

Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Ein Rechtsratgeber

Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt

069/78973-0

Fax: 069/78973-103

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

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

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

Juristische Prüfung: Cord Würmann

Redaktion: Svenja Bernstein-Derichs, Dr. Michael Frey, Dr. Andreas Keller, Dr. des. Anne Krüger, Anna Schütz

Titelfoto: © picture alliance / dpa Themendienst

Gestaltung: Karsten Sporleder

Druck: Druckerei Hassmüller

ISBN: 978-3-939470-92-2

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop (Artikelnr.: 1480)

www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20

Mindestbestellmenge: 10, Einzelpreis: 1,00 Euro

Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten (siehe www.gew-shop.de)

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

© März 2013

Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Ein Rechtsratgeber

Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW

Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben

Vorwort von Andreas Keller

4

Präambel

8

1. Rechtliche Regelungen im Überblick 10

2. Allgemeine rechtliche Regelungen 12

2.1 Mutterschutz 12

2.2 Elternzeit 15

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

Für Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung 29

Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW

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 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 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 eingeschränkt angewandt wird.

Dabei muss, wer sich für die Wissenschaftslaufbahn entscheidet, ohnehin schon alles auf eine Karte setzen. Entweder winkt irgendwann – nicht selten 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 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. Für all diejenigen, für die Wissenschaft eben kein normaler Beruf ist. 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. Karriere 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. Ja, Wissenschaft muss ein normaler Beruf werden!

Mutterschutz und familienpolitische Komponente, Elternzeit und Elterngeld – zu diesen Rechtsfragen hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) den Ratgeber „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ erarbeitet. Promovierende und Postdocs, wissenschaftliche Angestellte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Stipendiatinnen und Stipendiaten können sich jetzt anhand des neuen GEW-Ratgebers informieren, welche Rechte sie an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtungen haben und wie sie diese gegenüber ihrem Arbeitgeber durchsetzen können. Zusätzlich haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW politische Forderungen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung formuliert, die sich an Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Drittmittel- und Stipendiengeber richten.



Mit dem 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. Mit dem Positionspapier machen wir Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Drittmittel- und Stipendiengebern ein Diskussionsangebot, wie die Karrierewege in der Wissenschaft familienfreundlich gestaltet und damit attraktiver für qualifizierte Nachwuchskräfte werden können. Gleichzeitig laden wir die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein, sich in und mit der GEW für eine Verbesserung ihrer Rechte einzusetzen.

Die Erfahrung zeigt indes: gute Argumente allein führen selten zu Verbesserungen, darüber hinaus brauchen wir eine Bewegung der Betroffenen, die sich engagieren und organisieren sollten – 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 fast 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). Das vorliegende Positionspapier für eine familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen in der Wissenschaft macht deutlich, welche Schritte notwendig sind, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern das Recht auf Work-Life-Balance zu geben, also die Möglichkeit, im Gleichgewicht zu lehren, zu forschen und zu leben.

Das in dieser Broschüre enthaltene Positionspapier „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW erarbeitet, die Bildungsgewerkschaft hat sich das Positionspapier durch einen Beschluss ihres Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung zu Eigen gemacht. Autorinnen und Autoren sind Svenja Bernstein-Derichs, Dr. Michael Frey, Dr. des. Anne Krüger und Anna Schütz. Sie haben auch den vorliegenden Ratgeber zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung erarbeitet, in den außerdem Texte von Rechtsanwalt Thomas Neie, Dr. Rainer Hansel, Matthias Jähne und Dr. Carsten Würmann eingegangen sind. Die abschließende juristische Prüfung hat Rechtsanwalt Cord Würmann übernommen. Allen Beteiligten sei dafür herzlich gedankt.

Frankfurt am Main, im März 2013

Dr. Andreas Keller

GEW-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 und das Positionspapier zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ wollen bei dieser Frage weiterhelfen. Der Ratgeber soll dazu dienen, (angehende) Wissenschaftler_innen¹ 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.

Das nachfolgende Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW zeigt darüber hinaus bestehende Problemlagen auf, die einer tatsächlichen Vereinbarkeit entgegenstehen. Daraus werden Forderungen an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen, aber auch an die Landes- und Bundespolitik abgeleitet, die aufzeigen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung tatsächlich zu ermöglichen.

1 Wir benutzen den Gender_Gap, um daran zu erinnern, dass es jenseits des tradierten Systems der Zweigeschlechtlichkeit noch viele andere geschlechtliche und/oder sexuelle Identitäten und Lebensentwürfe gibt, die sich mit den binären Kategorien „Frau“ und „Mann“ nicht einfangen lassen.

Der Begriff Chancengleichheit umfasst für uns mehrere Aspekte. Wir nehmen zum einen die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von Eltern und Nicht-Eltern in den Blick. Zum anderen betrachten wir Chancengleichheit 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.

Im Ratgeber und im Positionspapier konzentrieren wir uns 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.

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.

I. 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,
- die *familienpolitische Komponente des WissZeitVG*, durch die eine Verlängerung der Qualifizierungsphase und damit der Höchstbefristungsdauer für die sachgrundlos befristete Beschäftigung ermöglicht werden kann,
- im Fall einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG die Verlängerungsmöglichkeit des Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5.

