

Promotionsbegleitende Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einem Forschungsinstitut – auch mit Kind

Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Trier

Seit nunmehr eineinhalb Jahren arbeite ich – promotionsbegleitend und im Rahmen einer vollen Stelle im Öffentlichen Dienst nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Trier. Meine Chefin, Prof. Dr. Dr. h.c. Monika *Schlachter*, ist zugleich Institutsleiterin und Lehrstuhlinhaberin an der Universität Trier.

Das Forschungsinstitut

Das IAAEG ist ein interdisziplinäres Forschungsinstitut, das 1983 als Stiftung des öffentlichen Rechts gegründet wurde und durch das Land Rheinland-Pfalz finanziert wird. Das Forschungsinstitut will das Arbeitsrecht sowie die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (EU) erforschen. Es ist gleichzeitig eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier, so erfolgt die Forschung auch in enger Kooperation mit den Lehrstühlen der Institutsleitung, Professorin Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter (Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht) und Professor Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (BWL – Services Administration & Management). Das Institut hat eine umfangreiche Bibliothek mit einer einzigartigen Spezialsammlung zum internationalen Arbeitsrecht, zum nationalen Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU und anderer Staaten sowie zu Arbeitsbeziehungen, Arbeitsökonomie und Personalwirtschaft in den Mitgliedstaaten der EU und den USA. Daneben existiert seit 2005 ein interdisziplinäres Graduiertenzentrum am IAAEG, das die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, d.h. wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher, sowie international vergleichender Perspektive zum Gegenstand hat.

Tätigkeiten am IAAEG

Die Arbeit in einer reinen Forschungseinrichtung unterscheidet sich nur teilweise von der an einem Lehrstuhl. Verwaltungstechnische Aufgaben gibt es bei beiden; während aber in einem Forschungsinstitut die Forschung im Mittelpunkt steht, ist es an der Universität oder Fachhochschule die (dort obligatorische) Lehrtätigkeit. Dennoch lässt sich nicht sagen, dass es das eine oder andere an Forschungsinstitut oder Lehrstuhl nicht gibt. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an

Lehrstühlen unterstützen die Lehrstuhlinhaberin oder den oder Lehrstuhlinhaber bei der Forschung und sie forschen im Rahmen ihrer eigenen Promotion natürlich selbst. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Forschungseinrichtungen bereiten unter Umständen ebenso Klausuren und mündliche Prüfungen vor und können freiwillig Lehrveranstaltungen übernehmen.

Das IAAEG ist wie erwähnt zugleich eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität und über die Institutsleitung mit der Universität verbunden. Die Arbeit am IAAEG ist äußerst vielseitig und umfasst neben zahlreichen organisatorischen und administrativen natürlich vor allem wissenschaftliche Aufgaben.

Zum organisatorischen Bereich gehören neben bibliotheksbezogenen Aufgaben (Neubeschaffung und Systematisierung von jährlich ca. 2.000 Werken aus den Mitgliedstaaten der EU sowie aus Drittstaaten) das Stellen von Anträgen zur Einwerbung von Projektmitteln, die Koordination der Arbeitsabläufe am Institut einschließlich der Koordination des Einsatzes der studentischen Hilfskräfte, die Organisation von Vortragsveranstaltungen zur Weiterbildung der Institutsangehörigen sowie die Betreuung in- und ausländischer Institutsgäste und Gastforscherinnen und -forscher.

