



HESSISCHER LANDTAG

31. 10. 2014

Kleine Anfrage

der Abg. Dr. Neuschäfer (SPD) vom 09.09.2014

betreffend Verlässlichkeit für wissenschaftlichen Nachwuchs

und

Antwort

des Ministers für Wissenschaft und Kunst

Vorbemerkung der Fragestellerin:

In der Drucksache 19/575 bezieht sich das Ministerium für Wissenschaft und Kunst auf das vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 empfohlene und verabschiedete vierstufige Karrieremodell (1. Promotionsphase, 2. Postdoc-Phase, 3. Tenure-Track-Professur oder Nachwuchsgruppenleiter, 4. unbefristete Professur). Gerade in Bezug auf weibliche Fachkräfte ist bekannt - auch wenn Frauen den größten Anteil der Studierenden ausmachen -, dass die Anzahl der Frauen mit jeder weiteren Qualifizierungsstufe sinkt. Der Großteil der Frauen mit einem Hochschulabschluss promoviert oder habilitiert im Anschluss nicht. Darüber hinaus sind beispielsweise Stellen für Nachwuchsgruppenleiter begrenzt, sodass viele qualifizierte Wissenschaftler von dem vierstufigen Karrieremodell schon aufgrund struktureller Voraussetzungen von den verabschiedeten Empfehlungen nicht profitieren und auf eine geringe Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen treffen werden.

Vorbemerkung des Ministers für Wissenschaft und Kunst:

Wie bereits in der Antwort zur Drucksache 19/575 ausgeführt, kann die in der Vorbemerkung angesprochene "Verlässlichkeit der Karrierewege" keineswegs mit einem "garantierten Durchstieg" innerhalb des vierstufigen Karrieremodells des Wissenschaftsrats von der ersten bis zur letzten Stufe gleichgesetzt werden.

Ziel der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss es vielmehr sein, für jede Karrierestufe eine ausreichende Anzahl gut qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen/Nachwuchswissenschaftler zu gewinnen und sie zu befähigen, sich erfolgreich entweder für die nächste Modellphase innerhalb der Wissenschaft zu bewerben oder aber außerhalb in Industrie und Privatwirtschaft eine dauernde Berufsperspektive zu finden. So finden zwangsläufig auf jeder Karrierestufe mit Ausnahme des Übergangs von der Tenure-Track-Professur zur Lebenszeitprofessur Ausleseprozesse statt, die nicht nur vom persönlichen Leistungsvermögen der Nachwuchswissenschaftlerin/des Nachwuchswissenschaftlers abhängen, sondern ebenso auch beeinflusst sind von strukturellen Entwicklungen der einzelnen Fächer, der Anzahl freier Qualifizierungsstellen und frei werdender Professorenstellen oder der hochschulspezifischen Neuausrichtung von Forschungsschwerpunkten.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- Frage 1. Wie viele Personen (aufgeschlüsselt nach männlichen und weiblichen Personen) absolvieren das vierstufige Karrieremodell, das auf der Empfehlung des Wissenschaftsrats im Juli 2014 basiert?
- Wie viele Personen (aufgeschlüsselt nach männlichen und weiblichen Personen) absolvieren die Promotionsphase?
 - Wie viele Personen (aufgeschlüsselt nach männlichen und weiblichen Personen) absolvieren die Postdoc-Phase?
 - Wie viele Personen (aufgeschlüsselt nach männlichen und weiblichen Personen) erhalten zum Abschluss der entsprechend erfolgreichen Qualifizierungsphase eine Tenure-Track-Professur oder die Möglichkeit, als Nachwuchsgruppenleiter aktiv zu werden?
 - Wie viele Personen (aufgeschlüsselt nach männlichen und weiblichen Personen) erhalten eine unbefristete Professur zum Abschluss der entsprechend erfolgreichen Qualifizierungsphase?

Zur Beantwortung dieser Frage verweise ich auf die Anlage, aus der die von den hessischen Universitäten erhobenen Daten ersichtlich sind.

- Frage 2. Wie will die Landesregierung die Rahmenbedingungen und Erfolgsaussichten zum Abschluss der jeweiligen Qualifizierungsphase verbessern, sodass u.a. auch das vorgezeichnete vierstufige Qualifizierungsmodell erfolgreich eingehalten werden kann?

