

Angaben zur Ermittlung der Befristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
 Personaldezernat
 SG 3.2.
 Hauspost

Persönliche Angaben	
Einrichtung/Institut	
Name	
Vorname	
Abschluss des Masters/ Diploms/StEx	am

1. Befristete Arbeits-/Beamtenverhältnisse an deutschen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG

(auch Privatdienstverträge, nicht aufzunehmen sind Beschäftigungszeiten als Studentische Hilfskraft vor Abschluss des Erststudiums (Bachelor) bzw. des Zweitstudiums (Master) sowie Werkverträge):

Name der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung	Beschäftigung als	Beschäftigungsumfang in % bzw. Std./Monat	Zeitraum (tagesgenau)	
			von	bis

2. Promotionszeiten

(nur **nach Abschluss** der Promotion anzugeben, § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG)

Abschluss der Promotion (Feststellung des Bestehens der Promotion):	am	
Promotionsstipendium:	von	bis
	von	bis
Bearbeitung meines Dissertationsthemas ohne Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung:	von	bis
	von	bis

3. Zeiten der Verlängerung

Zeiten der Verlängerung aufgrund besonderer Tatbestände innerhalb der Zeiten zu 1. werden unter Umständen auf die Höchstbeschäftigungsdauer nicht angerechnet (§ 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG):

Besondere Tatbestände (Beurlaubungen und Freistellungen, Arbeitszeitänderung) für die eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ist	Umfang in %	Zeitraum (tagesgenau)	
		von	bis
Beurlaubung/Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung oder Pflege eines Kindes bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen			
Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder für eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung	100		
Inanspruchnahme von Mutterschutz			
Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit	100		
Inanspruchnahme von Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung			
Grundwehr- oder Zivildienst	100		
Freistellung zur Ausübung eines Mandats oder zur Wahrnehmung von Aufgaben als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bzw. in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung			
Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.			

4. Kinderbetreuung (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG)

Während der Zeiten nach 1. und/oder 2. habe ich eigene Kinder unter 18 Jahren in meinem Haushalt betreut. Zu Kindern i.d.S. zählen leibliche Kinder, Adoptivkinder und Stiefkinder bzw. Pflegekinder in Vollzeitpflege.

Name des Kindes	Geburtsdatum	Name des Kindes	Geburtsdatum

5. Unterschrift

Ich versichere, dass die o. g. Daten von mir vollständig und wahrheitsgemäß angegeben wurden. Mir ist bekannt, dass falsche und/oder unvollständige Angaben zur Anfechtung des Arbeitsvertrages führen können.

<i>Datum</i>	<i>Unterschrift</i>
--------------	---------------------

Erläuterungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Am 12.04.2007 ist das Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft (WissZeitVG) in Kraft getreten. Das Gesetz hat die bis dahin gültigen Regelungen zu der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Hilfskräften in den §§ 57a ff des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ersetzt und teils verändert.

Danach sind befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (ausgenommen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) bis zur Dauer von 6 Jahren vor dem Abschluss einer Promotion nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und für die Dauer von weiteren 6 Jahren (bzw. im Bereich der Medizin bis zu 9 Jahren) nach abgeschlossener Promotion gemäß § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG möglich.

1. Anzurechnende Beschäftigungszeiten

Auf die zuvor genannte zulässige Befristungsdauer werden nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG folgende Beschäftigungszeiten angerechnet:

- Befristete Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung nach § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden (nach Abschluss des Studiums) und entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und
- Privatdienstverhältnisse mit Professoren oder anderen Mitgliedern einer deutschen Hochschule nach § 3 WissZeitVG.

Bei den Beschäftigungszeiten im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen spielt es keine Rolle, nach welchen Rechtsvorschriften diese abgeschlossen wurden (z. B. zur Vertretung oder Aushilfe, sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit und Befristungsgesetz).

Folgende Beschäftigungszeiten werden nicht angerechnet:

- Befristete Arbeitsverhältnisse, die vor dem Abschluss des Studiums liegen (z. B. als studentische Hilfskraft, Biologiestudent/in arbeitet aushilfsweise als PTA),
- Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft,
- Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst außerhalb von deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- Zeiten einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft vor Abschluss des Erststudiums (Bachelor) bzw. des Zweitstudiums (Master),
- Werkverträge,
- Arbeitsverhältnisse mit einem Viertel bzw. weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit und
- Arbeitsverhältnisse in der Verwaltung oder im Technischen Bereich an einer deutschen Hochschule.

Sollte der vorgesehene Platz im Erfassungsbogen für die Auflistung Ihrer Beschäftigungsverhältnisse nicht ausreichen, fügen Sie bitte ein Ergänzungsblatt hinzu.

2. Promotionszeiten

In der Postdoc-Phase dürfen Zeiten angehängt werden, die in der Promotionsphase nicht "verbraucht" wurden. Allerdings werden Zeiten in Anrechnung gebracht, in denen Betroffene an ihrer Dissertation gearbeitet haben, ohne in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Satz 1 des WissZeitVG gestanden zu haben. Diese Zeiten werden deshalb auf dem Fragebogen erfasst.

3. Besondere Tatbestände

Innerhalb der Beschäftigungszeiten nach 1. können nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG beispielsweise folgende besondere Tatbestände zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führen:

- Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger, sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
- Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder für eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
- Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbot (wie bspw. die Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt) in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
- Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung der 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
- Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

Diese genannten Zeiten werden auf die Höchstbefristungsdauer nicht angerechnet.

4. Kinderbetreuung

Die zulässige Befristungsdauer kann sich nach § 2 Abs. 1 Satz 4 des WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängern. Zu Kindern i.d.S. zählen leibliche Kinder, Adoptivkinder und Stiefkinder bzw. Pflegekinder in Vollzeitpflege. Von einem Betreuungsverhältnis wird ausgegangen, wenn Betreuungsperson und Kind in einem Haushalt leben. Die Regelung gilt für beide Elternteile.

Für nähere Informationen und Auskünfte stehen Ihnen die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Personaldezernat gerne zur Verfügung.