



November 2010

**Deutscher Beitrag zur
„Europäischen Partnerschaft für die Forscher: Bessere Karriere­möglichkeiten und mehr
Mobilität“ (Forscherpartnerschaft) der Mitgliedsstaaten und assoziierten Staaten der
Europäischen Union und der Kommission gemäß den Schlussfolgerungen des
2891. Wettbewerbsrates am 26.09.2008 in Brüssel
(FoPa Deutschland)**

Die nationale Ausgangslage und nationale Vorhaben der Bundesrepublik Deutschland in Bezug auf bestehende, erweiterte und neue Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Forschern in Europa und zur Steigerung der Mobilität von Forschern

Einleitung

Die deutschen Ziele und Maßnahmen im Rahmen der Forscherpartnerschaft orientieren sich an den vorrangigen Handlungslinien, die vom Wettbewerbsrat auf der Grundlage der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Europäischen Rat „Bessere Karriere­möglichkeiten und mehr Mobilität: eine europäische Partnerschaft für die Forscher“ (Brüssel, 23.05.2008; SEK (2008)1911/1912) formuliert worden sind:

1. Systematisch offene Einstellungsverfahren für Forscher
2. Befriedigung der Bedürfnisse mobiler Forscher im Bereich der sozialen Sicherheit und der Zusatzrenten
3. Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, um die wissenschaftlichen Laufbahnen attraktiver zu machen
4. Verbesserung der Ausbildung, der Kompetenz und der Erfahrung der Forscher¹

Soweit auf nationaler Ebene in den vier zentralen Bereichen Umsetzungs- und Optimierungsbedarf erkannt wird, werden zur Verwirklichung der erneuerten Lissabon-Strategie und zur Errichtung des Europäischen Forschungsraums die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet. Hier kann angeknüpft werden an bestehende Initiativen der Bundesregierung: Der Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses BuWiN und das Informations- und Kommunikationsportal KISSWIN bilden wichtige Grundlagen für weitere Maßnahmen.

¹ In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel auch bei nicht geschlechtsneutralen Bezeichnungen die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei mit eingeschlossen.

Die einzelnen Vorhaben der Bundesregierung werden in den jeweiligen Schwerpunkten des Berichts ausgeführt.

Konkrete, von der EU formulierte Umsetzungsvorschläge sollten deshalb den Charakter von Empfehlungen haben, um innerstaatliche Kompetenzen und das Subsidiaritätsprinzip zu wahren. Dieses schließt die Beibehaltung bewährter, auf das Gesamtziel ausgerichteter Beratungs- und rechtlicher Regelungssysteme ein.

1. Systematisch offene Einstellungsverfahren für Forscher

Ausgangslage

1.1. Offenheit der Einstellungsverfahren für Wissenschaftler und Öffentlichkeit der Ausschreibung

Die Offenheit der Einstellungsverfahren für Beamte und Angestellte im Öffentlichen Dienst in Deutschland, in dem der weitaus größte Teil der Forscher beschäftigt ist, wird durch den verfassungsmäßigen Grundsatz der Bestenauslese gewährleistet, der durch die Regelungen der Gleichstellungsgesetze (Frauenförderung) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Antidiskriminierungsgesetz) von 2006 ergänzt wird.

Die Einstellungsverfahren für Hochschullehrer sind in Deutschland traditionell streng wettbewerbsgeleitet. Das Berufungsrecht wird durch die aktuelle Ländergesetzgebung immer stärker von den Landesministerien auf die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen übertragen.

Die Offenheit der Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren wird außerdem durch die Landeshochschulgesetze für den Hochschulbereich gewährleistet. Die jüngsten Landeshochschulgesetze sehen nicht nur die traditionelle überregionale und öffentliche, sondern explizit eine internationale Ausschreibung vor (nach Maßgabe der Bedeutung der Stelle oder auch grundsätzlich) und lassen nur in speziell begründeten Fällen Ausnahmen zu.

Die Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit der Berufungen von Hochschullehrern wird in Deutschland durch Teilnahme externer Gutachter und die vergleichende Begutachtung der Bewerbungen gewährleistet. An deutschen Hochschulen ist es traditionell nicht möglich, an der gleichen Hochschule, an der man seine wissenschaftliche Ausbildung erhalten hat, auch Professor zu werden. Die in den Landesgesetzen streng geregelten Ausnahmen sind im Interesse eines transparenteren und schnelleren Karriereweges für Nachwuchswissenschaftler nach dem Tenure-Track-Modell geschaffen worden; dies sollte – auch im Bereich der außeruniversitären Forschung – in zunehmendem Maße Verwendung finden. So ist inzwischen die dauerhafte Einstellung von zuvor befristet eingestellten und fachlich als exzellent bewerteten Juniorprofessoren in einer Institution möglich. Die Promotion als Zugangsberechtigung für einen solchen Karriereweg muss aber in der Regel außerhalb der einstellenden Hochschule erworben worden sein, um so eine wissenschaftliche Offenheit in den Institutionen zu erreichen.

Eine obligatorische internationale Ausschreibung jeder befristeten oder unbefristeten Wissenschaftlerstelle sollte die Regel sein. Begründete Ausnahmen müssen aber möglich sein.

1.2. Vergabe von Stipendien

Die Auswahl von Stipendiaten erfolgt in gutachterlichen Verfahren und die Nationalität der Bewerber spielt dabei in der Regel keine Rolle. Die Ausschreibungen von Stipendien erfolgt zunehmend international. So erwartet die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen ihrer Stipendienförderung von Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen eine internationale Ausschreibung der Stipendien, was sich auch in wachsenden Bewerberzahlen aus dem Ausland bemerkbar macht.

