

**Helmholtz-Gemeinschaft**  
**Deutscher Forschungszentren e. V., Berlin**

**Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

**„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven  
für den wissenschaftlichen Nachwuchs“**

**am 12. Juni 2013**



**Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung  
im Deutschen Bundestag zum Thema  
„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“  
am 12. Juni 2013**

## **Stellungnahme der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.**

### **1. Einleitung**

Die besten Köpfe für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten, steht im Zentrum der Personalpolitik der Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft. Davon hängen der wissenschaftliche Output, das Renommee und die Wettbewerbsfähigkeit der Zentren ab. Der wissenschaftliche Nachwuchs spielt dabei eine ganz besonders wichtige Rolle.

Aus diesem Grund setzt die Helmholtz-Gemeinschaft einen Schwerpunkt auf Talentmanagement, um kluge Köpfe mit ausgewiesenen Managementfähigkeiten auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Wissenschaft, Administration und Infrastruktur zu gewinnen, weiterzuentwickeln und zu halten. Dabei werden Nachwuchsförderung und Chancengleichheit hohe Bedeutung beigemessen (vgl. auch das aktuelle Strategiepapier „Helmholtz 2020“, [http://www.helmholtz.de/fileadmin/user\\_upload/publikationen/Helmholtz2020.pdf](http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/Helmholtz2020.pdf)).

Es ist ein erklärtes Ziel der Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft, als einer der attraktivsten Arbeitgeber im deutschen Wissenschaftssystem wahrgenommen zu werden, der dem wissenschaftlichen Nachwuchs optimale Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und auf europäischer sowie internationaler Ebene erfolgreich ist. Dieses Ziel kann nur gemeinsam in Partnerschaft mit den Universitäten erreicht werden, denn erst die Kombination aus akademischer Perspektive und Zugang zu Forschungsinfrastrukturen schafft den entsprechenden Rahmen. Die steigende Zahl gemeinsamer Berufungen unterstreicht die Wichtigkeit und den Erfolg der Zusammenarbeit in diesem Bereich.

Wissenschaft ist geprägt durch internationale Vernetzung. Das Interesse ausländischer Wissenschaftseinrichtungen am deutschen wissenschaftlichen Nachwuchs ist damit nicht nur ein Ausweis des hohen fachlichen Niveaus, auf dem unsere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sich bewegen, sondern auch Ausdruck der erfolgreichen Nachwuchsförderung deutscher Forschungseinrichtungen. Zusätzlich lebt Vernetzung von der Zusammenarbeit von Personen. Jeder unserer Wissenschaftler im Ausland ist somit ein Indikator für erfolgreiche Kooperationen. Zudem wurden durch die neuen Regelungen des WissFG auch gute Möglichkeiten geschaffen, die Besten nach Deutschland zurückzuholen.

Die erfolgreiche Umsetzung der Mission der Helmholtz-Gemeinschaft ist auch abhängig von einer engen Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Unsere Nachwuchswissenschaftler, die ihre berufliche

Zukunft in der Wirtschaft finden, werden auch ein wichtiger Posten dafür sein, dass die Forschungsbedürfnisse der Wirtschaft Eingang in wichtige Themen im Rahmen von Auftragsforschung und gemeinsamen Projekten mit den Forschungszentren finden.

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist sich der Tatsache bewusst, dass die Attraktivität eines Arbeitgebers auch von der Perspektive abhängt, die er seinen Beschäftigten in zeitlicher Hinsicht bieten kann. Während der Erfolg einer Forschungseinrichtung nicht zuletzt ein erhebliches Maß an Flexibilität auch in personeller Hinsicht voraussetzt, benötigen die Beschäftigten eine verlässliche berufliche Perspektive. Die mitunter gegensätzlichen Anforderungen und Bedürfnisse der Zentren einer- und ihrer Beschäftigten andererseits werden in der Helmholtz-Gemeinschaft durch eine verantwortungsbewusste und transparente Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes – oftmals im Rahmen entsprechender Selbstverpflichtungserklärungen der Zentren – zum größtmöglichen Ausgleich gebracht.

