

**Richtlinie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg**  
**für die Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen und**  
**nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

**I. Präambel**

Mit dieser Richtlinie sollen die Beschäftigungsverhältnisse an den Pädagogischen Hochschulen für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlässlich gestaltet und ein Beitrag zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wie auch der Hochschule geleistet werden. Die finanzielle und personelle Flexibilität der Pädagogischen Hochschule ist unverzichtbar und bleibt unbenommen.

**II. Richtlinie**

a) Befristet angestellte Beschäftigte

1. Wissenschaftliche Beschäftigte

Bei Arbeitsverhältnissen mit dem Qualifikationsziel einer Promotion wird die Dauer in der Regel durch den Zeitplan in der Betreuungsvereinbarung vorgegeben. Dabei sollen grundsätzlich 24 Monate nicht unterschritten werden. Verlängerungen im Rahmen der gesetzlichen Fristen sind möglich.

Nach Abschluss der Promotion können weitere befristete Arbeitsverhältnisse in einer Postdoktorandenphase als weitere Qualifikationsphase folgen. Die weitere Befristung bei Postdoktorandinnen und Postdoktoranden wird in der Regel eine Frist von 24 Monaten nicht überschreiten. Die Pädagogischen Hochschule Heidelberg wird durch geeignete Beratungsangebote eine frühzeitige Entscheidung zum Ende der ersten Befristungsphase unterstützen, ob im Anschluss eine weitere Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft angestrebt wird.

2. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Hilfskräften sollen, soweit die Aufgaben für einen entsprechenden Zeitraum anfallen, die Finanzierung dies erlaubt und die Hilfskräfte hinreichend lange eingeschrieben sind, ebenfalls die Dauer von 24 Monaten nicht überschreiten.

3. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Arbeitsverhältnisse, die einer Daueraufgabe im wissenschaftsunterstützenden Bereich dienen, sollen in der Regel unbefristet ausgeschrieben und besetzt werden, sofern dies haushaltsrechtlich möglich ist. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen aufgrund Vertretung im Krankheitsfall, Eltern- oder Pflegezeit wird angestrebt, die jeweiligen Befristungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

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

Arbeitsverträge aus Drittmittelfinanzierungen werden in der Regel auf die Projektlaufzeit befristet.

c) Planung von Beschäftigungsverhältnissen im Anschluss an bereits bestehende Beschäftigungen

Grundsätzlich sollen Vertragsverlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits an der Pädagogischen Hochschule beschäftigt sind, 4 Monate vor Ende der bisherigen Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden.

### **III. Rahmenbedingungen**

Die Pädagogischen Hochschule Heidelberg stellt sicher, dass ihre Personalentwicklungsinstrumente die wissenschaftlichen Angestellten, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit geeigneten Angeboten in ihrer Karriere und Berufsentwicklung unterstützen. Hierfür werden zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. Auf externe Qualifizierungsangebote wird hingewiesen.

Das Rektorat gestaltet die Personalentwicklung der Hochschule aktiv, um gute Rahmenbedingungen für das Ziel „Gute Arbeit“ sicherzustellen.

Heidelberg, 30. Dezember 2015

Prof. Dr. Hans-Werner Huneke

(Rektor)