1.3. Informations- und Unterstützungsdienstleistungen

Die öffentliche bzw. internationale Ausschreibung von Hochschullehrerstellen erfolgt in der Regel durch international in der Wissenschaftlergemeinschaft bekannte nationale und internationale Zeitungen und Fachzeitschriften, die im Allgemeinen auch bereits über Internetportale verfügen. Das EURAXESS-Jobs Portal erlaubt es, jede Wissenschaftlerstelle international auszuschreiben. Gemessen an der Größe des Wissenschaftsstandortes nutzt Deutschland dieses Portal im Vergleich zu den europäischen Partnern eher wenig – bezogen auf die unmittelbar in der Datenbank eingegebenen Stellen. Von 9302 ausgeschriebenen Stellen, die in dem Zeitraum vom 01. Januar 2009 bis zum 31. Juli 2010 veröffentlicht wurden, stammten 526 von deutschen Einrichtungen. Damit stand Deutschland an 7. Stelle. Größer ist die Zahl der Verlinkungen auf externe Seiten, insbesondere die Jobseiten Dritter, die allerdings nicht über die Datenbank gesucht werden können. Das Webportal "EURAXESS Deutschland" bietet außerdem kommentierte Links zu den bedeutendsten Stellenbörsen für Forscher und Forscherportalen in Deutschland. Darüber hinaus bietet EURAXESS Deutschland auch Informationen und Erstorientierung rund um das Thema Visum, Arbeiten, Sozialversicherung und Steuern an. Die Homepage der Hochschulrektorenkonferenz eröffnet Links zu den Jobbörsen der einzelnen Mitgliedshochschulen. Seit Oktober 2008 existiert überdies das vom BMBF geförderte Kommunikations- und Informationssystem „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (KISSWIN). Mit KISSWIN, das auch in englischer Sprache zur Verfügung steht, werden schneller und unkomplizierter Informationen zur Situation und zu Karrierewegen in Deutschland zugänglich gemacht. Überdies können dort alle interessierten Nachwuchswissenschaftler aus der ganzen Welt kostenlos nach Stellenausschreibungen und Förderungen in Wissenschaft und Forschung recherchieren.

Die Entscheidung über die Ausschreibung jeder wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle und jedes Forschungsstipendiums im Internet sollte jedoch in die Autonomie der Institution gestellt bleiben, damit sie ihre relevante Zielgruppe erreichen und den Aufwand einzelner Bewerbungsverfahren kalkulierbar halten kann.

Der zunehmende internationale Wettbewerb um exzellente Forscher führt in Deutschland zu einer immer stärkeren Internationalisierung der Einstellungsbemühungen. Dies kommt auch in den inzwischen von vielen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen formulierten Internationalisierungsstrategien zum Ausdruck. Zur Unterstützung mobiler Forscher gibt es außerdem an zahlreichen deutschen Hochschulen bereits Service-Zentren, die den Forschern Beratungs- und Informationsdienste anbieten. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der an deutschen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen bisher im Vergleich noch geringe Anteil an ausländischen Hochschullehrerinnen und -lehrern, Forschern sowie wissenschaftlichen Mitarbeitern und Doktoranden in den kommenden Jahren zunehmen wird.

1.4. Bewertung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen

Die in Deutschland existierenden Verfahren zur Bewertung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen sollen weiterentwickelt werden, um ausländischen Fachkräften zukünftig den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Nachdem die Bundesregierung im Dezember 2009 ein Eckpunktepapier „zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“ veröffentlicht hat, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nun auf dieser Grundlage einen entsprechenden Gesetzesentwurf erarbeitet. Dieser sieht vor, dass zukünftig jeder Ausländer einen Anspruch auf die Bewertung seiner im Ausland erworbenen Abschlüsse und beruflichen Qualifikationen innerhalb von drei Monaten hat. Dabei soll auch die bisherige Berufserfahrung berücksichtigt werden. Sofern die Prüfung ergibt, dass eine vollständige Anerkennung nicht möglich ist, wird der Antragsteller darüber informiert, wie er sich entsprechend nachqualifizieren kann. Der Gesetzesentwurf wird derzeit mit den beteiligten Ressorts abgestimmt und soll voraussichtlich noch in diesem Jahr im Kabinett verabschiedet werden. Das Gesetz soll im Jahr 2011 in Kraft treten.

Daneben existieren weitere Projekte und Initiativen, wie beispielsweise das Akademikerprogramm „AQUA“ der Otto-Benecke-Stiftung, welches arbeitslosen Akademikern mit und ohne

Migrationshintergrund mit bundesweit über 30 Studienergänzungen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen dabei hilft, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Zudem bieten verschiedene Hochschulen, wie z. B. die Universität Regensburg oder die Universität Oldenburg, spezielle verkürzte Studiengänge für Akademiker mit im Ausland erworbenen Fachkenntnissen an, um ihnen schneller zu anerkannten Hochschulabschlüssen zu verhelfen.

1.5. Portabilität von Finanzhilfen

Bei der Portabilität von Finanzhilfen ist zwischen grenzüberschreitender europäischer, nationaler und regionaler Mobilität (Länder) zu unterscheiden. Viele Forschungsförderer, wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), bieten Modelle an, die die europäische Portabilität von Finanzhilfen in der Projektförderung zu einem angemessenen Anteil ermöglichen (z.B. das Money Follows Researcher-Modell). Sie setzen Übereinkünfte zwischen den beteiligten Organisationen der europäischen Staaten voraus. Da es sich hierbei um öffentliche Fördermittel handelt, ist eine ausgewogene Bilanz von outgoing und incoming-Forschenden bei der Portabilität der Finanzhilfen anzustreben. Zweifel an dem Nutzen der freien Portabilität bestehen allerdings, wenn von der ursprünglichen Gasteinrichtung zur Durchführung des Forschungsvorhabens spezielle Infrastrukturen oder bestimmte Ressourcen geschaffen wurden. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Förderzweck einer Stärkung eines nationalen oder regionalen Forschungsschwerpunktes durch eine vollständige Portabilität von Finanzhilfen konterkariert werden kann, und dies ist nicht im Sinne der öffentlichen Geldgeber. Die Weiterzahlung von Stipendien für forschungsnotwendige kürzere oder längere Auslandsaufenthalte ist aber sinnvoll und wird bereits durch Förderer wie die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) und Wissenschaftsorganisationen wie die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) praktiziert.

Vorhaben

- Optimierung der Verlinkung von deutschen Veröffentlichungsplattformen für Stellenausschreibungen
- Verstärkte Bekanntmachung der Möglichkeit, offene Stellen über EURAXESS-Jobs auszuschreiben
- Weiterer Ausbau des Kommunikations- und Informationssystems „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (KISSWIN)
- Prüfung, inwieweit hochschulinterne Beratungs- und Informationsangebote für mobile Forscher unterstützt und weiter verbessert werden können

2. Befriedigung der Bedürfnisse mobiler Forscher im Bereich der sozialen Sicherheit und der Zusatzrenten

Ausgangslage

Der Forscher- bzw. Wissenschaftlerberuf ist in Deutschland durch eine lange Phase der Ausbildung und Karriereselektion gekennzeichnet. Ein Wissenschaftler muss bis zum Erreichen der Festanstellung mit einem häufig wechselnden Status rechnen (Angestellter, Stipendiat). Wissenschaftler profilieren sich in Deutschland häufig in zeitlich befristeten Projekten in unterschiedlichen Forschungsgruppen. Charakteristisch für den Wissenschaftlerberuf ist außerdem ein hohes Maß an Mobilität im nationalen und internationalen Kontext, die in Deutschland als ein Garant für Qualitätssicherung der Wissenschaften und deshalb als obligatorischer Teil einer perspektivreichen Karriereentwicklung eines Wissenschaftlers angesehen wird. Die erwünschte und erforderliche berufliche Mobilität führt zur Zugehörigkeit in verschiedenen nationalen Sozialversicherung- und Steuersystemen. Die sich hieraus ergebenden Koordinierungserfordernisse regeln grundsätzlich die EU-rechtlichen Koordinierungsvorschriften zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer.

