bundesregierung das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert, um Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis beim wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen entgegenzuwirken. Die Novelle des WissZeitVG trat am

17.03.2016 in Kraft und hat die Vereinbarung des Koalitionsvertrags für die 18. Legislaturperiode umgesetzt. Mit der Änderung des WissZeitVG wurde insbesondere auf die zu kurzen Vertragsdauern reagiert, indem die Laufzeiten der Arbeitsverträge nun an den Zweck der Befristung gekoppelt werden. Die Bundesregierung begrüßt das Engagement der Wissenschaftseinrichtungen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. Sie fordert die Wissenschaftseinrichtungen auf, die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG verantwortungsvoll zu nutzen. Die Bundesregierung begrüßt zudem die Erhöhung der Grundmittel für die Aufgabe Personalentwicklung. In diesem Zusammenhang fordert sie die Wissenschaftseinrichtungen auf, ihre Beschäftigten über die jeweils bestehenden Möglichkeiten der Personalentwicklung gezielt zu informieren. Sie geht davon aus, dass die Länder den skizzierten Prozess weiterhin mit Zielvereinbarungen u. ä. begleiten und die Hochschulleitungen bei der Weiterentwicklung der Aufgabe Personalentwicklung angemessen unterstützen.

- Um für verlässliche und transparente Perspektiven in der Qualifizierungsphase nach der Promotion zu sorgen, hat der Bund gemeinsam mit den Ländern das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm) aufgesetzt. Es wurde am 16.06.2016 in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz beschlossen und hat eine Laufzeit von 2017 bis 2032. Das Programm folgt im Wesentlichen den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten von Juli 2014. Das Bund-Länder-Programm zielt darauf ab, die universitären Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die flächendeckende und bundesweit koordinierte Einführung der Tenure-Track-Professur transparenter und planbarer zu machen und damit auch die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland insgesamt zu steigern. Für das Programm stellt der Bund eine Milliarde Euro bis 2032 bereit, um im Zuge eines grundlegenden Strukturwandels an den Universitäten bundesweit 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zu fördern. Die Länder tragen ihrerseits dafür Sorge, dass die Gesamtzahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an ihren antragsberechtigten Universitäten während der Laufzeit des Programms um die Zahl der programmgeförderten Tenure-Track-Professuren erhöht und der mit dem Programm erreichte Umfang an Tenure-Track-Professuren auch nach Ende des Programms erhalten bleibt. Die Länder sagen außerdem zu, dass sich die Anzahl der unbefristeten Professorinnen und Professoren an ihren antragsberechtigten Universitäten insgesamt nach Ende des Programms im Umfang der programmgeförderten Tenure-Track-Professuren erhöht hat. Auf diese Tenure-Track-Professuren werden junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berufen, die bis zu sechs Jahre lang alle Aufgaben einer Professur übernehmen. Nach erfolgreicher Bewährungsphase folgt der unmittelbare Übergang in eine unbefristete Professur, so dass der Karriereweg der Tenure-Track-Professur die Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem nach vorne verlegen wird. Die Juniorprofessur war nur in seltenen Fällen mit einem Tenure-Track versehen, hatte aber bereits den Vorteil, dass sie zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Karriere Selbständigkeit und Unabhängigkeit ermöglichte. Die Tenure-Track-Professur verbindet demgegenüber Selbständigkeit und Unabhängigkeit mit Planbarkeit und Transparenz. Und nur die Tenure-Track-Professur geht im Fall einer positiven Tenure-

Evaluation mit einem Rechtsanspruch auf eine Lebenszeitprofessur einher und zudem mit bereits bei der Berufung verbindlich vereinbarten Kriterien, die über den Erfolg der Entfristung entscheiden. Die Bundesregierung begrüßt das positive Echo auf das Programm, das auch der BuWiN dokumentiert. Sie geht davon aus, dass die Universitäten die Beteiligung am Programm für eine gezielte Weiterentwicklung der gesamten Personalstruktur nutzen werden. Die Bundesregierung begrüßt, dass von den zuständigen Hochschulen und den Ländern auch Wege zu dauerhaften Positionen unterhalb der Professur entwickelt und teilweise schon erprobt werden. Dies ist angesichts der großen Zahl an dauerhaft Beschäftigten auch erforderlich. An deutschen Hochschulen gab es im Jahr 2014 insgesamt 34.019 Personen, die als hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professorinnen und Professoren) unbefristet beschäftigt waren.

