
Vereinbarkeit

von

Promotion und Familie

Eine Informationsbroschüre für die
Humboldt-Universität,
aber auch andere Universitäten

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. EINLEITUNG | 4 |
| 2. FINANZIERUNGEN | 6 |
| a. Entscheidungsbaum..... | 6 |
| b. Haushaltsfinanzierte Stelle..... | 7 |
| Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Novellierung 2016..... | 7 |
| Mutterschutz..... | 8 |
| Mutterschutzleistungen..... | 9 |
| Weitere Rechte..... | 10 |
| Elterngeld bzw. Elterngeld Plus, Elternzeit..... | 11 |
| Krankenversicherung..... | 13 |
| Kindergeld..... | 14 |
| c. Drittmittelfinanzierte Stelle..... | 15 |
| Was sind Drittmittel?..... | 15 |
| Status als Drittmittelbeschäftigte..... | 15 |
| Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Novellierung 2016..... | 16 |
| d. Stipendium..... | 19 |
| Was ist ein Stipendium?..... | 19 |
| Studierendenstatus..... | 19 |
| Beurlaubung & Teilzeitstudium..... | 19 |
| Wissenschaftszeitvertragsgesetz..... | 20 |
| Mutterschutz..... | 20 |
| Elterngeld, Elterngeld Plus, Elternzeit..... | 21 |
| Krankenversicherung..... | 23 |
| Kindergeld..... | 23 |
| Beispiele für Regelungen verschiedener Stipendiengeber..... | 24 |
| d. Auf andere Art und Weise finanziert..... | 25 |
| Arbeitslosengeld..... | 25 |
| Minijob..... | 28 |
| Finanzielle Unterstützung vom Partner oder der Partnerin..... | 29 |
| e. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten..... | 30 |
| Promotionsabschlussstipendien..... | 30 |
| Weitere Unterstützungsmöglichkeiten..... | 31 |
| 3. ARBEITSSCHUTZ | 33 |
| 4. ALLTÄGLICHE VEREINBARKEIT | 35 |
| a. Campus mit Kind..... | 35 |

| | |
|---|----|
| Eltern-Kind-Zimmer und Wickelpunkte | 35 |
| Spieltaschenverleih..... | 35 |
| Kostenloses Kinderessen | 35 |
| Hochschulsportkurse | 36 |
| b. Kinderbetreuung an der HU..... | 36 |
| HU – Campus Mitte..... | 36 |
| HU – Campus Adlershof..... | 36 |
| c. Flexible Kinder- und Notfallbetreuung | 37 |
| KidsMobil: Randzeiten- und Notbetreuung..... | 37 |
| MoKiS | 37 |
| d. Kinderbetreuung in Berlin | 38 |
| Kinderbetreuung im Vorschulalter und ab dem 1. Lebensjahr..... | 38 |
| Staatlich geförderte Tagesmutter/-vater | 38 |
| e. Ferienangebote für Kinder | 39 |
| Ferienangebot der Zentraleinrichtung Hochschulsport | 39 |
| Ferienangebot am Campus Adlershof..... | 39 |
| 5. WIE SAGE ICH ES MEINER CHEFIN, WIE MEINEM PROMOTIONS BETREUER? | 40 |
| a. Szenario Chefin | 40 |
| b. Szenario Promotionsbetreuer | 41 |
| 6. CHECKLIST | 42 |
| a. Für Schwangerschaft, Mutterschutz, Elterngeld & Elternzeit | 42 |
| b. Für Vorgesetzte & Betreuer*innen | 45 |
| 7. Best-Practice Beispiele | 47 |
| a. Interview mit Anne-Marie Brack | 47 |
| b. Interview mit Claudia Willmes | 50 |
| 8. PFLEGE, ANDERE BETREUUNGSPFLICHTEN | 53 |
| a. Betreuungspflichten: Krankheit des Kindes..... | 53 |
| b. Pflege von Angehörigen: Haushalts- & Drittmittelstellen | 54 |
| Akute Pflegefälle | 54 |
| Kurzzeitige/Langzeitige Pflege | 55 |
| c. Pflege von Angehörigen: Stipendium | 56 |
| 9. NÜTZLICHE LINKS UND LITERATURHINWEISE | 57 |
| a. Einrichtungen und Ressourcen an der Humboldt-Universität | 57 |
| b. Stipendien finden | 57 |
| c. Wissenschaftszeitvertragsgesetz | 58 |
| d. Familie | 58 |
| e. Allgemein zu Frauen, Familie und Wissenschaft | 58 |

1. EINLEITUNG

Es gibt verschiedene Wege zu promovieren und dementsprechend verschiedene Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, während dieser Qualifizierungsphase mit dem Partner oder der Partnerin, in heterosexuellen, gleichgeschlechtlichen Beziehungen oder in anderen Konstellationen ein Kind zu bekommen, Kinder – ob Stief- oder Pflegekinder oder die eigenen – zu betreuen oder sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern.

Da Promotionen in der Regel nicht nur auf einer einzigen Finanzierungsart abgeschlossen werden, gehen während dieser mehrjährigen Qualifikationsphase oftmals verschiedene Finanzierungsmodelle – befristete Beschäftigungen, Stipendien, Nebenjobs und Phasen der Arbeitslosigkeit – Hand in Hand. Vor dem Hintergrund zunehmend prekariertes Arbeitsverhältnisse, dem Abbau des Mittelbaus und der unternehmerischen Ausgestaltung der Universitäten stehen Promovierende, auch und gerade wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifikation bzw. Karriere geht vor besonderen Herausforderungen.

Zu den unsicheren Perspektiven einer akademischen Karriere und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kommt die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen hinzu. So konstatiert der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs von 2017, dass „Frauen mit fortschreitender Karriere – aufgrund gewünschter oder realisierter Familiengründung – eher aus dem Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor ausscheiden als ihre männlichen Kollegen und zudem öfter kinder- und partnerlos bleiben, sofern sie weiterhin eine akademische Karriere verfolgen“.

Warum nun eine Informationsbroschüre zur Vereinbarkeit von Promotion und Familie? Während unserer Arbeit sowohl als Doktorand*innen als auch als dezentrale Frauenbeauftragte an der Humboldt Graduate School, einer Dacheinrichtung für strukturierte Promotionsprogramme an der Humboldt-Universität, ist uns immer mehr aufgefallen, wie schwierig es ist, an verlässliche und vor allem gebündelte Information zur Vereinbarkeit von Promotion und Familie zu kommen. Die Informationen richten sich oftmals entweder nur an Studierende oder an Angestellte. Dem Zwischenstatus von Promovierenden – etwa all jenen mit Stipendium oder anderweitiger Finanzierung, wird nicht Rechnung getragen. Hinzu kommen internationale Promovierende, die teilweise nur auf deutsche Informationen stoßen und sich nur schwerlich durch die verschiedenen bürokratischen Hürden durchkämpfen können.

Um eine bessere Einsicht in die Lage von Doktorand*Innen mit Kindern zu bekommen, haben wir in Kooperation mit Anne Freese vom GeCo-GenderConsulting der Humboldt-Universität Anfang September 2017 zwei Veranstaltungen – „Zwischen Konferenz und Wickeltisch. Ein offenes Diskussionsforum von und für (Post-)Docs mit Kindern“ – organisiert, um in Austausch mit Doktorand*innen und Post-Docs zu treten, die bestehenden Probleme und Wünsche zu hören und in die Broschüre mit einfließen zu lassen. Desweiteren waren wir im November 2017 an der Diskussionsveranstaltung „Forschung und Familie – das geht?“ beteiligt, indem wir das Projekt der Broschüre dort vorstellten.

Die (vorliegende) Broschüre soll zu rechtlichen Grundlagen, Beratungs- und Betreuungsservices für promovierende Eltern an der HU, Finanzierungsmöglichkeiten und Arbeitssicherheit informieren. Sie soll Antworten auf die Fragen bereithalten: Welche Rechte (und Pflichten) hat man als Doktorand*in an der HU? Welche Möglichkeiten der Ko-Finanzierung gibt es, wenn die Gelder des Stipendiengabers nicht reichen oder die Förderung ausläuft? Was passiert mit Doktorandinnen, die im Labor arbeiten, aber durch Schwangerschaft aussetzen müssen und z.B. stipendienfinanziert sind? Was muss man beachten, wenn man keinen deutschen Pass hat? Bekommen internationale Studierende Kindergeld? Welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt es an der Uni? Wie sage ich es meiner Chefin oder meinem Doktorvater?

Wir hoffen, dass unsere Broschüre für die vielfältigen Situationen einer Familiengründung während der Promotionsphase eine übersichtliche Informationslage schafft und es ermöglicht, eine die finanziellen Aspekte angehende informierte Entscheidungen zum Gründen einer Familie während der Promotion zu treffen und verfügbare Hilfsangebote an der Humboldt Universität sichtbar zu machen.

Während der Arbeit an der Broschüre haben wir viele Doktorandinnen in der Schwangerschaft oder mit Kind/ern kennengelernt, teilweise begleitet und (zumindest eine von uns) auch selbst ein Kind bekommen. Wir freuen uns, dass all ihre und unsere Erfahrungen mit in die Broschüre eingegangen sind.

Die Informationen wurden im Umfeld der Humboldt-Universität gesammelt und lassen sich im Großen und Ganzen auf die deutsche Hochschullandschaft anwenden. Dennoch hat jede Universität noch einmal eigene und eventuell abweichende Regelungen und Angebote.

Wir möchten Anne Freese vom GeCo-GenderConsulting der Humboldt-Universität für ihre unermüdliche Unterstützung und Ermutigung bedanken. Unser Dank gilt auch dem Familienbüro für die Unterstützung.

Uta Caroline Sommer und Juliane Schiweck

Dezentrale Frauenbeauftragte der Humboldt Graduate School (HU Berlin)

2. FINANZIERUNGEN

a. Entscheidungsbaum

...bin über eine
Haushaltsstelle finanziert
(S.7-13)

...habe eine
drittmittelfinanzierte Stelle
(S. 14-17)

...habe ein Stipendium
(S. 18-23)

...habe einen Minijob (S. 27)

Ich...

...beziehe ALG 1 (S. 24-26)

...werde von meinem Partner
oder meiner Partnerin unterstützt
(S. 28)

...beziehe ALG 2 (S. 24-26)

b. Haushaltsfinanzierte Stelle

Als Doktorand*in mit einer haushaltsfinanzierten Stelle haben Sie ein Recht auf Mutterschutz, Mutterschutzleistungen, Elternzeit, Elterngeld und Kindergeld. Es steht Ihnen frei, wann Sie sich an der Universität als Promotionsstudent*in einschreiben. Spätestens wenn das Promotionsverfahren eröffnet werden soll, müssen Sie aber eingeschrieben sein. Bei einer Zugehörigkeit zur Charité gelten abweichende Regelungen: hier muss das Promotionsvorhaben registriert werden.¹ Sind Sie als Promotionsstudent*in eingeschrieben, haben Sie ebenfalls einen Anspruch auf Nachteilsausgleiche, falls Sie Prüfungen ablegen oder Kurse belegen müssen. (Für mehr Infos vgl. den Abschnitt "d. Stipendium")

Im Folgenden erklären wir Ihnen Ihre Rechte und Pflichten und wohin Sie sich wenden müssen, um diese wahrzunehmen.

Für die Qualifikationsphase der Promotion und die Zeit bis zur Habilitation greift das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft regelt und eine Befristung jenseits des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich macht. D.h. es gelten im Wissenschaftsbetrieb spezifische Befristungsregelungen, die man genau kennen sollte.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Novellierung 2016

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt seit April 2007. Seit dem 17.03.2016 ist eine Gesetzesänderung in Kraft.

Die wichtigsten Punkte:

- Das WissZeitVG enthält die sogenannte 12- bzw. 15-Jahresregelung. Wichtig dafür ist § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung, Absatz 1: Nicht promoviertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal kann bis zu 6 Jahren befristet beschäftigt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine erneute Befristung bis zu einer Dauer von 6 Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von 9 Jahren zulässig.
- Nutzt man vor der Promotion die maximale Befristungszeit und Promotionszeit von 6 Jahren nicht aus, verlängert sich der Zeitraum nach der Promotion entsprechend. Das heißt: Nicht nur die Beschäftigungszeit, auch die Promotionszeit ist entscheidend! War man beispielsweise während der Promotion für 3 Jahre beschäftigt und hatte für 2 Jahre ein Stipendium, kommt man auf eine Promotionszeit von 5 Jahren. Mit diesem "gesparten" Jahr wäre es möglich, nach der Promotion für eine Dauer von bis zu 7 Jahren (statt bis zu 6 Jahren) befristet beschäftigt zu werden; in der Medizin entsprechend bis zu 10 Jahren.

Beispiel: Sie beantragen die Zulassung zur Promotion und sind die ersten zwei Jahre ihrer Promotion anderweitig finanziert, z.B. über ein Stipendium. Treten Sie nach diesen zwei Jahren dann eine Stelle an, verkürzt sich die Zeit Ihrer Befristung um diese zwei Jahre, die Sie bereits zugelassen waren und an der Promotion gearbeitet haben.

Wichtig für Mischfinanzierungen:
Wenn Sie vor Antritt einer haushaltsfinanzierten Stelle bereits als Promotionsstudent*in eingeschrieben sind oder zur Promotion zugelassen sind, zählt dieses Datum in der Regel als Beginn der Promotion und nicht das Datum der Anstellung. D.h. die Promotionszeit kann auch ohne Stelle laufen und hat Auswirkung auf das WissZeitVG!

¹ Weitere Infos: <https://promotion.charite.de/promotionsverfahren/>

- Die Dauer der Befristung (nach WissZeitVG § 2, Absatz 1) kann in bestimmten Fällen, wie z.B. Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung, verlängert werden (WissZeitVG § 2, Absatz 5), u.a.
 - für die Pflege von Kindern unter 18 Jahren (auch Stief- und Pflegekinder, die mit im Haushalt wohnen) oder pflegebedürftige sonstige Angehörige,
 - für Zeiten eines Beschäftigungsverbots (nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist) (vgl. hierzu auch das Kapitel "Arbeitssicherheit")
 - die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit.
- Das heißt: Bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind. Das gilt auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern, die mit im Haushalt wohnen.²

Mutterschutz

Die **Mutterschutzregelungen** gelten gleichermaßen für Doktorandinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie für Doktorandinnen, die aus dem EU-Ausland oder Nicht-EU-Ausland kommen. Das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Doktorandinnen, die z.B. eine 50 oder 65%- Stelle haben.

Der Mutterschutz umfasst mehrere Bereiche:

Mutterschutzfrist

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Erklärt sich die werdende Mutter jedoch ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit, kann sie auch länger arbeiten; diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Im Anschluss an die Geburt dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung gar nicht beschäftigt werden. Für die Berechnung dieser Zeiträume vor und nach der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den errechneten Tag der Entbindung angeben und muss auf Verlangen dem Arbeitgeber vorgelegt werden (der auch die Kosten für das Zeugnis tragen muss).

Verlängerung der Mutterschutzfrist

Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Ebenso verlängert sich der Mutterschutz, sollte das Kind später als errechnet zur Welt kommen, sodass der Mutterschutz in jedem Fall acht Wochen nach der Geburt des Kindes besteht.

Wird bei ihrem Kind innerhalb dieser acht Wochen eine Behinderung festgestellt, können Sie eine Verlängerung der Schutzfrist auf zwölf Wochen beantragen.

Beschäftigungsverbote

Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor.

²WissZeitVG: <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/index.html>

Weitere Infos unter: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html>

Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr gibt es ein behördliches Genehmigungsverfahren und die werdende Mutter muss sich ausdrücklich bereit erklären, zu diesen Zeiten arbeiten zu wollen.

Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann von jedem niedergelassenen Arzt, jeder niedergelassenen Ärztin ausgesprochen werden. Dazu ist ein Attest nötig, bei dem der Arzt oder die Ärztin das Beschäftigungsverbot mit eigenen Worten formuliert. Grundsätzlich

besteht die Möglichkeit, ein totales (jede Tätigkeit ist untersagt) oder ein partielles (nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten) Beschäftigungsverbot zu attestieren. Beispiele für ein partielles Beschäftigungsverbot sind die Begrenzung der Arbeitszeit auf eine gewisse Stundenzahl pro Tag oder Woche oder eine Begrenzung der Zuständigkeiten im Job.

Mutterschutzleistungen

Um die Frau vor, während und nach der Schwangerschaft vor finanziellen Nachteilen zu schützen, regelt das Mutterschutzgesetz verschiedene Mutterschaftsleistungen:

Mutterschaftsgeld

Die Mutterschutzleistungen gelten für Doktorandinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie für Doktorandinnen, die aus dem EU-Ausland oder Nicht-EU-Ausland kommen und in Deutschland krankenversichert sind.

Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (im Normalfall 6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach der Entbindung) sowie für den Entbindungstag gezahlt. Das Mutterschaftsgeld kann frühestens sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Geburtstermin bei Ihrer Krankenkasse beantragt werden, da die diesbezügliche ärztliche Bescheinigung frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt werden darf. Eine Checklist für die Beantragung des Mutterschaftsgeldes finden Sie hier: [Link](#)

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate. Das von der Krankenkasse gezahlte Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Hinzu kommt bei Beschäftigung der Arbeitgeberzuschuss. (s.u.)

Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (zum Beispiel privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle). Informationen und Antragsformulare stehen auf der Internetseite des Bundesversicherungsamtes zur Verfügung.

Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte, sofern deren Nettolohn 390 Euro übersteigt. Das heißt, während der Mutterschutzfristen erhalten Arbeitnehmerinnen ihren vollen Lohn.

