

Für Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung.

Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW

Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW vom 27. Januar 2013⁷

Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung


Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung verläuft je nach institutioneller Anbindung, Beschäftigungsverhältnis und Finanzierungsmöglichkeit für die einzelnen Wissenschaftler_innen sehr unterschiedlich. Drittmittelfinanzierte Projektstellen zumeist mit reduziertem (oftmals sogar nur halbem) Beschäftigungsumfang, kurze Vertragslaufzeiten oder auch Stipendien ohne Sozialversicherung sind an der Tagesordnung und bedeuten für Wissenschaftler_innen unsichere Zukunfts- und Karriereperspektiven. Zudem entscheidet die Art der Finanzierung der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase – die in der Regel erst mit der Habilitation oder einer gleichwertigen Qualifikation abgeschlossen wird⁸ – über die Rahmenbedingungen, die sowohl die Entscheidung für eine Familiengründung als auch das Familienleben bedingen.

Es zeigt sich, dass sich aus den gegenwärtigen Finanzierungsmodellen von Wissenschaftler_innen – ob nun als („freischwebende“) Stipendiat_innen, als Beschäftigte in Drittmittelprojekten, auf Haushaltsstellen oder auf einer Juniorprofessur⁹ – jeweils eigene rechtliche Bedingungen in Bezug auf Mutterschutz, Elterngeld und -zeit sowie die Dauer der Qualifizierungszeit ergeben. Trotz derselben wissenschaftlichen Qualifizierungsphase

7 Federführende Autor_innen sind Dr. des. Anne K. Krüger und Anna Schütz von der GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden in Zusammenarbeit mit Svenja Bernstein-Derichs (Personalrat Universität Potsdam) und Dr. Michael Frey (Projektkoordinator „Familienfreundliche Hochschule“ an der TH Wildau).

8 Doch die Habilitation führt nur im Fall der Berufung auf eine Professur auch zu einer unbefristeten Beschäftigung. Und selbst hier gibt es mittlerweile befristete Zeitprofessuren.

9 Für weitere Formen der Finanzierung siehe Fußnote 2.



führen die rechtlichen Rahmenbedingungen damit je nach Finanzierungsmodell zu einer Chancenungleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ungleichheiten sind nicht nur zwischen Frauen und Männern sowie Eltern und Nicht-Eltern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler_innen mit Familienaufgaben vorhanden: Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, aber auch die Chancengleichheit hängen damit insbesondere auch von der Finanzierung ab. Hier zeigen sich eindeutige Probleme in Form von Rechts-, aber auch von Finanzierungslücken, für die dringender Handlungsbedarf besteht!



Der zielsicher der Professur entgegen strebende und international mobile männliche Wissenschaftler dominiert das Bild.

Vor diesem Hintergrund müssen die aktuellen Grundbedingungen von „familiengerecht“ und „totally equal“ kritisch hinterfragt werden. Dies muss auf der kulturell-normativen Ebene geschehen, auf der immer noch das Bild des rund um die Uhr produktiven, zielsicher der Professur entgegen strebenden und international mobilen männlichen Wissenschaftlers dominiert, das sowohl für Frauen als auch für Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmöglich macht. Um diese immer noch vorherrschende Einstellung zu verändern, muss der Fokus insbesondere auf die finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen gelegt werden, innerhalb derer die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie(ngründung) gewährleistet werden soll. Denn die von Politik und Wissenschaftsinstitutionen zur Verfügung gestellten Instrumente zur Wahrung der Chancengleichheit von Wissenschaftler_innen mit Kind(ern) weisen sowohl strukturelle als auch in ihrer Anwendung grundlegende Mängel auf!

Probleme bei der Laufzeit des Arbeitsvertrags im Fall von Mutterschutz und Elternzeit

Haushaltsstellen sind im Haushalt der Universität unabhängig von Projekt und Person eingeplant; Beschäftigungsverhältnisse auf Haushaltsstellen werden deshalb in der Regel sachgrundlos nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet. Bei Mutterschutz und der Inanspruchnahme von Elternzeit besteht deshalb nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG ein Rechtsanspruch auf eine entsprechende Laufzeitverlängerung des Arbeitsvertrags.