## **2. Nachwuchsförderung und Chancengleichheit**

Die Helmholtz-Gemeinschaft legt großen Wert auf eine exzellente Nachwuchsförderung, auch auf internationaler Ebene. Sie hat deshalb eine Strategie entwickelt, die den Nachwuchs auf allen Ausbildungsstufen unterstützt. Alle Maßnahmen sind dem Prinzip der Chancengleichheit verpflichtet. Nahezu alle Zentren verfügen über eine strukturierte Doktorandenausbildung und differenzierte Personalentwicklungskonzepte, die insbesondere im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Karriereplanungen und damit verbunden gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Möglichkeiten der Nutzung von Mentoring- und Coaching Angeboten, weitreichende Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie und, wenn auch erst im Anfangsstadium, Dual Career-Angebote beinhalten.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat die Betreuung und Förderung der Doktoranden entsprechend als eine zentrale Aufgabe im Rahmen des Talentmanagements definiert. Um die bereits bestehenden Ausbildungsangebote qualitativ und quantitativ zu erweitern, werden seit 2006 die Helmholtz-Graduiertenschulen und Helmholtz-Kollegs aus den Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds gefördert. Diese Maßnahmen sollen die Strukturierung der Promotionsphase vorantreiben und den Doktoranden verbindliche Rahmenbedingungen für die Betreuung und ein individuell abgestimmtes Qualifikationsprogramm aus fachlichen und überfachlichen Angeboten bieten. Die Grundlage für die strukturierte Doktorandenausbildung in der Helmholtz-Gemeinschaft bilden gemeinsame Leitlinien, auf die sich alle Zentren verständigt haben.

Die Lücke zwischen Promotion und Nachwuchsgruppenförderung schließt das Instrument des Helmholtz-Postdoktoranden-Programms. Mithilfe einer zwei- bis dreijährigen Individualförderung sollen vielversprechende Nachwuchswissenschaftler/innen direkt nach Abschluss ihrer Promotion ein von ihnen definiertes Forschungsthema selbstständig weiter verfolgen und sich in diesem Forschungsgebiet etablieren, etwa durch entsprechende Publikationen. Dafür werden ihnen finanzielle Mittel, personelle Unterstützung und eine adäquate Ausstattung für den Förderzeitraum zur Verfügung gestellt.

Die Einrichtung und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen durch die Helmholtz-Gemeinschaft mit Tenure Track-Angeboten bei positiver Evaluierung durch internationale Gutachter ist ein weiteres Instrument, um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen.

Die Führungsakademie der Helmholtz-Gemeinschaft bietet den Besten ein ausgesuchtes Weiterbildungsprogramm im Bereich Wissenschaftsmanagement, damit sich diese zu ihrer wissenschaftlichen Expertise auch Kenntnisse im Bereich Führung aneignen können.

Bei dem wichtigen Thema Chancengleichheit liegt ein besonderer Fokus auf der Förderung junger Wissenschaftlerinnen. „In Führung gehen“ – das Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte ist Teil des Helmholtz-Strategieprogramms zur Chancengleichheit. Das zentrenübergreifende Programm soll helfen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind.

Das W2/W3-Programm der Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds die Berufung von Wissenschaftlerinnen - auch derjenigen, die sich innerhalb eines Zentrums qualifiziert haben, aber aufgrund von familiären Verpflichtungen wenig Möglichkeiten sehen, sich an anderen Forschungseinrichtungen auf eine Ausschreibung zu bewerben.

### **3. Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

In der Helmholtz-Gemeinschaft sind knapp 38% aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unbefristet beschäftigt. Im Hinblick auf befristet Beschäftigte bemüht sich die Helmholtz-Gemeinschaft erfolgreich, die sich wandelnden Anforderungen an eine Forschungseinrichtung mit den Bedürfnissen der Beschäftigten nach einer verlässlichen beruflichen Perspektive zu vereinbaren.

Forschungseinrichtungen können einerseits nur dann erfolgreich sein, wenn sie genügend Flexibilität besitzen, neue Themen auch kurzfristig anzugehen. Fluktuation und Wettbewerb spielen dabei eine bedeutende Rolle. In der laufenden Debatte wird von den Forschungseinrichtungen nicht nur die Aufnahme neuer Themen, sondern auch eine transdisziplinäre Herangehensweise gefordert. Innerhalb dieses für alle Beteiligten neuen Prozesses würde eine Erstarrung des Personalstandes unweigerlich zu einer Unvereinbarkeit der Ansprüche führen.

Es besteht auf der anderen Seite kein Zweifel daran, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine verlässliche berufliche Perspektive benötigen, um kontinuierlich die herausragenden Leistungen zu erbringen, die zur Lösung der großen und drängenden Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft erforderlich sind. Dem Anspruch, diese verlässliche Perspektive zu bieten, kann die Helmholtz-Gemeinschaft nur gerecht werden, indem sie verantwortlich und nachvollziehbar mit Befristungen von Arbeitsverhältnissen umgeht. Durch diese Befristungspraxis werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittelfristige Perspektiven gegeben, die es Zentren und Mitarbeiter/innen erlauben, gemeinsam Karrieren zu planen und zu entwickeln. Dabei wird es nur zu einem geringen Teil um eine wissenschaftliche Karriere im eigenen Zentrum gehen, sondern vielmehr darum, welche Bausteine für eine berufliche Zukunft in der Wirtschaft oder für eine akademische Laufbahn benötigt werden.

Die im März 2011 von der HIS GmbH vorgelegte und viel beachtete Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hat die Helmholtz-Gemeinschaft zum Anlass genommen, sich im Detail mit der Situation des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals in den Zentren der Gemeinschaft zu befassen.

Einige Ergebnisse der HIS-Studie haben zu Diskussionen darüber geführt, ob die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen angemessen mit den ihnen eingeräumten Befristungsmöglichkeiten umgehen. So würden zu häufig und dann nur für einen kurzen Zeitraum

befristete Arbeitsverträge an wissenschaftliche Mitarbeiter/innen vergeben. Die Autoren der HIS-Studie schreiben, dass „über die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase auf weniger als ein Jahr angelegt“ seien. „Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch die Hälfte der Arbeitsverträge mit den Postdocs an den Hochschulen hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Tendenziell länger laufen die Verträge mit den Postdocs in den Forschungseinrichtungen; der Anteil der Arbeitsverträge mit einer kurzfristigen Laufzeit beträgt hier rund 40 %.“

Da nur drei der 18 Helmholtz-Zentren an der HIS-Studie beteiligt waren, sollte durch die Helmholtz Studie vor allem herausgefunden werden, inwieweit die Ergebnisse der HIS-Studie auf die Gesamtheit der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der Helmholtz-Gemeinschaft übertragbar sind.

Die Erhebung in der Helmholtz-Gemeinschaft wurde an allen 18 Zentren durchgeführt. Insgesamt wurde eine Stichprobe von 996 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erhoben. Bei der Planung der Stichprobe waren das DLR Institut für Verkehrsforschung sowie das GESIS-Leibniz Institut für Sozialwissenschaften beratend tätig.

