

PersonalRAT

Die familienpolitische Komponente im WissZeitVG

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sieht zwei Befristungsmöglichkeiten vor:

1. Die Qualifizierungsbefristung nach **§ 2 (1) WissZeitVG**: Diese Form der befristeten Beschäftigung ist zulässig, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die zulässige Befristungsdauer des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals im Rahmen von Qualifizierungsvorhaben beträgt max. 12 bzw. 15 Jahre (6 Jahre bis zum Abschluss der Promotion und 6 Jahre bzw. im Bereich der Medizin 9 Jahre nach Abschluss der Promotion).
2. Die Drittmittelbefristung nach **§ 2 (2) WissZeitVG**: Diese Form der befristeten Beschäftigung ist zulässig, wenn die Beschäftigung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal im Rahmen eines Drittmittelprojektes erfolgt. Die Vertragsdauer soll hier der Projektlaufzeit des Drittmittelprojektes entsprechen.

Bei Abschluss dieser Verträge sind verschiedene Aspekte zu beachten, denn nur infolge einer Qualifizierungsbefristung eröffnen sich besondere Möglichkeiten bei deren Verlängerung.

Eine Möglichkeit ist z. B. die Verlängerung um Zeiten der Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit. Dies bedeutet, dass sich die Dauer einer Qualifizierungsbefristung auf Antrag der/des Beschäftigten um die Zeit verlängert, die die/der Beschäftigte wegen Mutterschutz und/oder Elternzeit zu Hause verbringt. Es besteht ein Anspruch auf Vertragsverlängerung.

Eine weitere Möglichkeit ist die Anwendung der sogenannten familienpolitischen Komponente. Bei der familienpolitischen Komponente kann ein aktuell bestehender Arbeitsvertrag im unmittelbaren Anschluss an eine Qualifizierungsbefristung wegen der Betreuung eines oder mehrerer im eigenen Haushalt lebenden Kinder unter 18 Jahren für die Dauer von max. zwei Jahren je Kind über die o.g. Höchstbefristungsdauer (6+6/9 Jahre) verlängert werden. Dies soll dem Schutz des Qualifizierungsvorhabens dienen. Ein Anspruch auf Vertragsverlängerung besteht allerdings nicht.

Der Gesetzgeber hat sowohl die Verlängerung des Arbeitsvertrages um Zeiten der Inanspruchnahme von Mutterschutz/Elternzeit als auch die Anwendung der familienpolitischen Komponente nur für Qualifizierungs-, nicht jedoch für Drittmittelbefristungen (nach § 2 (2) WissZeitVG) vorgesehen.

PersonalRAT

Zur Sicherung der Verlängerungsoption der familienpolitischen Komponente sollten daher wissenschaftliche Beschäftigte bei Vertragsschluss auf den Befristungsgrund achten und auch bei Drittmittelfinanzierung auf eine Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG hinwirken. Nur so kann das Beschäftigungsverhältnis um Zeiten, die aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, verlängert werden. Der Qualifizierungsbefristung sollte auch deshalb der Vorzug vor einer Drittmittelbefristung gegeben werden, da dies den Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) entspricht, zu deren Einhaltung sich die TU Dresden bekannt hat.

Rechtsquellen:

§ 2 WissZeitVG	Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung
HRK	Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal; Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.4.2012