

Wissenschaftliche Qualifizierung und Familie

Positionen zur Vereinbarkeit und den familienpolitischen Regelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

26.02.2024

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

Im Frühjahr 2023 hat sich die bukof, als Mitglied eines breiten Bündnisses, in einer gemeinsamen Stellungnahme von Beschäftigten- und Studierendenvertretungen am 17.03.2023 zum Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geäußert und für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft ausgesprochen.¹

Mit dem folgenden Positionspapier wenden wir uns mit dem Fokus Familienpolitik an den Gesetzgeber, der am 05.06.2023 einen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vorgelegt hat, sowie an Akteur*innen in der Wissenschafts- und Bildungspolitik, an die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sowie an die Wissenschaftsministerien und an die Hochschulleitungen der deutschen Hochschulen.

Um Lebensbereiche wie wissenschaftliche Karriere und Familie geschlechtergerecht ausbalancieren zu können, sind eine kritische Auseinandersetzung mit wissenschaftlicher Praxis und weitreichende Veränderungen notwendig. Diese adressieren wir an das Wissenschaftssystem (I) und an die Politik (II). Aufbauend auf die Gemeinsame Stellungnahme des Bündnisses positionieren wir uns zu den familienpolitischen Regelungen im WissZeitVG und formulieren konkrete Maßnahmen (IV – VI) für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie.

I. Arbeitskultur im Wissenschaftsbetrieb strukturell verändern. Zeitliche Entgrenzung reduzieren. Fürsorge als zentrales Prinzip in Wissenschaft und Gesellschaft etablieren.

Hochschulen sind Orte, von denen bedeutende gesellschaftliche Impulse ausgehen. Sie sind gleichzeitig Spiegel der Gesellschaft. Forschung und Lehre bieten faszinierende Arbeitsfelder mit großer Anziehungskraft. Aufgrund der bestehenden Wissenschaftskultur und der Wirkmächtigkeit traditioneller Geschlechterrollen und Familienbilder, stellt es sich nach wie vor insbesondere für Frauen² als riesige Hürde dar, Wissenschaft mit Familien-/Sorgeverantwortung zu vereinbaren. Eine der Folgen ist, dass im Jahr 2021 nur gut jede vierte hauptberufliche Professur (27 %) an den Hochschulen in Deutschland mit einer Frau besetzt war. Ein Ergebnis, das nicht widerspiegelt, dass mehr Frauen als Männer ein Studium aufnehmen und erfolgreich beenden.

Die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung ist in Deutschland mit einer extrem langen Phase unsicherer Beschäftigung mit geringer Planungs- und finanzieller Sicherheit bis zur Perspektive einer Dauerstelle (Professur) verbunden. Diese zieht sich auf befristeten Stellen meist über 10 bis 15 Jahre bis zu einem Lebensalter von über 40 Jahren hin und fällt oftmals genau in die Lebensphase, in der sich zusätzlich die Frage der Familiengründung stellt. Die vorherrschende Wissenschaftskultur ist äußerst wettbewerbsorientiert, von zeitlicher Entgrenzung, enormer Mobilität und Flexibilität geprägt. Weil diese Anforderungen schwer mit

einem Leben mit Kindern vereinbar sind, stellen viele Wissenschaftler*innen ihren Kinderwunsch in dieser sensiblen Phase („rushhour of life“) erstmal zurück. Eine hohe Kinderlosigkeit von Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase ist die Folge. Dabei wünschen sich 80% der unter 30-jährigen bisher kinderlosen Wissenschaftler*innen Kinder. Allerdings sind nur Frauen wegen ihrer potenziellen Mutterschaft und damit einhergehenden informell wirksamen Zuschreibungen mit einem größeren Misstrauen gegenüber ihrer Eignung für eine wissenschaftliche Karriere konfrontiert.³ Und vor allem Frauen bleiben dauerhaft kinderlos, während Männer noch eher die aufgeschobene Familiengründung nachholen. Ungefähr zwei von drei Professorinnen bleiben kinderlos, aber nur einer von drei männlichen Professoren.⁴

Familiengründung hat somit unterschiedliche Auswirkungen auf Mütter und auf Väter im Hinblick auf die weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Nach der Geburt von Kindern lassen sich bei Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger als bei Wissenschaftlern Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen beobachten.⁵

