

## **Hinweise zu Nachwuchswissenschaftler (NWiss)-Stellen auf Zeit nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)**

(ersetzt die Hinweise vom 10. Mai 2005)

### **– gilt für Doktoranden und promovierte Nachwuchswissenschaftler –**

Jede Forschungseinrichtung hat die Pflicht, den wissenschaftlichen Nachwuchs auf angemessene Weise zu fördern, ähnlich wie es von allen Betrieben bei der beruflichen Ausbildung erwartet wird. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es jedoch nicht nur das Interesse der BAM an der Heranbildung qualifizierten Personals, sondern es kommen gewichtige Interessen hinzu: Von jüngeren Wissenschaftlern erhofft man ein besonderes Maß an Kreativität, Unvoreingenommenheit, Aufgeschlossenheit für neue Gedanken und Methoden, und dadurch sind sie ein wesentlicher Träger der Forschung insbesondere in eher grundlagenorientierten Vorhaben. Ihre akademische Weiterqualifikation erfordert und stärkt die Zusammenarbeit mit Hochschulen aus Anlass von Promotionen und Habilitationen.

Im Sinne dieser Verpflichtung stellt die BAM befristet besetzbare Stellen für Doktoranden/innen und promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen bereit, die mit den Möglichkeiten der flexiblen Haushaltsführung erwirtschaftet werden. Nach den Festlegungen des Gleichstellungsplans wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

### **I Voraussetzungen**

1. NWiss können nur in laufenden (genehmigten) Projekten der BAM eingesetzt werden. Ihre Tätigkeit ist so zu gestalten, dass sie in ihrer Beschäftigungsdauer Kompetenzträger in einem längerfristig angelegten Aufgabengebiet der Fachgruppe werden, ohne dass sie überwiegend Daueraufgaben wahrnehmen. Die Dauer ihrer Beschäftigung kann bis zu sechs Jahren nach dem Diplom und bis zu weiteren sechs Jahren nach der Promotion reichen; allerdings kann sich dieser Zeitraum durch Anrechnungsvorschriften im Einzelfall ändern (siehe II.3).

Die Beschäftigung von einjährigen PostDocs im Rahmen der individuell zulässigen Befristungsdauer (siehe II.3) ist ebenfalls möglich.

2. Das Arbeitsverhältnis soll auch zur wissenschaftlichen Weiterbildung dienen. Die Mitarbeiter/innen sollten so qualifiziert sein und weiterqualifiziert werden, dass sie jederzeit eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Es muss sich um eine wissenschaftliche Tätigkeit handeln, damit eine Befristung nach dem WissZeitVG möglich ist.
3. Außer für Doktoranden werden im Regelfall ganze Stellen (TVöD E 13) vergeben, die innerhalb des Personalbudgets der Abteilung zu finanzieren sind. Die Eingruppierung nach TVöD E 14 ist in besonders begründeten Ausnahmefällen möglich. Die Umwidmung budgetierter Sach- und Investitionsmittel ist im Rahmen der flexiblen Haushaltsführung mit Zustimmung des Präsidiums möglich.
4. Die NWiss sollen bei Arbeitsaufnahme höchstens 32 Jahre alt sein (Doktoranden siehe III.1). Der berufsqualifizierende Abschluss soll nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Soweit eine Promotion vorliegt, wird als berufsqualifizierender Abschluss die Promotion angesehen, ansonsten der Hochschulabschluss. Von der Altersgrenze kann in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden (z. B. Auslandsaufenthalte, Babypause, personalwirtschaftliche Erfordernisse).

5. In Ausnahmefällen kann einem/r NWiss die Leitung einer Arbeitsgruppe übertragen werden; die Regelung über die Mindestgröße (drei PJ/J) der Arbeitsgruppe ist nicht anzuwenden.

