

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Sozialversicherung für Promovierende

Ein Ratgeber

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-103

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Autor: Cord Würmann

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Sonja Staack

2. überarbeitete Auflage

Gestaltung: Karsten Sporleder

Titelfoto: © Loic Bernard – iStockphoto

Druck: Leutheußer, Coburg

Artikel-Nr.: 2113

ISBN: 978-3-944763-54-5

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de

gew-shop@callagift.de

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 0,75 Euro zzgl. Versandkosten.



Dezember 2017

Inhalt

Vorwort von Andreas Keller	5
Einleitung	9
1. Krankenversicherung	10
1.1 Sozialversicherungspflichtige Stellen	10
1.2 Nicht angestellte Promovierende (bspw. Stipendiat*innen)	11
1.3 Gesetzliche oder private Krankenversicherung	16
2. Pflegeversicherung	19
3. Arbeitslosenversicherung	20
3.1 Versicherungspflicht	20
3.2 Voraussetzungen des Leistungsanspruchs	20
3.3 Leistungen vor der Promotion	21
3.4 Leistungen nach der Promotion	22
3.5 Arbeitslosengeld II	24
4. Rentenversicherung	26
5. Unfallversicherung	28
5.1 Abhängig Beschäftigte	28
5.2 Immatrikulation als Promotionsstudent*in	30
5.3 Nutzer universitärer oder sonstiger öffentlicher Forschungseinrichtungen	31
5.4 Forschung in privaten Unternehmen	31
5.5 Selbständige Tätigkeit an Hochschulen	32
6. Fazit	33
Literatur	35
Weiterführende Informationen	35

Den Weg in die Wissenschaft absichern

// Vorwort von Andreas Keller //

Deutschland braucht in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr hoch qualifizierte Fachkräfte. Das ist eine Folge des Übergangs von der Industrie- zur Wissensgesellschaft, in dem wir uns befinden. Dieser Entwicklung entspricht der steigende Anteil eines Altersjahrgangs, der ein Studium aufnimmt – in Deutschland sind es mittlerweile über 50 Prozent, im Durchschnitt aller Industrieländer über 60 Prozent. Auch wissenschaftliche Kompetenzen, wie sie durch die Promotion vermittelt werden, werden zu einer immer wichtigeren Voraussetzung für die Bewältigung beruflicher Herausforderungen. Das gilt nicht nur für Berufe in Hochschule und Forschung, sondern offensichtlich auch für die berufliche und gesellschaftliche Praxis außerhalb der Wissenschaft.



Andreas Keller

Bund, Länder und Hochschulen müssten promotionswilligen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen also eigentlich den roten Teppich ausrollen, ihren Weg in die Wissenschaft absichern. Sie tun es aber nicht. Wer ein Promotionsstipendium oder eine Stelle ergattert, ist häufig mit viel zu kurzen Förder- oder Vertragslaufzeiten konfrontiert. Hinzu kommt, dass in hohem Maße promotionsfremde Dienstleistungen den Alltag von Doktorandinnen und Doktoranden bestimmen, sogar Stipendiatinnen und Stipendiaten werden zuweilen als billige Arbeitskräfte eingesetzt. An einer verlässlichen Betreuung mangelt es vielfach ebenso wie an konkreten Angeboten zur wissenschaftlichen Fortbildung. Promovierende ohne Beschäftigungsverhältnis haben nicht selten das praktische Problem, einen Arbeitsplatz an ihrer Uni oder sogar Zugang zu Bibliotheken und Datenbanken zu bekommen. Und damit nicht genug: Die soziale Absicherung von Doktorandinnen und Doktoranden ist häufig

prekär. Wer mit einem Stipendium promoviert, muss einen hohen Anteil ihres oder seines bescheidenen Salärs für die Kranken- und Pflegeversicherung und reißt ein weiteres Loch in seine Rentenversicherungsbiografie.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und damit auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die GEW fordert eine bessere Absicherung der Doktorandinnen und Doktoranden. Diese Forderung steht im Mittelpunkt von einem der zehn Eckpunkte des Templiner Manifests, mit dem sich die GEW für den „Traumjob Wissenschaft“ stark macht (www.templiner-manifest.de). Mit der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ machen wir seitdem Druck auf Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, für faire Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft zu sorgen.

Die GEW versteht die Promotion nicht als dritte Phase des Studiums nach Bachelor und Master, sondern als erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Daraus folgt, dass Doktorandinnen und Doktoranden einen Anspruch auf tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz haben sollten, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Wenn die Promotion mit Stipendien gefördert wird, dann muss es auch in diesem Fall eine soziale Absicherung der Doktorandinnen und Doktoranden geben. Die GEW tritt daher für die Anerkennung des Promovierendenstatus in der Krankenversicherung ein. Stipendienggeber müssen den Promovierenden eine Sozialversicherungszulage zahlen, mit der sie die Kranken- und Pflegeversicherung und die freiwillige Rentenversicherung finanzieren können.

Die GEW tritt nicht nur politisch für die Rechte der Doktorandinnen und Doktoranden ein, sie hilft ihnen schon heute dabei, ihre Rechte kennen zu lernen und durchzusetzen. Mit dem vorliegenden Ratgeber geben wir einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Die Rechtslage ist sehr unterschiedlich, je nachdem, ob die Doktorandinnen und Doktoranden in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung stehen, mit einem Stipendium finanziert werden oder sich auf andere Weise über Wasser halten. Rechtsanwalt Cord Würmann hat es geschafft, Licht ins Gestrüpp des Sozialrechts zu bringen. Ihm gebührt der Dank dafür, den Text des GEW-Ratgebers verfasst und für diese zweite Ausgabe aktualisiert zu haben.

Gleichwohl ersetzt ein Blick in den Ratgeber in vielen Fällen nicht das persönliche Beratungsgespräch. Dieses bietet die GEW ihren Mitgliedern an, wenn Zweifelsfälle oder Probleme auftreten. Darüber hinaus haben GEW-Mitglieder die Möglichkeit, gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen. Gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen in Hochschule, Forschung und in den anderen Bildungsbereichen engagieren sich Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW für eine Reform der Karrierewege in der Wissenschaft und für die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. Viele gute Gründe, Mitglied in der starken Solidargemeinschaft GEW zu werden!

Frankfurt am Main, im November 2017

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Einleitung

Die Dauer einer Promotion variiert je nach Fachgebiet. Grundsätzlich lässt sich aber sagen, dass diese im Durchschnitt bei mehr als drei Jahren liegt, trotz aller politischer Reformen in jüngster Zeit. Für die Promovierenden ist dies eine lange Zeit, in der der Lebensunterhalt durch Einkommen, Stipendien, Unterstützungsleistungen Dritter oder durch Kredit finanziert werden muss. Daneben ist es unumgänglich, dass Promovierende auch einige Gedanken an die soziale Absicherung und damit an das gesetzliche Sozialversicherungssystem (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- sowie gesetzliche Unfallversicherung) verwenden.

Für viele Promovierende stellt sich die Frage nach den gesetzlichen Sozialversicherungen oft zum ersten Mal, da die Promotion häufig direkt an das Studium angeschlossen wird. Für Studierende hat der Gesetzgeber vereinfachende und begünstigende Sonderregelungen getroffen, so dass Studierende sich in vielen Fällen nicht detailliert mit den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen befassen müssen.

Für Promovierende finden sich keine besonderen Regelungen im Sozialgesetzbuch.

Über die Behandlung der Promovierenden finden sich dagegen keine besonderen Regelungen in den Büchern des Sozialgesetzbuches. Auch die bestehende Möglichkeit, sich nach der Maßgabe der entsprechenden Landeshochschulgesetze bei einer Hochschule als „Promotionsstudent*in“ einzuschreiben, hat keinen Einfluss auf die Stellung im sozialen Sicherungssystem. Die Anwendbarkeit der Bestimmungen richtet sich somit nach den allgemeinen Regeln und demnach nach der Art des erzielten Einkommens. Je nachdem, ob der Lebensunterhalt durch Bankkredit, Zuwendungen aus dem Familien- oder Bekanntenkreis, Stipendium, selbständige Tätigkeit oder abhängige Voll- oder Teilzeitbeschäftigung bestritten wird, können sich Unterschiede ergeben.

Dieser kleine Ratgeber soll aufzeigen, welche Konsequenzen sich für Promovierende aufgrund des gewählten Finanzierungsmodells im Hinblick auf die einzelnen Bereiche des Sozialversicherungssystems ergeben und was in den jeweiligen Fällen zu beachten ist. Dabei sollen die Gesetzesverweise den Interessierten einen Zugang zur Beantwortung speziellerer Fragen erleichtern.

