

# Early Career Researchers mit Familie\*

## Informationen für Promovierende und Postdocs

# Inhalt

Vorwort des Präsidenten	3		
Vorwort des Gleichstellungsbüros und der GRADE	4		
<b>1 Formale Rahmenbedingungen für (werdende) Eltern</b>	<b>5</b>	<b>3 Infrastruktur und Betreuung</b>	<b>34</b>
1.1. Mutterschutz	6	3.1 Campus mit Kind	35
1.2 Elternzeit und Elterngeld	9	3.2 Reguläre Kinderbetreuung an der Goethe-Universität	35
1.3 Kindergeld, Kinderzulage und Kinderzuschlag	13	3.3 Reguläre Kinderbetreuung in Frankfurt am Main	39
<b>Infobox I</b> Wie spreche ich mit meinem*r Chef*in oder Promotionsbetreuer*in über die Schwangerschaft?	15	3.4 Ferienangebote	41
<b>2 Finanzierungen und arbeitsrechtliche Besonderheiten</b>	<b>16</b>	3.5 Flexible Kinderbetreuung	41
2.1 Haushaltsfinanzierte Stelle	17	3.6 Tagungsbetreuung	43
<b>Infobox II</b> Wissenschaftszeitvertragsgesetz	18	3.7 Back-Up-Betreuung	43
2.2 Drittmittelfinanzierte Stelle	20	<b>4. Pflege und andere Betreuungspflichten</b>	<b>44</b>
<b>Infobox III</b> Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Drittmittelprojekte	21	4.1 Pflege von Angehörigen	45
2.3 Stipendium	23	4.2 Pflege von Angehörigen: Stipendium	46
<b>Infobox IV</b> Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Stipendium	25	4.3 Betreuung bei Krankheit des Kindes	47
2.4 Andere Finanzierungsarten	27	<b>5. Roadmap Schwangerschaft und Geburt – Organisatorisches im Überblick</b>	<b>49</b>
2.5 Weitere Hinweise zu finanzieller Unterstützung	31	Anträge & Meldungen im zeitlichen Überblick	53
		<b>6. Nützliche Links und Hinweise</b>	<b>54</b>
		6.1 Services des Gleichstellungsbüros	55
		6.2 Weitere Services an der Goethe-Universität	55
		6.3 Kinderbetreuung	55
		6.4 Stipendien finden	55
		6.5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz	55
		6.6 Familie	55

## Vorwort des Präsidenten

Early Career Researchers können sich an unserer Goethe-Universität gut aufgehoben fühlen. Mehr als ein Fünftel unserer Promovierenden hat mindestens ein Kind<sup>1</sup> und auch viele unserer Postdocs sind bereits Eltern. Bundesweit sind derzeit etwa 50% der Postdocs Eltern.<sup>2</sup> Diese Eltern zu unterstützen und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie\*<sup>3</sup> kontinuierlich zu verbessern, ist seit Langem ein Handlungsfeld der Goethe-Universität. Schon viermal wurden wir als familiengerechte Hochschule zertifiziert und als Mitglied im Best Practice-Club Familie in der Hochschule teilen wir seit 2014 unsere Erfahrungen mit anderen Hochschulen und lernen gleichwohl von diesen. 2018 haben wir gemeinsam mit weiteren 37 Hochschulen den gleichnamigen Verein in Frankfurt gegründet.


Trotz der insgesamt hohen Zufriedenheit von Early Career Researchers mit ihrer Work-Life-Balance<sup>4</sup> und unserer vielfältigen Anstrengungen und Angebote birgt die Vereinbarkeit von Familie\* und wissenschaftlicher Karriere immer noch besondere Herausforderungen. Bereits vor der Corona-Pandemie belegten Untersuchungen eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Vorhandensein von Kinderwünschen bei Akademiker\*innen und deren Verwirklichung. Diese Diskrepanz wird durch die wachsenden gesellschaftlichen Herausforderungen auch in Zukunft weiter ansteigen. Und das ist nicht der einzige Anhaltspunkt und deutliche Hinweis, dass in diesem Bereich noch sehr viel zu tun ist.<sup>5</sup>


Mit der Unterstützung von Wissenschaftler\*innen in der frühen Berufsphase mit (zukünftigen) Elternaufgaben antworten wir zudem auch auf eine der zentralen gesellschaftlichen Zukunftsfragen: den demografischen Wandel. Passgenaue Angebote für (werdende) Eltern und für Mitarbeiter\*innen, die sich um die Pflege enger Angehöriger kümmern, sind wie die Stärkung der Internationalität, unverzichtbare Elemente einer offenen Gesellschaft, als deren Teil die Goethe-Universität sich versteht. Je besser Promovierende und Postdocs ihre Familienplanung mit ihren beruflichen Ambitionen an einer Universität verbinden können, umso mehr hervorragende junge Wissenschaftler\*innen werden sich aufgrund dieses Faktors für unsere Universität entscheiden, und das wird in der Konsequenz die Zukunftsfähigkeit unserer Universität stärken. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Offenheit der Goethe-Community vielfältige Lebensentwürfe zu integrieren, nicht nur Potenziale für die Karrierewege ihrer Mitarbeiter\*innen, sondern auch für die Forschungsstärke in Frankfurt birgt. Es ist uns deshalb ein großes Anliegen, beste Bedingungen für einen möglichst reibungsfreien Alltag zwischen Forschung und Familie\* an der Goethe-Universität zu schaffen.

Der Familien-Service des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität hat mit seinen Angeboten bereits viel geleistet und bleibt die zentrale Anlaufstelle für Ihre Fragen zum Thema Elternschaft und Pflege an der Hochschule. In Kooperation mit GRADE ist nun ein umfassendes Informationsangebot für Early Career Researchers mit Elternpflichten in der Promotions- oder Postdoc-Phase entstanden.

Ich heiße Sie und Ihre Familie\* herzlich willkommen und wünsche Ihnen das Beste für Ihren Weg an der Goethe-Universität und in der globalen wissenschaftlichen Community.

Prof. Dr. Enrico Schleiff, Präsident der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

<sup>1</sup> GRADE (2020): Job, Familie, Forschung: Wie geht es den Promovierenden der Goethe-Universität?, [GOETHE-UNI online – Aktuelle Nachrichten aus Wissenschaft, Lehre und Gesellschaft](#) 

<sup>2</sup> Neufeld, J./Johann, D. (2018): Wissenschaftlerbefragung 2016. Methoden- und Datenbericht, zitiert in: [Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs](#) , S. 166.

<sup>3</sup> Mit der Kennzeichnung Familie plus Gendersternchen zeigen wir an, dass der Begriff Familie über die (biologische) Kernfamilie hinausgehend sämtliche Formen sozialer Beziehungen umfasst, in denen in einem Haushalt Betreuungsverantwortung für Kinder oder Pflegebedürftige übernommen wird.

<sup>4</sup> [BUWIN 2021](#) , S. 169 f.

<sup>5</sup> Familie heute. Daten. Fakten. Trends. [Familienreport 2020](#) , S. 87 ff.

## Vorwort des Gleichstellungsbüros und der GRADE

Liebe Promovierende und Postdocs, liebe (werdende) Eltern,


die fortlaufende Verbesserung der Forschungs- und Arbeitsbedingungen von Promovierenden und Postdocs mit Familien- oder Pflegeverantwortung ist eines der Ziele, welches die zentralen Einrichtungen des Gleichstellungsbüros und der Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) teilen. In unserer täglichen Arbeit, in der Beratung von (werdenden) Müttern und Vätern, die am Beginn ihrer Karriere als Wissenschaftler\*innen an der Goethe-Universität stehen, erfahren wir immer wieder, wie schwierig es sein kann, die formalen Bestimmungen zum Thema Elternschaft auf die eigene berufliche und private Situation anzuwenden. Die individuelle Ausgangslage zwischen Familie\* und Wissenschaft, in der Sie sich vor oder nach der Geburt oder auch in der Pflege von Angehörigen befinden, ist hier oft alles andere als eindeutig.

Der Familien-Service bietet mit seinen Informations- und Beratungsangeboten einen wichtigen Anlaufpunkt für die ganz praktischen Fragen, die Ihnen in Ihrem Alltag als junge Wissenschaftler\*innen mit Familienverantwortung begegnen. Ergänzend finden Sie im Trainingsprogramm von GRADE regelmäßig Workshops und Informationsveranstaltungen zum Thema Elternschaft und Vereinbarkeit von Familie\* und wissenschaftlicher Karriere. Neben der Information über bestehende Angebote an der Goethe-Universität hat sich auch die Vermittlung von Entscheidungsgrundlagen für den eigenen Karriereweg als für Sie relevantes Thema erwiesen. Umso mehr bemühen sich unsere Einrichtungen, beiden Bedürfnissen nachzukommen: Ihren Fragen zu den konkreten Rahmenbedingungen für Eltern an der Goethe-Universität sowie Ihrem Bedarf an Orientierung im System Wissenschaft. Beide Bereiche stellen Sie in den intensiven Phasen biographischer Übergänge und persönlicher wie beruflicher Beanspruchung vor besondere Herausforderungen.

Die vorliegende Informationsbroschüre soll Ihnen einen ersten Überblick über die aktuellen rechtlichen Bestimmungen zu den Themen Elternschaft und Pflege bieten. Sie versammelt Informationen zu den städtischen Angeboten für Eltern und zur Infrastruktur für Promovierende und Postdocs an den Campus-Standorten der Goethe-Universität. Ebenso enthalten sind Hinweise zu Elternzeit, Elterngeld und Kinderzuschüssen, die sich je nach Finanzierungsart deutlich voneinander unterscheiden können, sowie eine Roadmap, die Ihnen helfen soll, die vielen Anforderungen vor und nach der Schwangerschaft im Blick zu behalten.

Das Gleichstellungsbüro und GRADE bleiben für Sie die Ansprechpartner\*innen für Ihre individuellen Anliegen zum Thema Elternschaft und Pflege. Ihre individuellen Fragen sind für uns wichtig, um unsere Informations- und Trainingsangebote fortlaufend zu verbessern. Wir nehmen Ihre Vorschläge gern auf und freuen uns, wenn wir unsere Angebote im Dialog mit Ihnen stetig weiterentwickeln können. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine lohnende Lektüre und alles Gute für Ihren Weg zu einer gelungenen Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und Familie\* an der Goethe-Universität.

**Dr. Anja Wolde, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Leitung Gleichstellungsbüro**  
**Dr. Sybille Küster, Geschäftsführung GRADE**

! Die Kapitel orientieren sich an der Broschüre „Vereinbarkeit von Promotion und Familie“ (2018) der [Humboldt Graduate School](#) . Die Inhalte wurden teils wörtlich oder sinngemäß übernommen, teils an die Regelungen an der Goethe-Universität angepasst sowie um die Zielgruppe der Postdocs und regionale Angebote ergänzt. Das Redaktionsteam dankt den Kolleg\*innen der Humboldt Graduate School für die Kooperation!

HUMBOLDT | GRADUATE | SCHOOL





# **Formale Rahmenbedingungen für (werdende) Eltern**

# Formale Rahmenbedingungen für (werdende) Eltern

## 1.1. Mutterschutz

Der Mutterschutz ist ein besonderer Schutz für Arbeitnehmerinnen\* oder eingeschriebene Promotionsstudentinnen\*, die schwanger sind oder ein Kind stillen. Geschützt werden sowohl die Mütter als auch die Kinder, sowohl vor der Geburt als auch danach. Zum Mutterschutz gehören unter anderem:

- der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz,
- ein besonderer Schutz vor Kündigung,
- ein Beschäftigungsverbot in den Wochen vor und nach der Geburt sowie
- die Sicherung des Einkommens während des Beschäftigungsverbots.

Die Mutterschutzregelungen gelten gleichermaßen für Doktorandinnen\* und Postdocs mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie für Doktorandinnen\* und Postdocs, die aus dem EU-Ausland oder Nicht-EU-Ausland kommen.

### Mutterschutzfrist

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Erklärt sich die werdende Mutter jedoch ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit, kann sie auch länger arbeiten; diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Im Anschluss an die Geburt dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden.

Für die Berechnung dieser Zeiträume vor und nach der Entbindung ist eine Bescheinigung des\*der Gynäkolog\*in oder Entbindungspfleger\*in maßgebend. In dieser Bescheinigung wird der errechnete Entbindungstermin (oft abgekürzt als „ET“) angegeben, welcher dann den Beginn und das Ende der Mutterschutzfrist festlegt. Zur Anmeldung des Mutterschutzes an der Goethe-Universität müssen Sie ein ärztliches Attest zum Nachweis der Schwangerschaft einreichen.

Ausführliche Informationen zum Mutterschutz finden Sie auch auf der Seite der Abteilung [Personalservices der Goethe-Universität](#) [↗](#) und dem [Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(BMFSFJ\)](#) [↗](#). Bei medizinischen Frühgeburten und bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Ebenso verlängert sich der Mutterschutz, wenn das Kind später als errechnet zur Welt kommt, sodass der Mutterschutz in jedem Fall acht Wochen nach der Geburt des Kindes besteht.

Wird beim Kind innerhalb dieser acht Wochen eine Behinderung festgestellt, kann erneut eine Verlängerung der Schutzfrist auf zwölf Wochen beantragt werden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

## Beschäftigungsverbot

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

Ein individuelles Beschäftigungsverbot wird von dem\*r Arzt\*Ärztin ausgesprochen und ein Attest für den\*die Arbeitgeber\*in erstellt. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, ein totales (jede Tätigkeit ist untersagt) oder ein partielles (nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten) Beschäftigungsverbot zu attestieren. Beispiele für ein partielles Beschäftigungsverbot sind die Begrenzung der Arbeitszeit auf eine gewisse Stundenzahl pro Tag bzw. Woche oder eine Begrenzung der Zuständigkeiten im Job.

## Mutterschaftsgeld

Das [Mutterschutzgesetz](#) sieht verschiedene Mutterschaftsleistungen vor, die (werdende) Mütter während und nach der Schwangerschaft vor finanziellen Nachteilen schützen sollen. Hierzu gehört das Mutterschaftsgeld, das Arbeitnehmerinnen\* während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlt wird. Gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen\* erhalten das Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse, Privatversicherte müssen sich an das [Bundesamt für Soziale Sicherung](#) wenden.

Alle Informationen zu Mutterschaftsleistungen finden Sie auf dem [Familienportal des Bundesministeriums](#). Dort werden auch die Höhe und Berechnung des von der gesetzlichen Krankenkasse gezahlten Mutterschaftsgeldes übersichtlich dargestellt.

Arbeitnehmerinnen\*, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen\*), erhalten aktuell Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 €, wenn ihnen wegen Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen kein (Arbeits-)Entgelt gezahlt wird. Zuständig hierfür ist die [Mutterschaftsgeldstelle](#) beim Bundesamt für Soziale Sicherung.


## Mutterschutzlohn

Der Mutterschutzlohn ist ein weiteres Element der Mutterschaftsleistungen. Dieser wird gezahlt, wenn (werdende) Mütter vor Beginn und nach Ende der [Mutterschutzfristen](#) wegen eines [Beschäftigungsverbot](#)es, beispielsweise aufgrund eines ärztlichen Beschäftigungsverbots, nicht arbeiten dürfen. Alle weiteren Informationen zur Höhe und Beantragung des Mutterschutzlohnes sind auf der [Webseite des BMFSFJ](#) zu finden.

## Kündigungsschutz

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

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

Wichtige und ausführliche Informationen zum Kündigungsschutz und möglichen Rechtswegen finden Sie auf der [Webseite des BMFSFJ](#) . Dort sind auch die besonderen Regelungen bei Fehlgeburten, Totgeburten und Schwangerschaftsabbrüchen aufgeführt.


