GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

# Ungleichheit qua Gesetz – Zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

**Krüger, Anne K.; Schütz, Anna**

**2013**

**https://doi.org/10.25595/3386**

**Veröffentlichungsversion / published version**
**Zeitschriftenartikel / journal article**

**Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Krüger, Anne K.; Schütz, Anna: *Ungleichheit qua Gesetz – Zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 22 (2013) Nr: 2, 145–149. DOI: https://doi.org/10.25595/3386.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

# Ungleichheit qua Gesetz – Zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

ANNE K. KRÜGER. ANNA SCHÜTZ

## Ü3 Vereinbarkeit und Chancengleichheit im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Politik und Wissenschaftseinrichtungen sind sich einig in ihrer Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie von Eltern und Nicht-Eltern zu fördern. Dies zeigen nicht allein Zertifizierungen wie „total e-quality" (www.total-e-quality.de) oder das „audit familiengerechte hochschule" (www.beruf-und-familie.de). Auch das 2007 verabschiedete Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) beinhaltet den Grundgedanken der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen mit der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase und damit auch ein Bewusstsein für die Schaffung von Chancengleichheit. Doch zeigt ein genauerer Blick auf das Gesetz und dessen jeweilige Umsetzung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass die hier getroffenen Regelungen weiterhin in vieler Hinsicht gravierende Probleme produzieren.

Das WissZeitVG stellt ein Sonderbefristungsrecht für WissenschaftlerInnen dar. Diese können auf dieser Grundlage länger als über das Teilzeit- und Befristungsgesetz[1] ohne Sachgrund, d.h. über Haushaltsmittel finanziert, befristet beschäftigt werden. Dafür definiert es einen Qualifizierungszeitraum von sechs Jahren vor und sechs Jahren (in der Medizin sogar neun Jahren) nach der Promotion, in dem eine befristete Anstellung möglich ist. Zwar besteht kein gesetzlicher Einwand dagegen, WissenschaftlerInnen bereits während oder spätestens nach der zwölfjährigen Qualifizierungsphase zu entfristen. Doch stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Betrieb jenseits der Professur (die ebenfalls zunehmend von Befristung betroffen ist) die Regel dar. Darüber hinaus ist eine Befristung der Beschäftigung während bzw. jenseits des Qualifizierungszeitraums aufgrund von aus Drittmitteln finanzierten Stellen ohnehin jederzeit möglich. Befristung ist auf diese Weise in der Wissenschaft allgegenwärtig. Allein die daraus resultierende fehlende Planbarkeit stellt damit bereits ein wesentliches Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft dar.

Zudem macht ein Blick auf das WissZeitVG schnell deutlich, dass sich ein Großteil der arbeitsrechtlichen Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit lediglich auf diejenigen ArbeitnehmerInnen bezieht, deren Stellen durch Haushaltsmittel finanziert sind. Bei der aktuell hohen Rate an Drittmittelbeschäf-

tigten muss deshalb – jenseits der Frage nach Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie Eltern und Nicht-Eltern – auch über die Chancengleichheit von WissenschaftlerInnen auf unterschiedlich finanzierten Stellen nachgedacht werden. Dies gilt nicht zuletzt auch für die Vielzahl von WissenschaftlerInnen, die über ein Stipendium finanziert sind und damit von arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen im Hinblick auf Vereinbarkeit und Chancengleichheit ausgeklammert bleiben.

## Option statt Anspruch: Die familienpolitische Komponente

Angesichts des zeitlich begrenzten Qualifizierungsmodells wurde zur Stärkung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit die familienpolitische Komponente (§2 Abs. 1) in das Gesetz integriert. Sie sieht vor, dass sich die Qualifizierungszeit und damit die Möglichkeit, befristet beschäftigt sein zu können, um zwei Jahre pro betreutem Kind verlängert. Diese Verlängerungsmöglichkeit der Qualifizierungszeit und damit auch der Höchstbefristungsgrenze betrifft sowohl Frauen als auch Männer, die Kinder im eigenen Haushalt betreuen. Auf diese Weise sollte einer

> Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden (BMBF o.A., 3).