Die – aus Promovierendensicht spannenderen – wissenschaftlichen Aufgaben umfassen etwa die Betreuung eines monatlichen Newsletters zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht, die Anleitung der studentischen Hilfskräfte bei der Schaffung einer Datenbank zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht sowie das Erstellen von Publikationen, teils als Alleinautorin oder -autor, teils in Zusammenarbeit mit der juristischen Direktorin. Daneben stehen Literaturrecherchen und redaktionelle Bearbeitungen zur Vorbereitung von Veröffentlichungen der Institutsleiterin an, die Mitarbeit an verschiedenen nationalen und internationalen Forschungsprojekten und die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, gegebenenfalls mit eigenen Vorträgen. Im Verhinderungsfalle kommt zudem die Vertretung von Professorin Schlachter in Lehrveranstaltungen im individuellen, kollektiven oder europäischen Arbeitsrecht in Betracht sowie daneben die Durchführung eigener Lehrveranstaltungen (z.B. Examinatorium zum Arbeitsrecht, Klausurenkurs im Schwerpunktbereich Arbeits- und Sozialrecht) und schließlich die selbstständige Erstellung von Entwürfen für Klausuraufgaben oder mündliche Prüfungen.

Promotions- und Stellenvoraussetzungen

Die Anforderungen an eine Promotion richten sich nach den Promotionsordnungen der jeweiligen Fakultät. Für uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAAEG gilt die Promotionsordnung der Universität Trier, an der wir auch promoviert

werden. Die Voraussetzungen unterscheiden sich von Hochschule zu Hochschule zum Teil erheblich. Neben einem Hochschulabschluss ist im Allgemeinen die „überdurchschnittliche Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten“ erforderlich, die durch überdurchschnittliche (also vollbefriedigende) Studienabschlüsse zu belegen ist. Häufig können aber etwas schlechtere Noten mit einer guten Seminararbeit ausgeglichen werden.

In der Praxis entsprechen die Voraussetzungen für eine Anstellung an einem Lehrstuhl oder einem Forschungsinstitut den genannten Promotionsvoraussetzungen. Rechtlich gesehen ist eine bestimmte Note für das Arbeitsverhältnis natürlich nicht erforderlich; weil die Stellen aber die Möglichkeit zur Promotion geben sollen, werden deren Voraussetzungen in der Regel auch gefordert. Das Erreichen eines Prädikats im Ersten oder Zweiten Staatsexamen sollte regelmäßig ausreichen, im Einzelfall ist das natürlich von vielen weiteren Faktoren abhängig, der persönlichen Einstellung der oder des Einstellenden, der Anzahl der Bewerbungen, die sich häufig nach der Beliebtheit der Stadt richtet, in der sich die Stelle befindet, Profil der Bewerberin oder des Bewerbers, Fremdsprachenfähigkeiten etc.

Persönliche Erfahrungen sowie Vor- und Nachteile einer promotionsbegleitenden Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität oder – wie in meinem Fall – an einem Forschungsinstitut ist die klassische Alternative zu einer sogenannten externen Promotion. Extern, also ohne Anstellung an einer Universität, Fachhochschule oder einem Forschungsinstitut, wird die Promotion häufig über Nebenjobs, die Tätigkeit in Kanzleien, durch Eltern oder Stipendien finanziert. Ein Mittelweg ist die Promotion in einem Graduiertenzentrum, in der Regel ebenfalls über ein Stipendium finanziert. Die Entscheidung für eine dieser Alternativen ist, jenseits aller objektiven Anforderungen, eine persönliche.

Für mich war es mit Ende 20 und als Assessorin wichtig, mich nicht mehr als Studentin zu fühlen, wie das insbesondere in Graduiertenzentren mit Qualifizierungsprogramm der Fall ist, sondern neben der Promotion einen „richtigen Job“ zu haben. Neben diesem subjektiven Gefühl bietet die Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin ganz handfeste Vorteile, so vor allem eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Daneben wollte ich nicht alleine in der Bibliothek sitzen, sondern in einen Forschungsbetrieb eingebunden sein und mit Kolleginnen und Kollegen im Team arbeiten können. Die Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeite-

rin hat zudem den Vorteil, dass der Zugang zu Informationen einfacher ist, über automatisch zur Verfügung gestellte Forschungsdatenbanken und Bibliotheken, aber auch über an den Einrichtungen vorhandene Netzwerke. Ich sehe meine Chefin fast täglich, kann jederzeit Fragen stellen oder um Rat bitten und erfahre, welche Schwerpunkte meine Dokormutter bei Forschungsprojekten und Publikationen setzt. Daneben werden die Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, was schlichtweg kostensparend ist. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin an Universitäten oder Fachhochschulen ist die Durchführung eigener Lehrveranstaltung in der Regel obligatorisch. Bei uns am IAAEG ist die Lehre zwar freiwillig, ich halte sie aber wegen der damit verbundenen wichtigen Erfahrungen für eine tolle Chance, die ich auch genutzt habe.

