

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring,
Dr. Anna Christmann, Margit Stumpp, weiterer Abgeordneter und der
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/26662 –**

Von Vertrag zu Vertrag – Planungssichere Karrierewege in der Wissenschaft schaffen

Vorbemerkung der Fragesteller

Unter dem missverständlichen Sammelbegriff „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ verbergen sich alle Forschenden und Lehrenden, die noch keine der begehrten unbefristeten Professuren ergattert haben. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase befinden sich, landläufig gesprochen, in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Bei den unter 35-Jährigen lag die Befristungsquote 2017 bei 98 Prozent. Bei den 35- bis 44-Jährigen sind rund 80 Prozent befristet beschäftigt (<https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>). Wohingegen die Befristungsquote des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen bei 83 Prozent liegt, liegt sie in Ländern wie Großbritannien, an deren Universitäten zweifelsohne zum großen Teil exzellente Lehre und Forschung stattfinden, bei unter 50 Prozent.

Neben der Befristung spielt in der Promotion auch der Stellenumfang eine entscheidende Rolle für die Arbeitsbedingungen. Gehälter orientieren sich in dieser Qualifizierungsphase am Befristungsumfang. Häufig werden Promovierende mit 50-Prozent-Stellen ausgestattet, müssen aber in der Praxis genauso viel arbeiten wie ihre Kolleginnen und Kollegen, die 100-Prozent-Stellen innehaben.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat in den letzten Jahren nach Ansicht der Fragesteller auch keine nennenswerte Verbesserung bei den Arbeitsbedingungen und insbesondere den Befristungen gebracht. Die Novelle aus 2016 sollte es richten. Erste Daten deuten aber darauf hin, dass insbesondere der Anteil der befristeten Beschäftigten durch die Novelle nur um einen Prozentpunkt gefallen ist – von 90 auf 89 Prozent (<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/studie-sieht-schwaechen-bei-novelle-des-wisszeitvg-2603/>). Dem Frust über die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft wurde in einer Twitter-Aktion unter dem Hashtag „95vsWissZeitVG“ Luft verschafft, bei der 95 Thesen gegen das WissZeitVG gesammelt wurden. Insbesondere werden die Kettenverträge und insgesamt die schlechte Wissenschaftskultur bemängelt.

Hinzu kommen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Wissenschaftssystem. Strukturelle Defizite treten noch stärker zutage, auf die die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nachdrücklich in ihrer Stellungnahme vom 26. Januar 2021 hinweist. Zwar wurde die Laufzeit des WissZeitVG pandemiebedingt verlängert, aber es fallen gleichzeitig ganze Forschungsprojekte, an denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seit Jahren gearbeitet haben, weg. Dabei sind Frauen von der Krise besonders betroffen. Das zeigt sich auch unter anderem anhand der Publikationszahlen, die stark sinken (<https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/zahl-der-publikationen-von-frauen-sinkt-2895/>). Alternative Karrierewege zur Professur sind eine wichtige Stellenschraube für die Verbesserung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Laufbahnen. Das alleine reicht aber aus Sicht der Fragestellenden nicht aus, und der Weg zur Professur muss planbarer und fairer gestaltet werden. Hier besteht nach Sicht der Fragestellenden Handlungsbedarf.

1. Wann genau sollen die Ergebnisse der ursprünglich 2020 angekündigten Evaluation der Novelle des WissZeitVGs veröffentlicht werden, und inwiefern reflektiert die zeitliche Verschleppung die Relevanz, die die Bundesregierung den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zuschreibt?

Gemäß § 8 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wurde die Evaluation der Auswirkungen der Novelle des WissZeitVG am 1. Januar 2020 begonnen. Der Evaluationszeitraum ist mit zwei Jahren bemessen. Der veranschlagte Zeitraum ist angemessen, weil das komplexe Forschungsvorhaben der Evaluation unter Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden einer ausreichend repräsentativen und aussagekräftigen Datengrundlage bedarf. In Abstimmung mit dem Beirat der Evaluation und auf Bitten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen wurde die Evaluation um drei Monate verlängert, um den Auswirkungen der Corona-Pandemie Rechnung zu tragen. Eingedenk der Verlängerung werden die Ergebnisse voraussichtlich im Frühjahr 2022 veröffentlicht. Eine zeitliche Verschleppung liegt nicht vor.

