



Hinweise zur Verlängerung befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung

Den beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, ist ein wesentliches Anliegen der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU).

In diesen Hinweisen soll aufgezeigt werden, welche rechtlichen Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern bestehen, ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis um familiär bedingte Zeiten zu verlängern.

I. Beamtinnen und Beamte auf Zeit

1. Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit

Beamtenverhältnisse auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Akademischen Rätinnen und Räten, Akademischen Oberrätinnen und Oberräten, wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten sind, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes zu verlängern. Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem während dieser Zeiten eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

Diesbezügliche Verlängerungen dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen (z.B. wegen Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit) zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

2. Verlängerung um Zeiten einer familienpolitischen Teilzeit oder Beurlaubung

Die Ausführungen zur Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit gelten entsprechend bezüglich der Verlängerung um Zeiten einer familienpolitischen Teilzeit oder Beurlaubung, z. B. zum Zweck der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren (Art. 89 BayBG).

Allerdings beträgt die Dauer der Verlängerung in diesen Fällen maximal zwei Jahre, bei mehreren Verlängerungen maximal drei Jahre.

3. Verlängerung wegen der Betreuung eines Kindes

Unabhängig von den Ziffern I.1 und I.2 besteht die Möglichkeit, das Beamtenverhältnis auf Zeit des in Ziffer I.1 genannten Personenkreises bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren gemäß Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG um zwei Jahre je betreutem Kind zu verlängern, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um die nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG (Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren) erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen – in der Regel den Abschluss einer Habilitation – erfolgreich nachzuweisen.

4. Antrag

Vertragsverlängerungen aus den oben genannten Gründen sind durch die oder den Beschäftigten über die Dienststelle beim Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung (Referat II.2) formlos zu beantragen. Dem Antrag auf Verlängerung wegen der Betreuung eines Kindes ist zudem eine Bestätigung beizufügen, dass das betreute Kind mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller in einem Haushalt lebt.

II. Wissenschaftliche Beschäftigte, deren Befristung auf dem WissZeitVG beruht

1. Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit

Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich im Einverständnis mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder dem wissenschaftlichen Mitarbeiter um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG). Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem während dieser Zeiten eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Sie wird gemäß § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.

Ausnahme:

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG), sind vom Anwendungsbereich des § 2 Abs. 5 WissZeitVG ausgeschlossen, ihre Arbeitsverträge verlängern sich dementsprechend nicht um die angegebenen Zeiten.

Stellt jedoch der Drittmittelgeber entsprechende Personalmittel zur Verfügung, besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer (weiteren) Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

2. Verlängerung um Zeiten einer familienpolitischen Teilzeit oder Beurlaubung

Die Ausführungen unter Ziffer II.1 gelten entsprechend für Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren gewährt worden sind (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG). Nach § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG soll die Verlängerung in derartigen Fällen jedoch einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten.

3. Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines Kindes

Die nach dem WissZeitVG jeweils zulässige Höchstbefristungsdauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

Ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses besteht in diesem Zusammenhang jedoch nicht.

4. Einverständniserklärung, Antrag

Die oder der Beschäftigte kann sein Verlängerungsrecht in den Fällen der Ziffern II. 1 und II. 2 durch die Erklärung ihres oder seines Einverständnisses zu einer entsprechenden Vertragsverlängerung ausüben. Die Erklärung muss vor dem vereinbarten Vertragsende abgegeben werden und erfolgt formfrei gegenüber dem Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung. Die oder der Beschäftigte soll seine Dienststelle vorab über die Ausübung des Verlängerungsrechtes informieren.

Eine Vertragsverlängerung auf der Grundlage von Ziffer II.3 ist durch die Dienststelle auf dem üblichen Weg beim Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung zu beantragen. Dem Verlängerungsantrag ist eine Bestätigung der oder des Beschäftigten beizufügen, dass das betreute Kind mit ihr oder ihm in einem Haushalt lebt.

III. Nicht verbeamtete wissenschaftliche Beschäftigte, deren Befristung nicht auf dem WissZeitVG beruht

Die Möglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Befristung nicht auf dem WissZeitVG beruht und auf der Grundlage anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen erfolgt ist (z.B. weil ihr Arbeitsvertrag vor dem 18.04.2007 abgeschlossen wurde), hängen in der Regel vom jeweiligen Einzelfall ab. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall bei Fragen an Ihren zuständigen Personalsachbearbeiter im Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung.