

ERGEBNISBERICHT

zur Machbarkeitsstudie »Experimentierraum flexible Wissenschaftsarbeit in Deutschland«

in Kooperation mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) und der Leibniz-Gemeinschaft (WGL)

Dr. Josephine Hofmann, Anna Hoberg, Carsten Schmidt, Valerie Wienken

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart.

Datum: 27.08.2024; Webversion

Inhalt

1	Ausgangssituation und Zielsetzung	5
1.1	Arbeitswelt im Wandel – besondere Herausforderungen für die Wissenschaftsorganisation	5
1.2	Vorschlag eines Experimentierraumes Wissenschaftsarbeit	6
1.3	Erweiterung auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen	7
1.4	Der erste Schritt: Eine Machbarkeitsstudie	7
2	Vorgehensweise zur Machbarkeitsstudie	8
3	Ergebnisse der Workshops	10
3.1.1	Key-Findings aus den Workshops	10
3.1.2	Vier zentrale Herausforderungen an den Instituten	10
3.1.3	Zwei zentrale Experimentierstränge	11
3.1.4	Experimentierinteressen der Institute mit strukturell unterschiedlichen Herausforderungen	12
3.2	Konzept für einen Experimentierraum zur Flexibilisierung der Wissenschaftsarbeit	12
3.2.1	Erwartete Ergebnisse aus dem Experimentierraum	13
3.2.2	Arbeitsstränge in der Hauptphase	14
3.2.3	Unsere handlungsleitenden Arbeitsprinzipien	14
3.2.4	Umgang mit den bestehenden Grenzen – Aufteilung in 3 Phasen	15
3.2.5	Geplante Begleitstruktur in der Umsetzungsphase	17
3.2.6	Geplanter Zeitplan für die Umsetzung des Experimentierraums	17
3.2.7	Mögliche Formen des Partnerengagements und der Rollenverteilung	18
3.2.8	Eckdaten zum Evaluationskonzept	19
4	Anhang A: Übersicht Projektbeteiligte	20
5	Anhang B: Anforderungen an das Forschungsdesign	21
5.1	Bedingungen an den Experimentierraum	21
5.1.1	Dauer des Experimentierraumes/möglicher Beginn?	21
5.1.2	Wer soll experimentieren (das ganze Institut, einzelne Abteilungen...?)	21
5.1.3	Wie kommunizieren wir am Institut was zu welchem Zeitpunkt?	21
5.1.4	Geben wir uns eigene ethisch begründete Grenzen?	21
5.1.5	Welche begleitenden Strukturen brauchen wir am Institut?	21
5.1.6	Welche »Zumutungen« bedeutet das für die Organisation, die wir tragen wollen?	22
5.1.7	Welche Regelungen müssen angefasst/angepasst werden?	22
5.1.8	An welchen Größen/Indikatoren messen wir welche Wirkung?	22
5.1.9	Wie offen wollen wir in den Erfahrungsaustausch mit den anderen Partnern gehen?	23
5.1.10	Wie setzen wir Ergebnis- und Prozessoffenheit um? Welche Beteiligung, welche Zwischenstopps, welche Abbruchkriterien, gibt es agile Anpassungen?	23
5.2	Identifizierte Faktoren, die das Gelingen messen	23
6	Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe	24
6.1	Übersicht über die definierten Erprobungsfelder	24
6.2	Aufteilung der Erprobungsfelder in Phasen	25
6.3	Erfassungsraster	26
6.4	Steckbriefe zu den einzelnen Erprobungsfeldern	27
6.4.1	Flexibilisierung Ruhezeit und Ruhepausen	27
6.4.2	Ausdehnung täglicher Arbeitszeit	29
6.4.3	Vertrauensarbeitszeit mit Zeiterfassung	32

6.4.4	Unterjährige Sabbaticals.....	34
6.4.5	4-Tage-Woche	38
6.4.6	Full-Remote-Work innerhalb von Deutschland.....	40
6.4.7	Home-Office im ausländischen Wohnstaat.....	42
6.4.8	Workation in EU-Mitgliedstaaten	45
6.4.9	Home-Workation für Mitarbeitende mit ausländischen Wurzeln im Nicht-EU-Ausland	48
6.4.10	Full-Remote-Work EU-Ausland / Dauerhaftes Homeoffice im Ausland	49
6.4.11	Travel-Green-Card für Wissenschaftler*innen	52
7	Anhang D: Arbeitsmarkt für Wissenschaftsorganisationen.....	54
7.1	Bedeutung des Arbeitsmarktes für Wissenschaft insgesamt und für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Besonderen.....	54
7.2	Zahlen, Daten, Fakten	56
7.2.1	Anzahl Mitarbeitende in Deutschland.....	56
7.2.2	Ausländisches Personal	57
7.2.3	Frauen in der Wissenschaft	58
7.3	Politische Maßnahmen	59
7.3.1	Allgemeine Maßnahmen.....	59
7.3.2	Hochschulpakte und Zukunftsvertrag.....	60
8	Anhang E: Weitere Initiativen zur Flexibilisierung	61
8.1	Gesetzesvorhaben »Reallabore« im Koalitionsvertrag der Bundesregierung.....	61
8.2	Positionspapier der EARTO	62
8.3	Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen	63
8.4	Empfehlung der Europäischen Kommission als Vorschlag an den Rat der EU	63
8.5	Neuausrichtung des Europäischen Forschungsraumes	64

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AUF	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BV	Betriebsvereinbarung
DS-GVO	Datenschutz-Grundverordnung
ZV	Zentralverwaltung
IL	Institutsleitung
GF	Geschäftsführung
EARTO	European Association of Research and Technology Organisations
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
OA	Organisationsanweisung
OSS	One-Stop-Shop (bzgl. Reallabore)
RTO	Research and Technology Organisation
SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch
TVöD, TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

1

Ausgangssituation und Zielsetzung

Die Arbeitswelt befindet sich, getrieben durch die digitale Transformation und breite gesellschaftliche wie wirtschaftliche Herausforderungen, in einem erheblichen Veränderungsprozess. Und dies in allen Sektoren unserer Wirtschaft. Wir sind konfrontiert mit einer tiefgreifenden Werte- und Systemdebatte im Gefolge der Klimadiskussion, erheblichen Veränderungen im Wirtschaftssystem in Zeiten global vernetzter Wertschöpfungsstrukturen, erheblicher technologischer Transformation und sind gleichzeitig konfrontiert mit einer tiefgreifenden Veränderung unserer gesellschaftlichen Strukturen. Die Corona-Pandemie hat viele dieser Entwicklungen zusätzlich beschleunigt, durch das weitflächige Ausrollen orts- und zeitflexibler Arbeit aber auch gezeigt, was bereits machbar ist.

1.1

Arbeitswelt im Wandel – besondere Herausforderungen für die Wissenschaftsorganisation

In vielen Forschungsinstituten wird orts- und zeitflexibles Arbeiten zur Unterstützung (inter-)national vernetzter Projektarbeit, zur Unterstützung der Arbeit vor Ort beim Kunden, oder zur Förderung individuell passgenauer Vereinbarkeit von anspruchsvoller Arbeit und dem Privatleben stark nachgefragt bzw. in Teilen bereits umgesetzt. Viele Wissenschaftler*innen, aber auch Verwaltungs- und Strukturpersonal in unseren Häusern wollen und müssen auch aus Gründen der Projektbearbeitung, familiärer Verpflichtungen und vielen anderen Gründen, vermehrt von anderen Standorten – oder daheim – oder von der Wohnung des Partners aus etc. - arbeiten und sollten hierbei bestmöglich auf die notwendigen Ressourcen und Informationen zugreifen können, ansprechbar und integrierbar sein. Die Arbeitsaufgaben vieler Wissenschaftler*innen folgen projektindividuellen Rhythmen, in internationalen Arbeitsbezügen besteht nicht selten auch die Anforderung, sich mit Kollegen in anderen Zeitzonen auseinanderzusetzen, was die Arbeit an Tagesrandlagen notwendig macht. Zudem stehen gerade angesichts der Tarifverträge im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Wirtschaft vereinbarkeitsorientierte, mehr Orts- und Zeitflexibilität ermöglichende Arbeitsformen einen erheblichen Anreiz dar, den wir als Arbeitgeber nutzen müssen und wollen.

Denn auch für die Außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF) ist der Arbeitsmarkt deutlich herausfordernder geworden. Der demografische wie werteseitige Wandel verändert die Erwartungen insbesondere der Zielgruppe junger Absolventen und Absolventinnen, die wir gerne als Mitarbeitende möchten. Hier stehen Anforderungen wie eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, neben Erwartungen, das Arbeitsleben stärker mitzugestalten und dem Wunsch nach einer intensiveren Berücksichtigung individuellerer Entwicklungswünsche im Vordergrund. Unsere Mitarbeitenden fordern mit zunehmendem Selbstbewusstsein um ihren Arbeitsmarktwert selbstverständlich individuell passendere Arbeitsbedingungen ein und hinterfragen auch gelebte Formen der klassischen Hierarchien. All dies findet statt in einem Tarif- und Vertragsgefüge, das durch den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes geprägt ist – wobei diese Limitationen insbesondere im Arbeitsmarkt für Ingenieure bzw. MINT-Fächer wirken, wo wir in harter Konkurrenz zu leistungsfähigen Unternehmen stehen, die ebenfalls interessante Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten bieten.

1.2

Vorschlag eines Experimentierraumes Wissenschaftsarbeit

Wir wissen, dass die Forderungen nach Flexiblen Arbeitsformen gerade in Bezug auf die arbeitszeitgesetzlichen Rahmenbedingungen von vielen Arbeitgebern geteilt werden. Und wir wissen auch, dass die arbeitspolitische Diskussion hierzu bereits länger anhält. Um die Umsetzbarkeit, die Vertretbarkeit, die konkrete Ausgestaltung solcher Vorschläge mit praktischen Erfahrungen zu untermauern, die gleichzeitig wissenschaftlich begleitet sind und damit auch alle gebotenen Abwägungen in Bezug auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mit umfassen, plädieren wir für die Umsetzung eines Experimentierraumes in außeruniversitären Forschungsorganisationen, der damit einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der Arbeitswelt für wissenschaftlich orientierte Arbeitswelten leisten kann.

Damit streben wir eine wissenschaftlich begleitete Umsetzungsform an, die unter dem Begriff des »Experimentierraumes« bezeichnet wird. Er meint eine Umsetzung mit dem Ziel eines zeitlich begrenzten, innerorganisatorisch angelegten Möglichkeitsraumes, der der Erprobung zukunftsorientierter Arbeitsgestaltungsansätze dient und dabei auch bestehende Grenzen tariflicher oder auch gesetzlicher Regelungen bewusst überschreitet (»konditionierte Außer-Kraft-Setzung«). Um daraus zu lernen, und, im Ergebnis, mit wissenschaftlicher Begleitung, übertragbare Gestaltungsvorschläge einbringen zu können.

Experimentierräume im so verstandenen Sinne haben zusätzlich zu diesem Austesten auch über bestehende (rechtliche, tarifvertragliche, organisationsspezifische) Grenzen hinweg den Charakter, agile Planungs- und Umsetzungsmethoden zum Einsatz zu bringen, um Arbeitsgestaltung bedarfsorientiert und mit den selbstverständlich erwartbaren Anpassungen zu leisten. In so einer Umsetzung soll gemeinsam gelernt, verworfen und konzipiert werden, und mit diesem »gemeinsam« meinen wir ganz explizit die systematische, aktive Einbeziehung derjenigen, deren Arbeitswelt wir gestalten: nämlich der Mitarbeitenden, hier der Wissenschaftler*innen und ihrer Fachkolleg*innen im technischen und administrativen Bereich, sowie deren Führungskräfte. Dieser Ansatz bedingt dann auch eine agile, ergebnis- und prozessoffene Vorgehensgestaltung.



Abb. 1 Arbeitsweise eines Experimentierraumes

Diese Ideen hat die Fraunhofer-Gesellschaft in einem 2021 veröffentlichten Positionspapier »Zeitflexible Wissenschaftsarbeit« bereits im öffentlichen Raum publiziert.

1.3

Erweiterung auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Die Initiative zu dem Experimentierraum Wissenschaftsarbeit ist vor dem Hintergrund einer strategisch angelegten, Fraunhofer-weiten Initiative mit dem Titel »New Work@Fraunhofer« entstanden und ist im Jahr 2018 gestartet. Zusammen mit dem Positionspapier »Zeitflexible Wissenschaftsarbeit« wurden seit Ende 2021 weitere AUFs angesprochen, inwieweit sie sich vor ähnlichen Herausforderungen sehen und Interesse daran haben, sich an einem Experimentierraum zu beteiligen. Gemeinsam kann dem kollektiven Wunsch nach einer flexibleren Gestaltung arbeitsgesetzlicher und tariflicher Rahmenbedingungen einen wirkmächtigeren Ausdruck verliehen werden. In einer Folge von Workshops unter Einladung von Elisabeth Ewen von der Fraunhofer-Zentrale wurden dabei die Themen und Interessensschwerpunkte auch der anderen AUFs weiter detailliert. Das folgende Bild skizziert die erarbeiteten Themenschwerpunkte, wobei in der letzten Sitzung insbesondere die Themen Ruhepausen, Ruhezeit, aber auch Themen wie mobiles Arbeiten aus dem Ausland und full-remote Arbeit besonders intensiv diskutiert wurden.



Abb. 2 Ziele und Themen des Experimentierraumes

1.4

Der erste Schritt: Eine Machbarkeitsstudie

In den gemeinsamen Diskussionen wurde klar, dass der Experimentierraum in mehreren Schritten umgesetzt werden muss und zu Beginn eine Machbarkeitsstudie stehen soll, die die ganz konkret umzusetzenden Maßnahmen definiert, den Erprobungsraum in den beteiligten Instituten konkretisiert, die Rollen und Erwartungen aller Beteiligten definiert und damit als Ziel hat, die vollständige Planungsbasis für die Hauptphase aufzubauen - dem eigentlichen Experimentieren.

Der vorliegende Ergebnisbericht beschreibt die Inhalte in Form einer Machbarkeitsstudie. Sie wurde konzeptionell und operativ vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation durchgeführt, dass auch die gesamte »New Work@Fraunhofer«-Initiative konzeptionell wie empirisch wesentlich begleitet hat und auch an der Erstellung des Positionspapieres maßgeblich beteiligt war.

2

Vorgehensweise zur Machbarkeitsstudie

Um ein detailliertes Verständnis der aktuellen Anforderungen und Herausforderungen bezüglich der Flexibilisierung von wissenschaftlicher Arbeit in Deutschland zu gewinnen, wurde ein Workshopformat mit dem Ziel entwickelt, die konkreten Veränderungsbedarfe zu erheben.

Als Auftakt wurden mit den beteiligten Instituten (Übersicht s. Kapitel 4) Vorgespräche geführt, in dem die Hauptansprechpartner den aktuellen Stand am jeweiligen Institut reflektierten und die erforderlichen Stakeholder zur Durchführung des Workshops analysierten. Auf diesem Stand wurden die Teilnehmenden ausgewählt und eingeladen. Die erste Einschätzung zur Ist-Situation am Institut wurde als Einstieg für die Teilnehmenden verwendet und durch weitere Perspektiven ergänzt und erweitert.

Das Workshopformat wurde mit 65 Mitarbeitenden aus dem wissenschaftlichen und administrativen Bereich von 10 ausgewählten AUFs im Zeitraum von Juni bis September 2023 durchgeführt.

Workshop-Phase in Zahlen

Durchführungszeitraum: 19.6.-21.9.2023

Anzahl Workshops: 10

Anzahl Teilnehmende: 65

Dauer pro Workshop: ca. 3,5h

Termine	Institut
Mo, 19.6.	IESE, Kaiserslautern
Mi, 21.6.	RWI Essen
Do, 22.6.	LSB@TUM Freising
Mi, 28.6.	IEG, Bochum
Mi, 12.7.	IEM, Paderborn
Mi, 19.7.	ZEW, Mannheim
Do, 27.7.	ITWM, Kaiserslautern
Di, 1.8.	DLR, Köln
Mi, 20.9.	Forschungsverbund Berlin e.V.
Do, 21.9.	IFW Dresden

Abb. 3 Übersicht Workshopreihe

Der erste Teil der Workshops konzentrierte sich auf die Spezifikation der individuellen Anforderungen an die zeitliche sowie örtliche Arbeitsgestaltung, um den Bedarf aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Institute zu erheben, während der zweite Teil die Anforderungen an das Forschungsdesign diskutierte und Erfolgsfaktoren für die Umsetzung im Hinblick auf neue Arbeitsformen ermittelte.

Die gewonnenen Erkenntnisse wurden konsolidiert und analysiert: Insgesamt konnten elf unterschiedliche Flexibilisierungsansätze auf Basis der Rückmeldung innerhalb der Institute extrahiert werden, die mithilfe eines einheitlichen Erfassungsrasters aus arbeitswissenschaftlicher und rechtlicher Sicht beschrieben und in Bezug auf die Machbarkeit klassifiziert wurden (s. Kapitel Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe).

Parallel zu den durchgeführten Workshops wurden verfügbare Statistiken und Informationsquellen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes für Wissenschaftsorganisationen recherchiert, um die Relevanz des Themas und des Handlungsdruckes mit Blick auf den demografischen Wandel und die Studienneigungen der Schulabgänger, die Entwicklung der Arbeitskräftemigration und der erwartbaren Bedarfe der AUF zur Erfüllung ihres Forschungsauftrages zu untermauern.

**Vorgehensweise zur
Machbarkeitsstudie**

Im folgenden Kapitel 3 werden die Ergebnisse aus den Workshops vorgestellt und im Hinblick auf eine mögliche Umsetzung in Form eines gemeinsamen Experimentierraumes diskutiert. Die übergreifenden Key-Findings legen den Grundstein für die Ausgestaltung des Experimentierraums. Im Anschluss folgt ein detailliertes Konzept, in dem ein mögliches Design für die Hautphase, den Experimentierraum selbst, vorgestellt und kalkuliert wird.

Die extrahierten und aufbereiteten Ergebnisse sind im Anhang zu finden.

Anhang A: Übersicht Projektbeteiligt, S. 20

Anhang B: Anforderungen an das Forschungsdesign, S. 21

Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe, S. 24
, S. 27

3 Ergebnisse der Workshops

Zum Einstieg werden die zentralen Ergebnisse aus den Workshops zusammengefasst. In den weiteren Unterkapiteln werden die Anforderungen an den Experimentierraum dargestellt und die Eckpfeiler für die Umsetzung beschrieben.

