

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Ein Rechtsratgeber

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-103

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Autorinnen und Autoren: Svenja Bernstein-Derichs, Dr. Michael Frey, Dr. Anne Krüger, Dr. Anna Schütz, unter Verwendung von Texten der GEW Berlin (Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne, Thomas Neie, Dr. Carsten Würmann)

Juristische Prüfung: Cord Würmann

Redaktion: Redaktion: Dr. Andreas Keller, Sonja Staack

2. überarbeitete Auflage – Überarbeitung: Dr. Anne Krüger, Dr. Anna Schütz

Gestaltung: Karsten Sporleder

Titelfoto: © picture alliance / dpa Themendienst

Druck: voice design, Offenbach

Artikel-Nr.: 2112

ISBN: 978-3-944763-53-8

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de

gew-shop@callagift.de

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten.



November 2017

Inhalt

Vorwort von Andreas Keller	5
Präambel	9
1. Rechtliche Regelungen im Überblick	11
2. Allgemeine rechtliche Regelungen	13
2.1 Mutterschutz	13
2.2 Elternzeit	16
3. Rechtliche Besonderheiten je nach Finanzierungsart	19
3.1 Vertragsverlängerung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit bei befristeten Verträgen	19
3.2 Bezug von Elterngeld bei Stellen und bei Stipendien	20
3.3 Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz	22
3.4 Familienpolitische Regelungen bei der Juniorprofessur	23
3.5 Familienpolitische Regelungen bei Stipendien	23

Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben

// **Vorwort von Andreas Keller** //

Politikerinnen und Politiker beschwören sie gern in Sonntagsreden: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Realität sieht für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zumeist anders aus. Sozialstaatliche und familienpolitische Standards, die in unserem Arbeitsleben zu Recht als selbstverständlich gelten, laufen leer, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigt oder mit Stipendien gefördert werden. Ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die während der Qualifizierungsphase Kinder betreuen, eine Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge erhalten oder nicht, kann willkürlich von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen entschieden werden – einen Rechtsanspruch auf Anwendung der familienpolitischen Komponente gibt es auch nach der 2016 erfolgten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht. Wer im Rahmen eines Drittmittelprojekts als wissenschaftliche Mitarbeiterin befristet beschäftigt ist, kann mit Auslaufen des Vertrages auf die Straße gesetzt werden – selbst wenn die Wissenschaftlerin im Mutterschutz ist. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Rahmen eines Stipendiums promovieren oder ihre Habilitation vorbereiten, sind fast völlig schutzlos, weil das Arbeits- und Sozialrecht auf sie nur sehr eingeschränkt angewandt wird.

Dabei muss, wer sich für die Wissenschaftslaufbahn entscheidet, ohnehin schon alles auf eine Karte setzen. Entweder winkt irgendwann – meist erst im fünften Lebensjahrzehnt – der Ruf auf einen Lehrstuhl oder es droht der unsanfte Ausstieg, ohne Netz und doppelten Boden: zu alt und überqualifiziert für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt. W3 oder Hartz 4 lauten die Alternativen, dazwischen



Andreas Keller

gibt es so gut wie keine Möglichkeiten, auf Dauer Wissenschaft als Beruf zu betreiben – anders als in vielen anderen Wissenschaftssystemen wie Großbritannien, Frankreich oder den USA.

„Wissenschaft ist ein normaler Beruf, auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ein Recht auf eine Work-Life-Balance.“ Dieser Satz aus dem 2010 von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vorgelegten Templiner Manifest stellt immer noch für viele eine Provokation dar. Nämlich für all diejenigen, für die Wissenschaft eben kein normaler Beruf ist, sondern allenfalls eine Berufung, der man sich mit seiner ganzen Person, sieben Tage die Woche, 24 Stunden am Tag, „hingeben“ muss. Für ein Privatleben gibt es unter diesen Bedingungen keinen Raum, für ein Familienleben schlicht keine Zeit.

Die GEW möchte mit dieser Wissenschaftskultur brechen. Wissenschaft wird zwar immer etwas Besonderes bleiben. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler identifizieren sich in hohem Maße mit den Inhalten ihrer Arbeit, sie haben Spaß an der Lehre, Lust, Neues zu erforschen. Insofern wird die Wissenschaft stets ein außergewöhnlicher Beruf bleiben – und das ist gut so. Gleichzeitig sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler immer unzufriedener mit den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Karrierewege in Hochschule und Forschung sind lang und steinig, Zeitvertrag folgt auf Zeitvertrag – mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten. Wer sich gleichwohl für Familiengründung und Kinder entscheidet, geht ein hohes Risiko ein. In der Hinsicht steht eine Normalisierung des Berufs Wissenschaft aus.

Damit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Gleichgewicht lehren, forschen und leben können, müssen Bund und Länder dafür sorgen, dass alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase einen Anspruch auf Verlängerung ihrer befristeten Beschäftigungsverhältnisse haben, wenn sie diese durch Mutterschutz und/oder Elternzeit unterbrechen – auch, wenn sie auf Drittmittelstellen oder im Beamtenverhältnis beschäftigt sind. Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die darüber hinaus eine Verlängerung von Zeitverträgen auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs Jahren ermöglicht, muss von einer freiwilligen Arbeitgeberleistung zu einem individuellen Rechtsanspruch weiterentwickelt werden. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind schon heute gefragt, die familienpolitische Komponente umfassend anzuwenden sowie für Mutterschutz- und Elternzeiten eine sofortige Vertretung zu gewährleisten – etwa durch Aufstockung vorhandener Stellen.

Ein wichtiger Erfolg ist es, dass Arbeitsverträge in Drittmittelprojekten inzwischen über die vollständige Projektlaufzeit abgeschlossen werden müssen. Solange für Drittmittelbeschäftigte kein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung um Mutterschutz- und Elternzeiten besteht, sollten allerdings auch Drittmittelverträge möglichst mit dem Befristungsgrund Qualifizierung abgeschlossen werden, um den Beschäftigten einen entsprechenden Anspruch zu gewähren. Durch ein konsequentes Family Budgeting müssen klare, einheitliche und verbindliche Regelungen für die Finanzierung von durch Mutterschutz und Elternzeit nötige Verlängerungen drittmittelfinanzierter Projekte geschaffen werden. Auch die Stipendienggeber – Bund und Länder genauso sowie private Förderer – sind gefragt, klare, einheitliche und verbindliche Regelungen sowie die finanziellen Rahmenbedingungen für die Verlängerung der Stipendien aufgrund von Mutterschutz- und Elternzeiten zu schaffen.

Mit dem vorliegenden Ratgeber möchten wir Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern helfen, ihre Rechte kennen zu lernen und durchzusetzen. Darüber hinaus bietet die GEW ihren Mitgliedern auch eine persönliche Beratung und gewerkschaftlichen Rechtsschutz an. Gleichzeitig laden wir die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein, sich in und mit der GEW für eine Verbesserung ihrer Rechte einzusetzen. Denn die Erfahrung zeigt: Gute Argumente allein führen selten zu Verbesserungen, darüber hinaus brauchen wir Kolleginnen und Kollegen, die sich engagieren und organisieren – in der Bildungsgewerkschaft GEW, die das große W = Wissenschaft zu Recht in ihrem Namen führt, weil sie die Stimme der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist und ihre Interessen gegenüber Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Bund und Ländern und in Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern vertritt.

2010 formulierte die GEW mit dem Templiner Manifest Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung, die von über 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt werden (www.templiner-manifest.de). 2012 zeigte die GEW mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auf, wie sich jede einzelne Hochschule und Forschungseinrichtung auf Mindeststandards für berechenbare Karrierewege und faire Beschäftigungsbedingungen verpflichten kann (www.herrschinger-kodex.de). 2016 wurde das Befristungsrecht für die Wissenschaft reformiert – nicht zuletzt auf Druck der Bildungsgewerkschaft. Doch auf dem Weg zum Traumjob Wissenschaft bleibt noch einiges zu tun.

8 **VORWORT**

Autorinnen und Autoren dieses Ratgebers sind Svenja Bernstein-Derichs, Dr. Michael Frey, Dr. Anne Krüger und Dr. Anna Schütz. Anne Krüger und Anna Schütz ist zu verdanken, dass wir nun bereits eine zweite, überarbeitete Auflage vorlegen können. In den Ratgeber eingegangen sind außerdem Texte von Rechtsanwalt Thomas Neie, Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne und Dr. Carsten Würmann, die abschließende juristische Prüfung hat Rechtsanwalt Cord Würmann übernommen. Allen Beteiligten sei dafür herzlich gedankt.

Frankfurt am Main, im Oktober 2017

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW und
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Präambel

Politik und die Institutionen des Wissenschaftssystems sind sich einig in den Forderungen nach Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) haben gezielt Förderprogramme bzw. -instrumente entwickelt, Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen lassen sich als „familiengerecht“ zertifizieren oder streben nach „Total E-Quality“. Doch nicht zuletzt angesichts der wachsenden Drittmittelfinanzierung und der damit einhergehenden Zunahme befristeter Arbeitsverträge und Stipendien drängt sich die Frage auf, inwieweit Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung durch die aktuell vorhandenen Maßnahmen allein zu realisieren ist.

Der vorliegende Ratgeber will bei dieser Frage weiterhelfen. Er soll dazu dienen, (angehende) Wissenschaftler*innen über die eigenen Rechte und bestehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu informieren, damit diese auch tatsächlich eingefordert und wahrgenommen werden können.

Dabei nehmen wir zum einen die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von Eltern und Nicht-Eltern in den Blick. Zum anderen betrachten wir Chancengleichheit und Vereinbarkeit aber auch aus der Perspektive der unterschiedlichen finanziellen Rahmenbedingungen, die die Qualifizierung in der Wissenschaft beeinflussen.

Wir gehen von einem weiten Familienbegriff aus, der alle nicht-verwandtschaftlichen und nicht-ehelichen Lebensformen einschließt, in denen Sorgearbeit auch gegenüber Nicht-Angehörigen geleistet wird. Neben der Betreuung von Kindern beinhaltet Sorgearbeit immer auch die Sorge für ältere und kranke Menschen sowie für Menschen mit Behinderung.

Dabei konzentrieren wir uns in diesem Ratgeber auf den Aspekt der Schwangerschaft und der Kinderbetreuung. Wir betrachten die bestehenden rechtlichen Regelungen sowie die finanziellen Rahmenbedingungen, unter denen diese Art der Sorgearbeit mit der wissenschaftlichen Qualifizierung vereinbart werden soll.

10 PRÄAMBEL

Den Ausdruck wissenschaftliche Qualifizierung beziehen wir sowohl auf Beschäftigungsverhältnisse, die nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. aufgrund einer Berufung auf Zeit auf eine Juniorprofessur befristet sind, als auch auf Stipendien, die jeweils dazu dienen, eine wissenschaftliche Qualifizierung (Promotion, Habilitation oder eine vergleichbare Qualifizierung) zu erwerben. Zudem betrachten wir auch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz befristete Projektstellen.