1. Krankenversicherung

Der vielleicht im täglichen Leben präsenteste Teil des Sozialversicherungssystems ist die Krankenversicherung. Geregelt ist sie im fünften Buch des Sozialgesetzbuches (SGB V). Die Finanzierung erfolgt durch die Beiträge der Arbeitnehmer*innen sowie der Arbeitgeber*innen. Seit 2015 gilt wieder im Grundsatz, dass für die Beiträge zu gleichen Teilen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen aufkommen. Jedoch können die Krankenkassen einen Zusatzbetrag erheben, der vollständig von den Arbeitnehmer*innen zu zahlen ist. Dessen Höhe wird von den einzelnen Krankenkassen festgelegt und variiert deshalb. Die Krankenkassen haben damit wieder unterschiedliche Beitragssätze. Der durchschnittliche Zusatzbeitragsatz liegt derzeit (2017) bei 1,1 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens der Versicherten.

1.1 Sozialversicherungspflichtige Stellen

Grundsätzlich fallen alle Promovierenden auf Qualifizierungs- oder Projektstellen wegen des zugrunde liegenden Angestelltenverhältnisses unter die Versicherungspflicht (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Dies gilt auch für Promovierende auf Stellen außerhalb des Wissenschaftssystems. Da es Aufgabe des Arbeitgebers ist – bei Qualifizierungs- und Projektstellen also der Hochschule oder der jeweiligen Forschungseinrichtung, bei anderen Stellen die jeweiligen Arbeitgeber*innen – sowohl den eigenen als auch den Arbeitnehmer*innenanteil abzuführen, müssen die Betroffenen im Grunde nur aktiv werden, wenn es um die Auswahl der Krankenkasse geht.¹ Zur Wahl stehen neben den jeweiligen Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) eine Vielzahl von Betriebs- und Innungskrankenkassen sowie Ersatzkassen.² Wer neues Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse geworden ist, ist mindestens 18 Monate an diese Kasse gebunden, kann also vorher nicht kündigen (vgl. § 175 Abs. 4 SGB V).

Wegen der unterschiedlichen Zusatzbeitragsätze kann sich eine sorgfältige Auswahl der Krankenkasse lohnen.

¹ Zum allgemeinen Wahlrecht vgl. § 173 Abs. 1 SGB V.

² Vgl. hierzu die Auflistung in § 173 Abs. 2 SGB V.

Seit 2015 liegt der gesetzliche Mindestbeitragssatz bei 14,6 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens (vgl. § 241 SGB V). Davon tragen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen jeweils 7,3 Prozentpunkte. Aufgrund des von den einzelnen Krankenkassen in unterschiedlicher Höhe erhobenen Zusatzbetrags kann sich ein Wechsel der Krankenkasse jedoch lohnen. Unabhängig von der Höhe des Zusatzbeitragssatzes sollte vor der Wahl einer Krankenkasse jedoch auch deren Leistungskatalog kritisch geprüft werden. Dieser weist von Kasse zu Kasse teilweise beträchtliche Unterschiede auf. Gerade für Personen mit chronischen Erkrankungen kann dies entscheidend sein.

Private Krankenversicherungen versprechen Ersparnisse durch niedrige Beiträge und Beitragsrückerstattungen. Zudem locken sie mit einem vorgeblich größeren Leistungsangebot, gerade bei Brillen und Zahnersatz. Diese Angebote sollten jedoch kritisch betrachtet werden. Der Leistungsumfang der preiswerten Tarife der privaten Krankenversicherer unterscheidet sich in vielen Fällen nicht von denen der gesetzlichen Krankenkassen. Zudem können die individuellen Beiträge im Alter stärker steigen als der gesetzliche Beitragssatz (zur Frage privater oder gesetzlicher Krankenversicherung siehe auch Abschnitt 1.3).

1.2 Nicht angestellte Promovierende (bspw. Stipendiat*innen)

Bei der Anfertigung einer Doktorarbeit handelt es sich um eine freie wissenschaftliche Tätigkeit, bei der die Betreffenden prinzipiell keinen Weisungen unterworfen sind. Sie ist keine abhängige Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts (vgl. § 7 SGB IV). Promovierende fallen damit nicht unter die Krankenversicherungspflicht nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Promovierende, die sich nicht durch abhängige Beschäftigung finanzieren, sind daher grundsätzlich „versicherungsfrei“.

Versicherungsfreiheit bedeutet in diesem Zusammenhang allerdings nicht, dass ganz auf eine Krankenversicherung verzichtet werden kann. Seit 2009 besteht eine generelle Pflicht zum Abschluss einer Krankenversicherung. Promovierende ohne Beschäftigungsverhältnis haben also die Wahl, sich freiwillig in der gesetzlichen oder freiwillig in der privaten Krankenversicherung zu versichern (zur Frage privater oder gesetzlicher Krankenversicherung siehe Abschnitt 1.3).

Auch eingeschriebene „Promotionsstudent*innen“ fallen nicht unter die studentische Krankenversicherungspflicht.

Auch als immatrikulierter „Promotionsstudent*in“ fallen Promovierende grundsätzlich nicht unter die studentische Pflichtversicherung. Das Bundessozialgericht³ hat entschieden, dass Promotionsstudent*innen nicht „Student*innen“ im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V sind, da die Promotion nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört.

Damit besteht leider kein Rechtsanspruch darauf, sich zu den gesetzlich festgelegten günstigen Studierendentarifen der Krankenkassen (vgl. § 245 SGB V) zu versichern. Es ist im Einzelfall jedoch durchaus möglich, dass Promovierende von ihrer Krankenkasse nach dem Studierendenstatus eingestuft werden, wenn sie die sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen (Studium innerhalb von 14 Fachsemestern, Höchstalter 30 Jahre) erfüllen. Insbesondere wenn die Promotion im Rahmen eines Promotionsstudien-ganges verfasst wird, der in seiner Struktur Parallelen zu einem Aufbaustudium aufweist, könnte ein entsprechender Antrag bei der Krankenkasse Erfolg haben. Bei einem Aufbaustudium geht die Rechtsprechung nämlich davon aus, dass dieses noch zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört.⁴

Die Versicherungsfreiheit gilt auch dann, wenn Doktorand*innen finanzielle Zuwendungen in Form eines Stipendiums erhalten. Das Stipendium ist eine steuerfreie Zuwendung (§ 3 Nr. 11, 44 Einkommenssteuergesetz) und gilt damit nicht als Arbeitsentgelt (vgl. § 14 Abs. 1 SGB IV).

Solange darüber hinaus keine der übrigen, die Versicherungspflicht begründenden Tatbestände des Katalogs des § 5 Abs. 1 SGB V erfüllt werden, sind Stipendiat*innen versicherungsfrei. Der krankversicherungsfreie Status geht auch nicht verloren, wenn ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird, bei dem über das Jahr gerechnet nicht mehr als 450 Euro pro Monat verdient werden (vgl. § 7 SGB V i.V.m. § 8 SGB IV).

Ebenfalls versicherungsfrei sind Promovierende, die ihren Lebensunterhalt hauptsächlich durch selbständige Tätigkeiten finanzieren. Selbständige fallen grundsätzlich nicht unter den abschließenden Katalog der versicherungspflichtigen Personen in § 5 Abs. 1 SGB V.

3 Urteil vom 23. März 1993 – Az.: 12 RK 45/92 (abgedruckt u.a. in der Zeitschrift Versicherungsrecht, Jahrgang 1994, S. 376).

4 Studierende eines Aufbaustudiums, welches eine Einheit mit dem vorangegangenen Grund- und Hauptstudium bildet, fallen unter § 5 Abs. Nr. 9 SGB V (vgl. Baier in: Krauskopf, SGB V § 5 Rn. 35).

Die Beitragshöhe der in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig Versicherten richtet sich nach der Höhe des Einkommens. Der Beitragssatz liegt – wie bei den Pflichtversicherten (siehe Abschnitt 1.1) – seit 2015 bei 14,6 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens, zzgl. eines möglichen Zusatzbeitrags von derzeit durchschnittlich 1,1 Prozent. Der entsprechende Beitragssatz muss allerdings in voller Höhe alleine von den freiwillig Versicherten aufgebracht werden (vgl. § 250 Abs. 2 SGB V), eine Teilung in den Arbeitnehmer*innen- und den Arbeitgeber*innenanteil kann es hier nicht geben, weil es keinen verantwortlichen Arbeitgeber gibt. Gegenüber den Pflichtversicherten können Stipendiat*innen und hauptberuflich Selbständige einen „ermäßigten Beitragssatz“ wählen, der derzeit bei 14,0 Prozent liegt. Im Gegenzug besteht in diesem Fall jedoch ggf. kein Anspruch auf das gesetzliche Krankengeld ab der siebten Krankheitswoche.