- Der wissenschaftliche Nachwuchs profitiert auch von weiteren Maßnahmen, Initiativen und Pakten, die auf Bund-Länder-Vereinbarungen basieren und auch auf eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und Planbarkeit zielen: An Hochschulen bietet die neue Exzellenzstrategie, die Bund und Länder in Nachfolge der Exzellenzinitiative am 16.06.2016 in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz mit unbegrenzter Laufzeit beschlossen haben, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Möglichkeit, sich im Rahmen von Exzellenzclustern zu qualifizieren, zu profilieren und zu vernetzen. Exzellenzcluster können zudem strukturierte Promotionsprogramme integrieren. Darüber hinaus werden Exzellenzuniversitäten von Bund und Sitzland erstmals dauerhaft gemeinsam gefördert werden. Das bedeutet für jede Exzellenzuniversität u. a. mehr Möglichkeiten, Dauerstellen zu schaffen, und somit auch bessere Karriereperspektiven für exzellenten Nachwuchs. Eines der Ziele des Hochschulpakts 2020 besteht auch in seiner dritten Programmphase (2016-2020) darin, den notwendigen wissenschaftlichen Nachwuchs zu sichern. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist eines der Ziele des Pakts für Forschung und Innovation (ebenfalls in seiner dritten Phase von 2016 bis 2020), die besten Köpfe für die deutsche Wissenschaft zu gewinnen. Dies umfasst auch langfristige und strategische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses. So hat z. B. die MPG beschlossen, künftig sozialversicherungspflichtige Stellen statt Stipendien für Promotionen zu vergeben.

2. Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere und Chancengerechtigkeit

2.1 Befunde des BuWiN 2017

Das Schwerpunktkapitel des BuWiN widmet sich dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere“. Eine zentrale Fragestellung ist die nach der Passfähigkeit von Karriere- und Familienplanung, auch unter Berücksichtigung der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger. Repräsentative Daten dazu liegen allerdings nicht vor. Ebenfalls unzureichend ist die Datenlage zum Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kind bzw. Kindern. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen weisen die verlässlichsten Quellen Elternanteile zwischen ca. 13% und 30% aus.

Dem BuWiN zufolge wünschen sich die meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Kinder. Als Hauptgrund für die Diskrepanz zwischen Kinderwunsch und seiner Realisierung bzw. für das Aufschieben der Familiengründung führt der wissenschaftliche Nachwuchs die unsicheren Perspektiven bzw. die finanzielle Unsicherheit einer akademischen Karriere an. Als kinder- und familienunfreundlich werden auch die hohen Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen problematisiert. Dabei misst der wissenschaftliche Nachwuchs der Beschäftigung an einer Hochschule grundsätzlich eine hohe Attraktivität bei. Daneben gibt es jedoch auch private Gründe für die Kinderlosigkeit, etwa das Fehlen einer stabilen Partnerschaft.

Die öffentliche Diskussion zum Thema nimmt insbesondere die Perspektive der Frauen bzw. Mütter ein, dabei ist auch der Anteil der kinderlosen Männer zwischen 1996 und 2006 deutlich angestiegen. Zwar liegen keine neueren Daten vor. Aber dem BuWiN zufolge ist davon auszugehen, dass sich mit einem zunehmenden Wandel der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern die Probleme für Väter zukünftig ähnlich stellen werden wie für die Mütter. Immer mehr Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Insgesamt ist die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere allerdings für Frauen noch mit größeren Herausforderungen verbunden als für Männer. Deshalb thematisiert der BuWiN auch grundsätzlich die Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Potentiale werden nach wie vor nicht ausgeschöpft, da der Frauenanteil über alle Fächer hinweg abnimmt, je höher die wissenschaftlichen Positionen sind.