1. Rechtliche Regelungen im Überblick

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu garantieren, hat der Gesetzgeber rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, die Schwangerschaft und Kinderbetreuung aller Beschäftigten absichern sollen. Darüber hinaus wurden für Wissenschaftler*innen, die nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet beschäftigt sind, weitere Regelungen getroffen, um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu gewährleisten. Zu den verbindlichen rechtlichen Regelungen gehören:

- der Rechtsanspruch auf einen insgesamt 14- bzw. 18-wöchigen *Mutterschutz*,
- der Rechtsanspruch auf eine max. dreijährige *Elternzeit*,
- der Rechtsanspruch auf den Bezug von *Elterngeld* während der ersten 12 bzw. 14 Lebensmonate eines Kindes bzw. von *Elterngeld Plus* auch darüber hinaus,
- im Fall einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) der Rechtsanspruch auf eine Verlängerung des Arbeitsvertrages um Mutterschutz- und Elternzeiten (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG Satz 1 Nr. 3) sowie
- die *familienpolitische Komponente des WissZeitVG* (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG), durch die sich die Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierungsphase verlängert.

Inwieweit diese Regelungen durch die Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase in Anspruch genommen werden können, hängt davon ab, auf welche Weise die wissenschaftliche Qualifizierung finanziert wird. Zu unterscheiden sind die folgenden meistverbreiteten Finanzierungs- bzw. Beschäftigungsarten¹:

- *befristete Haushaltsstellen* (sog. „Qualifikationsstellen“), die zum Zweck der Qualifizierung und nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind,

¹ Daneben gibt es jedoch noch eine Vielzahl anderer und teils wesentlich prekärer Formen der Finanzierung wie bspw. Lehrbeauftragte, die nicht nur keinerlei Chance auf eine wissenschaftliche Qualifizierung im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Erwerbsarbeit, sondern auch keinen Anspruch auf Mutterschutz, Elternzeit und die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes haben.

- *Projektstellen mit Qualifizierungsanteil*, die über Drittmittel finanziert werden und trotz Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind,
- *Projektstellen (ggf. mit Qualifizierungsanteil)*, die über Drittmittel finanziert werden und nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet sind,
- *Stellen*, die nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet sind (z. B. weil es sich um ein befristetes Projekt handelt oder auch um eine Elternzeitvertretung),
- *Juniorprofessuren*, die auf einer Verbeamtung auf Zeit oder auf einem Angestelltenverhältnis basieren,
- *Stipendien*, die als geläufige Finanzierungsart einen Sonderfall darstellen. Sie begründen kein Beschäftigungsverhältnis und gelten dementsprechend nicht als Erwerbseinkommen.

Dieser Ratgeber gibt Auskunft darüber, unter welchen Bedingungen welche rechtlichen Regelungen auf welche Art und Weise greifen und welche verbindlichen Ansprüche von den Beschäftigten eingefordert werden können, um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu ermöglichen.

2. Allgemeine rechtliche Regelungen

2.1 Mutterschutz

Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter oder kurz Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle erwerbstätigen bzw. werdenden Mütter. Für Beamtinnen gelten die entsprechenden Mutterschutzverordnungen der Länder bzw. des Bundes. An dieser Stelle können nur die wichtigsten Regelungen zusammengefasst werden. Grundsätzlich darf keine Frau wegen einer bestehenden Schwangerschaft benachteiligt werden.

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Frau soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihr bekannt ist. Ein genauer Zeitpunkt ist dafür nicht festgelegt, d. h. die Frau entscheidet grundsätzlich selbst. Die gesetzlichen Schutzvorschriften für werdende Mütter können vom Arbeitgeber aber nur dann beachtet werden, wenn er von der Schwangerschaft weiß. Es empfiehlt sich deshalb, den Arbeitgeber möglichst zeitnah zu informieren. Der Arbeitgeber darf diese Informationen Dritten gegenüber nicht unbefugt bekannt geben.

Kündigungsverbot

Die Kündigung während einer Schwangerschaft – auch in der Probezeit! – ist unzulässig (§ 9 MuSchG). Kündigt der Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft, kann die Mitteilung unverzüglich² nachgeholt werden. Die Kündigung ist dann nicht wirksam. Dieses Kündigungsverbot gilt bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus bis zum Ablauf der Elternzeit.

2 Der Begriff des „unverzüglichen Nachholens“ der Mitteilung der Schwangerschaft lässt nach Auffassung der Rechtsprechung weder die Festlegung einer Mindest- noch die einer Höchstfrist zu. Gemeinhin bedeutet unverzüglich „ohne schuldhaftes Zögern“. Dies kann u. U. auch noch 13 Tage nach Kenntnis der Schwangerschaft der Fall sein (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 17.10.2006, Az.: 9 Sa 1503/05). Um sicher zu gehen, sollte die Mitteilung an den Arbeitgeber jedoch so schnell wie möglich erfolgen.

Weiterbestehen von Einstellungszusagen

Auf die unzulässige Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft muss bei Einstellungsgesprächen nicht oder nicht wahrheitsgemäß geantwortet werden. Wird einer Frau in Unkenntnis ihrer Schwangerschaft eine verbindliche Einstellungszusage gemacht, darf die Zusage grundsätzlich nicht widerrufen werden, wenn die Schwangerschaft bekannt wird. Bei gleicher Eignung muss Schwangeren nach einer Bewerbung auch dann ein Arbeitsvertrag angeboten werden, wenn eine termingerechte Arbeitsaufnahme durch Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich ist.

Eigene Kündigungsrechte

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen aber die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

Gefährliche Tätigkeiten

Der Mutterschutz beinhaltet u. a., dass während der gesamten Schwangerschaft bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausgeführt werden dürfen (sog. Beschäftigungsverbote, §§ 3, 4 MuSchG). Das ist für Wissenschaftlerinnen z. B. bei der Arbeit in Forschungslaboren von großer Bedeutung. So dürfen sie nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt sind. Beim Umgang mit Druckluft, Röntgenstrahlen und radioaktiven Stoffen gelten besondere Vorschriften, desgleichen bei chemischen und biologischen Schadstoffen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für schwangere Mitarbeiterinnen eine besondere Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutzgesetz) durchzuführen. Nähere Informationen dazu erteilen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretung.

Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. Die Mindestschutzfrist von insgesamt 14 bzw. 18 Wochen ist auch dann zu gewähren, wenn das Kind vor dem errechneten

Geburtsstermin geboren wird. Wird der errechnete Geburtsstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen.

Schwangere dürfen von Beginn der Mutterschutzfrist an nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit zurückgenommen werden. Die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ruht während der freiwilligen Weiterarbeit. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht allerdings ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung sind angestellte Frauen durch das Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss abgesichert. Während der Mutterschutzfrist erhält die Frau ihre bisherige Nettovergütung.

Die Lohnfortzahlung setzt sich aus dem Mutterschaftsgeld der jeweiligen Krankenkasse von bis zu 13 Euro/Tag und dem Arbeitgeberanteil (Differenz aus dem Mutterschaftsgeld und dem Nettoeinkommen) zusammen. Um ein finanzielles Risiko des Arbeitgebers bei der Beschäftigung von Frauen und damit deren potentielle Benachteiligung abzuwenden, werden die Arbeitgeberaufwendungen nach Maßgabe des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung über das sogenannte U2-Verfahren finanziert. Zusätzlich zu den anfallenden Lohnnebenkosten wird für jeden Arbeitsplatz ein pauschaler jährlicher Beitrag fällig, den der Arbeitgeber an die Krankenkassen entrichtet. Bei Eintritt einer Arbeitnehmerin in den Mutterschutz erstattet die Krankenkasse aus diesem Beitrag den Arbeitgeberanteil, der die Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und Nettoeinkommen ausgleicht. So wird auch gewährleistet, dass die Stelle der mutterschutzbedingt freigestellten Arbeitnehmerin *kostenneutral vertreten* werden kann, da weiterhin die Mittel für diese Stelle vorhanden sind.

Für den reibungslosen Bezug des Mutterschaftsgeldes ist es sinnvoll, dass Schwangere sowohl der Personalstelle als auch ihrer Krankenkasse den voraussichtlichen Entbindungstermin durch Kopie der ärztlichen Bescheinigung mitteilen.

2.2 Elternzeit

Ob Arbeitnehmer*innen einen Anspruch auf Elternzeit haben, bestimmt sich nach § 15 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG). Voraussetzung ist danach, dass der bzw. die Arbeitnehmer*in mit ihrem bzw. seinem Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Gleichgestellt sind Arbeitnehmer*innen, die mit einem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, soweit ein Elternteil minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet. Elternzeit kann grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres von einem oder von beiden Elternteilen ganz oder anteilig genommen werden. Zeiten der Mutterschutzfrist werden angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind. Seit dem 1. Juli 2015 gilt die Regelung, dass Mütter und Väter ohne Zustimmung des Arbeitsgebers 24 Monate Elternzeit auf den Zeitraum zwischen drittem und achtem Geburtstag des Kindes übertragen können.

Elternteilzeit

Während der Elternzeit können die Arbeitnehmer*innen eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Die Tätigkeit kann bei dem bisherigen, aber auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Die Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine selbstständige Tätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Ablehnung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich erfolgen.

Die bzw. der Arbeitnehmer*in hat die Verringerung der Arbeitszeit und deren Ausgestaltung zu beantragen. Über den Antrag soll der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen eine Einigung mit der bzw. dem Arbeitnehmer*in erzielen. Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann bei Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung zweimal eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs beansprucht werden. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer*innen beschäftigt, das Arbeitsverhältnis im Betrieb länger als sechs Monate besteht, die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden verringert werden soll (im gegenseitigen Einvernehmen auch weniger), dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Anspruch sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wurde. Der Arbeitgeber soll mit Antragstellung die

Verteilung der verringerten Arbeitszeit mitteilen. Äußert sich der Arbeitgeber nicht oder stimmt er nicht rechtzeitig zu, kann die bzw. der Arbeitnehmer*in Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Beantragung von Elternzeit

Die Elternzeit ist keine förmliche Unterbrechung des Arbeitsvertrags. Deshalb sind keine gesonderten vertraglichen Vereinbarungen notwendig. Es bedarf auch nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, da es sich bei der Elternzeit um einen Rechtsanspruch handelt. Ein Anspruch auf Elternzeit muss jedoch spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Zugleich ist zu erklären, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Im Einzelfall kann eine kürzere Frist angemessen sein. Die Elternzeit kann grundsätzlich auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Der dritte Abschnitt der Elternzeit kann jedoch vom Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn er zwischen dem vollendeten dritten und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes liegt. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. § 16 Abs. 3 BEEG sieht darüber hinaus für Einzelfälle einen Anspruch auf Beendigung der Elternzeit vor.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch wird nach § 17 Abs. 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 gekürzt. Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit ausgeübt wird. Bei Beginn der Elternzeit nicht vollständig genommener Erholungsurlaub kann nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden (§ 17 Abs. 2 BEEG).

Kündigungsschutz

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit ist ausgeschlossen. In besonderen Fällen (wie z. B. wirtschaftliche Probleme des Arbeitgebers oder erst im Laufe der Elternzeit bekannt gewordene schwere arbeitsvertragliche Verfehlungen des bzw. der Arbeitnehmer*in) kann eine Kündigung durch die zuständige Landesbehörde für zulässig erklärt werden. Eine Kündigung zum Ende der Elternzeit ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zulässig (§ 19 BEEG). Es gelten die sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen.

Vertretung

Während der Inanspruchnahme von Elternzeit kann auf eine durch Haushaltsmittel bezahlte Stelle eine Vertretung eingestellt werden, da in dieser Zeit weiterhin die Mittel für die Stelle zur Verfügung stehen. Dies gilt auch für die Juniorprofessur und prinzipiell für Drittmittelstellen. Es kann eine Vertretung für die bzw. den Mitarbeiter*in in Mutterschutz und/oder Eltern(teil)zeit eingestellt werden, die dann aus den Projektmitteln, die aufgrund des Mutterschutzes und/oder der Elternzeit nicht an die bzw. den Mitarbeiter*in gezahlt werden, finanziert werden. Inwieweit dies tatsächlich machbar ist, muss jedoch oftmals auch mit dem Drittmittelgeber geklärt werden.

Bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) genügt zur Beantragung für Mittel zur Einstellung einer Vertretung für Mitarbeiter*innen in Mutterschutz und/oder Elternzeit ein formloser Antrag. Die DFG geht dabei davon aus, dass „die Projektleitung zunächst mit dem Elternteil gemeinsam plant, welche Arbeiten während der Abwesenheit von der Vertretung wahrgenommen werden sollen und in welcher Weise die Mutter beziehungsweise der Vater nach der Rückkehr die Chance erhält, neben der Mitarbeit im Projekt die persönliche wissenschaftliche Qualifizierung fortzusetzen beziehungsweise abzuschließen“.³ Sie begrüßt es dabei besonders, wenn ein solches Gespräch in dem formlosen Antrag dokumentiert ist.

3 www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/massnahmen/ausgleich_mutterschutz/index.html

3. Rechtliche Besonderheiten je nach Finanzierungsart

3.1 Vertragsverlängerung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit bei befristeten Verträgen

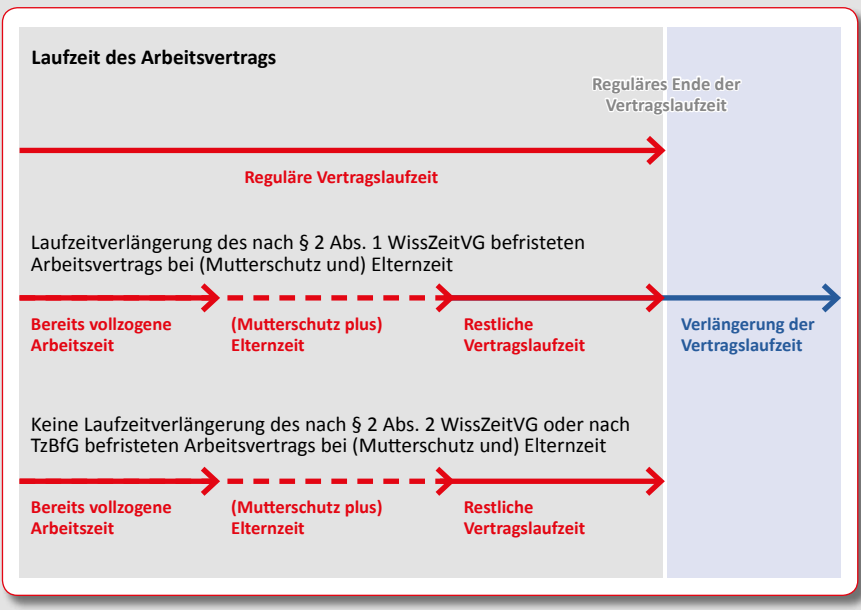
Bei einem nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrag (Qualifizierungsbefristung) verlängern sich sowohl die Vertragslaufzeit als auch die zur Verfügung stehende Qualifikationszeit um die in Anspruch genommene Elternzeit. Die Elternzeit wird nicht auf den Arbeitsvertrag oder auf die Zeit der Qualifizierung angerechnet. Die Verlängerung wegen Elternzeit wird dabei nur in dem Umfang vorgenommen, in dem die oder der Beschäftigte tatsächlich nicht erwerbstätig war.

Die Vertragslaufzeit, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Elternzeit noch besteht, wird gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG nach der Rückkehr aus der Elternzeit an die reguläre Vertragslaufzeit angehängt. **Dabei verlängert sich nicht nur die Vertragslaufzeit, sondern auch die Länge der Qualifizierungszeit (Höchstbefristungsdauer) insgesamt. Auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels bleibt damit die Verlängerung der Qualifizierungszeit und damit die Möglichkeit einer entsprechend verlängerten befristeten Beschäftigung bestehen.** Die Voraussetzung dafür ist, dass die bzw. der Mitarbeiter*in den Verlängerungswunsch der Arbeitgeberseite formlos mitteilt, da diese Regelung nur in Kraft tritt, wenn das Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vorliegt. Der Vertrag läuft in einem solchen Fall nicht in der Elternzeit aus, sondern besteht unverändert bis zum Ende des Verlängerungszeitraums fort.

Ein deutlicher Unterschied besteht dagegen sowohl für Beschäftigte auf drittmittelfinanzierten Stellen, die nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) befristet sind, als auch für nach dem TzBfG befristet Beschäftigte. Weder Mutterschutz noch die Inanspruchnahme von Eltern(teil)zeit bewirken für sie eine Verlängerung des Arbeitsvertrags, da § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG nur für die nach Absatz 1 (Qualifizierungsbefristung) befristeten Mitarbeiter*innen gilt. In Absprache mit dem Arbeit- und Drittmittelgeber können jedoch auch hier Lösungen gefunden werden, indem z. B. bei der Projektbeantragung dafür bereits Mittel mit beantragt und vom Arbeit- und Drittmittelgeber zur Verfügung gestellt werden. Auf dieser Grundlage kann nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG oder TzBfG befristet beschäftigten Projektmitarbeiter*innen,

auch wenn sie keinen Rechtsanspruch darauf haben, auf freiwilliger Grundlage eine entsprechende Vertragsverlängerung angeboten werden. Auch gibt es die Möglichkeit einer kostenneutralen Laufzeitverlängerung, wenn während der Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters die Mittel nicht für eine Vertretung ausgegeben wurden.