Der Vergleich der Ergebnisse der HIS Studie mit den Abfrageergebnissen der Helmholtz-Gemeinschaft zeigt Folgendes:

### 3.1 Laufzeit aktueller Verträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass die Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich weniger kurze Verträge und dafür mehr Verträge mit einer langen Laufzeit abschließen als die in der HIS-Studie erfassten Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

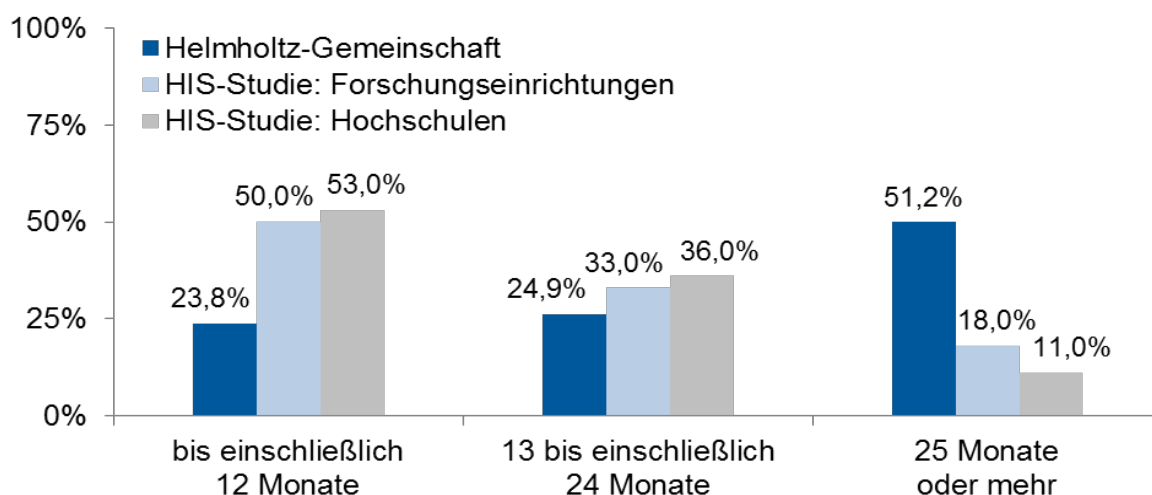


Tabelle 1: Laufzeit aktueller Verträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

### 3.2 Laufzeit der aktuellen Verträge: Teilgruppe Neuverträge<sup>1</sup>

Gerade beim Abschluss neuer Verträge werden in der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich längere Vertragslaufzeiten vereinbart als bei den in der HIS-Studie erfassten Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

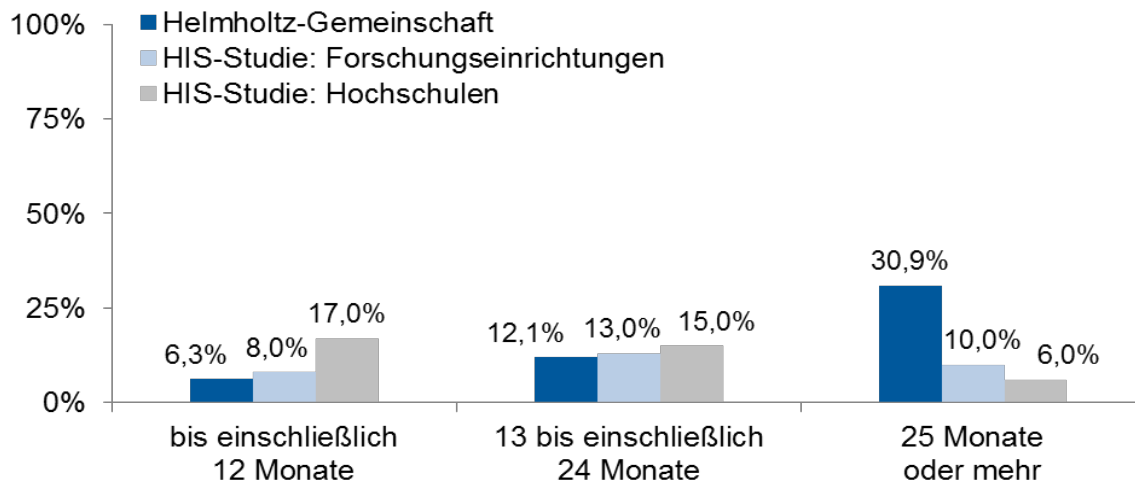


Tabelle 2: Laufzeit aktueller Neuverträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