3.1.1

Key-Findings aus den Workshops

3.1.2

Vier zentrale Herausforderungen an den Instituten

1. Bei der Priorisierung der Erprobungsfelder sind die Institute auf maximale Wirkung in Bezug auf Arbeitgeberattraktivität bedacht. Gleichzeitig müssen die Institute ihrem Innovations- und Forschungsauftrag gerecht werden und sehen in der Flexibilisierung auch die Möglichkeit zur Leistungssteigerung.



Abb. 4 Arbeitgeberattraktivität

2. Die bestehenden Vorgaben zu den Höchstarbeits- und Ruhezeiten werden mehrheitlich als reglementierend empfunden.

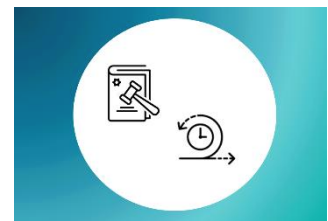


Abb. 5 Legalisierung bisher praktizierter Arbeitszeithandhabung

3. Nahezu alle Partner arbeiten in Vertrauensarbeitszeit, damit ist Vertrauensarbeitszeit mit Zeiterfassung angesichts des EuGH-Urteils zur Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten ein hoch aktuelles Thema.



Abb. 6 Vertrauensarbeitszeit mit Zeiterfassung

4. Institute mit internationalem Wissenschaftspersonal priorisieren Home-Workation oder Work-from-Anywhere als umfassenden Ansatz.



Abb. 7 Internationalisierung

3.1.3

Zwei zentrale Experimentierstränge

Die thematische konzeptionelle Anlage bereits im Studiendesign der Machbarkeitsstudie bestätigte sich auch in der Durchführung: die Fokussierung der Flexibilitätsdiskussion auf die zeitliche wie örtliche Dimension. In einer operativen Umsetzung eines Experimentierraums soll dieser Fokussierung durch getrennte Experimentierstränge Rechnung getragen werden.

1. Zeitsouveränität und Zeitflexibilität

Eine realitätsnahe Abbildung und »Anrechnung« der anfallenden Arbeitszeiten und Belastungsspitzen durch Projektarbeiten, Arbeitskontexte und Promotionsprojekte ist die Kernforderung zum Thema Zeitsouveränität. Damit einher geht die zeitliche Flexibilisierung, um großzügige, planbare, individuelle Ausgleichszeiträume von angefallener Mehrarbeit zur individuellen Disposition und Vermeidung von Überlastung zu gewähren oder die systematische Erprobung von alternativen Wochenarbeitszeitmodellen (4-Tage-Woche) und deren Möglichkeiten auszuloten.

Die geplanten Änderungen zur Erfassungspflicht in der Zeiterfassung werden primär als Unterstützung des individuellen, souveränen Zeitmanagements des Einzelnen betrachtet.

2. (Inter-)national ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten

Zum einen geht es hier um das Handling von temporären Workation-Möglichkeiten. Diese sollten einfach beantragbar und flexibel nutzbar sein. Die Zielgruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Bedürfnisse, uns sind für

- deutsche Mitarbeitende, die Urlaub und Arbeit verbinden,
- internationale Mitarbeitende, die damit verlängerte Heimataufenthalte möglich machen können und
- alle Mitarbeitende, die damit internationale Vernetzung verstärken und definierte Forschungsbesuche absolvieren wollen.

Die räumliche Flexibilisierung ist zum anderen auch ein Thema für inländische Mitarbeitende im Hinblick auf Pendelzeiten und Lokationen der Heimatstädte und soll durch »Full-Remote«-Working für definierte Gruppen von Mitarbeitenden in Deutschland möglich werden, auch um Recruiting-Bemühungen zu unterstützen.

Als langfristiges Ziel wurde die Idee der Travel Green Card für Wissenschaftspersonal entwickelt, die es einfach und unkompliziert ermöglichen soll ins Ausland zu reisen – ohne zeitliche und räumliche Einschränkungen.

Für beide Experimentierstränge stehen die abteilungs-/ team-/ institutsweite Abstimmungsnotwendigkeiten bei vermehrter Flexibilisierung zur Aufrechterhaltung des gemeinsamen Forschungsbetriebes im Fokus und wie diese gut gestaltet werden können.

3.1.4

Experimentierinteressen der Institute mit strukturell unterschiedlichen Herausforderungen

Die Planungen zum Umgang mit Vertrauensarbeitszeit und die Pflicht zur Zeiterfassung sind stark abhängig von Weiterentwicklung des ausstehenden Gesetzgebungsverfahrens – derzeit ruhen die Arbeiten auf Bundesebene und es ist noch unklar, wann und wie es weiter gehen wird.

Institute mit einem hohen Anteil an ortsstationären Tätigkeitsprofilen in Laboren etc. unterscheiden sich von reiner Wissensarbeit und haben spezifische Anforderungen an das Gesamtmanagement flexibler Arbeitswelten. Zudem sind mögliche Neid- bzw. Gleichbehandlungsdebatten hier stärker zu beachten.

Einige Institute haben bereits heute schon einen hohen Anteil an Mitarbeitenden aus dem Ausland. Hier ist der Handlungsdruck zum Umgang mit Präsenz, Urlaubsaufenthalten und temporären Aufenthalten im Mutterland entsprechend höher als bei Instituten mit einer sehr homogenen Belegschaft.

Auch gibt es Institute in Grenznähe, die einen spezifischen Bedarf nach Home-Office aus einem ausländischen Wohnstaat haben.

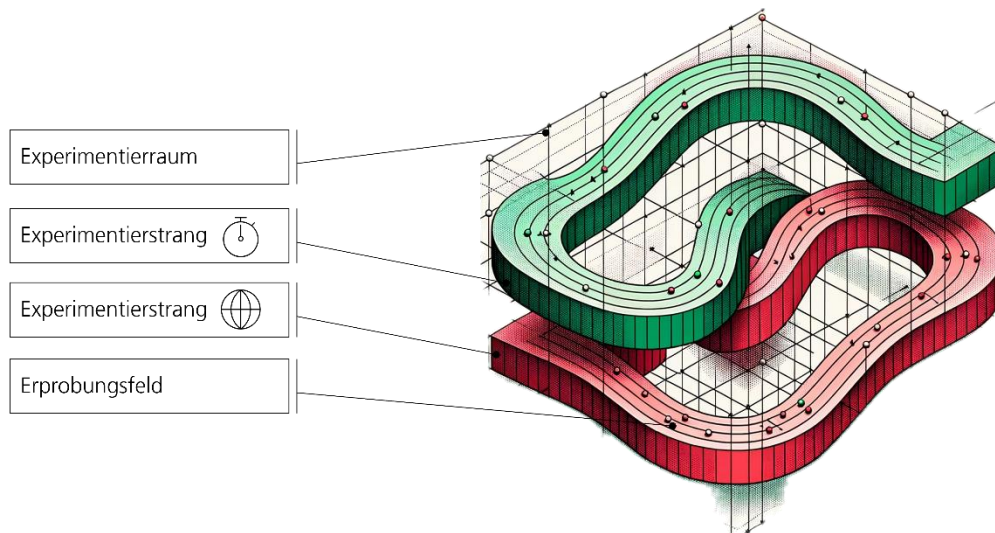
Für den gemeinsamen Experimentierraum ist die Allokation von Personal- und Organisationsentwicklungsverantwortung in den jeweiligen Organisationen und damit hochgradig instituts-/organisationsindividueller Handhabung zu beachten. Hier werden unterschiedliche Anforderungen an die Umsetzungsbegleitung deutlich.

3.2

Konzept für einen Experimentierraum zur Flexibilisierung der Wissenschaftsarbeit

Die folgenden Unterkapitel beschreiben die identifizierten Eckpfeiler für den Experimentierraum und wie dieser ausgestaltet werden kann.

Für ein einheitliches Verständnis der verwendeten Begriffe wird der »Experimentierraum« als übergreifende Klammer über alle Aktivitäten gesehen. Im Experimentierraum selbst werden zwei »Experimentierstränge« zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung verfolgt und pro Strang sind unterschiedliche »Erprobungsfelder« definiert. Die folgende Abbildung zeigt die Begrifflichkeiten als Übersicht.



**Abb. 8 Begriffsdefinition zum Experimentierraum;
Bild generiert durch DALL-E von OpenAI**

3.2.1 Erwartete Ergebnisse aus dem Experimentierraum

Für die teilnehmenden Institute:

- Unterstützung bei der praktischen Umsetzung der veränderten Arbeitsformen
- Wissenschaftlich ermittelte und kommunikativ aufbereitete direkte Effekte auf Arbeitgeberattraktivität und Prozess erleichterungen
- Kompetenzerweiterung für Mitarbeitende und Führungskräfte zur Umsetzung digitaler Arbeitskultur
- Moderierter Austausch mit anderen umsetzenden Instituten über jeweilige Erfahrungen und Best Practices
- Zugang zu neuen technologischen Lösungen, z.B. zur Zeiterfassung, Desk Booking oder auch zu Angeboten von Dienstleistern, die im Rahmen eines TechLabs ausprobiert und erprobt werden können.

Zusätzlich für die gesamte Dachorganisation:

- Beitrag zur Verbesserung der Arbeitgebermarke aufgrund des übergreifenden Brandings des Vorgehens
- Attraktive und zukunftsorientierte Positionierung der eigenen Gesellschaft in der arbeits- und wissenschaftspolitischen Szene und Debatte
- Langfristige Veränderung der Rahmenbedingungen von Wissenschaftsarbeit
- Unterstützung der übergreifenden, strategischen Organisationsentwicklung
- Positiver Beitrag zur Krisenresilienz
- Einfache Skalierbarkeit und Hebelwirkung auf weitere Institute und Einrichtungen der eigenen Gesellschaft

3.2.2

Arbeitsstränge in der Hauptphase

Das tatsächliche Experimentieren, also das Erproben der definierten thematischen Felder, ist das Herzstück des Experimentierraums. Ergänzend dazu werden weitere Aktivitäten im Experimentierraum nötig, um bspw. den Austausch zwischen den Projektpartnern zu fördern oder auch die Berichterstattung über das Projekt für interne und externe Zwecke zu verfolgen.

Für eine wissenschaftliche und objektive Bewertung der quantitativen wie qualitativen Effekte ist ein weiterer Arbeitsstrang die Evaluation des Experimentierraums. Zusätzlich kam die Idee auf, Themen haptisch zur Anwendung zu bringen und ein TechLab für die Erprobung von Technologiekomponenten, bspw. für die Zeiterfassung einzurichten.

Umrahmt werden diese Arbeitsstränge zum einen durch das fortlaufende Projektmanagement zur Koordination der einzelnen Aktivitäten und Partner sowie zum anderen von entsprechenden Diskussionen mit relevanten Stakeholdern, um nachhaltige Veränderungen anzustoßen.

Die folgende Abbildung zeigt die Arbeitsstränge in der Übersicht.



Abb. 9 Arbeitsstränge in der Hauptphase

3.2.3

Unsere handlungsleitenden Arbeitsprinzipien

Für das komplexe Unterfangen des Experimentierraums mit diversen AUFs, diversen Erprobungsfeldern, diversen politischen Stakeholdern geben wir uns folgende Arbeitsprinzipien. Sie sollen einen handlungsleitenden Orientierungsrahmen kodifizieren, an denen sich das Handeln aller Beteiligten orientieren und ausrichten kann:

- Bestmögliche zeitliche Synchronisierung der Experimentierstränge zur synergetischen Methodenentwicklung und zur Stimulation des Austausches
- Anspruch, für jedes Erprobungsfeld zwei umsetzende Institute zu identifizieren, um Vergleich und Lernaspekte zu erzeugen
- Größtmögliche Offenheit und Transparenz innerhalb des engeren Projektkreises bedeutet auch ein umfangreiches Commitment der Partner
- Experimentieren = Beteiligung, Ergebnis- und Prozessoffenheit ernst nehmen
- Hypothesengestützter Evaluationsgang
- Offenheit zur Aufnahme weiterer AUFs (bspw. MPG, Helmholtz etc.) über die Allianz der Wissenschaftsorganisationen (s. auch Kapitel 8.3), um größere Durchschlagskraft und Aussagenrelevanz zu erzielen in einer kurzen Anwerbe-

phase mit einem determinierten Zeitkorridor, um den Gesamtablauf nicht zu verzögern

- Offenheit und Transparenz in abgestimmter Form auch für den öffentlichen Diskurs
- Offenheit zur Ansprache von Technologiepartnern für die TechLabs oder einzelne Erprobungsfelder

3.2.4

Umgang mit den bestehenden Grenzen – Aufteilung in 3 Phasen

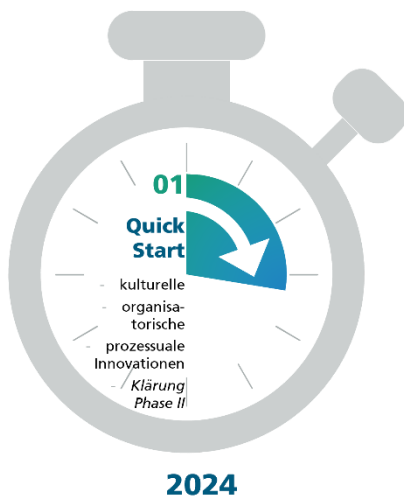
Das Erwirken weitgehender »konditionierter Außerkraftsetzungen«, wie z. B. von Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, wird Zeit in Anspruch nehmen. Auf die Terminierung von notwendigen Gesprächen mit BMAS und BMBF können wir nur begrenzt Einfluss nehmen.

Daher ist es sinnvoll, das Projektdesign und die geplanten Zeiträume so aufzubauen, dass wir zeitnah in 2024 starten können. Das bedeutet, dass eine erste Phase (»Quick Start«) des Projektes, sich auf Grenzerweiterungen konzentriert, die die Institute selbst in der Hand haben z.B. durch den Abbau kultureller, ablauforganisatorischer oder prozessseitiger Grenzen. In der zweiten Phase des Experimentierraumes (»New Horizons«) werden dann Grenzerweiterungen umgesetzt, für die eine Genehmigung von Gesetzgeber / Dienstherren bzw. das Einverständnis von Tarifpartnern erforderlich ist. Die Vorarbeit für diese zweite Phase wird aktiv in den Projektverlauf schon während der Quick-Start Phase aufgenommen. Die zweite Phase kann mit dem Erwirken der Grenzerweiterung starten und ist nicht an Jahresscheiben gebunden.

Den Abschluss des Projektdesigns bildet die dritte Phase der »Verstetigung« ab 2026, die ebenfalls schon während der beiden ersten Phasen mitläuft und den gemeinsamen Abschluss des Experimentierraums mit vereinten Kräften aller Beteiligten bedeutet, um nachhaltige Veränderungen auf politischer und legislativer Seite und in der wissenschaftlichen Praxis zu erwirken.

Die folgenden Abbildungen zeigen die ersten beiden Phasen mit den jeweiligen Erprobungsfeldern und Aktivitäten, die in dieser Phase möglich sind.

Phase I: Mögliche Erprobungsfelder



Parallel: Schaffung Rahmenbedingungen
Phase II Falling Walls

Zeitsouveränität und Zeitflexibilität

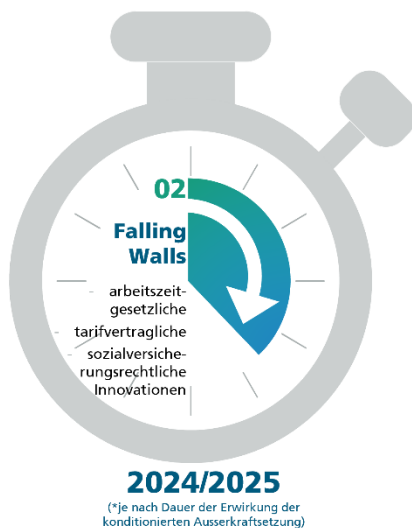
- Systematische Erprobung von alt. Wochenarbeitszeit-modellen (4-Tage-Woche)
- Zeiterfassung primär als Unterstützung des individuellen, souveränen Zeitmanagements des einzelnen
- Gewährung planbarer, individueller Ausgleichszeiträume von angefallener Mehrarbeit zur individuellen Disposition und Vermeidung von Überlastung ("unterjährige Sabbaticals")
- Entwicklung und Erprobung des Managements abteilungs-/ team-/ institutsweiter Abstimmungsnotwendigkeiten bei vermehrter zeitlicher Flexibilisierung wegen unterjähriger Sabbaticals

Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten

- Einfach beantragbare und flexibel nutzbare temporäre Workation-Möglichkeiten innerhalb der EU
 - für Mitarbeitende mit deutschen Arbeitsverträgen, die Urlaub und Arbeit verbinden wollen
- „Full-Remote“-Working für definierte Mitarbeitendengruppen in Deutschland, um Recruiting-Bemühungen zu unterstützen

Abb. 10 Phase I: Quick Start

Phase II: Mögliche Erprobungsfelder



Zeitsouveränität und Zeitflexibilität

- Realitätsnahe Abbildung und „Anrechnung“ der anfallenden Arbeitszeiten und Belastungsspitzen durch Projektarbeiten, Arbeitskontexte und Promotionsprojekte
- Entwicklung und Erprobung des Managements abteilungs-/ team-/ institutsweiter Abstimmungsnotwendigkeiten bei vermehrter zeitlicher Flexibilisierung zur Aufrechterhaltung des gemeinsamen Forschungsbetriebes

International ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten

- Einfach beantragbare und flexibel nutzbare, temporäre und ortsflexible Arbeitsmöglichkeiten
 - für internationale Mitarbeitende (auch jenseits EU), die damit verlängerte Heimaturlaube möglich machen können
 - für alle Mitarbeitende, die damit internationale Vernetzung verstärken und definierte Forschungsbesuche absolvieren wollen
- Travel Green Card für Wissenschaftspersonal

Abb. 11 Phase II: New Horizons

3.2.5

Geplante Begleitstruktur in der Umsetzungsphase

Zur Betreuung und Begleitung der Institute während des laufenden Experimentierraumes wird ein gestuftes Modul-Konzept in Anlehnung an die Erfahrungen in der Initiative »New Work@Fraunhofer« entwickelt, das sich in fünf Ebenen aufteilt:

1. Konzeption und Durchführung einer übergreifenden Modulreihe, in der für alle relevantes Umsetzungs- und Methodenwissen vermittelt wird
2. Digitale Bereitstellung von Materialien, Informationen und Handlungshilfen
3. Vor-Ort-Begleitung und Moderation von Workshops (wo gewünscht und notwendig)
4. Angebot einer moderierten Community, in der Erfahrungen ausgetauscht werden und externe Impulsgeber Ideen einbringen
5. Übergreifendes Monitoring der Veränderung (Produktivität, Innovationskraft, Gesundheit, Bindung), auch um Warnstufen auszurufen und Interventionen zu initiieren

Ein Grobentwurf der übergreifenden Modulreihe für beide Projektphasen und beide Handlungsstränge zeigt die folgende Übersicht.