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (sogenannter Mutterschutzlohn)

Setzt eine Frau wegen eines allgemeinen oder individuellen Beschäftigungsverbotes ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der Schutzfrist mit der Arbeit aus oder setzt das Unternehmen die werdende Mutter auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz um, sodass sie ihre Tätigkeit wechseln muss, braucht sie trotzdem keine finanziellen Nachteile zu befürchten. Sie behält mindestens ihren Durchschnittsverdienst (Mutterschutzlohn). Der Mutterschutzlohn ist ein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und entspricht in der Regel wenigstens der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.

Weitere Rechte

Urlaubsanspruch

Auch während der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote (somit auch während der Mutterschutzfristen) entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig.

Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.

Seit dem 30. Mai 2017 ist auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche unzulässig.

Eine Kündigung kann ausnahmsweise von der obersten Landesbehörde als zulässig erklärt werden, insofern (betriebs- oder verhaltensbedingte) Gründe vorliegen, die nichts mit der Schwangerschaft zu tun haben.

Wichtig: Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollten Frauen ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung möglichst mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Das ist aber nur eine Soll-Bestimmung und keine zwingende Verpflichtung. Der Arbeitgeber darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben. (Vgl. hierzu auch das Kapitel "Wie sage ich es meiner Chefin, wie meinem Promotionsbetreuer?")

Elterngeld bzw. Elterngeld Plus, Elternzeit

Elterngeld

Doktorand*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Doktorand*innen aus den EU-Ländern, der Schweiz und des Europäischen Wirtschaftsraumes haben als Arbeitnehmerinnen mit einer Haushaltsstelle Anspruch auf Elterngeld.

Was ist das? Das Elterngeld fängt fehlendes Einkommen auf, wenn Eltern nach der Geburt für ihr Kind da sein wollen und deshalb ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder einschränken.

Wie lange bekommt man Elterngeld? Den Eltern stehen gemeinsam insgesamt 14 Monate zu, wenn sich beide an der Betreuung beteiligen und den Eltern dadurch Einkommen wegfällt. Sie können die Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen.

Auch getrennt lebenden Elternteilen steht das Elterngeld zur Verfügung. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Wie viel Elterngeld? Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am monatlich verfügbaren Nettoeinkommen, das der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte und das nach der Geburt wegfällt. Eltern mit höheren Einkommen erhalten 65 Prozent, Eltern mit niedrigeren Einkommen bis zu 100 Prozent dieses Voreinkommens. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1800 Euro monatlich.

Achtung: Auch mit einer 50 oder 65% Stelle richtet sich die Höhe des Elterngelds nach dem Nettoeinkommen.

Elterngeldrechner: Um das Elterngeld zu planen, bzw. verschiedene Szenarien durchzuspielen können Sie den Elterngeldrechner verwenden, der frei im Internet zur Verfügung steht.

Wo beantragen? Das Elterngeld – Basis und Elterngeldplus- können Sie nur bei der Elterngeldstelle des Jugendamts Ihres Wohnbezirks beantragen. Alle erforderlichen Unterlagen und wo genau Sie es (für Berlin!) beantragen müssen, finden Sie hier.

(Abschnitt wörtlich übernommen aus <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld>)

Anspruch auf Basiselterngeld haben

- die leibliche Mutter, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt zusammenlebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 Abs. 1 BEEG),
- oder ihre Ehegattin oder Lebenspartnerin, wenn sie ihr "Stiefkind" in ihren Haushalt aufgenommen hat, dieses selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Das gilt auch für die Zeit vor der Stiefkindadoption (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 Nr. 2 BEEG).
- oder der rechtlichen Vater, also den Mann, der die Vaterschaft an dem Kind anerkannt hat, wenn er mit seinem Kind in einem Haushalt zusammenlebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Der bloße biologische Vater (Samenspende), der seine Vaterschaft nicht anerkannt hat, hat dagegen keinen Anspruch auf Elterngeld oder Elternzeit, auch wenn er mit dem Kind in seinem Haushalt zusammenlebt und das Kind selbst betreut (§ 1 Abs. 1 BEEG).
- oder der Ehegatte oder Lebenspartner des rechtlichen Vaters, wenn er sein "Stiefkind" in seinen Haushalt aufgenommen hat, dieses selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 Nr. 2 BEEG).

Nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 BEEG haben Ehegatten und Lebenspartner auch Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit, wenn sie mit einem Kind in einem Haushalt leben, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben. Maßgeblich ist dann statt des Zeitpunktes der Geburt der Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes in den Haushalt.

Bloße Lebensgefährten, die mit der Mutter oder dem rechtlichen Vater des Kindes, mit denen sie zusammenleben, nicht verheiratet oder verpartnert sind, haben dagegen keinen Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit.

Eine Person ist nicht voll erwerbstätig, wenn ihre Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, sie eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt oder sie eine geeignete Tagespflegeperson im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ist und nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut (§ 1 Abs. 6 BEEG).

(Abschnitt wörtlich übernommen, Quelle: <https://www.lsvd.de/recht/ratgeber/sozialrecht.html>)

Doktorand*innen aus Nicht-EU Staaten (ausgenommen Schweiz) haben einen Anspruch, wenn ihr Aufenthalt und Zugang zum Arbeitsmarkt voraussichtlich dauerhaft ist.

Wer eine **Niederlassungserlaubnis** besitzt, erfüllt diese Voraussetzungen ohne Weiteres.

Wer eine **Aufenthaltserlaubnis** besitzt, kann diese Anspruchsvoraussetzungen nur dann erfüllen, wenn er oder sie auch zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt ist und hier schon gearbeitet hat.

Wenn ausländische Eltern eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder in Verbindung mit einer Arbeitserlaubnis nur für einen Höchstzeitraum haben, erhalten sie kein Elterngeld. Sie gelten vom Gesetz her als Personen mit einem vorübergehenden Aufenthalt in Deutschland. Ebenso haben Personen, die als Asylbewerber eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen oder sich nur geduldet im Bundesgebiet aufhalten, keinen Anspruch auf Elterngeld, auch nicht, wenn sie einer erlaubten Erwerbstätigkeit nachgehen.

ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erkennt insbesondere die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten (bis zu 30 Wochenstunden) wollen.

Mütter und Väter haben damit die Möglichkeit, länger als bisher Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe, also minimal 150 Euro und maximal 900 Euro), da aus einem bisherigen Elterngeldmonat zwei ElterngeldPlus-Monate werden.

Durch die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus-Monaten kann der Bezugszeitraum des Elterngeldes über den 14. Lebensmonat Ihres Kindes hinaus verlängert werden.

Partnerschaftsbonus: Wenn Eltern sich entscheiden, in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten ihres Kindes gleichzeitig jeweils 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig zu sein, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus. Sie haben dann für diese Monate beide Anspruch auf jeweils vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus. Dies gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die als Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen. Alleinerziehenden steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu.

(Abschnitt wörtlich übernommen aus <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld>)

Elternzeit

Anspruch: Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat.

Dauer: Pro Kind kann die Dauer der Elternzeit also bis zu 36 Monate betragen.

Elternzeit nach dem 3. Lebensjahr: Seit Juli 2015 können Mütter und Väter 24 statt bisher zwölf Monate Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen (wenn die komplette Elternzeit nicht während den ersten drei Lebensjahren des Kindes in Anspruch genommen wurde). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich.

Aufteilung der Elternzeit: Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes liegt. Eine Verteilung auf weitere beziehungsweise mehr als drei Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Anmeldefrist: Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie

- für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
- für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen

vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Verlangt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Elternzeit, muss sie oder er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Kündigungsschutz: Der Kündigungsschutz für eine Elternzeit beginnt ab der Anmeldung der Elternzeit.

(Abschnitt wörtlich übernommen aus <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld>)

Krankenversicherung

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung (In vielen Krankenhäusern in Berlin muss man einen Termin vereinbaren (um die 32. SSW), um sich zur Geburt anzumelden. Sie sollten sich daher, sobald Sie sich für ein Krankenhaus entschieden haben, um einen Termin kümmern.)
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe.

Hierfür ist Ihre Krankenkasse die richtige Ansprechpartnerin.³

³ <https://www.steuernetz.de/gesetze/muschg/15>.

Kindergeld

Das Kindergeld beträgt für das erste und zweite Kind 194 €, für das dritte Kind 200 € und für jedes weitere Kind 225 € monatlich.

Einen Anspruch auf Kindergeld haben Eltern oder Erziehungsberechtigte (also auch Adoptiveltern, Pflegeeltern, Stiefeltern oder Großeltern) für Kinder, die im Haushalt der Familie leben. Voraussetzung für den Bezug von Kindergeld ist, dass ein schriftlicher Antrag bei der Familienkasse gestellt werden muss (Formulare finden Sie [hier](#)) und dass der/die Antragsteller*in

- einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat
oder
- keinen Wohnsitz/ gewöhnlichen Aufenthalt hat, aber in der Bundesrepublik unbeschränkt steuerpflichtig sind.

Wichtig: Planen Sie genügend Zeit für die Bearbeitung des Kindergeldantrags durch die Familienkasse ein. In der Regel wird von einem Bearbeitungszeitraum von 4-6 Wochen ausgegangen; rückwirkend kann das Kindergeld nur noch für 6 Monate vor Antragstellung ausgezahlt werden.

c. Drittmittelfinanzierte Stelle

Was sind Drittmittel?

Drittmittel sind Gelder, die nicht zu den Haushaltsmitteln einer Universität gehören, sondern außerhalb der Grundfinanzierung durch Beiträge Dritter (z.B. aus Stiftungen, öffentlichen Fördergeldern oder aus der Wirtschaft) zufließen.

Zu den gängigsten Drittmittelgebern in der deutschen Hochschullandschaft gehören:

- die Deutsche Forschungsgesellschaft (mit Forschergruppen, Forschungszentren, Graduiertenkollegs und -schulen und Sonderforschungsbereichen), in Österreich der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und in der Schweiz der Schweizerische Nationalfonds
- Förderprogramme wie Einrichtungen des Bundes, des Landes oder der Europäischen Union (etwa das Bundesministerium für Bildung und Forschung)
- aus privaten oder öffentlichen Geldern finanzierte Stiftungen wie etwa die VolkswagenStiftung, die Fritz Thyssen Stiftung oder die Alexander von Humboldt Stiftung. Auch der Deutsch Akademisch Auslandsdienst DAAD gehört hierzu.
- Wirtschaftsunternehmen und andere private Geldgeber
- die von Bund und Ländern finanzierte Exzellenzinitiative und die daran anschließende Exzellenzstrategie (Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten).

Status als Drittmittelbeschäftigte

Sind Sie als Doktorand*in über eine Drittmittelstelle finanziert, haben Sie ein Gehalt und stehen in einem befristetem Beschäftigungsverhältnis. Für Sie ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz besonders wichtig.

Drittmittelfinanzierte Stellen sind mit einer haushaltsfinanzierte Stelle vergleichbar, d.h. Sie haben ein Recht auf Mutterschutz, Mutterschutzleistungen, Elternzeit, Elterngeld und Kindergeld. (Vgl. hierzu die vorherigen Ausführungen zu "Haushaltsfinanzierte Stelle")

Drittmittelfinanzierte Stellen sind oft mit einem Zugang zu Gleichstellungsmitteln verbunden, was nützlich sein kann um Services wie Kismobil (siehe Kapitel alltägliche Vereinbarkeit) in Anspruch zu nehmen.

Es steht Ihnen frei, sich an der Universität einzuschreiben. Sind Sie als Promotionsstudentin eingeschrieben und werden schwanger, haben Sie ebenfalls einen Anspruch auf Nachteilsausgleiche, falls Sie Prüfungen ablegen oder Kurse belegen müssen. Außerdem können Sie das Semesterticket und die Mensa zum Student*innenpreis nutzen.

Weitere Infos zu Nachteilsausgleichen:

[Handzettel Flexibel Studieren](#)

[Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der Humboldt-Universität zu Berlin](#)

Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Novellierung 2016

Für die Qualifikationsphase der Promotion und die Zeit bis zur Habilitation greift das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft regelt und eine Befristung jenseits des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich macht. D.h. es gelten im Wissenschaftsbetrieb noch einmal andere Befristungsregelungen, die man genau kennen sollte.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt seit April 2007.

Seit dem 17.03.2016 ist eine Gesetzesänderung in Kraft.

Die wichtigsten Punkte seit der Gesetzesnovelle:

[Informationen der Personalabteilung der HU](#)

[Informationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung](#)

- Das WissZeitVG enthält die sogenannte 12- bzw. 15-Jahresregelung. Wichtig dafür ist § 2 *Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung, Absatz 1*: Nicht promoviertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal kann bis zu 6 Jahren befristet beschäftigt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine erneute Befristung bis zu einer Dauer von 6 Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von 9 Jahren zulässig.
- Nutzt man vor der Promotion die maximale Befristungszeit und Promotionszeit von 6 Jahren nicht aus, verlängert sich der Zeitraum nach der Promotion entsprechend. Das heißt: Nicht nur die Beschäftigungszeit, auch die Promotionszeit ist entscheidend! War man beispielsweise während der Promotion für 3 Jahre beschäftigt und hatte für 2 Jahre ein Stipendium, kommt man auf eine Promotionszeit von 5 Jahren. Mit diesem "gesparten" Jahr wäre es möglich, nach der Promotion für eine Dauer von bis zu 7 Jahren (statt bis zu 6 Jahren) befristet beschäftigt zu werden; in der Medizin entsprechend bis zu 10 Jahre.
- Die Dauer der Befristung (nach WissZeitVG § 2, Absatz 1) kann für bestimmte Fälle der Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung verlängert werden (WissZeitVG § 2, Absatz 5), u.a.
 - für die Pflege von Kindern unter 18 Jahren (auch Stief- und Pflegekinder) oder pflegebedürftige sonstige Angehörige,
 - für Zeiten eines Beschäftigungsverbots (nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist) (vgl. hierzu auch das Kapitel zur "Arbeitssicherheit")
 - die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit.
- Das heißt: Bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind. Das gilt auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern.⁴

⁴ WissZeitVG: <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/index.html>.

Promotionszeit

Wenn Sie vor Antritt einer drittmittelfinanzierten Stelle bereits als Promotionsstudent*in eingeschrieben sind oder zur Promotion zugelassen sind, zählt dieses Datum in der Regel als Beginn der Promotion und nicht das Datum der Anstellung.



Die Promotionszeit kann auch ohne Stelle laufen und hat Auswirkung auf das WissZeitVG!

Ein Beispiel: Sie beantragen die Zulassung zur Promotion und sind die ersten zwei Jahre ihrer Promotion anderweitig finanziert, z.B. über ein Stipendium. Treten Sie nach diesen zwei Jahren dann eine Stelle an, verkürzt sich die Zeit Ihrer Befristung um diese zwei Jahre, die Sie bereits zugelassen waren und an der Promotion gearbeitet haben.

WissZeitVG §2 Absatz 1 oder 2

Für befristete Beschäftigungen in drittmittelfinanzierten Projekten ist außerdem entscheidend, nach welchem Paragraphen des WissZeitVG der Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

WissZeitVG §2 Absatz 1:

Wurde der Vertrag nach WissZeitVG §2 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetz abgeschlossen, verlängert sich die vereinbarte Arbeitszeit hier automatisch um die Elternzeit!

§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG:

"Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um [...] Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist [...]."

Der/Die Einstellende hat die Möglichkeit, diesen Absatz auszuwählen. Es kann von Nutzen sein, den/die Einstellende bei Abschluss des Vertrages darauf hinzuweisen, den Arbeitsvertrag gemäß dieses Paragraphs zu verfassen.

Mit einem nach WissZeitVG §2 Absatz 1 geschlossenen Arbeitsvertrag gelten die in Kapitel 2.b. Haushaltsfinanzierte Stelle dargelegten Punkte zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz auch für befristete Beschäftigungen in drittmittelfinanzierten Projekten.

WissZeitVG §2 Absatz 2:

"Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen."

Wurde der Arbeitsvertrag nach WissZeitVG §2 Absatz 2 geschlossen, **verlängern sich befristete Verträge** durch Mutterschutz und Elternzeit **grundsätzlich nicht**.

Falls es aufgrund der genommenen Elternzeit zu Schwierigkeiten kommt, z.B. weil das Forschungsprojekt ausläuft, sollten Sie mit dem Leiter oder der Leiterin des Forschungsprojekts Rücksprache halten. Es gibt folgenden Möglichkeiten:

- Klärung mit dem Drittmittelgeber des Forschungsprojektes, ob eine weitere Finanzierung der/des wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters möglich ist.
- Falls dies nicht möglich ist, wenden Sie sich bitte an Ihr Institut, um zu eruieren, ob ein Einsatz der/des wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters an diesem erfolgen kann.
- Falls dies auch nicht möglich ist, bitten sie den Leiter/die Leiterin, alternative Drittmittelprojekte zu identifizieren, in denen Sie mitarbeiten könnten
- Falls auf diesen Wegen keine Lösung herbeigeführt werden kann, nehmen Sie bitte Kontakt zu der für Ihr Forschungsprojekt zuständigen Forschungsreferentin bzw. dem Forschungsreferenten auf.⁵

Hilfestellung für Leiter*innen von Forschungsprojekten bietet in solchen Fällen auch das Servicezentrum Forschung der HU Berlin

Die Regelungen und Informationen zum **Mutterschutz, Elterngeld, ElterngeldPlus, Elternzeit, Krankenversicherung und Kindergeld** sind deckungsgleich mit denen einer haushaltsfinanzierten Stelle; siehe Kapitel 2.b. Haushaltsfinanzierte Stelle.

⁵ Vgl. https://www.hu-berlin.de/de/forschung/services/drittmitteladministration/bewirtsch_drittmittel.pdf S. 38f.

d. Stipendium

Für Doktorand*innen mit Stipendien gelten besondere rechtliche Regelungen. Die soziale Absicherung ist in der Regel bei weitem nicht so gut gewährleistet wie bei Doktorand*innen mit Arbeitsvertrag.