Die in den vergangenen Jahren ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sowie zum Erreichen von Chancengerechtigkeit adressieren dem BuWiN zufolge die richtigen Lösungsansätze. Inzwischen gibt es an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine große Bandbreite an Angeboten mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere zu verbessern. Dazu gehören z. B. die regelmäßige Kinderbetreuung, Workshops und Coachings zum Thema Vereinbarkeit sowie Beratungsangebote zur Pflege von Angehörigen. An Hochschulen bewerten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kindern ein ausreichendes Angebot für eine regelmäßige Kinderbetreuung als in besonderer Weise unterstützend. Allerdings gibt es insgesamt zu wenige Betreuungsmöglichkeiten. Ein weiteres Problem besteht darin, dass viele Maßnahmen der Wissenschaftseinrichtungen ihren Zielgruppen nicht hinreichend bekannt sind, und ein vergleichsweise großer Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gibt an, von den Hochschulen keine Unterstützung bei der Lösung von Problemen der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere erhalten zu haben.

2.2 Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung bewertet die Analyse des BuWiN als insgesamt zutreffend. Dies betrifft auch die Fortschritte, die in den vergangenen Jahren erzielt worden sind und die die Bundesregierung selbst befördert hat. Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sowie das Thema Chancengerechtigkeit sind der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen:

- So zielt das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses grundsätzlich auf eine bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere sowie auf eine

höhere Transparenz des Wegs hin zur Professur oder zu einer anderweitigen Leitungsposition in der Wissenschaft ab. Mit dem Tenure-Track-Programm werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Entscheidung für eine Familiengründung oder -erweiterung positiv beeinflussen dürften. Zukunftsfähig ist auch das im Programm verankerte Modell zur Vereinbarung von Berufs- und Familienpflichten. Dieses ermöglicht bei Geburt oder Adoption von Kindern eine Verlängerung der sechsjährigen Tenure-Track-Phase um ein Jahr pro Kind und insgesamt um bis zu zwei Jahre, ohne dass die Eltern ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen müssen. Die Einführung dieser Regelung, die seit vielen Jahren an amerikanischen Spitzenuniversitäten praktiziert wird, trägt dem Umstand Rechnung, dass die an Hochschulen bisher realisierten Maßnahmen durchaus dazu beitragen, eine akademische Karriere bei gleichzeitiger Elternschaft fortzuführen. Sie reichen aber offenbar nicht aus, um die wesentlichen, dem Wissenschaftssystem immanenten Hindernisse auszuräumen, welche kinderlose Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler davon abhalten, eine Familie zu gründen. Die im Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehene Regelung erlaubt Planungssicherheit, schafft hinreichende ökonomische Sicherheit, berücksichtigt in angemessener Weise die doppelte Herausforderung von Beruf und Familie und behält die zeitliche Befristung der Bewährungsphase im Blick. Die Länder haben zugesichert, soweit noch erforderlich, die dienstrechtlichen Voraussetzungen für diese Vereinbarkeitsregel zu schaffen. Die Bundesregierung begrüßt dies sehr.

- Mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt die familienpolitische Komponente nun ausdrücklich auch für Stief- oder Pflegekinder. Dadurch verlängert sich für Eltern von Stief- oder Pflegekindern unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. Hiermit trägt die Bundesregierung der zusätzlichen Belastung neben der Berufstätigkeit Rechnung.

Bund und Länder haben durch zahlreiche Maßnahmen zu einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere beigetragen:

- Ziel des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu verbessern und die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen an Hochschulen zu erhöhen. Neben der Erhöhung der Anzahl der Professorinnen werden durch das Professorinnenprogramm wichtige strukturelle Fortschritte im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem angestoßen: Für die Teilnahme am Programm qualifizierten sich Hochschulen mit Gleichstellungskonzepten. Entsprechend der Zielsetzung des Professorinnenprogramms haben teilnehmende Hochschulen daher auch gleichstellungsfördernde Maßnahmen auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ausgerichtet.
- Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat im November 2011 beschlossen, dass die Forschungsorganisationen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft e.V. (DFG) festlegen. Im Pakt für Forschung und Innovation entscheiden die Forschungsorgani-

sationen eigenverantwortlich über jeweils passende Maßnahmen und berichten im Rahmen der jährlichen Monitoring-Berichte über deren Ergebnisse.

