



## **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 Qualifizierungsstellen, 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 jungen Nachwuchskräften einerseits ausreichend Zeit und die Sicherheit geben, die für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere erforderlich sind. Andererseits müssen sie dafür sorgen, dass die begrenzt verfügbaren Qualifikationsstellen in angemessene-

nem 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 junger Nachwuchswissenschaftler(innen)**

### **1. Befristungen in der Qualifizierungsphase nach § 2 Abs.1 Wiss-ZeitVG**

#### 1.1 Qualifikationsziele

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

Die Gesamtdauer der Beschäftigung von Qualifikanten 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 Wiss-ZeitVG (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 regelmäßig nicht 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 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 einem anderen Arbeitgeber vorgegeben (z.B. Stipendien, 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, soweit die Gesamtdauer der Beschäftigung drei Jahre jeweils nicht übersteigt. Überbrückungsfinanzierungen z. B. zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung sind im Sinne der Beschäftigten möglich.

## **3. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung junger Nachwuchswissenschaftler 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 Unterbrechungen der Beschäftigungszeit aufgrund von Mutterschutzzeiten oder Beschäftigungsverboten durch ausreichende Mittel sowie geeignete Strukturen und Maßnahmen bestmöglich überbrückt werden.

Auf Wunsch von werdenden Müttern und Vätern wird rechtzeitig In einem Gespräch geklärt, wie sich Familie und Qualifikation im konkreten Fall vereinbaren lassen. Zu diesem Gespräch kann neben der zuständigen Frauenbeauftragten eine Vertrauensperson des oder der Beschäftigten und/oder der Betreuerin oder des Betreuers insbesondere aus dem akademischen Mittelbau hinzugezogen werden.

#### **4. Beratung und Information**

Die an den Hochschulen bestehenden Angebote zur Information und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden eingehend überprüft und systematisch weiterentwickelt. Hierzu werden die Hochschulen in eigener Verantwortung vorbildliche Beispiele austauschen, diskutieren und unter Einbeziehung einer internationalen Expertengruppe mit internationalen Standards abgleichen.

#### **5. Schlussbestimmungen**

Vorstehende Vereinbarungen gelten für Vertragsschlüsse ab Unterzeichnung der Grundsätze.

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

Drei Jahre nach Inkrafttreten werden die praktischen Erfahrungen mit den Grundsätzen ausgewertet werden.

München, den