Grundlage für die Berechnung der Beitragshöhe bilden die durchschnittlichen monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen. Was darunter zu verstehen ist, legt gemäß § 240 Abs. 1 SGB V der Spitzenverband Bund der Krankenkassen gemäß § 217 a SGB V (GKV-Spitzenverband) fest. In den „Beitragsbemessungsgrundsätzen für Selbstzahler“⁵ heißt es unter § 3, dass „alle Einnahmen und Geldmittel, die zum Lebensunterhalt verbraucht werden bzw. werden können“, unter die „monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen“ fallen. Die Beitragsbelastung soll sich an der Gesamtheit der Einnahmen ausrichten. Um die Regelungen der Beitragsbemessung für freiwillige Mitglieder transparenter zu gestalten, hat der GKV-Spitzenverband im November 2013 beschlossen, in Ergänzung der Beitragsverfahrensgrundsätze einen Katalog der häufigsten Einnahmen zu veröffentlichen.⁶ Aus diesem Katalog geht konkret hervor, welche Einnahmen der Beitragspflicht unterliegen und welche nicht. Bei Selbständigen entsprechen die beitragspflichtigen Einnahmen im Wesentlichen den zu versteuernden Einnahmen, wie sie sich aus dem Einkommenssteuerbescheid ergeben, der zum Zwecke der Festsetzung der Beitragshöhe daher auch immer der Krankenkasse vorgelegt werden muss.

5 GKV-Spitzenverband (Spitzenverband der Krankenkassen): Einheitliche Grundsätze zur Beitragsbemessung freiwilliger Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und weiterer Mitgliedergruppen sowie zur Zahlung und Fälligkeit der von Mitgliedern selbst zu entrichtenden Beiträge (Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler) vom 27. Oktober 2008, zuletzt geändert am 10. Dezember 2014; unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/2014-12-10_Beitragsverfahrensgrundsätze_Selbstzahler_sechste_Aenderung.pdf (24.08.2017).

6 GKV-Spitzenverband (Spitzenverband der Krankenkassen): Katalog von Einnahmen und deren beitragsrechtliche Bewertung nach § 240 SGB V vom 17. November 2015; unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/2015-12-18_Katalog_Beitragseinnahmen_Stand_17112015.pdf (24.08.2017).

Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung verhindert die Beitragsbemessungsgrenze das weitere Anwachsen der Beiträge, sofern ein bestimmtes Einkommen überschritten wird (vgl. § 223 Abs. 3 SGB V). Für das Jahr 2018 liegt die Bemessungsgrenze bei einem monatlichen Einkommen von 4.425 bzw. 53.100 Euro im Jahr.⁷ Viel wichtiger als diese gesetzlich bestimmte Begrenzung der Beiträge nach oben ist jedoch, dass auf der anderen Seite die Krankenkassen bei der Bemessung der Beiträge von Selbständigen grundsätzlich von Mindesteinnahmen in Höhe von zur Zeit 2.231,25 Euro ausgehen (gesetzliche Mindestbeitragsbemessungsgrenze gemäß § 240 Abs. 4 SGB V). Bei dem derzeitigen Beitragssatz ergibt sich hieraus eine monatliche Mindestbeitragshöhe von 325,76 Euro mit bzw. 312,38 Euro ohne Krankengeldanspruch, zzgl. des ggf. von der Krankenkasse erhobenen Zusatzbeitrags.

Bei Promovierenden, die ihren Lebensunterhalt durch Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit bestreiten und deren Einnahmen unterhalb dieser Mindestbeitragsbemessungsgrenze liegen, können die Krankenkassen die Festsetzung der Beiträge auch gemäß ihrer tatsächlichen bzw. erwarteten Einnahmen vornehmen. Dies erfolgt jedoch grundsätzlich nur auf ausdrücklichen Antrag und Vorlage entsprechender Nachweise (i.d.R. durch den letzten Einkommenssteuerbescheid). Aber auch in diesem Fall gehen die Krankenkassen von versicherungspflichtigen monatlichen Einnahmen von derzeit mindestens 1.487,50 Euro aus. Dies entspricht zwei Dritteln der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage. Der monatliche Beitrag beläuft sich daher auf mindestens 217,18 Euro mit bzw. 208,25 Euro ohne Krankengeld. Dies wiederum zzgl. eines ggf. von der Krankenkasse erhobenen Zusatzbeitrags.

Promovierende mit einem Stipendium werden von den gesetzlichen Krankenkassen nicht als hauptberuflich Selbständige behandelt. Daher sind die Krankenkassenbeiträge grundsätzlich günstiger. Die Beiträge für die freiwillige Mitgliedschaft zur gesetzlichen Krankenkasse bemessen sich nach der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der Stipendiat*innen, mindestens jedoch nach der allgemeinen Mindestbemessungsgrundlage in Höhe von derzeit 991,67 Euro.

In welcher Höhe von den Stipendiat*innen letztendlich Krankenkassenbeiträge zu zahlen sind, richtet sich also nach der Höhe der Einnahmen. Gemäß § 3 der „Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler“ des GKV-Spitzenverbandes werden von den Krankenkassen grundsätzlich „alle Einnahmen und Geldmittel, die zum Lebensunterhalt

⁷ Die Höhe ergibt sich aus den Regelungen des § 6 Abs. 7 in Verbindung mit Abs. 6 Sätze 2 bis 4 SGB V.

verbraucht werden bzw. werden können“ bei der Beitragsbemessung herangezogen. Da das Stipendium den Stipendiat*innen zur freien Verfügung steht, sind darauf auch grundsätzlich Krankenkassenbeiträge zu entrichten, auch wenn es sich dabei nicht um steuerpflichtige Einnahmen handelt. Dieses Vorgehen der Krankenkassen wurde mittlerweile vom Bundessozialgericht höchstrichterlich gebilligt.⁸ Daher dürfte mittlerweile jede Krankenkasse den Beitragssatz auf das tatsächlich monatlich ausgezahlte Stipendium erheben. Dazu gehört auch ein ggf. gesondert ausgewiesener Familienzuschlag.

Vom Bundessozialgericht jedoch noch nicht ausdrücklich entschieden wurde bisher, ob eine im Rahmen des Stipendiums separat ausgewiesene und zweckgebunden gewährte Forschungspauschale (teilweise auch „Büchergeld“ genannt) von den Krankenkassen als beitragspflichtige Einnahmen berücksichtigt werden darf.

Auch ohne eine Berücksichtigung von zweckgebundenen Leistungen wie der Forschungspauschale müssen Promovierende bei der derzeit üblichen Höhe der Stipendien damit rechnen, mehr als den Mindestbeitragssatz für ihre Krankenkasse zu zahlen. Es lohnt sich zu prüfen, ob der Stipendiengabe auf Antrag einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag zahlt. Für Stipendien aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die von den sogenannten Begabtenförderungswerken vergeben werden, räumt das Ministerium seit September 2017 diese Möglichkeit ein.⁹

Stipendiat*innen, die Familienmitglieder von vollversicherten Krankenkassenmitgliedern sind, sind weiterhin kostenlos mitversichert (sogenannte Familienversicherung, vgl. § 10 SGB V). Als Kinder sind Promovierende also bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres bei ihren Eltern mitversichert (gegebenenfalls verlängert durch Zeiten von Wehr- oder Zivildienst). Ehepartne*innen/Lebenspartner*innen sind sogar zeitlich unbegrenzt mitversichert, solange sie nicht durch eigenes Einkommen aus der Familienversicherung herausfallen. Das Stipendium wird – da es zu den „steuerfreien Einnahmen“ zählt – in diesem Zusammenhang von den Krankenkassen nicht als Einkommen gewertet.¹⁰

8 Vgl. Bundessozialgericht, Urteil vom 18.12.2013 (Az.: B 12 KR 3/12 R).

9 Die entsprechend geänderten Richtlinien des BMBF sind bislang nicht veröffentlicht worden; erste Informationen finden sich unter: <https://www.studienstiftung.de/aktuelles/artikel/promotionsfoerderung-ab-september-2017-zuschuesse-zur-krankenversicherung-der-stipendiatinnen-und-s/> (24.08.2017).