- In der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gehörte die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu den Begutachungskriterien. Auch in der neuen Exzellenzstrategie fließen Konzepte zur Gleichstellung in die Begutachtung ein.

Der Erfolg der diversen Maßnahmen zeigt sich aus Sicht der Bundesregierung z. B. am zahlenmäßigen Anstieg von Frauen in Leitungspositionen. In der Gruppe der Professorinnen und Professoren stieg der Frauenanteil zwischen 2005 und 2014 um acht Prozentpunkte von 14% auf 22%.

Unabhängig von den genannten Maßnahmen, von denen speziell der wissenschaftliche Nachwuchs profitieren kann, zielen allgemeine, d. h. berufsgruppenübergreifende Maßnahmen auf die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa die Elternzeitregelungen, das Elterngeld und der seit 2013 bestehende Anspruch auf Kindertagesbetreuung für alle Kinder ab ihrem ersten Geburtstag.

Die große Bereitschaft von Angehörigen zur Übernahme pflegerischer Aufgaben und zur Integration dieser Verpflichtung in ihren Alltag ermöglicht es vielen Pflegebedürftigen, so selbständig und selbstbestimmt wie möglich zu leben. Um diese Bereitschaft weiter zu stärken und die Situation pflegender Angehöriger zu verbessern, hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ergriffen. Mit den Pflegestärkungsgesetzen wurden die Leistungen der Pflegeversicherung zur Unterstützung der häuslichen Pflege daher deutlich ausgeweitet und flexibilisiert, um so insbesondere auch erwerbstätige pflegende Angehörige stärker zu unterstützen. Dies gilt z. B. für die Tages- und Nachtpflege, die Verhinderungspflege und die Leistungen zur Unterstützung im Alltag.

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurden die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes miteinander verzahnt und weiterentwickelt. So wurde etwa für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Organisation oder Sicherstellung einer bedarfsgerechten Pflege im Akutfall eine Entgeltersatzleistung, das Pflegeunterstützungsgeld, eingeführt. Außerdem wurde ein Anspruch auf Familienpflegezeit und auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen für die Dauer der Freistellungen eingeführt. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz für die auch außerhäusliche Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten kann für die Begleitung in der letzten Lebensphase in Anspruch genommen werden.

3. Internationalisierung und Mobilität

3.1 Befunde des BuWiN 2017

Im Wettbewerb um die besten Köpfe stellt auch die internationale Mobilität ein wichtiges Steuerungsinstrument für den deutschen Hochschul- und außeruniversitären Forschungs-

sektor dar. Auf individueller Ebene gilt, dass statistisch gesehen die Mobilität mit der Qualität wissenschaftlicher Leistung korreliert. Auf institutioneller Ebene dokumentiert sich die Attraktivität, Wahrnehmung und Bedeutung der Forschungsleistungen der eigenen Institution in der internationalen Zu- und Abwanderung sowie in Auslandsaufenthalten zu Forschungs- und Lehrzwecken. Auf systemischer Ebene lassen sich an internationaler Mobilität die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektors und die Anschlussfähigkeit ihrer Karrierewege und Personalstrukturen ablesen.