Es ist nicht Ziel des Qualifizierungsmodells des Wissenschaftsrats, einen möglichst hohen Anteil der Personen aus der ersten Qualifizierungsstufe auf eine Lebenszeitprofessur zu überführen. Zwar empfiehlt der Wissenschaftsrat zur Steigerung der Attraktivität einer Karriere in der Wis-

senschaft sowohl eine moderate Erhöhung der Zahl der Professorenstellen als auch der Dauerstellen unterhalb der Professur. Es muss aber betont werden, dass handlungsleitend für alle Maßnahmen und Empfehlungen nur die Bedürfnisse des Wissenschaftssystems wie seiner Studienfächer und nicht individuelle Karriereplanungen sein können.

Frage 3. Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung, die finanziellen Ressourcen und Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zwischen Promotion und Professur zu erhöhen bzw. zu verbessern?

Die in der Koalitionsvereinbarung niedergelegte Verpflichtung, die Grundfinanzierung der hessischen Hochschulen während der Laufzeit des neuen Hochschulpakts um maximal drei Prozent oberhalb der Inflationsrate zu steigern, wird den Gestaltungsspielraum der Hochschulen auch in Bezug auf die Nachwuchsförderung erhöhen. Es wird darüber hinaus für notwendig erachtet, insbesondere in der ersten Qualifizierungsstufe auch für eine verantwortliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft, der Hochschulen und der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu befähigen, indem neben der Betreuung des Promotionsvorhabens auch entsprechende außerfachliche Kompetenzen vermittelt werden. Die zweite Qualifizierungsstufe hingegen soll Gelegenheit zu eigenständiger, selbstbestimmter Forschung geben, was auch die Gewährung eines eigenen Forschungsbudgets erfordert.

Soweit darüber hinaus gesetzgeberische Änderungen erforderlich sind, sollen diese zum 1. Januar 2016 in das neue Hessische Hochschulgesetz (HHG) aufgenommen werden.

Wiesbaden, 18. Oktober 2014

Boris Rhein

Anlage

Goethe-Universität Frankfurt	M	W	Gesamt
Promotionsstudierende	1.314	1.259	2.584
wiss. Mitarbeiter/innen auf Qualifizierungsstellen zur Promotion	722	672	1.394
wiss. Mitarbeiter/innen auf Postdoc-Stellen einschließlich nicht gesondert erfasster Nachwuchsgruppenleiter	287	209	496
Juniorprofessoren; berufen 2011-14; davon mit Tenure Track	26 (7)	13 (9)	39 (16)
Erstberufungen W2/W3 (2011-14; unbefristet)	18	21	39

Philipps-Universität Marburg	M	W	Gesamt
abgeschlossene Promotionen 2011-13	657	601	1.278
Wiss. Mitarbeiter/innen auf Postdoc-Stellen, davon Nachwuchsgruppenleiter/innen	82 (19)	68 (6)	150 (25)
Juniorprofessuren	9	7	16

Justus-Liebig-Universität Gießen	M	W	Gesamt
wiss. Mitarbeiter/innen auf Qualifizierungsstellen zur Promotion	229	335	564
Wiss. Mitarbeiter/innen auf Postdoc-Stellen	112	120	232
Juniorprofessuren	12	3	15
Tenure-Track Rufannahmen W 1 (2012/13) (auch auswärtige Bewerber)	5	2	7
Tenure-Track Heisenberg-Professuren	0	2	2
Erstberufungen W2/W3 (2012-13, unbefristet)	18	21	39

Universität Kassel	M	W	Gesamt
Promovierende (Studierende und wiss. Mitarbeiter/innen, die bei der Zen- tralen Promotionsgeschäftsstelle erfasst sind)	705	591	1.296
wiss. Mitarbeiter/innen auf Postdoc-Stellen	96	61	157
Juniorprofessoren mit Tenure-Track einschließlich nicht gesondert erfasster Nachwuchsgruppenleiter	7	5	12
Erstberufungen nach Tenure-Track	2	0	2

Technische Universität Darmstadt	M	W	Gesamt
Promotionsstudierende	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst
wiss. Mitarbeiter/innen auf Qualifizierungsstellen zur Promotion	1.292	454	1.746
wiss. Mitarbeiter/innen auf Postdoc-Stellen	273	122	395
Juniorprofessoren (Tenure-Track auch nachträglich möglich)	13	10	23
Erstberufungen nach Tenure-Track	1	2	3