Die Folgen der internationalen Mobilität von Forschern in Deutschland für ihre Alterssicherung in den unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen werden im Weiteren erläutert. Der Berücksichtigung von

Zeiten sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse (einschließlich Ausbildungszeiten) sowie von privaten Investitionen für die Alterssicherung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

2.1. Forscher im Angestelltenstatus (in tarifvertraglich geregelten oder privatrechtlich/ außertariflich ausgestalteten Arbeitsverhältnissen)

In Deutschland unterliegen Forscher im Angestelltenstatus der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (Deutsche Rentenversicherung; DRV; 1. Säule der Altersversorgung). Im Falle der Auslandsmobilität besteht hier mit der neuen Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sowie der dazugehörigen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 ein Regelungsmechanismus, der den Erhalt der Ansprüche und ihre koordinierte Auszahlung durch die nationalen Rententräger nach Mobilität innerhalb der EU regelt. Mit Drittstaaten hat Deutschland außerdem ein weites Netz von bilateralen Sozialversicherungsabkommen geschlossen, die den Erhalt der Ansprüche mit vielen anderen Ländern regeln. Dieses Netz mit mittlerweile 16 Sozialversicherungsabkommen (ein weiteres wird voraussichtlich Ende des Jahres in Kraft treten) ist innerhalb der EU vorbildlich und wird zurzeit noch erweitert.

Schwieriger stellt sich die Lage im Bereich der Zusatzversicherung für angestellte Wissenschaftler dar. Im Bereich der Betriebsrenten besteht in der Europäischen Union kein Regelungsmechanismus, der die Zusammenrechenbarkeit von Ansprüchen oder ihre Portabilität sicherstellt. Mobile Wissenschaftler in Europa müssen deshalb sehr genau die Regelwerke der einzelnen nationalen Zusatzversicherungen studieren und z.B. auf die unterschiedlichen Rentenanwartschaften und Unverfallbarkeitsfristen achten. Im Falle von multipler Mobilität, die bei Nachwuchswissenschaftlern besonders erfahrungs- und karrierefördernd ist, ist die Gefahr von Anspruchsverlusten bzw. dem Verfall von Anwartschaften und einer sehr zeitaufwendigen und bürokratischen Anspruchssicherung gegeben.

Die betriebliche Zusatzversorgung der Wissenschaftler wird in Deutschland bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Pflichtversicherung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bzw. in den Ländern Hamburg und im Saarland durch landesspezifische Zusatzversorgungseinrichtungen durchgeführt. Die VBL sieht für einen Leistungsanspruch eine Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten vor.

Um der besonderen Situation von Wissenschaftlern mit kurzzeitigen Arbeitsverträgen gerecht zu werden, haben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes im Jahr 2002 die Möglichkeit eingeführt, Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen von der Pflicht zur Regel- bzw. Pflichtversicherung zu befreien. Die Befreiung von der Pflichtversicherung ist nur dann möglich, wenn wegen der Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllt werden kann, der Beschäftigte zuvor nicht in einer Zusatzversorgungskasse pflichtversichert war und er einen Antrag auf Befreiung von der Pflichtversicherung (innerhalb von 2 Monaten nach Vertragsbeginn) bei seinem Arbeitgeber stellt. Sie können sich stattdessen in der freiwilligen (kapitalgedeckten) Versicherung anmelden lassen. An den Aufwendungen zur freiwilligen Versicherung beteiligt sich der Arbeitgeber. Die freiwillige Versicherung schließt gewisse soziale Komponenten der Pflichtversicherung aus (z.B. die Anrechnung der Elternzeit), bietet aber Flexibilität und sofortige, vertragliche Unverfallbarkeit der Ansprüche für die Versicherten.

Wenn das Beschäftigungsverhältnis über eine Zeit von insgesamt 5 Jahren hinaus fortgesetzt wird, so wird der Beschäftigte ab diesem Zeitpunkt in der Pflichtversicherung angemeldet. Die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten muss in der Pflichtversicherung nicht mehr zurückgelegt werden. Sie gilt als erfüllt, wenn das ununterbrochene Arbeitsverhältnis des Beschäftigten beim gleichen Arbeitgeber nach dem 30. Lebensjahr (und für ab 2009 Versicherte nach dem 25. Lebensjahr) endet und die Anwartschaften damit insgesamt gesetzlich unverfallbar sind.

Die VBL hat damit eine Möglichkeit geschaffen, die es deutschen wie ausländischen Nachwuchswissenschaftlern auf befristeten Stellen ermöglicht, ihre Ansprüche zu erhalten. Nach Angaben der VBL

sind derzeit rund 61.000 aktive wissenschaftlich Beschäftigte mit Zeitverträgen in der freiwilligen Versicherung registriert – mit steigender Tendenz. Ende des Jahres 2008 waren es noch 45.000.

Eine grenzüberschreitende Mitnahme bzw. Übertragung von Zusatzrentenanwartschaften (Portabilität) ist jedoch bisher nur in Ausnahmefällen (Wechsel zu EU-Verwaltungen) möglich. Die VBL hat hier die Initiative ergriffen und Sondierungsschritte begonnen, um im Kontakt mit ihren europäischen Partnerorganisationen durch koordiniertes Zusammenwirken kurzfristig mehr Transparenz für die Versicherten zu schaffen und längerfristig Formen der Zusammenarbeit in Analogie zu den Gesetzlichen Rentenversicherungen auszuloten. Die Zusatzversicherungsfragen und damit die VBL liegen in der Zuständigkeit der Tarifparteien.