2. Welche Verbesserung verspricht sich die Bundesregierung von der WissZeitVG-Novelle bei der Befristungsquote, und bei welchen konkreten Kriterien plant sie eine Abschaffung oder eine Reform des Gesetzes, und wenn keine Kriterien festgelegt sind, warum nicht?

Vor der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 hatte der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht, das vom Gesetzgeber weder gewollt war noch vertretbar erschien. Mit dem Änderungsgesetz sollte Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden. Mit der aktuell laufenden Evaluation werden die Auswirkungen der Novelle untersucht. Nach Vorliegen der Ergebnisse wird die Bundesregierung auf deren Grundlage den gesetzgeberischen Anpassungsbedarf prüfen.

3. Wie definiert die Bundesregierung „wissenschaftliche und künstlerische Qualifikation“ über § 2 Absatz 1 WissZeitVG hinaus, der nicht scharf im Sinne eines Sachgrunds befristet ist?

Der Gesetzgeber hat in § 2 Absatz 1 WissZeitVG auf die Vorgabe eines formalen Qualifizierungsziels verzichtet. Für die Auffassung der Bundesregierung wird auf die Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung verwiesen (BT-Drs. 18/6489, insbesondere S. 10 zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a, hier zu 1.).

4. Inwiefern plant die Bundesregierung, das WissZeitVG hinsichtlich der Befristung so zu reformieren, dass nur unter klaren Aufzeigen von Perspektiven die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler befristet werden darf und sonst eine unbefristete Stelle angeboten bekommen muss?

Die Bundesregierung wird möglichen gesetzgeberischen Anpassungsbedarf auf Grundlage der Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG prüfen. Dabei wird auch die Zielsetzung des Ausbaus unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie transparenter Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berücksichtigt werden. Es wird ergänzend auf die Antworten zu den Fragen 2 und 5 bis 5b verwiesen.

5. Hält die Bundesregierung an der am 25. November 2020 durch den Parlamentarischen Staatssekretär Michael Meister verkündeten Befristungsquote von 50 Prozent für wissenschaftliches Personal in Forschung und Lehre fest, oder stellt eine andere Befristungsquote ein angemessenes Verhältnis dar (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435)?
 - a) Wenn ja, wie lautet diese Quote, und bis wann soll sie erreicht werden?
 - b) Inwiefern unterscheidet sich diese Quote zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Promotion von der in der Postdocphase?

Die Fragen 5 bis 5b werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Bundesregierung setzt sich nachdrücklich für einen Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein. In den letzten Jahren hat die Bundesregierung diesbezüglich einige wesentliche Weichenstellungen vorgenommen. Dazu gehören die dauerhaften Programme „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ und „Exzellenzstrategie“ sowie die zehnjährige Verlängerung des „Paktes für Forschung und Innovation“. Diese Maßnahmen werden nun nach und nach ihre Wirkung entfalten.

Die als Zielsetzung genannte deutliche Senkung des Anteils an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Professur verleiht dem klaren Bekenntnis der Bundesregierung zu transparenten und verlässlicheren Karriereperspektiven Ausdruck. Gleichzeitig müssen die Vielgestaltigkeit der deutschen Wissenschafts- und Hochschullandschaft sowie die unterschiedlichen Ebenen und Verantwortlichkeiten Berücksichtigung finden. Es liegt zuvorderst in der Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Quoten für ein angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu definieren. Die Bundesregierung wird diesen Prozess aufmerksam beobachten.

In der Diskussion um befristete und unbefristete Stellen gilt es, zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Promotionsphase und in der Postdoc-Phase zu unterscheiden. Vor allem die promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich für einen langfristigen Verbleib in der Wissenschaft entscheiden, brauchen früher klarere Perspektiven.

6. In welchem Umfang und Zeitraum erwartet die Bundesregierung, dass mit Hilfe die Exzellenzstrategie mehr Dauerstellen eingerichtet werden, und welche Wirkung hat sie bisher entfaltet (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435)?

Gemeinsam mit den Ländern hat die Bundesregierung die Exzellenzstrategie auf Dauer gestellt. Vorbehaltlich der positiven Evaluation alle sieben Jahre werden Exzellenzuniversitäten dauerhaft gefördert. Die Bundesregierung erwartet sich von der dauerhaften Förderung einen Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Der inhaltliche Fortschritt, der Einsatz der zusätzlichen Mittel und die weitere Planung der Exzellenzuniversitäten werden in regelmäßigen Statusgesprächen erörtert. Die ersten Statusgespräche finden dieses Jahr statt. Der Bundesregierung liegen daher die Informationen noch nicht vor.