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017 kommt zu dem Schluss, dass aus Erwerbsunterbrechungen nach einer Mutterschaft, der höheren Teilzeitbeschäftigung von Frauen und traditionellen partnerschaftlichen Arrangements negative Folgen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere für Frauen nach Geburt eines Kindes resultieren. Wissenschaftler mit Kind(ern) scheinen dagegen von der traditionellen Arbeitsorganisation zu profitieren.⁶ In Findeisen (2011) wurden ein gegenläufiger Einfluss von Elternschaft auf die Publikationsproduktivität bei Frauen und Männern festgestellt und Zusammenhänge zur traditionellen Rollenverteilung mit Beginn der Familiengründung beschrieben.⁷ Ursachen hierfür werden anhand qualitativer Befragungen aus einsetzenden Retraditionalisierungsprozessen nach der Geburt eines Kindes zulasten der Mütter hergeleitet. Diese nehmen nicht nur häufiger und länger Elternzeit in Anspruch als Väter, sondern übernehmen auch bei einer partnerschaftlichen Familienorganisation größere Anteile der Kinderbetreuung und der Haushaltstätigkeiten. Darüber hinaus tragen vorwiegend die Mütter die Verantwortung für die Sicherstellung der Kinderbetreuung und damit die Koordination von familialen und beruflichen Aufgaben.⁸

Dies erscheint als individuelle Entscheidung von Paaren. Dahinter verbirgt sich aber, wie im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aufgezeigt wird, ein durch Rollen- und Geschlechterstereotype geprägtes und nachwirkendes Frauen- und Familienbild aus der frühen Bundesrepublik Deutschland und hier von getragenen rechtlichen Regelungen in der Ehe. Die traditionelle geschlechtsspezifische Rollenaufteilung bei der Sorgearbeit wird bis heute auch durch finanzielle Anreize im Familien-, Sozial- und Steuerrecht (Bsp. Ehegattensplitting, abgeleitete Sozialversicherungen) gefördert.⁹

Einen Reformschub hatte sich die Familien- und Gleichstellungspolitik von der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 und seiner Reformierung im Jahr 2016 erhofft. Das Kinderförderungsgesetz mit seiner Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz von Kindern ab dem Alter von einem Jahr (seit 2013) erleichterte tatsächlich ein früheres Wiedereinsteigen in den Beruf für Mütter. Jedoch haben sich beim Elterngeld und bei der Elternzeit mit einer nach wie vor sehr niedrigen Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitarbeit durch Väter die Erwartungen der Politik nicht erfüllt.¹⁰ In heterosexuellen Konstellationen übernimmt die überwiegende Mehrheit der Väter nur einen sehr kleinen Teil der aufwändigen Sorgearbeit im ersten Lebensjahr eines Kindes und dies ändert sich auch kaum in den Folgejahren. Ablesbar ist das u.a. an der Verteilung der genommenen Elterngeldmonate. Elterngeld ist im Wesentlichen eine von beiden Elternteilen abrufbare staatliche Entgeltersatzleistung für eine Arbeitszeitreduzierung nach der Geburt bis ins zweite Lebensjahr des Kindes. Für im Jahr 2020 geborene Kinder verteilten sich die Elterngeldmonate zu 90,4% auf die Mütter und zu 9,6% auf die Väter. Knapp drei von vier Vätern, die Elterngeld bezogen, planten mit der minimalen Elterngeldbezugsdauer von zwei Monaten, mehr als die Hälfte aller Väter bezogen gar keinen Monat Elterngeld.¹¹ Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass im Berufsfeld der Wissenschaft diese

Verteilung anders ausfällt. Erwerbstätige Väter waren im Jahr 2022 überwiegend in Vollzeit beschäftigt, nahezu unabhängig von der Anzahl oder dem Alter der Kinder.¹²

Geschlechtergerechte Familienfreundlichkeit an Hochschulen kann somit nur gelingen, wenn alte Geschlechterbilder und die alltägliche Gestaltung wissenschaftlicher Arbeit und ihre Rahmenbedingungen verändert werden. Ein Zurückfahren entgrenzter Arbeitszeit und entgrenzter Verfügbarkeit ermöglicht eine bessere Balance zwischen Arbeit, Familie und anderen Lebensgestaltungsoptionen.¹³

