



### Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Elternzeit/Mutterschutz

**Haben wissenschaftliche Mitarbeiter/innen einen Anspruch auf Verlängerung seines/ihres Arbeitsvertrages, wenn sie ein Kind bekommen und Elternzeit nehmen?**

Ja.

**Wie lang ist diese Verlängerung?**

Gem. § 2 V WissZeitVG verlängert sich das befristete Arbeitsverhältnis automatisch um den Zeitraum, den die wissenschaftliche Mitarbeiterin / der wissenschaftliche Mitarbeiter aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngelt- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots gem. §§ 3, 4, 6 und 8 Mutterschutzgesetz (Mutterschutzzeiten) tatsächlich nicht gearbeitet hat. Diese Verlängerung tritt unabhängig vom Willen der Vertragsparteien ein.

**Beispiel:** Eine Wissenschaftlerin hat einen auf 3 Jahre befristeten Vertrag, Jahr 1 und Jahr 3 arbeitet sie regulär, Jahr 2 bleibt sie wegen Mutterschutz/Elternzeit zu Hause. Der Vertrag verlängert sich automatisch um ein Jahr.

**Wie verlängert sich das befristete Arbeitsverhältnis gem. § 2 V Nr. 3 WissZeitVG, wenn Mutterschutz und/oder Elternzeit über den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt hinausgehen?**

Das Arbeitsverhältnis verlängert sich um die Tage, die aufgrund des Mutterschutzes und/oder Elternzeit während der vereinbarten Vertragslaufzeit nicht genommen werden konnten. Diese Zeit wird an das Ende der Mutterschutzfrist bzw. wenn Elternzeit beantragt ist, an das Ende der Elternzeit angehängt.

**Beispiel:** Eine Wissenschaftlerin geht am 01.01.07 in Mutterschutz, ihr Arbeitsverhältnis ist laut Arbeitsvertrag befristet bis zum 30.06.07. Nach der Geburt des Kindes beantragt sie Elternzeit bis zum 31.12.09. Nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz verlängert sich das Arbeitsverhältnis in diesem Fall automatisch um 6 Monate, die an das Ende der Elternzeit anzuhängen sind. Das Arbeitsverhältnis läuft also bis zum 30.06.10! (Elternzeit bis zum 31.12.09 + die 6 Monate, in denen aufgrund der Elternzeit/Mutterschutz bis zum ursprünglichen Vertragsablauf nicht gearbeitet wurde.)

**Muss für die Verlängerung ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden?**

Nein. Die Verlängerung des Vertrages und das genaue Datum des Vertragsendes ist der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter schriftlich unter Hinweis auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mitzuteilen. Ein neuer Vertrag ist dafür nicht erforderlich.

**Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, diese automatische Verlängerung abzulehnen?**

Nein. Es handelt sich um eine gesetzliche Verlängerung, die unabhängig vom Willen der Parteien eintritt.

## **Haben wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die Kinder betreuen einen Anspruch auf eine zweijährige Vertragsverlängerung?**

Hierbei ist zu unterscheiden:

a) Arbeitet ein wissenschaftlicher Mitarbeiter/eine wissenschaftliche Mitarbeiterin während der Laufzeit eines befristeten Vertrages aufgrund von Mutterschutzfristen oder Elternzeit nicht, verlängert sich der befristete Vertrag automatisch um diese Zeiten. (s.o.)

b) Hat ein wissenschaftlicher Mitarbeiter/ eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren, das er/sie betreut, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, ihn/sie länger auf der Grundlage des WissZeitVG ohne Sachgrund befristet zu beschäftigen. Der zulässige Befristungszeitraum verlängert sich pro Kind um zwei Jahre pro Kind.

Diese Verlängerungsoption b) tritt nicht automatisch ein. Dem Arbeitgeber wird lediglich die Möglichkeit zur Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses eingeräumt. Ob er diese Möglichkeit wahrnimmt, oder den Vertrag auslaufen lässt, ist ihm überlassen.

Die Möglichkeit einer Befristung aufgrund eines sachlichen Grundes bleibt hiervon unberührt.

## **Wann liegt eine Kinderbetreuung i.S.d. § 2 I 2 WissZeitVG vor, die zu einer Verlängerungsoption führt?**

Kinderbetreuung in diesem Sinne liegt dann vor, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter, die wissenschaftliche Mitarbeiterin entweder das Sorgerecht für ein oder mehrere Kinder unter 18 Jahren hat. Kinderbetreuung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter/die wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Kindern unter 18 in häuslicher Gemeinschaft lebt, etwa, weil diese vom Lebensgefährten aus einer früheren Beziehung mit in den gemeinsamen Haushalt gebracht worden sind. Der gemeinsame Hausstand kann in einem solchen Fall in der Regel bei einem melderechtlich gemeinsamen Wohnsitz angenommen werden.

## **Können beide Eltern aufgrund der Kinderbetreuung eine sachgrundlose Vertragsverlängerung i.S.d. § 2 I 2 WissZeitVG bekommen, wenn sie als wissenschaftliche Mitarbeiter tätig sind?**

Ja, die Verlängerungsoption gilt für beide Elternteile.

## **Hat die Inanspruchnahme von Elternzeit Auswirkungen auf die Möglichkeit der Verlängerung nach § 2 I 2 WissZeitVG?**

Nein. Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Verlängerung nach § 2 I 2 WissZeitVG besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis sich bereits aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit i.S.d. § 2 V Nr. 3 WissZeitVG (s.o.) verlängert hat. Beide Regelungen können nebeneinander zur Anwendung kommen.

## **Findet das WissZeitVG auch auf Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Anwendung, die vor Inkrafttreten des WissZeitVG abgeschlossen wurden?**

Ja. Es ist unerheblich, aus welchem Grund und zu welchem Zeitpunkt der befristete Vertrag abgeschlossen wurde.