



Albert-Ludwigs-Universität
Freiburg

Der Rektor

Fahnenbergplatz
79085 Freiburg

Tel. 0761 203-4324
Fax 0761 203-4265

stephan.bissinger@zv.uni-freiburg.de
www.uni-freiburg.de

Aktenzeichen:
D 3/7311.01

Bearbeitet von:
Stephan Bissinger

Freiburg, 18. April 2016

Leitlinien der Universität zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich – Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Hochschulfinanzierungsvertrag haben sich die Hochschulen gegenüber dem Land unter dem Oberbegriff „Gute Arbeit an den Hochschulen“ verpflichtet, Befristungen von Arbeitsverträgen u.a. an der Qualifikationsphase oder an der Dauer von Drittmittelgewährungen auszurichten. Es wurde auch vereinbart, dass die Hochschulen die entsprechenden Vereinbarungen des Hochschulfinanzierungsvertrags durch Leitlinien im Sinne von Selbstverpflichtungen zu Mindestlaufzeiten von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich konkretisieren.

Leitlinien der Universität zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich

Um für unsere Universität diese wichtige Vereinbarung mit dem Land in einem ersten Teilschritt umzusetzen hat der Senat am 27.01.2016 die als Anlage I beigefügten „Leitlinien zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich“ beschlossen. In einem zweiten Teilschritt soll für den nichtwissenschaftlichen Bereich ebenfalls eine Leitlinie beschlossen werden, die aktuell erarbeitet wird.

Grundsätzlich unterscheiden die Leitlinien zwei Gruppen von wissenschaftlichen Beschäftigten:

A) befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen angestellt werden

Haushaltsmittel bzw. Planstellen stehen langfristig oder dauerhaft und planbar zur Verfügung. Daher ist bei Beschäftigungsverhältnissen aus diesen Mitteln bzw. auf Haushaltsstellen die zentrale Regelung der neuen Leitlinien, dass hier die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel so zu befristet sind, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr jeweiliges Qualifikationsziel erreichen können. Bei Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsziel einer Promotion soll die Dauer in der Regel 24 bis 36 Monate nicht unterschreiten.

B) befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert werden

Sofern Drittmittelfinanzierungen ein Jahr oder länger laufen sehen die Leitlinien vor, dass die hieraus finanzierten Arbeitsverträge auf die Projektlaufzeit befristet werden sollen.

Abweichungen sind in beiden Bereichen möglich, die möglichen Gründe werden in den Leitlinien genau aufgeführt.

Die Leitlinien sehen auch vor, dass Anträge auf Verlängerung eines Beschäftigungsverhältnisses vier Monate vor dessen Ende im Personalbereich vorliegen und die Beschäftigten drei Monate vor Ende den neuen Arbeitsvertrag erhalten. Hintergrund ist, dass es regelmäßig wegen sehr kurzer Vorlaufzeiten zu Problemen mit Anschlussverträgen kommt und für die Beschäftigten die rechtliche Vorgabe besteht, sich drei Monate vor Ende eines befristeten Arbeitsvertrags bei der Agentur für Arbeit zu melden.

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Während die Leitlinien aus dem Hochschulfinanzierungsvertrag und damit aus einer landespolitischen Maßnahme resultieren ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ein Bundesgesetz und zunächst einmal unabhängig davon. Am 17.03.2016 ist eine Novelle zum WissZeitVG in Kraft getreten (Erstes Gesetz zur Änderung des WissZeitVG vom 11.03.2016 BGBl I S. 442). Mit der gesetzlichen Änderung werden allerdings dieselben Ziele wie mit unseren Leitlinien verfolgt.

Gemäß der Gesetzesbegründung soll mit der Novelle ebenfalls dem hohen Anteil kurzer Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich entgegen getreten werden. Kurzbefristungen auf Basis des WissZeitVG sollen künftig verhindert werden um mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit hinsichtlich der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen.

Als Anlage II ist eine „Übersicht zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ mit den wesentlichen Neuerungen beigefügt. Die Neuerungen betreffen vor allem die generellen Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen mit nicht promovierten und promovierten Beschäftigten, die Dauer der Befristung, die Drittmittelbefristung, Arbeitsverträge mit Studierenden zur Erbringung von Hilfstätigkeiten sowie Regelungen, die eine Verlängerung der Qualifizierungsphase, z.B. aufgrund von Kinderbetreuungszeiten, ermöglichen.

Informationsveranstaltungen

Da sowohl die Leitlinie wie auch die Novellierung des WissZeitVG eine grundlegende Neubestimmung der Befristungsdauer von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich zur Folge haben, biete ich in Kooperation mit dem Kanzler und dem Personaldezernat zwei Informationsveranstaltungen für Professorinnen und Professoren und die mit Einstellungen befassten wissenschaftlichen Führungskräfte an. Die Veranstaltungen finden im 6. OG des Rektoratsgebäudes am Fahnenbergplatz am Montag, 13.06.2016 von 13:00 - 15:00 Uhr und am Dienstag, 19.07.2016 von 9:15 - 11:15 Uhr statt. Ich bitte Sie um vorherige Anmeldung im Sekretariat des Personaldezernats bei Frau Schonhard unter Tel.: 203-4310 bzw. sabine.schonhard@zv.uni-freiburg.de.

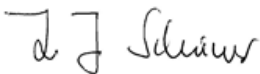
Ausblick & Fristen

Die Universität Freiburg sieht sich in der Verantwortung, die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig zu verlängern und damit sowohl planbare als auch verlässliche Karrierewege zu schaffen. Hierfür bieten sowohl unsere neuen Leitlinien wie auch die neuen gesetzlichen Regelungen des WissZeitVG einen guten Rahmen.

Ich bitte Sie zu berücksichtigen, dass die Umsetzung der Leitlinien und die dargestellten Gesetzesänderungen zumindest zu Beginn erhöhte Anforderungen an die Prüfung von Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsanträgen stellen werden, weshalb in der ersten Zeit voraussichtlich mit notwendigen Rückfragen und längeren Bearbeitungszeiten zu rechnen ist. Bitte reichen Sie deshalb die Anträge – auch gemäß unserer Leitlinie – so frühzeitig wie möglich ein.

Für Rückfragen stehen Ihnen sowohl Herr Stephan Bissinger und Herr Rolf Heisch wie auch Ihre jeweiligen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Personaldezernat gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen



Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer

Anlagen

- I Leitlinie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich - Beschluss des Senats vom 27.01.2016
- II Übersicht zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes



Leitlinie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich

Beschluss des Senats der Universität vom 27.01.2016

I. Präambel

Zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und Dienstleistungen ist es für die Universität Freiburg von herausragender Bedeutung, hochqualifizierte Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationsstufen zu gewinnen und ihnen passgenaue Beschäftigungsverhältnisse wie auch weitere berufliche Perspektiven bieten zu können.

Die Universität Freiburg sieht sich in der Verantwortung, für den wissenschaftlichen Nachwuchs strukturierte Qualifizierungswege zu bieten, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden und auf befristeten Arbeitsverhältnissen beruhen. Die klare Struktur dient der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit nicht zuletzt auch der Generationengerechtigkeit. Um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gute Karriereperspektiven bieten zu können, erarbeitet die Universität ein Personalentwicklungskonzept, das grundsätzlich an ihren Qualifikationszielen orientiert ist. Diese Qualifikationsziele können auch mit einzelnen Modulen – beispielsweise über eine Beschäftigung in Drittmittelprojekten – erreichbar sein; eine längerfristige Karriereplanung im Interesse des Nachwuchswissenschaftlers oder der Nachwuchswissenschaftlerin muss dabei den Hintergrund bilden. Hierzu sind auch Brückenfinanzierungen durch die Fakultäten oder Institute zu ermöglichen, mit denen Übergangs- und Anschlussbeschäftigungen im Rahmen der durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgegebenen Höchstbefristungsdauer gewährleistet werden können.

Aufgrund ihrer Forschungsstärke bietet die Universität Freiburg durch die erfolgreiche Einwerbung von Forschungsprojekten aktuell rund 1.300 Arbeitsplätze für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus Projektmitteln finanziert werden und die aufgrund der befristeten Laufzeit nicht auf Dauer vergeben werden können. Für relevante dauerhafte Aufgaben hingegen hält die Universität Freiburg unbefristete Funktionsstellen vor, die künftig durch Auswahlkommissionen besetzt werden sollen.

