

Verlängerung einer befristeten wissenschaftlichen Beschäftigung aufgrund von Familienaufgaben sowie Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG

Die hier aufgeführten Informationen gelten für **wissenschaftliches Tarifpersonal (TV-L), das nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet eingestellt** wurde. Wissenschaftliche Beamt*innen wenden sich für eine ausführliche Beratung bitte an die Ansprechpersonen, die am Ende dieser Informationsschrift aufgeführt werden.

1. Verlängerung einer befristeten Beschäftigung wegen Elternzeit und Mutterschutz (Nachdiensten I)

- Konditionen:**
- **Arbeitsvertrag, der nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen wurde¹**
 - Verlängerung für die Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutz und einer Inanspruchnahme von Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG)
 - Verlängerung nur im Einverständnis mit dem*r Mitarbeiter*in möglich (§ 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG)
- Höhe:**
- Die Verlängerung, das sogenannte Nachdiensten, wird im Umfang der Mutterschutz- und Elternzeit (ohne Erwerbstätigkeit), längstens bis zur Erreichung der ursprünglichen Vertragslaufzeit und maximal 2 Jahre gewährt (siehe auch Beispiel).
- Beispiel:** Eine Doktorandin beginnt ihre Promotion auf einer für 2 Jahre befristeten Stelle nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Nach 1,5 Jahren bekommt sie ein Kind. Sie macht von ihrem Recht auf Elternzeit für 12 Monate ohne Erwerbstätigkeit Gebrauch, um ihr Kind zu betreuen, und kehrt danach an den Arbeitsplatz zurück. Wichtig ist, dass sie noch vor Ablauf ihres ursprünglichen Arbeitsvertrags das sogenannte Nachdiensten beantragt. Zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr kann ihr also noch eine Restlaufzeit von sechs Monaten gewährt werden, sodass die ursprüngliche Laufzeit ihres bereits abgelaufenen 2-Jahres-Vertrags erfüllt wird.
- Hinweise:**
- Die Verlängerung muss noch innerhalb der laufenden Vertragslaufzeit beantragt werden (siehe Musterschreiben I). Ist der Arbeitsvertrag bereits ausgelaufen und Sie haben es versäumt den Antrag auf Verlängerung zu stellen, verfällt Ihr Anspruch auf Nachdiensten aus der vergangenen Vertragslaufzeit. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich Ihre Mutterschutz- und Elternzeit auf mehrere aufeinanderfolgende Verträge verteilt.
 - Es besteht ein Rechtsanspruch auf die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags nach den oben genannten Konditionen.

¹ „Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschrift dieses Gesetzes gestützt werden.“ (§ 2 Abs. 4 Satz 1 und 2 WissZeitVG)

2. Verlängerung einer befristeten Beschäftigung aufgrund von Beurlaubung und Ermäßigung der Arbeitszeit zum Zweck der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung eines Kindes (Nachdiensten II)

- Konditionen:**
- **Arbeitsvertrag, der nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen wurde**
 - Verlängerung für Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zum Zweck der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren im eigenen Haushalt (hier und im Folgenden gilt: auch für nichtleibliche Kinder). (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG)
 - Verlängerung nur im Einverständnis mit dem*r Mitarbeiter*in möglich (§ 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG)
 - Verlängerungen nach den oben genannten Voraussetzungen müssen innerhalb der Vertragslaufzeit rechtzeitig bei der Dienststelle beantragt werden (siehe Musterschreiben II a und II b).
- Höhe:**
- maximal 2 Jahre (§ 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG)
- Hinweise:**
- Ist der Arbeitsvertrag bereits ausgelaufen und Sie haben es versäumt, den Antrag auf Verlängerung zu stellen, verfällt Ihr Anspruch auf Nachdiensten aus dem Zeitraum des abgelaufenen Arbeitsvertrags.
 - Wenn der Arbeitsvertrag bereits in Teilzeit ausgestellt wurde, gilt dies nicht als „Ermäßigung der Arbeitszeit“, sondern nur, wenn die*der Mitarbeiter*in eine weitere Reduktion um mindestens 20 % vornimmt.
Bsp.: Arbeitsreduktion von einer ursprünglichen 75%-Stelle auf eine 60%-Stelle für 2 Jahre. Die verbleibenden 15% der 2 Jahre können dann auf Antrag als Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags in Teil- oder Vollzeit gewährt werden.
 - Es besteht ein Rechtsanspruch auf die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags nach den oben genannten Konditionen.