II. Gleichstellungsorientierte Zielrichtung für familienpolitische Instrumente

Wissenschaftler*innen, die unter den gegenwärtigen Bedingungen Kinder bekommen oder andere Sorgearbeit leisten und sich für den Weg entscheiden, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen, benötigen mehr Zeit für die jeweilige Phase einer wissenschaftlichen Qualifizierung. Folgerichtig ist ein zielführender Ansatz, in Gesetzen familienpolitische Instrumente zu verankern, die von Zeitdruck und Mental Load¹⁴ entlasten. Von Zeitdruck entlasten können zum Beispiel familienpolitische Regelungen, die für diejenigen, die in Sorgearbeit Zeit investieren, angepasste Leistungsbewertungen bei wissenschaftlichen Qualifizierungen, Verlängerungszeiträume für Vertragszeiten, für Höchstbefristungszeiträume oder für maximale Vorbeschäftigungszeiträume vorsehen. Zudem ist es notwendig, familienpolitische Instrumente auf ihre Gleichstellungswirkung zu überprüfen, d. h. festzustellen, wer genau von ihnen profitiert. Wie erläutert, hat Familiengründung in jetzigen Lebensrealitäten meist sehr unterschiedliche Auswirkungen auf (Zeit-)Ressourcen von Frauen und Männern.

Familienpolitische Regelungen, die sich auf die Sorgearbeit von Eltern beziehen, werden häufig an die einfache und geschlechtsneutrale Formulierung „bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren“ geknüpft. Die „Betreuung von Kindern“ ist dabei nicht näher definiert und schwer zu belegen. Aus Erfahrung wird es so gehandhabt, dass ein Nachweis reicht, als Vater oder Mutter mit dem Kind im selben Haushalt zu leben. Indem dies einen Großteil der Väter von der Regelung profitieren lässt, auch wenn sie sich nur marginal an der Betreuungsarbeit ihres Kindes beteiligen, erweist es sich als notwendig, hier klarer zu formulieren. Sonst tragen familienpolitische Steuerungsinstrumente, die eigentlich Anreiz bieten sollen, Sorgearbeit geschlechtergerechter aufzuteilen, noch zusätzlich zum Gender Gap bei.¹⁵

Die Inanspruchnahme von familienpolitischen Regelungen, die Zeitressourcen erweitern, sollte an die plausible Verwendung von Zeitressourcen für die Sorgearbeit anknüpfen und auch so formuliert werden. Im Fall von Sorgearbeit für Kinder sollten z. B. diejenigen adressiert werden, die sorgeberechtigt für ein im selben Haushalt lebendes Kind sind und dabei ihre Arbeitszeit reduziert haben oder von vorneherein in Teilzeit arbeiten.

Im Fall von Pflegeaufgaben sollten diejenigen adressiert werden, die regelmäßig Sorgearbeit für An- und Zugehörige zum Beispiel im Sinne des Pflegezeitgesetzes leisten. Neben dem Nachweis des Pflegegrades der zu pflegenden Person sollten u. a. auch insbesondere diejenigen adressiert werden, die dabei ihre Arbeitszeit reduziert haben oder von vorneherein in Teilzeit arbeiten.

III. Mehr Gerechtigkeit und Sorgearbeitsfreundlichkeit durch Einbezug von Dauer und Umfang der Verträge bei der Anrechnung von Befristungszeiten im WissZeitVG

In der Promotions- und Postdoc-Phase werden Befristungen seit 2007 über das [WissZeitVG](#) bundesweit einheitlich geregelt und durch eine Höchstbefristungsdauer für Verträge bis zur Promotion und eine Höchstbefristungsdauer für Verträge nach der Promotion begrenzt. Angerechnet auf die jeweilige Höchstbefristungsdauer werden alle Verträge mit mindestens 25% der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Darüber hinaus wird nicht zwischen dem Umfang der Wochenarbeitszeit der Verträge differenziert. Das bedeutet, sechs

Jahre Vertragslaufzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung z. B. im Umfang von 50% der regelmäßigen Arbeitszeit werden genauso wie sechs Jahre Vertragslaufzeit mit 100% der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet, auch wenn in der Summe nur halb so viel Vertragsarbeitszeit zur Verfügung steht. Die hieraus resultierenden unterschiedlichen Voraussetzungen zur Verfolgung des Qualifizierungsziels werden nicht im Befristungsrecht abgebildet. Diese Ungerechtigkeit wird durch unterschiedliche, uneinheitliche Regelungen in den Landeshochschulgesetzen noch unübersichtlicher. Nur in einigen Landeshochschulgesetzen wurden Regelungen dazu aufgenommen, in welchem Umfang der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit zu geben ist. Die unterschiedlichen Voraussetzungen zur Verfolgung des Qualifizierungsziels im Befristungsrecht müssen passend abgebildet werden.