### 3.3 Laufzeit der aktuellen Verträge: Teilgruppe Folgeverträge

Aber auch bei den abgeschlossenen Folgeverträgen zeigt sich, dass in den Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich öfter längere Laufzeit vereinbart werden als bei den in der HIS-Studie erfassten Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

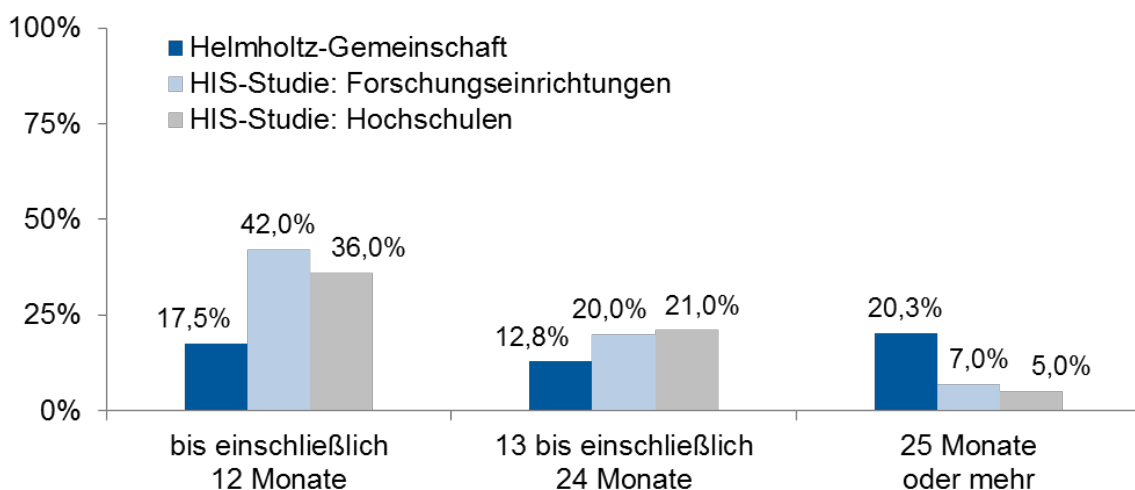


Tabelle 3: Laufzeit aktueller Folgeverträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

<sup>1</sup> Mit Neuvertrag ist der erste Arbeitsvertrag mit einem Helmholtz-Zentrum gemeint.

### 3.4 Rechtliche Begründung der Befristung

Ein vergleichsweise hoher Prozentsatz der Befristungen in der Helmholtz-Gemeinschaft erfolgt nicht aufgrund der Qualifikationsphasen. Knapp 24% der Befristungen stützen sich auf andere Gründe wie Kinderbetreuungszeiten, Drittmittel, Teilzeitbefristungsgesetz oder Sonstiges.

