

Mitteilungen

ISSN 0723-0745

Amtsblatt der Freien Universität Berlin

44/2016, 1. November 2016

INHALTSÜBERSICHT

Verwaltungsvorschriften über die befristete
Beschäftigung von wissenschaftlichen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

792

Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Aufgrund wesentlicher Änderungen des Hochschul- und Tarifrechts werden nachstehende Verwaltungsvorschriften erlassen:

A Anwendungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für das wissenschaftliche Personal, mit dem nach den Maßgaben des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitÄndG) vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442) und den einschlägigen Vorschriften des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 20. Mai 2011 (GVBl. S. 82), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes Berlin sowie weiterer Gesetze vom 9. Mai 2016 (GVBl. S. 226) befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

B Nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter (Prae-doc) gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zu begründen, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung grundsätzlich im Wege der Promotion erfolgt. Die individuelle Qualifikationsgelegenheit ist arbeitsvertraglich zu vereinbaren. Auf Anlage 1 der Verwaltungsvorschrift wird verwiesen.
2. Teilzeitbeschäftigungen dürfen die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten; ausnahmsweise sind diese mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachbereich Rechtswissenschaft zwischen der 1. und 2. juristischen Staatsprüfung zulässig.
3. Die Dauer der befristeten Beschäftigung ist so zu bemessen, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann. Die regelmäßige Vertragslaufzeit richtet sich nach der jeweiligen Promotionsordnung und beträgt grundsätzlich vier Jahre.

§ 2 Abs. 3 WissZeitVG, wonach auf die in Abs. 1 geregelte zulässige Befristungsdauer (sechs Jahre) alle befristeten Arbeitsverträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i. S. v. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privat-

dienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen sind, findet Anwendung. Von der Anrechnung ausgenommen sind befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten mit Studierenden nach § 6 WissZeitVG sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

4. Wurde das Qualifikationsziel bis zum Ende der vereinbarten Vertragsdauer nicht erreicht, sind in begründeten Fällen (vgl. Anlage 1) bis zu maximal zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zu diesem Zweck zulässig.

C Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter (Post-doc) gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG

1. Es sind befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zu begründen, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die individuelle Qualifikationsgelegenheit ist arbeitsvertraglich zu vereinbaren. Auf Anlage 1 der Verwaltungsvorschrift wird verwiesen.
2. Die Dauer der befristeten Beschäftigung ist so zu bemessen, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann. Dabei darf eine Festlegung der Vertragslaufzeit von drei Jahren grundsätzlich nicht unterschritten werden. Buchst. B) Ziff. 2 Satz 1 gilt entsprechend.

§ 2 Abs. 3 WissZeitVG, wonach auf die in Abs. 1 geregelte zulässige Befristungsdauer (sechs Jahre, im Bereich der Medizin neun Jahre; ggf. zuzüglich einer Bonuszeit nach Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz WissZeitVG, d. h. zuzüglich eines Differenzgut-habens, wenn anrechenbare Beschäftigungszeiten vor Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigungen zusammen weniger als 6 Jahre betragen) alle befristeten Arbeitsverträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i. S. v. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen sind, findet Anwendung. Von der Anrechnung ausgenommen sind befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten mit Studierenden nach § 6 WissZeitVG sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

3. Wurde das Qualifikationsziel bis zum Ende der vereinbarten Vertragsdauer nicht erreicht, sind in begründeten Fällen (vgl. Anlage 1) bis zu maximal zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zu diesem Zweck zulässig.

**D
Drittmittelverträge**

1. Unbeschadet der gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG festgelegten höchstzulässigen Beschäftigungszeit erfolgt der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.
2. Die vereinbarte Befristungsdauer soll regelmäßig der Dauer der Projektlaufzeit entsprechen.
3. § 2 Abs. 5 WissZeitVG findet keine Anwendung.
4. Teilzeitbeschäftigungen müssen die unter Buchst. D) Ziff. 1 genannten Voraussetzungen erfüllen, insbesondere der drittmittelfinanzierten Zweckbindung dienen, und dürfen den Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten.