### **Urlaubsanspruch**

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

### **Meldung der Schwangerschaft an die Goethe-Universität**


#### **Für Beschäftigte**

Die Schwangerschaft und der errechnete Entbindungstermin sollten dem\*r Arbeitgeber\*in mitgeteilt werden, sobald diese beiden Informationen bekannt sind.

Dazu reichen Sie bei Ihrem\*r zuständigen Sachbearbeiter\*in der [Abteilung Personalservices](#)  eine ärztliche Bescheinigung über den mutmaßlichen Entbindungstermin ein. Die Kosten der Bescheinigung werden auf Antrag und Vorlage einer Quittung erstattet. Nach der Mitteilung der Schwangerschaft erhalten Sie von Ihrem\*r Sachbearbeiter\*in ein Schreiben, in dem mitgeteilt wird, wann die [Mutterschutzfrist](#) beginnt bzw. endet und was darüber hinaus zu beachten ist.


#### **Für eingeschriebene Promotionsstudentinnen\***

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für schwangere und stillende Studentinnen\*. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der entsprechenden Regelungen ist die Meldung der Schwangerschaft gegenüber der Universität. Eine gesetzliche Pflicht zur Meldung besteht allerdings nicht. Wenn Sie immatrikulierte Promotionsstudentin\* sind, dann können Sie über Ihren Fachbereich klären, ob diese Regelungen auch für Sie gelten. Für Promotionsstudentinnen\* in einem Arbeitsverhältnis gelten die Regelungen für Beschäftigte.

Ausführliche Informationen zum Verfahren und den zuständigen Ansprechpersonen im Fachbereich erhalten Sie auf der [Website des Familien-Service](#) .



## 1.2 Elternzeit und Elterngeld


Die Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Alle Arbeitnehmer\*innen haben einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Während der Elternzeit müssen die Arbeitgeber\*innen bei ihnen beschäftigte Eltern pro Kind bis zu drei Jahre unbezahlt von der Arbeit freistellen. Als Lohnersatzleistung können die Beschäftigten für diese Zeit Elterngeld beantragen. Die gesetzlichen Bestimmungen zu Elternzeit und Elterngeld sind geregelt im [Bundeselternzeitgesetz \(BEEG\)](#) .

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

### Elternzeit

*Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Geburten ab dem 01.07.2015.*

Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes, bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat. Eine Zustimmung des\*der Arbeitgeber\*in ist nicht erforderlich.

Pro Kind kann die Dauer der Elternzeit insgesamt bis zu 36 Monate betragen und in mehrere Abschnitte aufgeteilt werden. Wenn die komplette Elternzeit nicht während der ersten drei Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen wird, können Mütter und Väter 24 Monate der Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Der\*die Arbeitgeber\*in kann einen solchen nachgelagerten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Eine Verteilung auf mehr als drei Zeitabschnitte ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des\*der Arbeitgeber\*in möglich. Die genauen Regelungen zur möglichen Aufteilung der Elternzeit sind auf der Website des [Familienportals](#)  nachzulesen.

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie

- für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit formlos und schriftlich bei dem\*r Arbeitgeber\*in beantragen,
- für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit formlos und schriftlich bei dem\*r Arbeitgeber\*in beantragen.

In diesem Antrag auf Elternzeit muss der\*die Arbeitnehmer\*in gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

### Kündigungsschutz

Während der Elternzeit sind Arbeitnehmer\*innen auf besondere Weise vor Kündigungen geschützt. Der besondere Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, jedoch frühestens acht Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, die vor dem dritten Geburtstag des Kindes genommen wird. Wird die Elternzeit im Zeitraum vom dritten bis achten Geburtstag des Kindes genommen, beginnt der Kündigungsschutz frühestens 14 Wochen vor dem Beginn.

Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.

Auch wenn keine Elternzeit genommen wird, gilt für Arbeitnehmer\*innen, die ihre Teilzeitarbeit nach der Geburt unverändert fortsetzen, der besondere Kündigungsschutz. Dies trifft jedoch nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes zu, in denen Elterngeld bezogen wird. Sobald das Kind 15 Monate alt ist, gilt der Kündigungsschutz nicht mehr, unabhängig vom fortgesetzten Bezug von Elterngeld.

Eine Kündigung während der Elternzeit ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich. In diesem Fall muss der\*die Arbeitgeber\*in die Zulässigkeit der Kündigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde für Arbeitsschutz beantragen.

Ausführliche Informationen zu Elternzeit und Elterngeld finden Sie auf der [Webseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(BMFSFJ\)](#) [↗](#).

### Arbeitsverträge nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 [Wissenschaftszeitvertragsgesetz \(WissZeitVG\)](#) verlängert sich im Einverständnis mit der\*dem Mitarbeiter\*in um die in Anspruch genommene Mutterschutz- und Elternzeitdauer (Nachholzeit). Das gilt nicht für Arbeitsverträge, die nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zur Mitarbeit im [Drittmittelprojekt](#) befristet sind.

### Teilzeit während der Elternzeit

Die Nachholzeit von Mutterschutz und Elternzeit verringert sich um den Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit (auch Teilzeitbeschäftigung) während der Elternzeit erfolgt ist.

### Keine Verlängerung bei Drittmittelverträgen

[Drittmittelstellen](#) verlängern sich um die in Anspruch genommene Mutterschutz/Elternzeit nur, sofern der Arbeitsvertrag bei einer Beschäftigung im Drittmittelprojekt zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet ist. Grundsätzlich soll die Verlängerung die Möglichkeit schaffen, trotz der Elternzeit eine wissenschaftliche Qualifizierung abzuschließen, z. B. eine Promotion. Bei Drittmittelstellen steht aber oft nicht die persönliche Qualifizierung, sondern das Drittmittelprojekt im Vordergrund. Eine relevante Ausnahme hiervon stellen die DFG-Graduiertenkollegs dar. In der Praxis räumen einige Drittmittelgeber\*innen die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung ein, andere nicht. Hier sind neben den rechtlichen Bestimmungen immer auch Budget-Fragen und hochschulpolitische Richtlinien des jeweiligen Landes ausschlaggebend. Informieren Sie sich hierfür bitte direkt bei ihrem Drittmittelprojekttäger. Weitere Informationen dazu sind in [Infobox III](#) zusammengestellt. Außerdem stellt die Gewerkschaft GEW aktuelle Broschüren und [Informationen zum Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#) [↗](#) bereit.

### Elterngeld

Doktorand\*innen und Postdocs mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie aus den EU-Ländern, der Schweiz und des europäischen Wirtschaftsraumes haben als Arbeitnehmer\*innen Anspruch auf Elterngeld. Das Elterngeld schafft einen Ausgleich, falls Alleinerziehende

oder Elternpaare weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt zeitweise weniger oder gar nicht mehr arbeiten. Das Elterngeld soll somit zu einer sicheren finanziellen Lebensgrundlage der Familien\* beitragen.

Anspruch auf Elterngeld haben:

- Alleinerziehende und die leiblichen Eltern, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt zusammenleben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben (§ 1 Abs. 1 BEEG).
- der\*die Ehepartner\*in oder Lebenspartner\*in, wenn das Kind im selben Haushalt lebt und von ihm\*ihr selbst betreut und erzogen wird und zugleich keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Das gilt auch für die Zeit vor der Stiefkindadoption (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. Abs. 3 Nr. 2 BEEG).
- der rechtliche Vater, der die Vaterschaft anerkannt hat, wenn er mit seinem Kind in einem Haushalt zusammenlebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

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

Elterngeld gibt es in drei Varianten, die miteinander kombiniert werden können:

- **Basiselterngeld**
- **ElterngeldPlus**
- **Partnerschaftsbonus**

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am monatlich verfügbaren Nettoeinkommen, das der betreuende Elternteil bzw. die\*der Alleinerziehende vor der Geburt des Kindes hatte und das nach der Geburt wegfällt. Eltern mit höheren Einkommen erhalten 65 %, Eltern mit niedrigeren Einkommen bis zu 100 % dieses Voreinkommens. Das Elterngeld beträgt aktuell mindestens 300 € und höchstens 1800 € monatlich. Der genaue Betrag sowie die Bezugsdauer hängen von der gewählten Variante ab. Wichtig zu beachten ist, dass das Elterngeld zwar monatlich ausgezahlt wird, der Elterngeldbezug richtet sich jedoch nicht nach den Kalender-, sondern nach den Lebensmonaten des Kindes. Wenn das Kind beispielsweise am 14. April geboren ist, bezieht sich die Auszahlung für den ersten Lebensmonat auf den Zeitraum zwischen dem 14. April und dem 13. Mai.

Ausführliche Informationen zur Berechnung des Elterngeldes geben folgende Stellen:

- **Hessisches Amt für Versorgung und Soziales** [🔗](#) .
- **Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** [🔗](#) .
- **Elterngeldrechner des BMFSFJ** [🔗](#) .

Die Antragstellung (online) erfolgt im Bundesland Hessen über das **Hessische Amt für Versorgung und Soziales** [🔗](#) .

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

**Basiselterngeld**

Das sogenannte Basiselterngeld kann einem Elternteil bis zu 12 Monate gezahlt werden. Es kann sogar um zwei weitere Monate verlängert werden, wenn auch der andere Elternteil für mindestens zwei Monate vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch macht. Damit soll also der mögliche Wegfall beider Einkommen in diesem Zeitraum kompensiert werden. Die zwei zusätzlichen Monate des Basiselterngeldes werden „Partnermonate“ genannt. Auch Alleinerziehende, die sich nach der Geburt um die Betreuung kümmern, können die Partnermonate in Anspruch nehmen und so ebenfalls 14 Monate Basiselterngeld beziehen.

Die Elterngeld-Monate können von den Eltern untereinander aufgeteilt werden. So kann das Elterngeld gleichzeitig oder abwechselnd beantragt werden. In jedem Monat, in dem beide Elternteile gleichzeitig Elterngeld bekommen, verbrauchen sie zusammen zwei Monate Elterngeld. Elterngeld kann entweder am Stück bezogen werden, oder der Elterngeld-Bezug wird unterbrochen und später fortgesetzt, um sich mit dem\*r Partner\*in abzuwechseln.

**ElterngeldPlus**

Das ElterngeldPlus unterstützt Eltern, die in Teilzeit arbeiten wollen. Ausgezahlt wird maximal die Hälfte des Basiselterngeldes, aber doppelt so lange. Aus einem Elterngeldmonat werden so zwei ElterngeldPlus-Monate. Wenn die Eltern nach der Geburt nicht arbeiten, ist das ElterngeldPlus nur halb so hoch wie das Basiselterngeld. Wenn die Eltern nach der Geburt aber in Teilzeit arbeiten, kann das monatliche ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das monatliche Basiselterngeld mit Einkommen. Da es doppelt so lange gezahlt wird, kann der über den gesamten Elterngeldbezug gerechnete Gesamtbetrag also insgesamt höher sein.

**Partnerschaftsbonus**

Beide Elternteile können jeweils zwei zusätzliche Monate Elterngeldplus bekommen, wenn sie parallel in Teilzeit arbeiten. Diese insgesamt vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monate werden als Partnerschaftsbonus bezeichnet. Der Partnerschaftsbonus kann aber nur in Anspruch genommen werden, wenn die Eltern in diesem Zeitraum gleichzeitig zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten. Die Regelung gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die gemeinsam und gleichzeitig in Teilzeit gehen. Auch Alleinerziehende haben Anspruch auf den gesamten Partnerschaftsbonus.

**Hinweise für internationale Promovierende und Postdocs**

Wer eine Niederlassungserlaubnis besitzt, erfüllt grundsätzlich die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld. Wer eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, kann diese Anspruchsvoraussetzungen aber nur dann erfüllen, wenn er\*sie auch zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt ist und hier schon gearbeitet hat.

Wenn internationale Promovierende und Postdocs eine Aufenthaltserlaubnis für einen begrenzten Zeitraum haben, etwa zum Zweck der Ausbildung oder in Verbindung mit einer zeitlich definierten Arbeitserlaubnis, erhalten sie kein Elterngeld. Ebenso haben Personen, die als Asylbewerber\*in eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen oder sich nur geduldet im Bundesgebiet aufhalten, keinen Anspruch auf Elterngeld. Dies gilt auch dann, wenn sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Eine detaillierte Aufstellung der Antragsrechte nach Aufenthaltstitel ist in der Broschüre „[Deutsches Aufenthaltsrecht für Wissenschaftler/innen aus Nicht-EU-Staaten](#)“ [LZ](#) der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu finden.

### 1.3 Kindergeld, Kinderzulage und Kinderzuschlag

Das Kindergeld erhalten alle unmittelbaren Betreuungspersonen von Kindern bis zu 18 Jahren. Die Kinderzulage ist eine Leistung, die Landestarifbeschäftigte in Hessen auf Antrag beziehen können und die auch im aktuellen Tarifvertrag der Goethe-Universität vorgesehen ist. Der Kinderzuschlag dagegen kann zusätzlich zum Kindergeld bei den [Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit](#) [LZ](#) beantragt werden, wenn das Einkommen nicht zur Sicherung des Lebensunterhalts der Familie\* ausreicht. Die Anspruchsberechtigung auf den Kinderzuschlag können Sie direkt bei der Webseite der Familienkassen prüfen lassen.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

#### Kindergeld

Das Kindergeld sichert die grundlegende Versorgung eines Kindes ab der Geburt bis mindestens zum 18. Geburtstag. Es ist für alle Personen vorgesehen, die Kinder unmittelbar betreuen. Dazu gehören auch Adoptiveltern. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch Stiefeltern, Pflegeeltern und Geschwister und Großeltern Kindergeld erhalten. Die Anspruchsberechtigung für den Kindergeldbezug können Sie auf der [Webseite der Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit](#) [LZ](#) nachlesen. Pro Kind kann jedoch immer nur eine Person Kindergeld erhalten.

Die Höhe des Kindergeldes ist nach der Anzahl der Kinder gestaffelt. Die jeweils aktuellen Beträge können beim [Familienportal](#) [LZ](#) nachgelesen werden.

Wenn Eltern im Laufe des Kalenderjahres Kindergeld erhalten, prüft das Finanzamt im Rahmen der jährlichen Einkommensteuerveranlagung, ob für die Eltern die Freibeträge für Kinder oder das ausbezahlte Kindergeld günstiger ist. Diese Prüfung erfolgt automatisch und muss nicht beantragt werden.

Um Kindergeld zu erhalten, muss ein schriftlicher Antrag gestellt werden. Für den Antrag ist das [Formular der Familienkassen](#) [LZ](#) zu nutzen. Damit wird der Antrag direkt online ausgefüllt und eingereicht.

**Hinweis:** Früher erfolgte die Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes für Beschäftigte der Goethe-Universität durch die Bezügestelle der Hessischen Hochschulen (BHF) in Kassel, jedoch sind mittlerweile auch für Beschäftigte der Goethe-Universität die Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit zuständig.

Weitere Informationen zum Kindergeld gibt es auf dem [Familienportal des BMFSFJ](#) [LZ](#).

### Kinderzulage für Tarifbeschäftigte der Goethe-Universität

Der Tarifvertrag für die Goethe-Universität gewährt allen beschäftigten Eltern eine Kinderzulage, derzeit in Höhe von 100 € pro Kind. Diese erhöht sich ab dem dritten Kind um jeweils 53,05 € (bezogen auf eine Vollzeitstelle; Stand: März 2023). Die Kinderzulage wird durch die Meldung der Geburt bei dem\*r zuständigen Personalsachbearbeiter\*in beantragt. Die Beschäftigten müssen eine Erklärung zur Kinderzulage ausfüllen und entweder direkt bei der Hochschulbezügestelle in Kassel einreichen oder diese Einreichung über die Abteilung Personalservices der Goethe-Universität weiterleiten lassen.

