

Antrag 2022/II/Wis/2

Jusos Hamburg

Der/Die Landesparteitag möge beschließen:

Vereinbarung von Familie und Beruf verbessern – auch für befristet angestellte Wissenschaftler:innen

- 1 An den Landesparteitag der SPD Hamburg möge zur Weiterleitung an den SPD-
- 2 Bundesparteitag beschließen:
- 3 Forderung:
- 4 Wir fordern die SPD-Bundestagsfraktion und die sozialdemokratischen Mitglieder der Bundes-
- 5 regierung dazu auf, sich dafür einzusetzen:
 - 6 1. Die notwendigen finanziellen und gesetzlichen Grundlagen zu schaffen, sodass auch die
 - 7 Anstellung von wissenschaftlichen Angestellten, die nach WissZeitVG §2 (2) über Förder-
 - 8 mittel des Bundes angestellt sind, um die Dauer einer inanspruchgenommenen Eltern-
 - 9 zeit oder des Mutterschutzes verlängert werden. Dies gilt insbesondere für:
 - 10 a) Anstellungen auf BMBF- und BMWK-geförderten geförderten Projekten
 - 11 b) Anstellungen auf Projekten von Institutionen, deren Grundfinanzierung in großen Tei-
 - 12 len durch das BMBF sichergestellt wird. Hierzu zählen z.B. die Helmholtz-Gemeinschaft, die
 - 13 Fraunhofer-Gesellschaft, die Leibniz-Gemeinschaft, und die Max-Planck-Gesellschaft.
 - 14 2. Für solche Projekte müssen kostenneutrale Verlängerungen durch die Drittmittelgebende
 - 15 gewährleistet werden und eine Vertragsverlängerung durch Arbeitgebende ist verpflichtend
 - 16 einzuführen.
 - 17 3. Arbeitgeber:innen durch Anpassung der Gesetzeslage dazu zu verpflichten bei Inan-
 - 18 spruchnahme von Elternzeit oder Mutterschutz durch wissenschaftliche Angestellte, die nach
 - 19 WissZeitVG §2 (1) oder (2) angestellt sind, diese darauf hinzuweisen, dass eine Verlängerung der
 - 20 Anstellung um die Dauer der nicht erfolgten Erwerbstätigkeit mit ihrer Zustimmung möglich
 - 21 ist. Dieser Hinweis und die Kenntnisnahme durch den/die Angestellte:n sind zu dokumentie-
 - 22 ren.
 - 23 Wir fordern die SPD-Bürgerschaftsfraktion und die sozialdemokratischen Mitglieder des Senats
 - 24 auf, die vorangehende erste Forderung für durch die Stadt geförderte Projekte und Forschungs-
 - 25 einrichtungen zu realisieren.
- 26 **Begründung**

27 Der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten unter 45 Jahren an
28 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beläuft sich auf 92%. Bei Be-
29 schäftigten ohne Promotion unter 35 Jahren sind dies sogar 90-98%, während es bei Promo-
30 vierten unter 45 Jahren 72-77% sind.[1]¹ Der Median des Alters bei Promotionsabschluss liegt
31 zwischen 30 und 36 Jahren, abhängig von der Fächergruppe. Gleichzeitig besteht bei 73% der
32 kinderlosen Promovierenden ein Kinderwunsch.[2]²

33 Während die Befristung des Arbeitsverhältnisses nur einen Grund von vielen für die Schwie-
34 rigkeiten bei der Familienplanung darstellt, sollten auch hier Möglichkeiten zur Erleichterung
35 der Planung geschaffen werden. Insbesondere sollten durch die Inanspruchnahme von Mut-
36 terschutz und Elternzeit keine Nachteile entstehen.

37 Deswegen sollte eine Verlängerung der befristeten Anstellungsverhältnisse über die Dauer
38 der nicht erfolgten Erwerbstätigkeit erfolgen, sofern der/die Arbeitnehmer:in dieser zustimmt.

39 Momentan ist dies nicht für alle befristeten wissenschaftlichen Anstellungsverhältnisse ge-
40 geben. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) unterscheidet zwischen befristeten
41 Anstellungen zur Erlangung einer Qualifikation (WissZeitVG §2 (1)) und solchen die überwie-
42 gend aus Drittmitteln finanziert werden (WissZeitVG §2 (2)). Die angestrebte Verlängerung die-
43 ser Befristungen ist nur für solche Mitarbeiter:innen gesetzlich festgelegt, die nach WissZeitVG
44 §2 (1) angestellt sind.[3]³ Selbst für diese wird die Verlängerung in der Praxis jedoch nicht im-
45 mer umgesetzt. Für Mitarbeiter:innen, die unter WissZeitVG §2 (2) fallen, obliegt die Entschei-
46 dungsmacht über Verlängerungen meist der Drittmittel-stiftenden Einrichtung. Deswegen sol-
47 len das Land Hamburg, sowie die Bundesregierung und insbesondere das Bundesministerium
48 für Bildung und Forschung hier eine Vorbildrolle einnehmen und auch in diesem Fall eine Ver-
49 längerung der Arbeitsverhältnisse verpflichtend für die Drittmittel-stiftende Einrichtung und
50 den Arbeitgeber (im Einverständnis mit dem/der Arbeitnehmer:in) einführen. Dies ist wichtig,
51 da Drittmittel aktuell bis zu zwischen 30% und 60% der Finanzierung von der Forschung an
52 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen darstellen.[4]⁴

53 Das Gegenargument zu unserer Forderung, dass bei drittmittelfinanzierten Stellen im Gegen-
54 satz zu Qualifizierungsstellen das Forschungsprojekt und nicht das Qualifizierungsziel im Vor-
55 dergrund stehen ist nur vordergründig zielführend. Die meisten Forschungsprojekte benötigen
56 spezielles Fachwissen, das sich die Mitarbeiter:innen zum Teil über Monate angeeignet haben
57 und das somit nicht anderweitig während der Elternzeit oder des Mutterschutzes aufgefangen
58 werden kann. Stattdessen muss es den Mitarbeiter:innen ermöglicht werden ihre Expertise an-
59 schließend wieder auf die Problemstellung anzuwenden für die Dauer, die sie in Elternzeit oder
60 Mutterschutz verbracht haben.

61 Ein weiteres Gegenargument, dass Mittel für solche Vertragsverlängerungen eventuell nicht
62 sichergestellt werden können, kann dadurch entkräftet werden, dass die Drittmittelgeber zur
63 Ermöglichung einer kostenneutralen Verlängerung verpflichtet werden sollen

64 [1]⁵ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 29

- 65 [2]⁶ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 168
- 66 [3]⁷ Wissenschaftszeitvertragsgesetz § 2 (5)
- 67 [4]⁸ Förderartlas 2021, Deutsche Forschungsgemeinschaft, S. 21ff