Informationsveranstaltungen an deutschen Hochschulen haben gezeigt, dass gerade viele ausländische Wissenschaftler so gut wie keine Kenntnisse über die Alterssicherungssysteme und ihre Auswirkungen haben. Bei der VBL wie bei den Wissenschaftseinrichtungen wird deshalb die Notwendigkeit gesehen, die Informationsvermittlung über die zusätzliche Alterssicherung und z.B. die genannten Wahlmöglichkeiten für deutsche wie ausländische Wissenschaftler zu intensivieren und zu professionalisieren.

Daher ist es für den Betroffenen wichtig, leicht abrufbare, verständliche und verbindliche Informationen über die Auswirkungen ihrer Mobilität auf die künftige Altersversorgung zu erhalten. Zu diesem Zweck hat die VBL verschiedene Maßnahmen unternommen und eingeleitet, um das Informationsangebot für Wissenschaftler zu verbessern. Zum einen wurde das Schulungsangebot für Mitarbeiter von Personalstellen zum Thema Versicherung für Wissenschaftler ausgebaut. Darüber hinaus bietet die VBL Beratungstage an Hochschulen an und hat zudem einen neuen Flyer mit Informationen speziell für Wissenschaftler entworfen, der in den Personalstellen und Welcome-Centern der Hochschulen verteilt werden kann und in mehreren Sprachen erhältlich ist. Des Weiteren plant die VBL in enger Zusammenarbeit mit EURAXESS Deutschland bei der Alexander von Humboldt-Stiftung ein Internetinformationsangebot mit Rentenprognoserechner für Wissenschaftler bereitzustellen.

2.2. Forscher im Beamtenstatus

Die Mehrzahl der deutschen Professoren und auch Teile des sonstigen wissenschaftlichen Personals arbeiten in den Hochschulen im Beamtenverhältnis, das im europäischen Kontext eine Sondersituation darstellt. Das Lebenszeit- und Alimentationsprinzip prägen die besondere Form der Altersversorgung für Beamte, die durch ein besonderes Treueverhältnis mit dem Dienstherrn verbunden sind. Sie erhalten keine gesetzliche Rente, sondern eine Pension aus dem öffentlichen Haushalt ihres Dienstherrn. Die rechtliche Grundlage dafür ist das Beamtenversorgungsgesetz des Bundes, das nach der Föderalismusreform in den einzelnen Bundesländern durch Landesversorgungsgesetze ersetzt werden wird. Alternativ ist ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis im Angestelltenstatus möglich.

An einer Reihe außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (insb. Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Fraunhofer-Gesellschaft) können leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit beamtenrechtsähnlichen Verträgen beschäftigt werden. Sie werden dann auf vertraglichem Wege insbesondere hinsichtlich ihrer Besoldung und Versorgung so gestellt, als wären sie Beamte, unterliegen aber weiterhin der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Ein späterer Wechsel aus dem Beamtenstatus in den Angestelltenstatus erfordert eine förmliche Entlassung. Dies zieht eine Nachversicherung des künftigen Angestellten in der gesetzlichen Rentenversicherung nach sich, ohne aber eine Nachversicherung in der Zusatzaltersversicherung, wie der VBL, vorzusehen. Zudem unterliegt der Betroffene als Angestellter der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht, von der in Deutschland Beamte befreit sind. Dies macht den Wechsel aus dem Beamtenstatus in den Angestelltenstatus unattraktiv und mag zur geringen internationalen wie intersektoralen Mobilität (Wissenschaft - Wirtschaft) beitragen. Es gibt aber in Deutschland

Überlegungen zu Reformen in diesem Bereich. So tritt zum 1. Januar 2011 in Baden-Württemberg das Dienstrechtsreformgesetz in Kraft. Darin ist vorgesehen, dass Beamte im Falle eines Wechsels aus dem Beamten- in das Angestelltenverhältnis alternativ zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit haben, ein „Altersgeld“ in Anspruch zu nehmen. Durch diese Trennung der Alterssicherungssysteme soll u. a. ein Wechsel aus dem Beamtenverhältnis in die Privatwirtschaft erleichtert werden.

2.3. Forscher mit Stipendien

Diese Form der stipendienfinanzierten Forschungstätigkeit für Nachwuchswissenschaftler insbesondere in der Promotionsphase, aber auch in der Post-doc-Phase, ist in Deutschland sehr verbreitet, da sie Forschungsförderern wie Stipendiaten einen hohen Grad an Flexibilität und Freiheit bietet. Beispielsweise sind Stipendiaten frei in der Wahl ihres Forschungsortes, -themas und ihrer Gasteinrichtung, und diese Freiheit hat für die wissenschaftliche Weiterentwicklung von Forschern einen hohen Stellenwert. Weiterhin ermöglicht sie den Stipendiaten eine Konzentration auf ihre Forschungstätigkeit ohne zusätzliche administrative Aufgaben und Weisungsgebundenheit.

Angesichts der geringen Anrechenbarkeit von Ausbildungs- und Studienzeiten und des insoweit eingeschränkten Aufbaus von Anwartschaften in den Alterssicherungssystemen, aber auch in der Arbeitslosenversicherung, wird eine Perpetuierung eines Stipendiatenstatus zunehmend als problematisch angesehen. Dies gilt teilweise bereits für die mehrjährige Promotionsphase, aber insbesondere für die Post-doc-Phase. Je später die Forscher eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, umso niedriger wird die zu erwartende Rente ausfallen. Der fehlende Aufbau von Anwartschaften fällt angesichts verkürzter Schul- und zu erwartender verkürzter Studienzeiten in Deutschland in der Promotionsphase weniger stark ins Gewicht. Spätestens in der Post-doc-Phase sollten Stipendiaten auf die Möglichkeit der Entrichtung einkommensgerechter freiwilliger Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung hingewiesen werden. Mobilitätsförderorganisationen denken deshalb verstärkt über zusätzliche Finanzausschüsse für Stipendiaten in der Post-doc-Phase nach, die dem Aufbau einer privaten Alterssicherung dienen sollen.

Einige Forschungsförderorganisationen würden es befürworten, dass innerhalb koordinierter/strukturierter Promotionsprogramme sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder Teilzeitstellen statt Stipendien ausgeschrieben werden. Die Mehrheit der deutschen Wissenschaftsorganisationen und Forschungsförderer sowie die staatlichen und privaten Geldgeber möchten die Möglichkeiten der Stipendienvergabe insbesondere in der Promotionsphase nicht aufgeben. Sie bemühen sich aber zunehmend um eine zusätzliche Absicherung des Altersrisikos und weitere Sozialleistungen, um die Attraktivität dieser Förderform zu erhalten und um das Risiko der Altersarmut bei Nachwuchswissenschaftlern, die erst spät den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung bzw. Verbeamtung finden, zu verringern.

