

Referat Gleichstellung von Frau und Mann

# **VEREINBARKEIT VON STUDIUM, BERUF UND FAMILIE**

**EIN LEITFADEN FÜR BESCHÄFTIGTE UND  
GEFÖRDERTE PERSONENGRUPPEN  
AN DER TU DRESDEN**

Dr. Brigitte Schober & Dörte Görl-Rottstädt

Dresden, Februar 2009

Inhalt

<b>1. MERKBLATT FÜR ALLE BESCHÄFTIGTENGRUPPEN*</b> .....	4
<b>2. MERKBLATT FÜR ALLE FÖRDERGRUPPEN*</b> .....	9
<b>3. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONSQUELLEN</b> .....	14
<b>4. ANLAGEN</b> .....	16

## **Die TU Dresden auf dem Weg zur „Familiengerechten Hochschule“**

An der TU Dresden gibt es verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, die dazu beitragen sollen, unsere Universität als familiengerechte und zugleich geschlechtergerechte Hochschule zu etablieren. Die TU Dresden erhielt für ihre Bemühungen am 19. Juni 2007 das Grundzertifikat des audit familiengerechte hochschule der [beruf und familie gGmbH](#).

Das bestehende Angebot familienbewusster Maßnahmen soll gebündelt und besser bekannt gemacht werden, um so die tatsächliche Nutzung sicherzustellen. Durch eine familienbewusste und geschlechtergerechte Personalpolitik will die TU Dresden ihre Position im Wettbewerb um hochqualifizierte Beschäftigte und hervorragende Studierende stärken.

Dafür erarbeitete das Referat Gleichstellung von Frau und Mann, gemeinsam mit den Dezernaten Personal und Personalhaushalt sowie Studium und Weiterbildung, einen Leitfaden.

Dieser soll die angesprochenen Personengruppen aktuelle Informationen zum Thema bereithalten. Weiterhin ist der Leitfaden eine wichtige Grundlage für Beratungsgespräche. Dabei sind Führungskräfte, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, Campusbüro „Uni mit Kind“ sowie weitere Beratungsstellen der TU Dresden angesprochen.

Dresden, Februar 2009

# 1. MERKBLATT FÜR ALLE BESCHÄFTIGTENGGRUPPEN\*

zu Regelungen bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit der Kinder und Pflege von Angehörigen

\* Beamte (auf Lebenszeit, auf Zeit), Beschäftigte (wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal – befristet, unbefristet), Hilfskräfte (WHK, SHK)

Kategorie	Informationen
zuständige Sachgebiete im Dezernat Personal und Personalhaushalt	<p>Sekretariat: Sitz: Mommsenstraße 15, Zi. 6-121 Tel.: +49 351 463-34318 Fax: +49 351 463-36944 ✉ personal.einzelnangelegenheiten@tu-dresden.de</p> <p>Gruppe 2.3.2 Sitz: Mommsenstraße 15, Zi. 7-E04 Tel.: +49 351 463-34429 Fax: +49 351 463-337282 ✉ personal.nebengebiete-hilfskraefte@tu-dresden.de</p>
Bearbeitungsfristen von Arbeitsanträgen	<p>SG 2.2. Einzelangelegenheiten des Personals (TV-L)-Beschäftigte (wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich) und Beamte</p> <p>SG 2.3. Allgemeine Angelegenheiten des Personals (WHK/SHK)</p>
Meldung der Schwangerschaft	<p>8 Wochen (davon grds. 4 Wochen Bearbeitungszeit durch das Dezernat Personal und grds. 4 Wochen Bearbeitungszeit durch die Bezugsstelle); Abschlagszahlung kann generell beantragt werden</p> <p>Meldung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber sobald bekannt (§ 5 MuSchG: keine zwingende Pflicht, aber ratsam im Hinblick auf Ergreifung und Einhaltung von Schutzmaßnahmen sowie bezüglich des Kündigungsschutzes; Sonderregelungen für Beamtinnen im Freistaat Sachse lt. § 7 Abs. 1 SächsMuSchuVO ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formular „Beschäftigung einer werdenden Mutter“ wird vom Vorgesetzten der werdenden Mutter an das Büro für Arbeitssicherheit gesandt.</li> <li>- Das Büro für Arbeitssicherheit schickt unter Beachtung des Datenschutzes eine Kopie an den Personalrat sowie über den Betriebsärztlichen Dienst an das Sachgebiet 2.2 Einzelangelegenheiten des Personals bzw. das SG 2.3 Allgemeine Angelegenheiten des Personals (WHK/SHK)</li> </ul>
Regelung zu Mutterschutz und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schutzfristen: 6 Wochen vor der Entbindung, 8 Wochen nach der Entbindung</li> <li>- Verbot von Nacharbeit, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit</li> <li>- keine schweren körperlichen Belastungen</li> <li>- keine Tätigkeiten mit erhöhten Unfallgefahren</li> <li>- bei Tätigkeiten nach Röntgen- und Strahlenschutzverordnung: Verbot des Umgangs mit radioaktiven Stoffen</li> <li>- Verbot des Umgangs mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Stoffen</li> </ul>

Kategorie	Informationen
	<p>(vgl. Durchführungsbestimmungen zu GUV-SR 2005)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitstellung von Liegemöglichkeiten für werdende und stillende Mütter (laut Arbeitsstättenverordnung)</li> <li>- Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen durch den Arbeitgeber</li> </ul> <p>Die aufgeführten Regelungen gelten nicht für Studentinnen (außer bei Tätigkeit als SHK), sollten aber in Bezug auf den Gesundheitsschutz entsprechend angewandt werden.</p>
<p>Aufhebung der Stellensperre bei Mutterschutz und Beschäftigungsverbot</p>	<p>laut Dekanatschreiben vom 09.08.2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Wiederbesetzung von Stellen (HH/DM) während der gesetzlichen Mutterschutzfrist (14 bzw. 18 Wochen bei Mehrlingsgeburten) bzw. eines Beschäftigungsverbotes ist möglich.</li> <li>- Es ist grundsätzlich Kostenneutralität des Wiederbesetzters zu gewährleisten.</li> <li>- Die Finanzierung erfolgt aus freigeordneten Mitteln des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses (HH/DM) bzw. aus der Erstattung der Krankenkassen für die unter Mutterschutz fallenden Beschäftigten.</li> </ul> <p>Diese Vorgehensweise gilt auch für WHK.</p>
<p>Inanspruchnahme und Beantragung von Elternzeit</p>	<p><u>Inanspruchnahme:</u> Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit beanspruchen.</p> <p>Antrag: Lt. BEEG (§ 16 Abs. 1) muss die Absicht, Elternzeit zu nehmen erklärt werden. Der Antrag muss Angaben über den gewünschten Zeitraum (innerhalb von zwei Jahren) enthalten. Die Erklärung soll schriftlich und spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit im Dezernat Personal und Personalhaushalt eingehen.</p>
<p>Freistellung bei Krankheit der Kinder</p>	<p>Möglichkeit der bezahlten und unbezahlten Freistellung in Abhängigkeit vom Versicherungsstatus:</p> <p><u>bezahlte Freistellung</u>  (Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- für <u>Beamte</u> pro Kalenderjahr längstens: <ul style="list-style-type: none"> <li>7 Arbeitstage für Verheiratete mit 1 Kind</li> <li>17 Arbeitstage für Verheiratete ab 2 Kindern</li> <li>14 Arbeitstage für Alleinerziehende mit 1 Kind</li> <li>35 Arbeitstage für Alleinerziehende ab 2 Kindern</li> </ul> </li> </ul> <p>(§ 13 SächsUrIVVO)</p>

Kategorie	Informationen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- für <u>Pflichtversicherte</u> pro Kalenderjahr längstens: 10 Arbeitstage für Verheiratete mit 1 Kind 25 Arbeitstage für Verheiratete ab 2 Kindern 20 Arbeitstage für Alleinerziehende mit 1 Kind 50 Arbeitstage für Alleinerziehende ab 2 Kindern (§ 45 SGB V)</li> <li>- für <u>privat und freiwillig Versicherte</u> pro Kalenderjahr längstens: 4 Arbeitstage für jedes Kind bei Verheirateten und Alleinerziehenden (§ 29 TV-L)</li> </ul> <p><u>unbezahlte Freistellung auf Antrag</u> gemäß § 142a SächsBG (Beamte) bzw. § 28 TV-L (Tarifbeschäftigte) (Kinder unter 18 Jahren)</p> <p>WHK/SHK: Die Freistellungsmöglichkeiten für WHK richten sich immer nach dem jeweiligen Versicherungsstatus, der TV-L findet im Übrigen aber keine Anwendung.</p>
<p>Verlängerungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen bei Schwangerschaft und Elternzeit</p>	<p>Das <u>WissZeitVG</u> (siehe Rundschreiben D2/5/2007) führt eine familienpolitische Komponente ein. § 2 Abs. 1 S. 3 eröffnet für den Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal eine beiderseitiges Einverständnis voraussetzende Verlängerungsoption bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren. Der Arbeitsvertrag kann je Kind und Elternteil bis zu zwei Jahre verlängert werden.</p> <p>Die Verlängerungsoption gilt für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erstmalig abgeschlossene befristete Beschäftigungsverhältnisse (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG).</li> <li>- bereits bestehende befristete Beschäftigungsverhältnisse</li> </ul> <p>Die Verlängerungsoption berührt die Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG nicht.</p>
<p>Möglichkeiten von Mehrfachbeschäftigungsverhältnissen</p>	<p>Mehrfachbeschäftigungen sind möglich, soweit bei zeitgleicher Beschäftigung die jeweiligen Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden. Bei wiss. MA dürfen 40 Stunden/Woche nicht überschritten werden, bei Hilfskräften 19 Stunden/Woche. Eine gleichzeitige Beschäftigung als wiss. MA und WHK ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Eine gleichzeitige Beschäftigung als SHK und WHK ist ausgeschlossen.</p>
<p>Promotions- und Beschäftigungszeiten beim wissenschaftlichen Personal</p>	<p>Wissenschaftliches Personal, das nicht promoviert ist, kann gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG). Wurde die Promotion in weniger als sechs Jahren abgeschlossen, verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend. (s. Rundschreiben D2/5/2007)</p>
<p>Pflege von Angehörigen</p>	<p>Freistellungsmöglichkeiten nach TV-L, SächsUrlVO sowie nach Pflegezeitgesetz</p>

## **Informationsquellen**

- Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit (ressortübergreifende Broschüre des SMWA)
- Informationen zum Mutterschutz (Informationsblatt des Büros für Arbeitssicherheit)
- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG)
- „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ (MuSchArbV)
- „Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen im Freistaat Sachsen“ (SächsMuSchuVO)

## **Weiterführende Informationsquellen:**

1. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Familien-Wegweiser, URL: **www.familien-wegweiser.de**; [download: 06.08.2008]
2. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Leitfaden zum Mutterschutzgesetz
3. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Elterngeld und Elternzeit
4. für die praxis (2007): Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik
5. Kirschbaum, Gabriele (2008): Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie an Hochschulen, Fachhochschule Dortmund
6. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit - SMWA (2007): Mutterschutz und Elternzeit. Das Wichtigste für werdende Mütter und ihre Arbeitgeber
7. Stadt Worms (2007): Leitfaden zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit von Müttern und Vätern
8. Veröffentlichung der Prognos AG durch die Hertie-Stiftung: **www.beruf-und-familie.de**

### **Abkürzungsverzeichnis:**

SG	Sachgebiet
SächsUrlV	Sächsische Urlaubsverordnung
GUV-SR	Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Umgang mit Gefahrstoffen im Hochschulbereich
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
DM	Drittmittel
HH	Haushaltsmittel
HRG	Hochschulrahmengesetz
MuSchArbV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
SächsMuSchuVO	Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen im Freistaat Sachsen
SächsUrlVO	Sächsische Urlaubsverordnung
SHK	studentische Hilfskraft
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
TVL	Tarifverordnungsrichtlinie
WHK	wissenschaftliche Hilfskraft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

erstellt von:

Dr. Brigitte Schober, Dipl.-Soz. Dörte Görl-Rottstädt (Referat Gleichstellung, Projektleitung und -koordination audit familiengerechte hochschule®)

Dr. Rolf Zeimer, Jana Wappler (Dezernat Personal und Personalhaushalt)

Fassung vom: 11.10.2008



## 2. MERKBLATT FÜR ALLE FÖRDERGRUPPEN\*

zu Regelungen bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, eigener Krankheit und Krankheit der Kinder sowie bei Pflege von Angehörigen<sup>1</sup>

Kategorie	Förderung über WHK	Landesgraduierten-stipendium	Wiedereinstiegsstipendium
zuständiges Sachgebiet im Dezernat Studium und Weiterbildung	SG 8.5 Zentrum für Weiterbildung Mommensenstraße 15 Zimmer 1-154A	Tel.: 463 37811 Fax: 463 36251 E-Mail: zfw@tu-dresden.de http://tu-dresden.de/studium/angebot/pstudium/angebot/pstudium/grad_foerderung	
Förderdauer	max. 3 Jahre	3 Jahre, Verlängerung max. 1 Jahr	1 Jahr, Verlängerung max. 6 Monate
Bearbeitungsfristen von Förderanträgen	8 Wochen, davon grds. 4 Wochen Bearbeitungszeit durch das Dezernat Personal und grds. 4 Wochen Bearbeitungszeit durch die Bezügestelle; Abschlagszahlung kann grundsätzlich beantragt werden.	Beachtung der jeweiligen Ausschreibungstermine	
Meldung der Schwangerschaft	Meldung an den Arbeitgeber (§ 5 MuSchG) keine zwingende Pflicht  freiwillige Meldung ratsam, sobald Schwangerschaft bekannt, um Schutzmaßnahmen zu ergreifen und einzuhalten sowie den Kündigungsschutz zu sichern (WHK):	keine Meldefristen (lt. SächsLStipVO und Verwaltungsvorschrift bzw. lt. Förderrichtlinie Wiedereinstieg)	