7. In welchem Umfang und Zeitraum erwartet die Bundesregierung, dass mit Hilfe des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ mehr Dauerstellen eingerichtet werden, und welche Wirkung hat er bisher entfaltet (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435)?

Der Ausbau des dauerhaft beschäftigten hauptberuflichen Personals in Studium und Lehre ist die vereinbarte zentrale Maßnahme des Zukunftsvertrags von Bund und Ländern. Die landesspezifische Umsetzung des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ erfolgt auf Grundlage von Verpflichtungserklärungen der einzelnen Länder, an deren Erstellung der Bund beratend beteiligt war. Die für die Jahre 2021 bis 2027 geltenden Verpflichtungserklärungen wurden im Juni 2020 in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Kenntnis genommen.

Entsprechend der gemeinsamen Zielsetzung von Bund und Ländern zielen alle Verpflichtungserklärungen der Länder darauf ab, mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Studium und Lehre zu schaffen. Die von den Ländern gewählten Indikatoren und Zielmarken unterscheiden sich. Die Spannbreite der von den Ländern genannten angestrebten Steigerungen des Anteils dauerhaft beschäftigten Personals bewegt sich zwischen 1,5 und 7 Prozentpunkten. Eine Aussage über die Wirkung des Zukunftsvertrags mit Blick auf die angestrebten zusätzlichen Dauerstellen ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, da dieser erst am 1. Januar 2021 gestartet ist.

8. Was versteht die Bundesregierung unter „guter Praxis“ im Rahmen des WissZeitVG (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435), und was stellt im Gegensatz dazu aus Sicht der Bundesregierung schlechte Praxis im Rahmen des WissZeitVG dar?

Das WissZeitVG enthält ein Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich. Damit soll insbesondere die wissenschaftliche Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung gewährleistet werden. Die Frage einer „guten Praxis“ leitet sich aus dem Gesetz und dessen Zweck ab. Das WissZeitVG gibt in diesem Sinne insbesondere vor, dass nach § 2 Absatz 1 die Dauer des befristeten Vertragsverhältnisses der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss. Im Hinblick auf Drittmittelbefristungen nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG fordert der Gesetzgeber, dass die Befristungsdauer der Dauer des Drittmittelprojekts entsprechen soll. Zugleich räumt der Gesetzgeber den Hochschulen und Forschungseinrichtun-

gen Freiräume in Bezug auf Befristungsmöglichkeiten ein. Zudem liegt es in der Entscheidung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber, ob sie von den Möglichkeiten des WissZeitVG Gebrauch machen oder aber auf eine Befristung vollständig verzichten.

Eine gute Praxis in der Anwendung des WissZeitVG besteht nach Ansicht der Bundesregierung vor diesem Hintergrund darin, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber verantwortungsvoll mit den ihnen gewährten Freiräumen umgehen, sowohl was die Dauer und Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse angeht, als auch darüber hinaus mit Blick auf ein für die jeweilige Einrichtung angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen.

9. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im „Templiner Manifest“, den Geltungsbereich der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigte in Hochschule und Forschung auszudehnen?

Die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst finden bereits regelmäßig Anwendung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Für die Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder gilt grundsätzlich § 40 des Tarifvertrags der Länder (TV-L). Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind nicht unmittelbar tarifgebunden im Sinne des § 3 Tarifvertragsgesetz (TVG). Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft und der überwiegende Teil der Zentren der Hermann von Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren wenden aber den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) an. Hintergrund ist, dass der Bund bei seiner Bewilligung von Zuwendungen das Besserstellungsverbot (§ 8 Haushaltsgesetz 2021) zu beachten hat. Der TVöD bildet damit für den Tarifbereich den Maßstab des Besserstellungsverbots. Für die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft gilt – mit Ausnahme von einzelnen Einrichtungen im Land Berlin – ausschließlich Landesrecht.