IV. Alle Verträge im Rahmen des WissZeitVGs werden nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen

Die Zielsetzung dieser Forderung findet sich im Referentenentwurf zum WissZeitVG.¹⁶ Darin soll zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft die Geltung der Regelungen zur automatischen Vertragsverlängerung, insbesondere wegen sorgearbeitsbedingter Ausfallzeiten nach § 2 Abs. 5, durch einen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 auf alle Verträge innerhalb der zulässigen Befristungsdauer ausgeweitet werden. Dieser Ansatz ist zu begrüßen, weil § 2 Abs. 5 die wirkungsvollsten familienpolitischen Instrumente im WissZeitVG enthält. Es wäre aber falsch, nach Ablauf der zulässigen Befristungsdauer wieder befristete Verträge zu ermöglichen, die während der Mutterschutzfrist und Elternzeit enden und von dort direkt in die Arbeitslosigkeit führen, wie es der Referentenentwurf vorsieht.

Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 aus § 2 Abs. 5 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach § 2 Abs. 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Verzögerungen der wissenschaftlichen Qualifizierung durch Beurlaubungen oder Reduzierung der Arbeitszeit wirken sich dadurch weniger negativ aus. Allerdings wenden nicht alle Hochschulen § 2 Abs. 5 WissZeitVG entsprechend an. Hier braucht es einen gemeinsamen bundesweiten Standard.

Aus dem Evaluationsbericht des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geht hervor, dass die Anwendung von § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG für die Beschäftigten und fachvorgesetzten Personen häufig intransparent ist und beide Gruppen nicht genügend über die rechtlichen Grundlagen und über die Umsetzungspraxis in ihrer Personalverwaltung informiert sind.¹⁷ Es ist notwendig, dass die Regelungen des § 2 Abs. 5 WissZeitVG besser bekannt gemacht, einheitlich angewendet und evaluiert werden.

V. Rechtsanspruch und Konkretisierung der familienpolitischen Komponente

Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz formuliert §2 Absatz 1 Satz 4 eine Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (sogenannte familienpolitische Komponente).

Aus unklaren Befunden im Evaluationsbericht des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird überdeutlich, dass die familienpolitische Komponente nicht einheitlich und rechtsverbindlich verstanden und angewandt wird. Der Rechtsanspruch auf die Verlängerung der Höchstbefristungszeiten aufgrund der familienpolitischen Komponente muss von allen Hochschulen anerkannt und die Beschäftigten entsprechend informiert werden.

Wie bereits dargelegt, profitieren aufgrund der Formulierung „bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren“ von dieser Regelung pauschal Mütter und Väter. Dies schließt auch vollzeiterwerbstätige

Väter ein, die jedoch nur wenig zeitliche Ressourcen für die Betreuung aufwenden können. Die Formulierung sollte geändert werden. Die Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente sollte sich u. a. insbesondere auf diejenigen beziehen, die sorgeberechtigt für ein im selben Haushalt lebendes Kind sind und dabei ihre Arbeitszeit reduziert haben oder von vornherein in Teilzeit arbeiten. Im Referentenentwurf der Bundesregierung begründet nun auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eine Anspruchsberechtigung. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen. Es ist sinnvoll, im Fall von Pflegeaufgaben für die Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente, diejenigen zu adressieren, die regelmäßig Sorgearbeit für An- und Zugehörige, u. a. insbesondere im Sinne des Pflegezeitgesetzes, leisten. Neben dem Nachweis des Pflegegrades der zu pflegenden Person sollten u. a. auch insbesondere diejenigen adressiert werden, die dabei ihre Arbeitszeit reduziert haben oder von vornherein in Teilzeit arbeiten. Denn die aktuell gewählte Formulierung lässt zu viele Fragen offen und lädt zu unterschiedlicher Auslegung ein. Hier sind einheitliche Standards erforderlich. Notwendig ist, Beschäftigungszeiten zur Kompensation von Sorgearbeit so zu verankern, dass sie sich nicht negativ auf den weiteren Verlauf einer akademischen Karriere auswirken – d. h. keine Anrechnung der Vertragszeiten aufgrund der familienpolitischen Komponente auf den akademischen Lebenslauf. Bei der Evaluation von Programmen, wie dem Tenure-Track-Programm des Bundes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, muss daher untersucht werden, ob für Bewerber*innen mit Kind(ern) Vertragsverlängerungen infolge der Anwendung der familienpolitischen Komponente bei Bewerbungen zum Ausschluss aus Bewerbungsverfahren geführt haben.¹⁸