<sup>1</sup> Promotionen und Habilitationen über die Richtlinie zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) durch spezifische Eigenfördermittel, das Sächsische Landesgraduiertenstipendium sowie das Wiedereinstiegsstipendium des Freistaates Sachsen

Kategorie	Förderung über WHK	Landesgraduierten-stipendium	Wiedereinstiegsstipendium
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formular „Beschäftigung einer werdenden Mutter“ wird vom Vorgesetzten der werdenden Mutter an das Büro für Arbeitssicherheit gesandt.</li> <li>- Das Büro für Arbeitssicherheit schickt unter Beachtung des Datenschutzes eine Kopie an den Personalrat sowie über den Betriebsärztlichen Dienst an das SG 2.3 Allgemeine Angelegenheiten des Personals (für WHK)</li> <li>- Eine Kopie wird vom SG 2.3 Allgemeine Angelegenheiten des Personals (für WHK) an das SG 8.5. (Zentrum für Weiterbildung) geschickt.</li> </ul>		
Regelung zu Mutterschutz und Gesundheitsschutz	<p>Es gilt das Mutterschutzgesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schutzfristen: 6 Wochen vor der Entbindung, 8 Wochen nach der Entbindung</li> <li>- Verbot von Nacharbeit, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit</li> <li>- keine schweren körperlichen Belastungen</li> <li>- keine Tätigkeiten mit erhöhten Unfallgefahren</li> <li>- bei Tätigkeiten nach Röntgen- und Strahlenschutzverordnung: Verbot des Umgangs mit radioaktiven Stoffen</li> <li>- Verbot des Umgangs mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Stoffen (vgl. Durchführungsbestimmungen zu GUV-SR 2005)</li> <li>- Bereitstellung von Liegemöglichkeiten für werdende und stillende Mütter (laut Arbeitsstättenverordnung)</li> <li>- Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen durch den Arbeitgeber</li> </ul>		
Regelung zur Unterbrechung und Verlängerung der Förderung bei Mutterschutz	<p>Auf Antrag können § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG mit der Maßgabe angewandt werden, dass die Förderung für die dort genannten Fristen unterbrochen und das Ende des Förderungsabschnittes um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden. Die Krankenkassen übernehmen die Kosten.</p>		
Inanspruchnahme und Beantragung von Elternzeit	<p><u>Inanspruchnahme:</u> Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit beanspruchen.</p>	<p>Bei möglichen Überschneidungen von Mutterschutz und Stipendienzahlung besteht eine Rückzahlungspflicht des Stipendiums für den betreffenden Zeitraum.</p> <p>Bei möglichen Überschneidungen von Elternzeit und Stipendienzahlung besteht eine Rückzahlungspflicht des Stipendiums für den betreffenden Zeitraum.</p>	

Kategorie	Förderung über VHK	Landesgraduierten-stipendium	Wiedereinstiegsstipendium
	<p><u>Antrag</u>: Lt. BEEG (§ 16 Abs. 1) muss die Absicht, Elternzeit zu nehmen, erklärt werden. Der Antrag muss Angaben über den gewünschten Zeitraum (innerhalb von zwei Jahren) enthalten. Die Erklärung soll schriftlich und spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit im Dezernat Personal und Personalhaushalt eingehen.</p>		
Verlängerungsmöglichkeit bei Elternzeit	<p>Das WissZeitVG (siehe RS D2/5/2007) führt eine familienpolitische Komponente ein. § 2 Abs. 1 S. 3 eröffnet für den Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal eine beiderseitiges Einverständnis voraussetzende Verlängerungsoption bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren. Der Arbeitsvertrag kann je Kind und Elternteil um bis zu zwei Jahre verlängert werden.</p> <p>Die Verlängerungsoption gilt für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erstmalig abgeschlossene befristete Beschäftigungsverhältnisse (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG).</li> <li>- bereits bestehende befristete Beschäftigungsverhältnisse.</li> </ul> <p>Die Verlängerungsoption berührt die Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG nicht.</p>	<p>Zur Betreuung eines eigenen Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann die Förderung auf Antrag für einen Zeitraum von längstens zwölf Monaten unterbrochen und das Ende des Förderungsabschnittes um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden (§5 Abs. 5 SächsLStipVO).</p>	<p>Zur Betreuung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann die Förderung auf Antrag bis zu insgesamt sechs Monaten unterbrochen und das Ende der Förderung um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden (Förderrichtlinie, Abschnitt B Besondere Regelungen, Nr. 2 „Dauer der Förderung“).</p>
Freistellung bei Krankheit der Kinder	<p>Da der Tarifvertrag bei VHK keine Anwendung findet, gibt es keine bezahlte Freistellung nach § 29 TV-L und keine unbezahlte Freistellung gemäß § 28 TV-L.</p> <p>keine Regelung laut Förderrichtlinie</p>	<p>keine Regelung lt. SächsLStipVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei vom Arzt bescheinigter Arbeitsunfähigkeit des zu betreuenden, im eigenen Haushalt lebenden Kindes <u>von mehr als zwei Monaten Dauer</u> ist eine Unterbrechung des Stipendiums bis zu sechs Monaten möglich.</li> <li>- Die Förderung wird im Folgemonat nach</li> </ul>

Kategorie	Förderung über WHK	Landesgraduierten-stipendium	Wiedereinstiegsstipendium
Freistellung bei eigener Krankheit	keine Regelung laut Förderrichtlinie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aussetzung der Förderung bei Krankheit von mehr als zwei Monaten</li> <li>- Nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit innerhalb von weiteren sechs Monaten wird die Förderung in dem Monat wieder aufgenommen, der auf die Wiederherstellung folgt. In diesem Fall kann auf Antrag das Ende des Förderabschnittes für den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden.</li> </ul>	<p>wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut aufgenommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf Antrag kann das Ende der Förderung für den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden.</li> <li>- Bei vom Arzt bescheinigter Arbeitsunfähigkeit von <u>mehr als zwei Monaten Dauer</u> kann das Stipendium insgesamt bis zu sechs Monaten unterbrochen werden.</li> <li>- Die Förderung wird im Folgemonat nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut aufgenommen.</li> <li>- Auf Antrag kann das Ende der Förderung für den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden.</li> </ul>
Ausschluss von Doppelförderung und Möglichkeit der Aufnahme eines (zusätzlichen) Beschäftigungsverhältnisses	<p>Ausgeschlossen von der Förderung sind lt. Förderrichtlinie Personen, die bereits von anderen Institutionen gefördert werden oder ein weiteres Beschäftigungsverhältnis als wiss. MA haben.</p> <p>Die Möglichkeit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung ist bisher nicht geregelt (z. B. WHK).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Landesstipendium wird nach der SächsLStipVO nicht gewährt, wenn das Vorhaben bereits auf andere Weise von öffentlichen Stellen oder von mit öffentlichen Mitteln finanzierten privaten Einrichtungen gleichzeitig gefördert wird oder ein Rechtsanspruch auf eine derartige Förderung besteht. (§3 S. 2)</li> <li>- Doppelförderungen für die Erlangung der Qualifikation sind grundsätzlich ausgeschlossen.</li> </ul>	<p>lt. Förderrichtlinie, Abschnitt B Besondere Regelungen, Nr. 1, Nr. 1"Zuwendungsvoraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine geringfügige Tätigkeit als WHK mit maximal zehn Wochenstunden oder die geringfügige Ausübung von Lehrtätigkeit im Sinne von Buchstabe f ist mit der Förderung vereinbar. Die jeweilige Tätigkeit sollte in fachlichem Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Arbeit stehen und dem Stipendienzweck dienlich sein.</li> <li>- Die Promovierenden können in die Lehrtätigkeit der Hochschule mit maximal</li> </ul>

Kategorie	Förderung über WHK	Landesgraduierten-stipendium	Wiedereinstiegsstipendium
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es besteht die Möglichkeit, eine geringfügige Beschäftigung auszuüben, z. B. eine etwaige Tätigkeit als WHK.</li> <li>- Diese ist zulässig, wenn sie den Umfang von 50% einer Vollbeschäftigung nicht übersteigt und die Hilfs- oder Lehrtätigkeit die Arbeit am Qualifikationsvorhaben nicht direkt unterstützen.</li> </ul>	zwei Wochenstunden, die Habilitierenden sollen von der Hochschule in die Lehrtätigkeit mit maximal vier Wochenstunden eingebunden werden.
Promotions- und Beschäftigungszeiten beim wissenschaftlichen Personal	Wissenschaftliches Personal, das nicht promoviert ist, kann gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG). Wurde die Promotion in weniger als sechs Jahren abgeschlossen, verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend.  (s. RS D2/5/2007)	Stipendien werden nicht auf die Beschäftigungszeiten angerechnet.	
Pflege von Angehörigen	Gewährung von Sonderurlaub analog TVL	nicht geregelt	
Informationsquellen	ressortübergreifende Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit (Broschüre des SMWA)  Richtlinie zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) durch spezifische Eigenfördermittel	SächsLStipVO, VW	FördRL Wiedereinstieg
	Informationen zum Mutterschutz (Informationsblatt des Büros für Arbeitssicherheit)		

### 3. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONSMQUELLEN

1. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Familien-Wegweiser, URL: **[www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)**; [download: 06.08.2008]
2. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Leitfaden zum Mutterschutzgesetz
3. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Elterngeld und Elternzeit
4. für die praxis (2007): Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik
5. Kirschbaum, Gabriele (2008): Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie an Hochschulen, Fachhochschule Dortmund
6. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit - SMWA (2007): Mutterschutz und Elternzeit. Das Wichtigste für werdende Mütter und ihre Arbeitgeber
7. Stadt Worms (2007): Leitfaden zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit von Müttern und Vätern
8. Veröffentlichung der Prognos AG durch die Hertie-Stiftung: **[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)**

## **Abkürzungsverzeichnis:**

BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
DM	Drittmittel
FördRL	Förderrichtlinie Wiedereinstieg
Wiedereinstieg	
GUV-SR	Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Umgang mit Gefahrstoffen im Hochschulbereich
HH	Haushaltsmittel
HRG	Hochschulrahmengesetz
MuSchArbV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
RS	Rundschreiben
SächsMuSchuVO	Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen im Freistaat Sachsen
SächsUrlV	Sächsische Urlaubsverordnung
SG	Sachgebiet
SHK	studentische Hilfskraft
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
TVL	Tarifverordnungsrichtlinie
VV	Verwaltungsvorschrift
WHK	wissenschaftliche Hilfskraft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

erstellt von:

Dr. Brigitte Schober, Dipl.-Soz. Dörte Görl-Rottstädt (Referat Gleichstellung, Projektleitung und -koordination audit familiengerechte hochschule®)

Beate Herm und Johanna Katzschner (Dezernat Studium und Weiterbildung)

Fassung vom: 11.11.2008

## **4. ANLAGEN**

Anlage 1: Informationen des SMWA zum Mutterschutz

Anlage 2: Information des BfAs zum Mutterschutz

Anlage 3: Sächsische Landesstipendienverordnung

Anlage 4: Förderrichtlinie Wiedereinstieg

Anlage 5: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Anlage 6: Wissenschaftszeitvertragsgesetz



# Mutterschutz und Elternzeit

Das Wichtigste für werdende Mütter  
und ihre Arbeitsgeber



Freistaat  Sachsen

Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit

## Vorwort

Schwangerschaft und Stillzeit erfordern besondere Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. In dieser Zeit ist der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen und die ungestörte Entwicklung ihrer Kinder ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, welches im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie in der Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) verankert ist. Ergänzend wird den Eltern durch das Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG)<sup>1</sup> bzw. durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)<sup>2</sup> ein Anspruch auf eine (gemeinsame) Elternzeit eingeräumt.

**Zum Mutterschutz  
allgemein**

Alle diese Rechtsvorschriften behüten Erwerbstätige in dieser Zeit vor existenziellen Sorgen oder Verlust des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber tragen Mitverantwortung für Leben und Gesundheit der betroffenen Frauen und des sich entwickelnden Kindes. Sie sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen dieser Frauen dahingehend zu prüfen, dass sich keine Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie negative Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit ergeben.

Diese Broschüre soll arbeitenden Frauen das Anliegen des Mutterschutzes sowohl vor einer Familienplanung als auch während der Schwangerschaft und Stillzeit nahe bringen. Außerdem gibt sie Arbeitgebern sowie Personalvertretungen einen umfassenden Überblick über den Mutterschutz und klärt alle Beteiligten über ihre Rechte und Pflichten auf.

## Für wen gilt der Mutterschutz?

Für alle Frauen, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeits-, Probearbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, gilt das Mutterschutzgesetz sowie die Mutterschutzrichtlinienverordnung. Das sind Arbeitnehmerinnen und Angestellte, sowie Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte, betriebliche Praktikantinnen und Frauen im Einsatz eines freiwilligen sozialen Jahres. Geschützt sind in Deutschland nicht nur deutsche, sondern auch ausländische Frauen. Auswärtige Unternehmen, diplomatische Vertretungen und Konsulate haben im Land die gültigen Vorschriften zum Mutterschutz zu beachten.