10. Wie begründet die Bundesregierung die Notwendigkeit einer Tarifsperre nach § 1 Absatz 1 WissZeitVG?

Wie der Gesetzesbegründung zum WissZeitVG bereits zu entnehmen ist, sind verfassungsrechtlich abgesicherter Zweck der Sonderbefristungsregelungen des WissZeitVG die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre. Zur Sicherstellung dieser Zwecke sind erleichterte befristete Arbeitsverträge das geeignete und erforderliche Mittel. § 1 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG enthält das schon nach früherem Recht (§ 57a HRG) geltende Grundprinzip des zweiseitig zwingenden Gesetzesrechts. Damit werden sowohl kollektivrechtliche wie auch einzelvertragliche Abweichungen ausgeschlossen. Die damit festgelegte Tarifvertragssperre hat das Bundesverfassungsgericht im Hinblick auf die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele gebilligt (BVerfGE 94, 268, 293 f.).

Das WissZeitVG sieht Ausnahmen von dem grundsätzlich geltenden Abweichungsverbot vor. Die Tarifsperre des § 1 Absatz 1 Satz 2 wird durch die beschränkte Tariföffnungsklausel in § 1 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG gelockert. Durch einen Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Absatz 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.

11. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Forderung der Jungen Akademie, einen einheitlichen Tarifvertrag für alle Promovierende einzuführen, um die Befristungsdauer auf die fachüblichen Promotionszeiten auszudehnen und gleiche Vergütung im Rahmen eines Vollzeitarbeitsvertrages zu garantieren?

Nach Ansicht der Bundesregierung hat sich die Differenzierung der Beschäftigungs- und Finanzierungskontexte zur Durchführung von Promotionsvorhaben grundsätzlich bewährt. Sie trägt der Heterogenität der individuellen Lebensumstände und Bedürfnisse der Promovierenden in Deutschland bestmöglich Rechnung und gewährleistet dadurch möglichst vielen talentierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine finanzielle Unterstützung.

12. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung nach dem Monitoringbericht 2020 zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur zielgenaueren Ausrichtung des Programms?

Nach Ansicht der Bundesregierung zeigt der erste Monitoringbericht der GWK zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm), dass das Programm erfolgreich angelaufen ist und sich der Karriereweg der Tenure-Track-Professur für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland wie erwartet als attraktiv erweist. Anpassungen in der Ausrichtung des Programms sind mithin nicht angezeigt.

13. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Tatsache, dass nur eine geringe Anzahl der Tenure-Track-Professuren einen direkten Übergang auf eine dauerhafte Professur haben (Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoringbericht 2020), und wann rechnet die Bundesregierung mit einer umfassenden Datenlage dazu?

Zentrales Merkmal des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur ist der unmittelbare Übergang auf eine Dauerprofessur nach erfolgreicher Bewährungsphase. Die ersten im Tenure-Track-Programm geförderten Tenure-Track-Professuren wurden Ende 2018 besetzt; die Dauer der Bewährungsphase beträgt – je nach landesrechtlicher Ausgestaltung – regelhaft fünf bzw. sechs Jahre. Vor diesem Hintergrund ist eine aussagekräftige Datenlage über die Anzahl erfolgreicher Tenure-Evaluationen voraussichtlich ab Ende 2024 zu erwarten.

14. Mit welchen Maßnahmen trägt die Bundesregierung dazu bei, dass interdisziplinäre Forschung und Lehre nicht zu einem Karrierehindernis werden, und wie wird bzw. werden der zeitliche Mehrbedarf dafür entschädigt sowie Anreize gesetzt?

Die Bundesregierung setzt vielfältige Impulse zur Förderung interdisziplinärer Forschung. Im Rahmen der verschiedenen Förderprogramme werden auch interdisziplinär ausgerichtete Stellen geschaffen, die zusätzliche Karriereoptionen für interdisziplinär arbeitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bieten, zum Beispiel in der Exzellenzstrategie oder über den Nachwuchswettbewerb „Interdisziplinärer Kompetenzaufbau“. Dessen unbeschadet ist die Pflege und Entwicklung der Fächer im differenzierten, arbeitsteilig organisierten deutschen Wissenschaftssystem gesetzlich den Hochschulen zugewiesen. Entsprechend der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung liegt es in der Verantwortung der Länder, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie Interdis-

ziplinarität befördern sowie mittels einer auskömmlichen Grundfinanzierung der Hochschulen auch etwaige Mehraufwände für interdisziplinäre Forschung und Lehre decken.

15. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um intrinsische Abhängigkeiten (z. B. Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter als Betreuerin bzw. Betreuer bzw. Prüferin bzw. Prüfer) zu vermeiden und flache Hierarchien in der Wissenschaft zu fördern?