Was ist ein Stipendium?

Ein Stipendium ist eine leistungsbezogene und nicht zurückzuzahlende Zuwendung. Es begründet kein Beschäftigungsverhältnis, ist in der Regel steuerfrei und fällt nicht in den Bereich der Sozialversicherung (wazu bspw. Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung gehören). Auch hat man keinen Anspruch auf Mutterschutzleistungen und rechtliche Regelungen, etwa zur Elternzeit, greifen nicht.

Wichtig ist außerdem: Ein Stipendium ist weisungsfrei. D.h. beispielsweise, dass Stipendiat*innen sich ihre Arbeits- und Urlaubszeit selbst einteilen können und nicht zu Dienstleistungen in Lehre und Forschung verpflichtet werden dürfen.

Studierendenstatus

Ist man als Stipendiat*in an der HU als Promotionsstudent*in eingeschrieben, hat man Student*innenstatus und es greifen die Bestimmungen für Student*innen (außer bei der Krankenkasse!)

So steht Promotionsstudent*innen mit Kindern ein sogenannter Nachteilsausgleich zu: Aus § 109 der Fächerübergreifenden Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der Humboldt-Universität zu Berlin (ZSP-HU) ergibt sich ein Anspruch auf einen Nachteilsausgleich für Studierende mit familiären Aufgaben (einer Schwangerschaft, der Pflege und Erziehung eines Kindes im Alter bis zu zehn Jahren oder der Pflege naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes). Dieser kann sowohl für Studien- als auch für Prüfungsleistungen beantragt werden. Es können alternative Studienleistungen, alternative Prüfungstermine oder Fristverlängerungen beantragt werden. Die Studierenden können eine bestimmte Form des Ausgleichs selbst vorschlagen.

Da die Promotionszeit als Qualifikationsphase anders strukturiert ist als die Studienphase, ist der Nachteilsausgleich nicht für alle Promovierenden mit Kind relevant. Für Promotionsstudent*innen, die in einem strukturierten Programm Credit Points erwerben müssen, kann der Nachteilsausgleich jedoch eine Option sein.

Als eingeschriebene Promotionsstudent*in ist unter bestimmten Härtefällen und Notlagen auch eine Unterstützung beim Semesterticket beim SemTix möglich.

Weitere Infos unter: <http://www.refrat.de/semTix/wordpress>

Weitere Infos zu Nachteilsausgleichen:

[Handzettel Flexibel Studieren](#)

[Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der Humboldt-Universität zu Berlin](#)

Beurlaubung & Teilzeitstudium

Promotionsstudent*innen können sich beurlauben lassen, haben aber nicht die Möglichkeit, in Teilzeit zu studieren.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Auch wenn Stipendiat*innen das WissZeitVG nicht direkt betrifft – wichtig ist die Promotionszeit, die auch ohne Stelle läuft und für die Post-Doc-Phase und eine Anstellung wichtig sein können.

Als Beginn der Promotion gilt in der Regel das Einschreibedatum als Promotionsstudent*in bzw. das Datum der Zulassung zur Promotion.

Weitere Infos dazu:

https://www.hu-berlin.de/de/promovierende/betreuung/2008_leitfaden/5

GEW-Ratgeber: Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft, S. 17

Mutterschutz

Ist man als Stipendiatin an der HU als Promotionsstudentin eingeschrieben, gelten die Mutterschutzregelungen. Sie gelten gleichermaßen für Promotionsstudentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie für Doktorandinnen, die aus dem EU-Ausland oder Nicht-EU-Ausland kommen.

Die Neuregelungen des Mutterschutzrechts gelten ab dem 01. Januar 2018 und beziehen nun Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich mit ein. Das Mutterschutzgesetz betrifft damit nun auch Promotionsstudentinnen.

Freistellung für Untersuchungen und Stillpausen

Das Mutterschutzgesetz regelt auch Freistellungen für Untersuchungen in der Schwangerschaft und Mutterschaft sowie Stillpausen in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes (Vgl. MuSchG §7). An der HU und anderen Berliner Hochschulen gibt es die Möglichkeit, die Eltern-Kind-Zimmer zum Stillen, Ausruhen und Wickeln nutzen. (Vgl. auch den Punkt "Campus mit Kind" im Kapitel "Alltägliche Vereinbarkeit".)

Meldung der Schwangerschaft der HU (für eingeschriebene Promotionsstudentinnen)

Sobald Sie von Ihrer Schwangerschaft erfahren, wenden Sie sich bitte mit Ihrem Mutterpass und dem voraussichtlichen Entbindungstermin an die Leitung des Studierendenservice.

Das ist keine zwingende Verpflichtung. Wenn Sie jedoch die Mutterschutzregelungen in Anspruch nehmen wollen, sollten Sie Ihre Schwangerschaft melden.

Diese erreichen Sie per E-Mail: muschutzstud@hu-berlin.de oder persönlich mittwochs von 10 bis 11 Uhr in Raum 1056 im Hauptgebäude (Unter den Linden 6). Dort erhalten Sie Unterlagen, mit denen Sie zur Studienfachberatung Ihres Instituts gehen. Ihre Studienfachberatung wird gemeinsam mit Ihnen eine erste Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Ggf. werden Sie zusätzlich vom betriebsärztlichen Dienst der Humboldt-Universität zu Berlin kontaktiert um zu beurteilen, ob Sie an bestimmten Veranstaltungen, Praktika oder Exkursionen teilnehmen können.

Meldung der Schwangerschaft an den Stipendiengeber

Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Schwangerschaft dem Stipendiengeber mitzuteilen. Sieht Ihr Stipendium allerdings Mutterschutzregelungen oder sonstige Zahlungen vor, sollten Sie den Stipendiengeber informieren.

Weitere Infos:

[Mutterschutzgesetz](#)

[Leitfaden zum Mutterschutz](#) vom Familienbüro der HU Berlin

[Infoblatt zum Mutterschutz](#) vom Familienbüro der HU Berlin

Mutterschaftsgeld

Stipendiatinnen, ob mit deutscher Staatsangehörigkeit, aus dem EU-oder Nicht-EU-Ausland erhalten kein Mutterschaftsgeld. Manche Stipendien sehen allerdings eine Fortzahlung für die Dauer des Mutterschutzes vor.

ABER: Stipendiatinnen, die neben der Promotion einer geringfügigen Beschäftigung/Minijob nachgehen, können - ob freiwillig oder pflichtweise gesetzlich krankenversichert -, Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse ausgezahlt bekommen. (Vgl. den Abschnitt zu Minijobs im Kapitel 2.4. "Auf andere Art und Weise finanziert")

Für privat Versicherte oder Familienversicherte mit geringfügigem Arbeitsverhältnis/Minijob zahlt das Bundesversicherungsamt ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von derzeit maximal 210 €. (Weitere Infos beim Bundesversicherungsamt)

Elterngeld, Elterngeld Plus, Elternzeit

Elterngeld

Stipendiat*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit

Da ein Stipendium nicht als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen zählt, erhalten Stipendiat*innen, wenn sie keine weiteren Einkünfte haben, nur den Mindestsatz des Elterngeldes in Höhe 300€ im Monat.

Anspruch auf Basiselterngeld haben:

- die leibliche Mutter, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt zusammenlebt, dieses Kinder selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 Abs. 1 BEEG),
- oder ihre Ehegattin oder Lebenspartnerin, wenn sie ihr "Stiefkind" in ihren Haushalt aufgenommen hat, dieses selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Das gilt auch für die Zeit vor der Stiefkindadoption (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 Nr. 2 BEEG).
- oder der rechtlichen Vater, also der Mann, der die Vaterschaft an dem Kind anerkannt hat, wenn er mit seinem Kind in einem Haushalt zusammenlebt, dieses Kinder selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Der bloße biologische Vater (Samenspender), der seine Vaterschaft nicht anerkannt hat, hat dagegen keinen Anspruch auf Elterngeld oder Elternzeit, auch wenn er mit dem Kind in seinem Haushalt zusammenlebt und das Kind selbst betreut (§ 1 Abs. 1 BEEG).
- oder der Ehegatte oder Lebenspartner des rechtlichen Vaters, wenn er sein "Stiefkind" in seinen Haushalt aufgenommen hat, dieses selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 Nr. 2 BEEG).

Nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 BEEG haben Ehegatten und Lebenspartner auch Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit, wenn sie mit einem Kind in einem Haushalt leben, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben. Maßgeblich ist dann statt des Zeitpunktes der Geburt der Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes in den Haushalt.

Bloße Lebensgefährten, die mit der Mutter oder dem rechtlichen Vater des Kindes, mit denen sie zusammenleben, nicht verheiratet oder verpartnert sind, haben dagegen keinen Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit.

Eine Person ist nicht voll erwerbstätig, wenn ihre Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, sie eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt oder sie eine geeignete Tagespflegeperson im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ist und nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut (§ 1 Abs. 6 BEEG).

(Abschnitt wörtlich übernommen, Quelle: <https://www.lsvd.de/recht/ratgeber/sozialrecht.html>)

ElterngeldPlus

Elterngeld Plus ist eine Option, wenn man sich nach der Geburt die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen und während des Elterngeldbezugs in Teilzeit (bis zu 30 Wochenstunden) arbeiten will. Je nach Einkommenslage des Partners oder der Partnerin kann ElterngeldPlus eventuell auch für Stipendiat*innen eine Möglichkeit sein.

Mütter und Väter haben damit die Möglichkeit, länger als bisher Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe, also minimal 150 Euro und maximal 900 Euro), da aus einem bisherigen Elterngeldmonat zwei ElterngeldPlus-Monate werden.

Durch die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus-Monaten kann der Bezugszeitraum des Elterngeldes über den 14. Lebensmonat Ihres Kindes hinaus verlängert werden.

Partnerschaftsbonus: Wenn Eltern sich entscheiden, in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten ihres Kindes gleichzeitig jeweils 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig zu sein, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus. Sie haben dann für diese Monate beide Anspruch auf jeweils vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus. Dies gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die als Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen. Alleinerziehenden steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu.

Elternzeit

Stipendiat*innen können keine Elternzeit beantragen, da sie in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Einige Stipendienggeber, z.B. die 13 Begabtenförderungswerke des BMBF, finanzieren allerdings ein 4. Förderjahr.

Bei den Stipendienggebern kann in den meisten Fällen ein Antrag auf Aussetzung oder Teilzeit gestellt werden und in der Regel an die Gesamtförderungsdauer angehängt werden.

Bei den Stipendienggebern kann zudem in den meisten Fällen ein Antrag auf Aussetzung oder Teilzeit gestellt werden und in der Regel an die Gesamtförderungsdauer angehängt werden.

ABER: Dann fallen auch die Leistungen komplett weg bzw. verringern sich um die Hälfte. Daher stellt sich vor Unterbrechung die Frage, womit der monatliche Lebensunterhalt bestritten werden, denn zur Verfügung stehen gegebenenfalls nur Eltern- und Kindergeld (insgesamt 494€ !!!). Stipendiat*innen sind nicht berechtigt Arbeitslosengeld I zu beantragen, da sie während des Stipendiums keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leisten und eine freiwillige Arbeitslosenversicherung nicht vorgesehen ist. Ohne eigene Mittel bleibt oft nur der direkte Antrag auf Arbeitslosengeld II (Hartz IV) und Wohngeld.

Stipendiat*innen aus dem EU-Ausland

Ein Stipendium als nicht steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen berechtigt nicht zum Erhalt von Elterngeld/Elterngeld Plus. "Staatsangehörige von Mitgliedstaaten der EU, Islands, Liechtensteins, Norwegens und der Schweiz haben ebenso wie Deutsche einen Anspruch auf Kindergeld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind oder in Deutschland wohnen." (Quelle: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/KinderFamilie/Kindergeld/kindergeld-node.html>)

Stipendiat*innen aus dem Nicht-EU-Ausland

Wer eine **Niederlassungserlaubnis** besitzt, hat Anspruch auf Elterngeld.

Wer eine **Aufenthaltserlaubnis** besitzt, kann die Anspruchsvoraussetzungen auf Elterngeld nur dann erfüllen, wenn er oder sie auch zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt ist und hier schon gearbeitet hat. (Quelle: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/KinderFamilie/Kindergeld/kindergeld-node.html>)

Krankenversicherung

Ein Stipendium begründet kein Arbeits- bzw. Dienstverhältnis. Stipendien sind regelmäßig keine Einkünfte im Sinne der §§ 18, 19 EStG. Die Zahlungen sind kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV (Sozialgesetzbuch). Stipendien unterliegen daher nicht der Sozialversicherungspflicht. Ein Stipendium ist steuerfrei nach § 3 Nr. 44 EStG und unterliegt in der Regel nicht dem Progressionsvorbehalt gemäß § 32 b EStG. Der Abschluss einer Krankenversicherung obliegt den Stipendiat*innen selbst.

Die meisten Stipendiat*innen erfüllen die Voraussetzungen (unter 14 Fachsemestern und unter 30) für eine studentische Krankenversicherung nicht mehr und müssen sich freiwillig gesetzlich krankenversichern. Der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung liegt aktuell bei 14,6 Prozent (mit Krankengeld) der beitragspflichtigen Einnahmen bzw. bei 14 Prozent, wenn man auf das Krankengeld verzichtet. Hinzu kommen noch der Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse und der Beitrags zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

Für 2018 beträgt die Mindestbemessungsgrundlage für freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte 1015 Euro. Auch wenn ein Stipendium genau genommen kein Einkommen darstellt, wird man als Stipendiat*in von der Krankenkasse so eingestuft, als würde man 1015 Euro pro Monat verdienen. Das ergibt bei einem Beitragssatz von 14,6 Prozent mit Krankengeldanspruch einen Monatsbeitrag von gut 148 Euro.

Verheiratete Stipendiat*innen haben je nach Erwerbstätigkeit der*s Partner*in Anspruch auf Familienversicherung.

Kindergeld

Stipendiat*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit

Das Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt.

Erziehungsberechtigte können Kindergeld für alle Kinder ab der Geburt bis (mindestens) zur Vollendung des 18. Lebensjahres beantragen. Das Kindergeld ist eine staatliche Leistung und wird einkommensunabhängig gewährt. Es beträgt für das erste und zweite Kind 194 €, für das dritte Kind 200 € und für jedes weitere Kind 225 € monatlich.

Wichtig: Planen Sie genügend Zeit für die Bearbeitung des Kindergeldantrags durch die Familienkasse ein. In der Regel wird von einem Bearbeitungszeitraum von 4-6 Wochen ausgegangen; rückwirkend kann das Kindergeld nur noch für 6 Monate vor Antragstellung ausgezahlt werden.

Stipendiat*innen aus dem EU-Ausland

Anspruch auf Kindergeld haben

- Stipendiat*innen aus Deutschland, EU- und EWR-Staaten sowie der Schweiz; einen Anspruch hat der Elternteil, in dessen Haushalt das Kind lebt
- haben Eltern, deren Kinder – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – ihren Wohnsitz oder
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, einem EU- oder EWR-Staat haben

Stipendiat*innen aus dem Nicht-EU-Ausland

Stipendiat*innen aus dem Nicht-EU-Ausland mit Aufenthaltstitel nach § 16 AufenthaltG (zwecks Studium) erhalten kein Kindergeld.

Beispiele für Regelungen verschiedener Stipendienggeber

Da die familienpolitischen Regelungen sehr unterschiedlich ausfallen, können wir hier nur die gängigen aufzählen. Es ist ratsam, sich immer noch einmal selbst beim jeweiligen Stipendienggeber zu erkundigen.

Das **Elsa-Neumann-Stipendium des Landes Berlin** etwa wendet die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sinngemäß für die Stipendiat*innen an und gewährt zum Stipendium in Höhe von 1103€ (Grundbetrag + Sachkostenzuschlag) einen Familienzuschlag von 102,26 Euro monatlich für das erste Kind und 51,13 Euro monatlich für jedes weitere Kind.

Weitere Informationen zum [Elsa-Neumann-Stipendium des Landes Berlin](#)

Bezieht man ein Promotionsstipendium von einem der **13 Begabtenförderungswerke** kommen zum monatlichen Höchstsatz von 1350€ ein Familienzuschlag von 155€ und auf Antrag eine Kinderzulage von 155€ (für das erste und jeweils 50 € für jedes weitere dieser Kinder, bis zu maximal 255 €) hinzu. Zudem ist eine um 12 Monate verlängerte Höchstförderdauer vorgesehen.

Die verschiedenen Begabtenförderungswerke haben darüber hinaus unterschiedliche familienpolitische Regelungen. Die Konrad-Adenauer-Stiftung und das Cusanus-Werk haben etwa eine Zeit-gegen-Geld-Regelung. Stipendiengelder eines möglichen vierten Förderungsjahres können für Eltern vorgezogen und für Betreuungskosten im zweiten oder dritten Förderjahr umgewidmet werden. Das Cusanus-Werk sieht darüber hinaus bei einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung auch einen Krankenzuschuss in Höhe von 50% der Gebühren bis zu max. 100,00 Euro monatlich vor.

Die familienpolitischen Regelungen der **Max-Planck-Gesellschaft** sehen eine Verlängerung des Stipendiums für 12 Monate oder einen Kinderbetreuungszuschuss („Geld statt Zeit“) in Höhe des Stipendiengrundbetrages für 12 Monate vor.