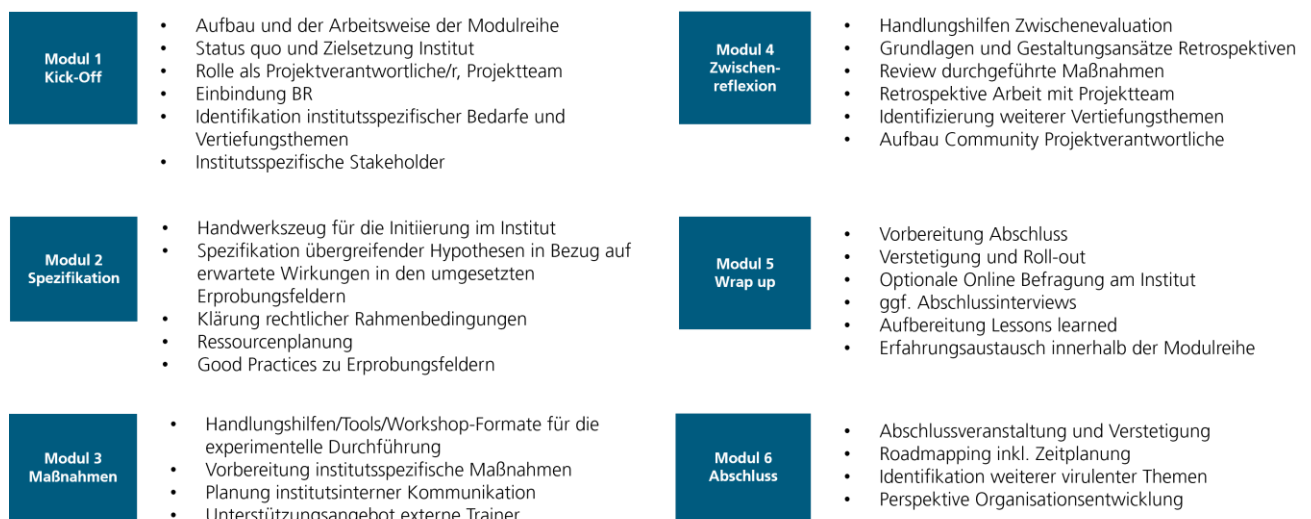


Abb. 12 Modulplan für den Experimentierraum

3.2.6

Geplanter Zeitplan für die Umsetzung des Experimentierraums

Zum Jahresende 2023 befindet sich das Projekt in der Übergangsphase zum Experimentierraum. Anhand der vorliegenden Konzeption und Beschreibung der einzelnen Bestandteile, Strukturen, Erprobungsfelder und der individuellen Voraussetzungen an den Instituten wird derzeit das Erprobungsinteresse an den Instituten geklärt und zusammengeführt.

Zum Jahresauftakt 2024 soll der finale Experimentierraum fixiert werden und mit den weiteren Arbeiten im Hinblick auf die Projektarchitektur, die Inhalte und vor allem auch die Umsetzungs- und Evaluationsinstrumente begonnen werden. Um die Aktivitäten zu bündeln, müssen alle Voraussetzungen und beteiligten Institute geklärt sein. Der beige-fügte Zeitplan beginnt unter dieser Voraussetzung im Januar 2024 und zeigt die weiteren Aktivitäten zur Umsetzung in einer Übersicht.



Abb. 13 Zeitplan des Experimentierraums

Die beiden Projektphasen »Quick Start« und »New Horizons« sind im Zeitplan ebenso berücksichtigt, wie die beiden Handlungsstränge zur zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung.

Übergreifende Tätigkeiten über den gesamten Experimentierzeitraum sind als Balkenpfeile unterhalb der beiden Phasen dargestellt. Die Ergebnisaufbereitung im dunkelblauen Kasten oben rechts in der Abbildung ist der Beginn der Phase III »Verstetigung«.

3.2.7

Mögliche Formen des Partnerengagements und der Rollenverteilung

Mit der zum Auftakt an den Instituten in den Vorabgesprächen durchgeführten Stakeholderanalyse war schnell erkennbar, dass der Betriebsrat ein fester Bestandteil der Projektpartnerstruktur sein wird.

Auch die individuelle Situation an den Instituten führt dazu, dass nicht alle Institute von Beginn an mit voller Kraft dabei sein können. Um hier dennoch einen Erfahrungsaustausch und eine Beteiligung zu ermöglichen, wurde die Möglichkeit der aktiven, also des tatsächlichen Experimentierens und der passiven Teilnahme, die nur hörend mit in den Austausch geht, berücksichtigt.

Über die Dachorganisationen, den AUFs, soll die, vertragsrechtliche und juristische Expertise Einzug ins Projekt finden (s. auch Kapitel 3.2.8) (Ggf. müssen Leibniz-Institute aufgrund ihrer rechtlichen Selbständigkeit selbst Auftraggeber sein). Sie werden als Auftraggeber den Experimentierraum finanziell realisieren. Außerdem kommt Ihnen eine wichtige Rolle beim Stakeholdermanagement gegenüber den politischen und tarifvertraglichen Partnern zu.

Darüber hinaus kommen externe Unterstützer mit ins Boot, die als Technologiesponsor das Ausprobieren im TechLab ermöglichen können (s. Kapitel 3.2.2) oder auch ideelle Sponsoren, also Partner, die die Ziele des Experimentierraumes unterstützen und damit das öffentliche Interesse und den Diskurs mit stimulieren, wie z.B. BMAS oder BMBF. Daneben ist angedacht auch auf Ebene der Kommunikation PR-Partner zu gewinnen, die dem Experimentierraum in der wissenschaftlichen Community aber auch in der breiten politischen Debatte Gehör verschaffen können.

3.2.8

Eckdaten zum Evaluationskonzept

Mit dem arbeitswissenschaftlichen Blick auf den Experimentierraum entstehen unterschiedliche Fragestellungen zu den erwarteten Effekten aus den einzelnen Erprobungsfeldern. Manche Fragestellungen lassen sich übertragen, andere Themen hängen am Erprobungsfeld selbst (s. Beschreibung in den Steckbriefen, s. Kapitel 6 und den erarbeiteten Faktoren, die zum Gelingen beitragen, s. Kapitel 5.2).

Einen ersten Überblick zu den Veränderungsbereichen, die es zu untersuchen gilt, sind die übergeordneten Themenstellungen und exemplarischen Effekte in der folgenden Übersicht zusammengestellt.

Rechtliches und Prozessuales:

- Vertragliche Ausgestaltungen
- Anordnungen / Abbildung im Weisungsrecht
- Abrechnungsfragen
- Gehaltliche Implikationen / Kostenverteilung
- Lohnsteuer und Sozialversicherungsrechtliche Implikationen
- Einpassung in lokale Abrechnungs- und Verwaltungssysteme (SAP)
- Differenzen in Ortszeiten und Umgang mit dem Arbeitsschutz
- Klare Grenzen und praktische Handlungsspielräume

Teamkollaboration:

- Vor-Planung und Einpassung in Arbeitsmengen-/Projekt- und Kapazitätsplanung
- Fragen von Auswahl und Priorisierung
- Mitbestimmung, Mitspracherechte von Führungsebenen
- Umgang mit Neid und Unstimmigkeiten im Team
- Umgang mit zunehmender Segmentierung von Beschäftigtengruppen in einer Leistungseinheit

Führungs-/Entwicklungsfragen & strategischer Beitrag:

- Veränderte Führungsroutinen und Führungsrollen
- Wirkung auf Arbeitgeberattraktivität und Bindung
- Implikationen für ev. zusätzliche Kompetenzen und Qualifikationserfordernisse
- Regelungen zur Umsetzung (Bedingungen, Häufigkeiten, Entscheidungskraft)

Technologisches:

- IT-Technik / insbes. eCollaboration-Tools
- Fragen von Datensicherheit und Datenzugriffen

Organisationsentwicklung:

- Konkrete Prozessanpassungen in Bezug auf Beantragungen / Genehmigungen
- Verwaltungsprozesse und Schnittstellen im Haus
- Gesundheitsmanagement
- Anreizsysteme
- Bezahlungsformen
- Erwartungsmanagement

Abb. 14 Veränderungsbereiche aus arbeitswissenschaftlicher Sicht

Basierend auf diesen Vorüberlegungen gilt es, für den Experimentierraum geeignete Evaluationsinstrumente zu entwickeln, die sich mit dem oben beschriebenen inhaltlichen Fokus am jeweiligen Erprobungsfeld orientieren und die jeweiligen Effekte dazu passend messen (s. Kapitel 3.2.2).

Das Evaluationskonzept wird hypothesenbasiert aufgebaut und daraus die Kriterien zur Evaluation operationalisiert. Für eine effiziente und einheitliche Messung werden übergreifende Evaluationsmethoden entwickelt, die zum einen vor Ort eingesetzt werden können und zum anderen zentral zusammengefasst, analysiert und ausgewertet werden können.

Für die Umsetzung wird aus verschiedenen Methoden das geeignete Instrument ausgewählt. Dies kann anlassbezogen variieren, bspw. in Form einer Befragung oder als Web-Session, als gemeinsamer Workshop o.ä.

4

Anhang A: Übersicht Projektbeteiligte

Die Tabelle zeigt die Projektstruktur und die beteiligten Partner der Machbarkeitsstudie. Die drei Auftraggeber (DLR, FhG und Leibniz) stehen jeweils zu Beginn, die beteiligten Institute, die für die Machbarkeitsstudie in Form von Workshops eingebunden waren, sind zusätzlich aufgeführt. Das DLR hat aufgrund seiner Organisationsform den Workshop zentral durchgeführt.

Das RWI und das IWM teilen sich die Rolle als Auftraggeber und das RWI war ebenfalls mit einem Workshop in der Durchführung mit beteiligt.

Forschungsorganisation	Beteiligte Institute
Helmholtz	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)
Fraunhofer-Gesellschaft	Fraunhofer-Institut für Techno- und Wirtschaftsmathematik ITWM
	Fraunhofer-Institut für Entwurfstechnik Mechatronik IEM
	Fraunhofer-Institut für Experimentelles Software Engineering IESE
	Fraunhofer-Institut für Energieinfrastrukturen und Geothermie IEG
Leibniz-Gemeinschaft	RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
	Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden
	Forschungsverbund Berlin
	ZEW - Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
	Leibniz-Institut für Lebensmittel-Systembiologie an der Technischen Universität München (LSB)

5

Anhang B: Anforderungen an das Forschungsdesign

Anhang B: Anforderungen an
das Forschungsdesign

Die zusammengefasste Rückmeldung der Workshops-Teilnehmenden zur Frage, unter welchen Bedingungen (WIE) experimentiert werde sollte, wird im folgenden Unterkapitel zusammengetragen und ist an manchen Stellen sehr kontrovers. Es sind bewusst die Breite der Rückmeldungen mit abgebildet, die zusammengetragen worden sind. Ergänzt wird die Übersicht um die Faktoren, die aus Sicht der Workshopteilnehmenden zum Gelingen des Experiments beitragen.

5.1

Bedingungen an den Experimentierraum

5.1.1

Dauer des Experimentierraumes/möglicher Beginn?

Mindestens ein bis zwei Jahre (Anpassung möglich)

5.1.2

Wer soll experimentieren (das ganze Institut, einzelne Abteilungen...?)

- Ausgewählte Institute oder Abteilungen, dann gesamtheitlich
- Alle Forschungsbereiche
- Ausgewählte Personen aus Abteilungen
- Auf Freiwilligkeitsbasis

5.1.3

Wie kommunizieren wir am Institut was zu welchem Zeitpunkt?

- Transparente und stetige Kommunikation aller Beteiligten.
- Regelmäßige Berichte, Koordinationsitzungen und Institutsversammlungen

Einbeziehung der Mitbestimmung

5.1.4

Geben wir uns eigene ethisch begründete Grenzen?

- Gemeinsame Grenzdefinition
- Abbruch bei drohender Überbelastung
- Vertretbarkeit zeitlicher Verfügbarkeit
- Freiheit aller steht im Vordergrund
- Datenschutzrechtliche Grenzen
- Einhaltung deutscher Institutsrichtlinien
- Timeline Deutschland
- Möglichkeit selbstbestimmten Experimentabbruchs.

5.1.5

Welche begleitenden Strukturen brauchen wir am Institut?

- Gremium
- Zeitplan
- Klar definierte Arbeitsgruppe mit klaren Aufgaben
- Rechtliche Begleitung durch ZV

- Integration in bestehende Strukturen (New Work und Strategie z.B.)
- Regelmäßige Check-Ins und Bewertungen
- Ein Vertreter pro Abteilung für ein Sounding-Board/regelmäßiger Kontakt zur Peergroup
- Erweiterte technische Unterstützung
- Moderation und Mediation
- Projektkoordination
- Externe juristische Begleitung
- Einbeziehung der IL
- Workshops

Anhang B: Anforderungen an
das Forschungsdesign

5.1.6

Welche »Zumutungen« bedeutet das für die Organisation, die wir tragen wollen?

- Mut
- Aufwand für die Verwaltung
- SAP muss als Tool funktionieren
- Ungewisse Auswirkung auf Drittmittel
- Gefühl der Ungerechtigkeit kann aufkommen
- Arbeitszeitaufwand
- Keine teambezogene Abkapselung
- Haushalts-/Zuwendungsrecht(?)
- Mehrbelastung der Schnittstellen
- Anforderungen an Führungsaufgaben
- Arbeiten mit Zeitverschiebungen
- Mehraufwand im Allgemeinen

5.1.7

Welche Regelungen müssen angefasst/angepasst werden?

- örtliche Betriebsvereinbarung bezgl. Arbeitsflexibilisierung
- Detailausarbeitung auf Teamebene
- IT (Ausstattung und Datenschutz)
- Verwaltungsbereich
- Steuerrechtliche Folgen
- Rahmenbedingungen (rechtlich und tariflich)

5.1.8

An welchen Größen/Indikatoren messen wir welche Wirkung?

- Ergebnisse
- Arbeitszufriedenheit
- Stellenbesetzungen
- Fluktuation
- Vergleich mit Kontrollgruppe
- Umfragen
- Krankheitstage
- Feedback
- Kontinuierlicher Ideenspeicher und Dokumentation

5.1.9

Wie offen wollen wir in den Erfahrungsaustausch mit den anderen Partnern gehen?

- Transparenter Austausch
- Erfahrungsaustausch einmal im Monat
- Kanalisierung auf GF-Ebene durch die Projektleitung
- Zyklus (3x Anfang/Mitte/Ende)
- Erfahrungsaustausch institutionalisiert mit Instituten gleicher Ziele / Themen

5.1.10

Wie setzen wir Ergebnis- und Prozessoffenheit um? Welche Beteiligung, welche Zwischenstopps, welche Abbruchkriterien, gibt es agile Anpassungen?

- Iterativer Prozess (Ausprobieren verschiedener Ansätze)
- Anpassung der Motivation, der Zeit und der Auswertungszeiträume
- Bestehende Gesetze können nicht eigenständig verändert werden, was dann?
- Jede*r kann, niemand muss
- Quartalsmäßige Statustreffen
- Regelmäßige Arbeitstreffen interner AGs
- Ausstiegsoption
- Boxenstopp nach drei Monaten
- Entwicklung von Modellen gemäß Bedarf
- Stakeholder Analyse

5.2

Identifizierte Faktoren, die das Gelingen messen

Evaluationsgrößen, welche von den Instituten aufgeführt wurden, lassen sich schnell in Kategorien der Arbeitszufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität aufteilen. Die folgende Liste führt diese Ergebnisse auf:

- Gesteigerte Arbeitszufriedenheit und verringerte Fluktuation
- Implementierte Systeme funktionieren reibungslos
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Verbesserung der Organisationskultur, bleibendes Zusammengehörigkeitsgefühl
- Wachstum (Mitarbeitende, Produktivität, wissenschaftlicher Output, Umsatz)
- Anbindung von Neukunden und Forschungsnetzwerken, internationale Kooperationen
- Verringerte Bürokratie und verbesserte Rahmenbedingungen
- Gesteigerte Digitalisierung
- Höhere Flexibilität im Alltag
- Verbesserung psychischer und physischer Belastung der Mitarbeitenden
- Umsetzbarkeit des Experimentierraums bewiesen oder widerlegt
- Vergleich mit einem Referenzwert
- Erkenntnisse bezüglich Produktivität, Leistung, Mitarbeitenden- und Kundenzufriedenheit sowie zur Qualität der Arbeit
- ableitbare und etablierbare Regelprozesse
- validierte Wissenschaftsperspektive auf die Thematik
- Höherer Frauenanteil
- Wunsch das neue Modell beizubehalten

Im Folgenden werden die projektseitig erarbeiteten Handlungsbedarfe und -potenziale aus den Workshops als Erprobungsfelder für den Experimentierraum zeit- und ortsflexibler Wissenschaftsarbeit zusammengefasst.

Durch das einheitliche Erfassungsraster werden sowohl bestehende technische, prozessuale, kulturelle, führungs- und teambezogene Hürden als auch harte arbeits-, krankenversicherungs-, steuer-, sozialversicherungsrechtliche sowie tarifvertragliche Grenzen adressiert, die im Rahmen einer gewünschten Erprobung berücksichtigt und auch bearbeitet, gestaltet bzw. in bestimmten Fällen außer Kraft gesetzt werden muss(t)en.

Es bildet damit den aus heutiger Sicht beschreibbaren Entwicklungs- und Umsetzungsbedarf der Partner in der Hauptphase im Detail ab. Anhand der vorgestellten Erprobungsfelder soll entschieden werden können, welche Partner in einer anschließenden Experimentierphase welches Thema erproben wollen/werden. Dieses Gesamtbild wird dann in einem übergreifenden, gesamten Projekt- und Experimentierdesigns zusammenzufassen.

Außerdem dienen die Steckbriefe als Strukturierungshilfe und **Informationsbasis zur Kommunikation mit politischen Partnern und sonstigen Stakeholdern** (BMBF, BMAS, Bundesinnenministerium, Tarifvertragsparteien, etc). Mit einer entsprechenden Entschlossenheit und Überzeugungskraft eines gemeinsamen Auftritts ist es unser Ziel, mit den politischen Partnern zu vereinbaren, ob ein Experimentierraum mit „konditionierter Außerkräftsetzung“ insbes. arbeitszeitgesetzlicher / tariflicher Rahmung stattfinden kann/wird oder ob sich dieser innerhalb gesetzlicher/tariflicher Grenzen unter weitestgehender Ausnutzung organisatorischer und tariflicher Möglichkeiten wird konzentrieren müssen.

