

Helmholtz Juniors | Anna-Louisa-Karsch-Straße 2 | 10178 Berlin

An den Präsidenten der
Helmholtz-Gemeinschaft
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler

Elias Eckert
Sprecher der Helmholtz Juniors
Deutsches Krebsforschungszentrum
Im Neuenheimer Feld 280
69120 Heidelberg
Tel +49 6221 56 38083
elias.eckert@dkfz.de

Heidelberg, den 04.08.2016

Stellungnahme der Helmholtz Juniors zu den Rahmenbedingungen für die Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Wiestler,

von den rund 20.700 Wissenschaftlern an den 18 Helmholtz-Zentren stellen Doktorandinnen und Doktoranden nahezu ein Drittel und leisten somit einen essentiellen Beitrag zur Forschung an den Instituten. Die Helmholtz-Zentren bieten den Promovierenden ein wissenschaftlich höchst interessantes und attraktives Arbeitsumfeld, stehen dabei jedoch ständig im Rennen um die „besten Köpfe“ in Konkurrenz zu anderen Forschungsinstituten, Universitäten und Arbeitgebern aus der Industrie. Um qualifizierte und motivierte Hochschulabsolventen für eine Promotion innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft zu gewinnen und deren eigenständige und vor allem qualitativ hochwertige Forschungsarbeit zu gewährleisten, müssen den Promovierenden deshalb optimale und sichere Rahmenbedingungen geboten werden.

Mit den „Grundsätzen der Doktorandenvergütung“ vom 01.06.2010 wurde der Helmholtz-Gemeinschaft eine Grundlage gegeben, Promovierenden angemessene Arbeitsverträge anzubieten. Das Ziel, Doktorandinnen und Doktoranden eine Promotion im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Stelle zu ermöglichen, wurde zudem in den „Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft“ (März 2015) klar formuliert.

In dieser Stellungnahme möchten wir auf einige Kernelemente der Arbeitsbedingungen von Promovierenden eingehen und Problemfelder aufzeigen. Wir stützen uns hierbei im Besonderen auf die durch die Helmholtz Juniors an allen Zentren durchgeführte Umfrage aus dem Jahre 2014 [1]. Die Nachwuchswissenschaftler werden in der umfangreichen und alle zwei Jahre stattfindenden Umfrage zu den für sie wichtigsten Themenfeldern befragt, um dadurch Indikatoren für ihre Bedürfnisse und mögliche Missstände zu erhalten. Anhand dieser Daten sollen langfristig Verbesserungen der Promotionsbedingungen an den Helmholtz-Zentren angestoßen werden.

Die Kernergebnisse der Umfrage sind einerseits eine hohe Zufriedenheit der Doktorandinnen und Doktoranden mit dem wissenschaftlichen und infrastrukturellen Umfeld in den Helmholtz-Zentren [1; S. 36ff], sowie andererseits ein bestehender Handlungsbedarf bei der Vertragsgestaltung und den Arbeitsbedingungen. Im Folgenden möchten wir uns besonders mit diesen beiden letzteren Spannungsfeldern genauer beschäftigen.

Einige der benannten Probleme sind selbstverständlich von zentrums-spezifischer Natur. Uns ist es jedoch ein zentrales Anliegen hohe Standards für alle Zentren gleichermaßen zu setzen, um die Marke „Helmholtz“ als Qualitätssiegel für Promotionsinteressierte weiter zu stärken.

Vertragliche Bindung von Doktorandinnen und Doktoranden

Damit in der Wissenschaft hervorragende Leistungen erzielt werden können ist eine klare zeitliche, vertraglich gesicherte Perspektive notwendig. Gegenwärtig gibt es innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft eine Vielzahl an unterschiedlichen Vertragsmodellen, die sich zum Teil auch innerhalb der Zentren, selbst in gleichen Fachgebieten, stark unterscheiden. Grundsätzlich sind hierbei drei Finanzierungsmodelle zu benennen: zentrums-interne Stipendien (ca. 22 % aller Finanzierungsmodelle), Anstellungen nach Tarif des öffentlichen Dienstes (TVöD, 9 %) und daran orientierte Doktorandenverträge (42 %) [1; S. 9ff; 2; 3].