Weitere Informationen: [Förderrichtlinien der Max-Planck-Gesellschaft](#)

Die Kinderzulage beträgt für das erste Kind 400€, für jedes weitere Kind 100€. Ein Teilzeitstipendium ist zwischen 50 % und 100 % möglich, ebenso wie ein Krankenkassenzuschuss in Höhe von 50% bzw. 100 Euro (in begründeten Fällen auch für Familienmitglieder).

d. Auf andere Art und Weise finanziert

Im Idealfall ist man von Beginn der Promotion bis zum Ende entweder durch ein Stipendium oder eine Stelle finanziert oder hat eine Mischfinanzierung, z.B. zuerst eine Stelle und dann ein Promotionsabschlussstipendium. Gerade gegen Ende der Promotion kommt es aber häufig vor, dass alle möglichen Finanzierungsoptionen ausgeschöpft wurden. Einige Doktorand*innen beenden ihre Promotion, indem sie sich selbst auf andere Art und Weise finanzieren. Es gibt zum Beispiel die Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu beziehen oder sich über einen oder mehrere andere (außeruniversitäre) Jobs zu finanzieren. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über diese Möglichkeiten im Hinblick auf Elternschaft.

Arbeitslosengeld

In Deutschland gibt es zwei grundlegend verschiedene Modelle des Arbeitslosengeldes: ALG1 und ALG2 (auch bekannt als Hartz IV).⁶

ALG 1

Beim Arbeitslosengeld 1 handelt es sich um eine Versicherungsleistung: Hatte man eine Stelle, wird jeden Monat ein Teil des Bruttolohns für die Arbeitslosenversicherung abgeführt. Um ALG1 zu erhalten, muss man innerhalb von zwei Jahren mindestens 12 Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Verliert man dann seine Stelle, hat man dementsprechend einen Anspruch auf ALG1 erworben. Die Höhe des ALG1 entspricht 60% des vorherigen Nettoeinkommens und ist unabhängig vom dem Vermögen des Empfängers, d.h. eventuelle Ersparnisse mindern den Betrag des ALG1 nicht. Zusätzlich zu diesem Ersatzeinkommen werden die Krankenkassen-, Pflegeversicherungs- und Rentenversicherungsbeiträge übernommen. Die Länge des Bezug von ALG1 ist abhängig von der Einzahlungsdauer und beträgt zwischen 6 –24 Monaten.

Mutterschutzleistungen

Während des Mutterschutzes haben Sie Anspruch auf Mutterschutzgeld, dieses entspricht der Höhe des zuvor gezahlten Arbeitslosengeldes (d.h. keine Extrazahlung). Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

Elterngeld

Das Elterngeld berechnet sich grundsätzlich aus dem Einkommen des vergangenen Jahres. ALG1 selbst zählt als Einkommensersatzleistung und es ergibt sich daraus kein Anspruch auf Elterngeld.

Für Bezieher des ALG1 gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Sie lassen ihren Anspruch auf ALG1 ruhen und beziehen ausschließlich Elterngeld (=Einkommensersatzleistung). Dazu ist es nötig, den ALG1 Anspruch vor Bezug des Elterngeldes anzumelden und ALG1 kurzfristig zu beziehen. Dies ist essentiell für die beitragsfreie Weiterversicherung in der Krankenkasse während des Elterngeldbezugs, ansonsten müssen sie sich freiwillig versichern und die Krankenkassenbeiträge selbst zahlen. Mit Bezug des Elterngeldes wird ihr ALG1 Anspruch dann auf das Ende des Elterngeldanspruches verlegt. Wählen Sie diese Option, gehen Monate vor dem Elterngeldbezug, in denen Sie ALG1 bezogen haben, mit 0 Euro in die Berechnung des Elterngeldes ein. Waren Sie beispielsweise 7 Monate berufstätig und beziehen seit 5 Monaten vor der Geburt des Kindes ALG1, geht ihr Einkommen der letzten 7 Monate vor der Geburt mit in die Berechnung ein. Waren Sie für 12 Monate vor der Geburt des Kindes arbeitslos gemeldet, steht Ihnen nur der Mindestsatz von 300 Euro monatlich zu. Dieser Betrag von 300 Euro bleibt anrechnungsfrei, d.h. er wird zusätzlich zu ALG1 gezahlt.

Diese Option ist dann sinnvoll, wenn Sie in den letzten 12 Monaten vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben/ Einkommen hatten bzw. bis kurz vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben.

⁶ <https://www.bbx.de/arbeitslosengeld-und-ii-wo-liegt-der-unterschied/>

2. Sie beziehen zeitgleich Elterngeld und ALG1. In diesem Fall haben Sie für das ALG1 einen Freibetrag von 300 Euro (= Mindestbetrag für das Elterngeld) und der Rest des ALG1 wird auf das Elterngeld angerechnet, d.h. das Einkommen des ALG1 reduziert sich. Vorsicht: Zumindest Väter müssen bei dieser Option dem Arbeitsmarkt mindestens 30 Wochenstunden zur Verfügung stehen.

Diese Option macht Sinn, wenn Sie für 12 Monate oder länger ALG1 bezogen haben, da Sie so zusätzlich zu den Leistungen aus ALG1 den Mindestsatz von 300 Euro Elterngeld bekommen.

Ihre genaue Situation können Sie im Elterngeldrechner eingeben und so ihren Anspruch errechnen (<https://www.familien-wegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner>) und Sie sollten in jedem Fall ihre Situation mit ihrer Agentur für Arbeit vor Ort besprechen.

Literatur: <https://www.elterngeld.net/anrechnung-einkommensersatz.html>

Kindergeld

Das Kindergeld ist unabhängig vom Erwerbsstatus und wird auch für Bezieher des ALG1 gezahlt. Das Kindergeld beträgt für das erste und zweite Kind 194 €, für das dritte Kind 200€ und für jedes weitere Kind 225 € monatlich.

Vgl. auch den Punkt Wohngeld im Abschnitt "Finanzielle Unterstützung vom Partner oder der Partnerin" in diesem Kapitel)

ALG 2

Arbeitslosengeld 2 ist im Gegensatz zu ALG1 keine Versicherungsleistung sondern eine staatliche Grundsicherung für alle Arbeitssuchenden, die keine oder nur wenig Leistungen aus ALG1 beziehen.

Die staatliche Leistung können nur Personen beziehen, bei denen eine tatsächliche Hilfebedürftigkeit vorliegt. Um dies zu ermitteln wird das gesamte Einkommen bzw. Vermögen der **Bedarfsgemeinschaft** (also z.B. auch Ehepartner*in und Kinder) ermittelt. Diese Information ist wichtig, wenn Sie als Promotionsstudent*in ALG2 beziehen wollen, und beispielsweise ihr Partner berufstätig ist, oder sie Ersparnisse haben. Je nach Situation wird die Höhe des ALG2 angepasst – oder, falls keine Hilfsbedürftigkeit festgestellt wird, wird kein ALG2 gezahlt.

Die Höhe des ALG2 richtet sich nach festen Regelsätzen, die Sie [hier](#) nachlesen können.

Bei Bezug von ALG2 werden Sie über die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter automatisch gesetzlich krankenversichert.

Mutterschutzleistungen

Beziehen Sie ALG2, haben sie keinen Anspruch auf Mutterschutzgeld per se. Das Arbeitslosengeld 2 wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen aber unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs (17%) ab der 13. Schwangerschaftswoche weiterbezahlt bzw. angepasst. Der Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt.

Elterngeld

Bei Bezug von ALG2 wird das Elterngeld komplett auf das ALG2 angerechnet (=abgezogen); dies gilt auch für den Mindestbetrag von 300 Euro.

Einen Sonderfall besteht, wenn ein oder beide Elternteile vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren. In diesem Fall besteht ein Elterngeldfreibetrag, der zusätzlich zu den ALG2 Leistungen anrechnungsfrei bleibt. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, beträgt jedoch höchstens 300 Euro.

Beispiel: Verdiente ein Elternteil vor der Geburt des Kindes 650 Euro netto und bleibt nach der Geburt des Kindes zu Hause, würde dieser Elternteil Elterngeld in der Höhe von 549 Euro bekommen. Wenn die Familie nach der Geburt des Kindes zusätzlich ALG2 bezieht, bleiben 300 Euro des Elterngeldes anrechnungsfrei und stehen zusätzlich zur Verfügung.

Tipp: Sie können Anträge zur Erstausrüstung für Bekleidung und Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt bei ihrem Jobcenter stellen.

Elternzeit

Auch Erwerbslose haben einen Anspruch auf eine Arbeitspause, die der Elternzeit entspricht. Empfänger von Arbeitslosengeld 2 (Harz IV) können bei vollem Bezug der Leistungen nicht zur Aufnahme einer Arbeit oder Teilnahme an einer Maßnahme gezwungen werden.

Kindergeld

Das Kindergeld ist zwar unabhängig vom Erwerbsstatus und wird auch für Bezieher des ALG2 gezahlt. Dabei wird das Kindergeld allerdings als Einkommen auf die ALG2 Leistungen angerechnet (=abgezogen).

Minijob

Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen

Sie haben auch als Minijobberin Anspruch auf Mutterschutz.

Sind Sie Minijobberin und in einer gesetzlichen Krankenkasse ohne Krankengeldanspruch versichert, werden pro Tag bis zu 13 Euro Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt. Ist ihr durchschnittliches Nettogehalt aus dem Minijob höher als 13 Euro pro Tag, wird die Differenz vom Arbeitgeber als Arbeitgeberzuschuss gezahlt, sodass Sie in jedem Fall ihren vollen Lohn weitererkhalten.

Elterngeld

Sie haben Anspruch auf Elterngeld. Verdienen Sie unter 1000 Euro, gelten Sie als Geringverdiener und ihr Gehalt wird beim Elterngeld besonders berücksichtigt, sodass sie bis zu 100 % ihres Einkommens bekommen können. Beispielsweise würden einer Person, die 340 Euro vor der Geburt des Kindes verdient hat, 100% dieses Einkommens als Elterngeld zustehen; einer Person die 500 Euro vor der Geburt des Kindes verdient hat, bekäme immernoch 92% des ursprünglichen Einkommens.

Weitere Informationen und eine Tabelle mit beispielhaften Einkommen finden Sie [hier](#).

Elternzeit

Auch im Minijob können Sie Elternzeit beantragen. Weitere Infos finden Sie [hier](#).

Krankenkasse

Mit einem Minijob sind Sie nicht automatisch krankenversichert. Erst wenn der Monatsverdienst 451 Euro überschreitet, werden explizit Beiträge zur Krankenversicherung abgeführt und Sie werden vom Arbeitgeber bei einer Krankenversicherung angemeldet, sofern noch keine Mitgliedschaft besteht. Da in Deutschland eine Krankenversicherungspflicht besteht, müssen Sie sich als Minijobber mit einem Verdienst von unter 451 Euro selbst um ihre Krankenversicherung kümmern.

Rentenversicherung

Wenn Sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, zahlen Sie monatlich einen Teil ihres Gehalts in die Rentenversicherung ein (und ihr Arbeitgeber bezahlt ebenfalls ein). Diese Einzahlungen haben für Sie folgende Vorteile:

Erhöhung des späteren Rentenanspruchs (Die Beschäftigungszeit aus einem versicherungspflichtigen Minijob wird sowohl bei der Wartezeit für Altersrenten, wie auch bei den Erwerbsminderungsrenten mit angerechnet. Bei einem Monatsverdienst von 450 Euro steigt die monatliche Rente nach einem Jahr im Minijob derzeit um durchschnittlich 4,50 Euro.)

Durch die Erhebung vollwertiger Pflichtbeiträge sichern Sie sich das komplette Leistungsangebot der gesetzlichen Rentenversicherung.

Sie könnten auch Anrecht auf Wohngeld haben. Siehe auch Wohngeld (Abschnitt Finanzielle Unterstützung vom Partner)

Finanzielle Unterstützung vom Partner oder der Partnerin

Man muss sich nicht arbeitslos melden, wenn die finanzielle Situation es nicht erfordert, bzw. man Unterstützung vom Partner oder der Partnerin erhält.

Mutterschutzleistungen

Ohne Erwerbstätigkeit erhalten Sie keine finanziellen Mutterschutzleistungen.

Elterngeld

Das Elterngeld richtet sich nach dem Einkommen und der Tätigkeit des Partners oder der Partnerin.

Kindergeld

Sie erhalten Kindergeld, da dieses nicht an das Einkommen bzw. einen Beschäftigungsstatus gebunden ist.

Krankenkasse

Sie können sich über Ihren Partner oder Ihre Partnerin in der Krankenkasse familienversichern lassen (Ehepartner und eingetragene Lebenspartner), sich freiwillig selbst versichern oder eine private Krankenversicherung abschließen.

Rentenversicherung

Die Kinder-Erziehungs-Zeit wird bei der Rente berücksichtigt, d.h. zum Beispiel auch, wenn Sie nie angestellt waren und nie in die Rentenversicherung eingezahlt haben, können Sie gegebenenfalls durch die Kinder-Erziehungszeit Rentenansprüche geltend machen. Normalerweise beträgt die Anspruchszeit für die Kinder-Erziehungszeit 36 Monate (für Kinder, die nach 1992 geboren wurden).

Mehr Informationen finden Sie bei der [Deutschen Rentenversicherung](#).

Wohngeld

Wohngeld kann beantragt werden, um Ihnen ein angemessenes und familiengerechtes Wohnen zu ermöglichen (für Berlin hier: <https://service.berlin.de/dienstleistung/120656/>). Einen Antrag auf Wohngeld zu stellen kann Sinn machen, wenn Sie ALG1 beziehen, einen Minijob haben oder von ihrem Partner oder ihrer Familie Unterstützung erhalten.

Ob Sie Wohngeld bekommen hängt davon ab,

- wie hoch ihr Einkommen ist
- wie hoch ihre Miete ist
- wie viele andere Personen in Ihrem Haushalt leben und wie hoch deren Einkommen ist

Sie können kein Wohngeld beziehen, wenn sie Sozialleistungen (also auch ALG2) beziehen.

e. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten

Die Datenbank des Stipendienlotse sowie mystipendium kann bei der Suche nach geeigneten Stipendien hilfreich sein.

Promotionsabschlussstipendien

Fazit-Stiftung: „Promotionsstipendium“ (auch Abschlussstipendien sind möglich)

Der Bewerber oder die Bewerberin sollte das 28. Lebensjahr zu Beginn seiner oder ihrer Promotion nicht überschritten haben. Stipendien zum Studium für den Hochschulabschluss vergibt die FAZIT-STIFTUNG nur in Ausnahmefällen und grundsätzlich begrenzt auf die letzten beiden Semester vor dem Examen. Eine finanzielle Notlage muss in jedem Fall erklärt werden.

Caroline von Humboldt-Programm: Abschlussstipendien für Promotionen, Wiedereinstiegs- und Überbrückungsstipendien

Für die Abschlussphase der Promotion können sich Doktorand*innen um ein Abschlussstipendium im Rahmen der Exzellenzinitiative oder des Gleichstellungsfonds bewerben. Hat sich die Promotionszeit zum Beispiel durch familienbedingte Auszeiten oder durch veränderte Lebenssituationen verlängert, stehen im Rahmen der Exzellenzinitiative Wiedereinstiegs- oder Überbrückungsstipendien zur Verfügung.

Elsa-Neumann-Stipendium des Landes Berlin: Vollzeit-, Teilzeit-, Abschlussstipendium

Gem. § 2(2) NaFöG können Doktorand*innen ein Stipendium für den Abschluss einer weit fortgeschrittenen Dissertation erhalten. Das Stipendium darf die Dauer eines Jahres nicht überschreiten. Nicht gewährt wird ein Abschlussstipendium, wenn die Arbeit an der Dissertation zuvor mit öffentlichen Mitteln oder von privaten Einrichtungen gefördert wurde, die ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden.

Für internationale Promovierende

Fellowship for Completion of Degree (Studienabschlussbeihilfen) an der HU Berlin

Aus Mitteln des DAAD können Stipendien vergeben werden, die bei mangelnden finanziellen Mitteln den erfolgreichen Abschluss des Studiums bzw. der Promotion ermöglichen.

Antragsberechtigt sind internationale Studierende und Promovierende, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums bzw. ihrer Doktorarbeit befinden. Deutsche Staatsbürger können sich nicht bewerben. Das Stipendium wird in der Regel für 3-5 Monate vergeben (je nach Antragslage) und kann nicht verlängert werden.

Abschlussstipendien des DAAD-Stipendien- und Betreuungsprogramms (STIBET)

Im Rahmen des „Stipendien- und Betreuungsprogramms (STIBET)“ des DAAD können für das Jahr 2017 drei Abschlussbeihilfen vergeben werden, mit denen internationale Promovierende in der Abschlussphase der Promotion unterstützt werden sollen. Gefördert wird das Niederschreiben der Dissertation, welche während des Förderzeitraums abzuschließen und einzureichen ist. Das Stipendium beträgt 600 Euro monatlich und ist auf 5 Monate begrenzt. Die Beihilfe kann ausschließlich im Kalenderjahr 2017 ausgezahlt werden.

Für einzelne Disziplinen

Doktorand*innenstipendien des Leibniz-Instituts für Europäische Geschichte in Mainz

Bewerben können sich Doktorand*innen aus dem In- und Ausland (Voraussetzung: Fachstudium Geschichte, Theologie oder eine andere historisch arbeitende Wissenschaft; Studienabschluss mindestens: M.A., Staatsexamen, Diplom, kirchliches Examen). Bei Stipendienantritt sollen sie höchstens drei Jahre an ihrer Dissertation gearbeitet haben, begründete Ausnahmen sind möglich. Als außeruniversitäre Forschungseinrichtung nimmt das Institut keine Prüfungen ab und verleiht keine akademischen Grade. Dissertationen werden unter Verantwortung des jeweiligen Betreuers oder der jeweiligen Betreuerin an der Heimatuniversität zum Abschluss gebracht. Für die Dauer des Stipendiums steht den Doktorand*innen am IEG eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter als Mentor*in in wissenschaftlichen Belangen beratend zur Seite. Das Stipendium ist mit einer Anwesenheitspflicht in Mainz verbunden.