**Geltungsbereich der  
Schutzvorschriften**

Für Hausfrauen, Selbstständige, Schülerinnen und Studentinnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz nicht, auch nicht für Adoptivmütter.

Für Landes- und Kommunalbeamtinnen gilt die Sächsische Mutterschutzverordnung (SächsMuSchuV) in der Neufassung vom 8. Dezember 2003 (Berichtigung 9. Februar 2004).

---

<sup>1</sup> gilt bezüglich Erziehungsgeld für Geburten bis 31.12.2006, bezüglich Elternzeit generell bis zum 31.12.2006

<sup>2</sup> gilt bezüglich Elterngeld für Geburten ab 01.01.2007, bezüglich Elternzeit generell ab 01.01.2007

Für Soldatinnen findet die Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen (MuSchSoldV) in der Neufassung vom 18.11.2004 (BGBl I. S. 2858) Anwendung.

### **Wann den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren?**

Die Schutzvorschriften gelten erst dann, wenn die werdende Mutter ihren Arbeitgeber von der Schwangerschaft informiert und den vermuteten Tag der Entbindung mitteilt.

**Unverzüglich  
den Arbeitgeber  
informieren**

Der Arbeitgeber kann die Mutterschutzvorschriften erst dann einhalten, wenn er Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Verlangt der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung, trägt er die Kosten selbst. Dritten gegenüber darf er diese Mitteilung nicht unbefugt bekannt geben.

### **Wie wird der Mutterschutz überwacht?**

Alle Arbeitgeber sind durch Gesetz verpflichtet, die territorial zuständigen Arbeitsschutzbehörden, Abteilungen Arbeitsschutz der Regierungspräsidien (siehe letzte Seite), unverzüglich von der bestehenden Schwangerschaft zu informieren. Ein diesbezüglicher Vordruck ist im Internet unter [www.arbeitsschutz-sachsen.de](http://www.arbeitsschutz-sachsen.de) → praktische Lösungen → Anträge/Formulare zu finden. Damit kann die Einhaltung der Schutzvorschriften durch die Arbeitsschutzbehörde überwacht werden. Diese beraten Arbeitgeber bei der Durchführung des MuSchG, insbesondere bei der Gefährdungsbeurteilung sowie bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen und klären Frauen über ihre Arbeitsschutzrechte auf.

**Mitteilungspflicht  
des Arbeitgebers  
gegenüber der  
Arbeitsschutzbehörde**

### **Welche Maßnahmen obliegen dem Arbeitgeber?**

Die Verantwortung für den Schutz werdender und stillender Mütter bei der Arbeit trägt der Arbeitgeber. Er hat bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, dass werdende Mütter, ihre Leibesfrucht, sowie stillende Mütter vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. Mit dieser Aufgabe darf der Arbeitgeber auch eine fachkundige und zuverlässige Person schriftlich betrauen.

**Ohne Verzögerung  
die Gefährdungs-  
beurteilung  
am Arbeitsplatz  
einleiten**

Die betroffenen Frauen sind von der Einleitung einer Risikobeurteilung am Arbeitsplatz sowie den festgelegten notwendigen Schutzmaßnahmen zu unterrichten. In der Regel werden dazu Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt mit einbezogen.

Treten Zweifel bei der Einschätzung der Arbeitsbedingungen auf, hilft die zuständige Arbeitsschutzbehörde (siehe letzte Seite). Sollte durch Änderungen am Arbeitsplatz bzw. eine veränderte Arbeitsorganisation kein gefahrungsfreies Arbeiten ohne schädliche Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm, bzw. eine Umsetzung nicht möglich sein, ist ein (generelles) Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber angezeigt. Dafür bedarf es keines ärztlichen Zeugnisses.

**auch die  
Arbeitsschutzbehörden  
leisten Hilfestellung**

**generelles  
Beschäftigungsverbot  
durch den Arbeitgeber  
festzulegen**

Sowohl das Mutterschutzgesetz als auch die Arbeitsstättenverordnung verlangen für eine werdende und stillende Mutter, eine Liege in einem geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen. Hier darf sie während der Arbeitspausen und wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ausruhen.

**Möglichkeit zum  
Ausruhen schaffen**

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes auszulegen.

**Bekanntmachung des  
Mutterschutzgesetzes**

### **Wird für Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft freigestellt?**

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht entstehen.

**Freistellung für  
Untersuchungen  
während der  
Arbeitszeit**

Bei Vereinbarung der Termine ist auf Belange des Arbeitsablaufs Rücksicht zu nehmen. Das gilt auch für Frauen, die in keiner gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

### **Sind werdende Mütter vor Kündigungen geschützt?**

Die Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist nach dem MuSchG unzulässig, soweit dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

**Bei Kündigungszugang  
muss die  
Schwangerschaft  
bestanden haben**

Nur in besonderen Fällen darf die zuständige Aufsichtsbehörde eine vom Arbeitgeber beantragte Kündigung für zulässig erklären. Besondere Fälle können z.B. Betriebsstilllegung, Insolvenz oder schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin sein.

Liegt allerdings der Beginn der Schwangerschaft in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis, endet dieses zum vereinbarten Zeitpunkt.

**Kündigungsschutz  
endet mit Fristablauf**

Das Arbeitsverhältnis kann von der Mutter während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist gekündigt werden. Auch ein Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich.

**Eigenkündigung  
ist möglich**

Stellt dieser Betrieb die Mutter innerhalb eines Jahres wieder ein, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, es sei denn sie hat zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet.

### **Wurde eine Kündigung ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde ausgesprochen?**

Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung ist Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einzureichen um die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung zu erwirken.

**Frist beachten**

### **Womit dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden?**

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Stäuben, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

**Beurteilung und  
Durchsetzung  
generell durch  
Arbeitgeber**

Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden:

- mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen,
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung,
- mit dem Schälen von Holz,
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig strecken oder beugen, dauernd hocken oder gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, z.B. der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten,

**verbotene Arbeiten wäh-  
rend der  
Schwangerschaft**

**Achtung bei einer  
Beschäftigung z. B.  
im Geldtransport,  
Wachdienst,  
“Essen auf Rädern“**

bei denen sie länger als vier Stunden ständig stehen müssen,

- mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft der Gefahr an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine Gefährdung für werdende Mütter oder ihre Leibesfrucht besteht sowie
- mit Akkordarbeiten und Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

### **Gibt es Kontakt mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz?**

Hat die Beurteilung ergeben, dass Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind durch die in Anlage 2 der MuSchRiV aufgeführten Stoffe oder Arbeitsbedingungen gefährdet sind, dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden.

**Achtung bei  
Umgang mit  
Gefahrstoffen**

Ein Umgang ist verboten:

1. mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten ist,
2. mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen,
3. wenn stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nr.2 umgehen, deren Grenzwert überschritten wird,
4. wenn gebärfähige Arbeitnehmerinnen mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten umgehen, deren Grenzwert überschritten wird,
5. in Druckluft von mehr als 0,1 bar.

Das Verbot unter Nr. 2 gilt nicht, wenn werdende Mütter bei bestimmungsgemäßer Verwendung diesen Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind. Beim Umgang mit Gefahrstoffen, die nachweislich in die Haut eindringen, ist besonders darauf zu achten, dass Frauen keinen Hautkontakt mit diesen Stoffen haben. Jeder Kontakt mit Zytostatika oder den Ausscheidungen der damit behandelten Patienten ist verboten.

**Schutzmaßnahmen  
beachten**

**Hautkontakt  
vermeiden**

### **Was ist beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen zu beachten?**

In hoch entwickelten Biotechnologien, in der Forschung, in der Nahrungsmittelproduktion, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Abfall- und Abwasserwirtschaft, im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege, in Kinderbetreuungs-einrichtungen, in veterinärmedizinischen Einrichtungen, in Tierzucht, -pflege

**Beim Umgang mit  
Biostoffen an  
Vorsorge denken**

und -handel kommen Frauen täglich mit biologischen Arbeitsstoffen in Kontakt. Es gibt eine Reihe dieser Stoffe, die Schäden bei Mutter oder Kind auslösen können. Daher dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen arbeiten, die erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie diesen ausgesetzt sind.

Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden, wenn Kontakt zu biologischen Arbeitsstoffen besteht, für welche bekannt ist, dass sie selbst oder die therapeutischen Maßnahmen im Erkrankungsfall eine Gesundheitsgefährdung für die schwangere Arbeitnehmerin oder das ungeborene Kind darstellen.

Ausnahmen sind nur möglich, wenn nachgewiesen wird, dass die schwangere Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Arbeitsstoffe geschützt ist.

Eine möglichst frühzeitige Prophylaxe vor Infektionskrankheiten durch Impfung ist der beste Schutz für werdende Mütter und ihre Leibesfrucht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet Impfungen anzubieten, sofern im Arbeitsbereich Umgang mit Erregern besteht, für die eine Schutzimpfung zur Verfügung steht. Das gilt für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Das Angebot und die Kostenübernahme für solche Impfungen macht sich für den Arbeitgeber bei Eintritt einer Schwangerschaft bezahlt, da

- die meisten Beschäftigungsverbote für werdende Mütter mit Antikörperschutz umgangen werden und
- gleichzeitig sichergestellt wird, dass die Beschäftigten keine Infektionsquelle für die betreuten Personengruppen darstellen.

### **Muss ein Arbeitsplatzwechsel in Kauf genommen werden?**

Zunächst hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die Gefährdung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen behoben werden kann. Ist dies nicht möglich, hat er der Arbeitnehmerin eine andere erlaubte und zumutbare Tätigkeit zuzuweisen. Selbst der Wunsch der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

### **Welche Arbeitszeiten gelten für werdende und stillende Mütter?**

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Die Arbeitszeit darf täglich nicht mehr als 8½ Stunden und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 90 Stunden betragen. Für Frauen unter 18 Jahren gelten Höchstzeiten von 8 Stunden täglich und 80 Stunden in zwei Wochen.

**Vorhandenen  
Impfschutz prüfen**

**Zur Beachtung  
bevor eine  
Schwangerschaft  
eintritt**

**Mit Impfschutz  
vorbeugen**

**Arbeitgeber muss  
Beschäftigungsverbote  
beachten**

**Keine Mehrarbeit  
planen**

Abweichend vom Nachtarbeitsverbot dürfen werdende und stillende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft

**Gesetzliche Ausnahmen  
zur Arbeitszeit**

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr beschäftigt werden.

Im Verkehrswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege und in Badeanstalten, sowie in den unter Punkt 1 und 3 genannten Aufzählungen dürfen werdende und stillende Mütter an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

**Gesetzliche Ausnahmen  
zur Sonn-  
und Feiertagsarbeit**

Für in Heimarbeit Beschäftigte und Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf der Umfang und die Fertigungsfristen nur eine achtstündige, für stillende Mütter nur eine 7¼-stündige Tagesarbeitszeit ausfüllen. In begründeten Einzelfällen kann die Arbeitsschutzbehörde Ausnahmen zulassen.

**Weitere Ausnahmen  
durch die  
Arbeitsschutzbehörde  
möglich**

### **Wie ist das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten geregelt?**

Kann der Arbeitgeber der werdenden oder stillenden Mutter keinen zumutbaren ungefährdeten Arbeitsplatz im Unternehmen anbieten, hat er ein generelles Beschäftigungsverbot zu veranlassen.

Attestiert der Arzt aufgrund des individuellen Zustandes in der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot, darf der Arbeitnehmerin kein finanzieller Nachteil entstehen.

In beiden Fällen ist ihr vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate, vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, sog. Mutterschutzlohn. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder Entlohnungsart wechselt und bei finanziellen Einbußen durch z. B. das Verbot für Akkord, Fließband- u. Schichtarbeit.

**Mutterschutzlohn  
bei mutterschafts-  
bedingten  
Beschäftigungsverboten**

### **Wie ist das Einkommen während der Schutzfristen gesichert?**

Während der Schutzfristen und für den Tag der Entbindung haben Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Sie erhalten das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag in der Regel vom Arbeitgeber ge-

**Finanzielle  
Sicherstellung  
während der  
Schutzfristen**



zahlt. Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen, aber nicht Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde, erhalten auf Antrag Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt. Die Bezugsdauer verlängert sich bei vorzeitigen Entbindungen um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

### **Wer erstattet finanzielle Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen?**

Durch das Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686) nehmen jetzt nicht mehr nur Kleinbetriebe, sondern alle Unternehmen am Ausgleichs- und Umlageverfahren der Krankenkassen (U2), zur Erstattung

- des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen, vor und nach der Entbindung, sowie
- der Entgelte für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz teil.  
(Das durch den Arbeitgeber festgelegte Beschäftigungsverbot lassen sich einige Krankenkassen durch die Arbeits-schutzsbehörde bestätigen.)

Auf Antrag des Arbeitgebers an die jeweils für die Versicherte zuständige Krankenkasse, mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen, werden ihm in vollem Umfang die Mutterschaftsleistungen sowie die für diese Zeit gezahlten Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit und die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung im Rahmen des Umlageverfahrens „U 2“ ersetzt. Gleiches gilt auch für die Entgeltfortzahlung bei Angestellten.