Insbesondere zentrumsinterne Stipendien sehen wir in vielerlei Hinsicht als sehr problematisch an. Den Doktorandinnen und Doktoranden entstehen mit diesem Vertragsmodell im Allgemeinen entscheidende Nachteile:

- **Finanzielle Benachteiligung:** Nach Abzug von Versicherungsbeiträgen bleibt Stipendiatinnen und Stipendiaten im Mittel ein Nettoeinkommen von ca. 950 €. Im Vergleich zu einem Nettoeinkommen eines Promovierenden mit TVöD Vertrag von durchschnittlich 1400 € [1; S. 9, S. 13ff] stellt dies eine nicht hinnehmbare finanzielle Benachteiligung dar. Darüber hinaus sind Stipendiaten i.d.R. von zusätzlichen Einmalzahlungen wie beispielsweise dem Weihnachtsgeld sowie der fortschreitenden Eingruppierung in steigende Gehalts- und Erfahrungsstufen ausgenommen.
- **Fehlen des gesetzlich geregelten Mindestanspruchs auf bezahlten Urlaub:** Im Vergleich sichert der TVöD Bund Arbeitnehmern 30 Tage jährlichen Urlaubsanspruch zu [1; S. 10ff; 2 Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung S. 41ff].
- **Fehlender vertraglich geregelter Versicherungsschutz:** Sowohl der Arbeitsschutz als auch der Unfallversicherungsschutz auf dem Arbeitsweg sind nicht eindeutig geregelt.
- **Mangelnde soziale Absicherung:** Stipendiatinnen und Stipendiaten sind nach Auslaufen des Stipendiums nicht über die gesetzliche Arbeitslosenversicherung abgesichert. Krankenversicherungsbeiträge müssen von Doktorandinnen und Doktoranden gesondert entrichtet werden und werden von Stipendiumsgebern in der Kompensation nicht immer vollständig berücksichtigt. Zu beachten sind zudem Einbußen in der gesetzlichen/privaten Rentenversicherung durch fehlende Beitragsjahre.
- **Fehlende Regelungen bei Ausfall:** Bei Nichtanrechnung der Elternauszeit oder bei Ausfall in Folge einer schweren Erkrankung verkürzt sich die Laufzeit des Stipendiums in einigen Fällen [2; siehe Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung S. 41ff].
- **Fehlender Mitarbeiterstatus:** Stipendiatinnen und Stipendiaten zählen i.d.R. formal nicht als Mitarbeiter der jeweiligen Helmholtz-Institute und sind oftmals nicht stimmberechtigt in Gremien. Sie haben teilweise nur begrenzten Zugriff auf Ressourcen des jeweiligen Helmholtz-Zentrums (z.B. Pflege oder Kinderbetreuung).

Als Helmholtz-Juniors plädieren wir für den umfassenden und klaren Verzicht der Helmholtz-Gemeinschaft auf die Vergabe interner Promotionsstipendien zugunsten sozialversicherungspflichtiger Promotionsstellen.

Mit diesem in den „Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft“ angedachten Schritt würde die größte wissenschaftliche Gemeinschaft Deutschlands ein Zeichen für die Verbesserung einer überholten wissenschaftlich-akademischen Arbeitspolitik setzen. Ein solches Zeichen hat die

Max-Planck-Gemeinschaft bereits im März 2015 mit der grundlegenden Reform ihrer Nachwuchsförderung gesetzt.

In Bezug auf die Vertragsbindung von Promovierenden ist es ebenfalls wichtig hervorzuheben, dass die Promotionsvorhaben selbst untrennbar mit der Arbeit an den Instituten verknüpft sind. Promovierende bearbeiten in der Regel öffentlich- und/oder privat-finanzierte Projekte. Ein Fortschritt im Promotionsvorhaben ist somit gleichbedeutend mit Projektfortschritt, der für die Mittelgewinnung der Helmholtz-Zentren notwendig ist. Die gedankliche und vertragliche Trennung von kompensationswürdiger Institutsarbeit und privater Promotion widerspricht dem Arbeitsalltag in den Zentren.