Die Höhe der Auszahlung ergibt sich durch die tarifvertragliche Regelung und kann an diese angepasst werden.

Die Höhe der Zulage ist festgelegt in § 23a des [Tarifvertrags für die Goethe-Universität](#) [↗](#).

**Hinweis:** Es ist nur jeweils ein Elternteil im öffentlichen Dienst dazu berechtigt, diese Zulage zu empfangen. Die Auszahlung erfolgt außerdem relativ zum jeweiligen Stellenanteil. Bei einer 60 %-Stelle beträgt demnach die Kinderzulage für ein Kind 60 €.

### Kinderzuschlag

Der Kinderzuschlag (auch Kindergeldzuschlag genannt) kann gewährt werden, wenn mit dem Einkommen, dem [Kindergeld](#) und dem evtl. zustehenden [Wohngeld](#) [↗](#) zwar der eigene, nicht aber der gesamte Bedarf der Familie\* gedeckt werden kann. Der gesamte Bedarf der Familie\* setzt sich zusammen aus den Regelbedarfen von Eltern und Kindern, möglichen Mehrbedarfen und den Wohnkosten der Familie\*.

Anspruch auf den Kinderzuschlag besteht, wenn:

- das Kind im gleichen Haushalt lebt, unter 25 Jahre alt, und nicht verheiratet oder verpartnert ist.
- Kindergeld für das Kind bezogen wird.
- die monatlichen Einnahmen die sogenannte „Mindesteinkommensgrenze“ (aktuell 900 € für Elternpaare, 600 € für Alleinerziehende) erreichen.
- Einkommen vorhanden ist und der Familienbedarf zusammen mit dem Kinderzuschlag, dem Kindergeld und dem evtl. zustehenden Wohngeld gedeckt werden kann.
- das Einkommen, das auf den Kinderzuschlag angerechnet wird, nicht so hoch ist, dass sich der Kinderzuschlag auf null reduziert.

Um den Kinderzuschlag als zusätzliche Leistung zum Kindergeld beanspruchen zu können, ist ein gesonderter Antrag notwendig. Der Antrag auf Kinderzuschlag ist schriftlich bei der zuständigen Familienkasse einzureichen.

Mit Hilfe des [KiZ-Lotsen der Arbeitsagentur](#) [↗](#) können Sie prüfen, ob Sie einen Anspruch auf den Kinderzuschlag haben. Den entsprechenden Online-Antrag und Informationen zur für Sie zuständigen Dienststelle finden Sie auf den [Webseiten der Bundesagentur für Arbeit](#) [↗](#).

## Infobox | Wie spreche ich mit meinem\*r Chef\*in oder Promotionsbetreuer\*in über die Schwangerschaft?

### Szenario Chef\*in

Den Zeitpunkt der Mitteilung bestimmen Sie als Schwangere selbst. Viele Frauen\* warten die ersten zwölf Wochen ab, weil danach das Risiko einer Fehlgeburt erheblich sinkt. Wenn Sie allerdings mit Gefahrenstoffen arbeiten oder unter körperlichen Beschwerden im ersten Schwangerschaftstrimester leiden, sollten Sie das Gespräch im eigenen Interesse so früh wie möglich suchen.


Grundsätzlich ist zu empfehlen, den\*die Chef\*in frühzeitig zu informieren, da sonst das Vertrauensverhältnis leiden könnte. Es gibt aber keine zwingende Verpflichtung, den Arbeitgeber\*innen die Schwangerschaft mitzuteilen. Der entsprechende Passus im Mutterschutzgesetz (§ 15 MuSchG) ist eine Soll-Vorschrift und räumt einen Ermessensspielraum ein.

Es ist hilfreich, einen Termin für ein persönliches Gespräch zu vereinbaren und sich im Vorfeld noch einmal genauer über die rechtlichen Rahmenbedingungen zu informieren. Wenn Sie Ihrem\*r Chef\*in die Schwangerschaft mitteilen, müssen Sie noch keinen genauen Plan über die Elternzeit und den Wiedereinstieg vorlegen. Es ist aber in Vorbereitung auf das Gespräch ratsam, gegebenenfalls mit dem\*r Partner\*in, die Elternzeit- bzw. Teilzeitwünsche zu besprechen und erste Planungen im Kopf zu haben. Auf die genauen Modalitäten rund um die Elternzeit und den Wiedereinstieg können Sie sich in einem weiteren Gespräch einigen. Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird empfohlen das Gespräch über die Schwangerschaft möglichst frühzeitig vor Beginn des Mutterschutzes zu führen, da auch schon in der frühen Phase eine Gefährdung für Sie und/oder das ungeborene Kind bestehen kann.


Nach dem Gespräch mit dem\*r Chef\*in ist es ratsam, die Kolleg\*innen zu informieren – vor allem, wenn Sie in einem kleinen Team oder einer kleinen Arbeitsgruppe arbeiten und der Mutterschutz direkte Auswirkungen auf Ihre Kolleg\*innen hat.



### Szenario Promotionsbetreuer\*in

Wer mit einem Stipendium oder auf andere Art als über eine Haushalts- oder Drittmittelstelle finanziert promoviert, steht zum\*r Promotionsbetreuer\*in nicht in einem finanziellen Abhängigkeitsverhältnis. Im besten Fall zeichnet sich die Beziehung zwischen Ihnen durch gegenseitiges Vertrauen aus.

Auch für das Gespräch mit dem\*r Promotionsbetreuer\*in gilt: Den Zeitraum bestimmen Sie als Schwangere selbst. Es gibt keine Verpflichtung, die Schwangerschaft mitzuteilen. Wenn Sie als Stipendiatin\* beispielsweise im Labor mit gefährlichen Substanzen, Strahlungen, Dämpfen etc. arbeiten, sollten Sie das Gespräch aber so früh wie möglich suchen und auch einen Termin mit der zuständigen Abteilung für [Arbeitssicherheit bzw. Arbeitsschutz](#)  vereinbaren.

Um Ihre Schwangerschaft mitzuteilen, können Sie einen Termin für ein persönliches Gespräch vereinbaren. Es ist aber auch denkbar, den\*die Promotionsbetreuer\*in zunächst per E-Mail über die Schwangerschaft zu informieren und ein längeres persönliches Gespräch, auch über den weiteren Verlauf des Promotionsprojekts, erst später zu führen.

Wenn Sie als Promotionsstudierende eingeschrieben sind, gibt es an der Goethe-Universität einen formalisierten Prozess der Meldung gegenüber der Universität. Alle Informationen hierzu finden Sie in dem zentralen [Portal zum Mutterschutz an der Goethe-Universität](#) .

Der [Familien-Service](#) ist die erste Anlaufstelle, sollte es unerwartet zu Konflikten kommen. Gegebenenfalls können auch eine Vertrauensperson des Fachbereichs, die [Ombudspersonen von GRADE](#) , oder eine Ombudsperson der [Goethe-Universität](#)  miteinbezogen werden. Die Angebote richten sich an alle Doktorand\*innen und Betreuer\*innen der Goethe-Universität.

# 2

**Finanzierungen  
und arbeitsrechtliche  
Besonderheiten**



# Finanzierungen und arbeitsrechtliche Besonderheiten

Promovierenden und Postdocs stehen verschiedene Modelle zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der Qualifikationsphase zur Wahl. In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten kurz vorgestellt. Sofern keine besonderen Bedingungen genannt sind, gelten bezüglich der Regelungen zu **Mutterschutz**, **Elternzeit**, **Elterngeld** jeweils die Informationen aus dem vorigen Kapitel. Hinsichtlich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sind je nach Finanzierungsart besondere Regelungen relevant. Diese sind jeweils in einer Infobox (II - IV) zusammengestellt.

## 2.1 Haushaltsfinanzierte Stelle

Doktorand\*innen und Postdocs mit einer haushaltsfinanzierten Stelle, die nach WissZeitVG § 2, Absatz 1 an der Universität angestellt sind, haben ein Recht auf **Mutterschutz** inklusive aller Mutterschutzleistungen sowie auf **Elternzeit**, **Elterngeld**, **Kindergeld** und gegebenenfalls auch auf den **Kinderzuschlag**. Beschäftigte der Goethe-Universität haben zudem Anspruch auf die **Kinderzulage**.

Weder die Befristung einer Stelle noch die wöchentliche Arbeitszeit steht der Anwendung der Regelungen zum Mutterschutz entgegen. **Das Mutterschutzgesetz** [↗](#) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, d. h. auch für Doktorandinnen\* und Postdocs, die z. B. eine 50 %- oder 65 %-Stelle haben.

Damit der\*die Arbeitgeber\*in die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollten Frauen\* ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald ihnen diese bekannt wird. Das ist aber nur eine Soll-Bestimmung und keine zwingende Verpflichtung (siehe **Infobox I**). Der\*die Arbeitgeber\*in darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekanntgeben.

## Infobox II Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Für die Qualifikationsphase der Promotion und die Zeit bis zur Habilitation greift das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft regelt und eine Befristung jenseits des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich macht.

Die wichtigsten Punkte:

- Nicht promoviertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal kann bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine erneute Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig.
- Beachten Sie, dass diese Höchstbefristungsdauer nicht mit der tatsächlichen Vertragslaufzeit ihres Arbeitsvertrages übereinstimmen muss. An der Goethe-Universität werden bei Neueinstellungen während der Promotionsphase die Arbeitsverträge bei einer Finanzierung aus Landesmitteln grundsätzlich nach der 3+2 Jahres-Regelung abgeschlossen, sofern kein abweichendes Qualifizierungsziel ersichtlich ist. Demnach soll der erste Arbeitsvertrag befristet für 3 Jahre abgeschlossen werden. Anschließend ist, je nach Stand der Promotion, der Folgevertrag befristet für entweder zwei oder drei Jahre abzuschließen. Auch eine Verlängerung für 3+2+1 Jahre ist möglich, falls es im Rahmen der ersten Vertragsverlängerung zu unvorhergesehenen Verzögerungen im Promotionsverfahren kam. Eine abweichende, kürzere Vertragsverlängerung als für die Dauer von zwei Jahren ist nur im Ausnahmefall möglich, wenn das Promotionsverfahren tatsächlich innerhalb des kürzeren Verlängerungszeitraums abgeschlossen werden kann. Grundsätzlich richtet sich die Zeit der Verlängerung nach den ersten drei Jahren immer nach dem Stand des Qualifizierungsziels der Promotion.
- In der Postdoc-Phase gilt auf Landesstellen die 3+3-Jahres-Regelung zzgl. übertragener Bonuszeiten aus der ersten Phase, die nicht in Anspruch genommen wurden.
- Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt bundesweit, d. h. es ist auch bei Wechsel der Hochschule und/oder des Anstellungsverhältnisses gültig.
- Zeiten der wissenschaftlichen Qualifikation, die nicht in einem (wissenschaftlichen) Anstellungsverhältnis erfolgen, zum Beispiel die Promotion über ein Stipendium, bei dem kein Arbeitsvertragsverhältnis besteht, werden hingegen nicht in die Höchstbefristungsdauer einbezogen. Sie können jedoch Einfluss auf mögliche „Bonuszeiten“ haben. Das heißt, wenn Sie während der Promotion 3 Jahre ein Stipendium haben und dann für 4 Jahre auf einer „haushaltsfinanzierten“ Stelle nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 promovieren, können Sie keine „Bonuszeiten“ geltend machen und Ihnen stehen nach der Promotion nur die regulären 6 Jahre zur Verfügung. Wenn Sie jedoch auf einer „haushaltsfinanzierten“ Stelle 4 Jahre promovieren, dann können Sie die „eingesparte Bonuszeit“ von 2 Jahren in der Postdoc-Phase übertragen bekommen, d.h. Ihnen können 6 + 2 Jahre zur Verfügung stehen.
- Nach Einschätzung der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) gelten die „Höchstbefristungsdauern von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs (in der Medizin neun) Jahren nach der Promotion grundsätzlich unabhängig voneinander. Es gibt die Möglichkeit, den zweiten Sechs-Jahres-Zeitraum zu erweitern. Diese „Bonuszeit“ kommt zustande, wenn die Zeit für die Promotion respektive die vor der Promotion liegenden befristeten Arbeitsverhältnisse zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben: Dann erweitert sich die Höchstbefristungsdauer nach der Promotion entsprechend.“ Beachten Sie, dass bei der Berechnung der Promotionszeit auch die Zeiten ohne Arbeitsverhältnis einbezogen werden können (also Promovieren mit oder ohne Stipendium oder noch im Studium, auch im Ausland).

Auf die Höchstbefristungsdauer werden ausschließlich solche befristeten Beschäftigungsverhältnisse angerechnet, die in den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, das heißt, die durch wissenschaftliche Tätigkeiten geprägt sind. Verträge für das wissenschaftsunterstützende Personal in Verwaltung, Technik und Management werden nicht einbezogen. Weitere Informationen hierzu finden Sie in einer [GEW-Broschüre zum novellierten WissZeitVG](#) [↗](#).

- Zeiten, die vor Abschluss des Studiums erfolgt sind, wie etwa die Anstellung als studentische Hilfskraft, werden nicht gezählt.
- Die Dauer der Befristung (nach WissZeitVG § 2 Abs. 1) kann in bestimmten Fällen, wie z. B. Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung, verlängert werden (WissZeitVG § 2 Abs. 5), u. a.
- für die Pflege von Kindern unter 18 Jahren (auch Stief- und Pflegekinder, die mit im Haushalt wohnen) oder pflegebedürftige sonstige Angehörige,
- für Zeiten eines Beschäftigungsverbots (nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes) in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
- für die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit.

Auch die sogenannte familienpolitische Komponente stellt eine Möglichkeit dar, um die Befristungsdauer zu verlängern. Bei Anwendung der familienpolitischen Komponente kann ein Arbeitsvertrag, der im direkten Anschluss an eine Qualifizierungsbefristung steht, für die Dauer von maximal zwei Jahren je Kind über die sonst geltende Höchstbefristungsdauer verlängert werden. Voraussetzung dafür ist die Betreuungspflicht für ein oder mehrere im Haushalt lebende Kinder unter 18 Jahren. An der Goethe-Universität gilt aus Gründen der Qualitätssicherung eine allgemeine Empfehlung zur Gewährung der familienpolitischen Komponente. Wichtig ist, dass die familienpolitische Komponente in dem Rahmen zur Anwendung kommt, wie sich das angestrebte Qualifizierungsziel durch die Kinderbetreuung verzögert hat. Hier findet keine pauschale Verlängerung von 2 Jahren statt, sondern es wird geprüft, wann das Qualifizierungsziel erreicht werden kann.

Da es sich aber um eine Kann-Regelung handelt, hängt die Entscheidung u.a. auch von den jeweiligen zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln im Fachbereich ab.

Alle aktuell geltenden Bestimmungen zum WissZeitVG finden Sie im Gesetzestext, der unter [Gesetze im Internet](#) [↗](#) einsehbar ist.

Die besonderen Bedingungen an der Goethe-Universität sowie Ansprechpartner\*innen finden Sie auf den Webseiten des [Familien-Service](#) [↗](#), bei der [Abteilung Personalservices](#) [↗](#) sowie bei dem\*r für Sie zuständigen [Sachbearbeiter\\*in](#) [↗](#).

**Hinweis:** Im Zeitraum der Abfassung der vorliegenden Broschüre erfolgte eine bundesweite Evaluation des WissZeitVG. Für den Herbst/Winter 2023 ist ein erster Entwurf zur Reform des Gesetzes angekündigt. Bitte informieren Sie sich daher stets auf den Webseiten des [Bundesministeriums für Bildung und Forschung \(BMBF\)](#) [↗](#) über die aktuell geltenden Regelungen und mögliche Änderungen.

## 2.2 Drittmittelfinanzierte Stelle

Eine drittmittelfinanzierte Stelle besteht dann, wenn das Gehalt der Arbeitnehmer\*in aus Geldern finanziert wird, die nicht zu den Haushaltsmitteln einer Universität (Grundfinanzierung) gehören. Die Mittel für die Stelle stammen dann von Beiträgen Dritter (z. B. aus Stiftungen, öffentlichen Fördergeldern oder aus der Wirtschaft). Zu den wichtigsten Drittmittelgeber\*innen in der deutschen Hochschullandschaft gehören:

- die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), zu der Forschergruppen, Forschungszentren, Graduiertenkollegs und -schulen sowie Sonderforschungsbereiche gehören.
- Förderprogramme der Einrichtungen des Bundes, des Landes oder der Europäischen Union (etwa das [Bundesministerium für Bildung und Forschung](#) ).
- aus privaten oder öffentlichen Geldern finanzierte Stiftungen wie etwa die [Volkswagenstiftung](#) , die [Fritz Thyssen Stiftung](#) oder die [Alexander von Humboldt-Stiftung](#) . Auch der [Deutsche Akademische Auslandsdienst \(DAAD\)](#) gehört hierzu.
- Wirtschaftsunternehmen und andere private Geldgeber.
- die von Bund und Ländern finanzierte Exzellenzinitiative und die daran anschließende Exzellenzstrategie (Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten).
- Für Doktorand\*innen und Postdocs mit einer Drittmittelstelle gelten die gleichen Regelungen zu [Mutterschutz](#), [Elternzeit](#), [Elterngeld](#), [Kindergeld](#) und [Kinderzuschlag](#) wie für Beschäftigte auf grundfinanzierten Haushaltsstellen. An der Goethe-Universität haben nach TV-G-U beschäftigte Promovierende und Postdocs mit Drittmittelstelle auch Anspruch auf die [Kinderzulage](#).

Bei Beschäftigten mit drittmittelfinanzierter Stelle besteht in der Regel ein befristetes Arbeitsverhältnis. Hier sind die Regelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz besonders relevant.

### Infobox III Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Drittmittelprojekte

Hinsichtlich der Anstellung in Drittmittelprojekten ist entscheidend, nach welchem Absatz im § 2 des WissZeitVG der Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

Wird der Vertrag nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 abgeschlossen, verlängert sich die vereinbarte Arbeitszeit automatisch um die in Anspruch genommene Mutterschutz- und Elternzeit. Wird der Vertrag nach WissZeitVG § 2 Abs. 2 abgeschlossen, verlängert sich der Arbeitsvertrag durch Mutterschutz und Elternzeit grundsätzlich nicht.

*Die relevanten Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ([WissZeitVG](#)) im Wortlaut:*

*„(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.*

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

*[...]*

*(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um*

*1.*

*Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,*

[...]

3.

*Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,*

[...]“

Arbeitgeber\*innen haben unter Umständen die Möglichkeit, den entsprechenden Absatz auszuwählen. Es kann von Nutzen sein, die jeweils geltende Regelung vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu erfragen und darauf hinzuweisen, dass sich der Absatz 2 in der Praxis nachteilig auf eine Verlängerung der Stelle auswirken kann.

- Mit einem nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 geschlossenen Arbeitsvertrag gelten die im **vorigen Kapitel** genannten Bestimmungen nach dem WissZeitVG auch für befristete Beschäftigungen in drittmittelfinanzierten Projekten.
- Befristete Verträge aus Drittmittel-Finanzierungen zählen in die jeweilige 6-Jahres-Frist hinein. Allerdings unterliegen Drittmittel-Befristungen nach § 2 Abs. 2 selbst nicht den 6-Jahres-Höchstfristen. D. h. wenn diese „zweckbestimmt“ befristet sind, können beliebig viele befristete Drittmittel-Verträge abgeschlossen werden.
- Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) weist darauf hin, dass auf die Höchstbefristungsdauer ausschließlich Beschäftigungsverhältnisse angerechnet werden können, die durch wissenschaftliche Tätigkeiten geprägt sind: „Mit den 2016 in Kraft getretenen Änderungen wurde das sogenannte nichtwissenschaftliche Personal aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestrichen. Befristete Verträge mit nichtwissenschaftlichem Personal im Drittmittelbereich können jetzt – wie vor dem Jahr 2007 – nur noch auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abgeschlossen werden.“ Weitere Informationen zur Auslegung des Gesetzestextes finden Sie in der **[Broschüre der GEW zum WissZeitVG](#)** [↗](#).
- Die familienpolitische Komponente, der zufolge ein aktuell bestehender Arbeitsvertrag im unmittelbaren Anschluss an eine Qualifizierungsbefristung für bis zu zwei Jahre pro Kind verlängert werden kann, gilt für Drittmittelbeschäftigte üblicherweise nur, wenn eine Befristung nach § 2 Abs. 1 vorliegt. Voraussetzung ist, dass der\*die Arbeitnehmer\*in eines oder mehrere im eigenen Haushalt lebende Kinder unter 18 Jahren betreut. Grundsätzlich handelt es sich bei der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG um eine „Kann-Regelung“. Den Fachbereichen wird die Anwendung der Komponente auch für Beschäftigte in Drittmittelprojekten empfohlen, dies kann in der Praxis jedoch meist nur bei Verträgen nach § 2 Abs. 1 umgesetzt werden. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie von dem\*r für Sie zuständigen Sachbearbeiter\*in der **[Abteilung Personalservices](#)** [↗](#).

**Hinweis:** Im Zeitraum der Abfassung der vorliegenden Broschüre erfolgte eine bundesweite Evaluation des WissZeitVG. Für den Herbst/Winter 2023 ist ein erster Entwurf zur Reform des Gesetzes angekündigt. Bitte informieren Sie sich daher stets auf den Webseiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) über die aktuell geltenden Regelungen und mögliche Änderungen.

## Elternzeit und Befristung

Wenn Sie eine drittmittelfinanzierte Tätigkeit an der Goethe-Universität ausüben und es aufgrund der genommenen Elternzeit zu Schwierigkeiten kommt, z. B. weil das Forschungsprojekt ausläuft, sollten Sie mit dem\*r Leiter\*in des Projekts Rücksprache halten. Für diese\*n gibt es folgende Möglichkeiten:

- Klärung mit dem\*r Drittmittelgeber\*in, ob eine weitere Finanzierung Ihrer Stelle möglich ist.
- Falls dies nicht möglich ist, kann der\*die Projektleiter\*in an Ihrem Institut erfragen, ob Ihr Einsatz dort möglich ist.
- Falls dies auch nicht möglich ist, kann der\*die Leiter\*in Ihnen ggf. alternative Drittmittelprojekte nennen, in denen Sie mitarbeiten könnten.

Falls auf diesen Wegen keine Lösung herbeigeführt werden kann, nehmen Sie bitte Kontakt zu dem\*r für Ihr Drittmittelprojekt zuständigen Forschungsreferent\*in auf.

Hilfestellung für Leiter\*innen von Forschungsprojekten bieten in solchen Fällen auch der [Familien-Service](#) oder der\*die zuständige Sachbearbeiter\*in der [Abteilung Personalservices](#).

## 2.3 Stipendium

Ein Stipendium ist eine leistungsbezogene finanzielle Zuwendung, die nicht zurückgezahlt werden muss. Das Stipendium begründet kein Beschäftigungsverhältnis, ist in der Regel steuerfrei und fällt nicht in den Bereich der Sozialversicherung (wozu z. B. Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung gehören).

Aus dem Status als Stipendiat\*in selbst leitet sich deshalb auch kein Anspruch auf Mutterschutzleistungen ab. Rechtliche Regelungen, etwa zur Elternzeit, greifen nicht.

Es gibt keine Pflicht, die Schwangerschaft dem\*r Stipendiengeber\*in mitzuteilen, jedoch ist die Mitteilung in der Regel sinnvoll. Denn viele Stipendiengeber\*innen sehen Mutterschutzregelungen, eine Verlängerung der Stipendiodauer und einen Familienzuschlag pro Kind vor. Die Begabtenförderwerke des Bundes gewähren beispielsweise einen Familienzuschlag von aktuell 255 € sowie 50 € für jedes weitere Kind. Es ist also meist sinnvoll, die Förderinstitution über die Schwangerschaft zu informieren, um entsprechende Leistungen in Anspruch nehmen zu können. Einen Überblick über die bestehenden Förderangebote für Promovierende gibt die [Finanzierungsbrochure von GRADE](#). Darin sind auch Angaben zur finanziellen Unterstützung von Stipendiat\*innen mit Kind enthalten. Die aktuellen Regelungen und Details sollten aber immer direkt bei den Stipendiengeber\*innen erfragt werden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

### Mutterschaftsgeld mit Stipendium

Stipendiatinnen\*, ob mit deutscher Staatsangehörigkeit, aus dem EU- oder Nicht-EU-Ausland, erhalten kein **Mutterschaftsgeld**. Manche Stipendien sehen allerdings eine Fortzahlung für die Dauer des Mutterschutzes vor. Hierzu sollten sich Stipendiatinnen\* direkt bei der Förderinstitution erkundigen.

Wenn neben der Promotion eine geringfügige Beschäftigung bzw. ein Minijob besteht, können die geringfügig angestellten Stipendiat\*innen – ob freiwillig oder pflichtweise gesetzlich krankenversichert – auf Antrag Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse ausgezahlt bekommen (siehe **Minijob**).

Weitere Informationen sind auf der Website des Bundesamts für **Soziale Sicherung** [🔗](#) zu finden.

! Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

### Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit mit Stipendium

Da ein Stipendium nicht als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen zählt, erhalten Stipendiat\*innen nur den Mindestsatz des **Elterngeldes**, sofern sie keine weiteren Einkünfte haben.

**ElterngeldPlus** ist beispielsweise eine Option, wenn die Eltern sich die Kinderbetreuung nach der Geburt partnerschaftlich aufteilen und während des Elterngeldbezugs in Teilzeit (bis zu 30 bzw. 32 Wochenstunden) arbeiten. Je nach Einkommenslage des\*r Partner\*in kann ElterngeldPlus eventuell auch für Stipendiat\*innen in Anspruch genommen werden. In diesem Fall kann der Bezugszeitraum des Elterngeldes über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus verlängert werden.

Stipendiat\*innen können keine **Elternzeit** beantragen, wenn sie in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Einige Stipendienggeber\*innen, z. B. die **Begabtenförderungswerke des BMBF** [🔗](#), finanzieren allerdings ein viertes Förderjahr. Bei den Stipendienggeber\*innen kann zudem in den meisten Fällen ein Antrag auf Aussetzung oder Teilzeit gestellt werden und an die Gesamtförderungsdauer angehängt werden. Dann fallen aber auch die Leistungen komplett weg bzw. verringern sich um die Hälfte. Daher sollte vor der Unterbrechung unbedingt geklärt werden, wie der monatliche Lebensunterhalt gesichert werden kann, wenn nur Eltern- und Kindergeld zur Verfügung stehen.

! Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.



## Infobox IV Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Stipendium

Auch wenn Stipendiat\*innen das WissZeitVG nicht direkt betrifft, ist die Promotionszeit relevant, da diese auch ohne Stelle läuft und für die Postdoc-Phase und eine Anstellung nach der Promotion ein Kriterium sein kann (siehe [Infobox II](#)). Als Beginn der Promotion gilt in der Regel das Einschreibedatum als Promotionsstudent\*in bzw. das Datum der Zulassung zur Promotion. Weitere Infos dazu sind im [GEW-Ratgeber „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“](#) [↗](#) zusammengestellt.

### Arbeitslosengeld mit Stipendium

Stipendiat\*innen sind nicht berechtigt, das Arbeitslosengeld (ALG) zu beantragen, da sie während des Stipendiums keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leisten. Auch der spätere Anspruch auf ALG aus einer vorhergehenden Beschäftigung kann durch ein mehrjähriges Stipendium verfallen, wenn Stipendiat\*innen während des Stipendiums keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen.

**Hinweis:** Wenn Sie in den zurückliegenden zwei Jahren für mindestens 360 Kalendertage sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und anschließend ein Stipendium erhalten, können Sie dem Verfall des Anspruchs auf ALG vorbeugen, indem Sie sich vor Beginn des Stipendiums für eine kurze Zeit arbeitssuchend melden und ALG beziehen. Ihr Anspruch behält dann bis zu vier Jahre nach der ersten Antragstellung seine Gültigkeit.

Bei rechtlichen Fragen zu ihrem Anspruch auf Sozialleistungen können Sie sich an die städtischen [Beratungsstellen](#) [↗](#) wenden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

### Krankenversicherung mit Stipendium

Die meisten Stipendiat\*innen erfüllen die Voraussetzungen (unter 14 Fachsemester und unter 30 Jahre) für eine studentische Krankenversicherung nicht und müssen sich freiwillig gesetzlich krankenversichern. Der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung liegt aktuell bei 14,6 % (mit Krankengeld) der beitragspflichtigen Einnahmen bzw. bei 14 %, sofern auf Krankengeld verzichtet wird. Hinzu kommen der Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse sowie der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte besteht eine Mindestbemessungsgrenze für den zu leistenden Beitrag. Deren aktuelle Höhe ist auf der Website des [Bundesgesundheitsministeriums](#) [↗](#) einzusehen. Auch wenn ein Stipendium genau genommen kein Einkommen darstellt, werden Stipendiat\*innen von der Krankenkasse so eingestuft, als würden sie monatlich den aktuell geltenden Betrag der Mindestbemessung erhalten, sofern dieses unter der Grenze liegt.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

Verheiratete Stipendiat\*innen haben je nach Erwerbstätigkeit des\*r Partner\*in Anspruch auf eine Familienversicherung.

Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre Krankenkasse, um die aktuellen Beitrags- und Versicherungsbedingungen zu prüfen.

### Kindergeld mit Stipendium

Das **Kindergeld** ist eine staatliche Leistung, die einkommensunabhängig gezahlt wird. Alle Erziehungsberechtigten können Kindergeld für alle Kinder ab der Geburt bis (mindestens) zur Vollendung des 18. Lebensjahres beantragen.

Anspruch auf Kindergeld haben:

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

Keinen Anspruch auf Kindergeld haben Stipendiat\*innen aus dem Nicht-EU-Ausland mit Aufenthaltstitel nach § 16 AufenthaltG (zwecks Studium).

**Hinweis:** Planen Sie genügend Zeit für die Bearbeitung des Kindergeldantrags durch die Familienkasse ein. In der Regel wird von einem Bearbeitungszeitraum von vier bis sechs Wochen ausgegangen; rückwirkend kann das Kindergeld nur noch für sechs Monate vor Antragstellung ausgezahlt werden.

### Stipendiat\*innen aus dem Nicht-EU-Ausland

Wenn Promovierende und Postdocs aus dem Nicht-EU-Ausland ein Stipendium erhalten, beziehen sie ein nicht steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen und haben keinen Anspruch auf **Elterngeld** bzw. auf **ElterngeldPlus**. Wer jedoch in den zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes bzw. im abgeschlossenen Kalenderjahr und vor oder während des Stipendienbezugs in Deutschland gearbeitet hat bzw. arbeitet, kann einen Anspruch auf Elterngeld bzw. ElterngeldPlus geltend machen.

**Hinweis:** Wenn Sie eine Niederlassungserlaubnis besitzen, erfüllen Sie die Voraussetzung, um einen Antrag auf Elterngeld zu stellen. Wenn Sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, können Sie Elterngeld nur dann beantragen, wenn Sie auch zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt sind oder schon in Deutschland gearbeitet haben. Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten des [Bundesamts für Migration und Geflüchtete](#) [↗](#) sowie auf den Webseiten des [Goethe Welcome Center im Global Office](#) [↗](#).