**E
Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen**

**I.
aufgrund von Kinderbetreuungszeiten
(§ 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG)**

Nach Ausschöpfung der regelmäßigen Höchstbeschäftigungszeiten können – sofern das Qualifikationsziel noch nicht erreicht ist, aber weiterhin verfolgt wird – Zeiten einer Betreuung von Kindern unter 18 Jahren während der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter nach dem WissZeitVG unbeschadet des § 2 Abs. 5 unter folgenden Maßgaben auf Antrag zu einer Weiterbeschäftigung führen:

- a) Es muss ein Sorgerecht oder ein Pflegeverhältnis (leibliches oder adoptiertes Kind, Pflege- oder Stiefkind), das zur Betreuung berechtigt, vorliegen und das Kind/die Kinder muss/müssen im selben Haushalt der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder des wissenschaftlichen Mitarbeiters leben.
- b) Unabhängig von der zu betreuenden Anzahl der Kinder erfolgt eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die regelmäßige höchstzulässige Beschäftigungsdauer hinaus grundsätzlich nur einmal bis zu zwei Jahren. Das zusätzliche Vorliegen einer Schwerbehinderung und/oder schwerwiegenden Erkrankung führt grundsätzlich nicht zu einer weiteren Verlängerung.
- c) Das Nichterreichen des Qualifizierungsziels liegt ursächlich in der Kinderbetreuung begründet.
Gründe, wie z. B. alleinerziehender Elternteil oder ein fehlender Betreuungsplatz bedürfen einer gesonderten schriftlichen Begründung.

- Die Ursächlichkeit ist insbesondere anzunehmen
- bei der Betreuung von Zwillingen, Drillings etc.,
 - bei der Betreuung von zwei oder mehr Kindern mit einem Altersabstand unterhalb 18 Monaten,
 - bei der Betreuung von behinderten Kindern oder Kindern mit ärztlich nachgewiesener schwerer chronischer Erkrankung.
- d) In jedem Fall (vgl. E I c) ist eine begründete Stellungnahme und Prognose von der oder dem betreuenden Fachvorgesetzten bezüglich des Erreichens des Qualifikationsziels abzugeben.
 - e) Das als Anlage 2 beigefügte Formular ist bei einer Antragstellung zu verwenden.
 - f) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
 - g) Diese Regelung gilt nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen.

**II.
aufgrund von Behinderungen nach § 2 Abs. 1
SGB IX oder schwerwiegenden chronischen
Erkrankungen (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG)**

Nach Ausschöpfung der regelmäßigen Höchstbeschäftigungszeiten können – soweit das Qualifizierungsziel noch nicht erreicht ist, aber weiter verfolgt wird – Zeiten einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung während der befristeten Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter nach dem WissZeitVG unbeschadet des § 2 Abs. 5 auf Antrag des antragsberechtigten und budgetverantwortlichen Bereichs unter folgenden Maßgaben zu einer Weiterbeschäftigung führen.

**1.
Sozialpolitische Komponente – Behinderung**

- a) Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses kann bis zu zwei Jahren erfolgen. Das zusätzliche Vorliegen einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung sowie die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren führen nicht zu einer weiteren Verlängerung.
- b) Es muss eine Schwerbehinderung oder gleichstellungsfähige Behinderung gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen.
- c) Die (Schwer-)Behinderung muss ursächlich für das Nichterreichen des Qualifikationsziels sein.
- d) Der Antrag auf Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses kann formlos gestellt werden. Er sollte frühzeitig gestellt werden, da der Entscheidung möglicherweise eine personalärztliche Untersuchung vorausgehen muss. Er ist zu begründen; insbesondere zur Frage, inwieweit die (Schwer-)Behinderung dem rechtzeitigen Abschluss der Qualifikation entgegenstanden hat. Sofern in der Personalstelle nicht aktenkundig, ist dem Antrag der Schwerbehinderten-

nachweis oder der Gleichstellungsbescheid als Kopie beizufügen. Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit. Alle entscheidungserheblichen Unterlagen werden verschlossen zur Personalakte genommen.

- e) Die oder der Fachvorgesetzte muss entsprechend der Regelung zu E I Buchst. d) eine schriftliche Stellungnahme und eine Prognose abgeben.
- f) In Zweifelsfragen wird der Leiter des Arbeitsmedizinischen Zentrums der Charité um fachgutachterliche Stellungnahme gebeten.
- g) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- h) Diese Regelung gilt nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen.