Um dies anzuerkennen, Projektmittel effizienter einzusetzen und zum Gelingen der Promotionsvorhaben beizutragen treten wir daher für die vertragliche Festlegung folgender zentraler Punkte ein:

- **die Promotion als übergeordnetes Vertragsziel**, d.h. die Arbeitszeit steht primär für die Promotion und die dafür notwendigen Kurse, Weiterbildungen, Veranstaltungen und akademische Verpflichtungen zur Erlangung des Doktorgrades zur Verfügung;
- **eine an die Projekte angepasste Vertragsdauer**, welche auch die Zeit der Niederschrift der Dissertation umfassen muss. Momentan sind beispielsweise die geltenden Vertragslaufzeiten auf 3 Jahre limitiert, jedoch beträgt die alleinige Projektdauer ohne Dissertationsniederschrift in über 55% der Fälle bereits mindestens 4 Jahre oder länger [1; S. 12ff];
- **eine klare Regelung der Betreuungsvereinbarung**, u.a. mit Betreuungszusage, Projektplan und die Zuteilung eines Mentors. Der Projekt- und Promotionsfortschritt sollte regelmäßig von neutralen dritten Parteien evaluiert werden [1; S. 16ff];
- **die Förderung der Teilnahme an einer Graduiertenschule** beziehungsweise qualifizierenden Kursen. Es ist beispielsweise einigen Promovierenden nicht möglich an Graduiertenschulen oder Weiterbildungskursen teilzunehmen [1; S. 22ff].

Die vertragliche Niederschrift der Rahmenbedingungen zur Bearbeitung der Promotionsprojekte ist essentiell, um den Promovierenden die Fokussierung auf ihr Promotionsvorhaben und deren Abschluss in einem angemessenen zeitlichen und qualitativen Rahmen zu ermöglichen. Diese zentralen Vorgaben sollten innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft für alle Promovierenden lückenlos zum Standard werden.

Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen von Promovierenden

Neben der Art der vertraglichen Bindung von Doktorandinnen und Doktoranden zeigt sich in der Umfrage der Helmholtz Juniors auch inhaltlich Verbesserungsbedarf. Dies betrifft insbesondere den Urlaubsanspruch und die Vergütungshöhe.

Die zu recht gestellten hohen Anforderungen an die wissenschaftliche Arbeit bedürfen eines angemessenen Ausgleichs, um Produktivität und Kreativität zu erhalten und um krankheitsbedingtem Ausfall vorzubeugen. Der TVöD trägt diesem mit 30 Urlaubstagen pro Jahr und Überstundenabbau Rechnung. Im Gegensatz dazu sehen die meisten Doktorandenverträge jedoch nur 20 Urlaubstage und bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche [1; S. 11ff; Bild 2.6] keinen Überstundenabbau vor. Darüber hinaus sind besonders Promovierende mit Kindern (z.B. während der Schulferien) stark auf diesen Urlaubsanspruch angewiesen. Die Anzahl der Urlaubstage sind auch ein wichtiges Wettbewerbsargument zur Gewinnung internationaler Promovierender, die den Jahresurlaub oft am Stück nehmen um ihre Familien zu besuchen. Die

derzeitig vorherrschende Praxis widerspricht somit dem Ziel den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken.