Christiane-Nüsslein-Vollhard-Stiftung

Die im Jahre 2004 gegründete Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung unterstützt begabte junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern, um ihnen die für eine wissenschaftliche Karriere erforderliche Freiheit und Mobilität zu verschaffen. Die Stiftung richtet sich an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in einem Fach der experimentellen Naturwissenschaften oder der Medizin. Die Förderung beträgt 400 Euro im Monat über einen Zeitraum von einem Jahr. Die finanzielle Unterstützung dient nicht nur Sicherung des Lebensunterhalt, sondern soll zur Entlastung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung beitragen, um Zeit für die wissenschaftliche Arbeit zu gewinnen. Diese Mittel können z.B. zur Einstellung von Haushaltshilfen, Anschaffung von Geräten wie Spül- oder Waschmaschine und für zusätzliche Kinderbetreuung verwendet werden (z.B. Babysitter in den Abendstunden oder während Reisen zu Tagungen).

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten

Bundesstiftung Mutter und Kind

Die „Bundesstiftung Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ hilft schwangeren Frauen in Notlagen. Diese erhalten auf unbürokratischem Weg ergänzende finanzielle Hilfen, die ihnen die Entscheidung für das Leben des Kindes und die Fortsetzung der Schwangerschaft erleichtern sollen.

ALG II (Hartz IV)

Vgl. Kapitel anderweitig Finanzierte

Speziell für Alleinerziehende

Unterhaltsvorschuss für Alleinerziehende

Unterhaltsvorschuss erhält ein Kind, wenn es in Deutschland bei einem alleinerziehenden Elternteil lebt und von dem anderen Elternteil nicht oder nur teilweise oder nicht regelmäßig Unterhalt (oder Waisengeld) in Höhe des gesetzlichen Mindestunterhalts (§ 1612a Abs. 1 BGB) erhält und wenn es das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (§ 1 UnVorschG).

Weitere Infos zum Unterhaltsvorschuss [auf den Seiten des BMFSFJ](#)

Für ein Kind zwischen 12 und 18 Jahren besteht zusätzlich die Voraussetzung,

dass das Kind keine Leistungen nach dem SGB II bezieht oder dass dies durch den Unterhaltsvorschuss vermieden wird oder

dass der alleinerziehende Elternteil mit Ausnahme des Kindergeldes über ein Einkommen in Höhe von mindestens 600 Euro verfügt.

Als alleinerziehend gelten Eltern, die ledig, verwitwet oder geschieden sind oder von ihrem Ehegatten oder Lebenspartner dauernd getrennt leben.

Unverheiratete Eltern gelten nicht als alleinerziehend, wenn sie mit dem Kind und dem anderen Elternteil faktisch wie eine Familie zusammenleben (§ 1 Abs. 3 UnVorschG).

Eltern, die mit einem neuen Partner verheiratet oder verpartnert sind, gelten nicht als alleinerziehend, es sei denn, sie haben sich inzwischen von dem neuen Partner getrennt.

Nach § 1 Abs. 3 UhVorschG entfällt der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss, wenn sich der alleinerziehende Elternteil weigert, bei der Feststellung der Vaterschaft oder des Aufenthalts des anderen Elternteils mitzuwirken.⁷

Steuerliche Berücksichtigung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende

Die höheren finanziellen Belastungen können Alleinerziehende steuerlich geltend machen. Wichtig: Für Stipendiat*innen ist das nur dann relevant, wenn es zusätzlich zum Stipendium noch weitere zu versteuernde Einkommen gibt, die nicht auf das Stipendium angerechnet werden.

Weitere Infos zum Entlastungsbetrag auf den Seiten des [Familien-Wegweisers](#)

Tipps für Mischfinanzierungen

- Wenn man eine Stelle hatte und dann ein Stipendium – arbeitslos melden, wenn auch nur für einen Tag, zwischen beiden, um einen Anspruch auf ALG2 anzumelden.
- Elterngeld bekommt man für die letzten 12 Monate des Einkommens, auch wenn die Stelle schon ausgelaufen ist. Aber: hat man mehrere Einkünfte zählt man bei der Elterngeldstelle als selbstständig und dann zählen die Einkünfte des letzten abgeschlossenen Kalenderjahres.

⁷ Abschnitt zum Unterhaltsvorschuss wörtlich übernommen: <https://www.lsvd.de/recht/ratgeber/sozialrecht.html#c3892>

3. ARBEITSSCHUTZ

Das Arbeitsschutzgesetz ist bewusst weit gefasst und sieht vor, dass auch arbeitnehmerähnliche Personen vom Arbeitsschutzgesetz betroffen sind.⁸ Arbeitnehmerähnliche Personen können über die soziale Schutzbedürftigkeit definiert werden. Diese greift, „wenn das Maß der Abhängigkeit nach der Verkehrsanschauung einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind“⁹.

Die Regelungen zur Arbeitssicherheit gelten für alle Beschäftigten, ob auf einer Haushaltsstelle angestellt oder drittmittelfinanziert sowie für alle an der HU eingeschriebenen Promotionsstudentinnen, ob mit Stipendium oder anderweitig finanziert.

Die Arbeitssicherheit verfolgt im Fall einer Schwangerschaft zwei Ziele: den Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes. Arbeitssicherheit in Zusammenhang mit Schwangerschaft ist ein wichtiges Thema für alle Frauen, die Gefährdungen ausgesetzt sind, die ein Risiko für die Allgemeinheit und die Umwelt darstellen. Dazu zählen beispielsweise Tätigkeiten im Labor, die oftmals dazu führen, dass die Schwangere toxischen Substanzen oder gefährlichem biologischen Material ausgesetzt sein könnte.

Gefährdungen können sich ausserdem durch folgende Faktoren ergeben:

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- und psychische Belastungen bei der Arbeit

Ihr Ansprechpartner für alle Zweifel und Fragen sind der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber berät. In letzter Instanz, beispielsweise bei komplizierten Fällen oder Ausnahmeregelungen, ist das die Aufsichtsbehörde, in Berlin bspw. das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGeSi).

Ihr Ansprechpartner an der Humboldt-Universität ist das Referat für Arbeits- und Umweltschutz.

Eine Gefahrenbeurteilung des Arbeitsplatzes sollte deshalb erfolgen, sobald die Schwangerschaft bekannt wird.

Im Idealfall liegt an ihrem Arbeitsplatz schon eine Gefährdungsbeurteilung vor. Dann sollte diese, sobald die Schwangerschaft bekannt wird, unter Berücksichtigung der individuellen Gründe für eine Beschäftigungseinschränkung oder ein Beschäftigungsverbot aktualisiert werden. Die Gefährdungsbeurteilung wird im Normalfall durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt.

⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf>

⁹ <http://www.freilaw.de/die-arbeitnehmerahnliche-person-begriff-und-rechtliche-stellung-im-arbeitsrecht/3232#return-note-3232-58>

Die Gefahrenbeurteilung des Arbeitsplatzes entscheidet darüber, ob aufgrund der Schwangerschaft eine Beschäftigungseinschränkung (z.B. keine Mehrarbeit, keine Nacharbeit, verringerte Arbeitszeit, Vermeidung von bestimmten Räumen etc.) oder eine unbefristetes bzw. befristetes Beschäftigungsverbot vorliegt.

Ist ein Arbeitsplatz generell für eine Schwangere ungeeignet, d.h. es sind keine Schutzmaßnahmen möglich, die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz kann nicht erfolgen und eine Teilfreistellung ist nicht sinnvoll, muss der Arbeitgeber ein befristetes bzw. unbefristetes Beschäftigungsverbot aussprechen.

Ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverbot oder Beschäftigungseinschränkungen können auch vom Facharzt oder der Fachärztin ausgesprochen werden, wenn individuelle Schwangerschaftskomplikationen oder -beschwerden (z.B. verstärkte Übelkeit bei Gerüchen am Arbeitsplatz) vorliegen.

Wichtig: Wurde eine Beschäftigungseinschränkung oder ein –verbot ausgesprochen, hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Einsicht in gesundheitliche Probleme oder Erkrankungen in der Schwangerschaft, die zu dem Verbot geführt haben. Diese unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und der Arbeitgeber muss lediglich über die ärztliche Einschätzung der kritischen Arbeitsplatzbedingungen, die zu dem Beschäftigungsverbot oder -einschränkung geführt haben informiert werden. Desweiteren kann eine Schwangere nicht zu einer Untersuchung beim Betriebsarzt oder der Betriebsärztin gezwungen werden. Das Prinzip der freien Arzt bzw. Ärztinnenwahl greift auch hier.

Bei einer Stelle werden die Personalkosten im Falle eines Beschäftigungsverbots im Umlageverfahren über die Krankenkassen geregelt, und zwar zu 100%. Der Arbeitgeber hat also keine finanziellen Einbußen und Sie erhalten Ihren vollen Lohn als sog. "Mutterschutzlohn".

Es kann nur in ihrem eigenen Interesse sein, die Arbeitssicherheit zu kontaktieren und eine Gefahrenbeurteilung zu vereinbaren, falls der Arbeitgeber dies nicht schon getan hat. Gerade mit einem Stipendium wird sich im schlechtesten Fall niemand verantwortlich fühlen und Sie müssen Ihre Rechte einfordern. Sie können auch direkt zu Ihrem Betreuer oder Ihrer Betreuerin gehen und ihn oder sie bitten, für Sie eine Gefahrenbeurteilung zu vereinbaren.



[Informationsblatt der Universität Duisburg](#) über mögliche Gefahren, Situationen etc.

Bei stipendienfinanzierten Doktorandinnen, die im Labor arbeiten, aber durch Schwangerschaft aussetzen müssen, ist die Situation nicht geregelt und muss im Individualfall geklärt werden. Eine Möglichkeit besteht beispielsweise darin, Kolleginnen und Kollegen zu bitten, den Umgang mit Gefahrenstoffen zu übernehmen oder beim Stipendiengeber die Situation zu erklären und um Weiterzahlung zu bitten.

4. ALLTÄGLICHE VEREINBARKEIT

Welche Infrastrukturen gibt es an der HU, welche Möglichkeiten der Beratung und Information?¹⁰

a. Campus mit Kind

Eltern-Kind-Zimmer und Wickelpunkte

Auf dem Campus der Humboldt-Universität befinden sich diverse Eltern-Kind-Zimmer, die Sie mit Ihren Kindern zum Arbeiten, Studieren, Stillen oder Ausruhen nutzen können. Die Räume sind mit Spielzeug und Büchern für verschiedene Altersgruppen ausgestattet und verfügen über eine Wickelmöglichkeit und teils auch über einen Arbeitsplatz. Die Eltern-Kind-Zimmer können auch für Kinderbetreuung oder Spielgruppen genutzt und reserviert werden.



Spieltaschenverleih

Das Familienbüro hält an diversen Standorten der Universität Spieltaschen mit einer Auswahl an Spielzeug, Lese- und Bilderbüchern, Malutensilien, Bausteinen etc. für verschiedene Altersgruppen bereit. Die Spieltaschen stehen allen HU-Angehörigen zur Verfügung, die ihr Kind oder ihre Kinder beispielsweise zu einer Tagung, einer Vorlesung, einem Seminar oder zu sonstigen Veranstaltungen der Humboldt-Universität mitbringen. Auch für die Kinderbetreuung im Rahmen einer Konferenz stehen die Spieltaschen zur Verfügung. Die Ausleihe der Spieltaschen erfolgt nur tageweise und während der Öffnungszeiten der jeweiligen Einrichtung.

Kostenloses Kinderessen

In den Mensen des studierendenWERKs erhalten Kinder bis sechs Jahre ein kostenloses Mensaessen. Dieses Angebot gilt nur für Studierende, die selbst Mensagast sind und einen gültigen Studierendenausweis vorlegen. An den Kassen der großen Mensen, die eine Mensaverwaltung haben, erhalten Sie die Kids-MensaCard. Das Kinderessen wird an der Humboldt-Universität zu Berlin in der Mensa Adlershof, der Mensa Süd und der Mensa Nord angeboten.

¹⁰ Alle Infos vom Familienbüro der Humboldt-Universität.

Hochschulsportkurse

Der Hochschulsport der HU Berlin bietet Kurse an, die speziell nach den Bedürfnissen von Familien, jungen Müttern und Frauen ausgerichtet sind. So beinhalten die Familienangebote beispielsweise Sport inklusive Kinderbetreuung. Auch Kurse, bei denen Mütter gemeinsam mit ihren Babys Bewegungserfahrungen sammeln können, gehören zum Angebot des Hochschulsports (zum Beispiel Mama-Baby Yoga), ebenso wie Sportkurse, die sich ausschließlich an Frauen richten.

Das Familienangebot muss zusätzlich zum jeweiligen Kurs gebucht werden. Eine Betreuung der Kinder ist ohne Buchung eines Familienangebots nicht möglich. Aus organisatorischen Gründen können nur Kinder im Alter von 2-10 Jahren betreut werden.

Alle Informationen hier: <https://www.hochschulsport.hu-berlin.de/de/frauen-familien>

b. Kinderbetreuung an der HU

Die Humboldt-Universität zu Berlin stellt verschiedene Kinderbetreuungsangebote für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Kind(ern) bereit: von der regulären Tagesbetreuung in der HU-Kita über eine flexible und Notfall-Kinderbetreuung bis hin zu Ferienprogrammen für HU-Kids.

HU – Campus Mitte

- Kita "Lupe" (Humboldt-Kita): bei der Kita "Lupe" in Mitte können sich HU-Angehörige mit Arbeitsverträgen (Haushalts- und Drittmittelstelle), HU-Student*innen und Promovierende mit Stipendium, die an der HU als Promotionsstudent*in eingeschrieben sind, um einen Kitaplatz bewerben.
- Kinderladen "Die Humbolde": Der studentische Kinderladen "Die Humbolde" ist eine stundenweise Kinderbetreuungsmöglichkeit für die Kinder von Studierenden am HU-Standort Mitte. Der Kinderladen versteht sich als ergänzende Betreuungsmöglichkeit zu den städtischen Kitas. Jeweils zwei Erzieher*innen (die selbst Studierende sind) betreuen bis zu 15 Kinder im Alter von einem Jahr bis zum Vorschulalter.

Informationen zu den Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Humboldt-Universität zu Berlin, u.a. auch zur flexiblen Notfallbetreuung, finden Sie auf den Seiten des Familienbüros.

HU – Campus Adlershof

- In der FRÖBEL-Kita am Campus Adlershof gibt es einen Belegplatz.

Hinweis: Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der HU reichen nicht für alle Student*innen, Doktorand*innen und Beschäftigten aus, deswegen sollte frühzeitig nach Alternativen gesucht werden.

c. Flexible Kinder- und Notfallbetreuung

KidsMobil: Randzeiten- und Notbetreuung

Die Kidsmobil-Betreuung soll Mitarbeiter*innen der Universitäten in Berlin helfen, ihre Kinder in Randzeiten oder besonderen Situationen zu betreuen. Beispiele wären die Erkrankung ihres Kindes, dienstliche Verpflichtungen außerhalb der normalen Kita Öffnungszeiten etc.

In Kooperation mit KidsMobil bietet die HU einen mobilen und flexiblen Service bei Betreuungseingpässen an.

Dieses Angebot richtet sich an alle Organisationseinheiten der Universität, die über Mittel für familiengerechte Maßnahmen verfügen (Graduiertenschulen, Sonderforschungsbereiche sowie Institute und Fakultäten).

Leider ist es in der Realität gerade für Doktorand*innen schwierig, diesen Service zu nutzen, da die Zahlung dieses Service idealerweise zwar über die Universitäten läuft, aber oft die einzelnen Institute über keine Mittel verfügen, um eine dahingehende Finanzierung zu bewerkstelligen. Sie können sich beim Familienbüro beraten lassen. Um zu klären, ob dieser Service für sie nutzbar sein könnte, wenden sie sich am besten an den/die jeweilige InstitutsleiterIn.

MoKiS

Der Mobile Kinderbetreuungsservice (MoKiS) hilft Ihnen, eine Betreuungsperson für Ihr Kind zu finden, wenn Sie zu einer Zeit arbeiten müssen, in der die Kita nicht geöffnet ist – beispielsweise in den Abendstunden oder am Wochenende.

Die Betreuung Ihres Kindes kann bei Ihnen zu Hause oder auch im Haushalt der Betreuungsperson erfolgen. MoKiS berät und unterstützt Sie bei allen Fragen rund um die zusätzliche Betreuung Ihres Kindes und sucht mit Ihnen gemeinsam nach der passenden Betreuungsform.

d. Kinderbetreuung in Berlin

Kinderbetreuung im Vorschulalter und ab dem 1. Lebensjahr

Um Ihr Kind von einer Tagesmutter bzw. einem Tagesvater betreuen zu lassen oder um einen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte oder einem Hort zu bekommen, gibt das Land Berlin Kita-Gutscheine aus. Der Gutschein kann frühestens neun Monate bzw. spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Betreuungsbeginn beim Jugendamt des Wohnbezirks beantragt werden. Der Anspruch auf den Förderungsanspruch Ihres Kindes hängt von Ihren Arbeitszeiten ab. Die Kinder von Vollzeitbeschäftigten erhalten in der Regel eine Ganztagsförderung (über sieben bis höchstens neun Stunden täglich). Benötigen Sie einen höheren Betreuungsumfang, müssen Sie den Bedarf nachweisen.

Der Gutschein kann in einer der rund 1.800 vom Land Berlin finanzierten Kindertagesstätten oder Kindertagespflegen eingelöst werden, sofern die gewünschte Einrichtung oder der/die Tagesbetreuer_in über freie Plätze verfügt.