Abb. 1: Die Vertragslaufzeit bei Mutterschutz und Elternzeit nach Art der Befristung



3.2 Bezug von Elterngeld bei Stellen und bei Stipendien

Elterngeld kann für insgesamt zwölf bzw. 14 Monate (wenn die bzw. der Partner*in mindestens zwei Monate der Elternzeit in Anspruch nimmt) bezogen werden. Das Mutterschaftsgeld wird dabei jedoch auf das Elterngeld angerechnet. Die Elterngeldmonate müssen nicht (pro Elternteil) am Stück, jedoch innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes genommen werden. Beide Elternteile können auch gleichzeitig in Elternzeit gehen und Elterngeld beziehen; zusammengenommen jedoch nicht mehr als 14 Monate insgesamt, es sei denn sie nutzen das ElterngeldPlus und/

oder den Partnerschaftsbonus. Das ElterngeldPlus besteht aus der Hälfte des Basiselterngeldbetrags, kann aber für die doppelte Zeit gezahlt werden. Zudem kann die Zahlung von ElterngeldPlus als Partnerschaftsbonus für vier weitere aufeinander folgende Monate erfolgen, wenn beide Elternteile in dieser Zeit gleichzeitig nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Unter bestimmten gesetzlich geregelten Voraussetzungen kann auch nur einem Elternteil der Anspruch auf Elterngeld über 14 Monate zustehen (§ 4 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Dies ist in der Regel bei alleinerziehenden Elternteilen der Fall.

Die Zahlung des Elterngelds übernimmt der Staat. Die Höhe ist dabei abhängig von der Höhe des Nettoeinkommens, das der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte und das nach der Geburt wegfällt. Eltern mit einem vorherigen Einkommen ab 1240 Euro erhalten 65 Prozent⁴, Eltern, bei denen das Nettoeinkommen vor der Geburt unter 1000 Euro monatlich lag, bis zu 100 Prozent dieses Voreinkommens. Es werden mindestens 300 Euro, aber höchstens 1800 Euro gezahlt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bietet zur Bestimmung des eigenen Anspruchs einen Elterngeldrechner an (siehe Kasten auf der folgenden Seite).

In der Zeit des achtwöchigen Mutterschutzes nach der Geburt wird die volle Höhe des Gehalts durch die Krankenkasse und den Arbeitgeber gezahlt (siehe Kasten auf Seite 18). Aufgrund dieser Zahlungen ist in dieser Zeit für die Mutter kein Bezug von Elterngeld möglich. Die Mutterschutzzeit nach der Geburt wird jedoch bereits auf die Gesamtelternzeit angerechnet, in der Elterngeld bezogen werden kann. Der Vater kann bereits ab der Geburt des Kindes Elterngeld beziehen.

Durch Elternteilzeit verändert sich je nach Arbeitszeit die Höhe des Elterngelds. Als Ersatz für das entfallende Teileinkommen wird Elterngeld in Höhe von 65 Prozent der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen während des Elterngeldbezugs gezahlt.

Bei der Finanzierung der Qualifikationsarbeit durch ein Stipendium steht dem betreffenden Elternteil lediglich der Mindestbetrag von 300 Euro als Elterngeld zu. Da ein Stipendium kein Beschäftigungsverhältnis darstellt und die Zahlungen daraus kein Erwerbseinkommen im Sinne des § 1 BEEG sind, wird es auch nicht bei der Berechnung

4 Für genauere Informationen siehe die Broschüre des BMFSFJ „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“, S.14.

der Höhe des Elterngeldes herangezogen.⁵ Allerdings läuft ein Stipendium während der Elternzeit weiter. Es liegt im Ermessen des Stipendiengegers, ob der Mindestbetrag des Elterngeldes – wie z. B. von der DFG – auf das Stipendium angerechnet und das Stipendium entsprechend gekürzt wird oder nicht. Die Stipendienggeber sehen dafür eigene familienbezogene Regelungen vor (siehe Seite 15).

Weiterführende Informationen zu Elternzeit und Elterngeld:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

Ratgeber des BMFSFJ:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770>

Elterngeldrechner:

www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner

3.3 Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Die familienpolitische Komponente ist in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG verankert. Sie bedeutet, dass sich die Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierungsphase um je zwei Jahre pro Kind verlängert, wenn die Betreuung in den Zeitraum der zwölf- bzw. 15-jährigen wissenschaftlichen Qualifizierungsphase(n) fällt. Relevante Betreuungsverhältnisse bestehen in der Regel, „wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben“ (siehe Begründung des Gesetzentwurfs, Bundestags-Drucksache 16/3438, Seite 12); ein Personensorgerecht ist keine Voraussetzung.

Auch Stief- und Pflegekinder sind hier eingeschlossen. Befinden sich beide Elternteile in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung, können auch beide von der familienpolitischen Komponente profitieren.

Das heißt, dass innerhalb der verlängerten Höchstbefristungsdauer weiterhin befristete Verträge abgeschlossen werden können. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Vertragsverlängerung und der Arbeitgeber kann auch über die volle

5 Es sei denn, es liegen für die Berechnung des Elterngelds relevante Einkünfte aus Erwerbstätigkeit oder selbständiger Tätigkeit vor der Geburt des Kindes vor.

oder teilweise Ausschöpfung der zwei Jahre frei entscheiden. Für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) findet diese Regelung keine Anwendung, da hier keine Höchstbefristungsdauer besteht. Auch im TzBfG gibt es keine entsprechende Regelung.

3.4 Familienpolitische Regelungen bei der Juniorprofessur

Verlängerungen einer Berufung auf Zeit im Fall von Mutterschutz, Elternzeit und/oder nachfolgender Kinderbetreuung werden für die Juniorprofessur im jeweiligen Landeshochschulgesetz geregelt. Ob eine Juniorprofessur auf der Grundlage eines Angestelltenverhältnisses bzw. einer Verbeamtung auf Zeit erfolgt, spielt hierbei keine Rolle. Gleich ist in allen Gesetzen, dass die Beschäftigungsverhältnisse für Zeiten des Mutterschutzes und Elternzeiten zu verlängern sind, wenn keine „dienstlichen Gründe“ entgegenstehen und die Betroffenen dem zustimmen. Eine Verlängerung ist auf diesem Wege jedoch höchstens für vier Jahre möglich.