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 Finanzierungsarten²:

- *befristete Haushaltsstellen* (sog. „Qualifikationsstellen“), die zum Zweck der Qualifizierung und nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind,
- *Projektstellen mit Qualifizierungsanteil*, die über Drittmittel finanziert werden und zumeist nach § 2 Abs. 1 oder nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet sind,

2 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 ohne Qualifizierungsanteil*, die über Drittmittel finanziert werden und nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet sind,
- *Juniorprofessuren*, die auf einer Verbeamtung auf Zeit oder auf einem Angestelltenverhältnis basieren,
- *Stipendien*, die als mittlerweile geläufige Finanzierungsart einen Sonderfall darstellen. Sie begründen kein Beschäftigungsverhältnis und gelten dementsprechend nicht als Erwerbseinkommen.

Dieser Ratgeber gibt Auskunft darüber, unter welchen Finanzierungsmodellen welche rechtliche 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. Im Anschluss an den Ratgeber wird in einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW auf Lücken und Problemlagen der rechtlichen Regelungen hingewiesen. Daraus werden Forderungen abgeleitet, um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu garantieren.

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 gilt die entsprechende Mutterschutzverordnung 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 unverzüglich³ 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.

3 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 Geburtstermin geboren wird. Wird der errechnete Geburtstermin 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 sog. U2-Verfahren finanziert. Zusätzlich zu den anfallenden Lohnnebenkosten wird für jeden Arbeitsplatz ein pauschaler jährlicher Beitrag fällig, den der Arbeitgeber an die Krankenkas-

sen 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 Bundeselterngeld- 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 Eltern teilen ganz oder anteilig genommen werden. Zeiten der Mutterschutzfrist werden angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Teil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.



Elternzeit kann grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres genommen werden.



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,

Während der Elternzeit kann zweimal eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs beansprucht werden.

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, 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 Ar-

beitgeber 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 zwei Zeitabschnitte verteilt werden. 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 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 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“.⁴ Sie begrüßt es dabei besonders, wenn ein solches Gespräch in dem formlosen Antrag dokumentiert ist.



4 www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/massnahmen/sachbeihilfen_einzelfoerderung/ausgleich_mutterschutz/index.html#micro96414

3. Rechtliche Besonderheiten je nach Finanzierungsart

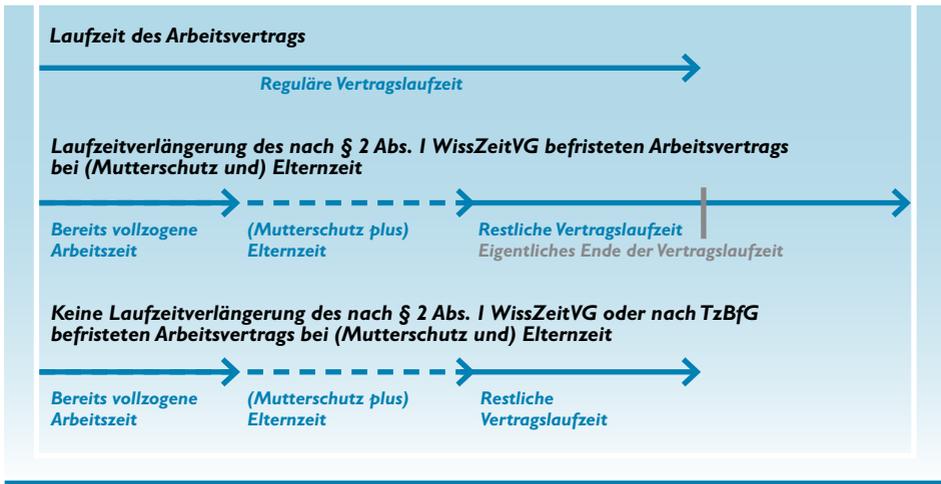
3.1 Vertragsverlängerung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit bei befristeten Verträgen

Bei einem nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrag 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 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. 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 befristet sind, als auch für nach dem TzBfG Beschäftigte. Weder Mutterschutz noch die Inanspruchnahme von Eltern(teil)zeit bewirken eine Verlängerung des Arbeitsvertrags, da § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG nur für die unter Absatz 1 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 könnte 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.

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. Diese Elterngeldmonate müssen nicht 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. 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 Ausgangshöhe des Einkommens (siehe Abschnitt „Links“, S. 21).

Zur Zeit des achtwöchigen Mutterschutzes nach der Geburt wird die volle Höhe des Gehalts durch die Krankenkasse und den Arbeitgeber gezahlt

(siehe Kapitel 2, S. 14). 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 (Höchstdauer für die Mutter: zwei Monate Mutterschutz plus zehn Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug). Der Vater kann bereits ab der Geburt des Kindes Elterngeld beziehen.

Durch Elternzeit verändert sich je nach Arbeitszeit die Höhe des Elterngelds. Als Ersatz für das entfallende Teileinkommen wird Elterngeld in Höhe 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 der Höhe herangezogen.⁵ Allerdings läuft ein Stipendium während der Elternzeit weiter. Der Mindestbetrag nach dem BEEG wird also ungekürzt neben dem Stipendium gewährt. Zudem sehen die meisten Stipendienggeber eigene, wenn auch teils sehr unterschiedliche familienbezogene Regelungen vor (siehe Kapitel 2, Abschnitt „Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen“).