Im Gegensatz dazu besteht bei der Juniorprofessur das Problem, dass zwar im Fall von Mutterschutz und Elternzeit eine Verlängerung des Berufszeitraums in allen Landeshochschulgesetzen vorgesehen ist. Jedoch ist diese Verlängerungsmöglichkeit auf vier Jahre begrenzt. Elternzeit, die durch ein zweites Kind bzw. weitere Kinder darüber hinausgeht, geht damit auf Kosten der Qualifizierungszeit.

Bei Drittmittelstellen wird die Finanzierung vom Drittmittelgeber nur für einen begrenzten Zeitraum und für ein konkretes Projekt bereitgestellt. Deshalb werden Drittmittelstellen oftmals nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet. Manchmal findet man hier auch eine Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz. Beide Befristungsarten führen dazu, dass Wissenschaftler_innen im Gegensatz zu ihren Kolleg_innen auf Haushaltsstellen keinen Rechtsanspruch auf eine Laufzeitverlängerung des Arbeitsvertrags haben. Dies führt dazu, dass Schwangerschaft und Elternzeit eine Verkürzung der Projektbearbeitungszeit für die Mitarbeiter_innen bedeuten. Insbesondere wenn eine Qualifizierungsarbeit Bestandteil eines solchen Projekts ist, stellt dies die bzw. den Mitarbeiter_in vor erhebliche Probleme, da die für diese Qualifizierungsarbeit vorgesehene und durch die Projekt(mit)arbeit finanzierte Zeit sich entscheidend verkürzt. Zwar kann während der Elternzeit eine Vertretung finanziert werden. Für Eltern besteht jedoch kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf des Projekts. Selbst wenn von Seiten der Drittmittelgeber eine kostenneutrale Laufzeitverlängerung über die bewilligte Projektdauer gestattet wird, entsteht die Frage, wie diese Laufzeitverlängerung finanziert wird, wenn mit

den Projektmitteln während der Elternzeit eine Vertretung finanziert wurde. Sowohl auf der Seite der Drittmittelgeber als auch auf der Arbeitgeberseite existieren keine einheitlichen verbindlichen Regelungen, wie die Laufzeitverlängerung bei Drittmittelstellen im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit finanziert wird bzw. wie das Projekt selbst verlängert werden kann.

Problematisch sind auch Verträge, die nicht über den gesamten Projektzeitraum oder die vollständige Qualifizierungsphase abgeschlossen werden und lediglich eine Verlängerungsoption beinhalten. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass der Vertrag bei Schwangerschaft, (bevorstehender) Mutterschutz- und/oder Elternzeit nicht verlängert wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf Verlängerung besteht in diesen Fällen nämlich nicht. Eine Rückkehr in das Projekt ist dann ausgeschlossen – auch wenn es über die Elternzeit hinaus bewilligt ist. In Folge dessen ist nicht nur die Qualifizierung, sondern die wissenschaftliche Karriere als solche akut bedroht.

Probleme bei der Vertretung im Fall von Mutterschutz

Bei der Refinanzierung der Mittel für die Lohnfortzahlung im Mutterschutz, der U2-Umlage, nutzen die Länderhaushalte verschiedene Verteilungswege. Auch die einzelnen Hochschulhaushalte sind in der Mittelbewirtschaftung unterschiedlich autonom. Da es vor diesem Hintergrund kein automatisiertes Verfahren zur Finanzierung einer Vertretung im Mutterschutzfall gibt, wird eine sofortige Vertretung der durch Mutterschutz vakanten Stellen oft trotz gesetzlicher Regelung der Finanzierung nicht gewährleistet. Diese Vertretungen werden zwar durch die U2-Umlage refinanziert. Jedoch werden diese Mittel vom Landeshaushalt nicht immer umgehend an die Hochschulen weitergeleitet. Stattdessen werden erst zum Ende jedes Kalenderjahres im Rahmen der allgemeinen Personalverstärkungsmittel die Kosten für das Umlageverfahren in die Hochschulhaushalte eingespeist. Es entsteht eine Finanzierungslücke, durch die eine sofortige Vertretung der durch Mutterschutz vakanten Stelle nicht gewährleistet werden kann, obwohl die Finanzierung einer Vertretung gesetzlich geregelt ist.