2.

Sozialpolitische Komponente – schwerwiegende chronische Krankheit

- a) Ziff. II 1., Buchst. a) gilt entsprechend.
- b) Das Vorliegen einer schwerwiegenden chronischen Krankheit ist regelmäßig durch Vorlage eines Attests nachzuweisen.
- c) Ziff. II 1., Buchst. e) findet Anwendung.
- d) Der Leiter des Arbeitsmedizinischen Zentrums der Charité wird ggf. um fachgutachterliche Stellungnahme gebeten. In begründeten Einzelfällen wird die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftlicher Mitarbeiter gebeten, ihre oder seine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht gegenüber der Personalärztin oder dem Personalarzt zu entbinden.
- e) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- f) Diese Regelung gilt nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen.

III.

Anwendung auf Neueinstellungen

Vorstehende Regelungen finden im Falle einer Neueinstellung entsprechend Anwendung mit der Maßgabe einer abschließenden Entscheidung des Präsidiums.

F

Einstellungsvoraussetzungen

1. Eine Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich nur bei Nachweis eines erfolgreichen Abschlusses eines Master-, Magister- bzw. Diplomstudienanges, eines Staatsexamens oder einer Promotion.
2. Im Rahmen von Drittmittelprojekten kann in Einzelfällen die Einstellung einer Bewerberin oder eines

Bewerbers mit einem Bachelorabschluss erfolgen, wenn

- a) es sich um einen überdurchschnittlichen Abschluss handelt und
- b) die Bewerberin oder der Bewerber für die Mitarbeit im Forschungsprojekt besonders qualifiziert ist und
- c) die Wahrnehmung von Lehre nicht zum Aufgabengebiet gehört.
- d) Die Buchst. a) bis c) gelten ebenso für Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen.

G

Allgemeine Regelungen

1. Die Möglichkeiten des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben, insbesondere zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bleibt von der vorgenannten Regelung unberührt.

Im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Gestaltung finden die Buchst. F) und G) sinngemäß Anwendung.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Arbeitsverträgen nach B, C und G Ziff. 1 haben entsprechend dem zeitlichen Vertragsumfang eine Lehrverpflichtung gemäß Lehrverpflichtungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
3. Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 110 BerIHG.
4. Anträge, die erkennbar nicht der Verwaltungsvorschrift entsprechen, sind von den Dekanaten vor Weiterleitung zu überarbeiten.

H

Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Freien Universität Berlin in Kraft.

Zum selben Zeitpunkt treten die Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 27. September 2011 (Amtsblatt vom 27. September 2011) außer Kraft.



Univ.-Prof. Dr. Peter-André Alt
Präsident

Anlage 1 zur Verwaltungsvorschrift über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Katalog Qualifizierungsziele

Grundsatz:

Unbeschadet der nachstehend nicht abschließend genannten Qualifizierungsziele gelten die in Buchst. B) Ziff. 3 (Prae-doc-Phase) und Buchst. C) Ziff. 2 (Post-doc-Phase) der Verwaltungsvorschrift festgelegten Mindestvertragslaufzeiten und dürfen grundsätzlich nicht unterschritten werden. Die nähere Ausgestaltung der darüber hinausgehenden Vertragslaufzeiten obliegt grundsätzlich den Fachvorgesetzten unter Berücksichtigung des jeweils angestrebten Qualifikationsziels.