VI. Vertragsverlängerungen zum Ausgleich der verlorenen Qualifikationszeit in der COVID-19-Pandemie

Das WissZeitVG wurde aufgrund der Ausnahmesituation und negativer Auswirkungen auf die Forschungsmöglichkeiten durch die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 zweimal hinsichtlich einer Verlängerung des Höchstbefristungsrahmens für alle, die in der Zeit einen Vertrag abgeschlossen hatten, geändert (§ 7 Abs. 3 WissZeitVG). Im Jahr 2022 wurden Fälle an Hochschulen bekannt, bei denen ausgerechnet Wissenschaftler*innen mit Kindern diese Verlängerung nicht zugestanden wurde, wenn ihnen wegen § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (familienpolitische Komponente) eine Verlängerung gewährt wurde. Diese „Anrechnung“ ist benachteiligend, denn die Einschränkungen für Eltern durch die Pandemie übertrafen die üblichen Eltern-Behauptungen bei Weitem und waren bei kinderlosen Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase gar nicht vorhanden. Eltern mussten während der Pandemiejahre 2020 bis 2022 mehrfach monatelang ihre Kinder wegen Kita-Schließungen und Home Schooling ganztägig ausschließlich selbst betreuen und dies betraf vorwiegend Mütter. Wissenschaftlerinnen mit Kindern übernahmen im Vergleich zu männlichen Wissenschaftlern während der Pandemie einen deutlich höheren Anteil der Betreuungsaufgaben.

Studien belegen außerdem, dass sich der geschlechterbezogene „Publication Gap“ während der Pandemie noch mehr verschärft hat.¹⁹ Es ist also in Bezug auf Gleichstellungsziele umso wichtiger, die verlorene Qualifikationszeit in der COVID-19-Pandemie für diese Gruppe durch Vertragsverlängerungen auszugleichen, die nicht auf die Höchstbefristungszeit (inklusive der verlängerten Befristungszeit durch die familienpolitische Komponente) angerechnet werden. Dies auch deshalb, weil sich im Wettbewerb um Stellen und Forschungsmittel jede nicht geschriebene Publikation und jeder zeitliche Verzug negativ auf die weiteren Karrierechancen auswirken.

Es ist an der Zeit, Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft nicht als Folge individueller Einzelentscheidungen zu betrachten. Die bukof fordert daher eine kritische Hinterfragung wissenschaftlicher Praxis und eine daraus resultierende strukturelle Veränderung und sie fordert, familienpolitische Anreizsysteme konsequent geschlechtergerecht zu gestalten.

Impressum

Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten an
Hochschulen e.V. (bukof)
Anklamer Straße 38
10115 Berlin

www.bukof.de

Vorstand

Birgit Fritzen, Michaela Froberg, Dr.ⁱⁿ Sybille Jung, Alexandra
Kühnen, Christina Wolff

Geschäftsstelle

Kristina Bode und Steffi Sommer
geschaeftsstelle@bukof.de | 0176 1521-1702

Sprecher*innen der bukof-Kommission Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen:

Claudia Batisweiler, Dörte Esselborn, Dr.ⁱⁿ Silvia Lange, Christian
Müller-Thomas, Svenja Saure

Autor*innen:

Claudia Batisweiler, Svenja Saure

Redaktion:

bukof-Vorstand, bukof-Kommission Familienpolitik in der
Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, bukof-Ge-
schäftsstelle

¹ Gemeinsame Stellungnahme "Für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes". PDF- Download unter: <https://bukof.de/inhalte/veroeffentlichungen/> (Abfrage: 21.01.2024).

