



## **Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen**

**- zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und  
zur Förderung von Karriereperspektiven  
für den wissenschaftlichen Nachwuchs -**

### **I. Präambel**

Die staatlichen bayerischen Hochschulen beschäftigen derzeit im akademischen Mittelbau über 30.000 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ein erheblicher Teil dieses Personals arbeitet an einer Promotion oder befindet sich in einer weiterführenden Qualifizierungsphase für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere und ist daher in der Regel befristet beschäftigt. Dies gilt auch für solche Qualifizierungsbeschäftigungen, die über Drittmittelprojekte finanziert werden, bei denen die Mittel von Drittmittelgebern für einen begrenzten Zeitraum und die Erfüllung bestimmter Aufgaben zur Verfügung gestellt werden. Eine flexible Personalstruktur hat sich in der Vergangenheit in diesen Fällen bewährt und als notwendig erwiesen. Damit können bei begrenzten Ressourcen die Innovationskraft im Wissenschaftsbetrieb und die Chancenvielfalt für nachkommende Generationen gewährleistet werden.

Die bayerischen Hochschulen fördern im Rahmen ihrer Möglichkeiten den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs sehr erfolgreich. Sie sind sich dabei ihrer großen Verantwortung insbesondere in der sensiblen Qualifizierungsphase bewusst: Sie müssen den Nachwuchskräften einerseits ausreichend Zeit und die Sicherheit geben, die für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere erfor-

derlich sind. Andererseits müssen sie dafür sorgen, dass die begrenzt verfügbaren Qualifikationsstellen in angemessenem Rhythmus wieder frei werden und für die nächste Generation zur Verfügung stehen.

Beide Ziele sind in der Praxis in jedem Einzelfall und unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur sorgfältig gegeneinander abzuwägen und zu einem gerechten Interessenausgleich zu bringen. Dies erfordert Augenmaß, Flexibilität, Fürsorge und faire Vertragsgestaltung seitens der Hochschulen, aber auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung seitens der Beschäftigten.

Die nachfolgenden Grundsätze legen landesweit anzuwendende einheitliche und verlässliche Mindestlaufzeiten sowie Regelungen für die Arbeitszeitanteile für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in der zur Unterzeichnung dieser Grundsätze gültigen Fassung fest.

## **II. Vereinbarungen zum Umgang mit Befristungen in der Wissenschaft und zur Förderung der Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen**

### **1. Befristungen in der Qualifizierungsphase nach § 2 Abs.1 WissZeitVG**

#### **1.1 Qualifikationsziele**

Promotionen nehmen in der Regel zwischen einem Jahr und vier Jahren, Habilitationen und der Nachweis gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen zwischen vier und sechs Jahren in Anspruch.

Die Gesamtdauer der Beschäftigung von wissenschaftlichem Nachwuchs zur Qualifizierung soll sich an diesen Zeiträumen orientieren.

Wenn die Vertragsdauer diesem Zeitbedarf nicht entspricht, soll die Betreuungsvereinbarung eine gegebenenfalls mehrstufige Verlängerungsoption vorsehen.

#### **1.2 Erstbefristung**

Die Dauer der Erstbefristung soll im Regelfall mindestens ein Jahr betragen, wobei unter Erstbefristung sowohl der erste befristete Beschäftigungsvertrag nach § 2 Abs.1 S. 1 WissZeitVG (vor der Promotion) als auch der erste befristete Beschäftigungsvertrag nach § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG (nach

der Promotion) zu verstehen ist. Dies gilt nicht, wenn die Qualifikation in weniger als einem Jahr abgeschlossen werden kann.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften verfügen nicht immer über Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, weshalb sich die Dauer der Erstbefristungen an den zur Verfügung stehenden Drittmitteln orientiert. Ein Jahr Mindestdauer soll aber trotzdem angestrebt werden.

Spätestens bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses wird zwischen dem oder der Beschäftigten und dem oder der unmittelbaren Vorgesetzten eine Betreuungsvereinbarung geschlossen, die im Fall von Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen auch einen angemessenen Anteil an der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation vorsieht.

