

Erklärung zu den Vorbeschäftigungen

Declaration of prior employment

Name *Last Name* _____

Vorname *First Name* _____

Hochschulabschluss am *Degree completed on* _____

Bitte achten Sie auf genaue Datenangabe. *Please be precise with the information!*

Ich habe nach dem Erreichen meines Hochschulabschlusses (**Bachelor, Master, Diplom etc.**) in folgenden **befristeten / unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen** zu einer deutschen Hochschule, Hochschullehrenden bzw. Forschungseinrichtung gestanden:

After completing my university degree (bachelor's/master's degree, Diplom etc.), I worked in the following temporary/permanent posts at a German university as a faculty member or researcher:

Vom <i>From</i>	bis <i>to</i>	bei <i>at</i>	als <i>as</i>	Anzahl Wochenstunden <i>number of weekly hours</i>

Erklärung zur Promotion *Declaration for doctoral candidates*

Ich habe am _____ ein **Promotionsvorhaben** begonnen. *(auch Ausfüllen, wenn bereits abgeschlossen.)*
On _____ I began work on my doctorate (even if you have already completed your doctorate)

Ich werde das **Promotionsvorhaben** am _____ beginnen.
I will start a PhD project at _____

Das Promotionsvorhaben wurde am _____ **abgeschlossen**.
*I have **completed** my doctorate on _____*

Ich habe **(noch) nicht** mit einem Promotionsvorhaben begonnen.
*I have **not (yet) begun** work on my doctorate*

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

I am aware that the provision of false information is a justification for opposing the employment contract.

Datum *Date*

Unterschrift *Signature*

Bitte beachten Sie die beigefügten Informationen
Please see the information on the back of this form

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 Mitarbeitende (BAT bzw. analog TV-L, und Akademische/r Rätin/Rat), Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein **Dienst-/Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer Juniorprofessur**, Privatdienstvertrag mit einem Hochschullehrenden

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

Excepts from the academic fixed-term contract act (WissZeitVG)

dated 12 April 2007 (BGBl. IS. 506), last amended by section 1 on 11 March 2016 (BGBl. IS. 442).

Section 1 Fixed-term contracts

(1) Fixed-term employment contracts (fixed-term contracts) with scientific and artistic personnel, excluding university lecturers at educational facilities that state law defines as higher education institutions, shall be governed by Sections 2,3, and 6, which cannot be derogated from by agreement. Collective agreements may for some disciplines and fields of research provide for derogations from the permitted periods and number of extensions for fixed-term contracts as defined in Section 2 Para.1. Within the scope of collective agreements parties to the contract that are not subject to collective agreements may agree to the application of collective agreement conditions. Labor law provisions and principles shall apply, provided that they do not conflict with the provisions set forth in Sections 2 to 6.

(2) The university reserves the right to employ, at its own discretion, the personnel specified in Section 1 Clause 1 in permanent posts or in fixed-term posts as defined in the German law governing part-time and fixed-term employment contracts (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Section 2 Length of fixed-term contracts; limitation due to third-party funding

(1) Employment contracts with personnel as defined in Section 1 Para 1 Clause 1 who have not yet acquired a doctorate shall have a maximum term of six years, provided the limitation aims at promoting the scientific or artistic qualification. For personnel with a doctorate, the maximum term may be up to six years (or nine years in the case of medical personnel), provided the limitation aims at promoting the scientific or artistic qualification; the permitted term may be extended by any periods of work in a temporary post as defined in Clause 1 and by the period spent on a doctorate during which there was no employment as defined in Clause 1, assuming that these periods together do not constitute more than six years. The contractually agreed length of limitation shall be proportionate to the pursued qualification. The permitted term specified in Clauses 1 and 2 shall be extended by two years for each child for any periods spent caring for one or more children under the age of 18 years. Clause 4 also applies if the conditions set forth in Section 15 Para. 1 Clause 1 of the Federal Act on Parental Allowance and Parental Leave (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) are fulfilled. The permitted term of limitation set forth in Clause 1 and 2 shall be extended in the case of persons with a severe chronic disease or with a disability according to Section 1 Para. 1 of the Ninth Book of the Social Code (SGB IX). The term of a temporary employment contract may also be extended to the permitted maximum.

(2) The terms of employment contracts with the personnel specified in Section 1 Para. 1 Clause 1 may also be limited if the post is primarily financed by third-party funding, the financing is being provided for specified purposes for a limited period, and the employee is being hired to primarily undertake the tasks for which the funding is being provided; the agreed length of limitation shall correspond to the project period.

(3) Relevant to the rules specified for determining maximum permitted contract terms in Paragraph 1 are also all periods spent in fixed-term employments that required the person to work more than one quarter of standard working hours at a German university or research facility as defined in Section 5, as well as periods of fixed-term public service and private service employment as defined in Section 3. Also relevant are any periods of other fixed-term employment governed by other legal provisions. Clauses 1 and 2 shall not apply to employment as defined in Section 6 as well as employment during the studies governed by other legal provisions.

(4) The employment contract shall indicate if the limitation is governed by the provisions set forth in this act. Failure to provide this information means that the limitation can not be based on the provisions of this act. For employment contracts as defined in Section 1 the length of the limitation shall be determined or determinable by calendar.

(5) The term of any fixed-term employment contract as defined in Paragraph 1 may be extended in agreement with the employee

1. By at least one fifth of the regular working hours for periods of leave of absence or reduction of working hours granted to enable the employee to care for one or more children under the age of 18 or for dependent relatives, even if the conditions set forth in Section 15 Para. 1 Clause 1 of the Federal Act on Parental Allowance and Parental Leave (BEEG) are fulfilled.

2. By any periods of leave of absence granted for the purpose of undertaking academic or artistic activities or for attending continuing education outside the university or abroad for academic, artistic or vocational purposes.

3. By any periods granted for parental leave in accordance with the German act governing parental allowances and parental leave (BEEG) and by periods when employment was prohibited per sections 3, 4, 6, and 8 of the German maternity protection act (Mutterschutzgesetz) for that period for which the person was unable to work.

4. By any periods of national service or alternative civilian service and

5. By at least one fifth of the regular working hours for any periods of leave of absence granted to enable the person to act as a personnel or disabled persons representative, as a women's or gender equality representative or to perform certain duties associated with the employment relationship.

6. Periods of inability to work due to illness, in which no legal (or regulated in a collective agreement) entitlement to continued payments exists.

In the instances defined in Clause 1 no. 1, 2 and 5, the extension may not exceed a period of two years. Extensions per Clause 1 no. 1 to 6 shall not count towards the permitted maximum employment period as defined in Paragraph 1.

Section 2 para. 1 WissZeitVG (Start of doctorate):

Date when the thesis topic is definitively set (by agreement with the supervisors or the faculty).

Conclusion of doctorate: As indicated in the doctoral degree certificate

Section 2 Para. 3 WissZeitVG (Relevant employment periods):

Graduate student assistant, research associate (on the BAT or TV-L or lecturer), temporary public service posts, employment as a junior professor, private service contracts with a university lecturer

Not relevant are periods of employment as student Assistant (without degree), trainee physician, under the terms of a scholarship, with a work/fee contract, teacher training program, periods of employment abroad

Research facilities as defined in section 2 para. 3 WissZeitVG (non-exhaustive list):

Institutes of the Max-Planck-Society, institute of the Fraunhofer society, "Blauen Liste" institutes, German research centers of the Hermann von Helmholtz Foundation