

## **PersonalRAT**

### **Verlängerung der Dauer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung**

Arbeitsverhältnisse, die auf Grund des § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet sind, werden Qualifizierungsbefristungen genannt. Diese Form der befristeten Beschäftigung ist zulässig, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Das betrifft sowohl Verträge vor als auch nach Abschluss der Promotion. Die maximale Befristungsdauer beträgt dabei vor der Promotion sechs Jahre, nach der Promotion ebenfalls sechs Jahre, in der Medizin neun Jahre.

Nun kann es vorkommen, dass die betroffenen Beschäftigten beispielsweise in Mutterschutz und Elternzeit gehen, länger erkranken, Angehörige pflegen oder für Gremienarbeit freigestellt werden. Damit für die Betroffenen dadurch kein Nachteil entsteht und sie ihre Qualifizierung in Gänze und ohne Defizite erreichen/beenden können, hat der Gesetzgeber mit § 2 Abs. 5 Satz 1 Nrn. 1-6 WissZeitVG die Möglichkeit geschaffen, das Beschäftigungsverhältnis um solche Ausfallzeiten/Unterbrechungszeiten zu verlängern. Dabei verlängert sich das Beschäftigungsverhältnis nicht automatisch. Die Beschäftigten sollten daher aktiv ihren Wunsch auf Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses um relevante Ausfallzeiten/Unterbrechungszeiten beim Arbeitgeber schriftlich anzeigen, wenngleich ein Schriftformerfordernis nicht besteht.

Für viele Betroffene stellt sich die Frage, wie genau die Berechnung der Verlängerung erfolgt. Vor allem wird es schwierig, wenn sich zwischenzeitlich Beschäftigungsumfänge ändern, weil z. B. während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet wird, im zu Grunde liegenden Arbeitsvertrag aber eine Vollzeitbeschäftigung vereinbart ist.

Zur Berechnung sind zunächst die Unterbrechungszeit insgesamt, der Unterbrechungsgrund, das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses sowie der Beschäftigungsumfang vor der Unterbrechung zu bestimmen. Dann ist zu prüfen, ob und in welchem Umfang während der Unterbrechung eine Beschäftigung ausgeübt wurde. Es ist außerdem zu ermitteln, inwieweit die Verlängerungshöchstgrenze von 2 Jahren greift. Beispiele für die Berechnung der Verlängerungszeiträume finden Sie am Ende des Textes.

Nach einer Unterbrechung erfolgt automatisch die Rückkehr zum Beschäftigungsumfang wie vor der Unterbrechung.

#### Rechtsquellen:

§ 2 (1) WissZeitVG

Qualifizierungsbefristung

§ 2 (5) WissZeitVG

Verlängerungsrelevante Zeiträume

## PersonalRAT

### Literaturhinweis:

Tobias Mandler „Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG“ in „Ordnung der Wissenschaft 2014“ (ISBN/ISSN 3-45678-222-7)

### Beispiele für die Berechnung der Verlängerungszeiträume:

#### 1) Keine Beschäftigung während der Unterbrechungszeit:

Verlängerungsdauer = Unterbrechungszeitraum in Tagen

➤  $VD = UZ$

##### *Beispiel:*

Arbeitsvertrag: 01.01.2020 – 31.12.2022

Unterbrechungszeitraum: 01.09.2021 – 31.10.2021 (61Tage) durch Erkrankung

Arbeitsvertrag verlängert sich: um 61 Tage bis 02. 03. 2023

#### 2) Beschäftigung während der Unterbrechungszeit:

Verlängerungsdauer

= Unterbrechungszeitraum in Tagen multipliziert mit (Beschäftigungsumfang in % vor der Unterbrechung minus Beschäftigungsumfang in % während der Unterbrechung)

➤  $VD = UZ \cdot (B_{\text{vorU}} - B_{\text{währendU}})$

##### *Beispiel:*

Arbeitsvertrag: 01.01.2020 – 31.12.2022

Unterbrechungszeitraum: 01.07.2021 – 31.08.2021 (62 Tage) durch Elternzeit

Beschäftigungsumfang vor der Unterbrechung: 100%

Beschäftigungsumfang während der Elternzeit: 50%

Arbeitsvertrag verlängert sich: um 31 Tage bis 31.01.2023 (62 Tage • (100% - 50%))

#### 3) Beschäftigung während mehrerer Unterbrechungszeiten:

Verlängerungsdauer = Jeder Unterbrechungszeitraum wird wie bei 2) berechnet und addiert.

➤  $VD = (UZ_1 \cdot (B_{1\text{vorU}} - B_{1\text{währendU}})) + (UZ_2 \cdot (B_{2\text{vorU}} - B_{2\text{währendU}})) + (UZ_3 \cdot (B_{3\text{vorU}} - B_{3\text{währendU}}))$

##### *Beispiel:*

Arbeitsvertrag: 01.01.2020 – 31.12.2022

Beschäftigungsumfang vor der Unterbrechung: 100%

Unterbrechungszeitraum 1: 01.07.2021 – 31.08.2021 (62 Tage) durch Elternzeit

Beschäftigungsumfang während der Elternzeit: 50%

Unterbrechungszeitraum 2: 01.09.2022 – 31.10.2022 (61 Tage) für Pflege Angehörigen

Beschäftigungsumfang während der Pflegezeit: 62,5%

Arbeitsvertrag verlängert sich: um 54 Tage bis 23.02.2023

(62 Tage • (100% - 50%)) + (61 Tage • (100% - 62,5%))