Vor dem Hintergrund, dass derzeit die wenigsten WissenschaftlerInnen nach zwölf Jahren einen unbefristeten Vertrag erhalten, wurde hiermit für WissenschaftlerInnen mit zu betreuenden Kindern immerhin die Option geschaffen, einen längeren Zeitraum für die eigene Qualifizierung in Anspruch zu nehmen, in dem sie zudem auch weiterhin sachgrundlos beschäftigt sein können.
Was vom Gesetzgeber als Instrument der Chancengleichheit und Vereinbarkeit gedacht wurde, gerät aber gerade in der gesetzlichen Ausgestaltung schnell an seine Grenzen. So ist die familienpolitische Komponente nämlich nicht als Rechtsanspruch formuliert, sondern als Kann-Bestimmung. Zwar sieht das Gesetz vor, dass sich die Qualifikationszeit und damit die Befristungsdauer verlängern. „Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags“ und damit eine Finanzierung dieser verlängerten Qualifizierungszeit sind jedoch nicht bindend, sondern nur „möglich“ (§2 Abs.1). Es bleibt also den jeweiligen ArbeitgeberInnen überlassen, ob, in welcher Form und unter welchen Bedingungen sie die befristeten Arbeitsverträge ihrer sachgrundlos beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit familiären Betreuungsaufgaben tatsächlich verlängern und damit die Betreuungsarbeit als solche anerkennen.
Die Freiheit, die den ArbeitgeberInnen hinsichtlich der Anwendung der familienpolitischen Komponente gewährt wird, führt vielerorts zu fehlender Verlässlichkeit und mangelhafter Transparenz und vor allem zu großen Unterschieden zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Während einige Einrichtungen Verträge aufgrund von Kinderbetreuung verlängern bzw. Neueinstellungen auf sachgrundlosen Stellen auch jenseits bereits absolvierter sechs bzw. zwölf Jahre ermöglichen, lehnen

andere – zumeist aufgrund mangelnder Rechtssicherheit hinsichtlich der Definition von Betreuung – eine solche Verlängerung ab. Es stellt sich damit die Frage, inwiefern die familienpolitische Komponente überhaupt zu Vereinbarkeit und Chancengleichheit beiträgt. Gerade im Wissenschaftssystem, das Flexibilität und Mobilität auf Seiten seiner ArbeitnehmerInnen voraussetzt, ist eine fehlende Rechtssicherheit ein kontraproduktiver und unhaltbarer Zustand.
Stattdessen wäre ein individueller Rechtsanspruch nicht nur auf eine Verlängerung des Qualifizierungszeitraums, sondern auch auf eine Verlängerung des Arbeitsvertrags ein deutliches Zeichen in Richtung Vereinbarkeit und Chancengleichheit. Dazu bedarf es einer genauen Definition relevanter Betreuungsverhältnisse, welche die Vielfalt von Familienmodellen sowie bereits die Schwangerschaft berücksichtigt und den arbeitgebenden Institutionen als verbindliche Richtschnur dient. Auch müssen Betreuungszeiten, die in den Qualifizierungszeitraum fallen, jedoch nicht auf Haushaltsstellen ausgeübt wurden, einbezogen werden.

## Eine Frage der Finanzierung: Die Verlängerung des Arbeitsvertrags

Im WissZeitVG ist vor dem Hintergrund der Sonderbefristung aufgrund der wissenschaftlichen Qualifizierung festgelegt, dass Mutterschutz und Elternzeit nicht auf die zulässige Befristungsdauer der sechs plus sechs bzw. neun Jahre angerechnet werden dürfen. Zudem sieht das WissZeitVG unter §2 Abs.5 (1) und (3) vor, dass Beurlaubungszeiten oder Arbeitszeitermäßigungen um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder Kindern sowie Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit mit Zustimmung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin zu einer entsprechenden Verlängerung des Arbeitsvertrags führen müssen.
Jedoch besteht dieser Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrags nur bei Arbeitsverträgen, die nach §2 Abs.1 WissZeitVG abgeschlossen wurden. Dies ist bei Haushaltsstellen der Fall. Drittmittelstellen werden dagegen zumeist nach §2 Abs.2 WissZeitVG befristet. Für diese Beschäftigten besteht kein Rechtsanspruch auf eine Verlängerung des Arbeitsvertrags um die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit. Die Folge ist eine Verkürzung der finanzierten Bearbeitungszeit eines Projekts, das zumeist unmittelbar der wissenschaftlichen Qualifizierung dient und nicht selten selbst eingeworben wurde. Mutterschutz und Elternzeit gehen damit bei Drittmittelbeschäftigten im Gegensatz zu Haushaltsstellen direkt zulasten der wissenschaftlichen Qualifizierung. Hieran wird nur allzu deutlich, dass die Art der Finanzierung darüber entscheidet, ob Mutterschutz und Elternzeit mit der Wissenschaft vereinbar sind oder nicht. Dies ist angesichts steigender Drittmittelfinanzierung und sinkender Grundhaushalte alarmierend.
Allerdings besteht auch bei Drittmittelstellen durchaus die Möglichkeit für die ArbeitgeberInnen, dem Vereinbarkeitsmanko aufgrund von Drittmittelfinanzierung etwas entgegenzusetzen und Beschäftigte aufgrund ihrer wissenschaftlichen Qua-