Der BuWiN verdeutlicht, wie schwierig die Datenlage im Kontext der Internationalisierung ist. Auf den ersten Blick liegt die Auslandsmobilität der deutschen Promovierenden im internationalen Vergleich deutlich unter dem Durchschnitt: Nur 12% des deutschen wissenschaftlichen Nachwuchses haben während der Promotionsphase und in den letzten zehn Jahren für mehr als drei Monate im Ausland gearbeitet. Allerdings wird dieser Sachverhalt im BuWiN relativiert und darauf hingewiesen, dass dieses Ergebnis teilweise durch die hohe Zahl der Promovierenden in der Medizin beeinflusst sein könnte – mit vermutlich vergleichsweise niedriger Auslandsmobilität. Auf Grund der Datenlage lässt sich diese Erklärung dem BuWiN zufolge jedoch nicht überprüfen. Bei den Promovierten ist die Auslandsmobilität demgegenüber sogar überdurchschnittlich hoch: 45% des deutschen wissenschaftlichen Nachwuchses haben während der Post-doc-Phase und in den letzten zehn Jahren für mehr als drei Monate im Ausland gearbeitet. Auch der Anteil der in Deutschland tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland ist gestiegen. Er lag im Jahr 2014 bei 15% gemessen am befristet beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal unter 45 Jahren (ohne reguläre Professorinnen und Professoren). An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Anteil ausländischer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sogar noch höher.

Insgesamt, so eine Schlussfolgerung des BuWiN mit Blick auf Internationalisierung, hat der deutsche Wissenschaftssektor für ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in den vergangenen Jahren an Attraktivität gewonnen.

3.2 Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung des BuWiN, dass der deutsche Wissenschaftssektor auch mit Blick auf die Internationalisierung in den vergangenen Jahren erheblich an Attraktivität gewonnen hat. Die Einschätzung entlässt die verantwortlichen Akteure aus dem Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor jedoch nicht aus der Verantwortung, die Internationalisierung auch künftig gezielt voranzutreiben.

Die Bundesregierung wird Internationalisierung und Mobilität auch weiterhin fördern. Dies steht im Einklang mit der im Februar 2017 beschlossenen neuen Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung. Darin sagt die Bundesregierung zu, Maßnahmen zu ergreifen, um Deutschlands Position als international attraktiven Studien- und Forschungsstandort weiter zu festigen. An ihre laufenden Aktivitäten im Kontext der Internationalisierung knüpft die Bundesregierung an:

- Auf individueller Ebene betrifft dies z. B. die Finanzierung von Auslandsaufenthalten Promovierender durch die 13 Begabtenförderungswerke sowie die Finanzierung Promovierender und Promovierter über den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH). Im Programm Post-doctoral Researchers' International Mobility Experience (P.R.I.M.E.) erhalten Post-docs seit 2014 eine Stelle an einer deutschen Universität ihrer Wahl, an der sie nach einem einjährigen Forschungsaufenthalt im Ausland ihre Arbeit fortführen. Bislang wurden 85 Post-docs über P.R.I.M.E. gefördert. Der DAAD bietet auch Unterstützung für Ausländerinnen und Ausländer, die in Deutschland promovieren. Mit dem Programm IPID4all (International Promovieren in Deutschland – for all) fördert der DAAD seit 2014 Hochschulen in Deutschland, die international wettbewerbsfähige Promotionsbedingungen schaffen. Derzeit werden 28 Hochschulen unterstützt. Seit 2017 fördert der DAAD zudem sieben bilaterale Graduiertenkollegs zwischen deutschen Hochschulen und Hochschulen in Entwicklungsländern zu relevanten Themen der globalen Entwicklungsziele (Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung). Die AvH vergibt Humboldt-Forschungsstipendien an exzellente ausländische Post-docs. Das Georg Forster-Forschungsstipendienprogramm der AvH richtet sich gezielt an herausragende Post-docs aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Der Sofja Kovalevskaja-Preis der AvH richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aller Disziplinen aus dem Ausland und ist mit bis zu 1,65 Mio. Euro dotiert. Im Feodor Lynen-Programm werden Aufenthalte deutscher Post-docs im Ausland gefördert. Im Jahr 2015 wurden 527 Humboldt-Forschungsstipendien und acht Sofja Kovalevskaja-Preise vergeben sowie 88 Post-docs über das Feodor Lynen-Programm gefördert.
- Auf institutioneller Ebene fördert die von Bund und Ländern finanzierte Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. (DFG) z. B. Internationale Graduiertenkollegs. Die Forschungs- und Studienprogramme der Internationalen Graduiertenkollegs werden von den beteiligten Partnern gemeinsam entwickelt und in Doppelbetreuung durchgeführt. Für die Promovierenden ist ein etwa sechsmonatiger Auslandsaufenthalt bei dem jeweiligen Partner vorgesehen. Im Januar 2017 gab es 39 Internationale Graduiertenkollegs.
- Über die Exzellenzinitiative fördern Bund und Länder Internationalisierungsstrategien von Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Universitäten. Die beiden Programmphasen der Exzellenzinitiative (2005-2012 und 2012-2017) zeitigen bereits systemische Effekte im Kontext der Internationalisierung. So konstatiert die Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative in ihrem Endbericht von Januar 2016, dass durch die Exzellenzinitiative offensichtlich Rahmenbedingungen geschaffen worden sind, die es ermöglichen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf allen Ebenen verstärkt aus dem Ausland zu gewinnen. Auch in der neuen Exzellenzstrategie gehören die internationale Konkurrenzfähigkeit, internationale Vernetzung und Sichtbarkeit zu den übergreifenden Kriterien.

