



## Eckpunktepapier zum Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau (Stand: 21.04.2015)

### **Vierten Pakt für die Wissenschaft starten: Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau**

#### *Eckpunktepapier für einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau*

Deutschlands wirtschaftliche und wettbewerbliche Stärke gründet sich auf der hohen fachlichen Qualifizierung und der Kreativität seiner Beschäftigten. Aufgrund der demografischen Entwicklung und des zunehmenden internationalen Konkurrenzdruckes kommt insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Schlüsselrolle für die künftige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu – und zwar sowohl als Entwicklungs- und Produktionsstandort als auch als attraktiver Forschungs-, Arbeits- und Lebensort. Es ist daher eine Kernaufgabe des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems, hochmotivierten und engagierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern attraktive Arbeitsbedingungen mit verlässlichen Karriereperspektiven und einer angemessenen Vergütung sowie eine klare und planbare Lebensperspektive zu bieten.

Die anstehende Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist dabei nur eine wichtige Säule und ein erster Schritt in unserem Gesamtkonzept zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs und akademischem Mittelbau.

Um unsere besten Köpfe im Land halten zu können, müssen wir vor allem Perspektiven aufzeigen und für Daueraufgaben mehr Dauerstellen schaffen. Als Kernbaustein unseres Gesamtkonzepts fordern wir neben den bestehenden Pakten einen vierten Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau. Mit diesem Pakt werden wir einen nachhaltigen Fortschritt im Bereich der Personalentwicklung der Hochschulen, für Universitäten ebenso wie für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften, erreichen. Hierbei steht für uns Folgendes im Vordergrund:

#### **- Mehr unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau**

Die Hochschulen brauchen eine Stärkung des akademischen Mittelbaus. Daher wollen wir gemeinsam mit den Länder und den Hochschulen moderne Personalentwicklungskonzepte mit dem Ziel etablieren, Voraussetzungen für langfristige Karriereperspektiven zu schaffen. Unterhalb der Professur müssen weitere attraktive Personalkategorien geschaffen werden, die sowohl eigenverantwortliches als auch wissenschaftliches und administratives Arbeiten auf Dauerstellen möglich machen.



### **- Für Daueraufgaben Dauerstellen bereitstellen**

Die Hochschulen müssen Daueraufgaben identifizieren und für ihre Wahrnehmung institutsunmittelbare und grundsätzlich unbefristet besetzte Stellen schaffen. Die Länder sollen diese Prozesse unterstützen.

### **- Tenure Track-Option auch auf weitere Personalkategorien ausdehnen**

Tenure Track ist ein Weg zur Stärkung verlässlicherer Karriereperspektiven. Wir fordern daher, dass neben den Juniorprofessuren auch Nachwuchsgruppenleiter/innen und Habilitierte mit Tenure Track ausgestattet werden.

Damit soll, nach einer befristeten Bewährungszeit, die Chance eröffnet werden, eine unbefristete Stelle im Wissenschaftssystem zu erhalten.

Um diese Maßnahmen zu unterstützen, schlagen wir ein Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des akademischen Mittelbaus, bestehend aus folgenden Bausteinen, vor:

#### **1. Schaffung zusätzlicher Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option**

Wir fordern bis 2021 die bedarfsorientierte Schaffung und die Finanzierung von mindestens 1.500 zusätzlichen Juniorprofessuren (Vergütung nach W1/W2; Förderdauer 6 Jahre) mit Tenure Track-Option. Dies leistet auf Grund der bisher hohen Frauenanteils bei der Besetzung von Juniorprofessuren einen wichtigen Beitrag zu den Gleichstellungszielen in der Wissenschaft. Um dies zu verstärken, ist die Zielsetzung, dass jede zweite der neuen Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt wird. Die Hochschulen legen in einer Aufstellung fest, welche Grundausstattung (Sachmittel) jeder neu besetzten Juniorprofessur mindestens gewährt wird.

#### **2. Neue Karrierewege für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Wir setzen uns für neue Karrierewege und Personalkategorien in unserem Wissenschaftssystem ein und fordern, dass über den Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau bis zu 80 Hochschulen eine Anschubfinanzierung für die Erstellung und Umsetzung eines Personalentwicklungskonzeptes erhalten. Hierbei werden den in einem wettbewerblichen Verfahren erfolgreichen Hochschulen pro Jahr eine Million Euro über einen Zeitraum von 5 Jahren zur Verfügung gestellt.

Die Förderung dient u.a. zur Finanzierung von Tenure Track, für Fortbildungen und Qualifizierung, für die Schaffung neuer Personalkategorien sowie für die Bildung eines zentralen Personalpools.

Voraussetzung für die Bewilligung von Fördermitteln aus dem Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau nach den Ziffern 1 und 2 ist die Vorlage:

- a. eines Personalentwicklungskonzeptes,
- b. eines Gleichstellungskonzeptes,
- c. sowie eines Konzeptes zur Nachwuchsförderung.



### **3. Wettbewerbsausschreibung für besonders engagierte Hochschulen**

Wir fordern die Ausschreibung eines Wettbewerbs, bei dem 10 Hochschulen, aufgeteilt in drei Gruppen

- 1) 2 Hochschulen mit mehr als 30.000 Studierenden
- 2) 3 Hochschulen mit 10.000 bis 30.000 Studierenden
- 3) 5 Hochschulen mit weniger als 10.000 Studierenden

mit den besten Personalentwicklungskonzepten, im ersten Jahr nach Beginn des Paktes für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau, mit jeweils 500.000 Euro ausgezeichnet werden.

Prämiert werden Hochschulen, die a) in Verbindung mit einem schlüssigen Personalentwicklungskonzept den Anteil der unbefristet Beschäftigten erhöht haben, b) die Laufzeit der befristet Beschäftigten an das Qualifizierungsziel angepasst und c) eine aktive Gleichstellungspolitik umgesetzt haben.

#### **Kostenwirkung**

Ein Programm mit den Bausteinen 1 bis 3 würde über einen Zeitraum von 10 Jahren (2017-2026) mindestens eine Milliarde Euro kosten.

Die jeweiligen Kostenanteile von Bund und Ländern an den Gesamtkosten sind in Verhandlungen zu klären. Ein substanzieller Beitrag der Länder ist aber aufgrund der Zuständigkeiten unverzichtbar.