Vorhaben

- Verbesserung der Informationsvermittlung in Kooperation zwischen den Versicherungsträgern, den Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen und EURAXESS Deutschland bei der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH)
- Organisation von Fortbildungsveranstaltungen, um die Beratungsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen zu erhöhen
- Verstärkung der Zusammenarbeit der für die Forscher zuständigen nationalen Zusatzversorgungseinrichtungen mit dem Ziel, die Informationsvermittlung der Einrichtungen an mobile Wissenschaftler im europäischen Rahmen zu verbessern. Die VBL hat hierzu über ihre Europäische Dachorganisation bereits Schritte eingeleitet.
- Prüfung von Förderung der privaten Alterssicherung von Stipendiaten im Post-doc-Bereich durch die Forschungsförderorganisationen
- Ausweitung der bilateralen Sozialversicherungsverträge auf weitere Staaten, wo politisch und ökonomisch möglich

Im Oktober 2009 wurde das Informationsnetzwerk „International mobile Wissenschaftler und die Alterssicherung (IMWAS)“ gemeinsam von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) ins Leben gerufen. Unter den teilnehmenden Organisationen sind Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen, das BMBF und die Länderministerien sowie Gewerkschaften und Versicherungs- und Versorgungsträger. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung sowie einer weiteren Veranstaltung im Juli 2010 wurden bereits konkrete Vorschläge für das weitere Vorgehen auf politischer Ebene sowie für die Verbesserung der Informationsangebote für international mobile Forscher erarbeitet. Weitere Tagungen im IMWAS-Format sind für die Zukunft vorgesehen.

3. Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, um die wissenschaftlichen Laufbahnen attraktiver zu machen

3.1. Leistungs- und marktorientierte Bezahlung

Die Attraktivität von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ist Voraussetzung für die Nachwuchsgewinnung und für die Konkurrenzfähigkeit des öffentlich geförderten wissenschaftlichen Sektors. Hierbei werden die Rahmenbedingungen durch die Gesetzgebung des Bundes und der Länder, durch die Tarifpartner sowie durch Maßnahmen unterhalb der Gesetzesebene gesetzt. Aufgrund der zunehmenden Autonomie der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen übernehmen auch die Institutionen selbst immer stärkere Verantwortung für eine attraktive Gestaltung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Die stärkere Anerkennung von Leistung wird durch gesetzliche und tarifvertragliche Neuregelungen in Deutschland der letzten Jahre im stärkeren Maße als früher ermöglicht. Die Besoldungsgesetze des Bundes und der Länder ermöglichen, Professoren neben dem Grundgehalt variable Leistungsbezüge und Zulagen zu gewähren. Diese können im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung und Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulleitung bzw. -selbstverwaltung sowie bei Durchführung privatfinanzierter Forschungsvorhaben gezahlt werden.

Die Besoldungsgesetze des Bundes und der meisten Länder sehen eine „Deckelung“ der Vergabe von Leistungsbezügen durch den sog. Vergaberahmen vor. Für den Bereich der außeruniversitären Forschung haben Bund und Länder diesbezüglich eine Flexibilisierung eingeleitet. Der mit der Wissenschaftsfreiheitsinitiative verfolgte Weg der Abkehr von der Detailsteuerung hin zu einer primär output-orientierten Steuerung soll den Forschungseinrichtungen eine Steigerung von Effizienz und Effektivität ermöglichen. Erste positive Erfahrungen mit den schon bewilligten Flexibilisierungen sind bereits vorhanden. Mit der Föderalismusreform haben auch die Länder die Möglichkeit erhalten, die Begrenzung des Vergaberahmens aufzuheben und somit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Rahmen eines Globalhaushalts noch mehr Flexibilität bei einer leistungs- und marktorientierten Bezahlung zu gewähren. Einige Länder haben von dieser Möglichkeit bereits Gebrauch gemacht.

Im Zuge der zunehmenden Autonomie der Hochschulen haben einzelne Universitäten, wie z. B. die TU Darmstadt oder die Frankfurter Goethe-Universität für ihre Beschäftigten eigene Tarifverträge ausgehandelt. Diese hochschulspezifischen Verträge sehen neben flexibleren Arbeitszeiten und Einkommensverbesserungen auch eine verbesserte Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung für Wissenschaftler vor.

3.2. Verbesserung der Karriereaussichten für Jungforscher

Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) von 2006, den 14 von 16 Ländern unterzeichnet haben, berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse von Wissenschaftlern durch „Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“. Hier sind u. a.

flexiblere Regelungen zur Arbeitszeit, aber auch besondere Leistungsentgelte z.B. für besondere Leistungen im Drittmittelbereich vorgesehen. Für den Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die aufgrund zuwendungsrechtlicher Vorgaben das Tarifrechts des Bundes und damit den TVöD anwenden, bestehen haushaltsrechtliche Ermächtigungen der Zuwendungsgeber, die für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für wissenschaftsrelevantes Personal Zulage- und Prämienmöglichkeiten eröffnen.

Wie bereits festgestellt, macht das Prinzip der Bestenauslese, das Hausberufungsverbot und die von starkem Wettbewerb geprägte berufliche Entwicklung von Wissenschaftlern in zeitlich befristeten Projekten und unterschiedlichen Forschungsgruppen eine feste Anstellung aller im Entwicklungsprozess befindlichen Wissenschaftler unmöglich und Befristungen erforderlich. Das im April 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz trägt als Sonderbefristungsrecht den wissenschaftsspezifischen Belangen Rechnung. Es enthält die zuvor im Hochschulrahmengesetz geregelten Befristungsmöglichkeiten für die Qualifizierungsphase, die so genannte 12- bzw. 15-Jahresregelung. Eine neue familienpolitische Komponente ermöglicht in der Qualifizierungsphase jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Familie und Beruf leichter als bisher miteinander zu vereinbaren. Zudem wurde mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Drittmittelprojekten ausdrücklich geregelt und damit eine sichere Rechtsgrundlage für befristete Beschäftigungsverhältnisse im Anschluss an die Qualifizierungsphase geschaffen.

