

## Erklärung zu Vorbeschäftigungen (Anlage zum Personalbogen)

Name:

Vorname:

Hochschulabschluss am:

Fachbereich:

Bitte **genaue** Datenangaben (TTMMJJ)!

A

Ich habe nach dem Erreichen meines Hochschulabschlusses (**d.h. als Bachelor, Master, Diplom etc.**) in folgenden **befristeten / unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen** zu einer deutschen Hochschule, einem Hochschullehrer bzw. Forschungseinrichtung gestanden (siehe Rückseite):

	(TTMMJJ)		(TTMMJJ)						
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche
vom	_____	bis	_____	bei	_____	als	_____	mit	_____ h/Woche

- Nach Erreichen des BA-Abschlusses war ich in einem Master-Studiengang  
 **eingeschrieben** <sup>\*)</sup>  **nicht eingeschrieben** <sup>\*)</sup>. <sup>\*)</sup> Bitte ankreuzen  
 für die Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ nicht eingeschrieben <sup>\*)</sup>  
Entsprechende Nachweise der Einschreibung stelle ich umgehend zur Verfügung.
- Ich habe in **keinem** entsprechenden Beschäftigungsverhältnis gestanden

B

**Erklärung zur Promotion** (siehe Rückseite):

Ich habe am \_\_\_\_\_ ein **Promotionsvorhaben** begonnen  
(Datum bitte unbedingt eintragen, auch wenn das Promotionsverfahren bereits abgeschlossen ist.)

Ich werde am \_\_\_\_\_ ein **Promotionsvorhaben** beginnen

Das Promotionsvorhaben wurde zwischenzeitlich **abgeschlossen** am \_\_\_\_\_

Ich habe (**noch**) **nicht** mit einem Promotionsvorhaben begonnen

**Mir ist bekannt, dass wahrheitswidrige Angaben die Anfechtung des Arbeitsvertrages zur Folge haben können.**

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift der/des Bewerberin/Bewerbers)

\_\_\_\_\_  
(Datum)

wir bitten um Beachtung der Rückseite

**Auszug aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. IS. 506), das durch Artikel 1  
des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. IS. 442) geändert worden ist**

**§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen**

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

**§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung**

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. 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, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; 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 vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. 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. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. 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; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

(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. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

(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 einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, 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,
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 dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und
6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.

**zu § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Beginn/Abschluss der Promotion):**

Tag der verbindlichen Themenfestlegung (gegenüber Promotionsbetreuer/in oder der Fakultät).  
Nachweis durch Promotionsurkunde.

**zu § 2 Abs. 3 WissZeitVG (anrechenbare Beschäftigungsverhältnisse):**

wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss, Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (BAT bzw. analog TV-L, und Akademische/r Rätin/Rat), Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein **Dienst-/Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer Juniorprofessur**, Privatdienstvertrag mit einem Hochschullehrer

**nicht anrechenbar** sind insbesondere Zeiten als student. Hilfskraft (ohne Abschluss), AIP, Stipendien, Werk-/Honorarverträge, Lehraufträge, Referendariat, Anstellungen im Ausland

**zu § 2 Abs. 3 WissZeitVG (Forschungseinrichtungen):**

**Forschungseinrichtungen** sind insbesondere Institute der Max-Planck-Gesellschaft, Institute der Fraunhofer-Gesellschaft, Institute der "Blauen Liste", Deutsche Forschungszentren der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft