

## Ein Kind während der Promotion – wie geht es weiter ?

(see below for an English version)

Dieser Zettel soll eine kurze Übersicht darüber geben, welchen formalen Auswirkungen eine Schwangerschaft oder Elternzeit auf das Doktorandenarbeitsverhältnis haben. Allgemein ist es sicher ratsam, bei Schwangerschaften, Elternzeiten und ähnlichen Unterbrechungen frühzeitig den Kontakt zu Betreuern und der Personalabteilung zu suchen, und genau abzusprechen, wie die Vertragsverlängerungen gehandhabt werden sollen.

Promotionsstellen im Helmholtz-Zentrum Berlin sind grundsätzlich auf drei Jahre befristet. In aussergewöhnlichen Fällen (längere Krankheit etc.) kann dieser Zeitraum um bis zu sechs Monate verlängert werden. Wird die Promotion wegen einer Elternzeit oder Mutterschutzzeit unterbrochen (Mutterschutzzeiten sind sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen nach der Geburt), dann gibt es zwei Möglichkeiten:

- ❖ **Wenn die Unterbrechung innerhalb der Dreijahres-Laufzeit geschieht**, dann verlängert sich der Vertrag automatisch (im Einverständnis mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter) um die Unterbrechungsdauer. Wenn also zum Beispiel ein Vater im zweiten Jahr der Promotion für ein halbes Jahr in Elternzeit geht, dann wird dieses halbe Jahr an den Promotionsvertrag angehängt. Auch wenn diese Verlängerung automatisch geschehen sollte, ist es sicher eine gute Idee, rechtzeitig bei der Personalabteilung nachzufragen, ob alles in die Wege geleitet ist.
- ❖ **Reicht die Mutterschutzzeit/Elternzeit über die Dreijahresfrist hinaus** (z.B. wenn eine Doktorandin einen Monat vor Promotionsende ein Kind bekommt), so dass es eine Lücke zwischen der Dreijahresfrist und dem neuen Arbeitsbeginn gibt, dann gibt es einen separaten Folgevertrag über die Restlaufzeit, der erst nach Ablauf von Mutterschutz- und Elternzeit in Kraft tritt. In unserem Beispiel wäre diese Restlaufzeit die  $6 + 4 = 10$  Wochen Mutterschutzzeit vor und nach der Geburt bis zum ursprünglichen Vertragsende. Hier ist es wegen der Unterbrechung besonders wichtig, sich bei der Personalabteilung rechtzeitig eine Zusicherung des Folgevertrages (oder den Folgevertrag selber) zu organisieren.
- ❖ **Bei Drittmittelstellen** ist es etwas komplizierter. Die **DFG** erlaubt ausdrücklich das "Anhängen" der Mutterschutz- und Elternzeiten; es ist sogar möglich, zusätzliche Mittel zu beantragen, um während der Ausfallzeiten eine Vertretung einzustellen (siehe z.B. [http://www.dfg.de/dfg\\_im\\_profil/aufgaben/chancengleichheit/massnahmen\\_details/ausgleich.html](http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/massnahmen_details/ausgleich.html), bei Rückfragen kann auch Frau Steinike helfen). **BMBF und EU-Projektmittel** dagegen sind an feste Termine für das Projektende gebunden; hier muss dann hausintern eine Lösung für die Verlängerungen gefunden werden (dies wird in der Regel auch möglich sein).

### Weitere Besonderheiten

- ❖ **Einschränkungen bei Schwangeren durch Sicherheitsbestimmungen:** während der Schwangerschaft ist das Betreten mancher Labore sowie der Bessy-Speicherringhalle und der Reaktor-Messplätze untersagt. Ebenso kann es bei stillenden Müttern Probleme mit dem Betreten der Reaktor-Messplätze geben, falls hier eine Kontamination mit radioaktiven Materialien möglich ist. *Wenn diese Ausfallzeiten bei der Doktorarbeit ein Problem sind, sollten sie so behandelt werden wie andere aussergewöhnlichen Belastungen, d.h. die Promotionsdauer wird um diese Zeiten verlängert.* Dies muss rechtzeitig mit dem Betreuer, der Personalabteilung und ggf. mit der Gleichstellungsbeauftragten geklärt werden.
- ❖ **Gewinnungszulage:** Doktorandinnen/Doktoranden wird eine Gewinnungszulage als Aufstockung des Doktorandengehaltes (E13 ½ TVöD) gezahlt. Vom BMBF aus darf diese Zulage maximal 36 Monate lang gezahlt werden. Beim Vater, der sechs Monate Elternzeit nimmt, ist dies kein Problem: die Zulage wird während der Elternzeit ja nicht gezahlt, so dass die 36-Monats-Frist mit der automatischen Vertragsverlängerung zusammenfällt. Bei Stellenverlängerungen über die 36 Monate hinaus fällt die Gewinnungszulage weg

## A child during your PhD – what happens next ?

This leaflet aims to give you a rough idea about the formal implications of pregnancy or parental leave for your PhD position. If you're pregnant or want to take parental leave, it is generally a good idea to get in touch with your supervisor and the personnel department as soon as possible to discuss the changes to your contract.

A PhD position at the Helmholtz-Zentrum Berlin is limited to a three-year period. In exceptional circumstances (e.g. a serious illness) it can be extended by up to six months. If your PhD is interrupted by a pregnancy or parental leave (you are not allowed to work during the last six weeks before birth, and for eight weeks afterwards, this is called "Mutterschutz") there are two possibilities:

- ❖ **If the interruption is inside the three-year period**, the contract is simply extended (with the parent's agreement) by the duration of the maternity and parental leave; so if a father takes half a year parental leave (Elternzeit) during his second year as a PhD student, this time is appended automatically to his contract. Nevertheless, it is a good idea to keep in touch with personnel to make sure that this is actually happening and not being forgotten.
- ❖ **If the interruption extends beyond the three years**, for example if a PhD student gives birth one month before the end of her contract, so that there is a gap between the three-year date and the time when she can work again, a separate contract for the remaining time is drawn up. In her case the remaining time would be the  $6 + 4 = 10$  weeks she couldn't work before and after birth during her three-year-contract. Here it is even more important to get in touch with personnel early to get a written confirmation of the follow-on contract (or the contract itself).
- ❖ **If your PhD position is third-party funded**, conditions vary: the **DFG** expressly permits the extension of contracts after maternity and parental leave. It is even possible to apply for additional funds to pay for a substitute (see [http://www.dfg.de/dfg\\_im\\_profil/aufgaben/chancengleichheit/massnahmen\\_details/ausgleich.html](http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/massnahmen_details/ausgleich.html), further information can be got from Ms Steinike). **BMBF and EU-projects** terminate on a fixed date and cannot be extended; here an extension has to be funded in-house (this is usually not a problem).

### Further points to note

- ❖ **Limitations for pregnant women due to health and safety rules:** during pregnancy many laboratories, the Bessy experimental hall and the neutron experiments are off limits. There may also be a problem with breastfeeding women in the neutron experiments where there is a chance of contamination with radioactive materials. If this is a problem for the PhD work, then it constitutes an exceptional circumstance and the three-year-period should be extended accordingly. This should be discussed as early as possible with the supervisor and personnel, if necessary also with the equal opportunities commissioner.
- ❖ **Gewinnungszulage (supplementary pay):** PhD students receive supplementary payments. The BMBF only allows these to be paid for 36 months. For the father who takes a six-month leave during his PhD this is not a problem: he is not paid by HZB during his leave so that the money is still available when the six months are appended to his contract. If the period of payments exceeds the 36-month limit, then the supplements can no longer be paid.