Mit der Richtlinie sollen daher die Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Freiburg für die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver und verlässlicher gestaltet und ein Beitrag zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch der Universität insgesamt geleistet werden. Die finanzielle und personelle Flexibilität der wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität – insbesondere auch angesichts der zunehmenden Drittmittelfinanzierung – ist unverzichtbar und bleibt unbenommen.

Über Personalentwicklungskonzepte für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich in Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Technik, werden geeignete Angebote erarbeitet, die die berufliche und persönliche und Karriereentwicklung unterstützen. Durch Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen sollen Möglichkeiten eröffnet werden, auch alternative Karrierewege kennenzulernen.

II. Richtlinie

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a) Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen angestellt werden

Promotionsphase

Bei langfristig oder dauerhaft zur Verfügung gestellten Mitteln bzw. Stellen werden Beschäftigungsverhältnisse in der Regel so befristet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr jeweiliges Qualifikationsziel erreichen können. Bei Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsziel einer Promotion soll die Dauer in der Regel 24 bis 36 Monate nicht überschreiten. Dabei sehen die Promotionsordnungen vor, dass zur Sicherung der Rahmenbedingungen des Doktorandenverhältnisses eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wird, in der auch die angestrebte Dauer der Promotion enthalten ist.

Postdoktorandenphase 1

Nach Abschluss der Promotion dienen weitere befristete Arbeitsverhältnisse in einer ersten Postdoktorandenphase als „Qualifikationsphase“. Die erste Befristung bei Verträgen aus Haushaltsmitteln oder auf Planstellen mit Postdoktoranden soll in dieser Phase in der Regel 24 Monate nicht überschreiten und an dem jeweiligen Karriereziel ausgerichtet sein.

Die Personalentwicklung der Universität wird dabei eine frühzeitige Entscheidung zum Ende der ersten Phase unterstützen, ob im Anschluss eine weitere Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft angestrebt wird.

Postdoktorandenphase 2

Eine ggf. folgende zweite Postdoktorandenphase, die „Entscheidungsphase“, dient der Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Karriere.

Sofern der Arbeitsvertrag von einer am Qualifikationsziel orientierten Befristung abweicht, kann dies vor allem aus folgenden Gründen zulässig sein:

- Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags zusätzlich zu einem bestehenden (Teilzeit-)Arbeitsvertrag, der die Richtlinie erfüllt;
- Abschluss als Folgevertrag mit gleichem Qualifikationsziel im Anschluss an eine andere Finanzierung (z.B. vor oder nach Stipendien, Drittmittelfinanzierungen etc.);
- Überbrückungsfunktion für eine Anschlussstätigkeit oder um bei einem auslaufenden Drittmittelprojekt die Antragstellung für ein Anschlussprojekt zu ermöglichen.

b) Befristet angestellte wissenschaftliche Beschäftigte, die aus Drittmitteln finanziert werden

Sofern Drittmittelfinanzierungen ein Jahr oder länger laufen, sollen die hieraus finanzierten Arbeitsverträge auf die Projektlaufzeit befristet werden; die Gründe für eine Abweichung sind wie bei Landesstellen zu handhaben. Darüber hinaus sind Abweichungen möglich, die sich aus den wissenschaftlichen Erfordernissen des Drittmittelprojekts ableiten.

Die Universität Freiburg wird sich zusammen mit den baden-württembergischen Landesuniversitäten bei den Entscheidungsträgern der Drittmittelgeber wie auch über ihre nationalen und internationalen Dachorganisationen dafür einsetzen, dass die teils sehr unterschiedlichen Bewilligungspraktiken und -verfahren der verschiedenen Drittmittelgeber überprüft werden, um langfristig eine geeignete Abstimmung zwischen der wissenschaftlichen Zielsetzung der Projekte und den zeitlichen Anforderungen der Qualifikationsphasen zu erreichen. Dies gilt insbesondere für Programme, in denen regelmäßig Promotionsstellen vorgesehen werden.