6.1

Übersicht über die definierten Erprobungsfelder

Insgesamt konnten folgende elf Erprobungsfelder voneinander abgegrenzt werden:

1. Flexibilisierung Ruhezeit und Ruhepausen
2. Ausdehnung täglicher Arbeitszeit
3. Vertrauensarbeitszeit mit Zeiterfassung
4. Unterjährige Sabbaticals
5. 4-Tage-Woche
6. Full-Remote-Work innerhalb von Deutschland
7. Mobiles Arbeiten für Grenzgänger
8. Workation im europäischen Ausland
9. Home-Workation für Mitarbeitende mit ausländischen Wurzeln
10. Full-Remote-Work EU-Ausland (Work from anywhere)
11. Travel-Green-Card für Wissenschaftler*innen

Ergänzend dazu wurde das Erprobungsfeld »Arbeit an anderen Instituten« und damit ein verstärktes Co-Working der Wissenschaft als weiteres Szenario in drei Workshops genannt/gewünscht und sei hier der Vollständigkeit mit erwähnt. Dieses Thema ist bisher nicht als Erprobungsfeld für den Experimentierraum vorgesehen und wird daher in diesem Dokument nicht detailliert beschrieben und konkretisiert.

Die Abgrenzungslogik von teilweise zunächst sehr ähnlichen Themenstellungen und deren Überführung in Erprobungsfelder leitet sich vornehmlich ab von unterschiedlichen rechtlichen Limitierungen und dem aus heutigem Wissensstand bestehenden Potenzialen der Bearbeitung.

Teilweise bestehen starke inhaltliche Zusammenhänge zwischen den aufgeführten Feldern, die eine sinnlogische Verknüpfung in der Erprobung nahelegen. Der Konnex zu anderen Feldern ist in der folgenden Dokumentation auch entsprechend aufgearbeitet.

6.2 Aufteilung der Erprobungsfelder in Phasen

Die Erprobungsfelder teilen sich in zwei Experimentierphasen auf. Die Phasen bilden die Umsetzungsgeschwindigkeit und Hürden ab, also Themenstellungen, die sofort ausprobiert werden können (Phase I »Quick Start«) und solche, für die zunächst die Rahmendbedingungen auf übergeordneter Ebene geklärt werden müssen (Phase II »New Horizons«).

Die Zuordnung ist bisher wie folgt geplant:

Phase	Experimentierstrang	Zugeordnete Erprobungsfelder
Quick Start (kulturelle, organisatorische und prozessuale Innovationen)	Zeitsouveränität und -flexibilität	4-Tage-Woche (1.8) Zeiterfassung / Spezialfall: Vertrauensarbeitszeit (1.6) Unterjährige Sabbaticals (1.7)
	Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten	Workation in EU-Mitgliedstaaten (1.11) Full-Remote-Work innerhalb Deutschlands (1.9)
New Horizons (arbeitszeit-gesetzliche, tarifvertragliche und sozialversicherungsrechtliche Innovationen)	Zeitsouveränität und -flexibilität	Flexibilisierung Ruhezeit und Ruhepausen (1.4) Ausdehnung täglicher Arbeitszeit (1.5)
	Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten	Home-Workation für Mitarbeitende mit ausländischen Wurzeln im Nicht-EU-Ausland (1.12) Full-Remote-Work EU-Ausland (1.13) Home-Office im ausländischen Wohnstaat (1.10) Travel-Green-Card für Wissenschaftspersonal (1.14)

6.3 Erfassungsraster

Zur Spezifikation der Handlungsspielräume sind die Steckbriefe identisch aufgebaut und einheitlich mit folgenden Kategorien beschrieben:

Kategorie	Erläuterungen und thematische Ausrichtung
Titel	Bezeichnung des Erprobungsfeldes
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	Begründung des Veränderungsbedarfes/-wunsches sowie Dokumentation von Erkenntniszielen des Experimentierens
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Darstellung des inneren Zusammenhangs mit anderen Erprobungsfeldern, der für eine integrierte Erprobung spricht
Technische Grenzen	IT, Sicherheit, Zugänge, Datenschutz etc.
Prozessuale Grenzen	Bestehende OAs, BVs, IT-Anwendungen etc.
Führungs- und teambezogene Grenzen	Entscheidungskompetenzen, Abstimmungsnotwendigkeiten, Zusammenarbeit etc.
Kulturelle Grenzen	Bisherige Praxis, ungeschriebene Gesetze, Vorurteile etc.
Arbeitsrechtliche Grenzen	Arbeitszeitgesetz, Arbeitsverträge, Arbeitsschutzgesetze etc.
Steuerrechtliche Grenzen	Einkommenssteuergesetz, Doppelbesteuerungsabkommen etc.
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	Krankenversicherung (SGB V), EU-Entsenderichtlinie/A1-Bescheinigung, etc.
Tarifvertragliche Grenzen	TVÖD, TV-L
Gesundheitliche Grenzen	Physisch, psychisch, ethisch
Sonstige Grenzen/Hürden	z.B. Exportkontrolle, Datenschutz, Geltungsbereich
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	Vorschlag für das Ministerium: »Wenn das möglich ist, dann hilft und das schon weiter!«
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Zuordnung zum Experimentierstrang und zu einer Phase im Experimentierraum
Offene Fragen	

6.4

Steckbriefe zu den einzelnen Erprobungsfeldern

6.4.1

Flexibilisierung Ruhezeit und Ruhepausen

Titel Erprobungsfeld	Flexibilisierung der gesetzlich vorgeschriebenen ununterbrochenen Ruhezeit § 5 ArbZG (11h) sowie Pausenzeiten § 4 ArbZG (6-9h: 0,5h bzw. über 9h: 0,75h)
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	In der Regel wird es erwartungsgemäß um eine fallweise, von Mitarbeitenden selbstentschiedene Verkürzung oder auch Unterbrechung der Ruhezeit gehen, um der Realität des gegebenen Arbeitskontextes sowie durch private Verbindlichkeiten z.B. durch Kinderbetreuung oder Pflege zu entsprechen, die aber auch „offiziell“ aufgeschrieben werden kann.
	<i>Erkenntnisinteressen:</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Mögliche langfristige gesundheitliche Belastungen / messbare Entgrenzungseffekte • Realisierungschance individuell vorgenommener, (zeitnaher) Ausgleiche an anderen Tagen • Erfordernis von Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende wie Führungskräfte zur Vermeidung von gesundheitlichen Einschränkungen
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Enger Konnex mit <i>Arbeitszeit-Erfassung</i> und <i>Ausweitung täglicher Höchstarbeitszeit</i> , da technisch wie organisatorisch eng verbunden
Technische Grenzen	Umsetzung in evtl. anders programmierten Zeiterfassungssystemen (mit automatischer Kappung oder Voreinstellung...) oder Apps, die im Wesentlichen durch den Mitarbeitenden selbst genutzt und einsehbar sind
Prozessuale Grenzen	Bisher häufig geduldete Illegalität bzw. „geschönte“ Aufschriebe
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Bedenken der Führungskräfte in Bezug auf persönliche Verantwortung und Fürsorgepflicht • Gegenseitige Negativspirale im Team (wenn die anderen das machen, muss ich das auch, oder eben auch nicht)
Kulturelle Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Gewöhnung an „doppelte Buchführung“ • Angst vor Sanktionen oder persönlicher Verantwortung
Arbeitsrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Klarer Gesetzesbruch mit deutschem Arbeitszeitgesetz, auf internationaler Ebene noch zu prüfen.
Steuerrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Gesundheitliche Grenzen	Es gibt Hinweise, dass bereits nach 12-Stunden-Schichten die mögliche Erholung von 12 Stunden

	nicht ausreicht, sodass Ermüdung in den nächsten Tag mitgenommen wird. ¹	Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe
Sonstige Grenzen/Hürden		
Mögliche Workarounds / Lösungsansätze	Denkbar wäre: <ul style="list-style-type: none"> • dass die Ruhezeiten verkürzt werden • dass nicht jede "Unterbrechung" der Ruhezeit diese wieder neu beginnen lässt. • dass die Ruhezeit pro Tag gerechnet wird und somit auch andere Pausen eingerechnet werden (Beispiel: Arbeit von 8-13 Uhr und dann erst wieder von 17-20 Uhr > eigentlich könnte ich dann am nächsten Tag erst wieder ab 7 Uhr gearbeitet werden) • dass Pflichtpausen entfallen • dass im Zusammenhang mit Überschreitung von Höchstarbeitungszeiten an einem Tag am nächsten zwingend die Ruhezeit (ggfls. sogar eine längere) einzuhalten ist (um gesundheitlichen Grenzen gerecht zu werden) 	
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der New Horizons-Phase im Experimentierstrang „Zeitsouveränität und -flexibilität“	
Offene Fragen		

¹ Blasche, G., 2019. Erholung als Maßnahme der Prävention arbeitsbedingter Ermüdung. Psychologie in Österreich.

6.4.2

Ausdehnung täglicher Arbeitszeit

Anhang C: Erfassungsraster und
 Steckbriefe

Titel Erprobungsfeld	Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit gemäß § 3 ArbZG (8h/10h)
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	<p>In der Regel wird es um eine fallweise, von Mitarbeitenden initiierte Ausdehnung gehen, um der Realität des gegebenen Arbeits- und privaten Kontextes zu entsprechen, die „offiziell“ aufgeschrieben werden kann mit dem Ziel einer langfristigen Legitimierung von außergewöhnlichen Fällen für Wissenschaftsarbeit.</p> <p><i>Erkenntnisinteressen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen auf die Ruhezeit • Mögliche langfristige gesundheitliche Mehrbelastungen, gesteigerte Unfallgefahr sowie messbare Entgrenzungseffekte • Realisierungschance individuell vorgenommener Ausgleichsmaßnahmen an anderen Tagen • Erfordernis von Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende wie Führungskräfte zur Vermeidung von gesundheitlichen Einschränkungen • Dokumentierte Ausnahme-Notwendigkeiten für die Forschung (z.B. Antrags- und Projektabschlussphase, Abschluss Doktorarbeiten, Projektgeschäft mit Terminvorgabe, Veröffentlichungsabgaben, Forschungsgebiete mit Arbeit an Menschen und Tieren) • Nutzung und Angemessenheit der Ausgleichszeiträume
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Direkter Bezug zur Ruhezeit/-pausen und Arbeitszeiterfassung
Technische Grenzen	Erfassungsmöglichkeiten für Ausnahme-Situation, Auswertung von Ausgleichszeiträumen
Prozessuale Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • „Geschönte“ Zeitaufschriebe im Sinne von Eigenverantwortung selbstbestimmter Mitarbeitender • Vermeidung von mitunter erheblichen Rückstellungen für den Arbeitgeber
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Bedenken der Führungskräfte in Bezug auf persönliche Verantwortung und Fürsorgepflicht • Gegenseitige Negativspirale im Team (wenn die anderen das machen, muss ich das auch)
Kulturelle Grenzen	<p>Bisher häufig geduldete Illegalität in der Praxis und „Sogwirkungen“ des Verhaltens wesentlicher Kolleg*innen oder Führungskräfte, die das eigene Verhalten beeinflussen. Unausgesprochene Erwartungen an Erreichbarkeiten oder „Sonderschichten“, die als „selbstverständlich“ erwartet werden.</p>
Arbeitsrechtliche Grenzen	Arbeitszeitgesetz § 3 ArbZG: Die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmenden darf acht Stunden

nicht überschreiten. Ausdehnung auf bis zu zehn Stunden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Ausnahmen (> 10h) existieren bei außergewöhnlichen Fällen (§ 14 ArbZG):

- unabhängig vom Willen der Betroffenen und nicht auf andere Weise zu beseitigen
- wenn Rohstoffe/Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen
- vorübergehend und nur für eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern
- bei Forschung und Lehre
- bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten
- sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen / zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen
- Wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten/24 Wochen max. 48 Stunden Wochenarbeitszeit im Durchschnitt
- Ermittlung der Faktoren, die zu einer besonderen Ermüdung führen können oder diese verhindern. Dazu gehören die Art, Schwierigkeit, Dauer, die Häufigkeit von Pausen sowie der Ausgangszustand der Mitarbeitenden.

Steuerrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Gesundheitliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none">• „Je länger die Arbeitszeiten über die tariflichen oder gar gesetzlichen Regel- bzw. Höchstarbeitszeiten hinausgehen, desto höher die Belastungen und desto größer die Risiken gesundheitlicher Beeinträchtigungen. Dieser Zusammenhang ist arbeitsmedizinisch vielfach nachgewiesen, insbesondere hinsichtlich der täglichen Arbeitsdauer und notwendiger Ruhezeiten“¹• Es gibt Hinweise, dass bereits nach einer 12-Stunden-Schicht eine Erholungsphase von 12 Stunden nicht ausreicht, sodass Ermüdung in den nächsten Tag „mitgenommen“ wird.
Sonstige Grenzen / Hürden	

¹ [Leitfaden Flexible Arbeitszeitmodelle gestalten - INQA.de - Initiative Neue Qualität der Arbeit](#) (S.19)

Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze

Mögliche Begründung zur Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit (> 10h) bei außergewöhnlichen Fällen (§ 14 ArbZG) durch wissenschaftlich begründete Argumente:

Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe

- unabhängig vom Willen der Betroffenen und nicht auf andere Weise zu beseitigen → äußere Anforderungen
- wenn Rohstoffe/Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen → Abschluss Doktorarbeit, Projektgeschäft mit Terminvorgabe, Zeitpunkt der Veröffentlichung (Erstveröffentlichung peer reviewed)
- vorübergehend und nur für eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmenden → alle am Institut aber NIE zur gleichen Zeit, phasenverschoben
- bei Forschung und Lehre
- bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten → Antrags- und Projektabschlussphase, Spitzenzeiten
- sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen / zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen → für einzelne Forschungsgebiete zutreffend

Handlungsspielraum Ausgleichszeitraum:

Wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten/24 Wochen max. 48 Stunden Wochenarbeitszeit im Durchschnitt.

Beispiel:

1. An 5 Werktagen 12 h pro Tag (=60h Wochenarbeitszeit) für 4,8 Monate möglich, danach 0 Stunden.
Im Umkehrschluss wären das dann 1,2 Monate frei → s. Kapitel 6.4.4 Unterjährige Sabbaticals
2. An 7 Tagen 12 h pro Tag (=84h Wochenarbeitszeit) für 3,4 Monate möglich, danach 0 Stunden

Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum

Umsetzung in der New Horizons-Phase im Experimentierstrang „Zeitsouveränität und -flexibilität“

Offene Fragen

- Ist die Begründung zulässig? Mit wem abzustimmen?
- Bedarf es einer zusätzlichen Regelung für Samstags- und/oder Sonntagsarbeit?
- Welche Auswirkungen haben die Beispiele auf die Ruhezeit? Betroffen? 12h Arbeit + 1 h Pausenzeit + 11 Stunden Ruhezeit = 24 h könnte passen?
- Bedarf der Institute innerhalb des Rahmens gedeckt (oder >12 h? Länge? Ausgleichszeitraum)?

6.4.3 Vertrauensarbeitszeit mit Zeiterfassung

Titel Erprobungsfeld

Beibehaltung der **Vertrauensarbeitszeit mit kommender Zeiterfassungspflicht** angesichts des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung: „Wenn die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.“
Dies kann zum Beispiel durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems erfolgen

Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses

Alle beteiligten Institute mit Vertrauensarbeitszeit möchten diese prinzipiell auch in Zukunft aufrechterhalten. Angesichts des vorliegenden Referentenentwurfes ist mit einer zukünftigen (elektronischen) Zeiterfassungspflicht zu rechnen. Die Zeiterfassung, so die Rückmeldung der Beteiligten, lasse sich nicht positiv verpacken.
Durch die Regelung wird die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit nicht entbehrlich, Arbeitgeber erhalten jedoch die notwendige Rechtssicherheit für die Arbeitszeitaufzeichnung, wenn sie bei vereinbarter „Vertrauensarbeitszeit“ auf die Kontrolle der vertraglichen Arbeitszeit verzichten.
Insbesondere eine elektronische Aufzeichnung erleichtert es dem Arbeitgeber, die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, ohne die vertragliche Arbeitszeit kontrollieren zu müssen.

Erkenntnisinteressen:

- Entwicklung von Sorgfaltsmaßstäben seitens der Arbeitgeber
- Einhaltungsmöglichkeiten gesetzlicher Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeitszeit und Ruhezeit zum Verzicht von Kontrollen, bspw. durch elektronische Zeiterfassung
- Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit auf tatsächliche Arbeitsumfänge
- Beiträge auf Gesundheit und (Team-) Souveränität
- Potenzial dafür, Arbeitszeiterfassung als Medium zur Unterstützung persönlicher Autonomie und eines gelingenden Selbstmanagements zu nutzen, indem diese nicht als lästige Pflicht und Kontrollansatz, sondern als individuelle Hilfestellung verstanden wird

Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	<ul style="list-style-type: none"> • Beibehaltung der Vertrauensarbeitszeit mit Zeiterfassung wird in Verknüpfung mit Ausdehnung und Anrechenbarkeit der täglichen Arbeitszeit und Verkürzung der Ruhezeiten zur selbstbestimmten Arbeitszeitflexibilisierung gesehen. Insgesamt könnte man hier unterscheiden zwischen einer Strategie, die eine möglichst „kleine“ Umsetzung anstrebt, oder einer, die die Thematiken proaktiv als Medium zur Unterstützung von Autonomie und Selbstbestimmung nutzt. Zudem könnte hier auch eine Brücke zu möglichen Technologiepartnern geschlagen werden, die entsprechende Lösungen für die Dauer der Experimentierphasen zur Verfügung stellen und die Forschungsarbeiten damit unterstützen 	Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe
Technische Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Elektronische Zeiterfassung muss konform nach DSGVO sein • Der Einsatz technischer Tools kann auch proaktiv im Sinne smarterer Unterstützungsinstrumente ausprobiert werden (analog zur Vielzahl höchst freiwillig verwendeter Tools zur Selbstvermessung, wie z.B. Fitnesstracker) • Anbindung an bestehende Systeme der sonstigen Zeiterfassung, z.B. via SAP 	
Prozessuale Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von (örtlichen) Betriebsvereinbarungen (bzw. Organisationsanweisungen) → Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung 	
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Sorge vor Aufweichung einer ergebnisorientierten Arbeitskultur • Erwartungshaltung an gesteigerte Fürsorgepflicht und Trackingaufwände seitens der Führungskräfte 	
Kulturelle Grenzen	<p>Vorurteile in Bezug auf (selbstbestimmte) Zeiterfassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefühle von Überwachung und Kontrolle, die als unvereinbar mit modernen Arbeitsformen erlebt werden • Angst vor unflexiblen, starren Arbeitszeitvorgaben • Empfundener Einschnitt in die Privatsphäre 	
Arbeitsrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG: Allgemeine Zeiterfassungspflicht der Netto-Arbeitszeit, an Arbeitnehmer delegierbar • § 16 Abs. 2 ArbZG: Erfassung von Überstunden/Mehrarbeit 	
Steuerrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>	
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>	
Tarifvertragliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Ggf. können abweichende Erfassungsregelungen auf TV-Ebene für Wissenschaftler*innen und für den Zeitpunkt der Aufzeichnung erwirkt 	

	werden („autonome Arbeitnehmende“ . nach uns bekannter Rechtsauffassung hier nur für sehr ausgewählte und leitende Funktionen anwendbar, vergleichbar mit leitenden Angestellten)
Gesundheitliche Grenzen	
Sonstige Grenzen / Hürden	
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der Quick Start-Phase im Experimentierstrang „Zeitsouveränität und -flexibilität“
Offene Fragen	

[3 Mythen zur Entscheidung bezüglich der Arbeitszeiterfassung – und deren Auflösung \(workday.com\)](https://workday.com)

6.4.4 Unterjährige Sabbaticals

Titel Erprobungsfeld	Unterjährige Sabbaticals mit Gleitzeitkonten oder Jahresarbeitszeiten zum Auffangen unterjähriger Auslastungsschwankungen
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	<p>Die in den Workshops gewonnen Erkenntnisse zeigen, dass Wissenschaftler*innen mitunter besonders ausgedehnten und intensiven Projekt- bzw. Arbeitsphasen ausgesetzt sein können, die eine erhebliche mentale und zeitliche Hingabe erfordern. Phasen, die aber auch geleistet werden können und wollen, wenn eine absehbare und attraktive Kompensation erwartbar ist.</p> <p>Die Arbeitsforschung verweist hierzu darauf, dass mit solchen Phasen eine Akkumulation von Ermüdung durch unzureichende Erholung einhergeht, welche langfristig die Gesundheit gefährdet.¹ Die Erholungsphasen sollten möglichst zeitnah an Beanspruchung anschließen, um einen übermäßigen Anstieg von Ermüdung zu vermeiden.²</p> <p>Eine solche Erholung könnte auch durch unterjährige Sabbaticals, also Freistellungen zwischen 6</p>

¹ Blasche, G., 2019. Erholung als Maßnahme der Prävention arbeitsbedingter Ermüdung. Psychologie in Österreich.