² Zum Sprachgebrauch: Wir verwenden den Begriff Frauen für alle Personen, die sich weiblich identifizieren und den Begriff Männer für alle Personen, die sich männlich identifizieren. Obwohl sich viele Menschen in der binären Struktur der Geschlechtszuordnungen nicht wiederfinden, ist in diesem Text meistens von Frauen und Männern die Rede. Für die Betreuung von Kindern, Hausarbeit sowie die Unterstützung und Pflege von Familienangehörigen hat sich im kulturellen System der Zweigeschlechtlichkeit eine ungleiche und unfaire Verteilung zwischen Frauen und Männern entwickelt. Weil Auswirkungen dieser Entwicklung in diesem Text zentrales Thema sind, halten wir es für nötig, uns auf binäre Genderidentitäten im Sinne von Strukturkategorien zu beziehen. Wo immer möglich, bevorzugen wir es, mit einer gendergerechten Sprache alle Geschlechter abzubilden und die Vielfalt von Genderidentitäten zu berücksichtigen und verwenden hierzu den Genderstern *.

³ Findeisen, Ina (2011). Hürdenlauf zur Exzellenz: Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wiesbaden. S. 38. Download unter: <file:///C:/Users/erlu1244/Downloads/978-3-531-93180-7-6.pdf> (Abfrage: 28.01.2024).

⁴ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch BuWiN (2017), Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.), S. 236. Download unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (Abfrage: 21.01.2024). Lange, Janine et al. 2017. Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor (Begleitstudie C1). Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. S.31ff und S. 38. PDF-Download unter: file:///C:/Users/erlu1244/Downloads/Studie%20C1_BuWiN-1.pdf (Abfrage: 21.01.2024).

⁵ Nach der Geburt des ersten Kindes gibt es bei 26% der Wissenschaftler eine Berufsunterbrechung (aber bei 84% dieser Gruppe nur für bis zu einem Monat), während es bei 75% der Wissenschaftlerinnen ein Berufsunterbrechung gibt (bei 58% dieser Gruppe für bis zu 6 Monaten und bei einem Drittel bis zu einem Jahr). Vgl. Lind, Inken/ Samjeske, Kathrin (2010). Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), S. 61. Download unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-441382> (Abfrage: 21.01.2024). BuWiN (2017), S. 246.

⁶ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2017). S. 248f.

⁷ Es ging aus einer Befragung von Postdocs an der Universität Konstanz hervor, dass Elternschaft die Publikationsproduktivität bei Beiträgen in Fachzeitschriften mit Peer-Review bei Frauen verminderte und sie im Gegensatz dazu bei Männern, die Väter waren, erhöhte. Vgl. Findeisen, Ina (2011). Hürdenlauf zur Exzellenz: Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wiesbaden. S. 157.

⁸ Vgl. ebd. S. 287

⁹ Vgl. Klammer, Ute et al. (2011): Neue Wege - Gleiche Chancen. Kurzfassung des Sachverständigengutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. In: Klammer, Ute/ Motz, Martin (Hrsg.): Neue Wege - Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden. S. 17-28. Download unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-94057-1> (Abfrage: 24.01.2024)

¹⁰ Blum, Sonja (2023): Familien- und Gleichstellungspolitik. In: Wenzelburger, Georg/ Zohlnhöfer, Reimut (Hrsg.): Handbuch Policy-Forschung. Wiesbaden. S.651. Download unter: [Handbuch Policy-Forschung | SpringerLink](#) (Abfrage 24.01.2024).

¹¹ Vgl. DESTATIS (Statistisches Bundesamt) (2020): Elterngeld: Beendete Leistungsbezüge und durchschnittliche Bezugsdauer für im Jahr 2020 geborene Kinder nach Geschlecht, Anteil der Vätermomente: Download unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/liste-geburten-bezugsdauer-jahr.html#649440> (Abfrage 26.01.24). Pressemitteilung unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_19_p002.html (Abfrage 26.01.24).

¹² Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen. PDF-Download unter sozialpolitik-aktuell.de: Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht 2022: <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV73.pdf> (Abfrage 26.01.24).

¹³ Bemerkenswert sind repräsentative Aussagen zur subjektiven Zufriedenheit von Frauen und Männern im Berufsfeld der Wissenschaft, denen zufolge Frauen mit Kindern im Durchschnitt mit ihrer Work-Life-Balance zufriedener sind als kinderlose Frauen und Männer und Frauen ohne Kinder am wenigsten zufrieden sind. Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs BuWiN (2017), Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.), S. 241. Download unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (Abfrage: 21.01.2024).