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

## 2.4 Andere Finanzierungsarten

Im Idealfall sind Promovierende von Beginn der Promotion bis zum Ende entweder durch ein Stipendium oder eine Stelle finanziert oder haben eine Mischfinanzierung, z. B. zuerst eine Stelle und dann ein Promotionsabschlussstipendium. Gerade gegen Ende der Promotion kommt es aber häufig vor, dass alle möglichen Finanzierungsoptionen ausgeschöpft wurden und Promovierende gezwungen sind, sich auf andere Art und Weise zu finanzieren. In Hinblick auf die Elternschaft gelten für die verschiedenen Möglichkeiten teils besondere Bedingungen.

Bei rechtlichen Fragen zu ihrem Anspruch auf Sozialleistungen können Sie sich an die [städtischen Beratungsstellen](#)  wenden.

### Arbeitslosengeld

Beim Arbeitslosengeld (ALG) handelt es sich um eine Versicherungsleistung. Bestand vor der Arbeitslosigkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, dann wurde jeden Monat ein Teil des Bruttolohns für die Arbeitslosenversicherung abgeführt. Um ALG zu erhalten, muss ein\*e Arbeitnehmer\*in innerhalb von zwei Jahren mindestens zwölf Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Die Höhe des ALG entspricht 60 % des vorherigen Nettoeinkommens und ist unabhängig vom Vermögen, d. h. eventuelle Ersparnisse mindern den Betrag des ALG nicht. Zusätzlich zu diesem Ersatzeinkommen werden die Beiträge für die Krankenkasse, Pflegeversicherung- und Rentenversicherung übernommen. Die Länge des Bezugs von ALG ist abhängig von der Einzahlungsdauer und beträgt je nach Alter zwischen 6 und 24 Monaten, wobei 12 Monate die Regel sind.

### Mutterschaftsgeld

Während des Mutterschutzes haben ALG-Empfängerinnen\* Anspruch auf [Mutterschaftsgeld](#). Dieses entspricht der Höhe des zuvor gezahlten ALG (d. h. keine Extrazahlung). Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

### Kindergeld

Das [Kindergeld](#) ist unabhängig vom Erwerbsstatus und wird auch für Bezieher\*innen von ALG gezahlt.

### Elterngeld

Das Elterngeld berechnet sich grundsätzlich aus dem Einkommen des vergangenen Jahres. Weil das ALG selbst als Einkommensersatzleistung gilt, ergibt sich daraus kein Anspruch auf Elterngeld.

**Hinweis:** Wenn Sie ALG beziehen und Elterngeld beantragen möchten, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Sie lassen ihren Anspruch auf ALG ruhen und beziehen ausschließlich Elterngeld als Einkommensersatzleistung. Dazu ist es nötig, den ALG-Anspruch vor Bezug des Elterngeldes anzumelden und ALG kurzfristig zu beziehen. Dies ist essentiell für die beitragsfreie Weiterversicherung in der Krankenkasse während des Elterngeldbezugs, ansonsten müssen Sie sich freiwillig versichern und die Krankenkassenbeiträge selbst zahlen. Mit Bezug des Elterngeldes wird Ihr ALG-Anspruch dann auf das Ende des Elterngeldanspruches verlegt.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

Wählen Sie diese Option, gehen Monate vor dem Elterngeldbezug, in denen Sie ALG bezogen haben, mit 0 € in die Berechnung des Elterngeldes ein. Waren Sie beispielsweise sieben Monate berufstätig und beziehen seit fünf Monaten vor der Geburt des Kindes ALG, geht Ihr Einkommen der letzten sieben Monate mit in die Berechnung ein. Waren Sie aber für zwölf Monate vor der Geburt des Kindes arbeitslos gemeldet, steht Ihnen nur der Mindestsatz von aktuell 300 € monatlich zu. Diese Option ist also dann sinnvoll, wenn Sie in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben und ein Einkommen hatten.

- Sie beziehen zeitgleich Elterngeld und ALG. In diesem Fall gilt für das ALG ein Freibetrag von aktuell 300 € (= Mindestbetrag für das Elterngeld). Der Rest des Elterngeldes wird auf das ALG angerechnet, d. h. das Einkommen des ALG reduziert sich. Vorsicht: Zumindest Väter müssen bei dieser Option dem Arbeitsmarkt mindestens 30 Wochenstunden zur Verfügung stehen. Diese Option ist sinnvoll, wenn Sie für zwölf Monate oder länger ALG bezogen haben, da Sie so zusätzlich zu den Leistungen aus ALG den Mindestsatz von 300 € Elterngeld bekommen.

Ihre genaue Situation können Sie im [Elterngeldrechner](#) erfassen und so Ihren Anspruch errechnen lassen. Sie sollten die für Sie geltenden Bestimmungen und Optionen in jedem Fall auch mit Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort besprechen.

### Elternzeit

Auch Bezieher\*innen von ALG haben einen Anspruch auf eine Arbeitspause, die der Elternzeit entspricht. Während dieser Zeit stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Hierfür muss allerdings kein Elternzeitantrag gestellt werden. Es reicht eine Mitteilung über den geplanten Zeitraum bei der zuständigen Arbeitsagentur.

### Bürgergeld

Das Bürgergeld ist im Gegensatz zum Arbeitslosengeld keine Versicherungsleistung, sondern eine staatliche Grundsicherung für alle Arbeitssuchenden, die keine oder nur geringe Leistungen aus dem ALG beziehen.

Die staatliche Leistung können nur Personen beziehen, bei denen eine tatsächliche Hilfebedürftigkeit vorliegt. Um dies zu ermitteln, wird das gesamte Einkommen bzw. Vermögen der Bedarfsgemeinschaft (also z. B. auch des\*r Ehepartner\*in und der Kinder) festgestellt. Diese Information ist wichtig, denn wenn Sie als Promotionsstudent\*in Bürgergeld beziehen wollen, werden auch Ihre Ersparnisse und das gesamte Vermögen des Gesamthaushaltes berücksichtigt. Das kann beispielsweise auch ein mögliches Einkommen Ihres\*r Partner\*in betreffen. Für die Anrechnung des Vermögens einer Person oder Bedarfsgemeinschaft gelten seit Januar 2023 jedoch deutlich erhöhte Freibeträge.

Die Höhe des Bürgergelds richtet sich nach festen Regelsätzen, die regelmäßig angepasst werden. Den aktuellen Betrag der Regelsätze sowie der Freibeträge für Ihr Vermögen bei Antragstellung können Sie auf der [Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales \(BMAS\)](#) nachlesen.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

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

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zum Bürgergeld-Bezug an die städtischen Beratungsstellen, wie etwa das Haus der [Volksarbeit](#) .

### **Mutterschaftsgeld**

Der Bezug von Bürgergeld begründet zwar selbst keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Es wird ab Juli 2023 aber nicht mehr als Einkommen auf das Bürgergeld angerechnet. Sie erhalten also auch bei Bezug des Bürgergelds den vollen Betrag des Mutterschaftsgelds, das Sie bei der Krankenkasse beantragen.

### **Kindergeld**

Das Kindergeld ist unabhängig vom Erwerbsstatus und wird auch für Bezieher\*innen von Arbeitslosengeld gezahlt. Beim Bürgergeld wird das Kindergeld allerdings als Einkommen auf die Leistungen angerechnet (= abgezogen).

### **Elterngeld**

Bei Bezug von Bürgergeld wird das Elterngeld komplett angerechnet (= abgezogen); dies gilt auch für den Mindestbetrag von 300 €. Ein Sonderfall besteht, wenn ein Elternteil oder beide Elternteile vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren. In diesem Fall besteht ein Elterngeldfreibetrag, der zusätzlich zu den Leistungen des Bürgergelds anrechnungsfrei bleibt. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, beträgt jedoch höchstens 300 €.

**Hinweis:** Sie können Anträge auf Erstausstattungen bei Schwangerschaft und Geburt (Leistungen für Schwangerschaftsbekleidung und Babyerstaussstattung) bei Ihrem Jobcenter stellen. Zuständig ist hier in der Regel Ihr\*e Leistungssachbearbeiter\*in.

### **Elternzeit**

Auch Erwerbslose haben einen Anspruch auf eine Arbeitspause, die der Elternzeit entspricht. Das bedeutet, dass auch Empfänger\*innen des Bürgergelds bei vollem Bezug der Leistungen nicht zur Aufnahme einer Arbeit oder Teilnahme an einer Maßnahme gezwungen werden können. Dies gilt allerdings nur, solange das Kind noch nicht fremdbetreut wird. Sobald es in der Kita oder in einer Tagespflegestelle ist, kann das Jobcenter von den Eltern wieder die Arbeitsaufnahme verlangen oder Maßnahmen erteilen.

### **Minijob**

Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von ca. 10 Stunden pro Woche. Je nach Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ergibt sich daraus eine Verdienstgrenze, bis zu der keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden müssen. Ab Oktober 2022 liegt diese Grenze bei 520 Euro monatlich.

**Hinweis:** Wenn Sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, zahlen Sie monatlich einen Teil Ihres Gehalts in die

Rentenversicherung ein (und Ihr\*e Arbeitgeber\*in zahlt ebenfalls ein). Diese Einzahlungen haben für Sie folgende Vorteile:

- Erhöhung des späteren Rentenanspruchs: Die Beschäftigungszeit aus einem versicherungspflichtigen Minijob wird sowohl bei der Wartezeit für Altersrenten wie auch bei den Erwerbsminderungsrenten mit angerechnet.
- Durch die Erhebung vollwertiger Pflichtbeiträge sichern Sie sich das komplette Leistungsangebot der gesetzlichen Rentenversicherung.

**Hinweis:** Mit einem Minijob sind Sie nicht automatisch krankenversichert. Erst wenn der Monatsverdienst die dynamische Verdienstgrenze von aktuell 520 Euro überschreitet, werden Beiträge zur Krankenversicherung abgeführt und Sie werden vom Arbeitgeber bei einer Krankenversicherung angemeldet, sofern noch keine Mitgliedschaft besteht. Da in Deutschland eine Krankenversicherungspflicht besteht, müssen Sie sich als Minijobber\*in mit einem Verdienst unter der aktuell geltenden Verdienstgrenze selbst um Ihre Krankenversicherung kümmern.


#### **Mutterschutz und Mutterschaftsgeld**

Auch Minijobber\*innen haben Anspruch auf **Mutterschutz**. Ist eine Mutter mit Minijob in der gesetzlichen Krankenkasse mit Krankengeldanspruch versichert, werden pro Tag bis zu 13 € **Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse gezahlt. Wenn das durchschnittliche Nettogehalt aus dem Minijob 13 € pro Kalendertag übersteigt, wird die Differenz vom Arbeitgeber als Arbeitgeber\*innenzuschuss gezahlt (Stand: Oktober 2022).


#### **Kindergeld**

Wer in einem Minijob tätig ist und Elternteil wird, erhält **Kindergeld**, da dieses nicht an das Einkommen bzw. einen Beschäftigungsstatus gebunden ist.

#### **Elterngeld**

Auch als Minijobber\*in besteht Anspruch auf **Elterngeld**. Bei einem Verdienst unter 1000 € gilt der\*die Beschäftigte als Geringverdiener\*in. Das Gehalt wird dann beim Elterngeld besonders berücksichtigt, sodass bis zu 100 % des vorigen Einkommens bezogen werden können. Beispielsweise würden einer Person, die 340 € vor der Geburt des Kindes verdient hat, 100 % dieses Einkommens als Elterngeld zustehen; eine Person, die 500 € vor der Geburt des Kindes verdient hat, bekäme immer noch 92 % des ursprünglichen Einkommens. Weitere Informationen und eine Tabelle mit beispielhaften Einkommen finden Sie auf der [Website Elterngeld.net](#) .

#### **Elternzeit**

Auch im Minijob kann **Elternzeit** beantragt werden. Weitere Infos zu den Bedingungen und zur Antragstellung finden Sie auf der [Website Arbeitsrecht](#) .

### Finanzielle Unterstützung durch den\*die Partner\*in

Promovierende und Postdocs müssen sich nicht arbeitslos melden, wenn die finanzielle Situation es nicht erfordert. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie von ihrem\*r Partner\*in finanziell unterstützt werden.

**Hinweis:** Sie können sich über Ihre\*n Partner\*in bei einer Krankenkasse familienversichern lassen, sofern sie Ehepartner\*innen oder eingetragene Lebenspartner\*innen sind. Sie können sich aber auch freiwillig selbst versichern oder eine private Krankenversicherung abschließen.

### Mutterschaftsgeld

Ohne Erwerbstätigkeit können keine finanziellen Mutterschutzleistungen beantragt werden.

### Elterngeld


Das Elterngeld richtet sich nach dem Einkommen und der Tätigkeit des\*r Partner\*in.

### Kindergeld

Es besteht Anspruch auf Kindergeld, da dieses nicht an das Einkommen bzw. einen Beschäftigungsstatus gebunden ist.

## 2.5 Weitere Hinweise zu finanzieller Unterstützung


### Finanzielle Unterstützung für ECRs mit Kindern

Aus Mitteln des Franz Adickes Stiftungsfonds unterstützt GRADE regelmäßig bis zu 30 Promovierende, Postdocs und Wissenschaftler\*innen in der R3 Qualifizierungsphase der Goethe-Universität, die familiäre Betreuungsverantwortung tragen. Die finanzielle Unterstützung kann für Personen mit geringer Beschäftigung in Form eines Stipendiums erfolgen. Für bereits in erheblichem Umfang beschäftigte Personen wird die Unterstützung durch die Bezahlung von Hilfskräften geleistet, die durch die Übernahme von Routineaufgaben den Wissenschaftler\*innen Freiräume schaffen können. Weitere Informationen zu den Bewerbungsbedingungen und aktuelle Ausschreibungen finden Sie auf den Webseiten von [GRADE](#) .

### Rentenanspruch

Die Kindererziehungszeit wird bei der Rente berücksichtigt. Auch wenn Sie nie angestellt waren und nie in die Rentenversicherung eingezahlt haben, können Sie gegebenenfalls durch die Kindererziehungszeit Rentenansprüche geltend machen. Normalerweise beträgt die Anspruchszeit für die Kindererziehungszeit 36 Monate (für Kinder, die nach 1992 geboren wurden).

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

 Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

## Wohngeld

Wohngeld kann beantragt werden, um ein angemessenes und familiengerechtes Wohnen zu ermöglichen. Es ist als Zuschuss zu den Wohnkosten für Haushalte oberhalb des Existenzminimums konzipiert und soll die Mietzahlungsfähigkeit eines Haushalts sichern. Ob das Wohngeld bewilligt wird, hängt von folgenden Faktoren ab:

- Höhe des Einkommens,
- Höhe der Miete,
- Anzahl der anderen Personen im Haushalt und deren Einkommenshöhe.

Wenn Sie Bürgergeld beziehen, können Sie kein Wohngeld beantragen. Eine Kombination von Wohngeld und Bürgergeld innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft ist aber unter Umständen möglich.

**Hinweis:** Ob Sie grundsätzlich einen Anspruch auf Wohngeld haben, können Sie mit dem [Wohngeldrechner](#) herausfinden.

Weitere Informationen zum Wohngeld finden Sie auf der [Webseite der Stadt Frankfurt](#).

## Bundesstiftung Mutter und Kind

Die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ [hilft](#) schwangeren Frauen\* in Notlagen. Diese erhalten auf unbürokratischem Weg ergänzende finanzielle Hilfen, die ihnen die Entscheidung für das Leben des Kindes und die Fortsetzung der Schwangerschaft erleichtern sollen. Voraussetzung für die Antragstellung ist, dass die werdende Mutter in der Bundesrepublik Deutschland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat.