Insbesondere durch den weiteren Ausbau des Tenure Track wie durch die Einführung der Juniorprofessur in den Landeshochschulgesetzen, speziellen Karrierewegen für Nachwuchsteamleiter in den Forschungseinrichtungen (z. B. Helmholtz-Nachwuchsgruppen) und Programmen der Forschungsförderorganisationen, wird angestrebt, dass das Bedürfnis junger Wissenschaftler nach selbständiger Teamführung und einem transparenten und verlässlichen Entscheidungsweg für eine wissenschaftliche Karriere und eine Festanstellung erfüllt wird.

Es besteht allgemein der Wille, an Stipendien als einer Möglichkeit für die Finanzierung insbesondere von Promovenden und kurzzeitig mobilen Wissenschaftlern aus den oben bereits genannten Gründen festzuhalten.

3.3. Flexibilität in Verträgen, Verwaltungsbestimmungen und relevanten nationalen Rechtsvorschriften für erfahrene Forscher und solche am Ende ihrer Laufbahn

Für leistungsfähige – und willige Forscher jenseits der Pensionsgrenze sind Überlegungen im Gange, ein flexibleres Weiterarbeiten zu ermöglichen. Grundsätzlich kann aber auch ein pensionierter oder emeritierter Wissenschaftler weiter Drittmittel bei den deutschen Forschungsfördereinrichtungen einwerben.

Im Beamtenrecht des Bundes besteht seit 2009 die Möglichkeit, für Professorinnen und Professoren den Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung des 75. Lebensjahrs hinauszuschieben, wenn dies wegen der besonderen wissenschaftlichen Leistungen im Einzelfall im dienstlichen Interesse liegt. Entsprechende Möglichkeiten haben die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die das Haushaltsrecht des Bundes anwenden (insb. Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Fraunhofer-Gesellschaft), hinsichtlich ihrer leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Helmholtz-Gemeinschaft hat durch den Einsatz von Mitteln aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds die Helmholtz-Professuren eingeführt, um exzellente Forscher kurz vor der Pensionierung die Möglichkeit zu geben, weiter zu forschen.

Auch in den Ländern bestehen verschiedene Möglichkeiten, die eine Verlängerung der Arbeitszeit jenseits der Altersgrenze von 65 ermöglichen. So sieht beispielsweise die bereits erwähnte Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg neben der Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 67 Jahre auch eine Weiterbeschäftigung über diese Altersgrenze hinaus durch die Bereitstellung verschiedener Anreize vor. Ein weiteres Beispiel ist die „Niedersachsenprofessur – Forschung 65 plus“, ein Förderangebot des Landes Niedersachsen, das es exzellenten Forschern über die Pensionsgrenze hinaus erlaubt, an den Universitäten weiter zu forschen, während ihre Stellen für jüngere

Wissenschaftler wieder ausgeschrieben werden können. Seit Beginn des Programms im Jahre 2008 konnten bislang insgesamt 13 Anträge von Hochschulen bewilligt werden. Das Fördervolumen durch das Land Niedersachsen liegt bei insgesamt drei Millionen Euro.

Die „Stiftungsinitiative Johann Gottfried Herder“ für emeritierte und pensionierte Dozentinnen und Dozenten fördert seit 1999 die Tätigkeit deutscher Hochschullehrer im Ruhestand an ausländischen Hochschulen. Bislang förderte diese Initiative deutscher Stiftungen 250 Gastdozenten in derzeit 31 Ländern weltweit. Die Programmdozenten lehrten in diesem Zeitraum insgesamt mehr als 600 Semester und wurden von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) betreut. Der DAAD führt das Herder-Programm nun gemeinsam mit drei Stiftungen weiter und baut es regional und fachlich aus.

3.4. Förderung von Frauen, Dual Career-Paare und Work-Life-Balance

Innerhalb des letzten Jahres ist der Anteil von Frauen bei den Professuren von 16,2 % auf 17,4 % und in Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen von 8,4 % auf 11,4 % gestiegen. Dennoch sind Frauen in Deutschland nach wie vor unzureichend in Führungspositionen der Wissenschaft vertreten. Dieses Defizit ist allen beteiligten Akteuren auf Regierungs- und Wissenschaftsseite bewusst. Es gibt eine Vielfalt von Ansätzen, Abhilfe zu schaffen. So haben in den letzten Jahren vor allem technische Universitäten in Kooperation mit Forschungseinrichtungen und Unternehmen der Privatwirtschaft landesgeförderte Coaching- und Mentoring-Programme zur Förderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt, wie z. B. das TANDEMplus Programm der RWTH Aachen oder das Programm SciMento der TU Darmstadt. Auch die Robert Bosch Stiftung bietet ein Intensivtraining namens „Fast Track“ für erstklassige Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Das zweijährige Programm unterstützt die hochqualifizierten Kandidatinnen durch Fortbildung und Mentoring darin, eine Karriere in Wissenschaft und Forschung aufzubauen.

In der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte liegt der Anteil an Frauen in mittlerweile drei Jahrgängen bei insgesamt 48 %. Das Helmholtz-Mentoring-Programm „In Führung gehen“ unterstützt junge Frauen dabei, diese Voraussetzungen zu erwerben, um ihre Karriere aktiv zu planen und Führungspositionen zu übernehmen. Das Programm richtet sich zum einen an promovierte Wissenschaftlerinnen, die bereits erste Erfahrungen als Gruppen- oder Projektleiterin gesammelt haben. Zum anderen werden junge Frauen aus Verwaltungs- und Managementbereichen gefördert, die eine Führungsposition anstreben. Schließlich werden durch den Impuls- und Vernetzungsfonds jährlich fünf W2/W3-Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen finanziert, die an Helmholtz-Zentren arbeiten.

Aufgrund der niedrigen Ausgangszahlen ist eine angemessene Beteiligung von Frauen jedoch nur langfristig erreichbar. Allerdings zeigt die Zahlenentwicklung der letzten Jahre, dass kontinuierliche Fortschritte erzielt werden. Beispielsweise sind mittlerweile rund 33,5 % der Juniorprofessuren von Frauen besetzt, wohingegen ihr Anteil für alle Professuren wie oben dargestellt lediglich bei 17,4 % liegt. Dennoch vollzieht sich der Änderungsprozess langsamer als erwünscht. Durch eine Bündelung von Maßnahmen soll das Tempo der Veränderung erhöht werden.