3. Verlängerung der Höchstbefristungsdauer aufgrund der Betreuung eines minderjährigen Kindes im eigenen Haushalt („familienpolitische Komponente“) bei befristeten Verträgen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Laut § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG kann wissenschaftliches Tarifpersonal vor Abschluss der Promotion insgesamt bis zu 6 Jahre und nach Abschluss der Promotion (also in der Postdoc-Phase) ebenfalls bis zu 6 Jahre (Medizin: bis zu 9 Jahre) befristet beschäftigt werden. Also können Nachwuchswissenschaftler*innen insgesamt bis zu 12 Jahre (bzw. bis zu 15 in der Medizin) in beiden Qualifikationsphasen zusammen befristet beschäftigt werden. Dies wird als Höchstbefristungsdauer bezeichnet. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer. Für die Hochschule gilt hier das Prinzip der Privatautonomie. Die Möglichkeit der Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer muss daher im Einzelfall geprüft werden.

- Konditionen:**
- Option zur Erhöhung der Höchstbefristungsdauer (nicht des befristeten Arbeitsvertrags selbst!) nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren im gemeinsamen Haushalt
 - Die Erhöhung gilt für die **gesamte** Höchstdauer (siehe Beispiel).
 - Sind beide Elternteile nach WissZeitVG eingestellt, können auch beide (für das gleiche Kind) eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer beantragen, wenn beide für die Betreuung des Kindes zuständig sind.
 - Eine Verlängerung erfolgt nur auf Antrag und erfordert ein Einverständnis beider Vertragsparteien (siehe Musterschreiben III).

Höhe: • 2 Jahre pro Kind (unabhängig von der Dauer, der in Anspruch genommenen Elternzeit)

Beispiel: Wird in der Promotionsphase eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer von 2 Jahren für ein Kind in Anspruch genommen, kann sie nach abgeschlossener Promotion in der Postdoc-Phase nicht ein weiteres Mal für das gleiche Kind beantragt werden.

Wichtig!

1. In demselben Maße, indem kein Rechtsanspruch auf die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer besteht (s. o.), gibt es auch keinen Rechtsanspruch auf die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer wegen Kindererziehung. Bei Verträgen, die nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen wurden (über Drittmittel finanzierte Verträge), fällt selbst die *Option* auf Verlängerung der Höchstbefristungsdauer wegen Kindererziehung weg.
2. Vertragsverlängerungen befristeter Verträge nach den oben genannten Punkten 1. und 2. werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer („zulässige Befristungsdauer“) angerechnet (§ 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG); hier leitet sich ein Rechtsanspruch auf die Nicht-Anrechnung ab.

Hinweis zur Anrechnung von Zeiten als WHK oder WHB auf die Höchstbefristungsdauer:

Studienbegleitende Zeiten als SHK oder WHB (Wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelor-Abschluss o. ä.) im Masterstudium, in denen Beschäftigte nach § 6 WissZeitVG eingestellt waren, sind anrechnungsfrei.

Kommt es in der Promotionsphase zu einer Beschäftigung als WHB oder WHK (Wissenschaftliche Hilfskraft mit Masterabschluss o. ä.) mit einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (siehe oben) erfolgt eine Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer vor der Promotion bei mehr als 25 % Arbeitszeit.

Siehe auch „Schaubild Befristungsstruktur“ des Dezernats 3.1 (Intranet): <https://www.mitarbeiter.hhu.de/zuv-zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-3-personal-d3/serviceseiten-d3-mit-downloads/formulare-und-informationen-d3/einstellung-weiterbeschaeftigung-arbeitszeitaenderung-wiss-personal.html>

Ansprechpersonen für wissenschaftliches Tarifpersonal:

Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte

<http://www.prwiss.hhu.de/mitglieder.html>

D 3.1.1 Personalangelegenheiten des wissenschaftlichen Personals (Intranet)

<http://www.mitarbeiter.hhu.de/zuv-zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-3-personal-d3/wissenschaftliches-personal-31/personalangelegenheiten-des-wissenschaftl-personals-berufungsverfahren-311.html>