In einigen Bundesländern ist es laut jeweiligem Landeshochschulgesetz zudem möglich, dass auch jenseits von Mutterschutz und Elternzeit wegen der Betreuung von minderjährigen Kindern das Beschäftigungsverhältnis um zwei Jahre pro Kind verlängert wird. Dies erfolgt auf entsprechenden Antrag, aber unter dem Vorbehalt, dass „dienstliche Gründe“ nicht entgegenstehen und die Verlängerung für eine erfolgreiche Qualifizierung notwendig ist.

3.5 Familienpolitische Regelungen bei Stipendien

Die Förderung über ein Stipendium unterscheidet sich von der Qualifizierung auf einer befristeten Haushaltsstelle oder im Rahmen eines Drittmittelprojekts, denn sie begründet kein Beschäftigungsverhältnis. Deshalb fällt ein Stipendium nicht in den Bereich der Sozialversicherung und stellt kein (Erwerbs-)Einkommen, sondern eine nicht zurückzahlende Zuweisung dar. Hieraus folgt auch, dass die rechtlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit für Stipendiat*innen nicht greifen. Stattdessen sehen die meisten Stipendienggeber eigene, wenn auch teils sehr unterschiedliche familienbezogene Regelungen vor. Es lohnt sich also, sich beim jeweiligen Stipendienggeber konkret zu informieren! Die Regelungen sind darüber hinaus Kann-Regelungen. Es besteht kein Rechtsanspruch für die Stipendiat*innen.

Stipendien zur Promotion vergeben u. a. die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützten Begabtenförderungswerke. Sie stellen zusammen mit den DFG-finanzierten Graduiertenkollegs und -schulen den größten Anteil an Stipendien der öffentlichen Promotionsförderung.⁶

Die bundesweiten Begabtenförderungswerke

Die Promotionsstipendien der bundesweiten Begabtenförderungswerke werden nach den Förderrichtlinien des BMBF vergeben. Mit diesen Richtlinien legt das BMBF die Rahmenbedingungen der Förderung fest. Die Begabtenförderungswerke sind an die Förderrichtlinien des BMBF gebunden, können aber aus Eigenmitteln noch weitere Förderungsmöglichkeiten bieten. Die Förderrichtlinien enthalten eine Vielzahl nicht-verpflichtender Kann-Bestimmungen. Sie ermöglichen den Begabtenförderungswerken einen Handlungsspielraum und sind damit Ursache für teils recht unterschiedliche Handhabungen zwischen den einzelnen Werken.

Die Förderrichtlinien des BMBF sehen verschiedene familien- bzw. kinderbetreuungsbezogene Regelungen vor. Sie betreffen erstens die *finanzielle* Höhe des Promotionsstipendiums. Neben der Grundförderung in Höhe von 1.350 Euro im Monat im Zuge eines Stipendiums für die Promotion bzw. 1.900 Euro im Zuge eines Stipendiums für die Habilitation kann ein sogenannter *Familienzuschlag* von 155 Euro monatlich gewährt werden, wenn „mindestens für ein im Haushalt lebendes Kind das Personensorgerecht besteht“ (BMBF, *Zusätzliche Nebenbestimmungen*, 2016, Seite 8) und der/die Partner*in nicht bereits ein solches Stipendium oder Leistungen der gesetzlichen Ausbildungsförderung erhält.

Außerdem wird für Kinder und Pflegekinder (i. S. von § 32 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes) der Stipendiat*innen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres auf Antrag pauschal eine monatliche *Kinderzulage* gezahlt, wenn nicht bereits der andere Elternteil eine Kinderzulage bezieht. Die Kinderzulage beträgt für das erste Kind 155 Euro monatlich und erhöht sich für jedes weitere Kind um jeweils 50 Euro. Die Kinder von Lebenspartner*innen der Stipendiat*innen können berücksichtigt werden, wenn sie im Haushalt der Stipendiatin bzw. des Stipendiaten leben.

6 Darüber hinaus gibt es auch die Landesgraduiertenförderung, die jedoch je nach Bundesland und sogar je nach Hochschule sehr unterschiedliche Regelungen aufweist, die hier nicht im Einzelnen dargestellt werden können.

7 „Als Kinder gelten die in § 1 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes bezeichneten Personen.“ (ebd.)

Zweitens bezieht sich die Familienorientierung auf die *zeitliche Dauer* der Promotionsförderung. Die Förderungsdauer im Zuge der Promotion beträgt in der Regel zwei Jahre, die Post-Dok-Förderung beträgt in der Regel drei Jahre und in begründeten Fällen bis zu fünf Jahre. Die Förderungsdauer kann zudem um zweimal sechs Monate verlängert werden, „wenn dies zur Sicherung des Fördererfolgs oder der Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens erforderlich ist“ (BMBF 2016, Seite 9, Nr. 3.1b). Hinzu kommt die Möglichkeit, die Förderung um ein weiteres Jahr zu verlängern, „wenn der Geförderte in seinem Haushalt ein Kind im Alter bis zu 12 Jahren betreut, für das das Personensorgerecht gegeben ist“ oder Kinder von Lebenspartner*innen im Haushalt leben (BMBF 2016, Seite 9, Nr. 3.1a).