<p>1. Promotion</p>	<p>Die Befristungsdauer richtet sich nach der Regelbearbeitungszeit gemäß der jeweiligen Promotionsordnung und beträgt grundsätzlich vier Jahre.</p> <p>Das Promotionsende muss klar definiert sein und ergibt sich aus der jeweiligen Promotionsordnung (hier ist nicht auf die Veröffentlichung der Dissertation abzustellen; sondern maßgeblich ist vielmehr die bestandene Promotion mit Disputation).</p> <p>Bei ggf. bereits zurückgelegten Zeiten der Arbeit an der Promotion, z. B. aus einer früheren Beschäftigung oder aus einer Stipendienzeit, ist eine individuelle Prognose zu erstellen.</p>
<p>2. Verlängerung/Einstellung zum Abschluss der Promotion</p>	<p>Wenn die Promotion zum prognostizierten Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden kann, soll eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses/der Einstellung mit dem Ziel deren Abschlusses möglich sein.</p> <p>Um Missbrauch (Gefälligkeiten und/oder Eigennutz) zu verhindern, sind bis zu zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zulässig. Die Verlängerung bedarf jeweils einer neuen individuellen Prognose. Die Verlängerung soll sechs Monate nicht unterschreiten.</p> <p>Im Übrigen sind nur Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG möglich.</p>
<p>3. Habilitation</p>	<p>Die Befristungsdauer richtet sich nach der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses prognostizierten Dauer der Habilitation. Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Habilitation zum geplanten Zeitpunkt nicht abgeschlossen wird, soll eine Verlängerung mit dem Ziel des Abschlusses möglich sein.</p> <p>Um Missbrauch (Gefälligkeiten und/oder Eigennutz) zu verhindern, sind bis zu zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zulässig. Die Verlängerung bedarf jeweils einer neuen individuellen Begründung der/des Beschäftigten. Die Verlängerung soll sechs Monate nicht unterschreiten.</p>
<p>4. Berufungsfähigkeit W2/W3</p>	<p>Das Qualifizierungsziel orientiert sich an den Einstellungsvoraussetzungen für Professoren/-innen nach § 100 BerlHG: pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit/künstlerischer Arbeit und zusätzliche wissenschaftliche oder zusätzliche künstlerische Leistungen/besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis.</p> <p>Der Karriereweg muss entsprechend ausgerichtet sein. Die Prognose der Berufungsfähigkeit ist dem Einstellungsantrag schriftlich beizufügen. Die Dauer der Beschäftigung hängt von dem Qualifizierungsniveau der zu beschäftigten Person ab.</p>

<p>5. Fachtierärztin/-arzt oder Diplomatin/Diplomat</p>	<p>Es gilt die Berufsordnung des Tierarztes/der Tierärztin, Weiterbildungsordnung der Tierärztekammer Berlin: Erwerb von Qualifikationen auf mehreren, vorgeschriebenen Gebieten und Teilgebieten.</p> <p>Dauer: In der Regel vier Jahre, maßgeblich ist die Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses.</p> <p>Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Qualifikation zur Fachtierärztin/zum Fachtierarzt zum geplanten Zeitpunkt nicht abgeschlossen wird, soll eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ziel des Abschlusses möglich sein.</p> <p>Um Missbrauch (Gefälligkeiten und/oder Eigennutz) zu verhindern, sind bis zu zwei Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses zulässig. Die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses bedarf jeweils einer neuen individuellen Prognose. Die Verlängerung soll sechs Monate nicht unterschreiten.</p>
<p>6. Zusatzqualifikation zur/zum Fachtierärztin/-arzt</p>	<p>Es gilt die Berufsordnung des Tierarztes/der Tierärztin, Weiterbildungsordnung der Tierärztekammer Berlin: Erwerb von Qualifikationen auf mehreren, vorgeschriebenen Gebieten und Teilgebieten.</p> <p>Dauer: In der Regel zwei Jahre, maßgeblich ist die Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses.</p> <p>Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Zusatzqualifikation zum geplanten Zeitpunkt nicht abgeschlossen wird, soll eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ziel des Abschlusses möglich sein.</p> <p>Um Missbrauch (Gefälligkeiten und/oder Eigennutz) zu verhindern, sind maximal zwei Verlängerungen zulässig. Die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses bedarf jeweils einer neuen individuellen Prognose und soll sechs Monate nicht unterschreiten.</p>
<p>7. (Mitarbeit bei der) Beantragung eines drittmittelfinanzierten Forschungsprojekts</p>	<p>Qualifizierung im Bereich der Forschung durch die wissenschaftliche Ausarbeitung (nicht Koordinierung) von Forschungsprojekten und Projektanträgen.</p> <p>Die Befristungsdauer orientiert sich an der Abgabefrist für die Antragsstellung des jeweiligen Zuwenders.</p>
<p>8. Mitarbeit in einem haushaltsmittelfinanzierten Forschungsprojekt</p>	<p>Qualifizierung im Bereich der Forschungstätigkeit, projektorientiertes wissenschaftliches Arbeiten, wenn damit eine definierbare eigene Qualifikation verbunden ist (z. B. Kompetenzerwerb im konkreten Forschungsfeld, Erlernen von fachspezifischen wissenschaftlichen Kenntnissen und Fähigkeiten, Erwerb von anwendungsbezogenen Fachkenntnissen zur besseren Positionierung im angestrebten Berufsfeld auch außerhalb des Hochschulbereichs, projektorientiertes Arbeiten).</p> <p>Die Befristungsdauer ist auf die Laufzeit des Projekts abgestellt.</p>
<p>9. Durchführung eines eigenen drittmittelfinanzierten Forschungsprojekts</p>	<p>Dies unterstellt, dass es keine Finanzierung der Projektleitung gibt. Das Projekt ist konkret zu benennen.</p> <p>Die Beschäftigung erfolgt bis zum Projektende. Dies gilt auch bei jährlichen Mittelzuweisungen.</p>
<p>10. Erwerb von Zusatzqualifikation (auch für eine Tätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbereichs)</p>	<p>Kompetenzerwerb; Erlernen von wissenschaftlichen Fähigkeiten und Kenntnissen, die zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigen (z. B. Statistische Methoden, Feldforschung, Qualifizierung für die Nutzung von Großgeräten, Digitalisierungsprojekte).</p> <p>Das Qualifikationsziel und die prognostizierte Dauer der Aneignung der Methoden, Kenntnisse und/oder Fähigkeiten muss genau spezifiziert werden. Ggf. muss eine spezifische Begleitung des Kompetenzerwerbs in einem strukturierten Programm, z. B. in einem strukturierten Fortbildungsprogramm wie das bestehende „Professional Development Program“, erfolgen.</p> <p>Eine andere qualifizierende Tätigkeit wäre eine befristete Beschäftigung im Rahmen eines Start-ups für eine Firmenausgründung. Auch hier bedarf es einer entsprechenden Begründung und Prognose.</p>

