

Grundsätze zur Inanspruchnahme der Verlängerungsmöglichkeit befristeter Arbeitsverträge gem § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG („familienpolitische Komponente“)

(Inhalt der Vorschrift)

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG kann die allgemein zulässige Befristungsdauer von 6 Jahren (ohne Promotion) bzw. 12 Jahren (mit Promotion) für wissenschaftliches oder künstlerisches Personal bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je Kind verlängert werden.

Diese „familienpolitische Komponente“ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eröffnet eine Möglichkeit, aber keinen Anspruch der Beschäftigten auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er eine Vereinbarung mit der oder dem Beschäftigten trifft. Die Regelung besteht unabhängig von § 2 Abs. 5 WissZeitVG, wonach z.B. bei Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit praktisch eine automatische Verlängerung der Befristung erfolgt.

(Inanspruchnahme der Vorschrift)

Die Bauhaus-Universität Weimar wird entsprechend dem Sinn und Zweck der Vorschrift diese grundsätzlich nur in den Fällen anwenden, in denen tatsächlich einer Dreifachbelastung durch wissenschaftliche/künstlerische Qualifizierung, Dienstleistung im Arbeitsverhältnis und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden muss. Das heißt insbesondere, dass eine Weiterbeschäftigung allein zur Aufrechterhaltung wissenschaftlicher Dienstleistungen in der Regel nicht in Betracht kommt.

Eine Verlängerung aufgrund der „familienpolitischen Komponente“ wird seitens der Hochschule erwogen, wenn der Stand der Promotion oder aber einer der Promotion vergleichbaren künstlerischen Leistung der/des Beschäftigten zum Ende der regulären Befristungsdauer deutlich erwarten lässt, dass diese innerhalb der möglichen Verlängerung zum Abschluss kommt. Der/die Beschäftigte hat in einem ausführlichen Selbstbericht den bereits erreichten Stand seines Qualifizierungsvorhabens und einen Zeitplan für die noch ausstehenden Tätigkeiten darzulegen. Daneben haben der/die vorgesetzte Lehrstuhlinhaber(in) bzw. Betreuer(in) der Promotion eine begründete Prognose zum Beendigungszeitpunkt des Qualifizierungsvorhabens abzugeben. Der Promotion in diesem Sinne vergleichbar sind künstlerische Leistungen für ein mehrjährig angelegtes Projekt mit hohem künstlerischen Anspruch.

Beschäftigten, deren Beschäftigungsdauer sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG zum Abschluss ihrer Qualifizierung verlängert, wird in der Regel vertraglich ein Zeitanteil von einem Drittel ihrer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen/künstlerischen Arbeit gewährt (§ 84 Abs. 3 Satz 2 ThürHG).

Verlängerungen nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ohne Aussicht auf Abschluss eines Qualifizierungsvorhabens innerhalb der zusätzlichen Beschäftigungszeit sind als besondere Ausnahme, zum Beispiel bei sozialen Härtefällen, möglich. Die Entscheidung hierüber trifft auf begründeten Antrag des Vorgesetzten die Hochschulleitung im Benehmen mit dem zuständigen Dekan.

(Befristungsdauer)

Die zulässige Befristungsdauer wird um bis zu zwei Jahre pro betreutes Kind verlängert. Hat die Betreuung des Kindes während der allgemein zulässigen Befristungsdauer weniger als zwei Jahre gedauert, reduziert sich die maximal mögliche Verlängerung entsprechend.

(zwingende Voraussetzungen)

Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Verlängerung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist die tatsächliche Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren während der Beschäftigung als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal.

Als Kinder werden neben leiblichen auch solche angesehen, für die in entsprechender Anwendung des Bundeselterngeldgesetzes Elternzeit in Anspruch genommen werden könnte.

Mindestvoraussetzung für die Annahme einer tatsächlich stattfindenden Betreuung ist, dass der/die Mitarbeiter(in) auch an Tagen, an denen Arbeitsleistung erbracht wurde, in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind wohnt. Dies ist in geeigneter Form zu dokumentieren. Eine Betreuung als „Wochenendvater oder -mutter“ ist nicht ausreichend. Zum Nachweis der tatsächlich durchgeführten Betreuung hat die/der Beschäftigte eine entsprechende Erklärung abzugeben.

Erklärung

„Ich betreue das Kind (Vorname, Name, Geb.-datum), welches mit mir in häuslicher Gemeinschaft im Zeitraum vom bis unter folgender Adresse wohnt:

.....
(Straße, Hausnummer)

.....
(PLZ, Ort)

Ich bin darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe zu diesem Punkt zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.“