4. Qualitätssicherung während der wissenschaftlichen Qualifizierung, insbesondere der Promotion

4.1 Befunde des BuWiN 2017

Im Licht der öffentlichen Analyse plagierter Dissertationen hatte bereits der BuWiN 2013 das Thema Qualitätssicherung näher in den Blick genommen. Dabei ging es um die Frage, ob einerseits das wissenschaftliche Qualifizierungssystem so gestaltet ist, dass wissenschaftliche Leistungen von möglichst hoher Qualität erbracht werden können. Andererseits wurde nach den Standards guter wissenschaftlicher Arbeit und der Gewährleistung ihrer Einhaltung gefragt. Auch der BuWiN 2017 widmet sich diesen Fragen. Er konstatiert, dass der Entwicklung und Anwendung transparenter und verbindlicher Qualitäts- und Verfahrensstandards für Promotionen und sonstige wissenschaftliche Leistungen zunehmend Bedeutung beigemessen wird. Über alle Zugangswege hinweg ist die Betreuung durch mehrere Personen und somit auch die auf mehrere Schultern verteilte Qualitätssicherung inzwischen der Regelfall. Erheblich gestiegen ist auch die Zahl der Dachstrukturen zur Promotionsförderung, die der Qualitätssicherung der Promotion und der Vernetzung verschiedener Nachwuchsförderprogramme und -maßnahmen an Hochschulen dienen. Im Jahr 2015 verfügten dem BuWiN zufolge 83% der befragten Hochschulen über mindestens eine institutionelle Dachstruktur, mehrheitlich auf Hochschulebene oder sogar hochschulübergreifend. 80% dieser Dachstrukturen waren als zeitlich unbegrenzte Einrichtungen angelegt, 55% der Dachstrukturen waren zu über 75% aus Haushaltsmitteln finanziert. Auch die Zahl der strukturierten Promotionsprogramme ist gestiegen. Im Wintersemester 2014/15 waren 23% aller Promovierenden einem strukturierten Promotionsprogramm zuzuordnen. Schließlich wurden im Jahr 2014 10% der Promotionen in Zusammenarbeit mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der FhG, HGF, MPG und WGL abgelegt. Dies ist gegenüber 2007 eine Steigerung um fünf Prozentpunkte.

Die Datenlage zu den Promovierenden und Promovierten bewertet der BuWiN gleichwohl nach wie vor als insgesamt defizitär. Die amtliche Statistik weist bisher im Rahmen der Prüfungsstatistik die Anzahl der Promotionen aus. Zur Zahl der Promovierenden sowie zu den Betreuungsverhältnissen liegen auf der Basis von repräsentativen Erhebungen bislang Hochrechnungen vor. Im Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung und im Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation finden sich zudem summarische Daten für die FhG, HGF, MPG und WGL. Kaum Daten und Informationen gibt es zu den Qualifizierungsbedingungen wie etwa Lehrdeputat, genauso wenig zur Qualitätssicherung in der Qualifizierungsphase nach der Promotion und zu Beschäftigungsverläufen.

