

Deutscher Hochschulverband

KURZINFORMATION

Der rechtliche Rahmen für Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen für wissenschaftliches Personal an der Hochschule

Bei vielen Wissenschaftlern fällt die Familiengründung zeitlich in die Phase der beruflichen Qualifikation (Promotion, Habilitation oder Juniorprofessur). Dem hat der Gesetzgeber Rechnung getragen, indem er sowohl Schutzvorschriften für die Gesundheit von Mutter und Kind als auch Regelungen erlassen hat, die es der Nachwuchswissenschaftlerin ermöglichen sollen, ihre Qualifikationsphase für die Betreuung des Kindes zu unterbrechen und/oder die Qualifikation mittels reduzierter Arbeitszeit weiterzuführen. Wissenschaftliches Personal, mit dem befristete Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule begründet wurden, kann auf Antrag die befristeten Dienstverhältnisse/Arbeitsverträge um die Dauer des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot und der Elternzeit verlängern. Elternzeit und auch Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen kann nicht nur von der Mutter/Nachwuchswissenschaftlerin in Anspruch genommen werden, auch Väter/Nachwuchswissenschaftler können von diesen rechtlichen Möglichkeiten Gebrauch machen. Gleichwohl besteht im Hochschulalltag immer noch das Problem für die Wissenschaftler, die auch Eltern sind, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren.

Im folgenden soll zunächst der allgemeine rechtliche Rahmen für den Mutterschutz, die Elternzeit, Teilzeit und die familienbedingte Beurlaubung dargestellt werden. Es muß danach unterschieden werden, ob die Wissenschaftler in einem Beamten- oder Angestelltenverhältnis an der Hochschule tätig sind und ob ein unbefristetes oder befristetes Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Es sind mithin bei der rechtlichen Darstellung im speziellen vier Fallgruppen zu unterscheiden:

- Beamte auf Lebenszeit
- Beamte auf Zeit
- wissenschaftliches Personal in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
- wissenschaftliches Personal in einem befristeten Arbeitsverhältnis

1. Allgemeiner rechtlicher Rahmen

- Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) enthält vor allem gesundheitliche Schutzbestimmungen für Mutter und Kind. Es gilt für alle werdenden Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, unabhängig von Familienstand und Staatsangehörigkeit. Damit die Schutzbestimmungen auch eingehalten werden können, ist die Frau, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, gemäß § 5 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, dem Arbeitgeber/Dienstherr die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Termin der Geburt mitzuteilen.

Während der Schwangerschaft darf die Mutter nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten beschäftigt werden, die schädliche Einwirkungen auf ihre oder die Gesundheit des Kindes haben könnten. Der Arbeitgeber hat mithin ggf. auch aktiv Maßnahmen und Vorkehrungen zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der werdenden Mutter zu treffen. Erfüllen die übertragenen Tätigkeiten die Anforderungen nicht, sieht das MuSchG die Beschäftigungsverbote vor. Für die ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft muß der Arbeitgeber die Wissenschaftlerin ohne Vergütungs Nachteile von der Arbeit freistellen.

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf die werdende Mutter nicht beschäftigt werden (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Eine Ausnahme von dieser Schutzregelung kann nur dann gemacht werden, wenn sich die Wissenschaftlerin ausdrücklich zu der Dienstleistung bereit erklärt. Diese Erklärung kann aber jederzeit von ihr widerrufen werden. Nach der Entbindung darf die Wissenschaftlerin in den ersten acht Wochen nicht zur Dienstleistung herangezogen werden; diese Frist verlängert sich bei Früh- oder Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen. Während dieser Schutzfristen besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot (§ 6 MuSchG). Auch nach Ende dieser Schutzfristen darf die Mutter während der ersten Monate nach der Entbindung, soweit sie nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig ist, nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigende Arbeit herangezogen werden. Ihr ist die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde auf Verlangen freizugeben. Durch die Gewährung der Stillzeiten darf kein Verdienstausschlag für die Mutter eintreten. Die Stillzeit darf von der Mutter nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie darf auch nicht auf die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden (§ 7 MuSchG). Während der Schwangerschaft und bis zu vier Monate nach der Entbindung hat die angestellte Wissenschaftlerin Kündigungsschutz gemäß § 9 MuSchG. Eine Kündigung in diesem Zeitraum könnte nur in einem besonderen Ausnahmefall und mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde zulässigerweise erklärt werden. Erklärt der Arbeitgeber eine Kündigung,

obwohl ihm die Schwangerschaft bekannt ist oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Kündigung mitgeteilt wird, ist die Kündigung unzulässig.

- Mutterschaftsgeld

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen bzw. der gesetzlichen Beschäftigungsverbote sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld gemäß § 13 Abs. 1 MuSchG nach den Vorschriften des Gesetzes über die Krankenversicherung. Wissenschaftlerinnen, die Mitglied einer privaten Krankenversicherung sind, erhalten ein Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG sowie ggf. entsprechend vereinbarte Leistungen der privaten Krankenversicherung.

- Erziehungsgeld

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht für die Mutter oder den Vater des Kindes der Anspruch auf Gewährung von Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG). Erziehungsgeld erhält, wer seinen Wohnsitz in Deutschland hat, mit dem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit (nicht mehr als 30 Wochenstunden Teilzeitarbeit) ausübt. Das Erziehungsgeld wird gemäß § 5 BERzGG auf Antrag nach einer bestimmten Staffelung bis zum 24. Lebensmonat des Kindes gezahlt. Eine Antragsberechtigung ist nur gegeben, wenn die Antragsteller bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreiten.