Ein weiterer zentraler Punkt ist die große Heterogenität unter den Promovierenden bezüglich der Höhe der Vergütung. Die Spanne beginnt hierbei im Falle einiger Stipendiatinnen und Stipendiaten bei einem „Nettogehalt“ (abzüglich der Kranken- und Pflegeversicherung) von 929 € monatlich [1; Tabelle 2.1, S. 14] und endet bei über 1900 € (4,9 % der Befragten mit sozialversicherungspflichtiger Anstellung) [1; S. 13ff und S. 15]. Diese große Bandbreite ist selbstverständlich auch vorherrschender Diskrepanzen in der Bezahlung von Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen und mit unterschiedlichen Fachkenntnissen geschuldet. Dennoch liegt das Nettogehalt von 35 % der Doktorandinnen und Doktoranden mit sozialversicherungspflichtiger Anstellung bei unter 1500 €, was finanziell einer Bezahlung von weniger als TVÖD E13 65 % entspricht. Eine Entlohnung von TVÖD E13 65 % sehen wir als die Untergrenze für die Bezahlung eines Nachwuchswissenschaftlers an einer exzellenten Forschungseinrichtung an. Dabei orientieren wir uns auch an den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft [2; 3; 4].

Abschließende Bemerkungen

In einer erstklassigen wissenschaftlichen Gemeinschaft, die so stark von den Forschungsleistungen Einzelner abhängt, dürfen die bestehenden Vorgaben für die Rahmenbedingungen für Promovierende nicht zu einem Standortnachteil werden. Es ist notwendig, dass bei der Beschäftigung von Promovierenden auf Qualität gesetzt wird und hervorragende Absolventen mit sehr guten Arbeits- und Promotionsbedingungen unterstützt werden.

Zusammenfassend befürworten die Helmholtz Juniors eine Anstellung von Promovierenden gemäß eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes TVÖD bzw. TV-L mit einer promotionsspezifischen Zusatzvereinbarung für die gesamte Dauer der Durchführung des Promotionsvorhabens.

Unsere zentralen Forderungen für alle Doktorandinnen und Doktoranden auf einen Blick:



- Abschaffung der Stipendien im Regelfall
- Mindestentgelt 65% TVÖD E13 mit 30 Tagen Urlaubsanspruch
- Vertragsdauer mind. 3 Jahre
- Promotionsvorhaben als übergeordnetes Vertragsziel

Die Helmholtz Juniors sind stolz darauf ein Teil dieser exzellenten Forschungsgemeinschaft zu sein. Darum ist es uns besonders daran gelegen, dass die Helmholtz-Gesellschaft auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber für die fähigsten Nachwuchswissenschaftler auf nationaler und internationaler Ebene bleibt. Wir sehen es demnach als unumgänglich an, allen Promovierenden innerhalb der Gemeinschaft ein gleichwertiges hohes Niveau in der Art der Anstellung zu ermöglichen.

Wir würden uns freuen, wenn die Helmholtz-Gemeinschaft als führende und größte Forschungsgemeinschaft der Bundesrepublik mit den Reformen zu den Arbeits- und Vertragsverhältnissen der Promovierenden als gutes Vorbild vorangeht – ganz im Sinne des Wissenschaftsstandortes Deutschland.

Gerne treten wir zu dieser Thematik als Helmholtz Juniors und als lokale Doktorandenvertretungen in den Dialog mit der Helmholtz-Gemeinschaft und den Zentren.

Hochachtungsvoll
Ihre Helmholtz Juniors



Dagmara Rusiecka



Elias Eckert

Sprecher der Helmholtz Juniors

Referenzen

- [1] Helmholtz Juniors PhD Umfrage Stand 2014 (Anlage 1). <http://www.heju-survey.de/results.html>, Stand 1. August 2016.
- [2] Tarifverhandlungen über die Entgeltordnung zum TVöD/Die Entgeltordnung TVöD Bund, Stand 2014; entnommen der Homepage des Bundesministeriums des Inneren der Bundesrepublik Deutschland bmi.bund.de, Stand 1. August 2016.
- [3] Tarifvertragliches Leistungsentgelt/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD; Stand 1. März 2015); speziell S.65ff Anlage A Tabellenentgelt TVöD Bund stand 1. März 2015; entnommen der Homepage des Bundesministeriums des Inneren der Bundesrepublik Deutschland, bmi.bund.de, Stand 1. August 2016.
- [4] Hinweis zur Bezahlung von Promovierenden, DFG-Vordruck 55.02 – 10/11 http://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf, Stand 1. August 2016

Anlagen

- [1] Bericht des Helmholtz Juniors Surveys