Ebenfalls weist der BuWiN darauf hin, dass zum wissenschaftlichen Nachwuchs an den „wissenschaftlichen Einrichtungen des weiteren öffentlichen Sektors“ – hierunter versteht der BuWiN die Ressortforschungseinrichtungen von Bund und Ländern, wissenschaftliche Bibliotheken und wissenschaftliche Museen (soweit sie nicht in der WGL angesiedelt sind), die Akademien und sonstige öffentlich geförderte Organisationen ohne Erwerbszweck für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung – nur sehr wenige Informationen vorliegen.

4.2 Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung bewertet die Analyse des BuWiN als zutreffend. Sie begrüßt den deutlichen Zuwachs an Dachstrukturen zur Promotionsförderung. Dass diese mehrheitlich zeitlich unbegrenzt und überwiegend aus Grundmitteln finanziert sind, wertet die Bundesregierung als Zeichen für ein nachhaltiges Engagement der Universitäten und der Länder für die Qualitätssicherung der Promotion. Die Bundesregierung begrüßt auch die gestiegene Zahl an Promotionen in Zusammenarbeit mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Der Anstieg ist ein Zeichen dafür, dass die oftmals problematisierte Versäulung zwischen den Sektoren des Wissenschaftssystems weiter abnimmt.

Die Bundesregierung hat mit der Weiterentwicklung der amtlichen Statistik, mit einer breit gefächerten und anspruchsvollen Datengewinnungsstrategie sowie mit einer strategisch ausgerichteten Intensivierung der empirischen Hochschul- und Wissenschaftsforschung die zentralen Voraussetzungen für eine bessere Datenlage geschaffen:

- Insbesondere die zum 01.03.2016 in Kraft getretene Novelle des Hochschulstatistikgesetzes lässt positive Impulse erwarten. Denn auf ihrer Grundlage wird der Bestand an amtlichen Daten erheblich erweitert werden, was zu entsprechend mehr empirisch fundierten Informationen zu Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern an Hochschulen führen wird. In der Studierenden-, Prüfungs- und Personalstatistik wurden Erhebungsmerkmale ergänzt, es wurden eine Promovierendenstatistik aufgenommen und eine Verlaufsstatistik für Studierende und Promovierende eingeführt. In Folge der Novellierung kann künftig z. B. die genaue Zahl der Personen in Promotions- und Habilitationsverfahren sowie die Zahl der Tenure-Track-Professuren ausgewiesen werden, außerdem z. B. die Dauer von Promotionsverfahren und die Zahl der Abbrüche sowie die Auslandsmobilität der Promovierenden.
- Flankierend dazu hat die Bundesregierung die Entwicklung des Indikatorenmodells für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützt und die Förderlinie Forschung zu den Karrierebedingungen und Karriereentwicklungen des Wissenschaftlichen Nachwuchses aufgesetzt. Letztere wird dazu beitragen, die Informationslage zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Tätigkeiten innerhalb wie außerhalb des akademischen Bereichs zu verbessern. Die erhöhten Anforderungen an die Berichterstattung in der amtlichen Statistik spiegeln sich auch in der Zusammenstellung für die Steuerung wichtiger Daten im Kerndatensatz Forschung, der vom Wissenschaftsrat im Januar 2016 veröffentlicht wurde. Der Wissenschaftsrat empfiehlt die Vorhaltung dieser Daten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Bund und Länder unterstützen die Umsetzung des Kerndatensatzes Forschung. Zudem fördert der Bund ein Vorhaben des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, das darauf zielt, verschiedene Querschnittserhebungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu einer nationalen Panelstudie zum wissenschaftlichen Nachwuchs im Multikohorten-Sequenz-Design weiterzuentwickeln.
- Um die Hochschulen bei der Promovierendenerfassung auf Grundlage des Hochschulstatistikgesetzes zu unterstützen, fördert die Bundesregierung die Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen des Universitätsverbands zur Qualifizierung

des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND). Wegweisend ist dem BuWiN zufolge auch der Beschluss der Landesrektorenkonferenz in Baden-Württemberg, Promotionen und Promotionsbedingungen gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und den über das Hochschulstatistikgesetz hinausgehenden Kriterien von UniWiND einheitlich und systematisch für alle Hochschulen des Landes zu erfassen. Die Bundesregierung begrüßt diesen Vorstoß und geht davon aus, dass sich weitere Landesrektorenkonferenzen anschließen werden. Für die gezielte Steuerung sind solche zusätzlichen Daten unerlässlich. Dies gilt auch für die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sorgen sollen.