Noch deutlicher zeigt sich dieses Problem bei allen Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden. Wird der Arbeitgeberanteil, der in diesem Fall vorerst aus den verfügbaren Drittmitteln finanziert wird, gar nicht oder sehr verzögert refinanziert, besteht für die bzw. den Projektleitende_n bzw. Vorgesetzte_n keine Möglichkeit, aus dem Volumen der Drittmittel eine Vertretung zur Kompensation der Vakanz einzustellen. Die faktische Doppelfinanzierung¹⁰ derselben Stelle wäre de facto eine Veruntreuung von Mitteln. Die im Mutterschutz befindliche Mitarbeiterin auf einer Drittmittelstelle ist hierdurch im Vergleich zu einer durch Haushaltsmittel finanzierten Kollegin sowohl auf Grund der fehlenden Verlängerungsmöglichkeit des Arbeitsvertrags als auch wegen der oftmals ausbleibenden adäquaten Vertretung noch zusätzlich benachteiligt.

Die im Mutterschutz befindliche Mitarbeiterin auf einer Drittmittelstelle ist zusätzlich benachteiligt.



Auf diese Weise wächst im universitären Arbeitsumfeld einerseits das Selbstverständnis, auch während der Inanspruchnahme von Mutterschutzzeiten bei Bedarf für den Arbeitgeber erreichbar zu sein und Zuarbeiten zu liefern, wenn keine Vertretung eingestellt wird – nicht zuletzt, um die eigene Qualifizierung nicht zu gefährden. Andererseits werden Frauen bei der Einstellung wieder vermehrt als ein Risiko betrachtet, da eingeplante wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre für einen Zeitraum von über drei Monaten im Falle einer Schwangerschaft in Frage stehen.

10 Für eine eingeworbene, drittmittelfinanzierte Stelle zwei Personen einzustellen und beide aus den zweckgebunden zur Verfügung gestellten Drittmitteln zu finanzieren, überschreitet die Möglichkeiten der Mittelverwendung und deren korrekte Abrechnung beim Mittelgeber. Denn die Mittel für die zweite Person würden zweckwidrig eingesetzt.

Probleme bei Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die familienpolitische Komponente verheißt eine Verlängerungsoption der Zeit sachgrundlos befristeter Beschäftigung auf Haushaltsstellen auch über die 6+6- bzw. 6+9-Jahre hinaus um zwei Jahre pro Kind, das durch die bzw. den Wissenschaftler_in betreut wird. Schwangerschaftszeiten werden hierbei nicht berücksichtigt.¹¹ Die Regelung im WissZeitVG stellt allerdings keinen Rechtsanspruch dar und läuft „weitgehend leer“ (s. GEW-Stellungnahme zur Evaluation des WissZeitVG 2011, S. 5).¹² Es sind große Informationslücken sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer_innen als auch auf Seiten der Arbeitgeber zu verzeichnen. Nur sehr selten ist die familienpolitische Komponente mit einem Automatismus verknüpft, der bspw. greift, sobald Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus gibt es auch aktuell immer noch Hochschulen, die die familienpolitische Komponente aus Gründen der Rechtsunsicherheit in der Definition von relevanten Betreuungsverhältnissen und deren Nachweis generell nicht anwenden.

Relevant ist die familienpolitische Komponente im Fall von Haushaltsstellen, die auf diese Weise über die 6+6-Jahre hinaus befristet verlängert werden können. In Bezug auf drittmittelfinanzierte Stellen sowie stipendien- oder anderweitig finanzierte Qualifizierungszeiten lässt sich jedoch ein weiterer Schwachpunkt der gesetzlichen Regelung ausmachen. So gibt das Gesetz keinen Hinweis auf den Umgang mit Betreuungszeiten, die zwar innerhalb der Qualifizierungsphase(n), aber vor Antritt einer sachgrundlos befristeten Haushaltsstelle bestanden.¹³ Die Freiheit, die den

11 Dabei kann es bereits während der Schwangerschaft dazu kommen, dass nur noch eingeschränkt an der Qualifizierung gearbeitet werden kann. Besonders deutlich zeigt sich dies in den Laborwissenschaften, in denen es bei Anzeige der Schwangerschaft zur Einschränkung der Nutzung von Maschinen, Materialien und Laboren kommen kann.

12 In nur 0,4 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die an Hochschulen bestehen, und nur 1,6 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bestehen, wird laut der Evaluation des WissZeitVG von der familienpolitischen Komponente als Instrument der familiengerechten Befristungsdauerverlängerung Gebrauch gemacht (Jongmanns 2011).