² Blasche, G., 2019. Erholung als Maßnahme der Prävention arbeitsbedingter Ermüdung. Psychologie in Österreich.

und 12 Wochen erreicht werden. Zudem bieten Sabbaticals die Möglichkeit, privaten und wissenschaftlichen Interessen nachzugehen und so die Arbeitsmotivation und Kreativität wiederzubeleben. Entsprechend des Wunsches von 50 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und 88 % in der freien Wirtschaft¹ sind Sabbaticals ein mögliches Instrument, um die Attraktivität des Arbeitgebers nach außen und innen zu steigern.

Die bisher existierenden Möglichkeiten der Sabbaticals (Unbezahlter Sonderurlaub, Langzeitarbeitskonten und Teilzeitmodelle) bei den beteiligten Außeruniversitäten Forschungsorganisationen können im Vergleich zu Ansparmodellen und anderen Lösungen kaum zur Realisierung des hier formulierten Bedarfes beitragen.

Erkenntnisinteressen:

- Organisatorisch und finanziell umsetzbares (Anspar-)Modell, welches eine Freistellung für einen Zeitraum von 6 bis 12 Wochen ermöglicht
- Gesundheitlich empfehlenswerte Arbeitsintensitäten in den Ansparzeiträumen
- Erreichbare positive Effekte (Erholung, Stärkung der Kreativleistung und Motivation) während der Sabbaticals
- Auswirkungen des Kurzzeit-Sabbaticals auf die Projektbearbeitung und Ressourcenplanung

Konnex zu anderen Erprobungsfeldern

- Arbeitszeiterfassung
- Flexibilisierung Ruhezeit
- Ausdehnung täglicher Arbeitszeit

Technische Grenzen

keine bekannt

Prozessuale Grenzen

Für das Angebot von (unterjährigen) Sabbaticals sind eine Reihe mitbestimmungspflichtiger Aspekte zu diskutieren und zu klären:

- Ggf. sind (Arbeits-)vertragliche Regelungen notwendig
- Aufteilung der Zahlungen
- Freiwillige Leistungen (betriebliche Altersvorsorge)
- Handhabung von Urlaubsansprüchen
- Umgang mit Kündigung während der Freistellung
- Verzinsung der Vorleistungen

Diese Aspekte müssten im Rahmen einer GBV, BV

¹ <https://oeffentlicher-dienst-news.de/sabbatical/>

	und ggf. einzelvertraglich geklärt werden.	
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Planbarkeit solcher Abwesenheiten im Teamgefüge und in der insgesamten, team- bzw. abteilungsbezogenen Projektplanung, ohne Kollegen zu stark in Anspruch zu nehmen. • Umgang mit Sonderkonstellationen und besonderen persönlichen Umständen, „Gerechtigkeitsfragestellungen“ • Während eines Sabbaticals kann es zu Problemen bei der Vertretung und der Zusammenarbeit im Team kommen. 	Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe
Kulturelle Grenzen	Ggf. Klärung der Erreichbarkeit und der Teilnahme an Betrieblichen Veranstaltungen.	
Arbeitsrechtliche Grenzen	<p>Europäische Arbeitszeitrichtlinie bzw. das Arbeitszeitgesetz geben vor, dass die maximale Arbeitszeit pro Tag zehn Stunden beträgt, diese muss aber im Zeitraum von 24 Wochen auf die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ausgeglichen werden (diese Berechnung bezieht schon den Samstag mit ein).</p> <p>Langzeitkonten führen zu hohem Verwaltungsaufwand.</p> <p>Betrieb und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer müssen nach Flexi-II-Gesetz¹ eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung abschließen. Deren Ziel darf nicht die flexible Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten oder der Ausgleich von Produktionsschwankungen sein.</p>	
Steuerrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerliche Behandlung von Einkünften im Ausland: Wenn das Sabbatical im Ausland verbracht wird, kann dies zu steuerlichen Problemen führen. • Möglicherweise sind hier auch zuwendungsrechtliche Aspekte zu beachten, die solche innovativen Arbeitszeitmodelle verhindern. Stichwort: "Besserstellungsverbot" • Steuerliche Absetzbarkeit: Einige Kosten im Zusammenhang mit einem Sabbatical können steuerlich absetzbar sein. Zum Beispiel können Kosten für eine berufliche Weiterbildung oder eine Weltreise als Werbungskosten abgesetzt werden. 	

¹ <https://www.bundestag.de/resource/blob/429228/3f59e91bc085d2e9b6b9a2739b8fb45e/wd-6-071-16-pdf-data.pdf>

Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	Ähnlich wie bei Langzeitarbeitskonten und Teilzeitmodellen zur Realisierung von Sabbaticals sollte auch bei dem hier beabsichtigten Vorhaben die Renten- und Sozialversicherung während des Sabbaticals bestehen bleiben.
Tarifvertragliche Grenzen	Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Damit soll das flexible Verteilen der Arbeitszeit entsprechend dem jeweiligen Arbeitsanfall ermöglicht werden. Über den Zeitraum von einem Jahr muss der Umfang des Arbeitszeitvolumens von 39 Stunden (Bund) eingehalten werden.
Gesundheitliche Grenzen	Arbeitsintensität in der Ansparphase
Sonstige Grenzen/Hürden	<i>Keine bekannt</i>
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der Quick Start-Phase im Experimentierstrang „Zeitsouveränität und -flexibilität“
Offene Fragen	

Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe

6.4.5 4-Tage-Woche

Titel Erprobungsfeld Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	4-Tage-Woche im Umverteilungsmodell 4-Tage-Woche im Umverteilungsmodell verteilt die tariflich oder einzelarbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsmenge in Stunden auf 4 statt der derzeit üblichen 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag (bei Vollzeitbeschäftigten). Das bedeutet gleichzeitig, dass die tägliche Arbeitszeit in diesen 4 Tagen entsprechend länger wird (9,75h bei 39h/Woche TVÖD).
	<p><i>Erkenntnisziele des Experimentierens:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind die gesundheitlichen Auswirkungen der Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf die maximal erlaubten 10 Stunden mit gutem Gewissen vertretbar, auch wenn sie individuell und souverän entschieden wurde? • Welche Produktivitätseffekte treten ein? Sind diese dauerhaft? • Welche Auswirkungen hat die Arbeitszeitumverteilung auf soziale Beziehungen, die Wettbewerbsumwelt, kollaborative Kreativität, Ideenfindung und Teamarbeit? • Wie ist die Arbeitsumverteilung organisierbar (Kundenschnittstellen, Servicezeiten, Ansprechbarkeiten, Planungsinstrumente)? • Passen 4-Tage-Woche und Teilzeit zusammen? Auswirkungen, auch Teilzeiter*innen in Vollzeit zu bekommen? • Welchen Nachhaltigkeitsbeitrag stellt die Umstellung, z.B. durch Reduzierung der Pendelzeiten?
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Aufgrund des starken inneren Zusammenhangs mit den übrigen Arbeitszeitthemen spricht Vieles dafür eine integrierte Erprobung mit den Erprobungsfeldern "Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit" und "Flexibilisierung der Ruhezeit" vorzusehen.
Technische Grenzen Prozessuale Grenzen	<i>Nicht bekannt</i> <ul style="list-style-type: none"> • Schnittstellengestaltung zum Kunden • Abbildung im Recruiting • Planbarkeit von Präsenzzeiten • Fixe Tage (Mo-Do) vs. rollierende Tage • Umsetzbarkeit von Servicebereichen in der Verwaltung
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Vertretungsfähigkeit bei Spezialwissen • Gestaltung von Übergabe • Notwendigkeit langfristigerer, dedizierter Planung und Steuerung von Ressourcen und Arbeit • Vertretungsregelungen • Echte Belastbarkeit und individuelle Unter-

		Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe
	<ul style="list-style-type: none"> • schiede • Notwendigkeit geteilter Führung 	
Kulturelle Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Entlohnung gegenüber Teilzeiter*innen • Interesse an Zeitreduktion bei vollem Lohnausgleich • Anreizgestaltung für unattraktive Verfügbarkeiten • Verlustängste an Informalität, Bindung, Hilfsbereitschaft und Organisationsflexibilität • Sorge um Elite-Eindruck für die Gesamtgesellschaft 	
Arbeitsrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • In § 3 ArbZG heißt es: „Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ Als Ausgleichstage kommen alle Werktage in Betracht, unabhängig davon, ob an diesen Tagen regelmäßig gearbeitet wird, → kein Verstoß gegen des ArbZG, wenn max. 10h/Tag! 	
Steuerrechtliche Grenzen	<i>Nicht bekannt</i>	
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	<i>Nicht bekannt</i>	
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Nicht bekannt</i>	
Gesundheitliche Grenzen		
Sonstige Grenzen/Hürden		
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze		
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der Quick Start-Phase im Experimentierstrang „Zeitsouveränität und -flexibilität“	
Offene Fragen		

6.4.6

Full-Remote-Work innerhalb von Deutschland

Anhang C: Erfassungsraster und
Steckbriefe

Titel Erprobungsfeld

Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses

Die freie Wahl des Arbeitsortes manifestiert sich heutzutage bereits in Form sogenannter "Full-Remote-Stellen", andere Bezeichnungen lauten auf "Wo Du willst"-Angebote und andere.
Kernidee: Die tatsächliche Anwesenheitserwartungen im Unternehmen sind sehr gering, z.B. einmal monatlich oder weniger.

Erkenntnisziele des Experimentierens:

Umsetzbarkeit dieser "Sondergruppe" in einem Gesamtgefüge von Organisationen, wo dennoch im Schnitt eine insgesamt größere Anwesenheitserwartung besteht oder zumindest mit der Fiktion gearbeitet wird, dass "im Notfall" ein kurzfristiges Erscheinen in der Organisation möglich ist. Hier geht es also um Fragen von "Gerechtigkeit", "Sonderbehandlung" und darüber hinaus von praktischer Umsetzung und Umgang z.B. mit kurzfristigen Vor-Ort-Aktivitäten.

- Wie wird mit der erwartbaren weiteren Segmentierung der Beschäftigtengruppen umgegangen?
- Wie sozial und organisatorisch "verträglich" ist das?
- Nehmen die Teammitglieder und die FK auf die "Extremanforderungen" der Full-Remoteler*innen Rücksicht oder müssen sich Full-Remoteler*innen nach dem "Mainstream" richten?

Konnex zu anderen Erprobungsfeldern

Insb. zur Arbeitszeit-Erfassung

Technische Grenzen

Full-Remote setzt eine hohe Arbeitsfähigkeit und nur sehr geringe Störanfälligkeit voraus, da keine kurzfristige Hilfe (z.B. durch eine lokale IT) umsetzbar ist, da diese persönliche Präsenz von IT-Service-Personal etc. voraussetzen würde.

Prozessuale Grenzen

- Arbeitsvertragliche Differenzierungen in Bezug auf die Angabe der organisatorischen "Zuordnung" (welcher Arbeitsort steht im Arbeitsvertrag?)
- Umgang mit der Frage, wenn dann doch angereist wird: ist das eine Dienstreise oder "Privatvergnügen" (regulärer Arbeitsweg)?
- Umgang mit der Frage, ob Full-Remoteler*innen evtl. eine erweiterte technische / möbelseitige Ausstattung erhalten, da sie ja auch keinen Arbeitsplatz in der Organisation in Anspruch nehmen?

Diese Aspekte müssten im Rahmen einer GBV, BV bzw. einzelvertraglich geklärt werden.

Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang seitens der FK mit unterschiedlichen Präsenzen, und unterschiedlich kurzfristiger "Greifbarkeit" z.B. für Vor-Ort-Termine • "Gleichbehandlung" - Perception Bias
Kulturelle Grenzen	Potenzielle Spannungen zwischen Teammitgliedern und Führungskräften aufgrund der "Extremanforderungen" der Full-Remoteler*innen
Arbeitsrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i> Allerdings ist davon auszugehen, dass die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze für diese Zielgruppe noch schwieriger sein dürfte wie bei den anderen (vgl. Konnex zu anderen Erprobungsfeldern)
Steuerrechtliche Grenzen	Evtl. Umgang mit / Absetzbarkeit von Reisen als beruflich bedingt oder privat induziert. Definition „Dienstreise“
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Gesundheitliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Sonstige Grenzen / Hürden	Solange innerhalb Deutschlands keine bekannt
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der Quick Start-Phase im Experimentierstrang „Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten“
Offene Fragen	

Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe

6.4.7
Home-Office im ausländischen Wohnstaat

Titel	Home-Office für Grenzgänger/Grenzpendler (m/w/d) an den deutschen Außengrenzen
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	<p>Dieses Erprobungsfeld betrifft aufgrund der örtlichen Relevanz nur einige AUFs, nicht die Mehrzahl. Mobiles Arbeiten/Home-Office hier anzubieten ist nicht pauschal möglich, sondern bedarf immer der Einzelfallprüfung, v.a. aus Gründen des Betriebsstätten-Risikos, aber auch der individuellen steuerlichen Auswirkungen. Als Experimentier- raum daher nur geeignet, wenn man bereit ist, diese steuerrechtlichen Risiken einzugehen (Haf- tungsrisiken, finanzielle Risiken bei Betriebsstät- ten-Gründung) oder Ausnahme- "Genehmigungen" der ausländischen und inlän- dischen Finanzämter einholt.</p> <p>Erkenntnisziele des Experimentierens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kann es Einzel-Instituten gelingen, die steuerrechtlichen Risiken handhabbar zu machen bzw. Ausnahme- Genehmigungen zu erwirken?
Konnex zu anderen Erprobungs- feldern	Bezug zu 1.11 und 1.12
Technische Grenzen	Siehe Anmerkungen Steckbriefe wie bei 1.11/1.12
Prozessuale Grenzen	Siehe Anmerkungen Steckbriefe wie bei 1.11/1.12
Führungs- und teambezogene Grenzen	Siehe Anmerkungen Steckbriefe wie bei 1.11/1.12
Kulturelle Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Unverständnis, das nach den umfassenden Freiheiten der Corona-Auflagen die Home- Office-Möglichkeiten in ausländischen Wohn- staaten durch die Vorgaben bzw. Weitergel- tung des deutschen Sozialversicherungsrechts wieder eingeschränkt sind • Trotzdem geduldete Praxis • Gleichberechtigungsdebatten
Arbeitsrechtliche Grenzen	
Steuerrechtliche Grenzen	Lohnsteuerrecht und Gefahr der Begründung einer Betriebsstätte im Ausland. Immer Einzelfallprüfung erforderlich -> hat Auswirkungen auf Auf- wand/Ressourcen in HR und bei Steuerrechts- Kollegen

Sozialversicherungsrechtliche Grenzen ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Grenzüberschreitende Tätigkeiten in Telearbeit unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherung des Mitgliedstaates der EU, an dem sich die Person und der Laptop befindet. • Ausnahmen bestehen für sog. Entsendungen (inkl. „workation“) und die regelmäßige Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedstaaten. • Arbeitet ein*e Grenzgänger*in regelmäßig 25% der Gesamttätigkeit oder mehr vom Wohnsitz aus (klassisches „Home-Office“), unterliegt die gesamte Tätigkeit grds. der Sozialversicherung des Wohnmitgliedstaats, bei weniger als 25% „Home-Office“ der Sozialversicherung des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. • Ab 1. Juli 2023 kann aufgrund einer Rahmenvereinbarung einiger Mitgliedstaaten der EU auf Antrag auch bei Homeoffice von Grenzgänger*innen von bis zu unter 50% das Recht des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, für anwendbar erklärt werden. Konkret bedeutet das bis 24,99 %: Mitarbeitende müssen Antrag auf Feststellung des anzuwendenden SV-Rechts bei zuständiger Behörde im Wohnsitzstaat stellen. Bei einer multilateralen Rahmenvereinbarung (25 - 49,99 %) muss die Antragstellung über Arbeitgeber (Prüfung der Voraussetzungen!) erfolgen
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Gesundheitliche Grenzen	
Sonstige Grenzen / Hürden	Gefahr der Gründung einer ausländischen Betriebsstätte mit der Konsequenz einer evtl. Bilanzierungspflicht
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	<p>Siehe oben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufarbeitung steuerrechtlicher Risiken (Haftungsrisiken, finanzielle Risiken bei Betriebsstätten-Gründung) • Ausnahme-Genehmigungen der ausländischen und inländischen Finanzämter
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Was wäre sicher zu stellen bzw. zu vermeiden, um diese Problematik der Betriebsstät-

¹ deutsches Sozialversicherungsrecht muss dabei anwendbar sein. Den Rahmen dafür liefert die EG VO 883/2004 sowie das neu geschaffene multilaterale Rahmenübereinkommen. Quelle dazu: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/info-home-office-grenzgaenger.pdf?__blob=publicationFile&v=11

tengründung zu lösen bzw. nicht aufkommen zu lassen? Gibt es ggf. gewisse Fristen oder Zeiträume zu beachten?