Abhängigkeiten im Wissenschaftssystem können nach Ansicht der Bundesregierung eine Gefahr für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis darstellen. Dem ist durch geeignete organisatorische und strukturelle Maßnahmen entgegenzuwirken. Der Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der die grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis abbildet und für das gesamte Wissenschaftssystem prägend wirkt, enthält Vorgaben u. a. im Hinblick auf Rahmenbedingungen für Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl und die Personalentwicklung sowie für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen und von Chancengleichheit. Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen haben zudem ergänzende spezifische Richtlinien und Verfahren hierzu etabliert. Darüber hinaus leisten u. a. strukturierte Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs sowie die breite Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur in Deutschland, die zu einem frühen Zeitpunkt der wissenschaftlichen Karriere Selbständigkeit in Forschung und Lehre ermöglicht, einen wichtigen Beitrag.

16. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung dazu geeignet flexible Vollzeit mit einem Arbeitsstundenkorridor von 30 bis 40 Wochenstunden in der Wissenschaft, der im Umfang Forschung, Lehre, Akademische Selbstverwaltung, inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit sowie Verwaltungsaufgaben umfasst, zu ermöglichen?

Die Verantwortung für den konkreten Aufgabenumfang von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern tragen grundsätzlich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber.

17. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung neben der Verlängerung der Befristungsdauer des WissZeitVG zur Entlastung der pandemiebedingten Herausforderungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einer frühen Karrierephase, insbesondere bei
 - a) Forschungsprojekten, die pandemiebedingt wegbrechen;
 - b) Mehrbelastung durch familiäre Verpflichtungen?

Die Bundesregierung sowie die Förderorganisationen haben mit einer Vielzahl von Maßnahmen schnell und flexibel auf die pandemiebedingten Herausforderungen reagiert. Die Maßnahmen zielen dabei insbesondere auch darauf ab, pandemiebedingte Erschwernisse abzufedern und einen pandemiebedingten Abbruch von Projekten zu vermeiden. Dies schließt u. a. unbürokratische Laufzeitverlängerungen ein.

Die GWK hat auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Verfahrensanpassungen für Bund-Länder-Programme beschlossen, so auch für das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder. Die Frist zur Antragstellung im zweiten Förderaufruf des Programms wurde um ein halbes Jahr verlängert. Die förderberechtigten Hochschulen ha-

ben so länger Zeit, Berufungsverfahren erfolgreich zum Abschluss zu bringen und Förderanträge zu stellen. Zudem ist es möglich, die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm III pandemiebedingt zu ändern. Die Hochschulen nutzen diese Möglichkeit, um die Zielgruppen des Programms – neben den Professorinnen auch mittelbar Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen – bestmöglich zu unterstützen: etwa durch Überbrückungsfinanzierungen, Stipendienverlängerungen oder bei der Kinderbetreuung.

Die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte DFG hat über die o. g. Projektverlängerungen hinaus zum Beispiel die Antragsfristen im Emmy Noether-Programm sowie die DFG-Stipendien und Fellowships um drei Monate verlängert. Auch die Vertragslaufzeiten für Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen der Graduiertenkollegförderung wurden verlängert. Im Dezember 2020 hat die DFG die Antragsmöglichkeiten auf Corona-Soforthilfen noch einmal erweitert.

Der Wissenschaftsrat, der in seinem Positionspapier „Impulse aus der COVID-19-Krise für die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland“ die genannten Maßnahmen begrüßt, sieht es darüber hinaus als Aufgabe der Wissenschaft selbst an, die mit der besonderen Situation verbundenen Umwege und Verzögerungen bei der Bewertung von Forschungsleistungen und Karriereentwicklungen systematisch zu berücksichtigen.

Im Übrigen sind auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefordert, von den Flexibilisierungsmöglichkeiten angemessen Gebrauch zu machen, so auch der Wissenschaftsrat in oben genanntem Positionspapier.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

18. Welche affirmativen Maßnahmen plant die Bundesregierung, um insbesondere Frauen im Wissenschaftsbereich durch die durchschnittliche Mehrbelastung in der Corona-Pandemie mit ihren Kollegen gleichzustellen?