lifizierung ebenfalls nach §2 Abs.1 WissZeitVG zu befristen. Jedoch stellt sich hier die Frage, wie die Verlängerung des Arbeitsvertrags finanziert werden kann. Je nach Drittmittelgeber ist eine sog. kostenneutrale Laufzeitverlängerung möglich. Das kann jedoch bedeuten, dass die aufgrund von Kinderbetreuung vakante Stelle nicht vertreten wird, damit das Geld für die Verlängerung zur Verfügung steht, wodurch die Vereinbarkeit im Arbeitskontext von Teamarbeit und Lehre problematisch bleibt. Zudem gibt es Drittmittelgeber, die es ablehnen, das durch Mutterschutz und Elternzeit eingesparte Geld über die zunächst bewilligte Projektlaufzeit hinaus auszuzahlen. Einige Hochschulen haben für beide Fälle bereits Töpfe eingerichtet, um damit auch Beschäftigten auf Drittmittelstellen und deren Projektteams die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu ermöglichen – ein Modell, das einen Weg aus dem Dilemma aufzeigt.
Oftmals werden Schwangerschaft und Kinderbetreuung jedoch noch als „Einzelfall" behandelt, für den nach einer „Einzelfalllösung" gesucht werden muss, was angesichts der Normalität von Schwangerschaften und Kinderbetreuung reichlich merkwürdig anmutet. Es gibt sowohl vonseiten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als auch auf der Seite der Drittmittelgeber bislang nur sehr begrenzt strukturelle Lösungen eines family budgeting, das eine Chancengleichheit zwischen Beschäftigten auf Haushalts- und auf Drittmittelstellen schaffen könnte. Hier ist eine Verstetigung und Weiterentwicklung erster Ansätze dringend notwendig.

## Vereinbarkeit und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem: to be continued?

Sowohl die familienpolitische Komponente als auch der Rechtsanspruch auf eine Verlängerung des Arbeitsvertrags im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeit im WissZeitVG spiegeln einerseits eine Sensibilisierung für die Fragen von Vereinbarkeit und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem wider. Andererseits enthalten diese Regelungen jedoch eine Vielzahl von Problemen, durch die sowohl die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung als auch die Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder auf Haushaltsstellen und auf Drittmittelstellen weiterhin in Frage gestellt sind.
Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2013) fordert deshalb in ihrem jüngst erschienenen Rechtsratgeber zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zur Beendigung der Ungleichheit qua Gesetz (1) eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente, (2) eine garantierte Verlängerung der Finanzierung bei Mutterschutz und Elternzeit unabhängig von Finanzierungsart und Geldgeber sowie (3) die Bereitstellung von Mitteln für ein family budgeting durch Drittmittelgeber, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Damit sind das gesamte Wissenschaftssystem und seine VertreterInnen insbesondere in der aktuellen Situation zunehmender Drittmittelbeschäftigung und ausufernder kurzzeitiger Befristung aufgefordert, Bedingungen zu schaffen, die es WissenschaftlerInnen

unabhängig von den individuell unterschiedlichen Lebensentwürfen ermöglichen, sich durch innovative Forschung und Lehre wissenschaftlich zu qualifizieren.

## Anmerkung

1 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sieht im Gegensatz zum WissZeitVG vor, dass „die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (...) bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig" (§14 Abs.2 TzBfG) ist (vgl. auch Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2011).

## Literatur

**Bundesministerium für Bildung und Forschung** (BMBF), o.J.: Informationen zum Verständnis und zur Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Internet: www.bmbf.de/pubRD/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf (13.08.2013).

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**, 2011: Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. Internet: www.gew.de/Binaries/Binary83240/Arbeitsplatz+HuF+web.pdf (13.08.2013).

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**, 2013: Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden der GEW. Internet: www.gew.de/Binaries/Binary97472/Familie_und_wissenschaftliche_Qualifikation_web.pdf (13.08.2013).