Die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen haben sich 2006 in der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft anzuheben. Das von den Präsidenten unterzeichnete Dokument hält fest, mit welchen Instrumenten und Maßnahmen sie das gemeinsame Ziel erreichen wollen. Die Ergebnisse werden 2011 einer Evaluation unterzogen. Mit dem im Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelten Professorinnen-Programm wurde im November 2007 ein Instrument zur Förderung von Spitzenwissenschaftlerinnen beschlossen, mit dem Bund und Länder in den nächsten fünf Jahren mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen schaffen werden. Auch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, für die sich am 02. Juli 2008 die Mehrheit der Mitgliedseinrichtungen ausgesprochen haben und deren Umsetzung jetzt als

Selbstverpflichtung verfolgen, werden zu einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung beitragen.

Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen können seit 2008 in allen Verbundprojekten der DFG beantragt werden. Diese zweckgebundenen Mittel können eingesetzt werden, um die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung zu erhöhen, die im Forschungsverbund arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen oder den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten. Außerdem können in allen DFG-Forschungsprojekten Mittel für Ausfälle von Projektleitung oder im Projekt arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Gründen wie Mutterschutz, Elternzeit oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger beantragt werden. In der Begutachtung von Verbundprojekten, insbesondere auch bei der Exzellenzinitiative, thematisiert die DFG die Anstrengungen der Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellungsmaßnahmen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und auch bei der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen wird darauf geachtet, individuelle Lebensumstände, beispielsweise längere Qualifikationsphasen oder Publikationslücken aufgrund von Kinderbetreuungszeiten, zu berücksichtigen.

Eine Reihe von Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat inzwischen Dual-Career-Programme und -Servicestellen eingerichtet, die eine stärkere Beratung und Unterstützung des Ehe- oder Lebenspartners von eingestellten Wissenschaftlern ermöglichen, insbesondere wenn es sich wiederum um einen Wissenschaftler handelt. Hier sind verschiedenste Formen der Unterstützung denkbar, solange sie nicht mit dem Prinzip der Bestenauslese bei der möglichen Einstellung des Ehe- oder Lebenspartners in einer wissenschaftlichen Einrichtung in Konflikt treten. Im Jahr 2006 hat die Universität Heidelberg mit dem schrittweisen Aufbau eines Dual Career-Service für Partner und Partnerinnen von neuen Wissenschaftlern begonnen. Derzeit existieren bundesweit über 30 solcher Dual Career Services. Ein bundesweites Netzwerk dieser Servicestellen befindet sich im Aufbau.

Die Kinderbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren und ein entsprechendes Angebot an Ganztagsbetreuung ist lange Zeit in Deutschland ein Problem gewesen, das im Wissenschaftsbereich Frauen das Verfolgen einer Karriere stark erschwert hat. Verbesserungen auf diesem Gebiet sind inzwischen auch ein erklärtes politisches Ziel der Bundes- und Landesregierungen, für die zusätzliche finanzielle Mittel bereitgestellt worden sind. Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bauen ihre Angebote an eigenen Kindergärten und –tagesstätten aus. Das Kinderförderungsgesetz, das am 16. Dezember 2008 in Kraft trat, ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Bis zum Jahr 2013 soll es bundesweit im Durchschnitt für jedes dritte Kind unter drei Jahren einen Betreuungsplatz geben - rund ein Drittel der neuen Plätze werden in der Kindertagespflege geschaffen.

Daneben existieren weitere Initiativen, wie z. B. das „Audit familiengerechte Hochschule“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, in dessen Rahmen Universitäten und Fachhochschulen für die familiengerechte Gestaltung ihrer Arbeits- und Studienbedingungen ausgezeichnet werden. Bis zum 30. August 2010 wurden bereits über 100 Hochschulen zertifiziert sowie außerdem im Rahmen des „Audit berufundfamilie“ außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Max-Planck-Gesellschaft (MPG)..

„Auch das Programm „Familie in der Hochschule“ der Robert Bosch Stiftung, des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer sowie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) verfolgt das Ziel, die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen voranzutreiben und bundesweit zu einem Markenzeichen zu machen. Mit dem Programm mit derzeit acht Mitgliedshochschulen soll langfristig nicht nur die bessere Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit der Gründung einer Familie gefördert, sondern auch der Fachkräftebedarf durch attraktive Rahmenbedingungen gesichert werden.

Vorhaben

Zur Verbesserung der Attraktivität von Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlern entstehen derzeit unter den gegebenen gesetzgeberischen und institutionellen Bedingungen in Deutschland gute Beispiele und vorbildliche Verfahren. Auf Basis dieser Maßnahmen sollten Folgewirkungen untersucht, Defizite identifiziert und zukünftige weitere Aktivitäten initiiert werden.

- Bemühungen zur Förderung der Weiterbeschäftigung lebensälterer sowie pensionierter oder im Ruhestand befindlicher Forscher
- Verbesserung der Karriereaussichten für Jungforscher durch die Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten und strukturierten Nachwuchsprogrammen (Exzellenzinitiative)
- Weiterer Abbau institutioneller Barrieren zur Verwirklichung der Work-Life-Balance
- Vergleich und Erfolgsanalyse aktueller Dual Career-Modelle an deutschen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

4. Verbesserung der Ausbildung, der Kompetenzen und Erfahrungen der Forscher

Ausgangslage

4.1. Vermittlung von Schlüsselkompetenzen im Studium

In Deutschland wird die Notwendigkeit gesehen, Nachwuchswissenschaftlern neben der eigenen Forschungserfahrung und der fachwissenschaftlichen Ausbildung Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, die sich an den aktuellen Anforderungen und Erkenntnissen über den Forscherarbeitsmarkt im weiteren Sinne orientieren.

Die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen hat bereits im Zuge der Bologna-Reformen und der Diskussion um den Grad der „employability“ der Studienabsolventen Einzug in die Curricula-Entwicklung auf Bachelor- und Master-Niveau gehalten. Die zu erreichenden Schlüsselkompetenzen werden in dem Qualifikationsrahmen für die deutschen Hochschulabschlüsse definiert. In Deutschland ist dabei auch die Beteiligung der Wirtschaft an der Lehrplanüberprüfung sichergestellt, da alle Studiengänge von unabhängigen Akkreditierungsagenturen geprüft werden, in deren Kommissionen und Gutachtergruppen immer auch ein Repräsentant der Arbeitgeber vertreten sein muss. Die Wirtschaft hat es hier auch selbst in der Hand, durch aktive Mitwirkung ihrer Vertreter an den Akkreditierungsprozessen Einfluss auf eine den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Ausbildung zu nehmen. Weitere Möglichkeiten, die Bedürfnisse der Wirtschaft stärker in die Hochschulen zu tragen, bestehen über die inzwischen fast überall eingerichteten Hochschulräte, in die hochrangige Wirtschaftsvertreter ihre Erfahrungen einbringen.

