



Potsdam, den 28.04. 2010

Hinweisblatt

zur Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG an der Universität Potsdam

Von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die sich trotz wissenschaftlicher Karriere für Familie und Kinder entschieden haben, wird über einen längeren Zeitraum eine hohe Flexibilität und Mobilität erwartet. Durch die Befristungsregelungen und dem damit verbundenen Hochschul- und Ortswechsel kommt es oft zu großen persönlichen Einschränkungen für die Familie, insbesondere dann, wenn Kinderbetreuung, Einschulung und Schulwechsel davon tangiert werden. Der gesetzliche Rahmen des WissZeitVG ermöglicht in dem Fall ein längeres Verweilen an einer Hochschule. Die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen kann - im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Hochschule und soweit einer Verlängerung keine anderen Gründe entgegenstehen - bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert werden, wenn die dafür vom Gesetzgeber vorgegebenen Kriterien erfüllt sind.

Als familiengerecht zertifizierte Hochschule will die Universität Potsdam die Rahmenbedingungen im Interesse der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kindern verbessern.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde damit beauftragt, die Modalitäten der Beantragung von Vertragsverlängerungen im Sinne der familienpolitischen Komponente für die Hochschulöffentlichkeit transparent darzustellen. Damit wird gewährleistet, dass alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig und hinreichend über ihre Möglichkeiten informiert werden.

Dieser Aufforderung komme ich mit dem vorliegenden Handblatt sehr gern nach.

Barbara Schrul
Gleichstellungsbeauftragte
Projektleiterin audit familiengerechte hochschule

Positionen der Universität Potsdam:

- Die Universität Potsdam sieht sich in der Pflicht, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu unterstützen.
- Die Universität Potsdam versteht sich als familiengerechte Hochschule und wird die Anträge auf Verlängerung im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und soweit einer Verlängerung keine anderen Gründe entgegenstehen, gewähren.

Gegenstand der Antragstellung:

- Der Mehrfachbelastung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Hochschulangehörigen mit Kindern soll durch die Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG Rechnung getragen werden, indem sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um jeweils zwei Jahre pro Kind verlängern kann.
- Die familienpolitische Komponente gilt für beide Elternteile, wenn sich beide in einer Qualifizierungsphase befinden und beide in einem Betreuungsverhältnis zum Kind / zu den Kindern stehen.

Voraussetzung für die Antragstellung:

- Voraussetzung für die Verlängerungsoption ist, dass ein Betreuungsverhältnis besteht. Dies muss bei Antragstellung auf Verlängerung des Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG durch Vorlage einer Geburtsurkunde und einer Meldebestätigung des Einwohnermeldeamtes nachgewiesen werden.

Hinweise zum Ablauf des Antragsverfahrens:

- Die Verlängerung des Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG erfolgt nicht automatisch, sondern nur durch Vereinbarung über die Dauer der Verlängerung nach Ablauf der regulären Befristung.
- Der Antrag ist spätestens **ein Jahr vor Ablauf der regulären Befristung von den entsprechenden Beschäftigten schriftlich auf dem Dienstweg an das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) zu richten**. Über den Antrag wird frühestens ein Jahr vor Beginn der Verlängerung entschieden; die Entscheidung soll zeitnah erfolgen. Vor Ablauf der Jahresfrist kann das D3 vorab Auskunft darüber erteilen, ob eine Weiterbeschäftigung grundsätzlich möglich ist.
- Über jeden Antrag wird im Einzelfall entschieden.
- Eine **Verlängerung** des Beschäftigungsverhältnisses auf der Grundlage der familienpolitischen Komponente ist **entweder nach Ablauf der ersten Qualifikationsphase** (also nach sechs Jahren = Promotionsphase) **oder nach Ablauf der zweiten Qualifikationsphase** (also nach insgesamt 12 Jahren = Promotions- und Post-Doc-Phase) möglich.
- Die Verlängerung kann auch anteilig erfolgen.
- Die **Gleichstellungsbeauftragte** wird vom D3 **über alle Verlängerungsanträge** und deren Bearbeitung **informiert**.
- Das D3, der Personalrat und das Koordinationsbüro für Chancengleichheit stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Vorgesetzten gern beratend zur Verfügung.

Weitere Informationen zum WissZeitVG finden Sie auf den Seiten des BMBF unter:
<http://www.bmbf.de/de/7702.php#17>

Gesetzliche Grundlage Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 18. April 2007 (Auszug)

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

- (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs.1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. 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; 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 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**. 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. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.
- (3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.
- (4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.
- (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 der Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,**
 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort-, oder Weiterbildung,
 3. **Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,**
 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit einem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.