Stipendiatinnen haben zudem die Möglichkeit, wenn sie während der Förderung ein Kind bekommen, die Laufzeit der Förderung nochmals um drei Monate zu verlängern. Insgesamt ist die Promotionsförderung damit auf maximal vier Jahre plus drei Monate Mutterschutz begrenzt (Höchstförderungsdauer). Bei weiteren Kindern verlängert sich das Stipendium nur um die Zeit des Mutterschutzes! Die Post-Dok-Förderung wird hingegen „höchstens für sieben Jahre zuzüglich der kinder- und familienbedingten Verlängerungszeiten geleistet“ (ebd.).

Anstatt aufgrund eines besonderen Kinderbetreuungsbedarfs diese Verlängerungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, können auf Antrag auch Geldzahlungen bis zur Höhe der zu erwartenden Stipendienleistung (einschließlich Zuschlägen) gewährt werden.

Die Promotionsförderung kann zudem aus familiären Gründen mit Zustimmung des Begabtenförderungswerks für bis zu ein Jahr unterbrochen werden, ohne den Anspruch auf eine spätere (Weiter-)Förderung zu verlieren. Während der *Unterbrechung* ruht das Stipendium und es erfolgt keine Auszahlung der Stipendienleistung. Der Lebensunterhalt muss in diesem Falle aus anderen Quellen finanziert werden. Die Gründe für eine Unterbrechung sind von der Stipendiatin bzw. dem Stipendiaten im Einzelnen darzulegen. Alternativ kann auch ein Teilzeitstipendium in halber Höhe des Stipendienbetrags gewährt werden. In diesem Fall wird die noch nicht ausgeschöpfte Regelförderungszeit verdoppelt, allerdings nicht über die Höchstförderungsdauer hinaus.

Neben der Höhe und Dauer des Stipendiums enthalten drittens auch noch die Regelungen zur Einkommensanrechnung einen familienbezogenen Aspekt. Zwar werden Einkünfte aus zulässigen Nebentätigkeiten nicht auf das Stipendium angerechnet, jedoch alle anderen Einkünfte, soweit das Jahresnettoeinkommen 3.070 Euro übersteigt. Dieser Betrag erhöht sich um 1.025 Euro für jedes zu unterhaltende Kind.

Die DFG-finanzierten Graduiertenkollegs

Konzepte zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sind bereits Voraussetzung für eine erfolgreiche Antragstellung von DFG-finanzierten Graduiertenkollegs. Die Leistungen eines DFG-geförderten Stipendiums belaufen sich für Doktorand*innen auf monatlich 1.000 bis 1.365 Euro und für Postdoktorand*innen auf monatlich 1.750 Euro plus jeweils einem monatlichen Sachkostenzuschuss in Höhe von 103 Euro. Zusätzlich zum Stipendium wird eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 400 Euro für ein Kind zuzüglich jeweils 100 Euro für jedes weitere Kind im Alter bis zu 18 Jahren gezahlt. Dies gilt auch für Kinder von Lebenspartner*innen, wenn nachgewiesen werden kann, dass diese Kinder bereits vor Antritt des Stipendiums in demselben Haushalt gelebt haben.

Die maximale *Förderdauer* für Doktorand*innen in Graduiertenkollegs beträgt in der Regel 36 Monate. Für Postdoktorand*innen ist sie für Kollegs, die ab Mai 2015 beantragt wurden, flexibel. Davor betrug sie 24 Monate. Der maximale Förderzeitraum kann um bis zu zwölf Monate verlängert werden, wenn Stipendiat*innen mit ihren Kindern im Alter bis zu zwölf Jahren in einem Haushalt leben. Auch Kinder von Lebenspartner*innen können berücksichtigt werden, wenn wie im Falle der Kinderzulage nachgewiesen werden kann, dass diese Kinder bereits vor Antritt des Stipendiums in demselben Haushalt gelebt haben. Eine Verlängerung der Förderung um zwölf Monate erfolgt auch, wenn das erste Kind während der Laufzeit des Stipendiums geboren wird. Bei der Geburt weiterer Kinder kann das Stipendium von Doktorandinnen jeweils um drei Monate äquivalent zu Zeiten des Mutterschutzes verlängert werden. Ein weiteres „Elternjahr“ gibt es jedoch nicht. Auch wird das Elterngeld auf das Stipendium angerechnet. Es wird aber darauf hingewiesen, dass Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit verlängert werden können. Hierzu werden jedoch keine näheren Angaben gemacht.

Alternativ zur Verlängerung des Stipendiums besteht die Möglichkeit, Verlängerungsmonate, die nicht in Anspruch genommen wurden, in Mittel umzuwandeln, die zur Finanzierung von Kinderbetreuungskosten genutzt werden können („*Geld statt Zeit*“-Option). Hierfür steht pro Monat maximal der jeweilige Stipendiengrundbetrag (ohne Sachkostenzuschüsse und Kinderzulagen) zur Verfügung. Es ist auch eine Kombination beider Varianten möglich.

Eine Reduktion des Stipendiums äquivalent zu einer Teilzeitbeschäftigung aus Gründen der Kinderbetreuung und eine daraus resultierende Verlängerung ist in der Regel nicht vorgesehen, da argumentiert wird, dass stattdessen eine der beiden vorherigen Varianten (Verlängerung des Stipendiums bzw. „Geld statt Zeit“) in Anspruch genommen werden kann.

Eine familienbezogene *Unterbrechung* der DFG-finanzierten Stipendien ist möglich, muss jedoch mit dem oder der Betreuer*in der Promotion oder des Projekts sowie mit dem oder der Sprecher*in des Kollegs abgesprochen werden. Die Unterbrechung sollte nicht über sechs Monate hinausgehen, „um die Einbindung des/der Geförderten in das Qualifizierungsprogramm nicht zu gefährden“ (DFG-Verwendungsrichtlinien Graduiertenkollegs, DFG-Vordruck 2.22 – 01/17, Seite 17). Die Finanzierung einer möglichen Unterbrechung ist dann individuell zu leisten.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich weiteres

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag (ab 1.1.2018)

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Brutt Ruhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



www.gew.de