13 Hierunter fallen Betreuungszeiten von Kindern, die dann beim Erhalt einer Haushaltsstelle bereits volljährig sind oder nicht mehr im eigenen Haushalt leben.

Hochschulen hinsichtlich der Auslegung des Gesetzes gewährt wird, führt vielerorts zu geringer Verlässlichkeit und Transparenz und zu großen Unterschieden zwischen Hochschulen oder zwischen Forschungseinrichtungen, die vor allem in der auf Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten setzenden Wissenschaftsbranche Probleme verursachen.

Probleme bei Vereinbarkeit von Familie und Stipendium

Ein Stipendium ist neben Haushalts- und Drittmittelstellen eine weitere Möglichkeit, die wissenschaftliche Qualifizierungsarbeit zu finanzieren. Von der Qualifizierung auf einer befristeten Haushaltsstelle oder im Rahmen eines Drittmittelprojekts unterscheidet sich das Stipendium dadurch, dass es weder ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellt, wodurch das Stipendium nicht als Erwerbseinkommen zählt, noch in den Bereich der Sozialversicherungspflicht fällt. Stipendiat_innen müssen sich deshalb im Hinblick auf die Risiken von Krankheit, Alter, Pflege und Arbeitslosigkeit selbst versichern und den jeweils vollen Beitragssatz über das Stipendium finanzieren. Daraus folgt zudem, dass die rechtlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit für Stipendiat_innen nicht greifen und als Elterngeld zusätzlich zum Stipendium lediglich der Mindestbetrag von 300 Euro in Anspruch genommen werden kann.

Es ist zu begrüßen, dass Schwangerschaft und Kinderbetreuung bei den öffentlich finanzierten Stipendien der Wissenschaftsministerien der Länder, den Begabtenförderungswerken und den DFG-finanzierten Graduiertenschulen und -kollegs berücksichtigt werden. Damit wird dem fehlenden Rechtsanspruch auf Mutterschutz und Elternzeit sowie dem Erhalt lediglich des Mindestbetrags an Elterngeld ausgleichend entgegengewirkt. Jedoch herrscht eine große Ungleichheit zwischen den Leistungen der Stipendienggeber, obwohl es sich um öffentliche Mittel handelt. Die Ungleichheit betrifft sowohl die Finanzierung als auch die zeitliche Dauer einer temporären Unterbrechung oder Verlängerung des Stipendiums sowie die Einkommensanrechnung der Partner_innen.

Kritisch sind vor allem die folgenden Punkte zu bewerten:

Erstens werden die familienbezogenen Regelungen von Unterbrechung, Familienzuschlägen und finanzierter Verlängerung oftmals nur auf Antrag gewährt und basieren auf Kann-Regelungen. Weder gibt es einen Rechtsanspruch noch einen Automatismus und oftmals fehlt zudem eine transparente Informationspolitik, die zu einem verlässlichen und transparenten Verfahren führen könnte.

Zweitens verhindern die Unterbrechungsregelungen der Stipendienggeber i. d. R., dass bis zu drei Jahre Elternzeit und damit eine Unterbrechung des Stipendiums analog zur Unterbrechung eines Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden kann.

Drittens sehen die Unterbrechungsregelungen und die Finanzierung von Verlängerungszeiten – wenn überhaupt – nur die Geburt eines Kindes vor. Eine weitere Unterbrechung der Laufzeit des Stipendiums oder die Verlängerung über die Höchstförderungsdauer hinaus bei weiteren Kindern ist i. d. R. nicht vorgesehen. Unterbrechungen des Stipendiums sind ohnehin äußerst prekär, da lediglich ein Anspruch auf den einkommensunabhängigen Mindestsatz an Elterngeld besteht, da ein Stipendium nicht als Erwerbseinkommen zählt.

Darüber hinaus erweist es sich **viertens** als Problem, dass bei der Suche nach kommunaler Kinderbetreuung Stipendiat_innen benachteiligt werden, da ein Stipendium nicht als Erwerbseinkommen zählt und damit die erbrachte Leistung nicht als Arbeit und Vollzeittätigkeit gilt, die eine externe Kinderbetreuung notwendig macht.

Fünftens ist die Anrechnung des gemeinsamen Haushaltseinkommens im Fall einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft kritisch zu bewerten, da dies dazu führt, dass das Stipendium und sogar der Kinderzuschlag im Falle einer Heirat vom Einkommen des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin abhängen.

Forderungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Heterogene Finanzierungsmodelle, unsichere Rechtsverhältnisse, schlechte Informationspolitik für Beschäftigte und wenig automatisierte Verfahren stellen die Versuche, Chancengleichheit herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu fördern, in Frage. Das Finanzierungssystem der Qualifizierungsphasen mit seinem großen Anteil an kurzfristigen, sachgebundenen Verträgen sowie der Stipendienfinanzierung ist deshalb hinsichtlich der problematischen Schiefelage zwischen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen einerseits und dem Anspruch von Familienfreundlichkeit andererseits grundsätzlich zu hinterfragen.

Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung und damit die Chancengleichheit erstens von Frauen und Männern und zweitens von Eltern und Nicht-Eltern und drittens von Wissenschaftler_innen unabhängig von ihrer Finanzierung zu gewährleisten, erfordert Verlässlichkeit und Planbarkeit in den Beschäftigungsbedingungen und damit in der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Gute und faire Arbeitsbedingungen und dabei insbesondere Stellen vor Stipendien, eine aktive Personalförderung und intelligente, verlässliche Personalentwicklung bewirken Kontinuität und Planbarkeit und dadurch einerseits die Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie in der Wissenschaft. Andererseits kommen verbindliche und transparente Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familien und wissenschaftlicher Qualifizierung auch unmittelbar der Qualität in Forschung und Lehre zugute!

Zur Verwirklichung dieser Ziele fordern wir...

...vom Gesetzgeber:

- Der Rechtsanspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags bei Mutterschutz und Elternzeit bzw. Betreuung und Pflege nach § 2 Abs. 5 Nr. 1 und 3 WissZeitVG muss auch auf Drittmittelstellen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG und nach TzBfG sowie bei der Berufung auf Zeit (Juniorprofessur) übertragen werden!
- Die Kann-Regelung der familienpolitischen Komponente zur Verlängerung der Höchstbefristungsdauer von 6+6 (in der Medizin 9) Jahren bei sachgrundlosen Befristungen nach WissZeitVG bei Kinderbetreuung muss mit einem individuellen Rechtsanspruch ausgestattet werden!
- Die für die Anwendung der familienpolitischen Komponente relevanten Betreuungsverhältnisse müssen eindeutig definiert werden und dabei die Vielfältigkeit von Familienmodellen berücksichtigen!
- Schwangerschaftszeiten sowie Betreuungszeiten während drittmittelfinanzierter Stellen oder Stipendien sind in die Anwendung der familienpolitischen Komponente einzubeziehen!

...von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen:

- Mutterschutz- und Elternzeiten müssen sofort (z. B. durch Aufstockung vorhandener Stellen) vertreten werden!
- Arbeitsverträge müssen über die vollständige Projektlaufzeit abgeschlossen werden!
- Solange auf Drittmittelstellen nicht, wie von der GEW gefordert, ein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit besteht, müssen auch Drittmittelverträge solange wie möglich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen werden, um eine Vertragsverlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit zu gewährleisten! Verträge sind immer zu Gunsten der aktuellen Situation der betroffenen Beschäftigten abzuschließen!

- Solange die familienpolitische Komponente des WissZeitVG nicht, wie von der GEW gefordert, mit einem individuellen Rechtsanspruch ausgestattet ist, muss diese grundsätzlich im vollen Umfang angewendet werden!

...von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und den Ländern:

- Aufgrund von Mutterschutz vakante Haushalts- und Drittmittelstellen müssen sofort refinanziert werden, damit eine Vertretung eingestellt werden kann!

...von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und den Drittmittelgebern:

- Durch ein Family Budgeting müssen klare, einheitliche und verbindliche Regelungen für die Finanzierung von durch Mutterschutz und Elternzeit nötigen Verlängerungen drittmittelfinanzierter Projekte geschaffen werden!

...von den Stipendiengebern (Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie private Geber):

- Es muss analog zum Rechtsanspruch bei Beschäftigungsverhältnissen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG klare, einheitliche und verbindliche Regelungen in Bezug auf die zeitliche Unterbrechung und (finanzierte) Verlängerung der Stipendien aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit geben!
- Keine Anrechnung des Einkommens von Lebens- oder Ehepartner_innen auf Stipendienhöhe und Kinderzuschläge!
- Ausweitung der Sozialversicherung auf Promotionsstipendiat_innen mit und ohne Kinder!