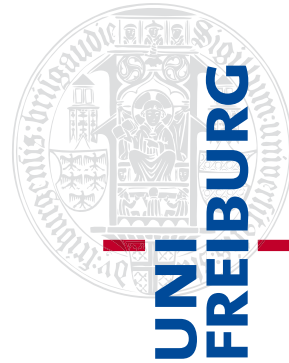
Planung von neuen Beschäftigungsverhältnissen im Anschluss an bereits bestehende Beschäftigungen

Grundsätzlich sollen neue Beschäftigungsverhältnisse für Mitarbeiter/innen, die bereits an der Universität beschäftigt sind, möglichst 3 Monate vor Ende des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen sein. Daher soll die Antragstellung in der Regel 4 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrags beim Personalbereich erfolgen. In begründeten Fällen können und sollen Abweichungen möglich sein, beispielsweise wenn die Zusage eines Drittmittelgebers für die Fortsetzung eines Projekts nicht rechtzeitig vorliegt.

III. Evaluation

Das Rektorat berichtet jährlich in einer Senatssitzung sowie in einer entsprechenden Vorlage an den Personalrat über die Umsetzung der in dieser Selbstverpflichtung festgelegten Regelungen. Dabei erfolgt sowohl eine Darstellung bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen als auch über die Angebote und Maßnahmen der Personalentwicklung.

Anlage II



Übersicht

zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Novellierungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) konzentrieren sich im Wesentlichen auf Neuerungen bei den Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen. Für die Praxis der Befristung im wissenschaftlichen Bereich können die wichtigsten Änderungen in fünf Bereichen zusammengefasst werden:

1. Befristung vor und nach der Promotion (geregelt in § 2 Absatz 1);
2. Befristung in Drittmittelprojekten (festgelegt in § 2 Absatz 2);
3. Arbeitsverträge mit Studierenden zur Erbringung von Hilfstätigkeiten (neu aufgenommene Regelungen in § 6);
4. Befristung nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlichen Projekten;
5. Verlängerung der Qualifizierungsphase

1. Befristung vor und nach der Promotion

a. Zwei wesentliche und grundsätzliche Neuerungen

- a1. Bisher war eine Begründung für die Befristung nach WissZeitVG nicht explizit erforderlich, wurde allerdings implizit stets praktiziert. Zukünftig ist eine Befristung bis zu einer Gesamtdauer von jeweils 6 Jahren vor und nach der Promotion (6+6-Regelung) nur noch möglich, wenn die befristete *Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung* erfolgt.
- a2. Während auch hinsichtlich der Befristungsdauer bislang keinerlei Einschränkungen galten, *muss zukünftig die Befristungsdauer so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist*. Bei dieser sehr wichtigen Frage der Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen ist nunmehr unsere „Leitlinie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich“, im Regelfall die ausschlaggebende Grundlage für die Festlegung einer angemessenen Befristungsdauer gemäß WissZeitVG.

b. Vor Abschluss einer Promotion

- b1. Wird konkret eine Promotion angestrebt, stellt dies stets eine wissenschaftliche Qualifikation dar. Die Befristungsdauer hat sich an der voraussichtlichen Dauer des Promotionsvorhabens zu orientieren; hierfür kann auch die übliche Dauer vergleichbarer Promotionsvorhaben herangezogen werden. Der Zeitrahmen hängt von der jeweiligen Disziplin und der Fächerkultur ab und ist letzten Endes immer einzelfallabhängig. Hieraus ergibt sich, dass regelmäßig von einer mehrjährigen Befristungsdauer auszugehen ist. Die „Leitlinie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich“ legt hier im Regelfall die Untergrenze der angemessenen Befristung fest.

- b2. Falls keine Promotion angestrebt wird, kann auch eine andere wissenschaftliche Qualifizierung für eine Befristung nach WissZeitVG , sofern die Beschäftigung dem Erwerb von Fähigkeiten oder Kenntnissen dient (z.B. Akquisition, Projektmanagement). Auch eine mehrere Monate lange Orientierungsphase kann den Anforderungen genügen. Die Art der wissenschaftlichen Qualifizierung muss zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft befähigen. Die Angemessenheit ist auch hier im Einzelfall zu treffen; maßgeblich ist, welcher Zeitraum für die konkrete Qualifizierung sinnvoll ist, z.B. die Dauer des Projektes.
- b3. Wird die Promotion abgebrochen, so muss im Einzelfall geklärt werden, ob der befristete Vertrag ebenfalls aufgehoben, gekündigt oder geändert werden muss, da dieser grundsätzlich unabhängig von der Promotion ist. Ist die Promotion innerhalb des Befristungszeitraums nicht vollendet, so kommt ggf. eine (mehrmalige) Verlängerung des Vertrags in Betracht, für dessen Befristung die prognostizierte Dauer bis zum Abschluss entscheidend ist.
- b4. Vertragsaufstockungen sind auch weiterhin möglich. Im Falle einer Aufstockung von Arbeitsverträgen mit Doktoranden muss sich die Aufstockungsdauer in angemessener Form an den Qualifizierungszielen orientieren.