### **Wie lange dauert die Freistellung vor und nach der Geburt?**

Die Freistellung beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und endet 8 Wochen danach, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen danach (Schutzfristen). Der Arbeitgeber darf eine Frau in dieser Schutzzeit nicht beschäftigen. Vor der Geburt ist eine Beschäftigung mit Zustimmung der werdenden Mutter zulässig. War die Entbindung bereits vor dem errechneten Termin, ist die nicht beanspruchte Zeit der Freistellung von vor der Entbindung, nach den 8 Wochen zu gewähren, so dass die Schutzfrist auch in diesen Fällen insgesamt 14 Wochen beträgt.

**Achtung,  
finanzielle Hilfe  
für Arbeitgeber**

**Rückerstattung durch  
Antragstellung bei  
der Krankenkasse**

**14 Wochen Schutzfrist,  
18 Wochen bei Früh- und  
Mehrlingsgeburten**

## Wie verhält es sich mit nicht genommenem Jahresurlaub?

Durch Beschäftigungsverbote entstandene Ausfallzeiten zählen bei der Berechnung des Jahresurlaubes als Beschäftigungszeiten. Der durch Verbot einer Beschäftigung nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub ist im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr möglich. Resturlaub, der durch Elternzeit nicht beansprucht werden konnte, kann nach Ende der Elternzeit genommen werden.

**Kein Verzicht auf  
zustehenden  
Jahresurlaub**

## Besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz?

Ein Kündigungsschutz besteht auch während der Elternzeit. Er beginnt mit der Beantragung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Erst nach Prüfung der Arbeitsschutzbehörde kann auch hier in besonderen Fällen eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

**Kündigungsschutz  
auch während der  
Elternzeit**

## Wann und wo muss die Elternzeit beantragt werden?

Die Elternzeit muss ab 2007 spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn dem Arbeitgeber schriftlich bekannt gegeben werden. Bei dringenden Gründen, z.B. bei Frühgeburten, ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Die Eltern müssen gleichzeitig mit dem Elternzeitverlangen ihrem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Diese verbindliche Festlegung innerhalb von zwei Jahren erleichtert es dem Arbeitgeber, den Ersatz der Arbeitskraft zu planen. Der Arbeitgeber hat die Elternzeit zu bescheinigen.

**Beantragung der  
Elternzeit beim  
Arbeitgeber**

## Ist Erwerbstätigkeit während der Elternzeit möglich?

Sie ist zulässig, wenn die wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 30 Stunden nicht übersteigt. Beschäftigt der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer und hat das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden, können Eltern während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit auf eine Teilzeittätigkeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden verlangen. Eine Verringerung der Arbeitszeit kann insgesamt zweimal beansprucht werden. Der Antrag mit dem gewünschten Beginn und Umfang sowie der Verteilung der Arbeitszeit ist beim Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich zu stellen. Dem Verlangen kann der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

**Teilzeittätigkeit  
während der  
Elternzeit**

## Habe ich Anspruch auf meinen Arbeitsplatz nach Rückkehr?

Nach dem Ende der Elternzeit haben Mütter und Väter Anspruch zu den bisherigen Bedingungen entweder auf dem gleichen oder auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden.

**Rückkehrgarantie  
gleich oder  
gleichwertig**

## Hinweise:

Bei Fragen zur Elternzeit sind die Sachgebiete Erziehungsgeld und Elterngeld der Ämter für Familie und Soziales zuständig.

**Weitere  
Informationen**

Informationen finden Sie auch in der Broschüre "Erziehungsgeld, Elternzeit" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Zum Mutterschutz in der ambulanten Pflege gibt es Informationen in einer Broschüre „Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter in der ambulanten Pflege“ die im Internet unter: [www.arbeitsschutz-sachsen.de](http://www.arbeitsschutz-sachsen.de) →Publikationen → Verzeichnis aller Publikationen geordnet nach Sachgruppen→ Arbeits- und Gesundheitsschutz allgemein, abrufbar ist.

## Straf- und Bußgeldvorschriften

Bei Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutz-gesetzes sowie der Mutterschutzrichtlinienverordnung kann je nach Tatbestand und Schweregrad der Pflichtwidrigkeit, diese als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe zwischen 2500 und 5000 Euro oder bei einer Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet werden (§ 6 MuSchRiV).

**Bei  
Zu wider handlungen**

## Rechtsgrundlagen:

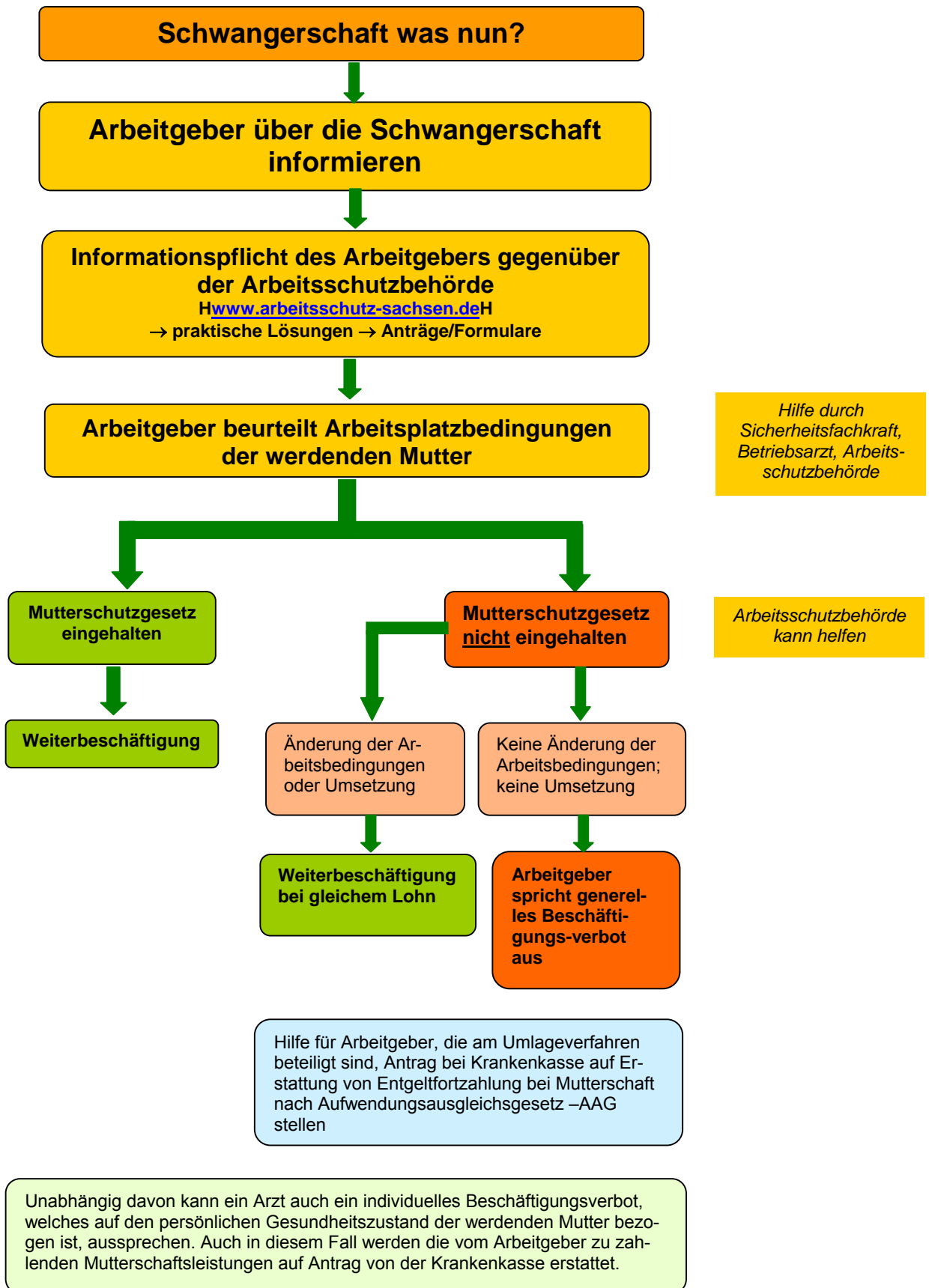
Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz-MuSchG) vom 20. Juni 2002 (BGBl. I 2319), zuletzt geändert durch Art. 32 des Gesetzes vom 19. November 2003 (BGBl. I S. 2190)

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung-MuSchRiV) vom 15. April 1997 (BGBl. I 782) i. V. mit BiostoffV, GefStoffV und RöV.

Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft § 200 ff der Reichsversicherungsordnung (RVO) vom 14.11.2003 (BGBl. I S. 2190)

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz-BErzGG) neu gefasst durch Bekanntmachung vom 9. Februar 2004 (BGBl. I S. 206), geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 27.12.2004 (BGBl. I 3852)

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz-BEEG)



## Auskünfte

in allen Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die örtlich zuständigen Abteilungen Arbeitsschutz der Regierungspräsidien

### **Regierungspräsidium Chemnitz**

Abteilung 7 Arbeitsschutz  
Reichsstraße 39, 09120 Chemnitz  
Tel.: 0371 3685-0, Fax: 0371 3685-100  
E-Mail: [postasc@rpc.sachsen.de](mailto:postasc@rpc.sachsen.de)

#### Außenstelle Zwickau

Lothar-Streit-Straße 24, 08056 Zwickau  
Tel.: 0371 532-1791, Fax: 0371 532-1720  
E-Mail: [postasz@rpc.sachsen.de](mailto:postasz@rpc.sachsen.de)

### **Regierungspräsidium Dresden**

Abteilung 7 Arbeitsschutz  
Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden  
Tel.: 0351 825-7000, Fax: 0351 825-9700  
E-Mail: [arbeitsschutz@rpdd.sachsen.de](mailto:arbeitsschutz@rpdd.sachsen.de)

#### Außenstelle Bautzen

Käthe-Kollwitz-Straße 17, Haus 3, 02625 Bautzen  
Tel.: 03591 273-400, Fax: 03591 273-460  
E-Mail: [arbeitsschutz@rpdd.sachsen.de](mailto:arbeitsschutz@rpdd.sachsen.de)

### **Regierungspräsidium Leipzig**

Abteilung 7 Arbeitsschutz  
Oststraße 13, 04317 Leipzig  
Tel.: 0341 6973-100, Fax: 0341 6973-110  
E-Mail: [poststelle@rpl.sachsen.de](mailto:poststelle@rpl.sachsen.de)

## **Impressum**

Herausgeber: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abt. Arbeit

Stand: Januar 2007

# Information des BfAs zum Mutterschutz

## Informationen zum Mutterschutz

Der Mutterschutz ist für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, im "Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - [MuSchG](#) )" und in der "Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz ([MuSchArbV](#))" sowie für Beamtinnen in Einrichtungen des Freistaates Sachsen in der "Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen im Freistaat Sachsen ([SächsMuSchuVO](#))" gesetzlich geregelt.

Die genannten Regelungen gelten nicht für Studentinnen (außer bei Tätigkeit als studentische Hilfskraft), sollten aber in Bezug auf den Gesundheitsschutz sinngemäß angewandt werden. Das betrifft insbesondere die Einhaltung von Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten aufgrund gesundheitlicher Gefährdungen (s. unten).

Die werdende Mutter sollte im Interesse ihrer eigenen Gesundheit und der ihres Kindes sofort nach Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft den zuständigen Vorgesetzten unterrichten (Mitteilungspflicht gemäß § 5 MuSchG bzw. § 7 SächsMuSchuVO), da gerade zu Beginn der Schwangerschaft die Gefahr einer Schädigung am größten ist.

Ausreichend ist eine entsprechende mündliche Mitteilung der werdenden Mutter. Es liegt im Ermessen des Vorgesetzten, die Vorlage einer in der Regel kostenpflichtigen ärztlichen Bescheinigung zu verlangen.

Unabhängig davon ist dem Sachgebiet Einzelangelegenheiten des Personals (SG 2.2) eine ärztliche Bescheinigung, die nicht früher als 7 Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin ausgestellt sein soll, zuzuleiten.

Die Kosten für ärztliche Zeugnisse trägt der Arbeitgeber. Für die Rückerstattung entstandener Kosten ist die entsprechende Quittung im SG 2.2 einzureichen.

Der Arbeitgeber/Dienstherr hat sicherzustellen, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die Arbeitstätigkeit nicht gefährdet werden.

Sofort nach Kenntnisaufnahme der Schwangerschaft muss der Vorgesetzte die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer von möglichen Gefährdungen unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote beurteilen. Je nach Ergebnis sind ggf. Schutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen, die von der teilweisen Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen über zeitweiligen Arbeitsplatzwechsel bis hin zur Freistellung reichen können.

### allgemeine Beschäftigungsbeschränkungen bzw. -verbote (Auswahl)

- Schutzfristen: 6 Wochen vor der Entbindung, 8 Wochen nach der Entbindung
- Nachtarbeit (20.00 – 6.00 Uhr), Mehrarbeit (> 8½ h/Tag), Sonn- und Feiertagsarbeit
- schwere körperliche Arbeit und Arbeiten in Zwangshaltung, insbesondere Heben und Tragen von Lasten (regelmäßig > 5kg, gelegentlich > 10 kg), häufiges erhebliches Strecken oder Beugen, dauerndes Hocken oder Bücken
- Tätigkeiten mit erhöhten Unfallgefahren, insbesondere Ausgleiten (u. a. Rutschgefahren auf nassen Böden), Fallen und Abstürzen (Leitern)
- Tätigkeiten in Kontrollbereichen nach Röntgen- und Strahlenschutzverordnung, Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen
- Einwirkung weiterer physikalischer Schadfaktoren wie Stöße, Erschütterungen, Lärm, extreme Hitze und Kälte sowie Überdruck

- Umgang mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Stoffen der Kategorien 1 und 2  
*aus den Durchführungsbestimmungen zu GUV-SR 2005 (bisher GUV 19.17) "Umgang mit Gefahrstoffen in Hochschulen": ... sind erforderlichenfalls durch organisatorische Maßnahmen, wie zeitweilige oder örtlich begrenzte Verwendungsverbote, bestimmte Räume vom Umgang mit den o. g. Stoffen freizuhalten, um werdenden oder stillenden Müttern unter den Studentinnen die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu ermöglichen.*
- Umgang mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise chronisch schädigenden Stoffen, wenn der Grenzwert überschritten ist
- Kontakt mit Materialien, die Krankheitserreger übertragen können

Darüber hinaus sind individuelle Beschäftigungsverbote mit ärztlichem Zeugnis möglich.