10 Siehe dazu Rundschreiben des GKV zum „Gesamteinkommen“ vom 24.10.2008; unter: https://www.vdek.com/vertragspartner/mitgliedschaftsrecht_beitragsrecht/familienversicherung/_jcr_content/par/download/file.res/gr_gesamteinkommen.pdf

1.3 Gesetzliche oder private Krankenversicherung

Die Möglichkeit zum Beitritt in eine private Krankenversicherung besteht für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – also etwa Promovierende mit einer Qualifikationsstelle – ab einem gesetzlich bestimmten Bruttoverdienst (im Jahr 2018 liegt diese „Jahresarbeitsentgeltgrenze“ nach § 6 Abs. 6 SGB V bei 59.400 Euro im Jahr bzw. 4.950 Euro im Monat). Dieser Mindestverdienst muss zudem über drei aufeinanderfolgende Jahre erzielt worden sein. Nur bei einem über diese Versicherungspflichtgrenze hinaus gehenden Verdienst ist der/die Arbeitnehmer*in von der Versicherungspflicht befreit (vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).¹¹ Diese gesetzlich festgelegte Gehaltsgrenze liegt mittlerweile (weit) über der Regelvergütung für eine Mitarbeiterstelle nach E13 TV-L. Der Wechsel in eine private Krankenversicherung wird den meisten angestellten Promovierenden aus diesem Grund verwehrt bleiben.

Promovierende ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die nicht über Eltern oder Ehepartner*in/Lebenpartner*in mitversichert sind, können als „Versicherungsfreie“ grundsätzlich auch von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung wechseln (siehe 1.2). Wollen sich versicherungsfreie Promovierende freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern, müssen aber die Voraussetzungen des § 9 SGB V beachtet werden. In der Regel muss bis zum Tag der Beantragung eine gesetzliche Versicherung vorgelegen haben. Zusätzlich bedarf es einer mindestens 24-monatigen Versicherungszeit in einer gesetzlichen Krankenkasse innerhalb der letzten fünf Jahre oder einer ununterbrochenen Versicherungszeit von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht. Der freiwillige Beitritt in eine gesetzliche Krankenkasse muss zudem innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungsfreiheit beantragt werden. Für diejenigen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen (weil sie z. B. zuvor als Studierende privat krankenversichert waren), kommt grundsätzlich nur die Mitgliedschaft in einer privaten Krankenversicherung in Frage.

Die privaten Krankenversicherungen beruhen nicht auf dem Solidarprinzip.

¹¹ Eine Ausnahme gilt gemäß § 6 Abs. 7 SGB V jedoch für alle, die bereits vor dem 1. Januar 2003 versicherungsfrei und aufgrund dessen privat krankenversichert waren. Für sie wird die Versicherungsfreiheit weiterhin durch die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze (siehe dazu unter 1.2.) bestimmt.

Aufgrund der hohen Kosten der gesetzlichen Krankenkasse erscheint der Abschluss einer privaten Krankenversicherung vor allem jungen und ledigen Promovierenden oft attraktiv. Es empfiehlt sich jedoch eine genaue Prüfung des Preis-Leistungs-Verhältnisses. Die preiswerteren Tarife der privaten Krankenversicherungen bieten nicht unbedingt ein größeres Leistungsangebot als gesetzliche Krankenkassen. Bedacht werden muss ferner, dass die privaten Krankenversicherungen nicht auf dem Solidarprinzip beruhen. Anders als bei den gesetzlichen Krankenkassen gibt es dort keine für alle einheitlich geltenden Tarife, sondern es werden bei entsprechender Krankengeschichte die Versicherungsprämien dem existierenden individuellen Krankheitsrisiko angepasst. Dieses macht sich gerade im Alter mit höheren individuellen Beiträgen bemerkbar.¹²

Auch für Familien mit Kindern überwiegen eindeutig die Vorteile der gesetzlichen Kassen: So sind Ehepartner*in/Lebenspartner*in und Kinder ohne Einkommen beitragsfrei mitversichert (vgl. § 10 SGB V) und Frauen genießen während des Mutterschutzes sowie Frauen und Männer in der Elternzeit grundsätzlich Beitragsfreiheit (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Diese und die übrigen Leistungen sind im Zweifelsfall auch vor dem Sozialgericht einklagbar – sogar gebührenfrei.

Ein unüberlegter Wechsel zur privaten Krankenversicherung kann sich nach einigen Jahren als Bumerang erweisen.

Ein unüberlegter Wechsel von der gesetzlichen zur privaten Krankenversicherung kann sich nach einigen Jahren als Bumerang erweisen. Der Weg aus der privaten Krankenversicherung (zurück) in die gesetzliche Krankenkasse ist ohne einen die Versicherungspflicht begründenden Statuswechsel in der Regel nicht möglich (vgl. § 5 SGB V). Dies bedeutet konkret, dass erst mit Aufnahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses unterhalb der „Jahresarbeitsentgeltgrenze“ wieder Versicherungspflicht besteht, womit automatisch die Rückkehr in die gesetzliche Krankenkasse verbunden wäre. Für den Fall der Arbeitslosigkeit nach Beendigung der Promotion bzw. nach Auslaufen der Förderung ist eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenkasse fast unmöglich. Eine Versicherungspflicht besteht nämlich nicht

¹² Bis Ende 2012 wirkte sich dies für Frauen grundsätzlich negativ aus. Aufgrund ihrer durchschnittlich höheren Lebenserwartung und des „Risikos“ Schwangerschaft mussten Frauen bis dahin in der privaten Krankenversicherung höhere Beiträge zahlen. Erst der Europäische Gerichtshof verpflichtete die privaten Krankenkassener in seinem Urteil vom 1. März 2011 dazu, diese Diskriminierung durch die Einführung von Unisex-Tarifen zu beseitigen.

automatisch bei Arbeitslosigkeit, sondern erst, wenn auch Arbeitslosengeld bezogen wird (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nach der Promotionszeit in den meisten Fällen aber nicht (vgl. Abschnitt 3.4). Der Bezug von Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) berechtigt nicht zur Rückkehr in eine gesetzliche Krankenkasse (vgl. § 5 Absatz 5a SGB V).¹³

¹³ Ein durch das so genannte Hartz IV-Gesetz kurzzeitig geschaffenes „Schlupfloch“ ist bereits seit 2009 wieder geschlossen.

2. Pflegeversicherung

Der Gesetzgeber hat die Vorschriften über die Pflegeversicherung im Gleichlauf mit denen der Krankenversicherung verfasst. Die im vorherigen Abschnitt formulierten Bedingungen der Krankenversicherung gelten daher grundsätzlich auch für die Pflegeversicherung. Das bedeutet: Diejenigen, die krankenversicherungspflichtig sind, müssen auch Beiträge zur Pflegeversicherung leisten (vgl. § 20 im elften Buch des Sozialgesetzbuches (SGB XI)). Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung ist dabei gesetzlich festgelegt. Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bestand die Notwendigkeit, Eltern und Nicht-Eltern differenziert zu behandeln. Seit Anfang 2017 gilt ein Beitragssatz in Höhe von 2,55 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen. Kinderlose über 23 Jahre haben einen erhöhten Beitrag von 2,8 Prozent (Aufschlag von 0,25 Prozent) zu zahlen.

Bei Promovierenden in einem Angestelltenverhältnis übernehmen die Arbeitgeber*innen einen Anteil in Höhe von 1,275 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen. Die andere Hälfte des Regelbeitragssatzes sowie ggf. auch den Aufschlag für Kinderlose haben die Arbeitnehmer*innen zu entrichten.¹⁴

Mitglieder von privaten Krankenversicherungen müssen ebenfalls zwingend pflegeversichert sein (vgl. § 23 SGB XI).

¹⁴ Aufgrund einer Sonderregelung beträgt in Sachsen der Anteil der Arbeitgeber*innen an der Pflegeversicherung lediglich 0,775 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen. Der verbleibende Teil des Beitragssatzes ist allein von den Arbeitnehmer*innen zu leisten.

3. Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung gewährt allen Personen, die in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. § 24 SGB III i.V.m. §§ 1, 7 SGB IV) stehen, unter bestimmten Voraussetzungen Entgeltersatzleistungen, wenn sie arbeitslos werden. Die Arbeitslosenversicherung ist im dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) geregelt. Trägerin ist die Bundesagentur für Arbeit. Finanziert wird sie durch die Beiträge, die im Rahmen der Beschäftigungsverhältnisse zu entrichten sind. Die Höhe ist gesetzlich geregelt und beträgt 2018 3,0 Prozent (§ 341 Absatz 2 SGB III) des beitragspflichtigen Einkommens (§ 342 SGB III). Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen tragen diesen Beitrag wiederum je zur Hälfte (vgl. § 346 Absatz 1 SGB III), wobei die/der Arbeitgeber*in beide Anteile direkt abführt.

3.1 Versicherungspflicht

Alle Stelleninhaber*innen fallen als Arbeitnehmer*innen unter die Versicherungspflicht, wenn ihre Beschäftigungsverhältnisse nicht die Geringfügigkeitsschwelle von 450 Euro pro Monat unterschreiten (vgl. § 27 SGB III i.V.m. § 8 SGB IV).