Links

Fragen zu Elternzeit und Elterngeld:

- www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse.html
- www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-Elternzeit

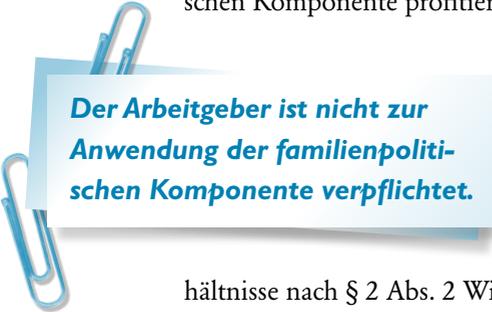
Elterngeldrechner:

- www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner

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

3.3 Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Die familienpolitische Komponente ist eine der Neuerungen, die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verankert sind. Sie eröffnet die Möglichkeit, die Höchstbefristungsdauer von nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sachgrundlos befristeten Beschäftigten um je zwei Jahre pro Kind zu verlängern, 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“ (s. Begründung des Gesetzentwurfs, Bundestags-Drucksache 16/3438, S. 12); ein Personensorgerecht ist keine Voraussetzung. Die familienpolitische Komponente gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen werden. Befinden sich beide Elternteile in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung, können auch beide von der familienpolitischen Komponente profitieren.⁶



Der Arbeitgeber ist nicht zur Anwendung der familienpolitischen Komponente verpflichtet.

Jedoch ist der Arbeitgeber nicht zur Anwendung der familienpolitischen Komponente verpflichtet. Er hat die Möglichkeit, die konkreten Anwendungsbedingungen festzulegen, da das Gesetz einige Spielräume lässt. Für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG findet diese Regelung zudem keine Anwendung. Auch im TzBfG gibt es keine entsprechende Regelung.

⁶ Vgl. dazu Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG). Informationen zum Verständnis und zur Anwendung. Online unter: www.bmbf.de/pubRD/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf (Stand: 04.10.2012).

3.4 Familienpolitische Regelungen bei der Juniorprofessur

Die familienpolitischen Regelungen einer Verlängerung der Berufung auf Zeit im Fall von Mutterschutz, Elternzeit und/oder nachfolgender Kinderbetreuung werden für die Juniorprofessur im jeweiligen Landeshochschulgesetz geregelt. Ob eine Juniorprofessur dabei 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 dies wollen. Eine Verlängerung ist auf diesem Wege jedoch höchstens für vier Jahre möglich.

Eine Ausnahme stellen hier Bundesländer wie z. B. Brandenburg oder Rheinland-Pfalz dar. Laut deren Hochschulgesetzen ist es potenziell möglich, dass auch außerhalb der 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 es begründet kein Beschäftigungsverhältnis. Deshalb fällt ein Stipendium nicht in den Bereich der Sozialversicherung und stellt kein (Erwerbs-)Einkommen, sondern eine nicht zurückzuzahlende 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 bilden zusammen mit der Landesgraduiertenförderung und den DFG-finanzierten Graduiertenkollegs und -schulen die öffentliche Promotionsförderung.

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.



Neben der Grundförderung kann ein sog. Familienzuschlag gewährt werden.

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 1.050 Euro im Monat kann ein sog. *Familienzuschlag* von 155 Euro monatlich gewährt werden, wenn „das Netto-Einkommen des Ehegatten oder Lebenspartners 15.340 Euro im Jahr nicht übersteigt oder mindestens für ein im Haushalt lebendes Kind das Personensorgerecht besteht“ (BMBF, Zusätzliche Nebenbestimmungen, 2012, S. 8).

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 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 bis zu maximal 255 Euro. Die Kinder von Lebenspartner_innen der Stipendiat_innen können berücksichtigt werden, wenn sie im Haushalt der Stipendiatin bzw. des Stipendiaten leben.

Zweitens bezieht sich die Familienorientierung auf die *zeitliche Dauer* der Promotionsförderung. Die Förderungsdauer beträgt in der Regel zwei Jahre und kann zudem um zweimal sechs Monate verlängert werden, „wenn dies zur Sicherung des Fördererfolgs oder der Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens erforderlich ist“ (BMBF 2012, S. 8, 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 zwölf Jahren betreut, für das das Personensorgerecht gegeben ist“ (BMBF 2012, S. 8, Nr. 3.1a). Dies gilt auch, wenn ein Kind innerhalb der ersten beiden Förderjahre geboren wird. Wenn jedoch ein Kind innerhalb des dritten Förderjahrs geboren wird, kann diese Verlängerung reduziert werden.

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 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 (= 525 Euro) gewährt werden. In diesem Fall wird die noch nicht ausgeschöpfte Regelförderungszeit verdoppelt, allerdings nicht über die Höchsförderungsdauer von vier Jahren 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 Landesgraduiertenförderung

Die Bundesländer vergeben im Rahmen der Graduiertenförderung eigene Promotionsstipendien für Dissertationen, die an einer Hochschule des jeweiligen Bundeslandes angefertigt werden. Die Höhe der Stipendien und deren Rahmenbedingungen unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland bzw. sogar dort noch von Hochschule zu Hochschule. Dies betrifft auch die entsprechenden familienpolitischen Regelungen hinsichtlich Unterbrechungs- und Verlängerungszeiten, Familien- bzw. Kinderzuschlägen und der Anrechnung des Haushaltseinkommens.

Im Hinblick auf finanzierte *Verlängerungsmöglichkeiten* wird zumeist die Zeit des Mutterschutzes berücksichtigt und an die Höchsförderungsdauer angehängt. Für Zeiten der Kinderbetreuung sind jedoch nur *Unterbrechungsregelungen* oder eine Verlängerung durch die Reduzierung des Stipendiums (z. B. in Berlin) möglich, die jedoch in einigen Fällen (z. B. in Baden-Württemberg oder Sachsen-Anhalt) mehr Spielraum hinsichtlich der Länge der Unterbrechung bieten.