### 1.3 Stellenanteil und Aufgabenzuschnitt

Für befristet beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Qualifizierungsphase (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) wird im Regelfall eine mindestens halbe Stelle bzw. ein mindestens halbes Vollzeitäquivalent zur Verfügung gestellt bzw. Drittmittel zur Finanzierung einer Beschäftigung mit mindestens 50% der Arbeitszeit eines oder einer Vollbeschäftigten, es sei denn, der Stellenanteil bzw. die Aufteilung der Arbeitszeit wird von einem Drittmittel- bzw. Stipendienggeber oder von einem anderen Arbeitgeber vorgegeben (z.B. in einem Referendariat) oder von dem oder der Beschäftigten nach Durchführung eines Beratungsgesprächs ausdrücklich anders gewünscht.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die keine nennenswerte eigene Forschungstätigkeit ausüben, werden in Zukunft nicht

nach WissZeitVG beschäftigt. Für diesen Personenkreis kommt eine befristete Beschäftigung insbesondere nach § 21 BEEG, § 14 Abs. 2 TzBfG in Frage.

Tätigkeiten im Bereich des Wissenschaftsmanagements werden mit befristeten Beschäftigungen in der Qualifizierungsphase nur verknüpft, soweit das WissZeitVG dies zulässt.

## **2. Befristungen im Rahmen von Drittmittelprojekten nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG**

Die Befristungsdauer von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen von Drittmittelprojekten soll, nach einer möglichen Erstbeschäftigung von mindestens einem Jahr, im Regelfall der Laufzeit des Drittmittelprojekts entsprechen. Überbrückungsfinanzierungen z. B. zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung sind im Sinne der Beschäftigten möglich. Die Hochschulen bemühen sich, zur effektiven Realisierung der gemeinsam erarbeiteten Grundsätze um eine vorrangige Anwendung der Qualifizierungsbefristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch im Rahmen von Drittmittelprojekten.

## **3. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen**

In Erfüllung ihrer Aufgabe aus Art. 4 Abs. 1 S. 1 BayHSchG wirken die bayerischen Hochschulen weiter mit Nachdruck darauf hin, dass Familie und Familienplanung insbesondere für Frauen keinen Widerspruch zu einer erfolgreichen Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft bedeuten. Sie stellen sicher, dass familienbedingte Ausfallzeiten, insbesondere aufgrund von Mutterschutzzeiten oder Beschäftigungsverboten durch ausreichende Mittel sowie geeignete Strukturen und Maßnahmen bestmöglich überbrückt werden und

sich nicht nachteilig auf Vertragsvergabe und/oder Vertragsgestaltung auswirken.

Die Hochschulen sorgen im konkreten Fall dafür, dass werdenden Müttern und Vätern rechtzeitig ein Gespräch mit der/dem Vorgesetzten angeboten wird zur Klärung, wie sich Familie und Qualifikation vereinbaren lassen.

Die Hochschulen bemühen sich, bei der Einwerbung von Drittmitteln auch für die nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristeten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Projektmittel zur Nachgewähr von familienbedingten Ausfallzeiten zu erreichen.

#### **4. Karrierewege**

Die Hochschulen sehen sich für eine attraktive Karriereplanung und Personalentwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses in der Pflicht. Dies bedeutet auch, dass der wissenschaftliche und künstlerische Nachwuchs frühzeitig über Chancen und Risiken wissenschaftlicher und künstlerischer Karrieren informiert wird. Damit wird die eigenverantwortliche Karriereplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses ermöglicht und gefördert. Durch in der Regel in den Hochschulen bereits vorliegende hochschulspezifische Personalentwicklungskonzepte werden neben interessanten Arbeitsmöglichkeiten im Rahmen der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung an den Hochschulen auch Zusatzangebote zur Vorbereitung auf Tätigkeiten in außeruniversitären Arbeitsfeldern offeriert.

## **5. Schlussbestimmungen**

Vorstehende Vereinbarungen gelten für Vertragsschlüsse ab Unterzeichnung der Grundsätze.

Keine der hier enthaltenen Bestimmungen steht der Vereinbarung einer Probezeit entgegen.

Nach Abschluss der Evaluierung 2017 werden die praktischen Erfahrungen mit den Grundsätzen weiter regelmäßig ausgewertet.