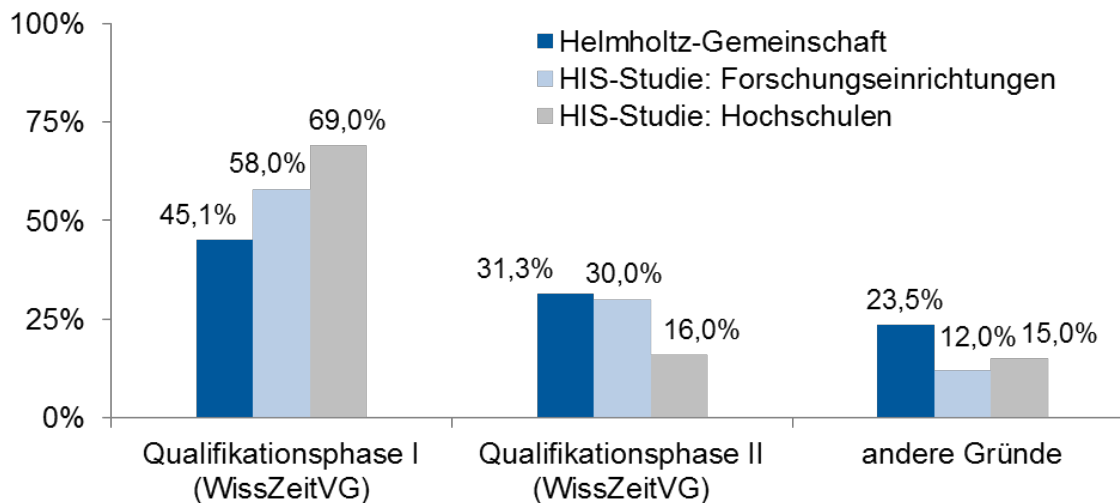


Tabelle 4: Rechtliche Begründung der Befristungen

### 3.5 Gründe für kurze Vertragslaufzeiten

Die Erhebung wurde noch um einen qualitativen Bereich erweitert, in dem die Zentren – soweit sich dies aus den Personalakten ersehen ließ – die tatsächlichen (nicht rechtlichen) Gründe nennen sollten, wenn die jeweilige Befristung eines Vertrages (nur) bis einschließlich 12 Monate betrug. In dieser - nicht repräsentativ erhobenen - Kategorie wurde am häufigsten angeführt, dass die kurze Befristung aufgrund einer „Begrenzung durch Drittmittelaufzeit oder das Drittmittelvolumen“ erfolgte. Der am zweithäufigsten genannte Grund war „in der Person (der/s Mitarbeiters/in) liegende Gründe (eigener Wunsch, Überbrückung bis zu externer Anstellung)“. In dem Feld „Sonstige Gründe“ wurde vor allem der kurz bevorstehende Abschluss der Promotion genannt, der mit einem Vertrag über nur einige Monate noch ermöglicht werden sollte.

Dies zeigt, dass auch für kurze Vertragslaufzeiten in der Regel plausible Begründungen vorliegen und keine willkürlichen Kurzbefristungen erfolgen.

## 4. Selbstverpflichtungen als Grundlage verantwortungsvollen Umgangs

Der verantwortliche und nachvollziehbare Umgang der Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen kommt nicht nur in den Ergebnissen der vorgenannten Helmholtz-internen Erhebung zum Ausdruck. Er manifestiert sich zudem in internen Vorgaben und Leitlinien, die sich viele Zentren - unter Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen des



jeweiligen Zentrums- gegeben haben, um den Umgang mit befristeten Mitarbeiter/innen zu regeln. In diesen Leitlinien wird unter anderem festgelegt, dass kurze Befristungen nur an nachvollziehbare, objektive Gründe geknüpft werden dürfen und zudem eine individuelle Begründungspflicht besteht. Weiterhin sind Gespräche zwischen den Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen vorgesehen, die rechtzeitig vor Ablauf eines befristeten Vertrages geführt werden sollen. In diesen Gesprächen wird gemeinsam mit der/m Mitarbeiter/in besprochen, wie der weitere Karriereweg – sei es in dem Helmholtz-Zentrum oder in einer anderen Einrichtung – nach dem Auslaufen des Vertrages aussehen kann. Hierdurch wird für beide Seiten Klarheit hinsichtlich der (gemeinsamen) beruflichen Zukunft erreicht und den Mitarbeiter/innen Planungssicherheit gegeben.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Helmholtz-Studie und den bereits in Zentren existierenden Leitlinien zum Umgang mit Befristungen sieht sich die Helmholtz-Gemeinschaft gut aufgestellt, um auch weiterhin einen verantwortungsvollen Umgang mit seinen befristeten Mitarbeiter/innen zu gewährleisten.