Die Beschäftigungsverbote müssen seitens des Arbeitgebers eingehalten werden (Nichtbeachtung ist ordnungswidriges Handeln), selbst wenn die werdende oder stillende Mutter die davon betroffenen Tätigkeiten auf eigene Verantwortung weiter ausführen möchte. Eine Ausnahme bildet die 6-wöchige Schutzfrist vor der Entbindung. In dieser Zeit darf die werdende Mutter nach eigener ausdrücklicher Erklärung, die jederzeit widerrufen werden kann, weiterarbeiten.

Gemäß § 6 (3) Arbeitsstättenverordnung müssen sich werdende und stillende Mütter während der Pausen und, soweit erforderlich, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können, d.h. es muss im Gebäude eine Liegemöglichkeit in einem dafür geeigneten Raum zur Verfügung stehen. Gebäude, in denen eine derartige Liegemöglichkeit nicht vorhanden ist, werden schrittweise damit ausgestattet.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört gemäß § 5 MuSchG auch, die Aufsichtsbehörde, d.h. das Regierungspräsidium Dresden, Abt. Arbeitsschutz (bisheriges Gewerbeaufsichtsamt), zu benachrichtigen (gilt nicht für Beamtinnen und Studentinnen). Dazu ist das Formular "[Beschäftigung einer werdenden Mutter](#)" vom Vorgesetzten gemeinsam mit der werdenden Mutter auszufüllen und an das Büro für Arbeitssicherheit (BfAs) zu senden. Das BfAs schickt die Mitteilung unter Beachtung des Datenschutzes in Kopie an den Personalrat sowie über den Betriebsärztlichen Dienst an das SG 2.2, trägt das jeweilige Datum in das Formular ein und leitet das Original an die Behörde weiter.

Beratung zu Fragen des Mutterschutzes bieten das BfAs und die Leitende Betriebsärztin an.  
Stand: 20.12.2007 08:06

Autor: [Wolfgang Hunger](#)

-

# **Verordnung**

## **des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Sächsischen Landesstipendien (Sächsische Landesstipendienverordnung – SächsLStipVO)**

**Vom 14. Februar 2001**

Aufgrund von § 29 Abs. 2 des Gesetzes über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHG ) vom 11. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 294) wird im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen verordnet:

### **§ 1**

#### **Zuwendungszweck**

Der Freistaat Sachsen gewährt nach dieser Verordnung Landesstipendien für die Durchführung eines Graduierten- oder Meisterschülerstudiums nach § 28 SächsHG als Zuwendungen gemäß §§ 23, 44 der Haushaltsordnung des Freistaates Sachsen (Sächsische Haushaltsordnung – SäHO ) vom 19. Dezember 1990 (SächsGVBl. S. 21), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 (SächsGVBl. S. 513) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung eines Landesstipendiums besteht nicht.

### **§ 2**

#### **Gegenstand der Förderung**

Förderungsfähig sind Forschungsvorhaben graduerter Studenten im Rahmen eines Graduiertenstudiums an einer Universität des Freistaates Sachsen und künstlerische Entwicklungsvorhaben von graduierten Studenten im Rahmen eines künstlerischen Meisterschülerstudiums an einer Kunsthochschule des Freistaates Sachsen.

### **§ 3**

#### **Zuwendungsempfänger, Zuwendungsvoraussetzungen**

Eine Zuwendung kann Teilnehmern an einem Graduierten- oder Meisterschülerstudium nach § 28 SächsHG an Universitäten und Kunsthochschulen des Freistaates Sachsen gewährt werden. Die Gewährung eines Landesstipendiums ist ausgeschlossen, wenn das Vorhaben nach § 2 bereits auf andere Weise von öffentlichen Stellen oder von mit öffentlichen Mitteln finanzierten privaten Einrichtungen gleichzeitig gefördert wird oder ein Rechtsanspruch auf eine derartige Förderung besteht.

### **§ 4**

#### **Art und Umfang der Förderung**

(1) Der Empfänger eines Landesstipendiums erhält einen Betrag in Höhe von 895 EUR monatlich (Grundstipendium). Neben dem Grundstipendium können ein Familienzuschlag und besondere Zuwendungen gewährt werden. Grundstipendium, Familienzuschlag und besondere Zuwendungen werden als Projektförderung im Wege der Festbetragsfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss gewährt.

(2) Besondere Zuwendungen zu Sach- und Reisekosten sowie zu den Kosten eines Auslandsaufenthaltes können bis zur Höhe von insgesamt 1 500 EUR gewährt werden. Eine



besondere Zuwendung setzt voraus, dass die Aufwendungen für die Durchführung des Forschungs- oder künstlerischen Entwicklungsvorhabens erforderlich sind, dem Landesstipendiaten die Aufbringung der Kosten nicht zuzumuten ist und Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

(3) Der Familienzuschlag beträgt 100 EUR monatlich für jedes Kind, für das der graduierte Student oder sein Ehegatte Kindergeld nach § 62 Einkommensteuergesetz 1997 (EStG 1997) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 1997 (BGBl. I S. 821), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Oktober 2000 (BGBl. I S. 1433) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach §§ 1 und 2 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Januar 2000 (BGBl. I S. 4), das durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Oktober 2000 (BGBl. I S. 1433, 1466) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, bezieht.

## § 5

### Dauer der Förderung

(1) Die Förderungsdauer beträgt, vorbehaltlich des Absatzes 2, längstens drei Jahre. Die Förderungsdauer unterteilt sich in zwei Förderungsabschnitte. Der erste Förderungsabschnitt beginnt mit dem von der Graduiertenkommission, die von der Hochschule gemäß § 28 Abs. 2 SächsHG gebildet wird, für den Beginn der Förderung bestimmten Monat; er endet mit dem von der Graduiertenkommission bestimmten Monat, spätestens mit dem zwölften Monat der Förderung. Wenn die Graduiertenkommission gemäß § 6 Abs. 3 eine weitere Förderung befürwortet, beginnt der zweite Förderungsabschnitt mit dem Monat, der auf das Ende des ersten Förderungsabschnittes folgt; er endet mit dem von der Graduiertenkommission für das Ende der Förderung bestimmten Monat, spätestens jedoch mit der Beendigung des geförderten Vorhabens.

(2) Die Graduiertenkommission kann in Ausnahmefällen den zweiten Förderungsabschnitt verlängern; in diesen Fällen beträgt die Förderungsdauer längstens vier Jahre. Eine Verlängerung setzt voraus, dass ein Promotionsverfahren wegen seines außerordentlichen Umfangs oder wegen dringend notwendiger und ungewöhnlich umfangreicher Auslandsaufenthalte nicht innerhalb der Regelstudienzeit des Graduiertenstudiums abgeschlossen werden kann.

(3) Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Monaten Dauer wird die Förderung ausgesetzt. Bei Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit innerhalb von weiteren sechs Monaten wird die Förderung in dem auf die Wiederherstellung folgenden Monat wieder aufgenommen. Im Falle des Satzes 2 kann auf Antrag das Ende des Förderungsabschnittes um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden.

(4) Auf Antrag können § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Januar 1997 (BGBl. I S. 22, 293), in der jeweils geltenden Fassung, mit der Maßgabe angewandt werden, dass die Förderung für die dort genannten Fristen unterbrochen und das Ende des Förderungsabschnittes um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben wird.

(5) Zur Betreuung eines eigenen Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann die Förderung auf Antrag für einen Zeitraum von längstens zwölf Monaten unterbrochen und das Ende des Förderungsabschnittes um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden.

## **§ 6 Antragsverfahren**

- (1) Anträge auf Leistungen nach dieser Verordnung sind bei dem gemäß § 7 Abs. 2 zuständigen Studentenwerk einzureichen. Dieses holt eine fachliche Entscheidung der zuständigen Graduiertenkommission ein. Die fachlichen Entscheidungen der Graduiertenkommission haben keine Außenwirkung.
- (2) Dem Antrag auf erstmalige Gewährung eines Landesstipendiums ist neben dem Nachweis über die Aufnahme in einen Graduiertenstudiengang ein Gutachten des betreuenden Hochschullehrers beizufügen. Die Graduiertenkommission trifft die Grundentscheidung über die Vergabe der ihrer Hochschule zugeteilten Landesstipendien (erste Förderempfehlung). Bei der ersten Förderempfehlung soll die Graduiertenkommission die Fachgebiete, in denen ein besonderer Nachwuchsbedarf besteht, und die Forschungsschwerpunkte außerhalb von Graduiertenkollegs besonders berücksichtigen. Vorhaben in kleinen Wissenschaftsgebieten und Promotionsvorhaben nach § 27 Abs. 3 SächsHG sollen angemessen berücksichtigt werden. Weiterhin sollen die Qualifikation des Bewerbers sowie die im Studiengang bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss aufgewandte Studienzeit, insbesondere die Einhaltung der Regelstudienzeit berücksichtigt werden. Bei der Förderempfehlung ist unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen zu achten, die sich mindestens am prozentualen Anteil von Frauen an den bestandenen Abschlussprüfungen an den Hochschulen des Freistaates Sachsen in den vergangenen drei Jahren orientiert. In der ersten Förderempfehlung legt die Graduiertenkommission den Beginn und das Ende des ersten Förderungsabschnittes fest. Hierbei sind Gesichtspunkte der Auslastung der Haushaltsmittel und der Sicherung der Anschlussfinanzierung für den zweiten Förderungsabschnitt zu beachten.
- (3) Der Antrag auf Weitergewährung eines Landesstipendiums ist spätestens einen Monat vor dem Ende des Ersten Förderungsabschnittes zusammen mit einer Stellungnahme des betreuenden Hochschullehrers zum Stand des Vorhabens einzureichen. Die Graduiertenkommission entscheidet, ob eine weitere Förderung gerechtfertigt ist (zweite Förderempfehlung). In der zweiten Förderempfehlung legt die Graduiertenkommission das geplante Ende des zweiten Förderungsabschnittes gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 fest.
- (4) Der Antrag auf Gewährung einer besonderen Zuwendung gemäß § 4 Abs. 2 ist zusammen mit einer Stellungnahme des betreuenden Hochschullehrers einzureichen. Die Graduiertenkommission entscheidet, in welchem Umfang eine besondere Zuwendung gerechtfertigt ist.
- (5) Dem Antrag auf Verlängerung der Förderungsdauer gemäß § 5 Abs. 3 Satz 3 soll stattgegeben werden, soweit das Hinausschieben des Endes des Förderungsabschnittes zum Erreichen des Förderungszweckes notwendig und die Finanzierung für den veränderten Förderungszeitraum gesichert ist.
- (6) Dem Antrag auf Verlängerung der Förderungsdauer gemäß § 5 Abs. 4 und 5 ist stattzugeben, wenn die Unterbrechung das Erreichen des Förderungszweckes nicht gefährdet.
- (7) Dem Antrag auf Gewährung von Familienzuschlägen gemäß § 4 Abs. 3 ist der Nachweis über den Bezug von Kindergeld beizufügen.

## **§ 7 Bewilligungsverfahren**

(1) Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst teilt den Universitäten und Kunsthochschulen nach Maßgabe des Staatshaushaltes jährlich die Anzahl der von ihnen neu zu vergebenden Landesstipendien mit und erteilt dem zuständigen Studentenwerk die entsprechende Bewirtschaftungsbefugnis. Bei der Verteilung der neu zu vergebenden Landesstipendien sollen die Lehrberichte von Hochschulen gemäß § 12 SächsHG, insbesondere ihre Leistungen beim Graduiertenstudium berücksichtigt werden.

(2) Die Zuständigkeit eines Studentenwerkes für die Bewilligung einer Förderung nach dieser Verordnung wird in entsprechender Anwendung der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Zuordnung von Hochschulen zu den Studentenwerken ( Studentenwerkszuordnungsverordnung ) vom 26. Februar 1993 (SächsGVBl. S. 251), zuletzt geändert durch Verordnung vom 8. Juli 1995 (SächsGVBl. S. 251), in der jeweils geltenden Fassung, bestimmt.

(3) Das Studentenwerk erlässt den Zuwendungsbescheid an den graduierten Studenten nach Maßgabe der gemäß Absatz 1 verfügbaren Haushaltsmittel und in den Fällen des § 6 Abs. 2 bis 6 nach Maßgabe der Entscheidungen der Graduiertenkommission.

## § 8

### Sonstige Zuwendungsbestimmungen

(1) Bei der Bewilligung eines Grundstipendiums und eines Familienzuschlags ist zu bestimmen, dass

1. der graduierte Student verpflichtet ist,
  - a) sein Studium ordnungsgemäß zu betreiben, insbesondere die Studienordnung einzuhalten und seinen Pflichten gemäß § 28 Abs. 4 und 5 SächsHG nachzukommen,
  - b) dem Studentenwerk und der Graduiertenkommission die Beendigung des förderungsfähigen Vorhabens unverzüglich schriftlich anzuzeigen,
  - c) dem Studentenwerk und der Graduiertenkommission jede Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit von mehr als zwei Monaten Dauer unverzüglich schriftlich anzuzeigen,
2. der Zuwendungsbescheid im Benehmen mit der Graduiertenkommission widerrufen werden kann, wenn die Bestimmungen nach Nummern 1 bis 3 nicht erfüllt werden.

(2) Bei der Bewilligung von besonderen Zuwendungen ist zu bestimmen, dass für die Bewilligung, Auszahlung und die Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung, die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung die Verwaltungsvorschrift zu § 44 der Vorläufigen Verwaltungsvorschriften des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen zur Vorläufigen Sächsischen Haushaltsordnung (Vorl. VwV-SäHO) vom 20. Oktober 1997 (SächsABl. SDr. S. S649), die zuletzt durch Verwaltungsvorschrift vom 21. Juni 2000 (SächsABl. S. 607) geändert worden ist, gilt. Weiter ist zu bestimmen, dass die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) gemäß Anlage 2 der Vorl. VwV-SäHO mit der Maßgabe gelten, dass bei besonderen Zuwendungen zu Reisen die Auszahlung zwei Monate vor Reiseantritt angefordert werden darf.

(3) Bei der Bewilligung von besonderen Zuwendungen für Sachkosten ist zusätzlich zu bestimmen, dass die vom graduierten Studenten erworbenen Arbeitsmittel der Hochschule nach Abschluss des Vorhabens zu übereignen sind, soweit die besondere Zuwendung im

Einzelfall den Wert von 200 EUR übersteigt und an der Übereignung seitens der Hochschule ein Interesse besteht.

## **§ 9**

### **Zentralinstitut für Kunstgeschichte**

Jeweils ein Graduiertenstudent erhält ein Landesstipendium für ein Graduiertenstudium am Zentralinstitut für Kunstgeschichte in München. Die Zuständigkeit für die erste Förderempfehlung gemäß § 6 Abs. 2 liegt abwechselnd bei der Graduiertenkommission der Technischen Universität Dresden und der Universität Leipzig.

## **§ 10**

### **Übergangsvorschrift**

Anstelle der in §§ 4 und 8 genannten EUR-Beträge gelten bis zum 31. Dezember 2001 folgende DM-Beträge:

1. in § 5 Abs. 1 Satz 1 anstelle von 895 EUR 1 750,47 DM,
2. in § 5 Abs. 2 Satz 1 anstelle von 1 500 EUR 2 933,75 DM,
3. in § 5 Abs. 3 anstelle von 100 EUR 195,58 DM,
4. in § 9 Abs. 3 anstelle von 200 EUR 391,17 DM.

## **§ 11**

### **In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Durchführung des Sächsischen Graduiertengesetzes (Sächsische Graduiertenverordnung – SächsGradVO) vom 6. März 1995 (SächsGVBl. S. 122) außer Kraft.

Dresden, den 14. Februar 2001

Der Staatsminister  
für Wissenschaft und Kunst  
Prof. Dr. Hans Joachim Meyer

## **Richtlinie**

### **des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Stipendien zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit (FördRL Wiedereinstieg)**

**Vom 23. September 2005 \***

#### **A. Allgemeine Regelungen**

##### **I. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlagen**

1. Der Freistaat Sachsen stellt Zuwendungen in Form von Stipendien zur Verfügung, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern den Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit nach deren Unterbrechung zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben mit dem Ziel des Abschlusses zu ermöglichen.  
Ferner erhalten promovierte Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, ihre wissenschaftliche Arbeit nach einer Unterbrechung wegen einer qualifizierten Berufstätigkeit wieder aufzunehmen, um die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu schaffen.  
Die Bewilligung der Fördermittel erfolgt auf der Grundlage dieser Richtlinie sowie der §§ 23, 44 der Haushaltsordnung des Freistaates Sachsen (Sächsische Haushaltsordnung – SäHO ) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. April 2001 (SächsGVBl. S. 153), die durch Artikel 10 des Gesetzes vom 13. Dezember 2002 (SächsGVBl. S. 333, 352) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, sowie nach Maßgabe der Vorläufigen Verwaltungsvorschriften des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen zu § 44 der Vorläufigen Sächsischen Haushaltsordnung ( Vorl. VwV-SäHO ) vom 20. Oktober 1997 (SächsABl. SDr. S. S649), verlängert durch Verwaltungsvorschrift vom 14. November 2002 (SächsABl. S. 1232) und zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 30. November 2004 (SächsABl. S. 1315), in der jeweils geltenden Fassung.
2. Ziel der Förderung ist es,
  - a) insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich den Anteil von Frauen bei Promotionen und Habilitationen zu verstärken,
  - b) den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre zu erhöhen und
  - c) dem Anliegen der Frauenförderung an sächsischen Hochschulen Rechnung zu tragen.
3. Auf die Gewährung einer Zuwendung besteht kein Rechtsanspruch. Die Bewilligungsbehörde entscheidet über die Förderung nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel, sofern die folgenden Zuwendungsvoraussetzungen gegeben sind.

##### **II. Gegenstand der Förderung**

Gefördert werden insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

1. der Abschluss von Promotionen und Habilitationen bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihre wissenschaftliche Arbeit wieder aufnehmen, nachdem sie diese in bereits fortgeschrittenem Arbeitsstand zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben unterbrochen hatten;
2. Vorbereitungsmaßnahmen, die es promovierten Wissenschaftlerinnen ermöglichen, nach einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft die wissenschaftliche Arbeit wieder aufzunehmen, um die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu schaffen.

## **B. Besondere Regelungen**

### **I. Stipendien zum Abschluss der Promotion oder Habilitation**

#### **1. Zuwendungsvoraussetzungen**

- a) Antragsberechtigt sind
  - aa) Frauen und Männer mit Hochschulabschluss,
  - bb) promovierte Frauen und Männer,die, nachdem sie zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben ihre wissenschaftliche Qualifizierung an Universitäten des Freistaates Sachsen in einem bereits fortgeschrittenen Arbeitsstand unterbrochen hatten, die Arbeit an ihrem Promotions- oder Habilitationsvorhaben wieder aufnehmen, um es abzuschließen.
- b) Die besondere wissenschaftliche Qualifikation ist durch mindestens die Gesamtnote
  - aa) „gut“ im vorangegangenen Hochschulgrad bei einem Antrag auf ein Promotionsstipendium und
  - bb) „magna cum laude“ in der vorangegangenen Promotion bei einem Antrag auf ein Habilitationsstipendiumnachzuweisen.
- c) Die Antragsteller dürfen bei einem Antrag auf ein Promotionsstipendium das 37. Lebensjahr nicht überschritten haben.  
Die Antragsteller dürfen bei einem Antrag auf ein Habilitationsstipendium das 42. Lebensjahr nicht überschritten haben.
- d) Die Antragstellerin oder der Antragsteller muss die wissenschaftliche Qualifizierung aufgrund familiärer Verpflichtungen mindestens neun Monate unterbrochen haben. Die gesetzlichen Zeiten des Mutterschutzes gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das durch Artikel 32 des Gesetzes vom 14. November 2003 (BGBl. I S. 2190, 2256) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, werden mit eingerechnet.
- e) Der Antragstellung ist eine Bestätigung der jeweiligen Fakultät oder des Fachbereichs der betreuenden Hochschule beizufügen, dass das Vorhaben im Rahmen der Forschungsschwerpunkte der Hochschule für diese von besonderem wissenschaftlichem Interesse ist.
- f) Die Promovendinnen oder Promovenden können in die Lehrtätigkeit der Hochschule mit maximal zwei Wochenstunden, die Habilitandinnen oder Habilitanden sollen von der Hochschule in die Lehrtätigkeit mit maximal vier Wochenstunden eingebunden werden.

## FördRL Wiedereinstieg

- g) Während der Dauer des Stipendiums bedarf eine entgeltliche Nebentätigkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Bewilligungsbehörde; sie soll dem Stipendienzweck dienlich sein.
  - h) Von der Förderung ist insbesondere ausgeschlossen, wer bereits
    - aa) ein Landesstipendium nach der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Sächsischen Landesstipendien (Sächsische Landesstipendienverordnung – SächsLStipVO ) vom 14. Februar 2001 (SächsGVBl. S. 144) erhält,
    - bb) ein Stipendium über den Deutschen Akademischen Austauschdienst, die Deutsche Forschungsgemeinschaft oder eine andere Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft erhält,
    - cc) ein Stipendium nach der Förderrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Gewährung von Promotions-, Meisterschülerinnen- und Kontaktstipendien gemäß Artikel 1 Hochschul- und Wissenschaftsprogramm ( FördRL Stipendien HWP ) vom 21. Januar 2004 (SächsABl. S. 154) erhält oder im Rahmen von Artikel 1 des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms in einem Habilitationsvorhaben gefördert wird,
    - dd) durch Begabtenförderungswerke gefördert oder
    - ee) von einer öffentlichen Einrichtung beschäftigt wird.  
Eine geringfügige Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft mit maximal zehn Wochenstunden oder die geringfügige Ausübung von Lehrtätigkeit im Sinne von Buchstabe f ist mit der Förderung vereinbar. Die jeweilige Tätigkeit sollte in fachlichem Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Arbeit stehen und dem Stipendienzweck dienlich sein.
2. Dauer der Förderung
- a) Das Stipendium wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel grundsätzlich für ein Jahr gewährt.
  - b) Wird das wissenschaftliche Vorhaben aus objektiv fachlichen Gründen, die nicht von der Stipendiatin oder dem Stipendiaten zu vertreten sind, nicht innerhalb des bewilligten Förderzeitraums abgeschlossen, kann vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel eine Verlängerung bis zu sechs weiteren Monaten gewährt werden.
  - c) Aus familiären Gründen kann das Stipendium auch als Teilzeitstipendium mit entsprechend verlängerter Laufzeit in Anspruch genommen werden. Die Höhe des Stipendiums verringert sich entsprechend der in Anspruch genommenen Teilzeit.
  - d) Eine Unterbrechung der Förderung ist nach folgenden Maßgaben möglich:
    - aa) Im Fall einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Monaten aufgrund eigener Erkrankung oder Erkrankung eines zu betreuenden Kindes, das im eigenen Haushalt der Stipendiatin oder des Stipendiaten lebt, kann das Stipendium insgesamt bis zu sechs Monaten unterbrochen werden.  
Die Förderung wird in dem der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit folgenden Monat wieder aufgenommen. Auf Antrag kann das Ende der Förderung um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben werden.

## FördRL Wiedereinstieg

- bb) Auf Antrag können § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG mit der Maßgabe angewandt werden, dass die Förderung für die dort genannten Fristen unterbrochen und das Ende der Förderung um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben wird.
  - cc) Zur Betreuung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann die Förderung auf Antrag bis zu insgesamt sechs Monaten unterbrochen und das Ende der Förderung um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden.
3. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung
- a) Die Zuwendung wird als Projektförderung im Wege der Festbetragsfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss gewährt.
  - b) Der Stipendiansatz beträgt
    - aa) für Promotionsvorhaben 985 EUR im Monat,
    - bb) für Habilitationsvorhaben 1 285 EUR im Monat.
  - c) Für Kinder, die im Haushalt der Antragstellerin oder des Antragstellers leben und für die diese(r) oder der Ehegatte oder Lebenspartner Kindergeld nach § 62 des Einkommensteuergesetzes 2002 (EStG 2002) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Oktober 2002 (BGBl. I S. 4210, 2003 S. 179), das zuletzt durch Artikel 28 des Gesetzes vom 21. Juni 2005 (BGBl. I S. 1818, 1825) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach Bundeskindergeldgesetz (BKGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2005 (BGBl. I S. 458), in der jeweils geltenden Fassung, bezieht, wird monatlich ein Familienzuschlag in Höhe von 100 EUR pro Kind gewährt.
4. Sonstige Zuwendungsbestimmungen, Verfahren
- a) Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst entscheidet über die Verteilung der Stipendien auf die Hochschulen nach pflichtgemäßem Ermessen, sofern diese Entscheidungsbefugnis nicht auf ein Gremium übertragen wird, dessen Zusammensetzung mit der Landeshochschulkonferenz abgestimmt ist.
  - b) Die Stipendien werden innerhalb der Hochschulen allgemein zugänglich ausgeschrieben. Die Hochschulen regeln das Antragsverfahren in eigener Zuständigkeit.
  - c) Die Anträge sind bei der Graduiertenkommission der jeweiligen Universität gemäß § 28 Abs. 2 des Gesetzes über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHG ) vom 11. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 294), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 158) geändert worden ist, bis jeweils zum 31. März für eine Förderung im laufenden Jahr und bis 30. September für eine Förderung im darauf folgenden Jahr einzureichen.  
Die Stichtage gelten nicht für die Beantragung eines Stipendiums für das Jahr 2005.
  - d) Die Begutachtung der Anträge erfolgt durch die um folgende stimmberechtigte Mitglieder erweiterte Graduiertenkommission der jeweiligen Universität:
    - aa) die Gleichstellungsbeauftragte der Universität,
    - bb) die Gleichstellungsbeauftragte der für das laut Antrag in Aussicht genommene wissenschaftliche Vorhaben zuständigen Fakultät sowie



- cc) gegebenenfalls weitere Hochschullehrer der für das wissenschaftliche Vorhaben zuständigen Fakultät zur Sicherstellung der Mehrheitsverhältnisse gemäß § 67 Abs. 3 SächsHG .  
Kooperative Verfahren zwischen den Universitäten und Fachhochschulen sind möglich. Im Falle eines kooperativen Verfahrens nimmt neben der zuständigen Fakultät der Universität auch der zuständige Fachbereich der Fachhochschule zu dem Fördervorhaben Stellung.  
Die erweiterte Graduiertenkommission trifft die fachliche Entscheidung über die Gewährung der Förderung sowie über deren Verlängerung und Widerruf. Sie erstellt einen Reihungsvorschlag der befürworteten Anträge.  
Die befürworteten Anträge sind dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst unverzüglich anzuzeigen.
- f) Die Anträge, die Antragsunterlagen und der Reihungsvorschlag sind von den Graduiertenkommissionen unverzüglich an das jeweils zuständige Studentenwerk als Bewilligungsbehörde zur Bewilligung weiterzuleiten.
- g) Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst weist den Studentenwerken die Fördermittel vorbehaltlich der Bereitstellung durch den Haushaltsgesetzgeber nach Anforderung jährlich zur Bewirtschaftung zu. Die Studentenwerke erteilen auf Grundlage dieser Bewirtschaftungsbefugnis jährlich die Zuwendungsbescheide. Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung, den Nachweis und die Prüfung der Verwendung, die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides sowie die Rückforderung der gewährten Zuschüsse gelten die Vorl. VwV zu § 44 SÄHO , soweit nicht in dieser Richtlinie Abweichungen zugelassen werden.
- h) Die Stipendiatin oder der Stipendiat hat den Nachweis der ordnungsgemäßen Verwendung der gewährten Zuwendung spätestens mit Ablauf des dritten auf den Bewilligungszeitraum folgenden Monats zu erbringen. Der Nachweis wird durch eine Bestätigung der für das wissenschaftliche Vorhaben zuständigen Fakultät erbracht, dass das geförderte wissenschaftliche Vorhaben innerhalb des Förderzeitraums den in Aussicht genommenen Fortschritt erzielt hat.
- i) Die Hochschulen berichten dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst jährlich über das Ergebnis der Förderung bis zum 30. Juni des Folgejahres.

## **II. Stipendien für Vorbereitungsmaßnahmen, die promovierten Wissenschaftlerinnen einen Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit nach qualifizierter beruflicher Tätigkeit ermöglichen, um die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu schaffen**

### **1. Zuwendungsvoraussetzungen**

- a) Antragsberechtigt sind promovierte Frauen, die nach einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft die wissenschaftliche Arbeit wieder aufnehmen wollen, um die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu schaffen.
- b) Die besondere wissenschaftliche Qualifikation ist durch mindestens die Gesamtnote „magna cum laude“ in der Promotion nachzuweisen.
- c) Die Antragstellerin muss eine mindestens dreijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs nachweisen.

## FördRL Wiedereinstieg

- d) Die Antragstellerin muss ihr ernsthaftes Interesse an der Schaffung der Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule nachweisen. Hierzu sind das von ihr beabsichtigte wissenschaftliche Vorhaben sowie die zur Absicherung dieses Vorhabens beabsichtigten Maßnahmen, zum Beispiel die Beantragung von Fördermitteln bei Dritten oder eines Habilitationsstipendiums, konkret darzulegen.
  - e) Der Antragstellung ist eine Bestätigung der Hochschule beizufügen,
    - aa) dass sich das beabsichtigte Vorhaben in den Forschungszusammenhang der Hochschule einfügt und daher für diese von besonderem wissenschaftlichen Interesse ist und
    - bb) dass der Stipendiatin für den beantragten Förderzeitraum die für die Durchführung der Vorbereitungsmaßnahmen erforderliche Grundausrüstung zur Verfügung gestellt wird.
  - f) Die Antragstellerin darf das 40. Lebensjahr nicht überschritten haben.
  - g) Von der Förderung ist insbesondere ausgeschlossen, wer bereits
    - aa) ein Stipendium über den Deutschen Akademischen Austauschdienst, die Deutsche Forschungsgemeinschaft oder eine andere Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft erhält,
    - bb) im Rahmen von Artikel 1 des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms in einem Habilitationsvorhaben oder
    - cc) durch Begabtenförderungswerke gefördert oder
    - dd) von einer öffentlichen Einrichtung beschäftigt wird.Eine geringfügige Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft mit maximal zehn Wochenstunden oder die geringfügige Ausübung von Lehrtätigkeit im Sinne von Ziffer I Nr. 1 Buchst. f ist mit der Förderung vereinbar. Die jeweilige Tätigkeit sollte in fachlichem Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Arbeit stehen und dem Stipendienzweck dienlich sein.
2. Dauer der Förderung  
Das Stipendium wird für maximal sechs Monate gewährt.
3. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung
- a) Die Zuwendung wird als Projektförderung im Wege der Festbetragsfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss gewährt.
  - b) Der Stipendiansatz beträgt 1 285 EUR im Monat.
  - c) Für Kinder, die im Haushalt der Antragstellerin leben und für die diese oder der Ehegatte oder Lebenspartner Kindergeld nach § 62 EStG 2002 oder nach Bundeskindergeldgesetz bezieht, wird monatlich ein Familienzuschlag in Höhe von 100 EUR pro Kind gewährt.
4. Sonstige Zuwendungsbestimmungen, Verfahren
- a) Die Stipendiatin hat mit Ablauf der Förderung nachzuweisen, dass die beabsichtigte Maßnahme (zum Beispiel Beantragung von Fördermitteln oder eines Stipendiums) gemäß Nummer 1 Buchst. d durchgeführt wurde. Kann spätestens zwei Monate nach Ablauf der Förderung der Nachweis nicht erbracht werden, können die gewährten Mittel zurückgefordert werden.
  - b) Im Übrigen gelten die unter Ziffer I Nr. 4 genannten Regelungen entsprechend.

### C. In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten

## FördRL Wiedereinstieg

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Sächsischen Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig tritt die Förderrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) zur Gewährung von Stipendien zur Förderung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche Arbeit (Wiedereinstiegsstipendien) vom 1. Dezember 2001 (SächsABl. S. 1325) außer Kraft.

Dresden, den 23. September 2005

**Die Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst**  
**Barbara Ludwig**

---

- \* VwV als geltend bekannt gemacht durch VwV vom 15. Dezember 2005 (SächsABl. SDr. S. S 895);  
VwV als geltend bekannt gemacht durch VwV vom 11. Dezember 2007 (SächsABl. SDr. S. S 639)

## **Technische Universität Dresden**

### **Richtlinie zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) durch spezifische Eigenfördermittel**

Vom 18. Dezember 2007

#### **Inhaltsübersicht**

1. Ziele der Förderung
2. Dauer der Förderung
3. Antragsberechtigte
4. Antragstellung
5. Ausschluss von der Förderung
6. Zuständigkeit
7. Grundsätze der Mittelvergabe
8. In-Kraft-Treten und Veröffentlichung

## **1. Ziele der Förderung**

Um den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, fördert die TU Dresden seit 1999 Nachwuchswissenschaftlerinnen,

- die eine Promotion oder Habilitation anstreben,
- die ihre Promotion oder Habilitation noch nicht abgeschlossen haben und deren Förderung über Stipendien etc. bereits ausgelaufen ist,
- die eine Forschungsarbeit an der Hochschule beginnen wollen, aber der dazu erarbeitete Drittmittelantrag noch nicht entschieden ist

durch personengebundene Zuweisung von Hilfskraftmitteln nach Maßgabe dieser Förderrichtlinie. Die TU Dresden stellt außerdem Mittel zur finanziellen Überbrückung der Stellenbesetzung für Zeiten des Mutterschutzes zur Verfügung, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten zu erhöhen. Für die Zeiten der Überbrückung können diese WHK-Verträge auch von männlichem wissenschaftlichem Personal abgeschlossen werden.

## **2. Dauer der Förderung**

Am Ende eines jeden Förderjahres (spätestens einen Monat vor Ablauf) sind von der Geförderten ein kurzer Bericht zum Stand der Arbeit (ca. zwei Seiten) sowie ein präziser Arbeitsplan vorzulegen, denen der/die betreuende Hochschullehrer/in eine kurze Einschätzung zur Weiterförderung beifügt. Auf dieser Grundlage entscheiden die/der zuständige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und der/die für Graduiertenbelange verantwortliche Hochschullehrer/in des Fakultätsrates (i.d.R. Mitglied der Graduiertenkommission) über die Empfehlung zur Weiterförderung.

Die Förderung endet mit dem Monat, in dem die Dissertation oder Habilitation eingereicht wird, spätestens nach drei Jahren.

Die Geförderten sind verpflichtet, die Einreichung der Dissertation oder Habilitation im Immatrikulationsamt unverzüglich schriftlich anzuzeigen, um die Förderung zu beenden.

## **3. Antragsberechtigte**

Die Antragstellung erfolgt durch den/die Bewerber/in. Der Antrag muss die Versicherung des/der betreuenden Hochschullehrers/in enthalten, dass der WHK-Vertrag überwiegend der angestrebten Qualifizierung dient und Hilfstätigkeiten und eine Mitwirkung in

Lehrveranstaltungen nur in eingeschränktem und mit dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät abgestimmten Umfang beinhaltet.

Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird stichprobenartig durch die AG Gleichstellung geprüft.

#### **4. Antragstellung**

Die Antragstellung erfolgt schriftlich. Hilfe dazu erhalten Interessierte bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät. Sie/er ist über eine Antragstellung zu informieren. Einzureichen sind:

1. das ausgefüllte Formular für die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft mit den üblichen Anlagen und
2. folgende zusätzliche Unterlagen:
  - Projektbeschreibung,
  - Arbeitsplan, in dem die Gründe für die Wahl des Vorhabens, der Stand der Vorarbeiten und ein realistischer Zeitplan darzulegen sind,
  - Darstellung des wissenschaftlichen Werdeganges,
  - gutachterliche Stellungnahme des/der betreuenden Hochschullehrers/in zur Qualifizierung der zu Fördernden und zur Qualität des wissenschaftlichen Vorhabens,
  - Förderempfehlung eines/r weiteren Gutachters/in
  - amtlich beglaubigte Kopien der Hochschulabschlusszeugnisse,
  - ggf. Dauer und Art der bisherigen Förderung.

#### **5. Ausschluss von der Förderung**

Ausgeschlossen von der Förderung sind Personen, die bereits von anderen Institutionen gefördert werden oder ein weiteres Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in haben.

#### **6. Zuständigkeit**

Die Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet einen Vorschlag zur Reihung der Antragsteller/innen sowie zur weiteren Mittelverteilung und legt diesen der Graduiertenkommission zur Entscheidung vor. Über Anträge mit kurzer Befristungsdauer (bis max. 4 Monate) entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden gemeinsam mit dem Prorektor für Bildung. Maßgeblich für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist §7 Abs. 1 bis 7 Frauenförderplan 2007 bis 2011.

## **7. Grundsätze zur Mittelvergabe**

Bei der Vergabe der Fördermittel haben im Ausnahmefall begründete Anträge zur Abschlussförderung Vorrang vor Anträgen zur Erstförderung.

## **8. In-Kraft-Treten und Veröffentlichung**

Diese Förderungsrichtlinie tritt mit Wirkung vom 01.01.2008 in Kraft und wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Technischen Universität Dresden veröffentlicht.

Ausgefertigt aufgrund des Senatsbeschlusses der Technischen Universität Dresden vom 12.12.2007 und der Genehmigung des Rektoratskollegiums vom 13.11.2007.

Dresden, den 18. Dezember 2007

Der Rektor der  
Technischen Universität Dresden

Prof. Hermann Kokenge

# **Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)**

## ***Informationen zum Verständnis und zur Anwendung***

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ist am 18.04.2007 in Kraft getreten.

### **I. Qualifizierungsphase**

Das WissZeitVG enthält weiterhin die aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) bekannten Sonderregelungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) während der Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. in Medizin die so genannte 15-Jahresregelung:

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das nicht promoviert ist, kann bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Bei einer kürzeren Phase vor Abschluss der Promotion als 6 Jahre verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend.

#### **1) Personeller und institutioneller Anwendungsbereich**

Mit der Föderalismusreform ist die Gesetzgebungskompetenz für das Hochschulrecht auf die Länder übergegangen. Der Bundesgesetzgeber kann die Personalkategorien des Hochschulpersonals in Zukunft nicht mehr festlegen. Das WissZeitVG verzichtet daher bewusst auf eine solche Perpetuierung der aus dem HRG bekannten Personalkategorien (studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Das WissZeitVG gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Die hochschulrechtliche Ausgestaltung der Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen der Länder obliegt den Bundesländern. Das WissZeitVG knüpft hieran an.

Das WissZeitVG gilt auch für Privatdienstverträge, die ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgabe mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal abschließt (§ 3 Satz 1 WissZeitVG).

Das WissZeitVG gilt des Weiteren für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen (§ 4 Satz 1 WissZeitVG)

Es gilt darüber hinaus für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen (§ 5 Satz 1 WissZeitVG)



## 2) Befristung von studentischen Hilfskräften

Studentische Hilfskräfte werden von dem Begriff „wissenschaftliches Personal“ des WissZeitVG erfasst, wenn sie – wie bisher – nach dem Landeshochschulrecht dem wissenschaftlichen Personal der Hochschulen zugeordnet sind.