Da Selbständige und Stipendiat*innen auch in diesem Zusammenhang nicht als Beschäftigte gelten, sind sie versicherungsfrei. Anders als bei der gesetzlichen Krankenversicherung ist aber eine freiwillige Arbeitslosenversicherung grundsätzlich nicht vorgesehen.

3.2 Voraussetzungen des Leistungsanspruchs

Im Falle der Arbeitslosigkeit steht nur den Versicherungspflichtigen ab dem Zeitpunkt, an dem sie sich arbeitslos melden, ein Anspruch auf „Entgeltersatzleistung“, das Arbeitslosengeld I zu (vgl. § 136 Absatz 1 Nr. 1 SGB III). Dieses jedoch nur unter der Voraussetzung, dass zusätzlich die „Anwartschaftszeit“ erfüllt wurde (vgl. § 137 Absatz 1 SGB III). Dafür muss in der davor liegenden zweijährigen Rahmenfrist mindestens zwölf Monate eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt worden sein (vgl. §§ 142 Absatz 1, 143 Absatz 1 SGB III).

Ein Stipendium begründet keinen Anspruch auf ALG I nach seinem Auslaufen.

Promovierende, die nicht versicherungspflichtig sind (etwa Stipendiat*innen) haben demnach im Falle einer Arbeitslosigkeit nach der Promotion in der Regel keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I (siehe auch Abschnitt 3.4).

3.3 Leistungen vor der Promotion

Direkt im Anschluss an das Studium ist es in der Regel nicht möglich, die Wartezeit auf ein Promotionsstipendium bzw. eine Promotionsstelle mit Hilfe des Arbeitslosengeldes I zu überbrücken. Nur in den Fällen, in denen auch während des Studiums eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt wurde, kann überhaupt ein Anspruch bestehen. Vor Beginn des Studiums liegende Beschäftigungszeiträume können wegen der kurzen Rahmenfrist in den meisten Fällen nicht bei der Anwartschaftszeit berücksichtigt werden.

Soll nach Beendigung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung die Doktorarbeit geschrieben werden, kann die Zeit bis zum tatsächlichen Beginn der Promotionstätigkeit unproblematisch mit Hilfe des Arbeitslosengeldes (I) überbrückt werden. Eine Finanzierung der Promotion auf diesem Wege ist jedoch nicht möglich! Die Immatrikulation als Promotionsstudent*in allein schließt den Anspruch auf Arbeitslosengeld I zwar nicht aus. Die strengen Regelungen für Studierende, bei denen grundsätzlich wegen des Studiums kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht (vgl. § 139 Abs. 2 SGB III), gelten nicht für Promovierende.¹⁵

Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nur für Personen, die dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen.

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht aber nur, solange die Betroffenen beschäftigungssuchend sind, d. h. dem Arbeitsmarkt tatsächlich für ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis von mindestens 15 Stunden wöchentlich zur Verfügung stehen (vgl. § 138 SGB III).

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen (FW) SGB III zu § 139 SGB III https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdu4/~edisp/l6019022dstbai407757.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI407762 (24.08.2017).

Wenn eine von der Arbeitsagentur angebotene zumutbare Arbeit oder Maßnahme zur Weiterbildung unter Verweis auf die zeitraubende Promotionstätigkeit abgelehnt wird, geht der Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren. Es ist jedoch möglich, sich dem Arbeitsmarkt nur für eine Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung zu stellen (mindestens 15 Stunden pro Woche). Wenn zuvor ein Beschäftigungsverhältnis mit längerer Wochenarbeitszeit bestand, wird zwar das Arbeitslosengeld I entsprechend gekürzt. Diese Variante lässt aber Zeit für die Promotion, und die Promovierenden laufen nicht Gefahr, dass die Arbeitsagentur ihnen einen zumutbaren Vollzeitjobs anbietet oder zu zeitraubenden Arbeitsförderungsmaßnahmen schickt. Unter Umständen wird der oder die Sachbearbeiter*in den Promovierenden aber auch verständnisvoll entgegenkommen und sie erst nach einigen Monaten in die Arbeitsvermittlung nehmen. Es würden so die damit zusammenhängenden zeitintensiven Verpflichtungen zumindest für eine gewisse Zeit vermieden werden. Grundsätzlich sollte gegenüber der Arbeitsagentur jedoch die eigene Bereitschaft deutlich gemacht werden, ggf. auch kurzfristig ein Arbeitsangebot oder eine Maßnahme in dem erforderlichen Umfang anzunehmen.

3.4 Leistungen nach der Promotion

Promovierende auf Qualifizierungs- und Projektstellen haben, wie alle anderen versicherungspflichtigen Beschäftigten auch, nach Auslaufen ihres Vertrags einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) I, wenn sie innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens 360 Kalendertage beschäftigt waren. Das ALG I wird nach den gesetzlichen Regeln mindestens für sechs Monate gewährt. Die Bezugsdauer kann sich bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres auf bis zu zwölf Monate ausweiten (vgl. § 147 SGB III), wenn vor der Arbeitslosigkeit für 24 Monate ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestand. Diese Beschäftigungszeiten müssen innerhalb der um drei Jahre auf insgesamt fünf Jahre verlängerten Rahmenfrist vor der Arbeitslosigkeit liegen.

Wer die Zeit der Arbeitslosigkeit nach Auslaufen der Promotionsstelle zum Abschluss seiner Promotion nutzen will, muss jedoch wiederum bedenken, dass ein Anspruch nur besteht, wenn man der Vermittlung tatsächlich zur Verfügung steht (siehe 3.3).

Promovierende, die diese Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld (I) erfüllen, müssen zudem darauf achten, die Agentur für Arbeit mindestens drei Monate und einen Tag vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses über die voraussichtliche Arbeitslosigkeit zu informieren.¹⁶ Kann diese Dreimonatsfrist nicht eingehalten werden, weil die Promovierenden erst später von der voraussichtlichen Arbeitslosigkeit erfahren, muss die Agentur für Arbeit innerhalb von drei Arbeitstagen nach Kenntnis (Dreitagesfrist) informiert werden. Das ist z. B. bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen von unter drei Monaten der Fall. Werden diese Fristen zur Arbeitssuchendmeldung versäumt, tritt grundsätzlich eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld (I) von einer Woche ein. D. h. die grundsätzlich zustehenden Leistungen für die erste Woche entfallen ersatzlos. Die Arbeitssuchendmeldung ist jedoch nicht aufwendig. Sie kann persönlich aber ebenso telefonisch oder online erfolgen.

Anders gestaltet sich die Situation für Promovierende mit Stipendium. Selbst wenn vor der Promotionsphase – möglicherweise über viele Jahre – Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet wurden, begründet dies hinterher in der Regel keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Schuld daran ist die kurze Rahmenfrist von zwei Jahren. Bei den derzeit üblichen Promotionszeiten ist es daher praktisch unmöglich, die notwendigen Anwartschaftszeiten zu erfüllen.

Vor dem Verfallen von Ansprüchen kann man sich in bestimmten Fällen schützen.

Vor einem solchen „Verfall“ der einmal erworbenen Ansprüche kann man sich jedoch bis zu einem gewissen Grad schützen. Wer sich in der „Zeit der Neuorientierung“ nach Beendigung einer zuvor ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigung bis zum tatsächlichen Beginn der Promotion (die selbst keine Arbeitslosigkeit ist!) kurzzeitig arbeitslos meldet, reduziert seine Anspruchsdauer zwar um diesen Zeitraum. Der Restanspruch auf das Arbeitslosengeld erlischt dann jedoch erst vier Jahre nachdem der Anspruch auf das Arbeitslosengeld durch die Meldung beim Arbeitsamt entstanden war (vgl. § 161 Abs. 2 SGB III). Erfolgt innerhalb dieser vier Jahre eine erneute Meldung beim Arbeitsamt, z. B. nach dem Auslaufen des Stipendiums, der Exmatrikulation etc., kann so der Anspruch auf die verbliebene Bezugsdauer erhalten werden.

¹⁶ Vgl. § 38 Abs. 1 SGB III.

3.5. Arbeitslosengeld II

Promovierende ohne Stellen sind, da sie nicht unter die Versicherungspflicht fallen, nach Abschluss ihrer Promotion in der Regel sofort auf die Unterstützung durch das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) zu verweisen. Es handelt sich dabei nicht um einen Anspruch aufgrund der in die Arbeitslosenversicherung geleisteten Beiträge, sondern um die staatliche Grundsicherung, die allen erwerbsfähigen Arbeitslosen aus Steuermitteln zusteht, soweit sie bedürftig sind. Das Arbeitslosengeld II wird nach eigenen Voraussetzungen gewährt. Geregelt sind diese im zweiten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB II). Für die Gewährung sind die dafür in den einzelnen Bundesländern von der Bundesagentur für Arbeit und Gemeinden speziell eingerichteten Institutionen (Jobcenter etc.) am gewöhnlichen Aufenthaltsort zuständig.