## Unterhaltsvorschuss für Alleinerziehende

Unterhaltsvorschuss erhält ein Kind, wenn es in Deutschland bei einem alleinerziehenden Elternteil lebt und von dem anderen Elternteil nicht oder nur teilweise oder nicht regelmäßig Unterhalt (oder Waisengeld) in Höhe des gesetzlichen Mindestunterhalts (§ 1612a Abs. 1 BGB) erhält und wenn es das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dies ist im sogenannten Unterhaltsvorschussgesetz (UnVorschG) geregelt. Für ein Kind zwischen 12 und 18 Jahren bestehen zusätzliche Voraussetzungen, die Sie auf der Website des [BMFSFJ](#) nachlesen können.

Als alleinerziehend gelten Eltern, die ledig, verwitwet oder geschieden sind oder von ihrem\*r Ehepartner\*in oder Lebenspartner\*in dauerhaft getrennt leben. Unverheiratete Eltern gelten nicht als alleinerziehend, wenn sie mit dem Kind und dem anderen Elternteil faktisch wie eine Familie\* zusammenleben (§ 1 Abs. 3 UnVorschG). Eltern, die mit einem\*r neuen Partner\*in verheiratet oder verpartnert sind, gelten nicht als alleinerziehend, es sei denn, sie haben sich inzwischen von dem\*r neuen Partner\*in getrennt.


**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden.



Staatsangehörige aus EU-Mitgliedsstaaten sowie aus Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz haben Anspruch auf den Unterhaltsvorschuss, wenn sie in Deutschland wohnen. Anderen Kindern wird Unterhaltsvorschuss gezahlt, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland voraussichtlich dauerhaft ist. Wer z. B. eine Niederlassungserlaubnis oder eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU besitzt, erfüllt diese Voraussetzungen. Wer eine Aufenthaltserlaubnis oder eine Beschäftigungsduldung hat, kann ebenfalls unter bestimmten Voraussetzungen Unterhaltsvorschuss erhalten. Migrant\*innen mit Aufenthaltsgestattung während eines Asylverfahrens oder einer sogenannten Duldung können keinen Unterhaltsvorschuss bekommen.

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

Alle Informationen zum Unterhaltsvorschuss finden Sie auf der Website des [BMFSFJ](#) .

### **Tipps für Mischfinanzierungen**

Wenn Sie im Anschluss an eine Stelle ein Stipendium antreten, empfiehlt es sich, sich für den Zeitraum zwischen beiden Finanzierungsarten arbeitslos zu melden, um nach dem Ende des Stipendiums ggf. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I geltend machen zu können.

Elterngeld wird immer für die letzten zwölf Monate bezahlt, in denen Sie Einkommen aus einer Beschäftigung bezogen haben, auch wenn die Stelle schon ausgelaufen ist. Aber: Wenn Sie vor Bezug des Elterngeldes Einkünfte sowohl aus einer nicht-selbstständigen als auch aus einer selbstständigen Tätigkeit (sogenanntes Mischeinkommen) hatten, zählen die Einkünfte des letzten abgeschlossenen Kalenderjahres.

3

**Infrastruktur und Betreuung**

# Infrastruktur und Betreuung

## 3.1 Campus mit Kind

### Eltern-Kind- und Stillräume

Eltern-Kind- und Stillräume sind kleine Oasen im Uni-Alltag für Eltern und ihre Kinder. Hier können Wickel-, Ruhe- und Stillpausen eingelegt werden. Der Familien-Service arbeitet daran, dass diese bald an allen Campus-Standorten zu finden sind.

Eine Übersicht zu den Räumen an den jeweiligen Campus-Standorten finden Sie auf der [Website des Familien-Service](#) .

Eine Gesamtliste der Wickelgelegenheiten an der Goethe-Universität finden Sie auf der [Website der Goethe-Universität](#) .

### MobiKiZ – Mobile Kinderzimmer

Die MobiKiZ sind eine unkonventionelle Antwort auf die Raumknappheit an der Goethe-Universität. Zur Grundausstattung gehören Krabbelmatte, Holzspielzeug, Bücher, Malzeug und ein mobiler DVD-Player mit kindgerechtem Programm. Diese Tools sind für kurze Phasen vorgesehen, in denen Eltern trotz Betreuungsverantwortung noch Aufgaben am Campus erledigen können.

Die MobiKiZ gibt es in zwei Ausführungen: als handliche und rollbare Pilotenkoffer oder als stabile und ebenfalls rollbare Wickelkommoden für Standorte, an denen Wickelgelegenheiten Mangelware sind.

Weitere Informationen zum MobiKiZ finden Sie auf der [Website des Familien-Service](#) .

Dort finden Sie auch eine [Übersicht zur weiteren Infrastruktur](#)  für Eltern am Campus.

## 3.2 Reguläre Kinderbetreuung an der Goethe-Universität

Die Goethe-Universität verfügt an allen Campus-Standorten über reguläre Betreuungseinrichtungen für Kinder von Beschäftigten und Studierenden.

Die Kitas am Campus Westend (Campus Kita) und am Campus Riedberg (Kita Kairos und Kita Zauberberg) sind sogenannte betriebsnahe Kitas. Entsprechend sind 75 % der Plätze für Kinder von Beschäftigten und 25 % der Plätze für Stadtteilkinder vorgesehen, wobei an der Goethe-Universität Kinder von Studierenden als Stadtteilkinder gezählt werden.

Die Kinderbetreuungseinrichtung Uni-Kita Bockenheim hat einen freien Träger und ist unabhängig von der Goethe-Universität, die Krabbelstube „Universum“ am Campus Bockenheim wird durch das Studentenwerk Frankfurt betrieben. Beide Einrichtungen werden in dieser Broschüre aufgeführt, da sie sich direkt am Campus befinden.


## Campus Westend

### Kindertagesstätte „Campus Kita“

75 Plätze, Alter der Kinder: 1 – 7 Jahre

Öffnungszeiten: 07:45 – 17:15 Uhr

Anmeldung Beschäftigte: [Familien-Service](#) 

Anmeldung Studierende: [kindernetfrankfurt](#) 

Gisèle-Freund-Platz 1

60323 Frankfurt am Main

Tel: +49 (0)69 798 17262

E-Mail: [campus-kita@bvz-frankfurt.de](mailto:campus-kita@bvz-frankfurt.de)

[Website](#) 

Leitung: Andrea Nordheimer

## Campus Riedberg

### Kita „Kairos“

135 Plätze in 9 altersgemischten Gruppen,

Alter der Kinder: 3 Monate – 7 Jahre

Öffnungszeiten: 07:30 – 17:00 Uhr oder 08:30 – 18:00 Uhr

Anmeldung Beschäftigte: [Familien-Service](#) 

Anmeldung Studierende: [kindernetfrankfurt](#) 

Max-von-Laue-Straße 20

60439 Frankfurt am Main

Tel: +49 (0)69 363 96 31 00

E-Mail: [kita-kairos@bvz-frankfurt.de](mailto:kita-kairos@bvz-frankfurt.de)

[Website](#) 


Leitung: Jost Kara

### Kita „Zauberberg“

30 Plätze, Alter der Kinder: 1 – 7 Jahre

Öffnungszeiten: 07:30 – 18:00 Uhr

Anmeldung Beschäftigte: [Familien-Service](#) 

Anmeldung Studierende: [kindernetfrankfurt](#) 

Altenhöferallee 1b

60438 Frankfurt am Main

Tel: +49 (0)69 57 6089 69

E-Mail: [zauberberg@bvz-frankfurt.de](mailto:zauberberg@bvz-frankfurt.de)

[Website](#) 

Leitung: Melanie Hardwiger

## Campus Niederrad, Universitätsklinikum

### Kindertagesstätte „Uni-Strolche“

Für Kinder von Beschäftigten des Universitätsklinikums  
130 Plätze, Alter der Kinder: 1 – 7 Jahre

**Öffnungszeiten:** Regelarbeitszeit: 06:30 – 17:30 Uhr;  
Schichtdienst: 05:45 – 17:30 Uhr

Anmeldung Beschäftigte des Universitätsklinikums:

[Familienservice des Universitätsklinikums](#)

**E-Mail:** [familienservice@kgu.de](mailto:familienservice@kgu.de)

**Tel.:** +49 (0)69 6301 83863

Theodor-Stern-Kai 7  
Häuser 17 und 18  
60596 Frankfurt am Main  
Tel: +49 (0)69 6301 5206

**E-Mail:** [unistrolche@bvz-frankfurt.de](mailto:unistrolche@bvz-frankfurt.de)

[Website](#)

**Leitung:** Angelika Cron

## Campus Bockenheim

### Uni-Kita

Die Uni-Kita befindet sich im Studierendenhaus am Campus Bockenheim  
und ist unabhängig von der Goethe-Universität.

45 Plätze, Alter der Kinder: 1 – 7 Jahre

**Öffnungszeiten:** 07:30 – 17:00 Uhr


**Anmeldung:** [kindernetfrankfurt](#)

Mertonstraße 26-28  
60325 Frankfurt am Main  
Tel: +49 (0)69 979 81396

**E-Mail:** [info@uni-kita.de](mailto:info@uni-kita.de)

[Website](#)

## Kosten

Die Betreuungskosten richten sich bei allen aufgeführten Einrichtungen nach den [Vorgaben der Stadt Frankfurt](#) . Lediglich das Essensgeld variiert.

## Anmeldung in den Kitas der Goethe-Universität

Beschäftigte der Goethe-Universität können ihr Kind ab der Geburt für die Kinderbetreuungseinrichtungen der Universität im Familien-Service anmelden. Es muss mindestens ein Elternteil an der Goethe-Universität beschäftigt sein. Postdoc-Stipendiat\*innen, Gastwissenschaftler\*innen sowie Beschäftigte des Studentenwerks gelten hierbei ebenfalls als Beschäftigte der Goethe-Universität.


Die Anmeldung für die Campus-Kitas ist standortgebunden, d. h. Eltern können ihr Kind nur für den Standort anmelden, an dem sie selbst beschäftigt sind. Wenn beide Eltern an verschiedenen Standorten der Goethe-Universität tätig sind, müssen sie sich bei der Anmeldung für einen Standort entscheiden.

Das Anmeldeformular ist auf den Webseiten des [Familien-Service](#)  zu finden.


Der Beirat für die Campus Kita (Campus Westend) und für die Kita Zauberberg (Campus Riedberg) entscheidet im Februar und Juni über die Vergabe freier Plätze; der Beirat der Kita Kairos (Campus Riedberg) im Februar, Juni und Oktober.


**Annahmeschluss** für die Anmeldungen von Beschäftigten:

- Campus Kita Westend und Kita Zauberberg:  
31. Januar und 31. Mai
- Kita Kairos:  
31. Januar, 31. Mai und 30. September

Wichtig: Es gibt keine Garantie für einen Platz in den Kitas der Goethe-Universität. Es empfiehlt sich dringend, dass Sie Ihr Kind immer auch in den städtischen Einrichtungen anmelden. Die Anmeldung für Einwohner\*innen der Stadt Frankfurt erfolgt über das zentrale Onlineportal [kindernetfrankfurt](#) .

Für die Anmeldung in der Krabbelstube „Universum“ können Mitarbeiter\*innen der Goethe-Universität direkt Kontakt mit der Einrichtung aufnehmen.

Die Anmeldung für die Kita „Uni-Strolche“ am Campus Niederrad erfolgt über den Familienservice des Universitätsklinikums  und ist nur für Kinder der Beschäftigten der Universitätsklinik möglich.

Hinweis für Promovierende: Promovierende ohne Arbeitsvertrag melden sich für alle Kitas immer über das zentrale Onlinevergabesystem [kindernetfrankfurt](#)  der Stadt Frankfurt an.

Im Freitextfeld des Anmeldeformulars ist dabei unbedingt anzugeben, dass die antragstellende Person an der Goethe-Universität promoviert.

Antworten auf die häufigsten Fragen rund um die Anmeldung für die Kinderbetreuung an der Goethe-Universität geben die [FAQ zum Anmeldeverfahren für die Kitas an der Goethe-Universität](#).

### 3.3 Reguläre Kinderbetreuung in Frankfurt am Main

Vor der Entscheidung für eine bestimmte Betreuungsform und die entsprechende Betreuungseinrichtung sollten sich Promovierende und Postdocs über die verschiedenen Angebote und ihre pädagogischen Konzepte informieren. Auf der städtischen Website [kinder-netfrankfurt](#) ist eine gute Zusammenstellung aller relevanten Informationen zu den städtischen Betreuungsangeboten zu finden.

Das kindernetfrankfurt ist zugleich die zentrale Vergabepattform für Kitaplätze und für die Vermittlung von Tagespflegepersonen (Tageseltern) in Frankfurt. Zu beachten ist, dass sich nur Eltern mit gemeldetem Wohnsitz in Frankfurt für Plätze in den Frankfurter Betreuungseinrichtungen anmelden können. Wer in einer anderen Stadt oder Gemeinde gemeldet ist, muss sich an die zentrale Informations- und Anmeldeseite des jeweiligen Wohnsitzes wenden.

#### Kinderbetreuungsmodelle in Frankfurt am Main

##### Krabbelstube und (Kinder-)Krippe

- für Kinder zwischen acht Wochen und drei Jahren
- maximal fünf Kinder pro Betreuer\*in; maximal zwölf Kinder pro Gruppe
- Betreuungszeiten: von Montag bis Freitag von ca. 07:00 bis 17:00 Uhr (abhängig von der Einrichtung)
- Betreuungskosten richten sich nach Betreuungsdauer

##### Kindergarten, Kinderladen, Kindertagesstätte (Kita)

- für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt
- maximal 21 Kinder pro Gruppe
- Betreuungszeiten: von Montag bis Freitag von ca. 07:30 bis 17:00 Uhr (abhängig von der Einrichtung)
- Betreuungskosten richten sich nach Betreuungsdauer

##### Betriebliche und betriebsnahe Kindertageseinrichtungen





- Einrichtung eines Betriebes oder einer Organisation für Kinder der Beschäftigten
- Plätze für Kinder von nicht in diesem Unternehmen Beschäftigten stehen nur zur Verfügung, wenn die Einrichtung von der Stadt Frankfurt finanziell gefördert wird

### Privat-gewerbliche Kindertageseinrichtungen

- werden nicht durch die Stadt Frankfurt gefördert
- eigene Gebührenregelungen und Aufnahmeverfahren
- weitere Informationen bei den jeweiligen Anbietern

## Schule

### Internationale Schulen und Kinderbetreuung

- Auf der Website des FrankfurtRheinMain International Office (Regionalverband FRM) gibt es Listen mit allen bi- und multilingualen Schulen sowie Kinderbetreuungseinrichtungen in der gesamten Region (auch auf Englisch verfügbar).
  - [Schulen](#) 
  - [Kinderbetreuung](#) 
- Einführungen in das deutsche Kinderbetreuungs- und Schulsystem (auch auf Englisch verfügbar)
  - [Schule](#) 
  - [Kinderbetreuung](#) 


### Schülerladen und Hort

- Schulkinder von fünf und sechs bis zwölf Jahren
- Vormerkung für Betreuung von Kindern ab 18 Monaten vor dem geplanten Schulbeginn möglich
- Betreuung nach der Schulzeit bis ca. 17:00 Uhr (abhängig von der Einrichtung)
- Betreuungskosten je nach Betreuungsdauer

### Betreuung an Schulen und erweiterte schulische Betreuung (ESB)


- Schulkinder der jeweiligen Schule
- Gruppengröße abhängig vom Anbieter der Betreuung
- Betreuung von ca. 11:30 bis 17:00 Uhr (abhängig vom Anbieter der Betreuung)
- Betreuung in den Räumen der Schule
- Ferienbetreuung inklusive (ausgenommen 25 Schließtage pro Jahr)

## Kosten

- Auf der zentralen Plattform der Stadt Frankfurt [kindernetfrankfurt](#)  sind die wichtigsten Informationen zu den Betreuungskosten der städtischen Betreuungseinrichtungen zu finden.