Familien- bzw. *Kinderzuschläge* fallen ebenfalls sehr unterschiedlich aus. Insgesamt sind sie zumeist niedriger als die Mittel, die durch die BMBF-Richtlinien von den Begabtenförderwerken für die Betreuung von Kindern vorgesehen sind, da hier sowohl ein Familienzuschlag als auch eine Kinderzulage vorgesehen sind. Die Ausgestaltung dieser Zuschläge ist

ebenfalls uneinheitlich und erfolgt entweder gestaffelt nach der Anzahl der Kinder oder pauschal pro Kind. Auch wird in einigen Fällen (z. B. in Hamburg) mit berücksichtigt, ob die bzw. der Ehepartner_in erwerbstätig ist. In diesem Fall wird kein Kinderzuschlag gezahlt.

Schließlich betrifft eine weitere Rahmenvorgabe die Anrechnung des gemeinsamen Haushaltseinkommens im Falle einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft auf die Stipendienhöhe. Die Landesbestimmungen sehen hier zumeist sehr unterschiedliche Freibeträge vor, ab denen das Haushaltseinkommen angerechnet wird. Bei der Höhe des Freibetrags wird oftmals die Anzahl der zu betreuenden Kinder mit berücksichtigt. Einige Länder (z. B. das Saarland oder Rheinland-Pfalz) verzichten jedoch auch auf die Anrechnung des Einkommens des bzw. der Ehe- bzw. Lebenspartner_in.

Die DFG-finanzierten Graduiertenkollegs und -schulen

Konzepte zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sind bereits Voraussetzung für eine erfolgreiche Antragstellung von DFG-finanzierten Graduiertenkollegs und -schulen. Die Leistungen eines DFG-geförderten Stipendiums belaufen sich auf monatlich 1.000 bis 1.365 Euro plus 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.

Die maximale *Förderdauer* für Doktorand_innen in Graduiertenkollegs beträgt 36 Monate. Der maximale Förderzeitraum kann um bis zu zwölf Monate auf maximal vier Jahre verlängert werden, wenn Stipendiat_innen mit ihren Kindern im Alter bis zu zwölf Jahren in einem Haushalt leben. Dies gilt auch, wenn das erste Kind während der Laufzeit des Stipendiums geboren wird. Zusätzlich kann das Stipendium um die Zeit des Mutterschutzes verlängert werden. Bei der Geburt weiterer Kinder kann das Stipendium von Doktorandinnen jeweils um die Zeiten des Mutterschutzes verlängert werden. Ein weiteres „Elternjahr“ gibt es jedoch nicht.



Nicht in Anspruch genommene Verlängerungsmonate können in Mittel zur Kinderbetreuung umgewandelt werden.

Alternativ zur Verlängerung des Stipendiums besteht die Möglichkeit, nicht in Anspruch genommene Verlängerungsmonate in Mittel zur Finanzierung nachgewiesener Kinderbetreuungskosten umzuwandeln („*Geld statt Zeit*“-Option). Hierfür stehen pro Monat ma-

ximal die jeweiligen Stipendiengrundbeträge (ohne Sachkostenzuschüsse und Kinderzulagen) zur Verfügung.

Eine familienbezogene *Unterbrechung* der DFG-finanzierten Stipendien ist möglich. Allerdings gibt es dazu keine standardisierten Regelungen, sondern die dafür in Frage kommenden Bedingungen werden im Einzelfall durch die DFG geklärt. Die Unterbrechung sollte jedoch nicht über sechs Monate hinausgehen, „um die Einbindung des/der Geförderten in das Qualifizierungsprogramm nicht zu gefährden“ (DFG-Verwendungsrichtlinien Graduiertenkollegs, DFG-Vordruck 2.22 – 06/12). Die Finanzierung einer möglichen Unterbrechung ist dann individuell zu leisten.

Graduiertenschulen sind dazu aufgefordert, sich an den DFG-Kriterien für Graduiertenkollegs zu orientieren. Sie sind hierin jedoch frei. Dementsprechend können sich die Regelungen in Bezug auf familienbedingte Verlängerungen, Zuschläge oder Unterbrechungen je nach Graduiertenschule unterscheiden.



Für Chancengleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung.

Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW

Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW vom 27. Januar 2013⁷

Chancenungleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung verläuft je nach institutioneller Anbindung, Beschäftigungsverhältnis und Finanzierungsmöglichkeit für die einzelnen Wissenschaftler_innen sehr unterschiedlich. Drittmittelfinanzierte Projektstellen zumeist mit reduziertem (oftmals sogar nur halbem) Beschäftigungsumfang, kurze Vertragslaufzeiten oder auch Stipendien ohne Sozialversicherung sind an der Tagesordnung und bedeuten für Wissenschaftler_innen unsichere Zukunfts- und Karriereperspektiven. Zudem entscheidet die Art der Finanzierung der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase – die in der Regel erst mit der Habilitation oder einer gleichwertigen Qualifikation abgeschlossen wird⁸ – über die Rahmenbedingungen, die sowohl die Entscheidung für eine Familiengründung als auch das Familienleben bedingen.

Es zeigt sich, dass sich aus den gegenwärtigen Finanzierungsmodellen von Wissenschaftler_innen – ob nun als („freischwebende“) Stipendiat_innen, als Beschäftigte in Drittmittelprojekten, auf Haushaltsstellen oder auf einer Juniorprofessur⁹ – jeweils eigene rechtliche Bedingungen in Bezug auf Mutterschutz, Elterngeld und -zeit sowie die Dauer der Qualifizierungszeit ergeben. Trotz derselben wissenschaftlichen Qualifizierungsphase

7 Federführende Autor_innen sind Dr. des. Anne K. Krüger und Anna Schütz von der GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden in Zusammenarbeit mit Svenja Bernstein-Derichs (Personalrat Universität Potsdam) und Dr. Michael Frey (Projektkoordinator „Familienfreundliche Hochschule“ an der TH Wildau).