11. Erweiterung der Lehr- erfahrung, Befähigung zur selbstständigen Lehre	<p>Sofern die Lehrbefähigung nicht im Rahmen einer Habilitation erworben wird, Erwerb der Befähigung zur Vermittlung von Forschungsergebnissen aus eigener wissenschaftlicher Tätigkeit. Die fachliche (didaktische) Begleitung der Qualifizierung wäre hier unbedingt erforderlich.</p> <p>Im Hinblick auf den Erwerb der Qualifikation und auf die Entwicklung einer notwendigen Routine (anwendungssichere Erfahrungen) ist eine Vertragslaufzeit von drei Jahren (sechs Semestern) angemessen. Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses ist angesichts des Qualifikationszieles nicht zulässig.</p>
--	--

Gründe für die Verzögerung:

Ich versichere die Richtigkeit meiner Angaben und verpflichte mich, Änderungen der Verhältnisse umgehend und unaufgefordert der Arbeitgeberin mitzuteilen. Mir ist bekannt, dass falsche Angaben arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen können.

Datum/Unterschrift des/der Antragstellers/in

Stellungnahme und Prognose über den Fortgang und den Abschluss der Qualifizierung der oder des betreuenden Fachvorgesetzten:

Datum/Unterschrift des/der betreuenden Fachvorgesetzten

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Straße 16–18, 14195 Berlin
Verlag und Vertrieb: Kulturbuch-Verlag GmbH, Postfach 47 04 49, 12313 Berlin
Hausadresse: Berlin-Buckow, Sprosserweg 3, 12351 Berlin
Telefon: Verkauf 661 84 84; Telefax: 661 78 28
Internet: <http://www.kulturbuch-verlag.de>
E-Mail: kbvinfo@kulturbuch-verlag.de

ISSN: 0723-0745

Der Versand erfolgt über eine Adressdatei, die mit Hilfe der automatisierten Datenverarbeitung geführt wird (§ 10 Berliner Datenschutzgesetz).
Das Amtsblatt der FU ist im Internet abrufbar unter www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt.