

Mitteilungen

ISSN 0723-0745

Amtsblatt der Freien Universität Berlin

2/2018, 24. Januar 2018

INHALTSÜBERSICHT

Verwaltungsvorschriften über die befristete
Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeite-
rinnen und Mitarbeitern

4

Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Aufgrund wesentlicher Änderungen des Hochschul- und Tarifrechts sowie der im Hochschulvertrag 2018 bis 2020 getroffenen Vereinbarungen 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 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.

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 Differenzguthabens, 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. Kinderbetreuungszeiten (§ 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG)

- a) Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind. Dies gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetzes vorliegen.

Voraussetzung für eine Verlängerung der Befristungsdauer ist, dass die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter das vereinbarte Qualifikationsziel weiterhin verfolgt. Eine entsprechende Bestätigung der betreuenden Hochschullehrerin oder des betreuenden Hochschullehrers ist dem jeweiligen Antrag beizufügen.

- b) Das als Anlage 2 beigefügte Formular soll für die Antragstellung verwendet werden.
- c) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- d) Diese Regelung gilt grundsätzlich nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen.

In begründeten Einzelfällen, in denen neben der projektbezogenen Beschäftigung gleichzeitig die Promotion verfolgt wird, kann zu deren Abschluss – sofern keine weiteren Drittmittel zur Verfügung stehen – eine weitere Beschäftigung nach Maßgabe der Buchst. a) bis d) erfolgen.

II. Behinderungen nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder schwerwiegende chronische Erkrankungen (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG)

- a) Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer um 2 Jahre.
- b) Der Antrag auf Verlängerung kann formlos gestellt werden. Sofern in der Personalstelle nicht aktenkundig, muss der Nachweis der Behinderung entweder durch Vorlage eines Attests oder durch Vorlage eines Schwerbehindertenausweises oder Gleichstellungsbescheides geführt werden. Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit und der Verschwiegenheit. Die entscheidungserheblichen Unterlagen werden verschlossen zur Personalakte genommen.

FU-Mitteilungen

- c) Eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt nur, wenn die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter das vereinbarte Qualifikationsziel weiterhin verfolgt. Eine entsprechende Bestätigung der betreuenden Hochschullehrerin oder des betreuenden Hochschullehrers ist dem jeweiligen Antrag beizufügen.
- d) Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.
- e) Diese Regelung gilt grundsätzlich nicht für projektbezogene, insbesondere aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungen. In begründeten Einzelfällen, in denen neben der projektbezogenen Beschäftigung gleichzeitig die Promotion verfolgt wird, kann zu deren Abschluss – sofern keine weiteren Drittmittel zur Verfügung stehen – eine weitere Beschäftigung nach Maßgabe der Buchst. a) bis d) erfolgen.

F Einstellungsvoraussetzungen

1. Eine Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich nur bei Nachweis eines erfolgreichen Abschlusses eines Master-, Magister- bzw. Diplomstudienganges, 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 bleiben 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 Buchst. 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 16. 1. 2018 in Kraft.

Zum selben Zeitpunkt treten die Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 2. November 2016 (Amtsblatt der Freien Universität Berlin vom 1. November 2016) 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 Professorinnen/Professoren 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 beschäftigenden Person ab.</p>

<p>5. Fachtierärztin/Fachtierarzt oder Diplomatin/Diplomat</p>	<p>Es gilt die Berufsordnung der Tierärztin/des Tierarztes, 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/Fachtierarzt</p>	<p>Es gilt die Berufsordnung der Tierärztin/des Tierarztes, 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 Antragstellung 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>
--	--

FU-Mitteilungen

Name, Vorname

Beschäftigungsstelle

Anschrift

Telefon

Hiermit versichere ich, dass ich mein(e) Kind(er)

Name, Vorname

Geburtsdatum Kindschaftsverhältnis zu mir¹

betreue und

- ich sorgeberechtigt bin.
- ich als nicht ehelicher Vater ein Sorgerecht habe.
- ich im Rahmen einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft das Kind/die Kinder betreue.
Eine Bestätigung der Mutter/des Vaters habe ich beigefügt.

¹
– eigener Abkömmling
– Pflegekind
– Adoptivkind
– Stiefkind

b. w.

- 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 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.