

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 und dem Nachwuchswissenschaftler 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/Dienstherrn 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 Vergütungsnachteile 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 Verdienstaufschlag 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

besonderen Ausnahmefällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen 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 § 24 Sozialgesetzbuch V. Wissenschaftlerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten ein Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG auf Antrag vom Bundesversicherungsamt.

- Elterngeld

Gemäß § 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hat Anspruch auf Elterngeld, wer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Sonderkonstellationen sind in § 1 Abs. 2 bis 8 BEEG geregelt. Elterngeld wird gemäß § 2 BEEG in Höhe von 67 % des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gezahlt. Es wird bis zu einem Höchstbetrag von 1.800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt. Elterngeld wird mindestens in Höhe von 300 Euro gezahlt. Auf das Elterngeld wird Mutterschaftsgeld gemäß § 3 BEEG angerechnet mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach § 13 Abs. 2 MuSchG oder des Zuschusses nach § 14 MuSchG. Elterngeld kann gemäß § 4 BEEG in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Die Eltern haben insgesamt Anspruch auf 12 Monatsbeträge. Sie haben Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge, wenn für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen. Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Elterngeld, bestimmen sie, wer von ihnen welche Monatsbeträge in Anspruch nimmt (§ 5 BEEG).

- Elternzeit

Die Wissenschaftlerin/der Wissenschaftler hat Anspruch auf Elternzeit gemäß § 15 BEEG, wenn 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 BEEG 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 oder eine selbständige Tätigkeit, bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie gemäß § 16 BEEG spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich.

Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 BEEG verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (§ 16 Abs. 3 BEEG).

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab 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 Zulässigkeitserklärung 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 BEEG das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

2. Spezieller rechtlicher Rahmen für die Fallgruppen

a) Beamte auf Lebenszeit

Für beamtete Wissenschaftlerinnen ist die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV) einschlägig. Die beamtenrechtlichen Regelungen verweisen größtenteils auf die Vorschriften des MuSchG. 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 Verordnung (MuSchEltZV) enthält zudem Bestimmungen, wie sie sich bezüglich der Inanspruchnahme von Elternzeit auch im BEEG finden. Insoweit wird hier auf die Ausführungen oben unter 1. verwiesen. Die Länder haben teilweise für Beamte Landesverordnungen über den Mutterschutz und die Inanspruchnahme von Elternzeit erlassen.

Gemäß § 7 Abs. 1 MuSchEltZV ist Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich bei ihrem Dienstherrn zu bewilligen. Einem Beamten ist auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von 15 Jahren zu gewähren, wenn er ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt (§ 92 Abs. 1 Nr. 1. a) Bundesbeamtengesetz). Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen können auch von Beamten, die Vorgesetzte sind und Leitungsaufgaben erfüllen, beantragt werden. Eine etwaige 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 BEEG geregelt. Nach § 15 Abs. 4 BEEG 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 § 11 Tarifvertrag der Länder (TV-L) kann die angestellte Wissenschaftlerin/der angestellte Wissenschaftler Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen beantragen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut/pflegt. Der Arbeitgeber kann diesen Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird auf Antrag gewährt und ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Danach kann 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 BEEG. 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 des wissenschaftlichen Personals mit Ausnahme der Hochschullehrer verlängert sich mit deren Einverständnis gemäß §§ 2 Abs. 1 und Abs. 5 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) um die Zeiten des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes und der in Anspruch genommenen Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Auch kann wissenschaftliches Personal im Sinne des § 1 WissZeitVG in befristeten Arbeitsverhältnissen eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen beantragen. Eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages kann hier gemäß § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten.

Weiterhin ist in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG geregelt, dass sich die zulässige Befristungsdauer von 12 bzw. 15 Jahren beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei

Jahre je Kind verlängern kann.

© Dr. jur. Ulrike Preißler
Deutscher Hochschulverband
Justitiariat Hochschul- und Beamtenrecht
Stand: Januar 2015