Frauen leisten mehr sogenannte unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Dies ist auch in der Corona-Pandemie der Fall. Es gibt jedoch nach vorliegenden Studien derzeit keine Belege dafür, dass die These einer Retraditionalisierung durch die Pandemie auf die Mehrzahl der Familien zutrifft. Die Studienlage zeichnet vielmehr ein differenziertes Bild. Die Aufteilung der zusätzlichen Belastungen während der pandemiebedingten Einschränkungen zwischen den Eltern hängt von vielfältigen Faktoren wie u. a. der Art der Erwerbsarbeit, Stundenzahl, Umfang und Möglichkeit des mobilen Arbeitens, Verdienstunterschiede und vieles mehr ab. Ob eine ggf. veränderte Aufteilung der Sorgearbeit auch über die Pandemie hinaus Wirkung entfaltet, ist vor diesem Hintergrund derzeit nicht absehbar. Die Bundesregierung nimmt die differenzierte Studienlage zur Kenntnis und bezieht diese in ihre weiteren Schritte zur Bekämpfung der sozialen Folgen der Pandemie mit ein. Durch die Corona-Pandemie sind derzeit keine neuen gleichstellungsrechtlichen Tatbestände bzw. Grundlagen sichtbar geworden, die ein staatliches Eingreifen im Wissenschaftsbereich auf Bundesebene begründen würden.

19. Inwiefern sollte eine Frauen-Zielquote für Professuren eingeführt werden, um dem unaufholbaren Nachteil (wie u. a. Gender Publikation Gap), der durch die Krise für die meisten Frauen entstanden ist, entgegenzuwirken?

Die Bundesregierung verweist darauf, dass Personalangelegenheiten an Hochschulen in die Zuständigkeit der Länder fallen.

20. Welche systematischen Studien und Erhebungen zu verschiedenen Diversitätsmerkmalen im Wissenschaftsbereich sind der Bundesregierung bekannt, die aus ihrer Sicht geeignet sind, politische Schlussfolgerungen für die gezielte Förderung von Diversität in der Wissenschaft zu entwickeln (bitte die entsprechenden Diversitätsdimensionen ausführen)?

Im Mittelpunkt der aktuellen Maßnahmen der Bundesregierung im Themenfeld Diversität in der Wissenschaft steht die Kategorie Geschlecht. Hier besteht ein grundgesetzlicher Auftrag, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 GG).

Hinsichtlich systematischer Erhebungen sind neben den Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamts vor allem zum Themenfeld Hochschule insbesondere die jährlichen Publikationen der GWK zu nennen. Zuletzt erschienen ist: „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2020“. Neben jährlich aktualisierten Daten zur Teilhabe von Frauen am Wissenschaftssystem, etwa zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn an den Hochschulen, zum Berufungsgeschehen, der Partizipation von Frauen in Hochschulräten oder in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen umfasst die Datenfortschreibung eine Sonderauswertung zu einem spezifischen Thema wie bspw. zuletzt den Kunsthochschulen. Des Weiteren wird an dieser Stelle auf das Chancengleichheits-Monitoring der DFG, die „She Figures“ der Europäischen Kommission oder auf die „Gender Statistics Database“ des European Institute for Gender Equality verwiesen.

Die Bundesregierung nutzt zudem die Monitoring-Berichte des Pakts für Forschung und Innovation (PFI), um den Stand der Förderung von Frauen in der Forschung zu belegen. Mit dem PFI setzt die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern ein klares Signal für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft und verbindliche Rahmenbedingungen für Forschung und Innovation in Deutschland. Ein Ziel des Pakts ist es, die besten Köpfe zu gewinnen und zu halten. Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, ist dabei eine Daueraufgabe.

Die Bundesregierung nutzt darüber hinaus den Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs (BuWiN), der einmal pro Legislaturperiode von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium vorgelegt wird. Der BuWiN sammelt statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zur wissenschaftlichen Qualifizierung, zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und beruflichen Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen in Deutschland und enthält Befunde zur Chancengerechtigkeit von Frauen.

21. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung dazu geeignet, Diversität in der Wissenschaft hinsichtlich der oben genannten Merkmale zu fördern, und welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung?

Im Rahmen des vierten forschungspolitischen Ziels „Die besten Köpfe gewinnen und halten“ im PFI wird neben der Chancengerechtigkeit auch die Diversität als Grundlage für gute Personalpolitik definiert. Entsprechend ist Diversität für alle fünf Organisationen in den Zielvereinbarungen aufgenommen. Dies spiegelt sich in bereits bestehenden Leitbildern bzw. Konzepten zur Diversität der Paktorganisationen wider. Details zu Maßnahmen können u. a. den jeweils aktuellen Berichten der Organisationen zum PFI-Monitoring entnommen werden. Für das gesamte Wissenschaftssystem prägend sind beispielsweise die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft definieren und eine Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder darstellen; für den Berichtszyklus 2020 bis 2022 wird das Thema „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“ ein Schwerpunkt sein. Darüber hinaus gelten die gesetzlichen Vorgaben, wie beispielsweise die Quoten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie bei allen anderen Arbeitgebern.