Der Kitagutschein kann mittlerweile auch [online](#) beantragt werden.

Wichtig: Beantragen Sie den Gutschein rechtzeitig. Es kann bis zu 2 Monaten dauern, bis Sie den Gutschein erhalten; wird ein Kitaplatz frei und Sie haben den Gutschein nicht zur Hand, können Sie den Kitaplatz nicht annehmen. Es ist auch wichtig, dass Sie die Eingewöhnungsphase in die Kita bedenken, wenn Sie Ihre Rückkehr in die Arbeit planen.

Im [Familienportal](#) der Berliner Senatsverwaltung finden Sie Informationen zu Kita- und Schulplätzen sowie zur Beantragung des Kitagutscheins. Dort finden Sie auch eine Übersicht der Berliner Kitas und Tagesmüttern, bzw. -vätern.

Staatlich geförderte Tagesmutter/-vater

Um Ihr Kind von einer Tagesmutter bzw. einem Tagesvater betreuen zu lassen oder um einen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte oder einem Hort zu bekommen, gibt das Land Berlin Kita-Gutscheine aus. Der Gutschein kann frühestens neun Monate bzw. spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Betreuungsbeginn beim Jugendamt des Wohnbezirks beantragt werden. Der Anspruch auf den Förderungsanspruch Ihres Kindes hängt von Ihren Arbeitszeiten ab. Vom 01.01.2018 an hat Ihr Kind ab dem ersten Geburtstag einen Rechtsanspruch auf bis zu sieben Stunden täglich Förderung in der Kita, ohne dass der Bedarf geprüft wird. Benötigen Sie einen höheren Betreuungsumfang, müssen Sie den Bedarf nachweisen. Der Kitagutschein kann mittlerweile auch [online beantragt](#) werden.

Der Gutschein kann in einer der rund 1.800 vom Land Berlin finanzierten Kindertagesstätten oder Kindertagespflegen eingelöst werden, sofern die gewünschte Einrichtung oder der/die Tagesbetreuer*in über freie Plätze verfügt.

Im Familienportal der Berliner Senatsverwaltung finden Sie Informationen zu Kita- und Schulplätzen sowie zur Beantragung des Kitagutscheins. Dort finden Sie auch eine [Übersicht der Berliner Kitas und Tagesmüttern, bzw. -vätern](#).

e. Ferienangebote für Kinder

Die Humboldt-Universität zu Berlin bietet regelmäßig Ferienprogramme für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten an. Insbesondere im Falle der Überschneidung von Schul-/Kitaferien sowie Vorlesungszeit können somit Betreuungsengpässe abgedeckt werden.

Ferienangebot der Zentraleinrichtung Hochschulsport

2017 fand die erste Wassersportwoche für HU-Kids im Wassersportzentrum Schmöckwitz statt: In einem umfangreichen und intensiv betreuten Programm konnten verschiedenste Angebote des Wassersportzentrums in Schmöckwitz ausprobiert werden: SUP, Kajaktour, Floßbau, Segeln, Klettern. Die An- und Abfahrt erfolgte per Bus-Shuttle ab dem Hauptgebäude.

Auch in den Berliner Sommerferien 2018 bietet der Hochschulsport insgesamt drei Wassersportwochen für die Kinder von Hochschulangehörigen an. Neu ist das Windsurfangebot für Kinder. Die An- und Abfahrt erfolgt erneut per Bus-Shuttle ab dem Hauptgebäude.

Ferienangebot am Campus Adlershof

Der "Ferientreff am Campus Adlershof" bietet im Rahmen der Berliner Sommerferien verschiedene Kurse für Schülerinnen und Schüler, teils auch mit Familienangehörigen, an. So können beispielsweise Löt- und Programmier-, Foto- und Roboter Kurse besucht werden.

5. WIE SAGE ICH ES MEINER CHEFIN, WIE MEINEM PROMOTIONS BETREUER?

a. Szenario Chefin

Zunächst einmal: Den Zeitpunkt bestimmt die Schwangere selbst. Viele Frauen warten die ersten zwölf Wochen ab, weil danach das Risiko einer Fehlgeburt zwar nicht ausgeschlossen ist, aber dennoch erheblich sinkt. Wenn man allerdings mit Gefahrenstoffen arbeitet oder unter körperlichen Beschwerden im ersten Schwangerschaftstrimester leidet, sollte man das Gespräch im eigenen Interesse schon früher suchen.

Grundsätzlich ist es aber zu empfehlen, das Gespräch mit der Chefin frühzeitig zu suchen, da sonst das Vertrauensverhältnis leiden könnte. Es gibt aber keine zwingende Verpflichtung, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitzuteilen. Der entsprechende Passus im Mutterschutzgesetz (§15, MuSchG) ist eine Soll-Vorschrift und räumt einen Ermessensspielraum ein: „Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist.“

Es ist hilfreich, einen Termin für ein persönliches Gespräch zu vereinbaren und sich im Vorfeld noch einmal genauer über die rechtlichen Rahmenbedingungen zu informieren.

Wenn man der Chefin die Schwangerschaft mitteilt, muss man noch keinen ausgetüftelten Plan über die Elternzeit und den Wiedereinstieg vorlegen. Es ist aber dennoch in Vorbereitung auf das Gespräch ratsam, mit der Partnerin oder dem Partner die Elternzeit- und ggf. Teilzeitwünsche zu besprechen und erste Wünsche und Planungen im Kopf zu haben. Für die genauen Modalitäten rund um die Elternzeit und den Wiedereinstieg ist aber vor allem in einem weiteren Planungsgespräch, das man spätestens drei Monate vor Beginn des Mutterschutzes führen sollte, Zeit und Raum.

Nach dem Gespräch mit der Chefin ist es ratsam, die Kolleginnen und Kollegen zu informieren – vor allem, wenn man in einem kleinen Team oder Arbeitsgruppe arbeitet und der Mutterschutz direkte Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen hat.

b. Szenario Promotionsbetreuer

Wer mit einem Stipendium oder auf andere Art und Weise als über eine Haushalts- oder Drittmittelstelle finanziert promoviert, steht zum Promotionsbetreuer nicht in einem finanziellen Abhängigkeitsverhältnis. Im besten Fall zeichnet sich das Verhältnis zwischen Promotionsbetreuer und Doktorandin durch gegenseitiges Vertrauen aus.

Auch für das Gespräch mit dem Promotionsbetreuer gilt: den Zeitraum bestimmt man als Schwangere selbst. Es gibt keine Verpflichtung, die Schwangerschaft mitzuteilen. Wenn man als Stipendiatin beispielsweise im Labor mit gefährlichen Substanzen, Strahlungen, Dämpfen etc. arbeitet, sollte man jedoch unbedingt und so früh wie möglich das Gespräch mit dem Betreuer suchen und einen Termin mit der Arbeitssicherheit vereinbaren.

Wer möchte, kann einen Termin für ein persönliches Gespräch vereinbaren. Es ist aber auch durchaus denkbar, den Promotionsbetreuer zunächst per E-Mail über die Schwangerschaft zu informieren und ein längeres persönliches Gespräch, auch über den weiteren Verlauf des Promotionsprojekts, erst später zu führen.

Übrigens: viele schwangere Doktorandinnen machen die Erfahrung, dass sie von der Chefin oder vom Promotionsbetreuer beispielsweise gefragt werden: "Und? War das Kind geplant?" Da Familienplanung nicht für alle ein lockeres Small-Talk-Thema ist, lohnt es sich, im Vorhinein über eine mögliche Antwort auf indiskrete Fragen nachzudenken bzw. sich klarzumachen, dass man darauf auch nicht antworten muss.

Falls es zu Konflikten kommen sollte, kann die Konfliktsprechstunde der Humboldt Graduate School weiter helfen. Sie richtet sich an alle Doktorand/innen und Betreuer/innen der Humboldt-Universität. <https://www.humboldt-graduate-school.de/de/aktuelles/konfliktsprechstunde>

6. CHECKLIST

a. Für Schwangerschaft, Mutterschutz, Elterngeld & Elternzeit

| | Für Beschäftigte (Haushaltsstelle, Drittmittel) | Für Stipendiatinnen und an der Universität eingeschriebene Promotionsstudentinnen |
|---|--|--|
| Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft (genauer Zeitpunkt kann selbst bestimmt werden) | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Dem oder der Vorgesetzten die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin mitteilen (mit einer Bescheinigung der Frauenärztin/des Frauenarztes). Falls der oder die Vorgesetzte nicht gleichzeitig der Promotionsbetreuer ist bzw. es weitere Betreuer*innen gibt, kann auch diesen die Schwangerschaft mitgeteilt werden. ▫ Die Personalabteilung über die vorliegende Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin informieren. ▫ Falls man am Arbeitsplatz Gefährdungen ausgesetzt ist und es der/dir Vorgesetzte nicht schon in die Wege geleitet hat: Kontaktaufnahme mit der Arbeitssicherheit für eine Gefahrenbeurteilung des Arbeitsplatzes. https://www.ta.hu-berlin.de/au <p>Es besteht keine zwingende Verpflichtung, die Schwangerschaft mitzuteilen. Sich auf die Mutterschutzregelungen berufen und Elternzeit nehmen kann man allerdings nur, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist.</p> <p>Für Schwangere gilt ein Kündigungsverbot bis 4 Monate nach der Entbindung bzw. auch während der Elternzeit.</p> <p>Zudem gelten besondere Schutzbestimmungen und Pausenregelungen, z.B. Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Mitteilung der Schwangerschaft beim Stipendiengeber und/oder der Universität (Eine Meldepflicht besteht nicht, Schwangere können sich jedoch nur dann auf die Mutterschutzregelungen berufen, wenn sie der Universität die Schwangerschaft angezeigt haben.) ▫ Falls man in der Arbeit am Promotionsprojekt, bspw. durch Arbeiten im Labor, Gefährdungen ausgesetzt ist, Kontaktaufnahme mit der Arbeitssicherheit für eine Gefahrenbeurteilung des Arbeitsplatzes. (Das Mutter- und Arbeitsschutzgesetz umfasst auch eingeschriebene Promotionsstudentinnen!) https://www.ta.hu-berlin.de/au ▫ Ggf. Beantragung eines Urlaubssemesters ab der Zeit des Mutterschutzes und für die Elternzeit |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Im Verlauf der Schwangerschaft</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ eine Hebamme zur Vor-und Nachsorge suchen (Kosten werden von der Krankenkasse übernommen); alternativ eine Beleghebamme oder eine Doula für die Geburt suchen (Kosten müssen selbst getragen werden) ▫ Erste Kontaktaufnahme mit potentiellen Kitas, Tagesmüttern/-vätern <p>Da die Suche nach einem Kita-Platz oder einer Kinderbetreuungspflege langwierig sein kann und gerade in Berlin Plätze knapp sind, lohnt es sich, frühzeitig und schon in der Schwangerschaft anzufangen.</p> <p>Mehr Infos: https://www.berlin.de/familie/de/informationen/einen-kitaplatz-suchen-und-finden-288</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ für einen Geburtsvorbereitungskurs anmelden | |
| <p>In der Woche vor Beginn des Mutterschutzes (spätestens 6 Wochen, nicht früher als 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ neue ärztliche Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin ausstellen lassen ▫ mit dieser Bescheinigung den Antrag auf Mutterschaftsgeld bei der Krankenkasse stellen; privat Versicherte stellen den Antrag auf Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt Berlin ▫ Falls der Partner, die Partnerin nach der Geburt in Elternzeit gehen möchte, muss diese/r einen Antrag auf Elternzeit stellen. | <p>Stipendiatinnen erhalten kein Mutterschaftsgeld. Manche Stipendien sehen allerdings eine Fortzahlung für die Dauer des Mutterschutzes vor. Wenn Sie jedoch als Stipendiatin einer geringfügigen Beschäftigung/Minijob nachgehen, haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld!</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ ggf. Antrag auf Aussetzung der Stipendienzahlungen stellen ▫ ggf. die Verlängerung für das 4. Jahr beantragen |
| <p>6 Wochen vor Geburt</p> | <p>Beginn des Mutterschutzes</p> <p>Für die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die 8 – bzw. 12-wöchige Frist um den Zeitraum der Schutzfrist vor der Geburt, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.</p> | |
| <p>Geburt</p> | <p>Herzlichen Glückwunsch zur Geburt ihres Kindes (oder ihrer Kinder)!</p> | |
| <p>Nach der Geburt</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Geburt beantragen ▫ Antrag auf Elternzeit stellen (Dieser muss 7 Wochen vor der Elternzeit beim Arbeitgeber eingehen.) | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Stipendiengeber die Geburt des Kindes mitteilen für evtl. Mutterschaftszahlungen, Familien- und Kinderzuschläge ▫ nur wenn Sie einen geringfügigen Job/Minijob haben: Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Geburt beantragen |

| | | |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> □ Vaterschaftsanerkennung bei nicht-verheirateten Paaren □ Geburtsurkunde des Kindes beantragen (beim zuständigen Standesamt oder direkt in der Geburtsklinik) □ Kind beim Einwohnermeldeamt anmelden □ Familienversicherung für das Kind beim berufstätigen bzw. meist verdienenden Elternteil beantragen; bei privat versicherten Eltern ist für das Kind ein Antrag auf private Krankenversicherung zu stellen □ Kindergeld beantragen □ Kinderfreibetrag/-freibeträge beim Finanzamt beantragen; ggf. kann bei späterer Elternzeit auch ein Steuerklassenwechsel in Frage kommen □ evtl. Reisepass für das Kind beantragen □ ggf. für einen Rückbildungskurs anmelden (Kosten trägt die Krankenkasse) | |
| 8 Wochen nach der Geburt bzw. 12 Wochen nach der Geburt bei Früh- und Mehrlingsgeburten und/oder wenn beim Kind eine Behinderung festgestellt wird | Ende des Mutterschutzes Wiedereinstieg in die Arbeit oder Elternzeit | |
| | | Stipendiat*innen können keine Elternzeit beantragen, da sie in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen |
| innerhalb der ersten 3 Monate nach der Geburt | <ul style="list-style-type: none"> □ Elterngeld beantragen und bei der Elterngeldstelle einreichen (wird nur für drei Monate rückwirkend bezahlt) | <ul style="list-style-type: none"> □ falls man selbst oder der Partner oder die Partnerin Elterngeld beziehen möchte: Elterngeld beantragen und bei der Elterngeldstelle einreichen (wird nur für drei Monate rückwirkend bezahlt) |
| frühestens 9 Monate und spätestens 2 Monate, bevor Ihr Kind in die Kita gehen soll | <ul style="list-style-type: none"> □ Beantragung eines Kita-Gutscheins beim Jugendamt Ihres Wohnbezirks https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/anmeldung/ | |

b. Für Vorgesetzte & Betreuer*innen

| | Für Vorgesetzte | Für Betreuer*innen |
|--|--|--|
| Bei Bekanntgabe der Schwangerschaft | <ul style="list-style-type: none"> □ Gratulation □ ggf. Anpassung der Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen nach dem Mutterschutzgesetz; Kontaktaufnahme mit Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/ärztin | <ul style="list-style-type: none"> □ Gratulation □ ggf. Anpassung der Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen nach dem Mutterschutzgesetz; Kontaktaufnahme mit Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/ärztin |
| Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft | <ul style="list-style-type: none"> □ Meldung an die Personalabteilung □ Hinweis auf die Möglichkeit eines freiwilligen Termins für die Mitarbeiterin bei der Abteilung für Arbeitsschutz zur Beratung □ Termin für ein Planungsgespräch vereinbaren | <ul style="list-style-type: none"> □ Hinweis auf die Möglichkeit eines freiwilligen Termins für die Doktorandin bei der Abteilung für Arbeitsschutz zur Beratung □ Termin für ein Gespräch über das Promotionsprojekt und den weiteren Zeitplan für die Elternzeit und den Wiedereinstieg |
| ca. 3 Monate vor Beginn des Mutterschutzes | <ul style="list-style-type: none"> □ Planungsgespräch für die Zeit des Mutterschutzes, der Elternzeit und den Wiedereinstieg <p>Mögliche Themen: Absprachen zur Elternzeit und Vertretungsregelungen</p> <p>Bei befristeten Verträgen Hinweis auf WissZeitVG und ggf. Möglichkeiten zur Vertragsverlängerung oder andere Optionen der Weiterbeschäftigung etc. (Beratung dazu ist bei der Personalabteilung, beim Personalrat, beim Familienbüro oder den de/zentralen Frauenbeauftragten möglich.)</p> <p>Klärung der Möglichkeiten der Kontaktpflege und allgemeine Erreichbarkeit während der Abwesenheit</p> <p>Hinweis auf die Angebote der HU zur Unterstützung (z.B. Beratungsangebot des Familienbüros und der de-/zentralen Frauenbeauftragten, Eltern-Kind-Zimmer etc.)</p> | <ul style="list-style-type: none"> □ Gespräch über das Promotionsprojekt und den weiteren Zeitplan für die Elternzeit und den Wiedereinstieg <p>Mögliche Themen: Klärung der Möglichkeiten der Kontaktpflege und allgemeine Erreichbarkeit während der Abwesenheit</p> <p>Hinweis auf die Angebote der HU zur Unterstützung (z.B. Beratungsangebot des Familienbüros und der de-/zentralen Frauenbeauftragten, Eltern-Kind-Zimmer etc.)</p> |
| Vor dem letzten Arbeitstag und vor Beginn des Mutterschutzes | <p>Abschließendes Gespräch zu Beginn des Mutterschutzes und ggf. Klärung offener Fragen</p> | |
| Nach der Geburt des Kindes | <p>Glückwunschsreiben, z.B. eine Glückwunschkarte des Teams</p> | <p>Glückwunschsreiben (hier auch vom Team möglich)</p> |
| Während der Elternzeit | <p>Kontakt halten</p> | <p>Kontakt halten</p> |

| | | |
|--|---|---|
| 2 Monate vor Ablauf der Elternzeit | Gespräch zur Rückkehr, bspw. über den Umfang der Arbeitszeit, die Gestaltung der Einarbeitung oder Klärung offener Fragen | Gespräch zur Wiederaufnahme der Arbeit am Promotionsprojekt und den weiteren Zeitplan |
|--|---|---|

7. Best-Practice Beispiele

a. Interview mit Anne-Marie Brack

Anne-Marie, Du hast drei Kinder, die Du während des Studiums und der Promotionsphase bekommen hast. Kannst Du ein bisschen Deine Erfahrungen schildern? Wie hat das bisher für Dich geklappt, die Arbeit an der Dissertation und die Familie unter einen Hut zu bekommen? Was lief und läuft gut, an welchen Stellen gab oder gibt es Schwierigkeiten?

Anne-Marie Brack hat Islamwissenschaft, Politikwissenschaft und Soziologie in Freiburg und Isfahan studiert und promoviert seit 2015 an der Universität Freiburg sowie im strukturierten Programm PhD-Net „Das Wissen der Literatur“ an der Humboldt-Universität. 2017 hat sie ein Semester als Visiting Research Fellow an der Princeton University verbracht. Sie ist seit 2015 Stipendiatin der Evangelischen Studienwerks Villigst. Anne-Marie hat drei Kinder.

Ich hab meinen ersten Sohn bekommen als ich noch studiert habe. Obwohl ich damals noch alleinerziehend war, ließen sich Studium und erstes Kind ganz wunderbar vereinen. Ich hatte einen recht flexiblen Studienrhythmus, habe viel abends und nachts gearbeitet oder bin mit meinem Sohn im Tragetuch durch die Wohnung spaziert, während ich meine Texte gelesen habe. Richtig gut funktioniert hat es, als ich meinen Sohn zur Tagesmutter direkt gegenüber der Uni geben konnte und von da an längere Arbeitsblöcke hatte, die ich versucht habe effizient zu nutzen. Da das mit Kind und Studium so gut geklappt hat, gab es für mich keine Einwände gegen ein weiteres Kind während der Promotion. Dann aber kamen die Zwillinge. Das war und ist eine große Herausforderung. An das Weiterarbeiten an der Promotion war im ersten Jahr nach der Geburt nicht zu denken. Wir hatten über die Geschwisterregelung zwar einen Kita-Platz sicher - angesichts der schwierigen Kita-Situation definitiv eine Erleichterung ! - jedoch

konnten die Zwillinge erst mit 11 Monaten ihren Kita-Platz antreten, was bedeutet hat, dass ich während dieser Zeit mit den Kindern unfreiwillig zu Hause war. Mein Mann wäre in diesem Jahr gern zuhause geblieben, jedoch hatte er erst während der Schwangerschaft eine Stelle angetreten und so hätte sein Elterngeld einfach nicht ausgereicht. Wir waren also aus finanziellen Gründen gezwungen, das klassische Modell – der Vater geht arbeiten, die Mutter betreut die Kinder zuhause – zu leben, obwohl wir uns beide etwas anderes gewünscht hätten. Seitdem alle Kinder ganztags in die Kita gehen, ist es mit der Promotion wieder einfacher geworden, allerdings ist von drei Kindern häufig mindestens eines krank. Die Krankentage versuchen wir gerecht aufzuteilen, indem wir beide halbtags arbeiten gehen. Mein Mann morgens bis nachmittags und ich dann nachmittags bis spät abends. Das ist dann zwar sehr kräftezehrend, ist aber derzeit die einzige Lösung..

Was ich für die inhaltliche Arbeit an meinem Projekt am schwierigsten finde, sind die ständigen Unterbrechungen. Die lange Pause, die ich während der Elternzeit zuhause war, hat mich vollkommen rausgebracht und es hat viel Zeit und Energie gekostet, mich wieder in die Arbeit hineinzudenken. Aber auch die kurzen Pausen wegen Krankheit der Kinder sind sehr undankbar, gerade dann, wenn man mitten in einem Kapitel steckt, welches man gern zu Ende bringen möchte. Seitdem ich versuche, auch an den Tagen, an denen ich mit den Kindern zuhause bin, wenigstens ganz kurz an meinem Projekt zu arbeiten – es reichen manchmal schon ein paar Notizen – geht es besser.

Was Konferenzen und Publikationen angeht: Zu Konferenzen bin ich bisher immer allein gefahren und habe die Kinder zu Hause gelassen oder die Großeltern eingespannt. Einmal musste ich für die Zeit des Vortragschreibens einen Hilferuf starten und meine Eltern anreisen lassen. Die Vorbereitung der Konferenz ist in eine Zeit gefallen, in der ständig jemand

von uns krank war und ich einfach nicht zum Arbeiten gekommen bin. Ich habe dann zwei Wochen nur in der Bibliothek verbracht, um den Vortrag fertig zu schreiben. Das war sehr produktiv, aber auch Raubbau an mir selbst. Das kennen sicher alle Promovierenden, aber Phasen mit Deadlines sind mit Kindern schwieriger, weil das Leben mit ihnen unvorhersehbarer und unplanbarer ist.

Ich fahre insgesamt seltener auf Konferenzen, aber das ist weniger den Kindern, als dem Umstand geschuldet, das ich jetzt gerne mit der Dissertation fertig werden möchte. Mit dem Publizieren ist es ähnlich, aber auch das liegt eher am Stipendium, weil ich weniger gut an Institutionen angebunden bin und sich beispielsweise seltener Kooperationen und gemeinsame Publikationen ergeben.

Du finanzierst Deine Promotion mit einem Stipendium von einem der 13 Begabtenförderungswerke, dem Evangelischen Studienwerk Villigst. Als wie familienfreundlich hat sich diese Art der Finanzierung für Dich herausgestellt?

Ein großer Vorteil eines Stipendiums ist, dass es mir total viele Freiheiten gibt, ich für niemanden arbeiten muss, mich somit ganz auf mein Projekt konzentrieren und mir meine Arbeitszeiten sehr flexibel einteilen kann. Allerdings muss ich mich um Strukturen, Anbindungen und Kontakte selbst kümmern und das kostet Zeit und Energie. Seitdem die Stipendiumsätze der Begabtenförderungswerke angehoben wurden, ist ein Stipendium mit Kindern, auch durch die Kinder- und Familienzuschläge, finanziell gar nicht mehr so unattraktiv und ich bin mittlerweile bei einer vernünftigen monatlichen Zuwendung. Das Problem ist eher die Krankenversicherung. Die Krankenkassen rechnen alle Kinder- und Familienzuschläge mit an und lassen in den meisten Fällen auch nicht mit sich reden. Das war für uns ein Grund zu heiraten und 350 Euro im Monat durch die Mitgliedschaft in der Familienversicherung zu sparen.

Das größte Problem ist allerdings die Elternzeit. Bei den Begabtenförderungswerken kriegt man, auch wenn man ein Kind mitbringt, ein viertes Förderjahr. Das Stipendium wird allerdings zur Berechnung des Einkommens für das Elterngeld nicht angerechnet, d.h. alle Stipendiat*innen ohne zusätzliches Einkommen gehen mit 300€ Elterngeld raus. Ich habe mein Stipendium nach der Geburt der Zwillinge für drei Monate ausgesetzt. Ich hätte gerne länger pausiert, was wir uns jedoch nicht leisten konnten. Deshalb musste ich mein Stipendium weiter beziehen, konnte aber nicht arbeiten, weil ich mit den Neugeborenen zuhause saß. Diese Zeit fehlt mir jetzt. Das vierte Förderjahr sollte nicht die Finanzierung der Elternzeit sein, sondern genutzt werden, um Krankentage und die Zeit, die man der Familie widmet, auszugleichen, sonst hat man effektiv weniger Förderzeit als Promovierende ohne Kind und das ist irgendwie nicht fair.

Ich arbeite nebenher übrigens noch in einem Nebenjob. Die Idee dafür kam mir während der Elternzeit. Ich übersetze zweimal die Woche in Flüchtlingsunterkünften und kann die Sprachkompetenzen, die ich im Studium erworben habe und in der Promotion brauche, vertiefen. Die 300€, die ich im Monat dazuverdiene, sind ein kleiner, aber sehr wichtiger Beitrag zum monatlichen Gesamteinkommen.

Du hast im Herbst 2017 ein Semester in Princeton verbracht. Wie hast Du deinen Auslandsaufenthalt mit Deinen Kindern und Deinem Partner gemeistert? Und gab es bspw. Unterstützung von Deinem strukturierten Promotionsprogramm an der HU oder vor Ort in Princeton?

Wir haben im Fall Term 2017 knapp vier Monate in Princeton verbracht. Der Aufenthalt war nur eine Option, weil ich mich entschieden habe, die Kinder mitzunehmen. Ohne sie wären 4 Monate mit dieser Distanz nicht denkbar gewesen. Unterstützung gab es seitens der Universitäten keine. Das hat bedeutet, dass wir vorher einen sehr straffen Finanzplan aufstellen mussten und Gelder zusammengeborgt haben, hauptsächlich von meiner Familie. Ich würde mir wünschen, dass Reisekosten für Familien bei solchen längeren Aufenthalte mitfinanziert werden. Ich habe zwar einen Reisekosten-Zuschuss bekommen, aber wir haben als Familie Reisekosten von 5000€ gehabt, von denen nur 1000€ rückerstattet werden konnten.

In Princeton konnte mein 6-jähriger Sohn von 8:30 bis 15:00 in die öffentliche Schule gehen, aber die zwei Kleinen sind zu Hause geblieben und wurden von meinem Mann betreut. In Princeton gibt es leider keine kostenlose oder günstige Kinderbetreuung. Es gibt zwar eine finanzielle Unterstützung für Studierende, aber die Subventionen sind im Vergleich zu den hohen monatlichen Kosten - mehrere Tausend Dollar ! – viel zu gering. Das lässt sich nicht mit den Kosten in Deutschland, selbst wenn es private Einrichtungen sind, vergleichen. Mein Mann hat für den USA-Aufenthalt unbezahlten Urlaub genommen und wir haben auf sein Einkommen verzichten müssen. Insgesamt haben wir, auch weil die Lebenshaltungskosten so viel höher als in Berlin sind, sehr viel drauf gezahlt. Das war uns vorher klar, aber wir haben in den sauren Apfel gebissen, weil ich auf diese Erfahrung nicht verzichten wollte.

Ich habe in meiner Zeit übrigens keine Graduate Students mit Kindern kennengelernt. Die Familien in meiner Umgebung, von denen beide berufstätig waren, hatten meist eine Nanny, die sie ungefähr ein komplettes monatliches Einkommen gekostet hat. Es gab auch einige Familien, in denen ein Elternteil zuhause geblieben ist, meist die Frau. Der Aufenthalt in Princeton hat mir noch einmal in aller Deutlichkeit vor Augen geführt, dass sich eine wissenschaftliche Karriere und Familie bei den gegebenen Strukturen leider nicht besonders leicht vereinbaren lassen. Die organisatorischen und finanziellen Hürden sind recht hoch. Ich hatte in der Zeit das Gefühl, dass mein Leben zu 100% aus Universität besteht und die Familie vollkommen in den Hintergrund getreten ist.

Aber gerade weil es noch recht beschwerlich ist, sollten mehr Leute Schritte wie diesen wagen, denn Strukturen verändern sich nur, wenn ihre Veränderung angefragt und eingefordert wird. Wenn Kinder an den Universitäten nie sichtbar sind, kommen auch Dozierende gar nicht auf den Gedanken, sich mit den besonderen Bedürfnissen von Familien auseinandersetzen zu müssen.

Gibt es etwas, das Du anderen Doktorand*innen mit Kind gerne mit auf den Weg geben möchtest?

Durchatmen, flexibel bleiben, und auch kleine Zeitfenster nutzen – allerdings nicht bis zur Selbstaussbeutung. Man braucht auch Zeit für sich selbst und muss sich auch mal was Gutes tun! Dennoch ist es wichtig, immer am Ball zu bleiben und den Kontakt zur Arbeit nicht zu verlieren. Selbst wenn es nur zwei-drei Gedanken sind, die man sich am Tag aufschreibt. Das Wichtigste für mich war jedoch, meinen eigenen Perfektionismus aufzugeben. Der hat mich einfach nicht weitergebracht, sondern eher zu Blockaden und Ängsten geführt. Die Arbeit muss mit all den Unvorhersehbarkeiten einfach irgendwann fertig werden. Darauf kommt es letztendlich an.

Außerdem würde ich immer versuchen, mich mit anderen Promovierenden mit Kind zu vernetzen, um erstens solidarisch zu sein mit Leuten, die in einer ähnlichen Lage sind und um zweitens z.B. Schließtage in der Kita besser ausgleichen zu können, indem man sich gegenseitig die Kinder abnimmt. Andere Promovierende mit Kindern im Umfeld zu haben ist zudem eine gute psychologische Unterstützung, um die Sorgen um die eigene wissenschaftliche Arbeit, aber auch Zukunftssorgen, die ja mit Kindern auch nochmal ein wenig anders sind, miteinander zu teilen.

b. Interview mit Claudia Willmes

Claudia, wie sah Deine Finanzierung während der Promotion aus?

Ich war im Rahmen des Promovierendenprogramms Medical Neurosciences für 2 Jahre über ein Stipendium des Exzellenzcluster Neurocore finanziert. 2016 setzte ich für ein halbes Jahr das Stipendium aus, da eine Stelle als Elternzeitvertretung frei wurde, und nahm das Stipendium von September bis Dezember wieder auf. Als Anschlussfinanzierung schlugen meine Professoren vor, mich auf ein Promotionsabschlusstipendium der Charité zu bewerben, welches ich auch erhielt. Geplant war, dass ich nach einer kurzen Zwischenfinanzierung auf dem Abschlusstipendium von März bis August 2017 meine Promotion abschließen und ein neues Post-doc Projekt anfangen.

Claudia Willmes

hat von Juni 2014 bis Juni 2017 im Rahmen des strukturierten Promovierendenprogramms „Medical Neuroscience“ auf einem Stipendium promoviert.

Claudia wurde kurz vor Einreichen ihrer Promotion schwanger und bekam ihr Kind wenige Monate nach der Verteidigung ihrer Arbeit. Zurzeit arbeitet Sie als Postdoktorandin auf einer Teilzeitstelle.

Vor Antritt des Abschlusstipendiums wurde ich schwanger und ich hatte Bedenken, das Abschlusstipendium anzutreten. Zum Einen, weil ein Stipendium nicht als Berechnungsgrundlage für Elterngeld dient und ich als frisch gebackene Mutter finanziell ziemlich knapp dagestanden hätte. Zum Anderen, weil das Stipendium nur bis August 2017 gelaufen wäre, der errechnete Geburtstermin meines Kindes aber am 29. August war und eine eventuelle Verspätung des Geburtstermins bedeutet hätte, dass ich ohne Finanzierung dastehe (bekommt man innerhalb der Stipendienzeit ein Kind, wird das Stipendium um 3 Monate verlängert).

Ich entschloss mich, meinen Chef zu informieren und ihn um eine Stelle zu bitten. Mein Chef gab mir daraufhin eine Teilzeitstelle bis Oktober und ich trat das Abschlusstipendium nicht an. Bis Beginn des Mutterschutzes bearbeitete ich mein neues Projekt, das ich als Post-doc in derselben Arbeitsgruppe weiterführen wollte und verteidigte erfolgreich meine Promotion im Juni.

Wie hat sich Deine Mischfinanzierung, also zunächst ein Stipendium und dann eine Stelle zu haben, auf Deine finanzielle Situation ausgewirkt?

Zum Glück hatte ich eine Stelle bekommen, denn Elterngeld wird auf Grundlage des Verdienstes während der letzten 12 Monate vor Beginn des Mutterschutz berechnet. Da ich davon 9 Monate unter Vertrag war, und nur 3 Monate auf einem Stipendium, wurde mein Durchschnittsverdienst dieser 9 Monate als Berechnungsgrundlage herangezogen. Jedoch lief meine Stelle während meines Mutterschutzes aus. Das bedeutete für mich, dass ich für die Tage, in denen ich nicht mehr angestellt war, eine Ersatzleistung der Krankenkasse beziehen konnte, die der Höhe des Krankengeldes entsprach (also etwas weniger als Mutterschutzgeld, das von Krankenkasse und Arbeitgeber zusammen geleistet wird). Im Anschluss daran habe ich Elterngeld bezogen und blieb zur Betreuung meines Kindes zu Hause. Nach einiger Zeit habe ich mich arbeitslos gemeldet, und mich auf Jobsuche begeben. Währenddessen bezog ich ALG1 (die Höhe des ALG1 berechnete sich auf Grundlage der Monate, die ich als Angestellte gearbeitet und in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt hatte). Die Voraussetzung hierfür war, dass ich nachweisen konnte, dass mein Kind während der Phasen der Jobsuche betreut ist. In meinem Fall war dies ein formloses Schreiben, indem ich erklärte, dass mein Mann nicht Vollzeit arbeitet und die Schwiegereltern in der Nähe wohnen und sich zu diesen Zeiten um mein Kind kümmern können.

Wie ging es nach der Geburt für Dich weiter?

Nach der Geburt war ich sehr rastlos, da ich sehr gerne wieder arbeiten gehen wollte, aber keine Möglichkeit hatte einfach wieder meine Tätigkeit aufzunehmen. Auch wenn ich zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in meiner Arbeitsgruppe angestellt war, habe ich in regem Austausch mit meinen Kollegen gestanden und bin - auch mit Kind- zu Seminaren und Veranstaltungen erschienen um zu signalisieren, dass es mich noch gibt und ich nicht „raus“ bin.