Nach dem Auslaufen des Stipendiums bzw. nach Beendigung der frei finanzierten Promotion ist Folgendes zu beachten: Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II hat jedeR Erwerbsfähige, die/der bedürftig ist, also den Lebensunterhalt nicht durch eigenes Einkommen oder Vermögen bestreiten kann. Dabei wird die Einkommens- und Vermögenssituation der Personen mit berücksichtigt, mit denen die/der Betroffene in einer „Bedarfsgemeinschaft“ lebt. D. h. das Einkommen der Ehegatt*innen, Lebenspartner*innen und der in derselben Wohnung wohnenden Angehörigen wird dabei mit betrachtet. Wenn das zur Versorgung aller ausreicht, gibt es keine Leistungen.

ALG II gibt es nur für die Zeit ab Antragstellung, nicht rückwirkend.

Wichtig: Das Arbeitslosengeld II wird nur auf Antrag gezahlt und auch nur für die Zeit ab Antragstellung, nicht rückwirkend. Der Antrag muss also spätestens mit Beginn der Arbeitslosigkeit gestellt werden, um ab diesem Zeitpunkt auch die gesetzlichen Unterstützungsleistungen zu beziehen.

Es sollte nach der Antragstellung aber nicht damit gerechnet werden, die Unterstützungsleistungen umgehend zu erhalten. Die Auszahlung erfolgt erst nach der Bearbeitung des Antrags. Dies kann einige Zeit dauern. Ist die Arbeitslosigkeit absehbar (z. B. mit dem Auslaufen des Stipendiums), empfiehlt es sich daher, sich

bereits vorsorglich arbeitslos zu melden. Dies kann bis zu drei Monate vor der erwarteten Arbeitslosigkeit passieren. Eine Dreimonatsfrist, wie bei dem Bezug von Arbeitslosengeld (I), existiert in diesem Zusammenhang jedoch nicht.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes II ist erheblich geringer als die des eigentlichen Arbeitslosengeldes I. Sie orientiert sich allein an der notwendigen Existenzsicherung. Der Regelsatz liegt derzeit (Stand 2017) bei 409 Euro im Monat. Zwischen West- und Ostdeutschland wird dabei nicht (mehr) unterschieden. Hinzu kommen können noch bei Bedarf sachbezogene Leistungen für Unterkunft, Heizung etc..

Die Leistungen können wegen Pflichtverletzungen gemäß § 31 SGB II sogar schrittweise ganz entfallen (vgl. § 31a SGB II). Dazu gehört insbesondere die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit. Dabei gilt grundsätzlich jede Arbeit als zumutbar, selbst wenn sie nicht dem eigenen Vor- und Ausbildungsstand entspricht. Ausnahmen von der Zumutbarkeit regelt allein § 10 SGB II. Dass das Verfassen einer Promotion in diesem Sinne einen „wichtigen Grund“ (vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB II) darstellt, um zumindest die Annahme einer Vollzeitbeschäftigung abzulehnen, kann nicht erwartet werden. Da aber in diesem Bereich viel von der Entscheidung der jeweiligen Sachbearbeiter*innen abhängt, ist es sicher sinnvoll, die Promotion als sinnvolle berufsqualifizierende Tätigkeit darzustellen.

4. Rentenversicherung

Die Rentenversicherung ist im sechsten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI) geregelt. Die Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung (allgemeine Rentenversicherung und knappschaftliche Rentenversicherung) werden von den zuständigen Regionalträgern und Bundesträgern wahrgenommen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund nimmt dabei die Grundsatz- und Querschnittsaufgaben und die gemeinsamen Angelegenheiten der Träger der Rentenversicherung wahr (vgl. § 125 SGB VI). Trotz der unterschiedlichen Trägerschaft wird das System einheitlich als „Deutsche Rentenversicherung“ bezeichnet.

Da ein Anspruch auf Leistungen von der Rentenversicherung in der Regel erst jenseits des 60. Lebensjahres besteht, und da weitere Reformen des Rentensystems wahrscheinlich sind, lassen sich zur Höhe zukünftiger Ansprüche heute keine gesicherten Aussagen treffen. Aus diesem Grund soll an dieser Stelle lediglich auf die Grundsätze der Versicherungspflicht hingewiesen werden.

Als abhängig Beschäftigte trifft Stelleninhaber*innen auch im Hinblick auf die Rentenversicherung eine Versicherungspflicht (§ 1 Nr.1 SGB VI). Die Beiträge werden auch hier automatisch von den Arbeitgeber*innen abgeführt. Der Beitragssatz liegt derzeit (Stand 2017) bei 18,7 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze von 6.350 Euro im Monat bzw. 76.200 Euro im Jahr. Dieser ist paritätisch von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in aufzubringen. Eine Ausnahme bilden wiederum geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. § 5 Abs. 2 i.V.m. § 8 SGB IV). Ebenfalls befreit sind Angestellte, die Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen sind, wie es sie z. B. für Rechtsanwälte und Architekten gibt (§ 6 SGB VI).

Die Rentenversicherungspflicht entfällt nicht automatisch bei jeder Art von selbständiger Tätigkeit.

Anders als bei der Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung entfällt die Rentenversicherungspflicht nicht automatisch bei jeder Art von selbständiger Tätigkeit. Vor allem ist der-/diejenige, der/die ohne eigenes Personal und im Wesentlichen für einen Auftraggeber tätig ist, als „arbeitnehmerähnlicher Selbständiger“

gemäß § 2 Nr. 9 SGB VI weiterhin rentenversicherungspflichtig. Existiert für Freiberufler*innen eine berufsständische Versorgungseinrichtung, gilt nach deren Satzungen in der Regel auch eine Pflicht zur Mitgliedschaft. Für diese Selbständigen besteht somit ebenfalls eine Rentenversicherungspflicht. Nach § 2 Nr. 1 SGB VI sind zudem selbständig tätige Lehrer*innen und Erzieher*innen rentenversicherungspflichtig. Der Begriff der Lehrtätigkeit wird dabei sehr weit ausgelegt und betrifft z. B. auch Lehraufträge an Hochschulen. Um böse Überraschungen zu vermeiden, sollten selbständig Beschäftigte die Frage der Versicherungspflicht mittels eines sogenannten Statusfeststellungsverfahrens durch die Rentenversicherung klären. Dies sollte möglichst vor Aufnahme der selbständigen Tätigkeit erfolgen, da nach der Feststellung einer Versicherungspflicht die Rentenversicherung die Beiträge bis zu vier Jahre rückwirkend einfordern kann.

Aufgrund fehlender „Beschäftigung“ bzw. fehlendem Arbeitsentgeltcharakters der Zuwendungen entfällt die Rentenversicherungspflicht für Promovierende, die sich über Stipendien oder in sonstiger Weise finanzieren. Die freiwillige Rentenversicherung ist aber hier grundsätzlich möglich (vgl. § 7 SGB VI) und kann sich in einigen Fällen anbieten, um die Mindestbeitragszeit zu erreichen und so bereits eingezahlte Beiträge vor dem Verfall zu bewahren. Ob sich dies lohnt, muss im Einzelfall geprüft werden.

5. Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung war Ende des 19. Jahrhunderts eine Antwort auf die Gefahren, denen die Arbeitnehmer*innen durch die industriellen Produktionsmethoden zunehmend ausgesetzt waren. Ihre Aufgabe ist sowohl die Verhütung von Arbeitsunfällen als auch die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit der Versicherten bzw. die Entschädigung der Hinterbliebenen nach einem Arbeitsunfall. Sie ist im siebten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII) geregelt. Die gesetzliche Unfallversicherung gewährt damit – anders als die Krankenversicherung – Versicherungsschutz nicht unabhängig vom schadensbegründenden Ereignis (Finalitätsprinzip), sondern nur bei spezifischen Risiken im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Organisationsbereich eines Unternehmens. Da das Bereitstellen eines sicheren Arbeitsplatzes zum Aufgabenbereich des Unternehmens gehört, wird die gesetzliche Unfallversicherung ausschließlich durch die Unternehmen finanziert. Trägerinnen der Unfallversicherung sind die für den jeweiligen gewerblichen Bereich errichteten Berufsgenossenschaften bzw. die öffentlichen Unfallkassen.

Promovierende fallen bei ihren Forschungstätigkeiten, abhängig von ihrem jeweiligen Status, auf unterschiedliche Weise unter den Schutz der Unfallversicherung.