Der BuWiN weist auf die Bedeutung der „wissenschaftlichen Einrichtungen des weiteren öffentlichen Sektors“ und damit auch der Ressortforschungseinrichtungen (RFE) des Bundes hin. Wenngleich bislang wenige Informationen zu dem dort beschäftigten wissenschaftlichen Nachwuchs vorliegen, ist aus Sicht der Bundesregierung die Rolle der RFE des Bundes bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betonen: Die RFE tragen zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland bei. Die dort tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligen sich an der universitären Lehre. Die RFE ermöglichen im Rahmen ihrer Forschungs- und Entwicklungsaufgaben Abschlussarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses (Bachelor, Master, Promotion und Habilitation) und haben dafür auch eigene Förderprogramme (z. B. Postgraduiertenprogramme) aufgesetzt oder beteiligen sich an entsprechenden universitären Postgraduiertenprogrammen.

Die verbesserte Datenlage im Bereich der Promovierenden wird zu besseren Steuerungsmöglichkeiten im Hochschulsektor führen. Auch das Monitoring im Rahmen künftiger Bundesberichte zum wissenschaftlichen Nachwuchs wird eine insgesamt verbesserte Datengrundlage liefern für die Bewertung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und für die zielgenaue Ausrichtung neuer Instrumente, Maßnahmen und Programme zur Qualifizierung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in Deutschland.

Anhang: Wichtige Kennzahlen, auch im Zeitverlauf

Das deutsche Wissenschafts- und Hochschulsystem ist in den vergangenen Jahren weiter gewachsen. Das Wachstum, das dem BuWiN zufolge einem weltweiten Trend entspricht, spiegelt sich auch in Aufwüchsen beim Personal. Überproportional gewachsen sind die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und ihr Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal. Zwischen 2000 und 2014 stiegen an Hochschulen

- die Zahl der Professorinnen und Professoren um 21% von 37.794 auf 45.749;
- die Zahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Professorinnen und Professoren) um 60% von 119.422 auf 190.615;
- die Zahl des wissenschaftlichen Nachwuchses, d.h. des befristet beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unter 45 Jahren (ohne Professorinnen und Professoren), um 76% von 82.403 auf 144.927.

An den vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen und den wissenschaftlichen Einrichtungen des weiteren öffentlichen Sektors waren im Jahr 2014 insgesamt 71.458 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigt. Für das Jahr 2013 weist der BuWiN einen Anteil von 58% Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus (38.604 von 66.264 Personen).

Bei der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler unterscheidet der BuWiN nach den beiden Qualifizierungsphasen Promovierende und Promovierte. Deutlich wird, dass alle Gruppen – bis auf die der jährlich Habilitierten – wachsen, unabhängig davon, welcher Phase der Qualifizierung sie zuzuordnen sind:

- Die Zahl der Promovierenden stieg zwischen den Wintersemestern 2010/11 und 2014/15 um 7% von 182.800 auf 196.200.
- Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen stieg zwischen 2000 und 2014 um 9% von 25.780 auf 28.147.
- Die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren stieg seit ihrer Einführung im Jahr 2002 auf 1.613 Personen im Jahr 2014.
- Die Zahl der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter an Einrichtungen von FhG, HGF, MPG und WGL sowie im Emmy-Noether-Programm der DFG stieg auf 921 im Jahr 2014. Dabei erhöhte sich die Zahl der Nachwuchsgruppen bei FhG, HGF, MPG und WGL zwischen 2005 und 2014 von 184 auf 567, im Emmy-Noether-Programm zwischen 2008 und 2014 von 134 auf 354.
- Demgegenüber sank die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen zwischen 2000 und 2014 um 24% von 2.128 auf 1.627. Im Jahr 2014 wurden 51% der Habilitationen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften abgelegt.