Befristungsgrundlage für studentische Hilfskräfte, die zum wissenschaftlichen Personal zählen, ist § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

Auf die zulässige befristete Beschäftigungsdauer von sechs Jahren für wissenschaftliches Personal, das nicht promoviert ist, werden Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG). Mit der Formulierung „Abschluss des Studiums“ wird sowohl ein Studium erfasst, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Bachelor) führt, als auch ein Studium, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Master) führt.

Für Verträge mit studentischen Hilfskräften gilt jetzt auch das Zitiergebot aus § 2 Abs. 4 WissZeitVG.

Alternativ zu einer Befristung nach dem WissZeitVG ist weiterhin eine Befristung von studentischen Hilfskräften nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG).

## 3) Befristung von wissenschaftlichen Hilfskräften

Die bisherige zeitliche Beschränkung der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften auf vier Jahre (vgl. § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG a.F.) ist entfallen. Sie können nunmehr nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG als Nichtpromovierte bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden.

Die jeweilige Befristungsdauer ist weiterhin auf die zulässige Höchstbefristungsdauer anzurechnen, sofern es sich um ein Arbeitsverhältnis mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit handelt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG).

## 4) Befristung von hauptberuflich tätigen Lehrenden („Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ oder je nach Ausgestaltung „Lecturer“)

Die Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase in § 2 Abs. 1 WissZeitVG gehen wie auch § 57b Abs. 1 HRG a.F. weiterhin pauschalierend davon aus, dass die Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal innerhalb der 12- bzw. 15-Jahresfrist nach dem Studienabschluss der Qualifizierung dient. Eine Anwendung der Sonderregelungen für die Befristung in der Qualifizierungsphase auf hauptberuflich tätig Lehrende, z.B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder je nach Ausgestaltung „Lecturer“, ist daher zwar möglich, unterliegt allerdings folgenden rechtlichen Beschränkungen:

- Ohne Promotion ist eine befristete Befristung von hauptberuflich tätigen Lehrenden Beschäftigung nur für max. 6 Jahren möglich. In dieser Phase muss kein formaler Qualifizierungsabschluss wie eine Promotion angestrebt werden.
- Nach einer Promotion und damit nach einer tatsächlich erfolgten wissenschaftlichen Qualifizierung in der ersten 6-Jahresphase sind weitere 6 Jahre (9 Jahre im medizinischen Bereich) zulässig.
- Nach Ausschöpfung dieser Fristen ist eine weitere "sachgrundlos" befristete Beschäftigung nach dem WissZeitVG nicht mehr möglich.

Mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und „Lecturern“ soll der erhöhte Lehrbedarf der Hochschulen dauerhaft bzw. über längere Zeiträume gedeckt werden. Damit sind die Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase für eine Beschäftigung von hauptberuf-

lich tätigen Lehrenden, deren Qualifizierungsphase in der Regel abgeschlossen sein dürfte, wenig praxisrelevant.

Die Regelungen können allerdings – wie bei anderen Personalkategorien auch – dann sinnvoll eingesetzt werden, wenn die Qualifizierungsphase des Lehrpersonals noch nicht abgeschlossen ist. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn eine Promotion angefertigt oder Lehrerfahrung gesammelt werden soll.

## 5) Familienpolitische Komponente

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Damit soll der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden. Mit der Einführung der familienfreundlichen Komponente wird eine Forderung u.a. der Initiative „Familienfreundliches HRG“ umgesetzt.

Die familienpolitische Komponente eröffnet eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht, ein Einverständnis beider Vertragsparteien ist daher erforderlich.

Die Verlängerungsoption gilt sowohl für Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsphase) erstmalig abgeschlossen werden, als auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Nach welcher Rechtsvorschrift ein zuvor bestehendes Beschäftigungsverhältnis befristet wurde (z.B. HRG, TzBfG, Zeitbeamtenverhältnis) ist unerheblich.

Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind.

Voraussetzung ist, dass ein Betreuungsverhältnis besteht. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben. Ein Personensorgerecht der betreuenden Person ist nicht Voraussetzung.

Die familienpolitische Komponente nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist unabhängig von der – bei Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin – automatischen Verlängerung eines Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG. Beide Regelungen können auch kumulativ zur Anwendung kommen. § 2 Abs. 5 WissZeitVG berücksichtigt Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen des Personals, die die Erbringung der vertraglichen Leistungen verhindern und die eine automatische Verlängerung rechtfertigen, um eine Qualifizierung sicherzustellen. Die familienpolitische Komponente berücksichtigt dagegen die Dreifachbelastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, auch wenn keine Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung vorliegt.

## 6) Erhalt der bisherigen Übergangsregelung

Die bisher in § 57f Abs. 2 HRG enthaltene Übergangsregelung, die eine weitere befristete Beschäftigung von Personen mit so genannten Altverträgen auch nach Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer bis zum 29. Februar 2008 zulässt, bleibt erhalten (§ 6 Abs. 2 WissZeitVG).

## II. Befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln

### 1) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal kann, wenn die Beschäftigung aus Drittmitteln erfolgt, auch nach dem neuen Befristungstatbestand gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden.

Eine Befristung nach den Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase und eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand stehen nicht in einem zeitlichen Stufenverhältnis. Eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand kann daher auch ohne Ausschöpfung des Gesamtbefristungsrahmens für die Qualifizierungsphase erfolgen. Eine befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wird jedoch wie befristete Beschäftigungsverhältnisse nach anderen Rechtsvorschriften auch gem. § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet.

Für eine befristete Beschäftigung müssen folgende Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein:

#### a) Die Beschäftigung muss überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Drittmittelfinanzierung vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (siehe hierzu BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.; BAG, 15. Januar 1997, AP HRG § 57b Nr. 14). Es muss sich also um Mittel handeln, die nicht zur institutionellen Förderung der Einrichtung gehören.

Das Merkmal „überwiegend“ ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. Es ist daher zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ oder „gestreckt“ wird. Das wissenschaftliche Personal ist bereits dann überwiegend aus Drittmitteln vergütet, wenn bei Vertragsabschluss mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, dass seine Vergütung nur für den geringeren Teil der Vertragsdauer aus laufenden Haushaltsmitteln bestritten werden muss (BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.)

#### b) Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.

- Die zur Verfügung stehenden Mittel müssen für ein genau bestimmtes Drittmittelprojekt und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen.
- Ob bei Vertragsschluss Anhaltspunkte für die Annahme bestanden, dass der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin auch nach dem Ende des Projektes bzw. des Förderzeitraumes in anderen Projekten eingesetzt werden könnte, ist nicht von Bedeutung.

„Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf die Beendigung des konkreten Projekts beziehen. Allein daraus folgt der vorhersehbare Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer. Dieser projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund dafür dar, das Arbeitsverhältnis des projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers für die Dauer des Projekts zu befristen. Es ist deshalb unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte“ (BAG, 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.)

- Die mögliche Gesamtdauer eines Projektes kann auch den einzelnen Finanzierungszeitraum übersteigen, ohne dass eine befristete Beschäftigung für den Finanzierungszeitraum ausgeschlossen wird. Entscheidend ist, dass Drittmittelgeber und Einrichtung sich einig sind, dass das Projekt nur für den bewilligten Finanzierungszeitraum laufen soll. Der Umstand, dass der Arbeitgeber möglicherweise beabsichtigte, das Vorhaben im Falle einer Anschlussförderung für einen weiteren befristeten Zeitraum fortzuführen, ist unschädlich.

Zu klären ist lediglich, ob der Arbeitgeber bereits bei Vertragsschluss von einer Anschlussförderung ausgehen konnte. Dies ist nicht der Fall, wenn die Anschlussförderung von den bis dahin erzielten Forschungsergebnissen, einer erneuten Antragstellung und damit von neu zu treffenden Entscheidungen des Drittmittelempfängers wie des Drittmittelgebers abhängig ist.

Siehe dazu ausführlich die Rechtsprechung am Beispiel der DFG-Drittmittelförderung: Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05.

- Von der neuen Regelung werden auch die Fälle erfasst, in denen die anfänglich projektierte Gesamtdauer der Aufgabe und die Dauer der einzelnen Bewilligung nicht übereinstimmen, weil die Bewilligungen nur abschnittsweise erfolgen (z.B. bei Sonderforschungsbereichen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Forschungsprojekten im Rahmen der Fachprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).
- Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin muss nicht für den gesamten Bewilligungszeitraum beschäftigt werden. Bleibt die Vertragsdauer hinter der Dauer der Drittmittelbewilligung zurück, stellt dies die Existenz des sachlichen Grundes im Regelfall nicht in Frage. Nur wenn die Vertragsdauer in einem derart großen Umfang hinter der Dauer der Bewilligung zurückbleibt, dass eine der Verwirklichung des Projektes dienende Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint, spricht dies für ein Fehlen des Sachgrundes.

c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter müssen überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

Nicht jede projektfremde Tätigkeit steht der Wirksamkeit einer auf die Mitwirkung an einem Forschungsprojekt gestützten Befristung entgegen. Das ist nur der Fall, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, dass der Arbeitnehmer überwiegend nicht projektbezogen eingesetzt, sondern mit Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden wird (BAG, Urteil vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.). Es ist also zu klären, ob die Arbeit in dem Drittmittelprojekt der Tätigkeit des Mitarbeiters das Gepräge gibt, oder ob davon unabhängige Daueraufgaben dominieren.

Wenn der Arbeitnehmer in mehreren unterschiedlichen Drittmittelprojekten tätig ist, muss insgesamt gesehen der Schwerpunkt der Beschäftigung in diesen Projekten erfolgen.

## 2) Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG (staatliche Hochschulen), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 3 Satz 2 WissZeitVG (Privatdienstverträge), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 4 Satz 2 WissZeitVG (staatlich anerkannte Hochschulen) und § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 5 Satz 2 WissZeitVG (Forschungseinrichtungen) gelten die Befristungsmöglichkeit bei einer Drittmittelfinanzierung auch für das nichtwissenschaftliche bzw. bei den Hochschulen auch für das nichtkünstlerische Personal. Hierdurch soll eine sinnvolle zeitabgestimmte Projekt- und Teamarbeit ermöglicht werden.

An eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals sind die gleichen Anforderungen zu stellen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (siehe oben). Die Formvorschriften des § 2 Abs. 4 WissZeitVG gelten ebenso.

### **III. Tarifsperre und Tariföffnungsklausel**

Die bereits im HRG bestehende Tarifsperre (jetzt § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG) gilt nicht

- für tarifvertragliche Abweichungen im Hinblick auf die vorgesehenen Fristen in der Qualifizierungsphase und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge im Allgemeinen (siehe § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG),
- für die Regelungen des WissZeitVG zum nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personal,
- für die Rahmenbedingungen der befristeten Beschäftigung, z.B. für die Vereinbarung von Überbrückungsleistungen bzw. Risikozuschlägen, wie derzeit im Tarifbereich diskutiert.

### **IV. Evaluation des WissZeitVG**

Die Bundesregierung wird die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Wissenschaft genau verfolgen. Sie wird die Auswirkungen des WissZeitVG und dessen Anwendung in der Praxis umfassend evaluieren.

### **V. Weitere Informationen**

Sollten Sie weitergehende Fragen zur Anwendung haben, wenden Sie sich bitte an:

#### **Übergeordnete Fragen:**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Referat 412

53170 Bonn

e-mail: [bmbf@bmbf.bund.de](mailto:bmbf@bmbf.bund.de) („Stichwort: WissZeitVG“)

#### **Hochschulen:**

Hochschulrektorenkonferenz

z.Hd. Herrn Joachim D. Weber

Ahrstraße 39

53175 Bonn

e-mail: [weber@hrk.de](mailto:weber@hrk.de)

Arbeitskreis Dienst- und Tarifrecht der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten

z.Hd. Frau Dr. Marina Frost

Kanzlerin der

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Seminarstr. 2

69117 Heidelberg

e-mail: kanzlerin@zuv.uni-heidelberg.de

**Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen:**

Max-Planck-Gesellschaft

z.Hd. Frau Dr. Angelika Hartmann oder

Herrn Siegfried Kornprobst

- Generalverwaltung -

Personalabteilung

Hofgartenstraße 8

80539 München

e-mail: angelika.hartmann@gv.mpg.de

kornprobst@gv.mpg.de

Fraunhofer-Gesellschaft

z.Hd. Frau Annika Gehrmann

Hauptabteilung Personal (1B)

Postfach 20 07 33

80007 München

e-mail: annika.gehrmann@zv.fraunhofer.de

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren

GeoForschungsZentrum Potsdam (GFZ)

z.Hd. Frau Dr. Bettina Hörstrup

Abteilung Personal- und Sozialwesen

Telegrafenberg

14473 Potsdam

e-mail: hoerstrup@gfz-potsdam.de

Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz

(1) Geschäftsstelle Bonn, Justitiariat

z.Hd. Frau RAin Simone Taufenbach

Eduard-Pflüger-Str. 55

53113 Bonn

e-mail: [taufenbach@leibniz-gemeinschaft.de](mailto:taufenbach@leibniz-gemeinschaft.de)

(2) Forschungsverbund Berlin e. V.

z.Hd. Herrn Stephan Junker

Rudower Chaussee 17

12489 Berlin

e-mail: [junker@fv-berlin.de](mailto:junker@fv-berlin.de)