5.1 Abhängig Beschäftigte

Aus dem bereits Dargestellten ergibt sich, dass alle abhängig Beschäftigten aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses unter den Unfallversicherungsschutz fallen. Also gehören auch Promovierende, die aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung eine Qualifizierungs- oder Projektstelle bekleiden, zum versicherten Personenkreis (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Denn nicht nur Privatunternehmen, sondern auch die Hochschulen und andere öffentliche Forschungseinrichtungen sind als Arbeitgeber versicherungspflichtig. Wegen ihres öffentlich-rechtlichen Charakters sind sie – anders als privatwirtschaftliche Unternehmen – aber nicht Mitglieder der Berufsgenossenschaften, sondern der jeweils regional zuständigen Unfallkassen der öffentlichen Hand.

Vom Versicherungsschutz sind alle Unfälle umfasst, die bei Tätigkeiten eintreten, die im inneren Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen (vgl. §§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 SGB VII). Dieses gilt vor allem, wenn die Tätigkeiten auf dem Gelände,

insbesondere in den Räumlichkeiten z. B. der Hochschule ausgeübt werden. Darunter fallen aber auch Tätigkeiten außerhalb des Hochschulgeländes, soweit sie dienstlich veranlasst, d. h. auf Weisung des/der Arbeitgeber*in erfolgen. Dazu gehören die Teilnahme an Kongressen sowie der Besuch auswärtiger Bibliotheken und anderer Forschungseinrichtungen. In der Regel besteht auch auf dem Weg zu und von der Arbeit Versicherungsschutz (vgl. § 8 Abs. 2 SGB VII).

Nicht unter den Versicherungsschutz fallen so genannte eigenwirtschaftliche Tätigkeiten, die nicht im Interesse des/der Arbeitgeber*in, sondern im privaten Interesse vorgenommen werden. Interessant ist, wie vor diesem Hintergrund Forschungstätigkeiten für die Promotion bewertet werden. Aufgrund der bisher dargestellten allgemeinen Regeln muss wohl gelten, dass alle Forschungstätigkeiten, die innerhalb eines von der Hochschule initiierten Projekts stattfinden und Gegenstand des Beschäftigungsverhältnisses sind, unter den Schutz der Unfallversicherung fallen, auch wenn dessen Ergebnisse hinterher in die eigene Doktorarbeit Eingang finden.

Wird innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses lediglich Gelegenheit zu eigenverantwortlicher Forschung gegeben (so genannte Qualifizierungsstellen), fallen entsprechende Tätigkeiten nicht mehr unter den aufgrund des Beschäftigtenstatus gewährten Schutz. In den meisten Fällen wird aber wohl auch eine dienstliche Veranlassung für die Tätigkeiten gegeben sein, da eine klare Abgrenzung zwischen Forschungstätigkeit aus Eigeninteresse und im Interesse der Hochschule praktisch unmöglich ist, vor allem, wenn die Tätigkeit in den Räumlichkeiten der Hochschule ausgeübt wird und im zeitlichen Zusammenhang mit den durch die/den Arbeitgeber*in veranlassten Tätigkeiten steht. Damit wäre ein Versicherungsschutz gegeben. Etwas anderes gilt, wenn für die Promotion andere Forschungseinrichtungen aufgesucht werden und dadurch die eindeutige Zuordnung allein zum Zwecke eigenverantwortlicher Forschung möglich wird. Ein Versicherungsschutz wird dann aber häufig von der Unfallkasse der jeweiligen Forschungseinrichtung gewährt (siehe dazu 5.3).

Gleiches gilt, wenn das Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule die Promotions-tätigkeit überhaupt nicht umfasst (z. B. bei Projektstellen, die keinen Bezug zum Thema der Promotion haben). Promovierende unterliegen bei ihren Forschungstätigkeiten dann nicht dem arbeitsrechtlichen Direktionsrecht. Da der/die Arbeitgeber*in damit keinen Einfluss darauf hat, welche Einrichtungen für die eigene Promotion aufgesucht werden, werden ihm/ihr die damit einhergehenden Risiken nicht auferlegt. Als eigenwirtschaftlich gilt dementsprechend auch die Promotionstätigkeit derjenigen, die neben einem nichtwissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnis oder

in einem anderen fachfernen Beruf arbeiten. Die Promovierenden sind damit aber nicht schutzlos. Sie können aufgrund eines bestehenden Status als Promotionsstudent*in (siehe dazu 5.2) oder als berechnigte Nutzer*innen von Forschungseinrichtungen (siehe dazu 5.3) Versicherungsschutz genießen.

5.2 Immatrikulation als Promotionsstudent*in

Genau wie ordentliche Student*innen während ihres Studiums an einer Hochschule gehören auch die ordentlich immatrikulierten Promotionsstudent*innen – unabhängig von dem Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses – zum Kreis der versicherten Personen.¹⁷ Davon erfasst sind alle Tätigkeiten, die in einem unmittelbaren räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Hochschule und deren Einrichtungen stehen bzw. die dem organisatorischen Bereich der Hochschule zuzurechnen sind¹⁸ und der Promotion dienen. Der Besuch von Veranstaltungen in der Hochschule sowie von Bibliotheken oder anderen Einrichtungen der Hochschule zu Studienzwecken ist somit unfallversichert. Die Immatrikulation pro forma kann den Versicherungsschutz aber allein nicht begründen.

Auch die Immatrikulation als Promotionsstudent*in begründet eine Unfallversicherung über die Hochschule.

Ist die Immatrikulation verbunden mit einem Promotionsstudiengang, so ist der Besuch der in diesem Rahmen angebotenen Veranstaltungen ebenfalls vom Schutz umfasst, genauso wie Praktika, Exkursionen u.a.¹⁹ sowie Veranstaltungen außerhalb des Hochschulgeländes, wenn sie im Rahmen des Studiengangs vorgeschrieben sind.²⁰ Ebenfalls versichert sind in diesen Fällen die Wege zwischen Wohnung und Hochschule²¹ und (mit-)versicherten Praktika.²² Die ordentlichen Teilnehmer*innen eines Graduiertenkollegs unterliegen ebenfalls dem Unfallversicherungsschutz, selbst wenn sie nicht Mitglieder der ausrichtenden Hochschule sind.

17 Ricke in: Kasseler Kommentar, SGB VII, § 2 Rn.37; Schmitt, SGB VII Kommentar, § 2 Rn.65 m.w. Nachw.

18 Bundessozialgericht (BSG) Urteil vom 19.05.1983 Az: 2 RU 79/82 (abgedruckt in der Entscheidungssammlung des BSG Band 55, S.141 ff.).

19 BSG Urteil vom 30.06.1993 Az: 2 RU 43/92 (abgedruckt in der Entscheidungssammlung des BSG Band 73, S.5 ff.).

20 Vgl. Schmitt, SGB VII Kommentar, § 2 Rn. 66.

21 Vgl. BSG Urteil vom 23.04.1975 Az: 2 RU 227/74 (abgedruckt in der Entscheidungssammlung des BSG Band 39, S.252 ff.).

22 Vgl. Schmitt, SGB VII Kommentar, § 2 Rn. 68.

Nicht von diesem Schutz umfasst ist die Arbeit in der eigenen Wohnung und der Besuch von Einrichtungen außerhalb der Hochschule (z. B. Bibliotheken anderer Hochschulen oder sonstiger Träger).

5.3 Nutzer*innen universitärer oder sonstiger öffentlicher Forschungseinrichtungen

Halten sich die Doktorand*innen mit Zustimmung der Hochschule oder einer anderen öffentlichen Forschungseinrichtung in deren Räumlichkeiten auf, so besteht in der Regel Versicherungsschutz gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII in Verbindung mit der jeweils geltenden Satzung der zuständigen Unfallkasse. Soweit ersichtlich, enthalten alle Satzungen der zuständigen Unfallkassen der öffentlichen Hand entsprechende Regelungen, nach denen Doktorand*innen während der Nutzung unfallversichert sind. Dieses gilt jedoch nur, wenn die Nutzung mit Zustimmung des Trägers geschieht. Bei frei zugänglichen Bibliotheken ist dieses wohl grundsätzlich, zumindest aber mit Inhaberschaft einer Nutzerkarte der Fall. Ansonsten sollte die entsprechende Zustimmung vorher eingeholt werden.