- Gibt es in den umliegenden Wohnstaaten berufsgenossenschaftliche Regelungen, Unterschiede, Ausschlüsse oder Restriktionen zu beachten?
 - Bei der der Durchführung von Dienstreisen und deren Abrechnung stellt sich die Frage, wo beginnt diese und welche Kosten werden erstattet?
-

Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe

6.4.8 Workation in EU-Mitgliedstaaten

Titel Erprobungsfeld	Mobiles Arbeiten im Ausland (Workation) für Mitarbeitende, deren Hauptwohnsitz bzw. steuerliche Ansässigkeit in Deutschland liegt. ¹
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	<p>Die Idee ist es, eine Kombination aus mobiler Arbeit und Urlaub(sreise) mit einer örtlichen Beschränkung zu erproben. Mobiles Arbeiten aus dem Ausland wird für</p> <ul style="list-style-type: none"> • die 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Liechtenstein, Schweiz und Island • im Umfang von 20 Tagen pro Jahr/12-Monats-Zeitraum ² mit einem vertretbaren Risiko für eine Betriebsstättengründung für machbar erachtet. <p>Zweck: Attraktive, faire und transparente Regelung für Arbeitnehmende und Arbeitgeber, die effektiven Betrieb auf Vertrauensbasis ermöglicht</p> <p><i>Erkenntnisziele des Experimentierens:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmungsaufwände im Team und mit der Führungskraft • Produktivitätsauswirkungen für Betroffene und Projekte • Auswirkungen auf die Arbeitgeberattraktivität • Auswirkungen auf gelebte Stimmung und Umgang mit "Ungerechtigkeiten" bzw. unterschiedlich kurzfristigen Verfügbarkeiten für Vor-Ort-Einsätze
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Eine integrierte Erprobung mit anderen Erprobungsfeldern ist nicht zwingend notwendig.
Technische Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzlich gilt die DS-GVO; aber trotz europäischer Regelung existiert ein unterschiedlicher Umgang mit Daten in den verschiedenen Ländern • Regelungsbedarf von Zusatzkosten z.B. Mobilfunkkosten im Ausland oder bei Austausch von defektem Laptop im Ausland
Prozessuale Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinie „Arbeiten im Ausland“ zusätzlich zur (Gesamt-) Betriebsvereinbarung mobile Arbeit oder ergänzt um Zusatzregelungen (bestehende OAs, IT-Anwendungen, etc.) Ein klarer, verbindlicher Rahmen für die Organisa-

¹ Im Falle einer Staatsangehörigkeit außerhalb der EU/EWR/Schweiz muss ggf. Aufenthaltstitel beantragt werden.

² Querverweis zum NachwG: Ab einer Dauer von mehr als 4 Wochen Aufenthalt im jeweiligen Ausland (am Stück) muss geprüft werden, ob die örtlichen Bedingungen der Beschäftigung (z.B. Urlaubstage, Höhe der Vergütung bei vergleichbarer Tätigkeit, usw.) eingehalten werden. Außerdem muss dann eine schriftliche Vereinbarung geschlossen werden, in diese Rahmenbedingungen niedergelegt sind. Auch daraus können hohe Kosten und Aufwände entstehen.

	<p>tion ist wichtig, da die Überschreitung rechtlicher Grenzen (Steuer, SV) Haftungsrisiken für den Arbeitgeber birgt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evtl. Einschränkung für bestimmte, sehr verantwortungsvolle Positionen auf Managementebene • Aufwand/Ressourcen im Bereich HR (an Instituten oder auch den Zentraladministrativen), da Vorprüfungen erforderlich sind und administrative Pflichten erfüllt werden müssen (A1-Bescheinigung, EU-Meldepflichten)
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung der entsprechenden Abwesenheiten im Gesamtteam mit Blick auf "Grundlast" Aufgaben vor Ort • Umgang mit (vermeintlichen) Gerechtigkeitsproblemen • Evtl. Umgang mit kunden-/partnerseitigen Irritationen
Kulturelle Grenzen	Siehe Kurzbeschreibung
Arbeitsrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Vor Ort gilt lokaler Arbeitsschutz, z.B. die lokalen Arbeitszeitgesetze • Reisekalender muss zur Risikobegrenzung von der mobilen Person geführt und beim Arbeitgeber eingereicht werden, um eine Überschreitung der festgelegten Tage monitoren zu können. • Zu klären ist, ob die Absprachen zur Arbeit im Ausland in einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmenden festgehalten werden sollten/müssten. Dazu gehören insbesondere die Übernahme von Kosten, das Recht zur Beendigung des Auslandsaufenthalts und weitere Absprachen. Andererseits könnte eine schriftliche Vereinbarung dazu führen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Telearbeitsplatz auf Arbeitsschutz-Sicherheit hin zu prüfen und ggf. auszustatten.
Steuerrechtliche Grenzen	Maximale Grenze pro 12-Monats-Zeitraum sind 183 Aufenthaltstage (inkl. An-/Abreise, Urlaub, usw.), da sonst Lohnsteuer-Abführungspflichten im Ausland entstehen.
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • A1-Bescheinigung ist Voraussetzung für die Entsendung. Arbeitgeber muss die erforderliche A1-Bescheinigung beantragen, Aufwand liegt beim Arbeitgeber • Risiken, wenn Arbeitnehmer ohne Bescheinigung im Ausland arbeitet, weil zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge im Ausland verlangt werden können,
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>
Gesundheitliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i> Eher sind hier positive Effekte zu erwarten

Sonstige Grenzen / Hürden	<ul style="list-style-type: none"> • Sonderthemen: Gefährdungsbeurteilung, Berufsgenossenschaftliche Unfallversicherung auch im Ausland • Prüfung EU-Meldepflicht, ggf. Meldung im ausländischen Staat; Bußgelder drohen bei etwaigem Verstoß gegen die Meldepflicht • Die Erweiterung um die EFTA-Staaten ist möglich, weil für diese ebenfalls die VO 883/2004 zum Sozialrecht sowie z.B. die europäischen Regelungen zum Datenschutz gelten. • Die Freizügigkeit gilt die nicht für Drittstaatsangehörige. Beispielsweise gilt die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für einen indischen Mitarbeitenden in Deutschland nicht automatisch auch für andere Mitgliedsstaaten – da ist ggf. ein entsprechender Antrag, unter Umständen sogar ein Visum erforderlich. 	<hr/> Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe <hr/>
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> • 	
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung in der Quick Start-Phase im Experimentierstrang „Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten“ 	
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Macht eine TISAX-Zertifizierung eine Anpassung von Geheimhaltungsklauseln notwendig? 	

6.4.9

Home-Workation für Mitarbeitende mit ausländischen Wurzeln im Nicht-EU-Ausland

Titel Erprobungsfeld	Gewährung längerfristiger Arbeitsmöglichkeiten von Mitarbeitenden mit ausländischen Wurzeln gezielt am eigenen Heimatort bzw. Familienwohnstätten im Anschluss an dortigen Urlaub
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	<p>Es ist davon auszugehen, dass aufgrund des Fachkräftemangels und aufgrund der Bestrebung internationaler Vernetzung in der Wissenschaftsarbeit die Anzahl von Mitarbeitenden mit ausländischen Wurzeln in Zukunft steigen. Diese Gruppe der Mitarbeitenden hat aktuell aufgrund langer Anfahrtswege nur selten die Gelegenheit nach Hause fahren können zu können, was ein nicht unerhebliches Manko für die Attraktivität von AUF-Arbeitsplätzen für diese wachsende Gruppe an Mitarbeitenden ist.</p> <p>Hierbei ist zu berücksichtigen, dass mobile Arbeit im <u>Nicht-EU-Ausland</u> deutlich höhere Risiken birgt und zusätzlich komplexere Fragen im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht auslöst. Daher ist diese Form des Home-Workation bei den beteiligten Organisationen derzeit nicht möglich.</p> <p><i>Erkenntnisziele des Experimentierens:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Machbare Länge von Arbeitsmöglichkeiten • Praktische Umsetzbarkeit dieser längeren Abwesenheit für die Interaktion und Zusammenarbeit im Team • Wirkung dieses Angebotes auf die Arbeitgeberattraktivität der anbietenden Organisation für diese Zielgruppe
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeiterfassung, Ruhezeiten, alle zeitbezogenen Maßnahmen • Full-remote Inland
Technische Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit insbesondere IT-technischer Infrastrukturen • Zeitversatz • Datenschutz • IT-Sicherheit
Prozessuale Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitverschiebungen aufgrund der jeweiligen Länderverteilung und auftretende Engpässe in der Teamzusammenarbeit
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit gestörten Kollaborationsprozessen z.B. aufgrund von Zeitverschiebungen • Evtl. Unterschiede zu deutschen Mitarbeitenden - Ungerechtigkeitsempfinden
Kulturelle Grenzen	
Arbeitsrechtliche Grenzen	
Krankenversicherungsrechtliche	Fehlende Abkommen der nationalen Krankenver-

Grenzen	sicherungen zur Übernahme von etwaigen Arzt-/Behandlungskosten. Bei dienstlichem Interesse könnte ggf. eine Entsendebescheinigung beantragt werden, die den KV-Schutz im Inland bestätigt. Dann gälte § 17 V SGB V	Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe
Steuerrechtliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Wo existent: Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) bei Überschreitung der 182-Tage-Grenze • Findet das Arbeiten im Urlaub an mehr als 183 Tagen im Jahr statt und entspricht damit mehr als der Hälfte der regulären Arbeitszeit, entsteht eine Lohnsteuerpflicht in dem Land, in dem die "Workation" durchgeführt wird. Wird weniger als 183 Tage im Ausland gearbeitet, bleibt es u.U. bei Lohnsteuerpflicht in Deutschland. • Darüber hinaus gilt auch in diesem Erprobungsfeld die Gefahr der Betriebsstätten-Gründung • Ebenso zu berücksichtigen: Lohnsteuerabführungspflichten des Arbeitgebers 	
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen		
Tarifvertragliche Grenzen	<i>Keine bekannt</i>	
Gesundheitliche Grenzen	•	
Sonstige Grenzen / Hürden	<ul style="list-style-type: none"> • Zu prüfen, welche lokalen Gesetze einzuhalten sind, ob z.B. die Miete für Home-Office vom Arbeitgeber erstattet werden müsste, etc. • Exportkontrolle • Ein großzügigerer Rahmen für Personen aus Drittstaaten würde auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. 	
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze		
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der New Horizons-Phase im Experimentierstrang „Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten“	
Offene Fragen		

6.4.10

Full-Remote-Work EU-Ausland / Dauerhaftes Homeoffice im Ausland

Titel Erprobungsfeld	Ermöglichung von Full-Remote-Work aus dem EU-Ausland im Sinne von Work-from-anywhere (WFA)
Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses	Hier geht es um eine individuelle, von Mitarbeitenden selbst induzierte dauerhafte Flexibilisierung des Ortes, sofern es die Tätigkeit zulässt. Es wird davon ausgegangen, dass der Mitarbeitende (fast) ausschließlich von zu Hause aus für einen in einem anderen EU-Mitgliedstaat/EWR-Staat oder der Schweiz ansässigen Arbeitgeber arbeitet. Im Prinzip geht es um das "Full Remote Work", aber eben von einem anderen EU-Land aus. Die individuelle Motivation dazu unterscheidet diese Form auch von der klassischen Entsendung, die norma-

erweise im Auftrag und im Interesse des Arbeitgebers erfolgt.
Bisher lässt die aktuelle Rechtslage das nicht zu.

Erkenntnisinteressen:

- Wie kann die Beantragung erfolgen und welche Regelungen gilt es zu beachten? Das ist sozial- und krankensicherungsrechtlich sowie lohnsteuerrechtlich die mit Abstand schwierigste Fragestellung
- Auswirkungen dieser Extremform von Flexibilisierung auf das Teamgefüge – gibt es eine „natürliche“ Grenze oder gehen 365 remote-Tage abroad?
- Welche Tätigkeiten können auf diese Personen übertragen werden, da sie nicht in der Lage sind, ganz kurzfristig am Firmenstandort zu erscheinen?
- Wie kann gewährleistet werden, dass die Arbeitsplätze daheim den Anforderungen an Ergonomie / Arbeitsschutz genügen?
- Auswirkungen auf die Motivation/Zufriedenheit – tritt ein Gewöhnungseffekt ein, steigt/sinkt diese, fällt sie nach einem Anfangseffekt wieder ab?
- Praktikabilitäts- und Kapazitätsanforderung für die administrative Umsetzung

Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Enger Konnex mit <i>allen Formen der räumlichen Flexibilisierung</i> , da auch 100% remote im Inland mögliche Effekte haben wird, allerdings mit dem Fokus auf das Ausland explizit auch administrative Auswirkungen
Technische Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • IT-Sicherheit im Ausland • Funktionsfähige Datenverbindung • Roaming außerhalb der EU • Datensicherheitsbeschränkungen
Prozessuale Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten für Daten- und Telefonverkehr • Zensur im Ausland • Ausgabe, Wartung, Support entsprechender Arbeitsmittel (Laptop, Headset). • Notfallverfahren / faktisch Wegfall kurzfristiger Präsenzmöglichkeiten im Office • Unter welchen Bedingungen greift eine mögliche Rückkehrpflicht?
Führungs- und teambezogene Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungen auf den Zusammenhalt im engeren Arbeitsbereich, "Ungleichbehandlung" von Personen im Sinne besonderer Vorteile / Rücksichtnahmen • Eingeschränkte Dispositionsfähigkeit für die FK in Bezug auf Einsatzarten und -orte der jeweiligen Mitarbeitenden
Kulturelle Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Evtl. Irritationen aufgrund differenzierter kultureller Gewohnheiten in den jeweiligen Aufenthaltsländern (z.B. längere Mittagspausen)

Arbeitsrechtliche Grenzen

- Arbeitszeit- und Arbeitsschutz nach deutschem Recht, allerdings sind auch die lokalen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetze einzuhalten. In manchen Ländern gelten längere Ruhezeiten (z.B. Spanien 12 h)
- Die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit muss ggf. an den Arbeitnehmer delegiert werden
- Arbeitsschutz und Fürsorgepflicht (das kann bedeuten, dass er in Ländern mit besonderen Risiken für Sicherheit und Gesundheit besondere Vorkehrungen treffen muss, beispielsweise durch Sicherheitsschulungen, Bereitstellung von Sicherheitsausrüstung oder speziellen Versicherungen.) Notwendig wäre dann eine remote-Schulung oder Zusendung von entsprechenden Ausstattungsgegenständen

Anhang C: Erfassungsraster und Steckbriefe

Steuerrechtliche Grenzen

- Eingeschränkte Vertragsabschlussvollmacht / Prokura
- Gefahr der Gründung einer Betriebsstätte
- Veränderte Einkommenssteuerpflichten durch Unterschreiten der geforderten 183 Tage im Inland

Sozialversicherungsrecht

- Die Ausstellung einer A1-Bescheinigung, um einen Wechsel der Sozialversicherungssysteme zu vermeiden, wird nicht möglich sein. Also müsste ein Wechsel in ein anderes Sozialversicherungssystem erfolgen: *“Arbeitet eine Person also ausschließlich von zu Hause aus für einen in einem anderen EU-Mitgliedstaat/EWR-Staat oder der Schweiz ansässigen Arbeitgeber, unterfällt sie dem System der sozialen Sicherheit ihres Wohnstaates, der gleichzeitig Beschäftigungsstaat im Sinne des Art. 11 Abs. 3 Buchstabe a) VO (EG) Nr. 883/2004 ist.”*¹

Sozialversicherungsbeiträge:

- Mitarbeitende müssten Sozialversicherungsbeiträge gemäß den Gesetzen des neuen Staates entrichten. Dies kann Auswirkungen auf die Höhe der Abzüge und die Art der Leistungen haben, die Sie erhalten (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung usw.).
- **Ansprüche und Leistungen:** Ihre Ansprüche auf soziale Leistungen wie Rente,

¹ Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/info-home-office-grenzgaenger.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Krankenversorgung, etc., könnten sich ändern, da diese Leistungen in der Regel an die Beitragszahlungen im jeweiligen Land gebunden sind.

- **Formalitäten:** Arbeitnehmende müssen sich um die Anmeldung und alle weiteren Formalitäten im neuen Land kümmern, es sei denn, dies wird durch den Arbeitgeber organisiert.
- **Arbeitgeberbeiträge:** Der in Deutschland ansässige Arbeitgeber müsste die sozialversicherungsrechtlichen Abgaben im neuen Tätigkeitsstaat abführen.
- **Bilanzielle Auswirkungen:** Abhängig von den Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern im neuen Land, könnten sich für den Arbeitgeber die Personalkosten ändern.

Tarifvertragliche Grenzen

Gesundheitliche Grenzen

Sonstige Grenzen / Hürden

- Exportkontrolle (Embargo, Geheimschutz)
- DS GVO
- Geltungsbereich (Inland (100% remote), Europäischer Wirtschaftsraum, Außerhalb EWR Inland (100% remote))
- Meldepflicht

Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze

Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum

Umsetzung in der New Horizons-Phase im Experimentierstrang „Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten“

Offene Fragen

- Woher stammen die 30 Tage, die es wohl problemlos möglich machen?
- Wie weit lässt sich das dehnen? Wie groß ist der Graubereich (bis 182 Tage?)? Und was passiert eigentlich wirklich, wenn man das ganze Jahr über weg wäre? Ist das einfach nur ein grenzenloser Aufwand oder gibt es faktische Unmöglichkeiten?

→ Unterscheidung individuelles, unternehmerisches / organisationales Risiko.