- Elternzeit

Die Wissenschaftlerin/der Wissenschaftler hat Anspruch auf Elternzeit gemäß § 15 BERzGG, wenn ihr/ihm für das Kind die Personensorge zusteht und sie/er mit dem Kind in einem Haushalt lebt und es auch selbst betreut und erzieht. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird auf die Elternzeit angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar, dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume der jeweiligen Elternzeiten bei mehreren Kindern überschneiden. Die Elternzeit kann gemäß § 15 Abs. 3 BERzGG auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt. Eine Teilzeitarbeit, die bei einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn ausgeübt wird, bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Wissenschaftlerin/der Wissenschaftler muß die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens 8 Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie/er Elternzeit nehmen will. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen. Eine Kündigung kann hier nur ausnahmsweise in besonderen Fällen erklärt werden. Es ist die Zulässigkeitsklärung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde einzuholen. Die Wissenschaftlerin muß das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit nicht fortsetzen. Will sie nach der Elternzeit nicht mehr weiterarbeiten, kann sie gemäß § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen.

2. Spezieller rechtlicher Rahmen für die Fallgruppen

a) Beamte auf Lebenszeit

Für beamtete Wissenschaftlerinnen ist die Mutterschutzverordnung (MuSchV) einschlägig. Die beamtenrechtlichen Regelungen über den Mutterschutz stimmen im wesentlichen mit den Vorschriften des MuSchG überein. Beamtinnen erhalten jedoch während der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt kein Mutterschaftsgeld, es werden ihnen während der Schutzfristen die Dienstbezüge weiter gewährt. Die für Beamtinnen und Beamte geltende Elternzeitverordnung (EltZV) enthält Bestimmungen, wie sie sich bezüglich der Inanspruchnahme von Elternzeit auch im BErzGG finden. Insoweit wird hier auf die Ausführungen oben unter 1. verwiesen. Die Länder haben teilweise für Beamte Landes-Verordnungen über den Mutterschutz und die Inanspruchnahme von Elternzeit erlassen.

Gemäß § 72 a Abs. 4 Bundesbeamtengesetz (BBG) ist einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn er ein Kind unter 18 Jahren betreut. Einem Beamten ist auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von 12 Jahren zu gewähren, wenn er ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen können auch von Beamten, die Vorgesetzte sind und Leitungsaufgaben erfüllen, beantragt werden. Eine et-

waige Ablehnung der Anträge muß von der Dienststelle im einzelnen begründet werden. Bei Beamten im Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Semesters ausgedehnt werden. Die Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen wird von den einzelnen Landesbeamtengesetzen konkretisiert. Während der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen kann die Beamtin/der Beamte einer Nebentätigkeit nachgehen, wenn diese genehmigt worden ist und die Nebentätigkeit dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderläuft.

b) Beamte auf Zeit

Für die Beamtinnen auf Zeit gelten dieselben Mutterschutzregelungen wie für die Beamtinnen auf Lebenszeit. Auch Beamtinnen/Beamte auf Zeit können Elternzeit in Anspruch nehmen. Gemäß § 50 Abs. 3 Hochschulrahmengesetz (HRG) ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin/des Beamten auf Zeit nach näherer Maßgabe des Landesrechtes um die Dauer des Mutterschutzes und der Elternzeit zu verlängern. Die einzelnen Landesbeamten- oder Landeshochschulgesetze sehen bestimmte Verlängerungshöchstgrenzen für die befristeten Beamtenverhältnisse in der Hochschule vor.

c) Wissenschaftliches Personal in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

Für Wissenschaftlerinnen in einem Angestelltenverhältnis gelten die Regelungen des MuSchG. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist für angestelltes wissenschaftliches Personal im BErzGG geregelt. Nach § 15 Abs. 4 BErzGG ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden wöchentlich während der Elternzeit zulässig. Die Teilzeitbeschäftigung kann beim Arbeitgeber oder mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden.

Gemäß § 15 b Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) kann die angestellte Wissenschaftlerin/der angestellte Wissenschaftler Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen beantragen. Gemäß § 50 Abs. 1 BAT kann auch ein Antrag auf Sonderurlaub aus familiären Gründen gestellt werden. Der Arbeitgeber kann diese Anträge nur ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung oder die Beurlaubung aus familiären Gründen sind auf Antrag auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Danach können sie noch auf Antrag verlängert werden.

d) Wissenschaftliches Personal in einem befristeten Arbeitsverhältnis

Für wissenschaftliches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die mutterschutz- und elternzeitrechtlichen Regelungen des MuSchG und BErzGG. Hochschullehrerinnen, mit denen ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet worden ist, können gemäß § 50 Abs. 3 und 4 HRG auf Antrag eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages um die Dauer des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes beantragen. Befristete Angestelltenverhältnisse von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern können auf Antrag um die Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit verlängert werden. Das Arbeitsverhältnis der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlängert sich mit deren Einverständnis gemäß § 57 b Abs. 4 HRG um die Zeiten des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes und der in Anspruch genommenen Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Auch können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen eine Teilzeitbeschäftigung oder Sonderurlaub aus familiären Gründen nach § 50 Abs. 1 BAT beantragen. Eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages kann hier gemäß § 57 b Abs. 4 HRG die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten.

Deutscher Hochschulverband

Stand: Mai 2005