¹⁴ Der Begriff „Mental Load“ stammt aus der Soziologie. Die Soziologin Arlie Russel Hochschild fasst *Mental Load* unter dem Begriff *Emotional Labor*, den sie als Kombination aus Emotions- und Lebensmanagement definiert, welche unbezahlte und unsichtbare Arbeiten umfasst, die getan werden, um das Leben der Menschen im eigenen Umfeld bequem und glücklich zu machen. Als Begriff für die teilweise unsichtbare Last des Familienmanagements wurde er von der französischen Illustratorin „Emma“ durch ihren, 2017 veröffentlichten, feministischen Comic „you should have asked“ bekanntgemacht.

¹⁵ Diskutiert werden Kompensationsregelungen, die nach der Geburt eines Kindes gleichermaßen für Väter und Mütter angewandt werden im Kommentar von Kathrin van Riesen (2019): Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken - oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken? In: CEWS-journal Nr. 119. S. 40ff. Download unter <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal119.pdf> (Abfrage: 21.01.2024).

¹⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023): Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vom 06.06.2023. Download unter: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.html> (Abfrage: 28.01.2024).

¹⁷ Ein Drittel der nach eigener Wahrnehmung Anspruchsberechtigten der nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Personen gab an, der Vertrag verlängerte sich nicht in vollem Umfang der Beurlaubung oder Arbeitsreduzierung. Ein weiteres Drittel wusste nicht genau darüber Bescheid. Sommer, Jörn et al. (2022): Bericht. Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. InterVal GmbH/ HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. Seite 139ff. Download unter: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?blob=publicationFile&v=3> (Abfrage: 28.01.2024).

¹⁸ Die maximal erlaubten Vorbeschäftigungszeiten z.B. für Juniorprofessuren oder Tenure-Track-Professuren werden unterschiedlich in den Landeshochschulgesetzen geregelt. Über das Tenure-Track-Programm des Bundes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden insgesamt 1000 Stellen in den Jahren 2017 und 2019 ausgeschrieben. In diesem Zeitraum waren in den Regelungen zwar nicht aller, aber der meisten Hochschulgesetze der Länder die Vorbeschäftigungszeiten für eine Bewerbung Tenure-Track-Professur auf insgesamt maximal sechs Jahre Beschäftigungszeiten vor und nach der Promotion begrenzt, also sehr knapp bemessen. Inzwischen wurden die meisten Landeshochschulgesetzen an dieser Stelle geändert und ein anderer Bezug hergestellt: Es sollen nicht mehr als vier Jahre nach Abschluss der Promotion vergangen sein. Aber in den Jahren der Stellenausschreibungen im Rahmen des Tenure-Track-Programms gab es die die alte Regelung, die für viele Wissenschaftler*innen mit Kind zu

deren Ausschluss aus dem Programm gesorgt haben könnten. Obwohl ein ausdrückliches Ziel des Tenure-Track-Programmes in der Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen sollte, wurde es außerdem an den Hochschulen der besagten Bundesländer in der Praxis meist so gehandhabt, dass aus Vorbeschäftigungszeiten zwar Mutterschutz- und Elternzeiten herausgerechnet wurden, nicht aber Beschäftigungszeiten aufgrund der familienpolitischen Komponente. Inzwischen wurden die meisten Landeshochschulgesetzen an dieser Stelle geändert und ein anderer Bezug hergestellt: Es sollen nicht mehr als vier Jahre nach Abschluss der Promotion vergangen sein. Aber in den Jahren der Stellenausschreibungen im Rahmen des Tenure-Track-Programms gab es die alte Regelung, die für viele Wissenschaftler*innen mit Kind zu deren Ausschluss aus dem Programm gesorgt haben könnten. Inzwischen wurden die meisten Landeshochschulgesetzen an dieser Stelle geändert und ein anderer Bezug hergestellt: Es sollen nicht mehr als vier Jahre nach Abschluss der Promotion vergangen sein. Aber in den Jahren der Stellenausschreibungen im Rahmen des Tenure-Track-Programms gab es die alte Regelung, die für viele Wissenschaftler*innen mit Kind zu deren Ausschluss aus dem Programm gesorgt haben könnten.

¹⁹ Bargman Madsen, Emil et al. Computational and Systems Biology, Medicine. Meta-Research: Author-level data confirm the widening gender gap in publishing rates during COVID-19. Download unter:

<https://elifesciences.org/articles/76559>. Lerchenmüller, Carolin et al.: "Gender Publication Gap" 2020 größer geworden. In: Forschung&Lehre-Online. 08.10.2021. Download unter: <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086/> (Abfrage: 28.01.2024).