8 Doch die Habilitation führt nur im Fall der Berufung auf eine Professur auch zu einer unbefristeten Beschäftigung. Und selbst hier gibt es mittlerweile befristete Zeitprofessuren.

9 Für weitere Formen der Finanzierung siehe Fußnote 2.

führen die rechtlichen Rahmenbedingungen damit je nach Finanzierungsmodell zu einer Chancenungleichheit in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ungleichheiten sind nicht nur zwischen Frauen und Männern sowie Eltern und Nicht-Eltern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler_innen mit Familienaufgaben vorhanden: Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, aber auch die Chancengleichheit hängen damit insbesondere auch von der Finanzierung ab. Hier zeigen sich eindeutige Probleme in Form von Rechts-, aber auch von Finanzierungslücken, für die dringender Handlungsbedarf besteht!



Der zielsicher der Professur entgegen strebende und international mobile männliche Wissenschaftler dominiert das Bild.

Vor diesem Hintergrund müssen die aktuellen Grundbedingungen von „familiengerecht“ und „totally equal“ kritisch hinterfragt werden. Dies muss auf der kulturell-normativen Ebene geschehen, auf der immer noch das Bild des rund um die Uhr produktiven, zielsicher der Professur entgegen strebenden und international mobilen männlichen Wissenschaftlers dominiert, das sowohl für Frauen als auch für Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmöglich macht. Um diese immer noch vorherrschende Einstellung zu verändern, muss der Fokus insbesondere auf die finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen gelegt werden, innerhalb derer die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie(ngründung) gewährleistet werden soll. Denn die von Politik und Wissenschaftsinstitutionen zur Verfügung gestellten Instrumente zur Wahrung der Chancengleichheit von Wissenschaftler_innen mit Kind(ern) weisen sowohl strukturelle als auch in ihrer Anwendung grundlegende Mängel auf!

Probleme bei der Laufzeit des Arbeitsvertrags im Fall von Mutterschutz und Elternzeit

Haushaltsstellen sind im Haushalt der Universität unabhängig von Projekt und Person eingeplant; Beschäftigungsverhältnisse auf Haushaltsstellen werden deshalb in der Regel sachgrundlos nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet. Bei Mutterschutz und der Inanspruchnahme von Elternzeit besteht deshalb nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG ein Rechtsanspruch auf eine entsprechende Laufzeitverlängerung des Arbeitsvertrags.

Im Gegensatz dazu besteht bei der Juniorprofessur das Problem, dass zwar im Fall von Mutterschutz und Elternzeit eine Verlängerung des Berufszeitraums in allen Landeshochschulgesetzen vorgesehen ist. Jedoch ist diese Verlängerungsmöglichkeit auf vier Jahre begrenzt. Elternzeit, die durch ein zweites Kind bzw. weitere Kinder darüber hinausgeht, geht damit auf Kosten der Qualifizierungszeit.

Bei Drittmittelstellen wird die Finanzierung vom Drittmittelgeber nur für einen begrenzten Zeitraum und für ein konkretes Projekt bereitgestellt. Deshalb werden Drittmittelstellen oftmals nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet. Manchmal findet man hier auch eine Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz. Beide Befristungsarten führen dazu, dass Wissenschaftler_innen im Gegensatz zu ihren Kolleg_innen auf Haushaltsstellen keinen Rechtsanspruch auf eine Laufzeitverlängerung des Arbeitsvertrags haben. Dies führt dazu, dass Schwangerschaft und Elternzeit eine Verkürzung der Projektbearbeitungszeit für die Mitarbeiter_innen bedeuten. Insbesondere wenn eine Qualifizierungsarbeit Bestandteil eines solchen Projekts ist, stellt dies die bzw. den Mitarbeiter_in vor erhebliche Probleme, da die für diese Qualifizierungsarbeit vorgesehene und durch die Projekt(mit)arbeit finanzierte Zeit sich entscheidend verkürzt. Zwar kann während der Elternzeit eine Vertretung finanziert werden. Für Eltern besteht jedoch kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf des Projekts. Selbst wenn von Seiten der Drittmittelgeber eine kostenneutrale Laufzeitverlängerung über die bewilligte Projektdauer gestattet wird, entsteht die Frage, wie diese Laufzeitverlängerung finanziert wird, wenn mit

den Projektmitteln während der Elternzeit eine Vertretung finanziert wurde. Sowohl auf der Seite der Drittmittelgeber als auch auf der Arbeitgeberseite existieren keine einheitlichen verbindlichen Regelungen, wie die Laufzeitverlängerung bei Drittmittelstellen im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit finanziert wird bzw. wie das Projekt selbst verlängert werden kann.

Problematisch sind auch Verträge, die nicht über den gesamten Projektzeitraum oder die vollständige Qualifizierungsphase abgeschlossen werden und lediglich eine Verlängerungsoption beinhalten. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass der Vertrag bei Schwangerschaft, (bevorstehender) Mutterschutz- und/oder Elternzeit nicht verlängert wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf Verlängerung besteht in diesen Fällen nämlich nicht. Eine Rückkehr in das Projekt ist dann ausgeschlossen – auch wenn es über die Elternzeit hinaus bewilligt ist. In Folge dessen ist nicht nur die Qualifizierung, sondern die wissenschaftliche Karriere als solche akut bedroht.