Forschungseinrichtungen und Hochschulen bringen eher aufgeklärte und positive Rahmenbedingungen für Frauen mit sich.

Die üblicherweise mit einer Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin durchaus zu Recht in Verbindung gebrachten Nachteile treffen auf meine Anstellung zwar alle nicht zu, sollen hier aber der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Ich habe eine volle Stelle im Öffentlichen Dienst, das Einstiegsgehalt liegt nach dem TV-L bei Entgeltgruppe 13, Entgeltstufe 1 und Lohnsteuerklasse 1 bei ca. 1.850 Euro netto. Weitaus üblicher, vor allem an Universitäten, sind aber halbe Stellen, was etwas unter 1.100 Euro netto bedeutet. Das mag nach dem Ersten Staatsexamen noch gut klingen, für Volljuristinnen und -juristen ist das mit Blick auf fortgeschrittenes Alter, andere Lebensumstände und alternative Verdienstmöglichkeiten in Justiz, Kanzleien oder in der Wirtschaft eher prekär – bedenkt man, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar auf halben Stellen angestellt sind, das aber meist bei voller Arbeitsbelastung. Ein weiterer oft gerügter Punkt ist, dass im Hochschulbereich nur befristete Verträge vergeben werden, die häufig schon vor dem Ende der Promotion auslaufen und wenig Planungssicherheit bieten. Die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an staatlichen Hochschulen richtet sich nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Nach dessen § 2 Absatz 1 ist die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen Personals, das nicht promoviert ist, bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jah-

ren um zwei Jahre je Kind (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Von den grundsätzlich zulässigen sechs Jahren wird in der Praxis regelmäßig kein Gebrauch gemacht – im Einzelfall ist das aber von der jeweiligen Doktormutter oder dem Doktorvater abhängig.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft

Durchaus gewünscht, aber noch nicht geplant, bin ich nach einem Jahr meiner Anstellung schwanger geworden und gehe in Kürze in Mutterschutz. Meine Erfahrungen im Hinblick auf das Mutterwerden in der Wissenschaft sind vermutlich nicht repräsentativ, ich möchte sie aber dennoch weitergeben. Meine Doktormutter hat sehr erfreut und durchweg positiv auf meine Schwangerschaft reagiert, sie hat von Anfang an klargestellt, dass ich keinerlei Nachteile fürchten muss, dass ich jegliche Planungsfreiheit und Flexibilität habe und die durch Mutterschutz und Elternzeit ausfallende Zeit selbstverständlich an den befristeten Arbeitsvertrag angehängt wird. Tatsächlich bietet die Tätigkeit in einer Forschungseinrichtung den Vorteil, dass man jederzeit ersetzbar ist – die Aufgaben werden dann eben durch jemand anderen oder etwas später erledigt. Frau kann auch jederzeit wieder einsteigen, ohne den Anschluss zu verpassen. Zudem stellen die in der Regel flexiblen Arbeitszeiten in der Schwangerschaft eine große Erleichterung dar. Das gilt auch für die Zeit nach der Elternzeit: flexible Arbeitszeiten erleichtern die Kinderbetreuung und Teilzeitleösungen sollten in der Regel möglich sein. Auch Heimarbeitsmöglichkeiten sind denkbar. Ein Problem kann sich bei dem im Wissenschaftsbereich typischen befristeten Arbeitsverträgen ergeben, wenn diese aus Drittmitteln finanziert werden. Grundsätzlich gilt für befristete Arbeitsverhältnisse, dass diese durch Schwangerschaft oder Elternzeit nicht etwa automatisch verlängert werden, sondern zum vereinbarten Zeitpunkt einfach auslaufen. Bei Befristungen nach dem WissZeitVG verlängert sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages

hingegen im Einverständnis (dieses ist gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu erklären) mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder dem wissenschaftlichen Mitarbeiter um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes (vgl. § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 WissZeitVG), soweit in diesen Zeiträumen keine Erwerbstätigkeit erfolgt ist. Zudem wird die Verlängerung nicht auf die oben erwähnte Höchstbefristungsdauer von grundsätzlich sechs Jahren angerechnet (§ 2 Abs. 5 S. 2 WissZeitVG). Eine Ausnahme davon gilt wiederum für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, § 2 Absatz 2 WissZeitVG: § 2 Absatz 5 WissZeitVG greift für sie nicht, so dass sich ihre Arbeitsverträge nicht verlängern. Eine Verlängerung kommt dann nur in Betracht, wenn die Drittmittelgeberin oder der Drittmittelgeber entsprechende Personalmittel zur Verfügung stellt. Im Übrigen ist die Frage der Vereinbarkeit stark von der oder dem jeweiligen Vorgesetzten abhängig. Dennoch denke ich, dass Forschungseinrichtungen und Hochschulen eher aufgeklärte und positive Rahmenbedingungen für Frauen mit sich bringen.

Negativer waren zum Teil einige Reaktionen im weiteren kollegialen Umfeld und Bekanntenkreis. Die häufigste Frage war wohl: „Und deine Promotion?!“ Für viele Promovierende scheint es undenkbar zu sein, während der Promotion ein Kind zu bekommen. Manch eine fühlt sich durch eine solche Entscheidung vielleicht auch selbst in Frage gestellt, lautet doch das eigene Credo „Kind oder Karriere“. Ich persönlich bin mittlerweile froh, unter diesen privilegierten Umständen ein Kind bekommen zu können. In meiner derzeitigen Lage habe ich sicher mehr Freiheiten und Flexibilität als in anderen Berufen. Sicher kann es sein, dass die Promotion langsamer vorangeht, vielleicht ist aber auch das Gegenteil der Fall. Planbar ist das vorher nicht, aber wie ein bekanntes djb-Mitglied immer sagt: „Verabschieden Sie sich von der Idee der Planbarkeit!“

Ja, es geht! – Ein Erfahrungsbericht zum Examen ohne Repetitor

Anne Brozat, LL.M. (UWC)

Promotionsstipendiatin, Ruhr-Universität Bochum

Spätestens während des Schwerpunktstudiums kommt bei jeder Jurastudentin die Frage auf: „Zu welcher Repetitorin oder zu welchem Repetitor soll ich gehen?“ In dieser Zeit hört man sich um und vielleicht hört man auch von Kommilitoninnen oder Kommilitonen, die sich ohne Repetitorin oder Repetitor auf das Examen vorbereiten bzw. vorbereitet haben. Ich selbst kannte im Oktober 2007, als ich die mündliche Prüfung des Schwerpunktbereichs gerade hinter mir hatte, niemanden, der sich ohne Repetitorium vorbereiten

wollte. Deswegen war auch mein erster Gedanke nicht: „Soll ich „Rep“ machen oder mich alleine vorbereiten?“, sondern: „Zu welcher oder welchem „Rep“ soll ich gehen?“ Gleichzeitig begann ich zu überlegen, wann ich Examen schreiben wollte. Für meinen Freiversuch hatte ich noch bis Oktober 2008 Zeit; allerdings war ich mir nicht sicher, ob ich ein Jahr lang auch tatsächlich kontinuierlich lernen würde. So kam mir, auch durch Gespräche mit meinen Eltern, die Idee, bereits im Frühjahr 2008 den Freiversuch anzugehen. In Berlin gibt es pro Jahr zwei Termine für das erste Examen (einen im Frühjahr und einen im Herbst) und Abschieben ist nicht möglich.