6.4.11

Travel-Green-Card für Wissenschaftler*innen

Titel Erprobungsfeld

Verringerung des administrativen Aufwands für Kurzeitaufenthalte (ca. 2 Wochen) innerhalb und außerhalb der EU, mehrmals pro Jahr bei gezielter/projektbezogener Entsendung

Kurzbeschreibung des Veränderungsinteresses

Eine gesetzliche Regelung für eine pauschale „A1 Flatrate für 1 Jahr“ mit der Gewähr ordnungsge-

	mäß sozialversichert zu sein
	Erkenntnisziele: <ul style="list-style-type: none"> • Veränderte Inanspruchnahme von räumlicher Flexibilität • Stärke Vernetzung der Wissenschaftler innerhalb Europas → Internationalisierungseffekt und Communitybuilding • Wirkung auf Arbeitgeberattraktivität
Konnex zu anderen Erprobungsfeldern	Betrifft auch die weiteren Formen der räumlichen Flexibilisierung und würde hier den administrativen Aufwand verringern
Technische Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung des Ablaufs
Prozessuale Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Schnittstellen aus den Verwaltungssystemen zur Beantragung
Führungs- und teambezogene Grenzen	s. Kapitel 6.4.10 Full-Remote-Work EU-Ausland / Dauerhaftes Homeoffice im Ausland
Kulturelle Grenzen	"
Arbeitsrechtliche Grenzen	"
Steuerrechtliche Grenzen	"
Sozialversicherungsrechtliche Grenzen	"
Tarifvertragliche Grenzen	"
Gesundheitliche Grenzen	"
Sonstige Grenzen / Hürden	"
Mögliche Workarounds / Umsetzungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> • EARTO Positionspapier: Vollständige Befreiung wissenschaftlich bzw. wissenschafts-assoziiert arbeitenden Personals von dem Erfordernis der A1-Bescheinigung, mindestens jedoch eine Befreiung für kürzere Aufenthalte • Auch Forderung der Allianz der Wissenschaft
Vorgenommene Zuordnung im Experimentierraum	Umsetzung in der New Horizons-Phase im Experimentierstrang „Ortsflexible und attraktive Arbeitsmöglichkeiten“
Offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Bei jeder Dienstreise/Entsendung innerhalb der EU sind zusätzlich noch die EU-Meldepflichten zu prüfen und ggf. eine Meldung abzusetzen. Und bei Personen aus Drittstaaten muss darauf geachtet werden, dass die Person auch einen Aufenthaltstitel für das ausländische Land hat. • EARTO Positionspapier: Komplette Abschaffung der EU-Meldepflichten für den Wissenschaftsbereich, mindestens europaweit einheitliche, standardisierte Melde-Erfordernisse

Im folgenden Kapitel werden die Besonderheiten des AUF-Arbeitsmarktes zusammengefasst und die quantitativen Charakteristika in Bezug auf das Vorhaben des Experimentierraums diskutiert.

7.1

Bedeutung des Arbeitsmarktes für Wissenschaft insgesamt und für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Besonderen

Das Wissenschaftssystem in Deutschland spielt eine entscheidende Rolle im Land auf verschiedenen Ebenen, da sie einen bedeutenden Beitrag zur sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung des Landes leistet. Zu den wichtigsten Beiträgen gehören:

Innovation und Technologischer Fortschritt: Die deutsche Wissenschaft ist ein wesentlicher Motor für Innovationen und technologischen Fortschritt. Durch Forschung und Entwicklung werden neue Technologien, Produkte und Verfahren entwickelt, die die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie stärken.

Wirtschaftliche Entwicklung: Die enge Verbindung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen, das Wirtschaftswachstum und die Stabilität. Unternehmen profitieren von wissenschaftlichen Erkenntnissen und können so international wettbewerbsfähig bleiben.

Bildungssystem: Die deutsche Wissenschaft spielt eine zentrale Rolle im Bildungssystem. Hochschulen und Forschungsinstitute bilden die Fachkräfte von morgen aus und tragen zur Weiterentwicklung von Wissen und Fähigkeiten bei.

Gesellschaftliche Entwicklung: Wissenschaftliche Forschung beeinflusst direkt oder indirekt viele Aspekte des gesellschaftlichen Lebens. Von Medizin über Umweltschutz bis hin zu sozialen Fragestellungen leisten Forscherinnen und Forscher Beiträge, die das Wohlergehen der Gesellschaft fördern.

Internationale Zusammenarbeit: Deutschland ist in zahlreichen internationalen wissenschaftlichen Kooperationen involviert. Der Austausch von Wissen, Ideen und Talenten auf internationaler Ebene trägt dazu bei, globale Herausforderungen anzugehen und Lösungen zu finden.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit: Die Wissenschaft spielt eine wichtige Rolle bei der Erforschung von Umweltauswirkungen, dem Klimawandel und nachhaltigen Technologien. Deutschland engagiert sich stark für Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung, und die Wissenschaft trägt dazu bei, fundierte Entscheidungen in diesen Bereichen zu treffen.

Kulturelle Identität: Die Wissenschaft trägt zur kulturellen Identität Deutschlands bei, indem sie die Geschichte, Sprache, Kunst und Philosophie des Landes erforscht und bewahrt.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen tragen innerhalb des deutschen Wissenschaftssystem maßgeblich zur Leistungsfähigkeit der Forschungslandschaft bei. Ihre Beiträge sind vor allem:

Spezialisierung und Exzellenz: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind oft auf spezifische Forschungsbereiche oder Technologien spezialisiert. Dadurch können sie sich auf Exzellenz in ihrem jeweiligen Fachgebiet konzentrieren und innovative Lösungen für komplexe Probleme entwickeln.

Interdisziplinarität: Viele dieser Einrichtungen fördern die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachgebieten. Dies trägt dazu bei, neue Erkenntnisse zu generieren und komplexe Fragestellungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

Anwendungsorientierte Forschung: Einige außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind stark anwendungsorientiert und arbeiten eng mit der Industrie zusammen. Diese Zusammenarbeit fördert die Übertragung von Forschungsergebnissen in die Praxis und trägt zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie bei.

Infrastruktur und Ressourcen: Diese Einrichtungen verfügen oft über hochmoderne Forschungsinfrastrukturen und -ressourcen, die nicht nur für die eigene Forschung von Bedeutung sind, sondern auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Universitäten und der Industrie zugänglich sein können.

Nachwuchsförderung: Viele außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bieten auch Programme zur Nachwuchsförderung an, darunter Doktorandenprogramme, Postdoc-Stellen und Forschungsaufenthalte. Dies trägt zur Ausbildung und Entwicklung junger Talente bei.

Internationale Vernetzung: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind oft aktiv in internationalen Kooperationen und Netzwerken involviert. Dies fördert den Austausch von Ideen, den Zugang zu internationalen Ressourcen und die Stärkung der globalen Position Deutschlands in der Forschung.

Ergänzung zur universitären Forschung: Die Arbeit außeruniversitärer Forschungseinrichtungen ergänzt die universitäre Forschung, indem sie zusätzliche Kapazitäten und Expertise bereitstellt. Dies trägt dazu bei, dass Deutschland in verschiedenen Forschungsbereichen breit aufgestellt ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland ein entscheidender Motor für Fortschritt, Wohlstand und eine nachhaltige Entwicklung ist. Sie spielen eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts und beim Erreichen von nationalen und globalen Zielen.

7.2 Zahlen, Daten, Fakten

Zu den tragenden Säulen des deutschen Wissenschaftssystems zählen neben 400 Universitäten vorwiegend vier große Forschungsorganisationen mit etwa 120.000 Mitarbeitenden an etwa 250 Instituten und 18 Forschungszentren, den sogenannten außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF). Diese sind: die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft sowie die Leibniz-Gemeinschaft.

7.2.1 Anzahl Mitarbeitende in Deutschland

2021 waren insgesamt 753.940 Mitarbeitende in der Forschung beschäftigt: davon 478.129 in der Wirtschaft, 156.940 an Hochschulen und 119.268 am Staat sowie an privaten Institutionen ohne Erwerbszweck. Zur Einordnung dieser Zahlen: in Deutschland sind 2022 ca. 46 Millionen Menschen erwerbstätig. In Relation zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen ist die Anzahl der Personen in der Forschung vergleichsweise gering. Obwohl der Prozentsatz, der in der Forschung Beschäftigten relativ niedrig sein mag, ist diese Personengruppe und ihre Arbeit von entscheidender Bedeutung für Innovationen, technologischen Fortschritt und langfristige wirtschaftliche Entwicklung. Forschungspersonal spielt eine Schlüsselrolle bei der Schaffung von Wissen und der Entwicklung neuer Technologien, die wiederum das Potenzial haben, die Wirtschaft zu stärken. Gerade die akademische und außeruniversitäre Forschung stellt in der Regel einen spezialisierten Bereich dar, deren Arbeitskräfte potenziell auch in attraktive Branchen wie Industrieforschung und -entwicklung, Gesundheitswesen und Medizin, Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung, die IT-Branche oder Beratung abwandern können.

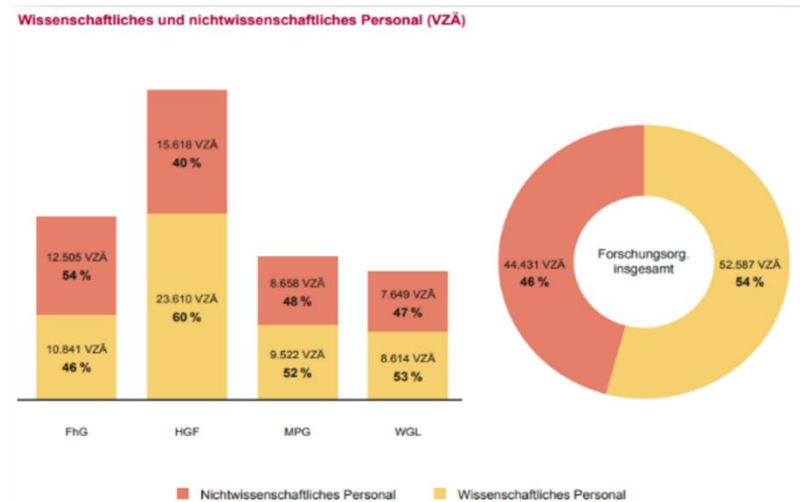


Abb. 15 Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal
 Quelle: PFI Bericht 2023 Band I S.18

Das Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtung 2022 ergibt sich aus folgenden Zahlen: die Fraunhofer-Gesellschaft beschäftigt 30.350, die Helmholtz-Gemeinschaft 43.886, davon das DLR 10.327 (2021), die Leibniz-Gemeinschaft 21.166 und die Max-Planck-Gesellschaft 23.950 Mitarbeitende (31.12.2021). Anzumerken ist jedoch, dass beinahe die Hälfte des Personals als »nichtwissenschaftlich« (Verwaltung, technische Angestellte) gilt, wie folgende Abbildung zeigt. Auch sie übernehmen wichtige unterstützende Funktionen, ermöglichen eine effiziente Ressourcennutzung der Wissenschaftler/innen und schaffen eine umfassende und nachhaltige Forschungsum-

gebung. Sie haben mitunter auch abweichende Flexibilisierungsanforderungen von den Wissenschaftler/innen.

Anhang D: Arbeitsmarkt für Wissenschaftsorganisationen

7.2.2 Ausländisches Personal

Das internationale Wissenschaftspersonal spielt in allen genannten Forschungseinrichtungen eine sehr wichtige Rolle. 2020 waren rund 15.000 Wissenschaftler/innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit an den vier großen AUF-Organisationen (FhG, WGL, MPG und HGF) angestellt. Seit 2010 hat sich deren Zahl mehr als verdoppelt (+150%). Der Anteil wissenschaftlich beschäftigter Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft variiert je nach außeruniversitärer Forschungseinrichtung. 2020 stammten 28,4% aller Wissenschaftler*innen der vier großen AUF-Organisation aus dem Ausland. Insbesondere die MPG ist international aufgestellt (51,5% Wissenschaftler*innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft). Die Herkunftsländer des Wissenschaftspersonals sind größtenteils EU-Länder (41%), des Weiteren gehören China, Indien und Russland zu den Top-Herkunftsländern.

Angesichts des zukünftig erwartbaren Fachkräftemangels in der Wissenschaftsarbeit wird der internationale Arbeitsmarkt eine immer größere Bedeutung einnehmen. Gerade diese Personengruppe profitiert örtlich flexiblen Rahmenbedingung der Wissenschaftsarbeit mit Bezug auf ihre Herkunftsländer – ein für sie sehr relevanter Aspekt für Arbeitgeberattraktivität.

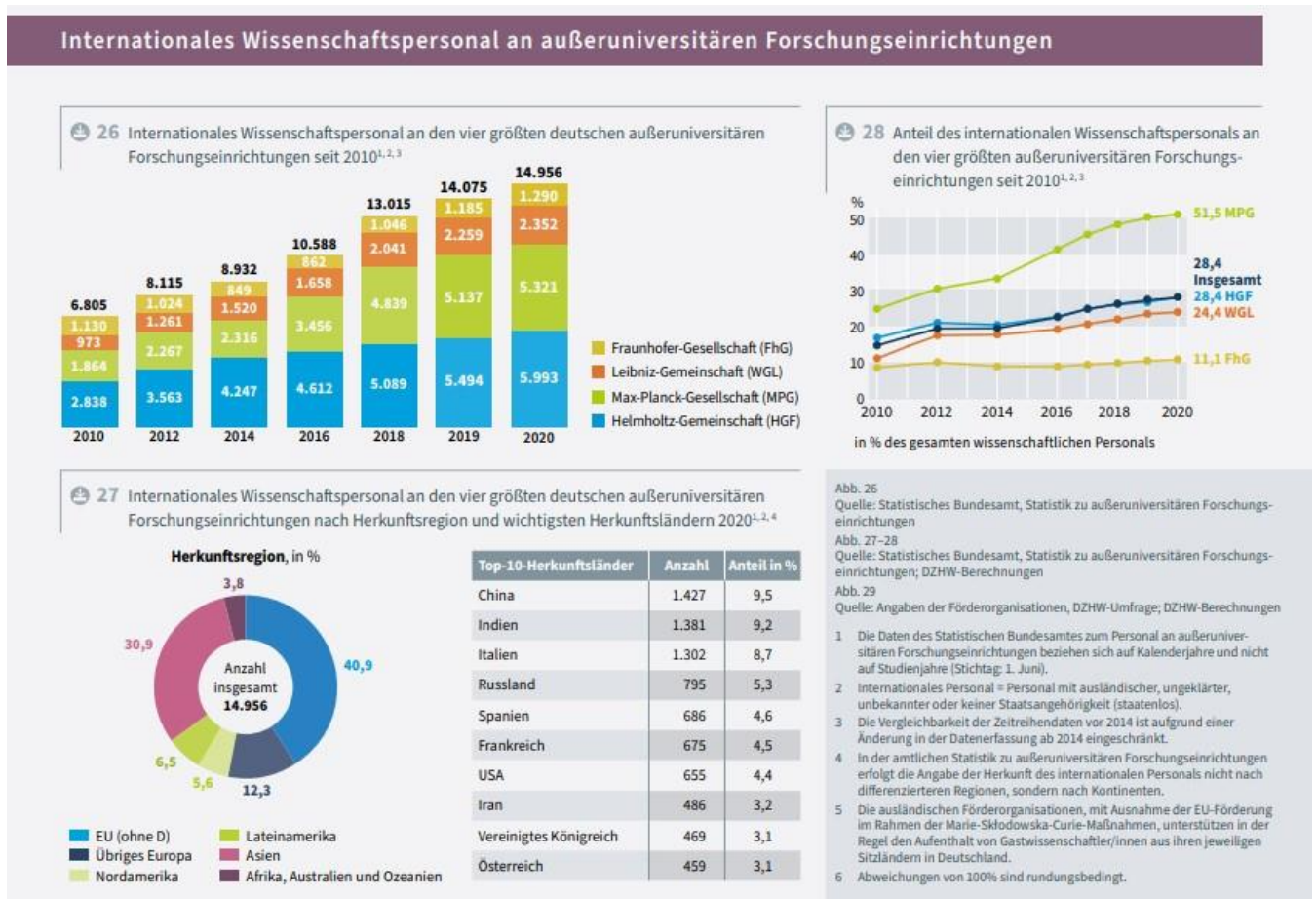


Abb. 16 Internationales Wissenschaftspersonal an AUFs 2020
Quelle: Wissenschaft weltoffen 2023 kompakt S.18

	Anzahl wissenschaftlich beschäftigte Personen		darunter			
	mit deutscher Staatsbürgerschaft	mit ausländischer Staatsbürgerschaft	Beschäftigte entspr. W2/C3, W3/C4		zum Zweck der Promotion Beschäftigte	
			mit deutscher Staatsbürgerschaft	mit ausländischer Staatsbürgerschaft	mit deutscher Staatsbürgerschaft	mit ausländischer Staatsbürgerschaft
FhG Männer	8.497	1.054	237	15	1.675	244
Frauen	2.441	494	21	2	547	114
insg.	10.940	1.548	258	17	2.222	358
HGF Männer	12.277	4.610	530	117	2.709	1.436
Frauen	6.435	2.993	152	59	1.415	1.322
insg.	18.712	7.603	682	176	4.125	2.758
MPG Männer	2.936	3.566	293	187	851	1.184
Frauen	1.386	2.340	96	114	504	986
insg.	4.322	5.906	389	301	1.355	2.170
WGL Männer	4.634	1.859	285	40	802	540
Frauen	4.076	1.616	110	26	778	487
insg.	8.710	3.475	395	66	1.580	1.027

Abb. 17 Wissenschaftliches Personal mit ausländischer Staatsbürgerschaft an AUFs aktuell
Quelle: PFI Monitoring Bericht 2023 Band II S.102

7.2.3 Frauen in der Wissenschaft

Bei der Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden wird deutlich, dass sich bei allen außer-universitären Forschungseinrichtungen der Anteil an weiblichen Mitarbeitenden der vier größten AUFs nicht groß über die Jahre verändert hat und nahezu konstant bleibt. Die Leibniz-Gesellschaft führt mit ca. 50%, gefolgt von der Max-Planck-Gesellschaft (ca. 41%), der Helmholtz-Gesellschaft (ca. 39%) und zuletzt von der Fraunhofer-Gesellschaft (ca. 30%).

Flexible Arbeitsformen in der Wissenschaftsarbeit spielen gerade für Frauen eine wichtige Rolle und tragen dazu bei, die Arbeitgeberattraktivität für Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und damit die Frauenquoten zu verbessern und zu einer beruflichen Chancengleichheit beizutragen. Wesentliche Beiträge flexibler Arbeitsformen für Frauen sind insbesondere:

1. **Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Homeoffice-Möglichkeiten und andere flexible Arbeitsmodelle können Frauen dabei unterstützen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Dies ist besonders wichtig in Phasen, in denen Frauen familiäre Verantwortungen übernehmen, wie beispielsweise während der Kindererziehung.
2. **Frauen im Erwerbsleben halten:** Flexible Arbeitsformen können dazu beitragen, dass Frauen im Erwerbsleben bleiben, anstatt aufgrund familiärer Verpflichtungen oder anderer Lebensumstände aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden. Dies trägt zur Stabilität und zum langfristigen beruflichen Erfolg von Frauen bei.
3. **Karriereentwicklung:** Flexible Arbeitsmöglichkeiten ermöglichen Frauen den Zugang zu beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten, ohne dass sie aufgrund von starren Arbeitszeiten oder Ortsgebundenheit benachteiligt werden. Dies ist besonders relevant in Branchen, in denen traditionell Präsenz am Arbeitsplatz als wichtig erachtet wird.
4. **Chancengleichheit:** Flexible Arbeitsmodelle können dazu beitragen, bestehende Geschlechterungleichheiten am Arbeitsplatz zu verringern, indem sie Frauen die gleichen Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg und Entwicklung bieten wie ihren männlichen Kollegen.