c. Nach Abschluss der Promotion

- c1. In der Postdoc-Phase kommt als weitere Qualifizierung zunächst eine Habilitation in Betracht. Daneben existieren heute zahlreiche andere Wege, eine für die Berufung auf eine Professur erforderliche Qualifizierung zu erlangen. Ziel der Qualifizierung muss jedoch nicht eine Professur sein. Insofern sei auf das Gesagte unter 1. verwiesen. Auch bzgl. der Angemessenheit der Befristungsdauer kann nach oben verwiesen werden; es können zudem auch Zwischenschritte der Habilitation berücksichtigt werden.
- c2. Ausnahmen von der Regelung, dass die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie für die angestrebte Qualifizierung angemessen ist, sind nur möglich, wenn es unter Berücksichtigung der Zielsetzung des Gesetzes – namentlich die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals zu verbessern – gute Gründe gibt (z.B. Überbrückung zu einer konkreten Anschlussbeschäftigung). Nicht hierunter fallen dagegen Gründe, die allein in der universitären Sphäre liegen (z.B. Vorhandensein von Mitteln).

2. Befristung in Drittmittelprojekten

2a. Befristung muss u.a. überwiegend aus Mitteln Dritter erfolgen

Arbeitsverträge können wie bisher auch künftig unabhängig davon, ob die Beschäftigung einem formalen Qualifikationsziel dient, alternativ -sofern vorhanden - aufgrund einer Drittmittelfinanzierung befristet werden. Voraussetzung hierfür ist wie bisher, dass die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

2b. Beschäftigungsdauer muss der Projektlaufzeit entsprechen

Neu ist, dass die vereinbarte Befristungsdauer i.d.R. dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen muss. Im Einzelfall kann es dennoch zulässig sein, auch kürzere Vertragslaufzeiten zu vereinbaren, wenn konkret schriftlich dargelegt werden kann, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters nur für einen kürzeren Zeitraum als dem bewilligten Projektzeitraum benötigt wird und dann definitiv endet.

3. Arbeitsverträge mit Studierenden zur Erbringung von wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten

Befristete Arbeitsverträge mit Studierenden, die für ein Studium eingeschrieben sind, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, sind künftig bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Diese Regelung betrifft damit in erster Linie Bachelor- und Masterstudenten. Eine Anrechnung auf den Befristungsrahmen für die Qualifizierungsbefristung im Falle einer späteren wissenschaftlichen Qualifizierung (gemäß §2 Abs. 1 WissZeitVG) erfolgt wie bisher nicht.

4. Befristung nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlichen Projekten

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlichen Projekten können zukünftig nach WissZeitVG keine sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge mehr erhalten. Bei dieser Regelung ist auch die Finanzierung, z.B. aus Haushalts- oder Drittmitteln, unerheblich. Gemeint sind z.B. Beschäftigte in Labor- Verwaltungs- oder Technikbereichen. In diesen Fällen können Befristungen künftig ausschließlich auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geschlossen werden.

5. Verlängerung der Qualifizierungsphase

- 5a. Wie schon bisher verlängert sich die zulässige Befristungsdauer der Qualifizierungsphase bei der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren um zwei Jahre pro Kind. Dies gilt nun ausdrücklich auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern.

Unterbrechungszeiten, z.B. wegen Elternzeit, werden auch weiterhin nicht auf den Befristungsrahmen für die Qualifizierung angerechnet.

- 5b. Für Beschäftigte mit einer anerkannten Behinderung oder einer schweren chronischen Erkrankung verlängert sich die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre.

März 2016, Universität Freiburg, Personaldezernat

Ansprechpartner: Stephan Bissinger und Rolf Heisch