5.4 Forschung in privaten Unternehmen

Findet das Promotionsvorhaben in Kooperation mit einem privaten Unternehmen statt und werden dabei dessen Einrichtungen genutzt, ohne dass dem ein Arbeitsvertrag zugrunde liegt, unterliegt der/die Doktorand*in grundsätzlich nicht dem Unfallversicherungsschutz als Beschäftigter. Dies gilt selbst dann, wenn im Zuge der Forschungen betriebliche Tätigkeiten vorgenommen werden und die Ergebnisse der Arbeit dem Unternehmen zustehen oder zumindest zu Gute kommen. Die Forschungen gelten nämlich nicht als weisungsabhängige, sondern als eigenverantwortliche Tätigkeit und haben damit eigenwirtschaftlichen Charakter. Solange aber mit Zustimmung des Unternehmens gehandelt wird, sind die Doktorand*innen auf dem Betriebsgelände aufgrund § 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII automatisch versichert, wenn dies die Satzung der zuständigen gewerblichen Berufsgenossenschaft vorsieht. Das ist in der Regel der Fall. Um Unsicherheiten auszuschließen, sollte das aber im Vorfeld geklärt werden, vor allem, da es möglich ist, dass der Versicherungsschutz durch die Satzung für grob fahrlässiges Verhalten ausgeschlossen wird.

5.5 Selbständige Tätigkeit an Hochschulen

Grundsätzlich fallen alle an den Hochschulen selbständig tätigen Personen nicht unter den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz (vgl. § 2 SGB VII).

Dies muss vor allem von Promovierenden beachtet werden, die aufgrund von Lehraufträgen an Hochschulen tätig sind. Lehraufträge sind aufgrund ihrer öffentlich-rechtlichen Ausgestaltung grundsätzlich keine Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Sozialversicherungsrechts. In den Richtlinien der Hochschulen, die Grundlage für die Erteilung der Lehraufträge sind, wird auf diesen Umstand in der Regel ausdrücklich hingewiesen.

Etwas anderes dürfte jedoch gelten, wenn Lehraufträge an immatrikulierte Promovierende im Rahmen ihres Promotionsstudiengangs erteilt werden. In diesen Fällen kann der notwendige „innere Zusammenhang“ zwischen der dem Versicherungsschutz unterliegenden Tätigkeit als Promotionsstudent*in und der eigentlich unversicherten eigenwirtschaftlichen Tätigkeit als LehrbeauftragteR bestehen.²³

Trotz der möglichen Ausnahme ist den betroffenen Promovierenden zu empfehlen, ihre selbständige Tätigkeit durch eine private Unfallversicherung abzusichern.

²³ So das Bayerische Landessozialgericht in seinem Urteil vom 08.08.2007 (Az.: L 2 U 322/04) hinsichtlich der Frage des Unfallversicherungsschutzes einer Studierenden, die – veranlasst durch ihr Studium – als Leiterin eines Sportkurses im Rahmen des Hochschulsportangebots an derselben Hochschule tätig war.

6. Fazit

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten und Wegen, die Promotionszeit zu finanzieren. Entsprechend unterschiedlich sind die jeweiligen Folgen für die soziale Absicherung.

Eine Finanzierung durch ein Stipendium erscheint auf den ersten Blick verlockend, da sie in der Regel keine direkten Verpflichtungen mit sich bringt und auch noch steuerfrei ist. Auf den zweiten Blick offenbaren sich aber die Nachteile: Für die soziale Absicherung haben die Promovierenden selbst zu sorgen. Das bedeutet volle Beitragslast bei der gesetzlichen Krankenversicherung sowie praktisch keine Möglichkeit in dieser Zeit Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder auf eine Rente bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Diese Faktoren tragen zu einer Vergrößerung der Unsicherheit und der Versorgungslücke bei, mit der Akademiker*innen bereits nach dem Studium ohnehin rechnen müssen.

Promovierende mit Beschäftigungsverhältnis sind voll in das soziale Sicherungssystem integriert.

Besser sieht es für die Promovierenden mit regulären Arbeitsstellen aus. Sie sind als Arbeitnehmer*innen voll in das soziale Sicherungssystem integriert, was sowohl ihrem eigenen Vorteil dient, als auch dem System zuträglich ist, das alle jungen Beitragszahler*innen dringend braucht.

Eine Erhöhung der Zahl der Vollzeitpromotionsstellen ist daher anzustreben. Leider schien in den letzten Jahren der Trend in die entgegengesetzte Richtung zu gehen. Dieses mag den kurzfristigen Sparzielen der öffentlichen Haushalte entgegen kommen, kann aber den Wissenschaftsstandort auf lange Sicht gefährden. Gerade in den Naturwissenschaften wird es für die Universitäten zunehmend schwieriger, wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren. Es gehört sehr viel Idealismus dazu, sich auch nur für die relativ kurze Dauer einer Promotion gegen die finanzielle Sicherheit einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft und für die universitäre Forschung zu entscheiden.

Übrigens: Sollten Promovierende ein Stipendium erhalten, aber weisungsgebunden in einer Hochschule, einer anderen öffentlichen Forschungseinrichtung oder einem Unternehmen arbeiten und in die dortigen Betriebsabläufe eingebunden sein, dann stellt sich die Frage, ob es sich um ein echtes Stipendium handelt oder um ein Beschäftigungsverhältnis, für das Sozialversicherungsbeiträge abzuführen wären. In einem solchen Fall kann von den Promovierenden bei der Deutschen Rentenversicherung eine Statusprüfung beantragt werden. Wird dabei festgestellt, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, so muss die betreffende Einrichtung zugunsten des/der Beschäftigten sämtliche Sozialversicherungsbeiträge für vier Jahre rückwirkend nachzahlen, auch den Arbeitnehmeranteil.

Wenn auch die Versorgung aller Promovierender mit Stellen zurzeit illusorisch erscheint, so ist sie doch anzustreben. Bis dahin würde sich durch die Einführung eines eigenen Sozialversicherungsstatus für Promovierende die Möglichkeit eröffnen, entsprechend den Regelungen für Studierende, Sondertatbestände bei Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung einzuführen, um eine wenn nicht sogar kostenlose, so doch erschwingliche Mindestsicherung zu erreichen.

Literatur

Hauck, Karl/Noftz, Wolfgang: Sozialgesetzbuch SGB V, Gesetzliche Krankenversicherung, Kommentar (Loseblatt-Ausgabe Stand April 2017), Berlin.

Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht (93. Auflage 2017, Loseblatt-Ausgabe) München.

Schmitt, Jochem: SGB VII, Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar (4. Auflage 2009), München.

Als allgemeiner Ratgeber zum Sozialrecht:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Übersicht über das Sozialrecht - Ausgabe 2017/2018, 14., überarbeitete Auflage 2017, Nürnberg.

Weiterführende Informationen:

Krankenversicherung:

Ein „Ratgeber zur Krankenversicherung“ kann über die Internetseite des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung kostenlos als pdf-Datei abgerufen bzw. Broschüren bestellt werden: <http://www.bundesgesundheitsministerium.de>.

Bei der Auswahl der preisgünstigsten Krankenversicherung helfen diverse Internetseiten mit so genannten Beitragsrechnern. Bei den dort aufgeführten Angeboten der privaten Krankenversicherer ist jedoch zu berücksichtigen, dass deren tatsächlichen Tarife erst nach einer individuellen Prüfung der Krankengeschichte bindend festgelegt werden.

Arbeitslosenversicherung:

Bei Fragen zur Arbeitslosenversicherung bietet sich ein Blick auf die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit an: <http://www.arbeitsagentur.de>

Für unabhängige Beratung zum Thema Arbeitslosenversicherung existieren fast in jeder Stadt kostenlose Arbeitslosenberatungen karitativer Träger. Die Adressen sind einfach und schnell über das Internet zu erfahren.

Rentenversicherung:

Bei Fragen zur Rentenversicherung sowie zum Statusfeststellungsverfahren kann auf Broschüren und weitere Informationen auf der Internetseite <http://www.deutsche-rentenversicherung.de> zurückgegriffen werden.

Unfallversicherung:

Weitere allgemeine Informationen und Publikationen zur Unfallversicherung sowie Links zu den einzelnen Unfallversicherungsträgern (Unfallkassen und Berufsgenossenschaften), bei denen auch deren Satzungen eingesehen werden können, finden sich unter: Internetseite der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung Spitzenverband (DGUV): <http://www.dguv.de>.

Die angegebenen Paragraphen der Bücher des Sozialgesetzbuches können in der jeweils aktuellen Fassung unter www.gesetze-im-internet.de eingesehen werden:

Grundsicherung für Arbeitssuchende im SGB II,
Arbeitsförderung/Arbeitslosenversicherung im SGB III,
Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherungen im SGB IV,
Gesetzliche Krankenversicherung im SGB V,
Gesetzliche Rentenversicherung im SGB VI,
Gesetzliche Unfallversicherung im SGB VII,
Soziale Pflegeversicherung im SGB XI.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich weiteres

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag (ab 1.1.2018)

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Brutt Ruhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



www.gew.de