Probleme bei der Vertretung im Fall von Mutterschutz

Bei der Refinanzierung der Mittel für die Lohnfortzahlung im Mutterschutz, der U2-Umlage, nutzen die Länderhaushalte verschiedene Verteilungswege. Auch die einzelnen Hochschulhaushalte sind in der Mittelbewirtschaftung unterschiedlich autonom. Da es vor diesem Hintergrund kein automatisiertes Verfahren zur Finanzierung einer Vertretung im Mutterschutzfall gibt, wird eine sofortige Vertretung der durch Mutterschutz vakanten Stellen oft trotz gesetzlicher Regelung der Finanzierung nicht gewährleistet. Diese Vertretungen werden zwar durch die U2-Umlage refinanziert. Jedoch werden diese Mittel vom Landeshaushalt nicht immer umgehend an die Hochschulen weitergeleitet. Stattdessen werden erst zum Ende jedes Kalenderjahres im Rahmen der allgemeinen Personalverstärkungsmittel die Kosten für das Umlageverfahren in die Hochschulhaushalte eingespeist. Es entsteht eine Finanzierungslücke, durch die eine sofortige Vertretung der durch Mutterschutz vakanten Stelle nicht gewährleistet werden kann, obwohl die Finanzierung einer Vertretung gesetzlich geregelt ist.



Noch deutlicher zeigt sich dieses Problem bei allen Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden. Wird der Arbeitgeberanteil, der in diesem Fall vorerst aus den verfügbaren Drittmitteln finanziert wird, gar nicht oder sehr verzögert refinanziert, besteht für die bzw. den Projektleitende_n bzw. Vorgesetzte_n keine Möglichkeit, aus dem Volumen der Drittmittel eine Vertretung zur Kompensation der Vakanz einzustellen. Die faktische Doppelfinanzierung¹⁰ derselben Stelle wäre de facto eine Veruntreuung von Mitteln. Die im Mutterschutz befindliche Mitarbeiterin auf einer Drittmittelstelle ist hierdurch im Vergleich zu einer durch Haushaltsmittel finanzierten Kollegin sowohl auf Grund der fehlenden Verlängerungsmöglichkeit des Arbeitsvertrags als auch wegen der oftmals ausbleibenden adäquaten Vertretung noch zusätzlich benachteiligt.

Die im Mutterschutz befindliche Mitarbeiterin auf einer Drittmittelstelle ist zusätzlich benachteiligt.



Auf diese Weise wächst im universitären Arbeitsumfeld einerseits das Selbstverständnis, auch während der Inanspruchnahme von Mutterschutzzeiten bei Bedarf für den Arbeitgeber erreichbar zu sein und Zuarbeiten zu liefern, wenn keine Vertretung eingestellt wird – nicht zuletzt, um die eigene Qualifizierung nicht zu gefährden. Andererseits werden Frauen bei der Einstellung wieder vermehrt als ein Risiko betrachtet, da eingeplante wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre für einen Zeitraum von über drei Monaten im Falle einer Schwangerschaft in Frage stehen.

10 Für eine eingeworbene, drittmittelfinanzierte Stelle zwei Personen einzustellen und beide aus den zweckgebunden zur Verfügung gestellten Drittmitteln zu finanzieren, überschreitet die Möglichkeiten der Mittelverwendung und deren korrekte Abrechnung beim Mittelgeber. Denn die Mittel für die zweite Person würden zweckwidrig eingesetzt.

Probleme bei Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die familienpolitische Komponente verheißt eine Verlängerungsoption der Zeit sachgrundlos befristeter Beschäftigung auf Haushaltsstellen auch über die 6+6- bzw. 6+9-Jahre hinaus um zwei Jahre pro Kind, das durch die bzw. den Wissenschaftler_in betreut wird. Schwangerschaftszeiten werden hierbei nicht berücksichtigt.¹¹ Die Regelung im WissZeitVG stellt allerdings keinen Rechtsanspruch dar und läuft „weitgehend leer“ (s. GEW-Stellungnahme zur Evaluation des WissZeitVG 2011, S. 5).¹² Es sind große Informationslücken sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer_innen als auch auf Seiten der Arbeitgeber zu verzeichnen. Nur sehr selten ist die familienpolitische Komponente mit einem Automatismus verknüpft, der bspw. greift, sobald Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus gibt es auch aktuell immer noch Hochschulen, die die familienpolitische Komponente aus Gründen der Rechtsunsicherheit in der Definition von relevanten Betreuungsverhältnissen und deren Nachweis generell nicht anwenden.

Relevant ist die familienpolitische Komponente im Fall von Haushaltsstellen, die auf diese Weise über die 6+6-Jahre hinaus befristet verlängert werden können. In Bezug auf drittmittelfinanzierte Stellen sowie stipendien- oder anderweitig finanzierte Qualifizierungszeiten lässt sich jedoch ein weiterer Schwachpunkt der gesetzlichen Regelung ausmachen. So gibt das Gesetz keinen Hinweis auf den Umgang mit Betreuungszeiten, die zwar innerhalb der Qualifizierungsphase(n), aber vor Antritt einer sachgrundlos befristeten Haushaltsstelle bestanden.¹³ Die Freiheit, die den

11 Dabei kann es bereits während der Schwangerschaft dazu kommen, dass nur noch eingeschränkt an der Qualifizierung gearbeitet werden kann. Besonders deutlich zeigt sich dies in den Laborwissenschaften, in denen es bei Anzeige der Schwangerschaft zur Einschränkung der Nutzung von Maschinen, Materialien und Laboren kommen kann.