Ich hatte vor meinem Mutterschutz meinem Arbeitgeber gegenüber deutlich signalisiert, dass ich kein Jahr Elternzeit nehmen möchte und dass ich so schnell es geht wieder in meinen Beruf und zur Arbeit im Labor zurückkehren möchte. Sobald es mir möglich war, verhandelte ich mit meinem Chef über eine erneute Anstellung, da mir viel daran lag, dieses Projekt weiterzuführen- auch weil ich persönlich für mich diese Post-doc Phase nutzen wollte, um mir darüber klar zu werden, ob ich weiterhin in der Wissenschaft bleiben möchte. Im Gespräch mit meinem Chef bot er mir lediglich eine 50% Stelle an, obwohl ich gerne mehr gearbeitet hätte, auch wegen der Finanzen. Am Ende einigten wir uns auf eine Stafflung: 3 Monate 50% und die anschließend 3 Monate eine 75% Stelle. Anfangs arbeitete ich von zu Hause, das war bei mir möglich, da ich am Computer programmieren musste und ein Manuskript erstellen sollte. Das ging sehr gut bei mir, da mein Sohn sich auf seiner Decke sehr gut selbst beschäftigen konnte und anfangs natürlich noch sehr viel geschlafen hat. Gerade mache ich die KiTa Eingewöhnung und bald werde ich in 75% wieder im Labor arbeiten, während mein Kind in der KiTa betreut wird.

Bei der Rückkehr zu meinem Arbeitsplatz musste ich mich behaupten und habe mir mein Projekt nicht wegnehmen lassen. Während meines Mutterschutzes haben andere Personen Experimente durchgeführt, die ich in diesem Projekt geplant hatte und so war nicht mehr ganz klar, wessen Projekt es nun ist.

Wie sah deine Arbeit im Labor während Deiner Schwangerschaft und als stillende Mutter aus?

Da ich in meiner Schwangerschaft alles richtig machen wollte und meine Arbeit im Labor den Umgang mit Gefahrenstoffen beinhaltet, habe ich die Arbeitssicherheit informiert und eine Begehung des Labors beantragt, um zu wissen, mit was ich arbeiten darf bzw. welche Räume und Tätigkeiten ich vermeiden soll. Für mich ergab sich daraus zum Beispiel, dass mein Arbeitsplatz, der sich normalerweise innerhalb des Labors befand in das Büro umgezogen wurde.

Generell ist es eine gute Idee, wenn man schwanger ist, Teilprojekte zumindest experimentell abzuschließen und viele Experimente zu machen bzw. Daten zu sammeln, die dann zum Beispiel während des Mutterschutz oder der Elternzeit analysiert werden können. Wenn man eine Stelle hat, die nicht während des Mutterschutz oder der Elternzeit beendet wird, kann man zu einer beliebigen Prozentzahl zurückkehren, d.h. man könnte nach Ablauf des Mutterschutzes zum Beispiel zu 20% arbeiten und in dieser Zeit die gesammelten Daten auswerten. Meistens hat man ja kein eigenes Büro, da ist es schwer, das Kind mitzunehmen. Deswegen sollte man mit seinem Chef sprechen und überlegen, ob es möglich ist von zu Hause zu arbeiten.

Wie war das Gespräch mit Deinem Chef und deinen Kollegen für Dich, als Du zum ersten Mal von Deiner Schwangerschaft erzählt hast?

Ich wollte aus verschiedenen Gründen meinem Chef die Schwangerschaft möglichst früh mitteilen. Ich bat in einer Email um ein persönliches Gespräch ohne zu sagen, worum es geht. Mein Chef hat sehr gut reagiert, genau wie meine Kollegen. Als Tipp kann ich nur empfehlen, dass man schon mit Ideen in dieses Gespräch gehen sollte, wie es während der Schwangerschaft bzw. nach der Geburt des Kindes weiter gehen soll.

Meine Kollegen haben auch sehr gut reagiert und ich hatte nie das Gefühl, dass eine Erwartungshaltung besteht, dass ich wegen meines Kindes aus der Wissenschaft aussteige.

Hast Du noch Tipps für die alltägliche Vereinbarkeit von Promotion bzw. Post-doc Phase und Schwangerschaft bzw. Familie?

Man sollte sich mit den Regelungen zur Nutzung von Eltern-Kind Zimmern und Stillzimmern vertraut machen und sich erkundigen, wie man Zugang zu diesen Zimmern bekommt und ob man einen Schlüssel dafür benötigt.

Außerdem ist es generell wichtig, dass man den KiTa Gutschein des Landes Berlin möglichst früh beantragt, damit man einen freien KiTa Platz auch antreten kann. Man sollte bei der Rückkehr zur Arbeit die Eingewöhnungsphase in die KiTa bedenken, die zwei bis acht Wochen dauern kann und den eventuellen Wiedereinstieg verzögern könnte.

Da ich beim Einreichen meiner Doktorarbeit schon wusste, dass ich schwanger bin und sich das Promotionsverfahren ziemlich hinziehen kann, habe ich ein Schreiben an meine Korrektoren aufgesetzt und sie um Einhaltung der Fristen gebeten, damit ich noch vor meiner Niederkunft meine Arbeit verteidigen kann.

Wer in einer ähnlichen Situation ist, in der der Vertrag während des Mutterschutzes oder der Elternzeit endet, sollte nicht vergessen sich rechtzeitig arbeitslos zu melden (spätestens 3 Monate vor Vertragsende), auch wenn nicht direkt ALG bezogen werden soll. Versäumt man die Frist, kann es nachher zu Sperrzeiten kommen.

Ich möchte auch noch mit auf den Weg geben, dass es sehr wichtig ist, während des Mutterschutz und der Elternzeit Präsenz zu zeigen, immer wieder den Kontakt zu suchen und klar zu machen, dass man nicht weg ist, sondern erreichbar bleibt. Denn das Sprichwort „Aus den Augen, aus dem Sinn“ ist wahr. Konkret heißt das: Nicht den Schreibtisch komplett räumen, darum bitten zu wichtigen Terminen eingeladen zu werden, um Updates zu Projektentscheidungen bzw Projektänderungen bitten, und den Kollegen erklären, dass sie keine Scheu haben sollen sich zu melden. Viele Kollegen melden sich aus Rücksicht nicht, deswegen muss man offen signalisieren, dass man zum Arbeitsplatz zurückkehren will. Zuletzt möchte ich noch eine Erfahrung teilen, die ich bei mir und Kollegen beobachten konnte. Oft denkt man, wenn man über die geforderten Maße hinaus arbeitet und sich bemüht, zu zeigen, dass man ein wertvoller Mitarbeiter ist, würde der Chef einem sicher eine (bessere) Stelle anbieten. Nach meiner Erfahrung und der Erfahrung vieler Kollegen ist das oft leider nicht so- auch wenn man jeden Tag als erste Person ins Labor kommt und als letzte wieder geht, heißt das nicht, dass man deswegen einen Vertrag bekommt wie man ihn sich wünscht. Mein Tipp: Das persönliche Gespräch suchen, die persönliche Situation schildern und direkt um eine Stelle bitten.

8. PFLEGE, ANDERE BETREUUNGSPFLICHTEN

a. Betreuungspflichten: Krankheit des Kindes

Für die Betreuung eines kranken Kindes darf sich laut Gesetz jeder Elternteil zehn Arbeitstage pro Jahr freinehmen. Haben Sie zwei Kinder erhöht sich der Anspruch auf 20 Tage pro Jahr; bei weiteren Kindern gibt es allerdings eine Obergrenze, sodass sich jeder Elternteil maximal 25 Tage pro Jahr freinehmen kann. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich jeweils der Anspruch.¹¹

Voraussetzungen:

- Ihr Kind ist unter 12 Jahre alt
- Keine andere Person in ihrem Haushalt kann das Kind betreuen
- Der Arzt hat ein Attest ausgestellt und die Betreuung des Kindes ist aus ärztlicher Sicht notwendig. Achtung: Werden Sie selbst krank, ist die ärztliche Krankschreibung erst ab dem 3. Tag notwendig, wird Ihr Kind krank und Sie bleiben zuhause, müssen Sie die Krankschreibung schon ab dem ersten Tag vorlegen.

Wissenswert: Ist ihr Kind älter als 12 Jahre und muss zu Hause betreut werden, haben Sie keinen Anspruch, zu Hause zu bleiben bzw. Kinderkrankengeld zu beziehen. Sie können jedoch Urlaub nehmen oder unbezahlten Urlaub mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

Lohnersatzzahlung:

- Gesetzlich ist nicht festgeschrieben, ob es in der Zeit, in der Sie zu Hause bleiben, um ihr Kind zu betreuen, weiterhin Lohn gibt. Als Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse haben Sie jedoch Anrecht auf das Kinderkrankengeld, das Ihnen von der Krankenkasse gezahlt wird. Die Höhe des Kinderkrankengeldes beträgt 90 % ihres Nettoeinkommens oder 100%, wenn Sie Einmalzahlungen wie z.B. Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld innerhalb der letzten 12 Monate erhalten haben.¹²

Wenn Sie ein **Stipendium** beziehen, haben Sie **keinen Anspruch auf Kinderkrankentage und Lohnersatzzahlungen**. Das Stipendium wird als weisungsfreie und nicht sozialversicherungspflichtige monatliche Zuweisung einfach weitergezahlt.

¹¹ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/__45.html

¹² https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/__45.html

b. Pflege von Angehörigen: Haushalts- & Drittmittelstellen

Wenn es dazu kommt, dass jemand in ihrem nahen Umfeld (die eigene Familie, aber auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner) der Pflege bedarf, können Sie 3 verschiedene Arten der Pflege beantragen: akute Pflege (bis zu 10 Tagen), Pflegezeit (bis zu 6 Monaten) und Familienpflege (bis zu 24 Monaten). Während dieser Zeit besteht für Sie Kündigungsschutz. Ausserdem zahlt die Pflegeversicherung die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für die gesamte Dauer der Pflege Tätigkeit, wenn Sie als Pflegeperson gelten.

Wer

- eine oder mehrere pflegebedürftige Personen
- des Pflegegrades 2 bis 5
- in ihrer häuslichen Umgebung
- nicht erwerbsmäßig
- für wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche pflegt,

gilt als Pflegeperson im Sinne der Pflegeversicherung.¹³

Voraussetzung zur Beantragung ist, dass die/der Angehörige pflegebedürftig sein muss (Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung erforderlich) und in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Eine Ausnahme für das Kriterium der häuslichen Pflege besteht, wenn es sich um einen minderjährigen Angehörigen handelt oder um die Begleitung eines Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Akute Pflegefälle

Tritt ein akuter Pflegefall in ihrem nahen Umfeld auf, haben Sie zunächst Anrecht auf eine kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen. Dies bedarf keiner Ankündigungsfrist bei ihrem Arbeitgeber. Desweiteren steht Ihnen für diesen Zeitraum Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) zu, den Sie bei der Pflegekasse bzw. dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person unter Vorlage eines ärztlichen Attests beantragen.

Achtung: Diese Auszeit bzw. das Pflegegeld gilt nicht, wenn es sich lediglich um einen Krankheitsfall ihrer Angehörigen handelt, sondern setzt voraus, dass eine akut aufgetretene Pflegesituation die Organisation bedarfsgerechter Pflege fordert.

¹³ <https://www.bmfsfj.de/blob/93364/f87eef4fb25cb0059b57602f9fca90da/bessere-vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf> S.20

Kurzzeitige/Langzeitige Pflege

Pflegezeit:

Möchten Sie eine/n nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase begleiten, können Sie sich bis zu drei Monaten teilweise oder vollständig freistellen lassen. Hier kann die Begleitung zu Hause oder in einer anderen Umgebung, z.B. Hospiz erfolgen.

Wenn Sie für einen begrenzten Zeitraum eine/n nahen Angehörigen zu Hause pflegen möchten, haben Sie die Option bis zu sechs Monate Pflegezeit für Pflege in häuslicher Umgebung zu beantragen. Sie können sich hierfür teilweise oder vollständig freistellen lassen. Dies gilt auch für die Pflege minderjähriger naher Angehöriger.

Die Ankündigungsfrist für die Pflegezeit beträgt 10 Tage. Sie erhalten für diese Zeit keine Lohnersatzzahlungen, aber Sie haben Anrecht auf ein zinsloses Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden kann.

Sie haben keinen Rechtsanspruch auf die Pflegezeit, wenn der Betrieb weniger als 15 Beschäftigte hat, aber Sie können mit Ihrem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis Pflegezeit vereinbaren.

Familienpflegezeit:

Reichen 6 Monate nicht aus, können Sie bis zu 24 Monaten Familienpflegezeit für die häusliche Pflege beantragen. Dies ist eine teilweise Freistellung bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden.

Die Ankündigungsfrist für die Pflegezeit beträgt 8 Wochen. Wechseln Sie allerdings von der 6-monatigen zur 24-monatigen Pflegezeit, ist eine Frist von drei Monaten einzuhalten. Während dieser Zeit erhalten Sie keine Lohnersatzzahlungen, aber Sie haben Anrecht auf ein zinsloses Darlehen, das bei dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden kann und das den Lohnausfall auffangen soll.

Sie haben keinen Rechtsanspruch auf die Pflegezeit, wenn der Betrieb weniger als 25 Beschäftigte hat, aber Sie können mit Ihrem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis Pflegezeit vereinbaren.

Wichtig: Für minderjährige pflegebedürftige Angehörige, die zu Hause oder im Wechsel zu Hause und in spezialisierten Einrichtungen gepflegt werden, kann auch die oben genannte teilweise oder vollständige Freistellung (6 Monate) bzw. teilweise Freistellung (24 Monate) beantragt werden.

c. Pflege von Angehörigen: Stipendium

Die Regelungen die oben beschrieben wurden, gelten leider nur für Angestellte. Falls Sie ein Stipendium beziehen und jemanden pflegen müssen, können Sie versuchen, dies direkt mit ihrer Stiftung/ihrem Stipendiengeber zu verhandeln. Für die Beantragung eines akuten Pflegefalls oder Pflegezeit sieht das Pflegezeitgesetz bzw. das Familienpflegezeitgesetz vor, dass

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- zur Berufsausbildung Beschäftigte,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind – also auch in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte

Mehr Informationen:

Broschüre "[Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf](#)" (BFSFJ, Stand 2017)

berechtigt sind, Pflegezeit zu beantragen.

Leider liegen uns momentan keine Informationen vor, mit deren Hilfe wir die Situation für Stipendiat*innen mit Pflegebedürftigen Angehörigen genauer darstellen können.

9. NÜTZLICHE LINKS UND LITERATURHINWEISE

a. Einrichtungen und Ressourcen an der Humboldt-Universität

- [Familienbüro](#)
- [Zentrale Frauenbeauftragte, dezentrale Frauenbeauftragte](#)
- [Kommission Familiengerechte Hochschule](#)
- [Leitbild der Humboldt-Universität zu Berlin als familiengerechte Hochschule](#)
- [Netzwerk Familien in Hochschule und Wissenschaft Berlin](#) (Netzwerk verschiedener Familienbüros der Berliner Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen)
- [Caroline von Humboldt-Stipendiatinnen-Programm](#)
- [Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof \(FiNCA\)](#)
- [WiNS Adlershof](#) unterstützt Wissenschaftlerinnen bei der individuellen Karriereplanung, insbesondere auf dem Weg zur Führungsposition in der Wissenschaft

b. Stipendien finden

- [Stipendienlotse](#) (Stipendiendatenbank des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF))
- [Bundesverband Deutscher Stiftungen](#)
- vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte [Begabtenförderungswerke](#)
- Fördermöglichkeiten des DAAD
 - [für deutsche Student*innen, Doktorand*innen, Post-Docs und Hochschullehrer*innen im Ausland](#)
 - [für ausländische Student*innen, Doktorand*innen, Post-Docs und Hochschullehrer*innen](#)

c. Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- [WissZeitVG](#)
- [Weitere Infos zum WissZeitVG vom Bundesministerium für Bildung und Forschung](#)
- Broschüre der GEW "[Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft](#)"

d. Familie

- [Informationsangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#), um zu errechnen auf welche Familienleistungen oder -hilfen man voraussichtlich Anspruch hat
- [Informationsangebot der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung \(BZgA\)](#) zu Themen der Familienplanung
- [ProFamilia](#) bietet Beratung zu Sexualität, Schwangerschaft oder Partnerschaft
- [Onlineportal Frühe Chancen](#) des BMFSJ mit Informationen rund um die Themen frühkindliche Bildung und Kindertagesbetreuung in Deutschland. Es richtet sich an pädagogische Fachkräfte, Eltern sowie an alle, die Kinderbetreuung mit gestalten.
- [Familienportal des Landes Berlin](#)
- Broschüre vom LSVD "[Regenbogenfamilien-- alltäglich und doch anders. Beratungsführer für lesbische Mütter, schwule Väter und familienbezogene Fachkräfte](#)" (Stand 2014)

e. Allgemein zu Frauen, Familie und Wissenschaft

- [Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG](#) (Stand 2017)
- [Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung](#) (Center of Excellence Women and Science CEWS)
- Familienfreundlichkeit in der Praxis - [Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“](#)
- Broschüre "[Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen](#)"
- Nikola Biller-Andorno; Anna-Karina Jakovljevic; Katharina Landfester; Min Ae Lee-Kirsch (Hrsg.): [Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen](#), Frankfurt/New York: Campus Verlag 2005.
- Broschüre der Jungen Akademie "[Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem?](#)"
- Handbuch der GEW "[Promovieren mit Perspektive](#)" (Stand 2012)
- Handbuch der GEW "[Sozialversicherung für Promovierende](#)" (Stand 2017)