4.2. Schlüsselkompetenzen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Im Bereich der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase bildet in Deutschland, wie auch insgesamt in Europa, die eigenständige Forschungsleistung den Kern des Ausbildungszieles (s. Salzburg II-Empfehlungen der European University Association (EUA) zur Neugestaltung der Doktorandenausbildung vom 21. Oktober 2010). In diesem Sinne ist die Promotionsphase als erste Phase forschender Berufstätigkeit und Beginn einer wissenschaftlichen Karriere bzw. als Übergangsphase vom Studium zur eigenständigen Forschungsleistung anzuerkennen. Hier vollzieht sich in den letzten Jahren in Deutschland ein Wandel von der rein individuell von einzelnen Professoren betreuten Promotion zu einer stärker strukturierten Promotionsphase, in der großen Wert auf die Organisation eines interdisziplinären Dialogs und den fachübergreifenden Austausch der Promovenden untereinander und auf eine intensivere fachliche Betreuung gelegt wird. Außerdem ist in diesem Rahmen ein Lehrangebot für weitere Schlüssel- und Zusatzkompetenzen für Promovenden vorgesehen, die ihre persönliche Wettbewerbsfähigkeit auf dem wissenschaftlichen wie außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt erhöhen sollen. Hier wird inzwischen von hochschulübergreifenden oder fachorientierten Graduiertenzentren an Hochschulen und an mit Hochschulen kooperierenden Forschungszentren, wie z. B. der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), eine Fülle von Angeboten gemacht.

Eine Festlegung eines normierenden nationalen Kompetenzprogrammes erscheint in diesem Zusammenhang nicht sinnvoll, da insbesondere die einzelnen Disziplinen sehr unterschiedliche Berufsfelder erschließen. So können für einen Promovenden im Maschinenbau zusätzliche Kenntnisse des gewerblichen Rechtsschutzes sehr wichtig sein, während sie in den Geisteswissenschaften wenig nützlich sein werden. Es bestehen in diesem Zusammenhang auch berechtigte Zweifel, ob den Promovenden damit gedient sein wird, sie durch intensive Ausbildung mit „multi-tasking“-Fähigkeiten im Bereich der Unternehmensgründung, des Umgangs mit der Wissenschaftsbürokratie, der Projektleitung, des Managements gewerblicher Schutzrechte oder der Unternehmenskommunikation auszustatten, um nur einige Angebote zu nennen. Solche Kompetenzpakete müssten auf Kosten der notwendigen Konzentration auf die eigenständige Forschungsleistung umgesetzt werden, die das Kernmerkmal der Promotionsphase darstellt. Es besteht aber breites Einvernehmen in Deutschland, dass an allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen Angebote vorgehalten werden sollten, die es den wissenschaftlichen Nachwuchskräften ermöglichen, auf Fach- oder Institutionsebene bzw. in interinstitutioneller Zusammenarbeit zusätzliche Kompetenzen zu erwerben. Aus diesem Angebot sollen sie nach Eignung, Interesse und Nutzen auswählen können.

Die Einführung standardisierter nationaler Befähigungsprogramme für Nachwuchswissenschaftler wird deshalb in Deutschland abgelehnt. Auch ist der Begriff des „Curriculums für Doktorandenprogramme“ mit dem Charakter der forschungsorientierten Promotionsphase in Deutschland nicht vereinbar.

4.3. Schlüsselkompetenzen für erfahrene Wissenschaftler

Es liegt in den Händen der Wissenschaftseinrichtungen, ob diese Kompetenzzentren für Nachwuchswissenschaftler auch Weiterbildungsmöglichkeiten für erfahrene Wissenschaftler anbieten oder ob sie zusätzliche Einrichtungen schaffen, die auf die individuellen Weiterbildungsbedürfnisse erfahrener Wissenschaftler, etwa im Bereich der Professionalisierung der Lehre, eingehen. Viele Universitäten und Fachhochschulen bieten bereits ihren Wissenschaftlern individuelle Fortbildungsmöglichkeiten an, die sich auch auf die in der Forscherpartnerschaft genannten Kompetenzen beziehen und die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft betreffen.

4.4. Zusammenarbeit Hochschule-Wirtschaft

Die Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft ist in bestimmten Fachbereichen wie den Ingenieurwissenschaften und der Chemie in Deutschland traditionell eng. Dies bestätigen auch Zahlen der OECD, wonach 53 % aller deutschen Unternehmen, die bei der Entwicklung ihrer Innovationsprozesse mit externen Partnern zusammenarbeiten, mit Universitäten kooperieren. Viele Promotionsvorhaben werden dabei in enger Zusammenarbeit und oft bereits in der Industrie durchgeführt, und auch in Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen können Industrieunternehmen Kooperationspartner sein. So finanziert die Industrie vielfach Promovenden oder fördert Studienabschlussarbeiten. Spezielle Programme werden oft von den Wirtschaftsministerien auf Bundes- bzw. Landesebene finanziert und fördern explizit die Mobilität und den Austausch von Wissenschaftlern zwischen Forschungseinrichtungen und KMU.

In vielen Bundesländern sind Technologie-Transfernetzwerke eingerichtet worden. In den Forschungsinstitutionen oder auf Länderebene sind Transfer- und Patentverwertungsstellen eingerichtet worden. Außerdem existieren in allen Bundesländern und an vielen Institutionen Einrichtungen, die Existenzgründer beraten oder auf dem Weg in die unternehmerische Selbständigkeit begleiten.

In Deutschland wird deshalb kein grundsätzlicher Bedarf an einer Neuorientierung der Verbindung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen mit Unternehmen notwendig sein. Allerdings wird die Notwendigkeit gesehen, die Kooperation zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen im Interesse der Innovationsfähigkeit weiter auszubauen und bestehenden Ansätze auf der Basis der bisher gewonnen Erfahrungen zu optimieren.

Vorhaben:

- Optimierung der bestehenden Kooperationsformen zwischen Hochschule und Forschungseinrichtungen und Unternehmen durch Verstetigung des Bestehenden sowie Bündelung existierender Maßnahmen und gegenseitigen Austausch von bewährten Verfahren
- Fortführung der Reform der Promotionsphase in Hinsicht auf einen größeren Anteil an strukturierten Promotionsprogrammen und eine noch bessere Betreuung der Promovenden