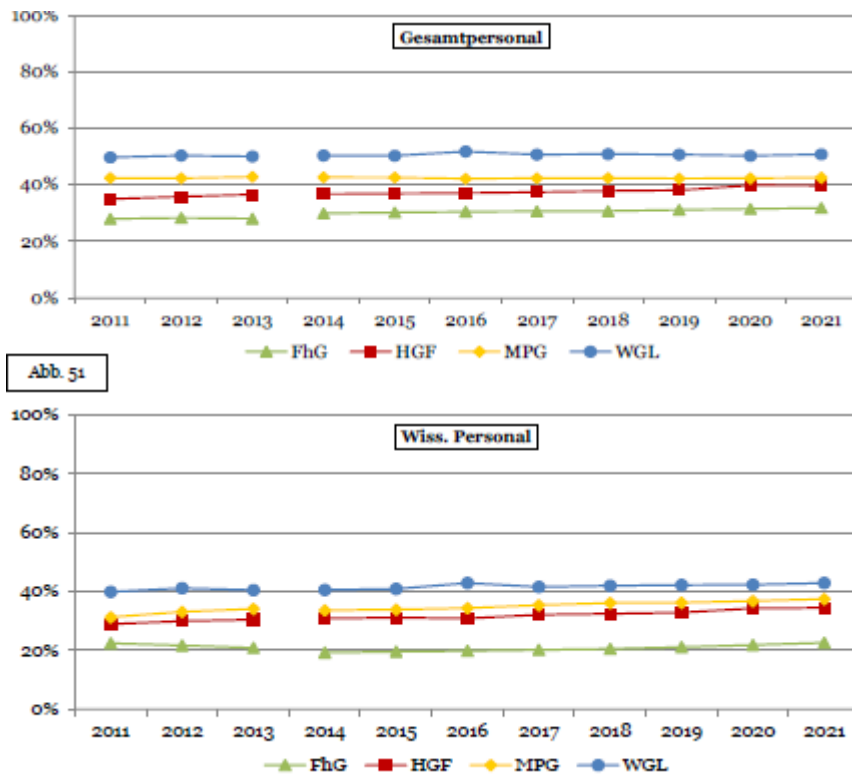


Abb. 18 Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Personalgruppen
PFI Monitoring Bericht 2023 Band II S.70

7.3 Politische Maßnahmen

7.3.1 Allgemeine Maßnahmen

Um die Arbeit in der Wissenschaft attraktiver zu gestalten, wurde auch die Politik aktiv. In den Jahren 2008-2014 wurde die Forschung an den Universitäten verstärkt durch Drittmittel geförderte Projektforschung charakterisiert. Besonders hervor traten verschiedene Förderformate der Exzellenzinitiative, welche die Möglichkeit offenbarten, interessante und neue Forschungsthemen zu thematisieren (Forschungscluster und Graduiertenschulen waren hier aktiv beteiligt). Durch diese Maßnahmen entstanden multiple weitere Qualifizierungsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Auch das Deutschlandstipendium hat Studierenden die Möglichkeit eröffnet, das Studium konzentrierter anzugehen, da das Finanzieren von Lernmaterialien oder Projekten damit erleichtert wird. Auf diese Weise kann kreatives Lernen zusätzlich ermöglicht werden. Die Unterstützung durch das Deutschlandstipendium stellt Universitäten jedoch vor die administrative und organisatorische Herausforderung, die Stipendien zu verteilen und private Mittel einzuwerben, da um diese schlussendlich alle Hochschulen konkurrieren. Positiv kann hier jedoch festgehalten werden, dass die Mitteleinwerbung dazu führt, dass Universitäten verstärkt Kontakt zu Unternehmen aufnehmen, welche zu einer potenziellen Partnerschaft bereit wären.

Zudem kommt hinzu, dass die Wissenschaft stetig globalisiert wird und somit eine immense Dynamik im Wissenschaftssystem bedingt. Dadurch eröffnen sich nochmals neue Möglichkeiten für Forschungseinrichtungen jeglicher Art.

In Deutschland engagiert sich die Politik zusätzlich durch den Hochschulpakt für die Wissenschaft. Im Hessischen Hochschulpakt (2021-2025) geht es um die Verstetigung der Finanzierung von Hochschulen, damit die Innovationsfähigkeit besser gefördert wird. Dadurch soll auch die Chancengleichheit erhöht werden. Hier werden 11,2 Milliarden Euro für 14 Hochschulen des Bundeslandes bereitgestellt.

7.3.2 Hochschulpakete und Zukunftsvertrag

Diese Form von Hochschulpakten gibt es jedoch bereits seit 2007. Der erste Hochschulpakt dauerte von 2007 bis 2011 und wurde von Hochschulen und Bundesländern unterzeichnet, um dem Ziel nachzugehen, das Studierendenhoch zu bewältigen. Dieses Vorhaben wurde mit einer Investition von 566 Mio. Euro unterstützt.

Der zweite Hochschulpakt dauerte von 2011 bis 2015 und wurde durch 3,2 Milliarden Euro finanziert. Die Finanzierung wurde jedoch mehrfach aufgestockt, da die Wehrpflicht entfiel und die Anzahl der Studierenden stieg.

2016 bis 2020 herrschte der Hochschulpakt 3. Dieser veranlasste die Finanzierung weiterer 675.000 Studienbeginner*innen. Der Beitrag des Bundes wurde jedoch gemäß des Festbetragsmodells geregelt. Wichtig hier war die Verpflichtung der Länder, die Gesamtfinanzierung finanzieller Leistungen gemäß der Bundesmittel zu sichern. Dabei soll ein Teil der Mittel absolventenorientiert ausgegeben werden.

Der noch andauernde vierte Hochschulpakt (2021-2025) hat das Ziel, die bestehenden Mittel zu verstetigen, sodass sie dauerhaft als Grundmittel und zur freien Verwendung genutzt werden können. Hinzukommen die Freigebung zweckgebundener Mittel für Bereiche wie Digitalisierung und Hochschulbau, damit die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit gefördert wird.

Des Weiteren ist ein Zukunftsvertrag in Planung, welcher als Nachfolgevereinbarung für den Hochschulpakt fungiert. Dieser sieht ab 2021 die Investition von jeweils 1,88 Milliarden Euro und ab 2024 2,05 Milliarden Euro vor. Für die Überbrückung der Vereinbarungen sind Übergangsregelungen bereits vorhanden. Die Verteilung der gestellten Mittel wird gemäß diverser Parameter gewichtet vorgenommen. Zu diesen Parametern gehören beispielsweise die Anzahl der Studierendenbeginner*innen im Studienjahr, Studierende im Wintersemester innerhalb der Regelstudienzeit und Absolvent*innen. Die von jedem Bundesland erstellte Verpflichtungserklärung soll sieben Jahre laufen, jedoch kann eine Anpassung stattfinden. Die Erklärungen werden für die Öffentlichkeit freigegeben. Der Maßnahmenkatalog welcher die Verpflichtungserklärungen rahmt, beinhaltet folgende übergeordnete Ziele: Erhalt der Studienkapazitäten, hohe Qualität in Studium und Lehre und gute Studienbedingungen/Rahmenbedingungen des Studiums. Verbindlicher Bestandteil der Verpflichtungserklärungen sind Erklärungen bezüglich der Betreuungssituation.

Die beschriebenen Handlungsstränge zur Flexibilisierung der Wissenschaftsarbeit werden auch an weiteren Stellen vorangetrieben. Aktuell besteht eine hohe Popularität und gesetzeseitige Unterstützung für Experimentierräume bzw. Reallabore in der Bundespolitik.

Auch die Initiativen des Dachverbands europäischer Organisationen für Forschung und Technologie (EARTO), der Allianz der Wissenschaft und die Aktivitäten auf europäischer Ebene durch die Europäische Kommission werden im Folgenden kurz zusammengefasst.

8.1

Gesetzesvorhaben »Reallabore« im Koalitionsvertrag der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt, ein Reallabore-Gesetz zu schaffen, das neue Freiräume zur Erprobung von Innovation ermöglicht.



Abb. 19 Reallabore

Im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) wurde eine Strategie für diese Reallabore entwickelt, um digitale und nachhaltige Innovationen zu ermöglichen und Regulierung weiterzuentwickeln.

Im Konsultationsprozess des BMWK mit der Öffentlichkeit, der bis Ende September 2023 gelaufen ist, sind über 400 Beiträge zurückgemeldet worden, die sich derzeit in der Auswertung befinden.

Grundlage für die Konsultation war das Grünbuch Reallabore, das im September 2021 veröffentlicht wurde und das vier zentrale Elemente des Konzeptes beinhaltet:

1. Übergreifende Standards für Reallabore
2. Rechtliche Grundlagen für neue Reallabore in wichtigen Innovationsbereichen
 1. Ergänzend: Ein Experimentierklausel-Check in der Gesetzgebung
 2. Ergänzend: ein One-Stop-Shop Reallabore (OSS) als zentrale Anlaufstelle für die Praxis und für den Wissenstransfer.

Die Umsetzung soll in 2024 starten und dann einheitliche und innovationsfreundliche Rahmenbedingungen für Reallabore bieten.

Weitere Informationen:

[BMWK - Reallabore – Testräume für Innovation und Regulierung](#) (Stand: 29.11.2023)

8.2 Positionspapier der EARTO

Die European Association of Research and Technology Organisations (EARTO) ist der Dachverband europäischer Organisationen für Forschung und Technologie (Research and Technology Organisations (RTOs)). Er vereint die Stimme von ~350 Forschungsorganisationen in 32 Länder innerhalb Europas.

Das **EARTO Positionspapier zu den Hürden für die Mobilität von Forschenden** umfasst folgende fünf Eckpunkte:

1. Befreiung von der A1-Bescheinigung zum Nachweis der Sozialversicherungspflicht im Heimatstaat:
Aufwände für die Beantragung ca. 20-30 Minuten, bei einem Dienstreise-Volumen von ca. 8000 Dienstreisen pro Jahr (Stand 2022)
→ Vollständige Befreiung wissenschaftlich bzw. wissenschafts-assoziiert arbeitenden Personals von dem Erfordernis der A1-Bescheinigung, mindestens jedoch eine Befreiung für kürzere Aufenthalte (z. B. Workshops, Konferenzen, Dienstreisen bis zu 14 Tagen).
2. Abschaffung der EU-Meldepflichten auf Grundlage der EU-Entsenderichtlinie:
Aufwände, mind. 30-45 Minuten, da Einzelfallprüfungen und meist nur unter Einschaltung externer Dienstleister
→ Komplette Abschaffung der EU-Meldepflichten für den Wissenschaftsbereich, mindestens europaweit einheitliche, standardisierte Melde-Erfordernisse, zentral auffindbare und in den EU-Sprachen abgefasste Informationen bzgl. der jeweiligen Meldepflichten
3. Anpassung des Grundsatzes »Gleiche Bezahlung, gleiche Arbeitsbedingungen« (Equal Pay) auf Grundlage der EU-Entsenderichtlinie:
Aufwändige, bis 12.000 EUR teure Einzelfallprüfung für internationale Entsendung im EU-Förderprogramm für Forschung und Innovation (Marie-Curie-Projekte)
→ Anpassung der Entsende-Regelungen für gewollte internationale Mobilität, anstelle von sinkender Attraktivität der Förderprogramme
4. Neuregelung der mobilen Arbeit bzw. »Homeoffice« aus dem Ausland:
Aufwendige Prüfung unterschiedlicher Aspekte (Exportkontrolle, IT-Sicherheit, Steuern, Arbeitsrecht / Aufenthaltsrecht, Sozialversicherung, Gehaltsbuchhaltung) für Bewilligung einer regelmäßigen Tätigkeit in zwei EU-Mitgliedstaaten und Gefahr, eine Betriebsstätte im Ausland zu begründen.
→ Neue Regelungen seitens der EU, zum einen im Bereich soziale Sicherheit, zum zweiten auf Ebene des internationalen Steuerrechts
5. Anerkennung deutscher Aufenthaltstitel für mobile Forschende auf Grundlage der sog. REST-Richtlinie:
Richtlinie ist in manchen EU-Mitgliedstaaten nicht umgesetzt
→ Einwirken der Bundesregierung auf EU-Ebene das vereinbarte Verfahren für Forschende umzusetzen

Die Initiative liegt als Stellungnahme bei der Europäischen Kommission vor.
Weitere Informationen:

[Feedback from: EARTO \(europa.eu\)](https://europa.eu/feedback-from-earto) (Stand: 29.11.2023)

8.3

Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen ist ein Zusammenschluss der bedeutendsten Wissenschafts- und Forschungsorganisationen in Deutschland.

Im Zuge der Neuausrichtung des europäischen Forschungsraums (European Research Area (ERA), s. Kapitel 8.5) adressiert die Allianz der Wissenschaftsorganisation in ihrem Schreiben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die aktuellen Hürden für die grenzüberschreitende Mobilität von Forschenden mit dem Ziel, die Bundesregierung in ihrer Beteiligung am Umsetzungsprozess zu unterstützen.

Die Forderungen sind ähnlich zum EARTO Positionspapier (s. Kapitel 8.2) und adressieren die folgenden Punkte:

1. Verbesserung der administrativen Hürden in Bezug auf
 - A1 Bescheinigung der Sozialversicherungspflicht
 - EU-Meldepflichten
 - Equal Pay
2. Mobile Arbeit / HomeOffice aus dem Ausland für kürzere Aufenthalte oder sogar dauerhaft
3. Anerkennung deutscher Aufenthaltstitel für mobil Forschende auf Grundlage der REST-Richtlinie der EU für alle Mitgliedstaaten
4. Das Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen zur Eingruppierung soll vereinfacht werden

8.4

Empfehlung der Europäischen Kommission als Vorschlag an den Rat der EU

Die Europäische Kommission macht Vorschläge für neue Rechtsvorschriften, die vom Rat der EU und dem Europäischen Parlament verhandelt, vereinbart und dann als gemeinsame europäische Rechtsvorschrift verabschiedet werden.

Von der EU-Kommission wurde im Juli 2023 ein Vorschlag zu einem europäischen Rahmen für die Gewinnung und Bindung von Forschungs-, Innovations- und unternehmerischen Talenten in Europa gemacht, der als Empfehlung beim Rat der EU vorliegt und damit auch das Thema der internationalen Flexibilisierung innerhalb Europas adressiert.

Der Kontext und die politische sowie wissenschaftliche Einordnung des Vorschlags wird ausführlich über 15 Seiten im Empfehlungsschreiben diskutiert:

[Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES RATES über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa - Publications Office of the EU](#) (Stand: 29.11.2019)

Die Kernelemente der Empfehlung sind im Folgenden zusammengefasst:

1. Definition des Begriffs »Forscher« für eine angemessene Anerkennung des Berufs in Europa und Angleichung auf europäischer Ebene
2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf:
 - Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - Bekämpfung von Prekarität unter anderem durch die Begrenzung befristeter Arbeitsverträge

- Förderung nachhaltigerer Finanzierungsmechanismen für Forschungsorganisationen
 - Maßnahmen zur Gewährleistung angemessener Sozialschutzmaßnahmen
 - Grenzüberschreitende Übertragbarkeit von Rentenansprüchen
3. Neue Charta für Forscher um gute Arbeitsbedingungen und Forschungsumgebungen für Forscher, Arbeitgeber, Geldgeber und politische Entscheidungsträger zu schaffen
 4. Stärkung der Kompetenzen der Forscher, insbesondere von Querschnittskompetenzen für sektorübergreifende Mobilität und ein echter Fluss von hochqualifizierten Talenten auf dem Arbeitsmarkt
 5. Förderung von geographischer, interinstitutioneller, interdisziplinärer, virtueller und sektorübergreifender Mobilität zur
 - Anerkennung unterschiedlicher Laufbahnwege bei der Einstellung,
 - Vernetzung von Wissenschaft und Industrie und
 - Unternehmens- und Innovationskultur, in der Talente in der Lage sind, die von ihnen entwickelten Ideen auf den Markt zu bringen / Start-Ups zu gründen.

Anhang E: Weitere Initiativen zur
 Flexibilisierung

Im Anhang zur Empfehlung finden sich bereits konkrete Vorschläge zur Ausgestaltung der einzelnen Vorschläge, wie einer Definition des Forschers, einem Textvorschlag für die Charta etc.: [ANHÄNGE des Vorschlags für eine EMPFEHLUNG DES RATES über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa - Publications Office of the EU](#) (Stand 29.11.2023)

8.5 Neuausrichtung des Europäischen Forschungsraumes

Der europäische Forschungsraum (European Research Area (ERA)) wurde im Jahr 2000 in der Mitteilung der Europäischen Kommission »Hin zu einem Europäischen Forschungsraum« formuliert.

Mit dem Pakt zur Stärkung der gemeinsamen Forschung und Innovation wurde 2020 die Neuausrichtung des Forschungsraumes durch die EU-Kommission gestartet, mit dem Ziel

- Bedingungen für die Karriereentwicklung zu verbessern
- Prekäre Beschäftigung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftler, zu verbessern
- Entwicklung eines Kompetenzrahmens zur Anerkennung des Berufs und der Fähigkeiten von Forschern
- Verbesserung der Mobilität und des Austauschs zwischen Hochschulen und Industrie
- Gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten
- Zentrale Anlaufstelle, für eine breite Palette von Unterstützungsdiensten für Forschende

Weitere Informationen zum Pakt für Forschung und Entwicklung finden sich hier: [EU stärkt Europäischen Forschungsraum mit Pakt für Forschung und Innovation \(europa.eu\)](#) (Stand 29.11.2023)

Für die Neuausrichtung des Forschungsraumes (ERA) wurde eine politische Agenda mit vier Zielrichtungen und 20 Maßnahmen entwickelt (s. folgende Abbildung). Hier ist insbesondere die Maßnahme »4 zur Förderung attraktiver und nachhaltiger Forschungskarrieren, ausgewogenerer Talenzirkulation und internationale, transdisziplinäre und sektorübergreifende Mobilität innerhalb der europäischen Union« zu nennen, die ebenfalls das Thema der internationalen Flexibilisierung innerhalb der EU adressiert.

Anhang E: Weitere Initiativen zur Flexibilisierung



Abb. 20 Maßnahmenplan zur Neuausrichtung des europäischen Forschungsraumes
[European Research Area Policy Agenda \(europa.eu\)](https://europea.eu)
(Stand 29.11.2023)