12 In nur 0,4 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die an Hochschulen bestehen, und nur 1,6 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bestehen, wird laut der Evaluation des WissZeitVG von der familienpolitischen Komponente als Instrument der familiengerechten Befristungsdauerverlängerung Gebrauch gemacht (Jongmanns 2011).

13 Hierunter fallen Betreuungszeiten von Kindern, die dann beim Erhalt einer Haushaltsstelle bereits volljährig sind oder nicht mehr im eigenen Haushalt leben.

Hochschulen hinsichtlich der Auslegung des Gesetzes gewährt wird, führt vielerorts zu geringer Verlässlichkeit und Transparenz und zu großen Unterschieden zwischen Hochschulen oder zwischen Forschungseinrichtungen, die vor allem in der auf Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten setzenden Wissenschaftsbranche Probleme verursachen.

Probleme bei Vereinbarkeit von Familie und Stipendium

Ein Stipendium ist neben Haushalts- und Drittmittelstellen eine weitere Möglichkeit, die wissenschaftliche Qualifizierungsarbeit zu finanzieren. Von der Qualifizierung auf einer befristeten Haushaltsstelle oder im Rahmen eines Drittmittelprojekts unterscheidet sich das Stipendium dadurch, dass es weder ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellt, wodurch das Stipendium nicht als Erwerbseinkommen zählt, noch in den Bereich der Sozialversicherungspflicht fällt. Stipendiat_innen müssen sich deshalb im Hinblick auf die Risiken von Krankheit, Alter, Pflege und Arbeitslosigkeit selbst versichern und den jeweils vollen Beitragssatz über das Stipendium finanzieren. Daraus folgt zudem, dass die rechtlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit für Stipendiat_innen nicht greifen und als Elterngeld zusätzlich zum Stipendium lediglich der Mindestbetrag von 300 Euro in Anspruch genommen werden kann.

Es ist zu begrüßen, dass Schwangerschaft und Kinderbetreuung bei den öffentlich finanzierten Stipendien der Wissenschaftsministerien der Länder, den Begabtenförderungswerken und den DFG-finanzierten Graduiertenschulen und -kollegs berücksichtigt werden. Damit wird dem fehlenden Rechtsanspruch auf Mutterschutz und Elternzeit sowie dem Erhalt lediglich des Mindestbetrags an Elterngeld ausgleichend entgegengewirkt. Jedoch herrscht eine große Ungleichheit zwischen den Leistungen der Stipendienggeber, obwohl es sich um öffentliche Mittel handelt. Die Ungleichheit betrifft sowohl die Finanzierung als auch die zeitliche Dauer einer temporären Unterbrechung oder Verlängerung des Stipendiums sowie die Einkommensanrechnung der Partner_innen.

Kritisch sind vor allem die folgenden Punkte zu bewerten:

Erstens werden die familienbezogenen Regelungen von Unterbrechung, Familienzuschlägen und finanzierter Verlängerung oftmals nur auf Antrag gewährt und basieren auf Kann-Regelungen. Weder gibt es einen Rechtsanspruch noch einen Automatismus und oftmals fehlt zudem eine transparente Informationspolitik, die zu einem verlässlichen und transparenten Verfahren führen könnte.

Zweitens verhindern die Unterbrechungsregelungen der Stipendienggeber i. d. R., dass bis zu drei Jahre Elternzeit und damit eine Unterbrechung des Stipendiums analog zur Unterbrechung eines Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden kann.

Drittens sehen die Unterbrechungsregelungen und die Finanzierung von Verlängerungszeiten – wenn überhaupt – nur die Geburt eines Kindes vor. Eine weitere Unterbrechung der Laufzeit des Stipendiums oder die Verlängerung über die Höchstförderungsdauer hinaus bei weiteren Kindern ist i. d. R. nicht vorgesehen. Unterbrechungen des Stipendiums sind ohnehin äußerst prekär, da lediglich ein Anspruch auf den einkommensunabhängigen Mindestsatz an Elterngeld besteht, da ein Stipendium nicht als Erwerbseinkommen zählt.

Darüber hinaus erweist es sich **viertens** als Problem, dass bei der Suche nach kommunaler Kinderbetreuung Stipendiat_innen benachteiligt werden, da ein Stipendium nicht als Erwerbseinkommen zählt und damit die erbrachte Leistung nicht als Arbeit und Vollzeittätigkeit gilt, die eine externe Kinderbetreuung notwendig macht.

Fünftens ist die Anrechnung des gemeinsamen Haushaltseinkommens im Fall einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft kritisch zu bewerten, da dies dazu führt, dass das Stipendium und sogar der Kinderzuschlag im Falle einer Heirat vom Einkommen des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin abhängen.

Forderungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Heterogene Finanzierungsmodelle, unsichere Rechtsverhältnisse, schlechte Informationspolitik für Beschäftigte und wenig automatisierte Verfahren stellen die Versuche, Chancengleichheit herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu fördern, in Frage. Das Finanzierungssystem der Qualifizierungsphasen mit seinem großen Anteil an kurzfristigen, sachgebundenen Verträgen sowie der Stipendienfinanzierung ist deshalb hinsichtlich der problematischen Schiefelage zwischen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen einerseits und dem Anspruch von Familienfreundlichkeit andererseits grundsätzlich zu hinterfragen.

Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung und damit die Chancengleichheit erstens von Frauen und Männern und zweitens von Eltern und Nicht-Eltern und drittens von Wissenschaftler_innen unabhängig von ihrer Finanzierung zu gewährleisten, erfordert Verlässlichkeit und Planbarkeit in den Beschäftigungsbedingungen und damit in der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Gute und faire Arbeitsbedingungen und dabei insbesondere Stellen vor Stipendien, eine aktive Personalförderung und intelligente, verlässliche Personalentwicklung bewirken Kontinuität und Planbarkeit und dadurch einerseits die Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie in der Wissenschaft. Andererseits kommen verbindliche und transparente Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familien und wissenschaftlicher Qualifizierung auch unmittelbar der Qualität in Forschung und Lehre zugute!

Zur Verwirklichung dieser Ziele fordern wir...

...vom Gesetzgeber:

- Der Rechtsanspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags bei Mutterschutz und Elternzeit bzw. Betreuung und Pflege nach § 2 Abs. 5 Nr. 1 und 3 WissZeitVG muss auch auf Drittmittelstellen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG und nach TzBfG sowie bei der Berufung auf Zeit (Juniorprofessur) übertragen werden!
- Die Kann-Regelung der familienpolitischen Komponente zur Verlängerung der Höchstbefristungsdauer von 6+6 (in der Medizin 9) Jahren bei sachgrundlosen Befristungen nach WissZeitVG bei Kinderbetreuung muss mit einem individuellen Rechtsanspruch ausgestattet werden!
- Die für die Anwendung der familienpolitischen Komponente relevanten Betreuungsverhältnisse müssen eindeutig definiert werden und dabei die Vielfältigkeit von Familienmodellen berücksichtigen!
- Schwangerschaftszeiten sowie Betreuungszeiten während drittmittelfinanzierter Stellen oder Stipendien sind in die Anwendung der familienpolitischen Komponente einzubeziehen!

...von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen:

- Mutterschutz- und Elternzeiten müssen sofort (z. B. durch Aufstockung vorhandener Stellen) vertreten werden!
- Arbeitsverträge müssen über die vollständige Projektlaufzeit abgeschlossen werden!
- Solange auf Drittmittelstellen nicht, wie von der GEW gefordert, ein Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit besteht, müssen auch Drittmittelverträge solange wie möglich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen werden, um eine Vertragsverlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit zu gewährleisten! Verträge sind immer zu Gunsten der aktuellen Situation der betroffenen Beschäftigten abzuschließen!

- Solange die familienpolitische Komponente des WissZeitVG nicht, wie von der GEW gefordert, mit einem individuellen Rechtsanspruch ausgestattet ist, muss diese grundsätzlich im vollen Umfang angewendet werden!

...von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und den Ländern:

- Aufgrund von Mutterschutz vakante Haushalts- und Drittmittelstellen müssen sofort refinanziert werden, damit eine Vertretung eingestellt werden kann!

...von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und den Drittmittelgebern:

- Durch ein Family Budgeting müssen klare, einheitliche und verbindliche Regelungen für die Finanzierung von durch Mutterschutz und Elternzeit nötigen Verlängerungen drittmittelfinanzierter Projekte geschaffen werden!

...von den Stipendiengebern (Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie private Geber):

- Es muss analog zum Rechtsanspruch bei Beschäftigungsverhältnissen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG klare, einheitliche und verbindliche Regelungen in Bezug auf die zeitliche Unterbrechung und (finanzierte) Verlängerung der Stipendien aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit geben!
- Keine Anrechnung des Einkommens von Lebens- oder Ehepartner_innen auf Stipendienhöhe und Kinderzuschläge!
- Ausweitung der Sozialversicherung auf Promotionsstipendiat_innen mit und ohne Kinder!

Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Bayern

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

GEW Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Bremen

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

GEW Hamburg

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

GEW Hessen

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Niedersachsen

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

GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

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

GEW Sachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Schleswig-Holstein

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

GEW Thüringen

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

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

Antrag auf Mitgliedschaft

(Bitte in Druckschrift ausfüllen)



...Online Mitglied werden unter
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (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

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- in Rente / pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis
- teilzeitbeschäftigt mit Std. /Woche
- teilzeitbeschäftigt mit Prozent
- Referendariat / Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tariffbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

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

Vielen Dank!
Ihre GEW

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

Ratgeber

Arbeitsplatz Hochschule und Forschung



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



Bin ich richtig eingruppiert? Darf ich in der Arbeitszeit promovieren? Kann mein Beschäftigungsverhältnis noch einmal verlängert werden? Wie viel Urlaub darf ich nehmen? Unter welchen Voraussetzungen stehen mir Elternzeit und Elterngeld zu? Auf Fragen wie diese und viele anderen gibt der GEW-Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung Antworten.

Download unter www.gew.de/Publikationen_Beschaefigte_in_Hochschule_und_Forschung.html

Als Printprodukt kann die Broschüre im GEW-Shop (Artikelnr.: 1446) bezogen werden.
www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20

Mindestbestellmenge: 10, Einzelpreis: 2,30 Euro

Preise zzgl. Verpackungs- und Versandkosten (siehe www.gew-shop.de)

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de, Fax: 069/78973-70161.

Templiner Manifest

Traumjob Wissenschaft

- *Berechenbare Berufsperspektiven in der Wissenschaft*
- *Dauerstellen für Daueraufgaben*
- *Reguläre statt prekäre Beschäftigung*
- *Gleichberechtigte Mitbestimmung*
- *Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen*
- *Gleiche Chancen für Frauen und Männer*
- *Tarifvertraglicher Schutz für alle Beschäftigten*

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

Jetzt online unterzeichnen:
www.templiner-manifest.de

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**

GEW