22. Inwiefern werden neue Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase geschaffen, die momentan durch die pandemiebedingten längeren Beschäftigungslaufzeiten von bereits im Anstellungsverhältnis befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besetzt sind?

Entsprechend der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern liegt die Zuständigkeit für eine auskömmliche Grundfinanzierung der Hochschulen allein bei den Ländern als Trägern der Hochschulen. Hierzu gehört auch – sofern erforderlich –, übergangsweise zusätzliche Stellen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen, falls die bestehenden Stellen aufgrund pandemiebedingter Verlängerungen der Beschäftigungslaufzeiten noch besetzt sein sollten. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind in ihrer Personalplanung eigenverantwortlich und auskömmlich grundfinanziert. Für etwaige konjunkturbedingte Finanzierungsausfälle wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

23. Wie stellt sich aus Sicht der Bundesregierung die Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaft, insbesondere hinsichtlich des Verhältnisses von Lehrdeputat, Zeit für eigene Forschungsarbeit und administrativen Tätigkeiten dar, und inwiefern besteht aus Sicht der Bundesregierung hier Handlungsbedarf?

Die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen im Kontext der Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) unterscheidet sich grundsätzlich von der der Universitäten. Es gibt keinen standardisierten, strukturierten Karrierepfad zur Fachhochschulprofessur. Die Rekrutierung professoralen Personals erfolgt vielmehr bisher i.d.R. aus dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt heraus, weil Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen/HAW nicht nur über eine wissenschaftliche Qualifizierung und eine Befähigung zur Lehre verfügen, sondern darüber hinaus auch eine qualifizierte Praxiserfahrung vorweisen müssen. Bund und Länder unterstützen Fachhochschulen/HAW dabei durch das Programm zur

Förderung der Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Fachhochschulen „FH-Personal“.

24. Mit welchen Maßnahmen trägt die Bundesregierung dazu bei, pandemiebedingt wegfallende Finanzierungen von Forschungsprojekten und Stellen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzufangen (bitte die einzelnen Programme jeweils mit Laufzeit und finanziellem Umfang benennen)?

Im Bereich der Stipendien wie auch der Projektförderung haben viele Stipendien- und Fördermittelgeber, darunter das BMBF und die DFG, bereits zu Beginn der Pandemie kurzfristig Förderbedingungen flexibilisiert und insbesondere Möglichkeiten für unbürokratische Laufzeitverlängerungen geschaffen.

Darüber hinaus kompensiert die Bundesregierung im Rahmen der Förderbekanntmachung „Unterstützung anwendungsorientierter Forschung für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen“ pandemiebedingt ausfallende Unternehmensfinanzierungsanteile bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen und trägt damit zum Erhalt von Stellen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei. 2020 wurden hierfür gut 195 Mio. Euro an außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgezahlt, 2021 stehen weitere 400 Mio. Euro zur Verfügung.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 17 verwiesen.

25. Welche Lehrstühle und Professorinnen- und Professorenstellen wurden nach Kenntnis der Bundesregierung 2020 gestrichen (bitte nach Hochschulen, Forschungseinrichtung aufschlüsseln), und welche Streichungen oder ausbleibenden Neubesetzungen standen im Zusammenhang mit der Pandemie?
26. Mit welchen Maßnahmen wirkt die Bundesregierung in Kooperation mit den Ländern darauf hin, den pandemiebedingten Wegfall von Lehrstühlen und Professuren an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie beispielsweise der Leibniz Universität Hannover (<https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/leibniz-universitaet-hannover-streicht-architektur-professuren-17082068.html>) zu verhindern?

Die Fragen 25 und 26 werden im Zusammenhang beantwortet.

Entsprechend der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern liegt die Zuständigkeit für die Hochschulen und damit auch für Lehrstühle und Personal allein bei den Ländern. Der Bundesregierung sind an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Fälle von aus Pandemiegründen gestrichenen Lehrstühlen und Professuren bekannt. Im Übrigen sind die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ihrer Personalplanung eigenverantwortlich und auskömmlich grundfinanziert.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.