### Anmeldung für Kinderbetreuungseinrichtungen

- Alle öffentlich zugänglichen Betreuungsplätze der Stadt Frankfurt werden über das [zentrale Onlinevergabesystem kindernet-frankfurt](#)  organisiert.

**Hinweis:** Melden Sie sich in jedem Fall beim Onlinevergabesystem der Stadt an, auch dann, wenn ein Platz in einer der Kitas der Goethe-Universität Ihre erste Wahl wäre. Ein Platz an einer der Campus-Kitas kann leider nicht garantiert werden.


## 3.4 Ferienangebote

### Ferienspiele der Goethe-Universität

- Der Familien-Service bietet für Kinder von Beschäftigten und Studierenden Herbst- oder Sommerferienspiele an. Das Angebot richtet sich an Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren und hat ein abwechslungsreiches Programm mit Spiel, Spaß, Ausflügen und Workshops, in denen die Kinder auch die Angebote der Universität kennenlernen können (Campus-Kino Pupille, Wissenschaftsgarten, Campus-Radio, Mensaführungen u. v. m.). Die Ferienspiele werden in Kooperation mit dem pädagogischen Träger [Kaleidoskop e.V.](#)  geplant und durchgeführt.

### Ferienangebote der Stadt Frankfurt am Main

In Frankfurt gibt es eine Vielzahl an Angeboten für Kinderbetreuung während der Ferien.

Auf der Website [Frankfurt macht Ferien](#)  ist eine systematische Suche nach Anbietern, Themen, Zielgruppen und spezifischen Bedürfnissen möglich.

Weitere Ferienangebote in Frankfurt:

- [Ferienfreizeiten „Hin und weg“ der evangelischen Kirche](#) 
- [Ferienkarussell Frankfurt](#) 

## 3.5 Flexible Kinderbetreuung

### Betreutes Kinderzimmer (Campus Westend)

Das Betreute Kinderzimmer ist eine flexible Form der Betreuung: Hier ist nach einem Erstgespräch und einer Eingewöhnung auch eine stundenweise Betreuung durch pädagogische Fachkräfte möglich. Das Angebot umfasst maximal zehn Stunden pro Woche.

Es können höchstens fünf Kinder zur gleichen Zeit betreut werden. Die Kosten für die flexible Betreuung betragen derzeit 2,50 € für Studierende und 5,00 € für Beschäftigte.

## Kontakt

Betreutes Kinderzimmer Westend

c/o Campus-Kita (Campus Westend)


Tel.: +49 (0)69 798 34916 und +49 (0)152 0287 1892

E-Mail: [kinderzimmer-westend@uni-frankfurt.de](mailto:kinderzimmer-westend@uni-frankfurt.de)

Ansprechpartnerin: Angela Klaeb

## FlexiKids Fonds. Fonds zur flexiblen Kinderbetreuung zu Randzeiten

Der FlexiKids-Fonds ist ein Pilotprojekt und richtet sich an Beschäftigte und immatrikulierte Promotionsstudierende der Goethe-Universität mit Kindern im Alter 0 bis 14 Jahren (bei Kindern mit Behinderung im Alter 0-25 Jahre). Der Fonds soll Eltern die Möglichkeit bieten, flexibel eine Betreuung zu Randzeiten in Anspruch nehmen zu können, wenn keine reguläre Betreuung während einer notwendigen beruflichen Tätigkeit zur Verfügung steht, z.B. Labortätigkeiten am Abend oder Veranstaltungen am Wochenende. Die Betreuung findet durch von den Eltern selbst organisierte Betreuungspersonen (Babysitter\*in, Tageseltern, Notbetreuung privater Anbieter) statt. Das Angebot gilt nur für dienstliche Anlässe, die außerhalb der hier definierten Regelbetreuungszeiten der Kita, Schule, Krippe etc. stattfinden.



Weitere Information zum Fonds finden Sie auf der [Webseite des Familien-Service](#) .

## Tagesfamilien in Frankfurt am Main

Als Kindertagespflege wird die Betreuung durch Tagesfamilien und -eltern (Tagesmutter und Tagesvater) bezeichnet. In der Regel wird die Tagespflege für Kinder unter drei Jahren (U3) angeboten; es gibt aber auch Betreuungsmöglichkeiten für ältere Kinder, in der Regel für das Kindergartenalter (3 – 6 Jahre). In der Kindertagespflege werden maximal fünf Kinder pro Betreuer\*in aufgenommen.

Die Betreuungszeiten können individuell mit der Tagesfamilie abgesprochen werden. Üblich sind Betreuungspakete zwischen 10 und 55 Betreuungsstunden, die flexibel mit dem\*r Betreuer\*in abgestimmt werden. Bei manchen Tageseltern besteht auch die Möglichkeit weniger Stunden in Anspruch zu nehmen, so dass diese beispielsweise ergänzend zur regulären Kinderbetreuung gewählt werden können.

Die Tageseltern sind durch spezielle Kurse qualifizierte Betreuungspersonen und haben eine Betreuungserlaubnis durch das Jugendamt, die regelmäßig überprüft und kontrolliert wird.

Weitere Informationen zu Tagesfamilien (Betreuungszeiten, Kosten, Kontakte) sind auf dem [Onlineportal kindernetfrankfurt](#)  zu finden sowie auf der [Website Tagesfamilien Frankfurt](#) .

### 3.6 Tagungsbetreuung

Der Familien-Service bietet Fachbereichen, Instituten und anderen zentralen Einrichtungen der Goethe-Universität Unterstützung bei der Organisation einer Kinderbetreuung während Veranstaltungen (Konferenzen, Tagungen, Symposien, Workshops) an. Hierzu besteht eine langjährige Zusammenarbeit mit dem [pädagogischen Träger Kaleidoskop e.V.](#) Die Veranstalter\*innen müssen die Anfrage für die Tagungsbetreuung mindestens sechs Wochen vor der Veranstaltung im Familien-Service des Gleichstellungsbüros einreichen. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des Familien-Service .

### 3.7 Back-Up-Betreuung

#### pme-Familienservice

Der pme-Familienservice bietet Back-up-Betreuung für Kinder im Alter von 0 – 12 Jahre an, die per Anruf auch kurzfristig für den Folgetag organisiert werden kann. Die Öffnungszeiten sind auf einen langen Arbeitstag zugeschnitten, so dass keine weitere Betreuung, z. B. am Abend, beansprucht werden muss. Die Back-up-Einrichtungen des pme-Familienservices sind auch am Samstag, an Feiertagen und während der Schulferien geöffnet. Berufstätige Eltern können an Schnuppertagen zusammen mit ihren Kindern die jeweils infrage kommende Back-up-Einrichtung unverbindlich kennen lernen. Weitere Informationen zu den Leistungen und zur Anmeldung sind auf der Website des [pme-Familienservice](#) .

#### Notfallbetreuung: Büro Notmütterdienst und Pflegeservice Humanitas

In Notfällen, beispielsweise bei Krankheit oder einem Ausfall der regulären Betreuungsmöglichkeit aufgrund von Krankheit, Urlaub, Kita-Schließzeiten etc., muss häufig schnell eine Alternative her.

Der Notmütterdienst und der Pflegeservice Humanitas bieten für diese Fälle auch kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten an. Dort werden Babysitter\*innen, Betreuer\*innen, Abholdienste, Hausaufgabenhilfe, Haushaltshilfen usw. nach individueller Lage sowohl für einzelne Stunden als auch für einen längeren Zeitraum vermittelt.

- [Notmütterdienst](#)
- [Humanitas Pflegeservice \(Notfallbetreuung, Haushaltshilfen\)](#)

#### Babysitter-Börse

Auf der Online-Plattform „Jobruf.de“ bieten Studierende verschiedene Dienstleistungen zu individuell verhandelbaren Bedingungen an. Eltern können hier als Arbeitgeber\*in ein Gesuch für die einmalige oder regelmäßige Kinderbetreuung aufgeben. Finden sich für das Gesuch Studierende, die als Babysitter\*in zu den jeweiligen Bedingungen arbeiten möchten, wird der Kontakt vermittelt und die Betreuung kann individuell vereinbart werden.

- [Babysitter Frankfurt \(Kinderbetreuung privat bei JOBRUF\)](#)

4

**Pflege und andere  
Betreuungspflichten**

# Pflege und andere Betreuungspflichten

## 4.1 Pflege von Angehörigen

Falls jemand im nahen Umfeld der Pflege bedarf, gibt es verschiedene Möglichkeiten, um sich freustellen zu lassen und das wegfallende Einkommen zu kompensieren. Es gibt drei grundlegende Formen von Pflegezeit:


- akute Pflege (maximal 10 Tage),
- Pflegezeit (bis zu 6 Monate),
- Familienpflege (bis zu 24 Monate).

Während der Pflegezeiten besteht für die pflegende Person Kündigungsschutz. Unter bestimmten Voraussetzungen zahlt die Pflegeversicherung die Sozialversicherungsbeiträge für die Dauer der Pfl egetätigkeit.

Hier beispielhaft die Voraussetzungen für die Zahlung der Versicherung:

- Ein Pflegegrad liegt vor.
- Die Pflege findet in häuslicher Umgebung statt.
- Die wöchentliche Pflege nimmt mindestens zehn Stunden pro Woche und mehr als zwei Monate im Kalenderjahr in Anspruch.
- Die Pflege erfolgt ehrenamtlich (Pflegegeld ist nicht ausgeschlossen).
- Die Erwerbstätigkeit überschreitet 30 Stunden pro Woche nicht.

Für alle Sozialleistungen muss ein Antrag bei der Pflegekasse gestellt werden.

- **Hinweis:** Wenn Sie als Promovierende\*r oder Postdoc der Goethe-Universität eine\*n Angehörige\*n pflegen müssen, wenden Sie sich bitte für weitere Informationen zur Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge an den [Pfle gestützpunkt](#) .

### Akute Pflege - kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz

Tritt eine akute, nicht vorhersehbare Pflegesituation im nahen Umfeld ein, können Beschäftigte bis zu zehn Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist der Arbeit fernbleiben. Es besteht jedoch die Pflicht, dem\*r Arbeitgeber\*in die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Für diese Freistellung kann eine Lohnersatzleistung – das Pflegeunterstützungsgeld – bei der Pflegekasse bzw. dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person beantragt werden. Hierbei muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden. Für die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung muss noch kein Pflegegrad festgestellt worden sein, jedoch muss eine Pflegebedürftigkeit vorliegen, die mindestens dem Pflegegrad 1 entspricht.

Die zehn Tage müssen nicht am Stück genommen werden, dürfen jedoch nur einmal pro Fall in Anspruch genommen werden.

**!** Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

### Pflegezeit

- Mit der Pflegezeit können sich Beschäftigte bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie eine\*n pflegebedürftige\*n nahe\*n Angehörige\*n mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Umgebung pflegen. Für diese Zeit der Pflege besteht die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen [beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben \(BAFzA\)](#) [↗](#) zu beantragen. Das Darlehen mindert den Einkommensverlust.

### Begleitung in der letzten Lebensphase

Beschäftigte der Goethe-Universität können eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen, um eine\*n pflegebedürftige\*n nahe\*n Angehörige\*n in der letzten Lebensphase zu begleiten. Dafür ist eine teilweise oder vollständige Freistellung möglich. Hier kann die Begleitung zu Hause oder in einer anderen Umgebung, z. B. Hospiz, erfolgen.

### Familienpflege

Reichen sechs Monate der regulären Pflegezeit nicht aus, können auch bis zu 24 Monate Familienpflegezeit für die häusliche Pflege beantragt werden. Dies entspricht einer teilweisen Freistellung bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden.

- Die Ankündigungsfrist für die Familienpflegezeit beträgt acht Wochen. Bei Anschluss einer 24-monatigen Familienpflegezeit an die sechsmonatige Pflegezeit ist eine Frist von mindestens drei Monaten einzuhalten. Während dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Lohnersatzzahlungen, aber das Anrecht auf ein zinsloses Darlehen, das beim [BAFzA](#) [↗](#) beantragt werden kann und das den Lohnausfall auffangen soll. Wenn zuerst die Familienpflegezeit und im Anschluss daran die Pflegezeit in Anspruch genommen wird, muss die Pflegezeit bereits acht Wochen vor dem geplanten Beginn angekündigt werden.

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

## 4.2 Pflege von Angehörigen: Stipendium

Die Regelungen, die oben beschrieben wurden, gelten nur für Arbeitnehmer\*innen, d. h. für Promovierende und Postdocs, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Goethe-Universität stehen. Stipendiat\*innen, die eine\*n nahe\*n Verwandte\*n pflegen müssen, sollten sich direkt an ihre Stiftung bzw. ihre\*n Stipendiengeber\*in wenden, um eine entsprechende Regelung zu verhandeln, beispielsweise eine Verlängerung des Stipendiums um die Pflegezeit.




**Wichtige Anlaufstellen und Links:**

- [Abteilung Personalservices](#) 
- [Familien-Service](#) 
- [Pflegestützpunkte \(Bsp. Frankfurt am Main\)](#) 
- [Webseiten des BMBF „Ältere Menschen“](#) 
- [Website des BMBF „Wege zur Pflege“](#) 

**4.3 Betreuung bei Krankheit des Kindes****Freistellung von der Arbeit bei Krankheit des Kindes von Beschäftigten**

Fast alle berufstätigen Eltern kennen die Situation, dass ihr Kind plötzlich erkrankt und nicht in die reguläre Betreuung kann und zu Hause gepflegt bzw. betreut werden muss.

Arbeitnehmer\*innen mit Kindern haben im Krankheitsfall des Kindes einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, um ihrer Fürsorgepflicht nachkommen zu können:

- [für gesetzlich Versicherte gemäß § 45 Sozialgesetzbuch V \(SGB V\)](#) 
- [für privat Versicherte gemäß § 616 Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) 
- Für die Freistellung von der Arbeit zur Pflege und Betreuung des kranken Kindes muss dem\*r Arbeitgeber\*in eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, welches die Pflege und Betreuung des erkrankten Kindes nachweist. Diese Bescheinigung ist an die Krankenkasse zu schicken, welche das Krankengeld auszahlt. Es muss auch eine Kopie an den\*die [zuständige\\*n Personalsachbearbeiter\\*in](#)  gesendet werden.


Voraussetzung für die Freistellung zur Pflege und Betreuung des erkrankten Kindes ist außerdem,

- dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat (Ausnahmen gelten im Falle von Behinderungen oder sehr schweren Erkrankungen),
- dass das Kind über einen Elternteil gesetzlich krankenversichert ist,
- dass die Betreuungs- und Pflegeaufgaben nicht durch eine andere im Haushalt lebende Person übernommen werden können.

**Dauer der Freistellung**

Die Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Pflege des erkrankten Kindes für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer\*innen darf pro Kind an maximal zehn Tagen pro Kalenderjahr (Alleinerziehende: 20 Tage) erfolgen.

Bitte informieren Sie sich über die aktuellen Regelungen auf der Webseite der Goethe-Universität und fragen Sie in der Abteilung Personalservices nach. Bei zwei berufstätigen Elternteilen gilt die Freistellung pro Elternteil und Kind. Es besteht außerdem die Mög-

 Bitte beachten Sie, dass die folgenden Ausführungen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Sie dienen hier als Informations- und Verweisübersicht. Für die Angaben kann keine rechtliche Gewähr gegeben werden. Die jeweils geltenden Regelungen und die Höhe der Beträge sollten über die offiziellen Beratungsstellen und die Informationsseiten des Bundes geprüft werden.

lichkeit, dass ein berufstätiger Elternteil aus beruflichen oder persönlichen Gründen seinen Anteil auf den anderen Elternteil überträgt – dies bedarf aber der Zustimmung des\*r Arbeitgeber\*in.

Privat versicherte Arbeitnehmer\*innen haben einen Anspruch auf Freistellung gemäß § 616 BGB. Dort ist geregelt, dass die Arbeitnehmer\*innen sich für kurze Zeit von der Arbeit freistellen lassen können und die Arbeitgeber\*innen das Entgelt weiterzahlen müssen. In der Regel erfolgt diese bezahlte Freistellung nur wenige Tage und muss nach Verhältnismäßigkeit ausgerichtet sein.

### Krankengeld

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer\*innen haben einen Anspruch auf Krankengeld, wenn sie sich zur Betreuung bzw. Pflege des erkrankten Kindes freistellen lassen.


Die Höhe des Anspruchs auf Krankengeld ist für gesetzlich Versicherte in § 45 SGB V geregelt. Die Krankenkassen zahlen in der Regel 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Privat versicherte Arbeitnehmer\*innen können sich gemäß § 616 BGB für kurze Zeit von der Arbeit freistellen lassen und die Arbeitgeber\*innen müssen in dieser Zeit der Freistellung das Entgelt weiterzahlen. Diese bezahlte Freistellung erfolgt meist nur wenige Tage und muss nach Verhältnismäßigkeit ausgerichtet sein.

Privat versicherte Arbeitnehmer\*innen haben außerdem gemäß § 45 Abs. 5 SGB auch einen gesetzlichen Anspruch sich unbezahlt freistellen zu lassen. Die Dauer dieses Anspruchs richtet sich wiederum nach der Dauer des Anspruchs der gesetzlich Versicherten auf Krankengeld gemäß § 45 Abs. 3 und 4 SGB V.

**Hinweis:** Sollte Ihr Kind über die oben genannten Zeiträume hinaus erkrankt sein, dann gibt es nach § 28 TV-G-U die Möglichkeit einer Freistellung ohne Entgeltfortzahlung (Sonderurlaub), wenn diese Freistellung den dienstlichen Belangen nicht entgegensteht.

Bitte erkundigen Sie sich in der Abteilung Personalservices nach den aktuellen tarifvertraglichen Regelungen und möglichen Sonderregelungen.

- Einen Überblick zu den Regelungen der Goethe-Universität bei Erkrankung des Kindes finden Sie auf den [Webseiten der Abteilung Personalservices](#) .






**Hinweis:** Für Stipendiat\*innen mit Familienaufgaben gibt es in der Regel keine formelle Möglichkeit der Freistellung bzw. Beurlaubung bei Krankheit des Kindes. Bei langfristigen oder schweren Erkrankungen sollten Sie in Rücksprache mit Ihrem\*r Stipendiengeber\*in treten. Gegebenenfalls können Sonderregelungen, z. B. eine Unterbrechung des Stipendiums oder Teilzeitmöglichkeiten, vereinbart werden.



5

**Roadmap Schwangerschaft  
und Geburt –  
Organisatorisches im Überblick**

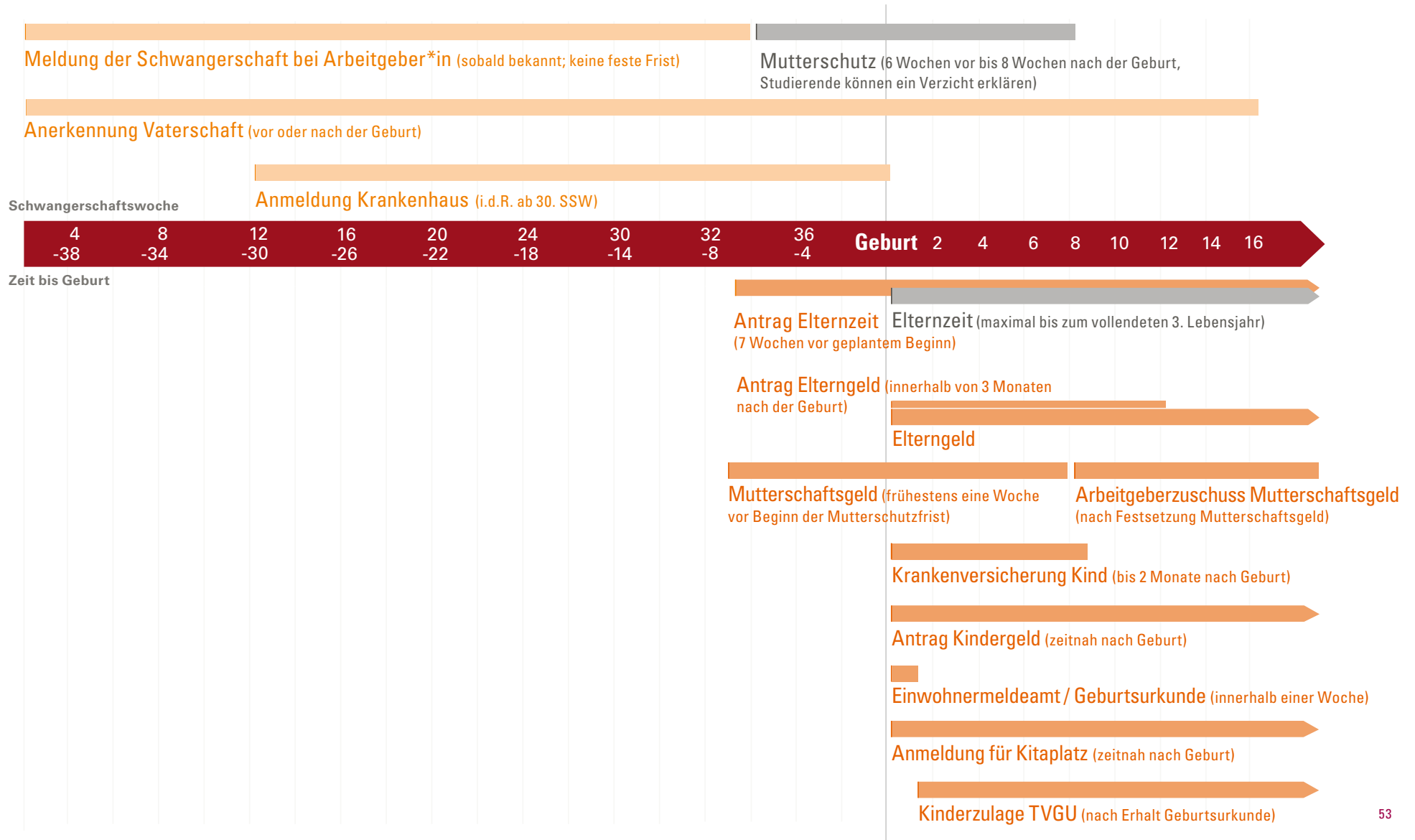
## Roadmap Schwangerschaft und Geburt – Organisatorisches im Überblick

Was?	Wo?	Benötigte Unterlagen	(bis) wann?	Link
Erste Vorsorgeuntersuchung	Frauenärzt*in (hier erhalten Sie den Mutterpass)	—	nach Feststellung Schwangerschaft	
Hebamme suchen	direkt bei der Hebamme	✓ Mutterpass (sofern schon vorhanden)	so früh wie möglich	<a href="#">Hebammenliste des GKV Spitzenverbandes</a> 
Meldung der Schwangerschaft	Arbeitgeber*in (grundsätzlich keine Pflicht, aber sinnvoll für Gefährdungsbeurteilung und Nachteilsausgleiche)	✓ ärztliche Bescheinigung über Schwangerschaft	zeitnah nach Ausstellung Mutterpass	<a href="#">Mutterschutzportal der Goethe-Universität</a> 
Anerkennung Vaterschaft und Sorgerecht (nur unverheiratete Paare)	Standesamt, Jugendamt, Sozialamt oder Notar	✓ Ausweis ✓ Geburtsurkunde	vor der Geburt	<a href="#">Standesamt der Stadt Frankfurt</a> 
Anmeldung Krankenhaus	Krankenhaus	✓ i.d.R. Mutterpass	variiert nach Krankenhaus (i.d.R.) ab der 30. SSW	
<b>Mutterschaftsgeld</b> (wird 6 Wochen vor und 8 Wochen nach Geburt gezahlt)	Krankenkasse	✓ Antragsformular der Krankenkasse ✓ ärztliche Bescheinigung über Schwangerschaft	frühestens eine Woche vor Beginn der Mutterschutzfrist	<a href="#">Familienportal des Bundes</a> 
Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	Hochschulbezügestelle in Kassel via Abteilung Personalservices	✓ Bescheinigung über Höhe des gezahlten Mutterschaftsgeldes	nach Festsetzung Mutterschaftsgeld durch Krankenkasse	<a href="#">Familienportal des Bundes</a> 

Was?	Wo?	Benötigte Unterlagen	(bis) wann?	Link
Geburtsurkunde	Standesamt (Die Anmeldung beim Einwohnermeldeamt wird dadurch automatisch veranlasst.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personalausweis bzw. Kopie des gültigen Personalausweises beider Elternteile</li> <li>✓ Namensklärung, sofern nicht in der Geburtsanzeige enthalten</li> <li>✓ Geburtsanzeige, sofern diese nicht vom Kranken- oder Geburtshaus direkt übermittelt wurde</li> <li>✓ Wenn unverheiratet: Anerkennung der Vaterschaft und Sorgeerklärung</li> <li>✓ formlose Erklärung der Eltern zum Vor- und Familiennamen des Kindes</li> </ul>	bis 7 Tage nach Geburt	<a href="#">Standesamt der Stadt Frankfurt</a>
<b>Kindergeld</b>	Online über die Familienkasse (Arbeitsagentur) beantragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Steuer-Identifikationsnummer der Eltern sowie des Kindes (wird etwa 2 Wochen nach Meldung automatisch zugestellt)</li> </ul>	zeitnah nach Geburt (wird maximal 6 Monate rückwirkend ausgezahlt)	<a href="#">Familienportal des Bundes</a> <a href="#">Familienkasse (Arbeitsagentur)</a>
Krankenversicherung für das Kind	Krankenkasse der Mutter oder des Vaters (Wenn ein Elternteil privat, das andere gesetzlich versichert ist, halten Sie Rücksprache mit der gesetzlichen Krankenkasse.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Geburtsurkunde</li> </ul>	zeitnah nach Geburt	
Mitteilung der Geburt dem*r Arbeitgeber*in	Arbeitgeber*in, Abteilung Personalservices	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ formlos (mündlich oder schriftlich) zur Festsetzung der Mutterschutzfrist, Geburtsurkunde kann nachgereicht werden (-&gt; Kinderzulage)</li> </ul>	zeitnah nach Geburt	<a href="#">Abteilung Personalservices</a>
<b>Kinderzulage</b> nach § 23a TVGÜ	Arbeitgeber*in, Abteilung Personalservices	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Geburtsurkunde</li> </ul>	nach Erhalt der Geburtsurkunde	<a href="#">Familien-Service</a>

Was?	Wo?	Benötigte Unterlagen	(bis) wann?	Link
Anmeldung für Kitaplatz	für städtische Kitas online über kindernet-frankfurt	—	zeitnah nach Geburt	<a href="#">Kindernet Frankfurt</a>
	für Uni-Kitas: Familien-Service	✓ Anmeldeformular	zeitnah nach Geburt	<a href="#">Familien-Service</a>
Elternzeit	Arbeitgeber.in	✓ formloser schriftlicher Antrag, mit Angabe des vorgesehenen Zeitraums der Elternzeit	spätestens 7 Wochen vor Ende des Mutterschutzes (Mutter) bzw. Beginn der Elternzeit bzw. errechnetem Geburtstermin	<a href="#">Familien-Service</a>
Elterngeld	Hessisches Amt für Soziales und Versorgung oder online bei der Elterngeldstelle Hessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Geburtsurkunde oder Geburtsbescheinigung Krankenhaus oder Hebamme</li> <li>✓ Bescheinigung Krankenkasse über Mutterschaftsgeld</li> <li>✓ Bescheinigung Arbeitgeber über Zuschuss zum Mutterschaftsgeld</li> <li>✓ Nachweise über bisheriges Einkommen, Gehaltsabrechnungen der letzten 12 Monate vor Beginn des Mutterschutzes (beim Vater 12 Monate vor Beginn der Elternzeit)</li> <li>✓ ggf. Nachweis über Einkommen während Bezug des Elterngeldes</li> <li>✓ Steuererklärung</li> </ul>	online ausfüllbar ab 6 Monate vor Geburt, innerhalb der ersten 3 Monate nach Geburt Antrag stellen	<a href="#">Elterngeldstelle Hessen</a>

## Anträge & Meldungen im zeitlichen Überblick



6

**Nützliche Links und Hinweise**

## Nützliche Links und Hinweise

### 6.1 Services des Gleichstellungsbüros

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Dr. Anja Wolde [↗](#)
- Familien-Service [↗](#)
- Dual Career Service [↗](#)

### 6.2 Weitere Services an der Goethe-Universität

- Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) [↗](#)
- Goethe Welcome Centre (GWC) [↗](#)
- Liste der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -räte [↗](#)

### 6.3 Kinderbetreuung

- Kinderbetreuung an der Goethe-Universität [↗](#)
- Zentrale Plattform für Kinderbetreuungsplätze der Stadt – kindernetfrankfurt [↗](#)
- Überblick über das deutsche Kinderbetreuungssystem [↗](#)
- Liste internationaler Kinderbetreuungseinrichtungen in Frankfurt [↗](#)

### 6.4 Stipendien finden

- Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Begabtenförderungswerke [↗](#)
- Fördermöglichkeiten des DAAD für ausländische und deutsche Student\*innen [↗](#)
- Servicestelle für Elektronische Forschungsförderinformationen (ELFI) [↗](#)

### 6.5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG; Volltext) [↗](#)
- Informationsportal des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zum WissZeitVG [↗](#)
- Broschüre der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ (2020) [↗](#)
- Broschüre GEW „15 Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ (2017) [↗](#)

### 6.6 Familie

- Infotool des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zu Ansprüchen auf Familienleistungen und Hilfen für Ihre Familie [↗](#)
- Informationsportal des BMFSFJ zu allen familienpolitischen Maßnahmen [↗](#)
- Informationsangebot der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) zu Themen der Familienplanung [↗](#)

**Gleichstellungsbüro  
Familien-Service**

Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Rostocker Str. 2  
60323 Frankfurt am Main  
[www.familie.uni-frankfurt.de](http://www.familie.uni-frankfurt.de)

**Goethe Research Academy for  
Early Career Researcher (GRADE)**

Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Rostocker Str. 2  
60323 Frankfurt am Main  
[www.grade.uni-frankfurt.de](http://www.grade.uni-frankfurt.de)

Frankfurt am Main, Mai 2023, 1. Auflage

**Text und Redaktion:**

Dr. Corina Färber – Familien-Service, Gleichstellungsbüro  
Moritz Hoffmann – GRADE  
Benjamin Kirst – Familien-Service, Gleichstellungsbüro  
Sara Schlichting – Familien-Service, Gleichstellungsbüro

**Lektorat:**

Dr. Jana Bäuerlen – Gleichstellungsbüro  
Kira Feldt – Gleichstellungsbüro

**Layout:**

Anja Feix – grübelfabrik.e.K