## **II Verfahren**

1. Außer einer Personalbedarfsmeldung ist ein formloser Antrag erforderlich, der die Erfüllung der unter I genannten Voraussetzungen belegt.
2. Anträge sind vom Fachgruppenleiter zu stellen. Der Fachgruppenleiter ist auch für die Gewährleistung der unter I. genannten Voraussetzungen verantwortlich.
3. Die Verträge werden normalerweise nach den Befristungsregelungen des WissZeitVG befristet abgeschlossen. Die Begründung der Befristung ist daher wesentlich erleichtert. Allerdings werden vorausgehende Arbeitsverträge zwischen dem/der Mitarbeiter/in und der BAM nach anderen Rechtsvorschriften, Verträge mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen (eventuell auch solche im Ausland) sowie auch andere Promotionszeiten (mit oder ohne Beschäftigungsverhältnis) je nach Fallkonstellation auf die maximal mögliche Befristungsdauer angerechnet.
4. Für die Stellen für promovierte NWiss gibt es eine permanente Ausschreibung auf der Webseite der BAM; ein spezieller Bedarf wird auf den üblichen Wegen ausgeschrieben. Promovierte Mitarbeiter/innen aus dem BAM-Doktorandenprogramm und aus Drittmittelvorhaben der BAM haben bei gleicher Eignung Vorrang.
5. Über die Vergabe der zur Verfügung stehenden NWiss-Stellen entscheidet der Abteilungsleiter, die Einstellung erfolgt mit Zustimmung des Vizepräsidenten.
6. NWiss sind keine Dauerarbeitsverhältnisse; die Mitarbeiter/innen haben jedoch bei der Besetzung von Stellen entsprechend den tariflichen Regelungen Vorrang bei gleicher Eignung.
7. Nach Ausschöpfung der maximal möglichen Befristungsdauer nach dem WissZeitVG ist eine befristete Weiterbeschäftigung in der BAM nur bei Erfüllung der (in der Regel strengen) Anforderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bzw. der Regelungen für Drittmittelbeschäftigte des WissZeitVG möglich.

## **III Sonderregelungen für Doktoranden nach dem BAM-Doktorandenprogramm**

### **1. Einstellung**

Anträge auf Einrichtung einer Doktorandenstelle sind an den Vizepräsidenten zu richten; normalerweise werden Doktorandenstellen aus zentralen Mitteln finanziert. Sie sollen folgende Angaben enthalten:

1. den für die Betreuung verantwortlichen Wissenschaftler der BAM;
2. eine möglichst kurze Bezeichnung des Themas der Arbeit;
3. den Bezug des Themas zu laufenden Projekten;
4. den akademischen Betreuer (falls nicht identisch mit 1. sowie dessen Fachbereich und Universität).

Voraussetzung ist ein vorhandener Arbeitsplatz und die Abdeckung der erforderlichen Sachmittel aus den laufenden Mitteln der Abteilung/Fachgruppe.

Im Rahmen der Haushaltsmittel einschließlich der Drittmittel verfügbare Doktorandenstellen werden unter Angabe des Fachgebietes in der Regel ausgeschrieben. Außerdem gibt es eine permanente Ausschreibung auf der Website der BAM.

Die Auswahl unter mehreren Bewerbungen erfolgt nach der Qualifikation; jüngere, weibliche und/oder schwerbehinderte Bewerber/innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt. In der Regel sollen Bewerber in Betracht gezogen werden, die noch nicht älter als 26 Jahre bzw. 28 Jahre (bei Wehr-, Ersatzdienst oder anderen wichtigen Gründen) sind. Bei gleichem Gewicht mehrerer beantragter Themen wird nach der Qualität der Bewerber/innen und dem Leitlinienbezug des Themas entschieden. Vor einer Zusage an eine/n Bewerber/in ist außerdem die Zustimmung des akademischen Betreuers erforderlich.

## **2. Vertragsgestaltung**

Doktoranden/innen erhalten einen 18-Monats-Vertrag (60 % der regelmäßigen Arbeitszeit) mit der Möglichkeit einer Verlängerung um höchstens weitere 18 Monate. Der Arbeitsvertrag wird in Anwendung des TVöD mit Nebenabreden ausgestaltet. Vertragsgegenstand ist die Bearbeitung einer speziellen, zeitlich begrenzten Forschungsaufgabe, die einvernehmlich mit dem Ziel der Promotion übertragen wird. Doktoranden/innen können die Einrichtungen der BAM über ihre Arbeitszeit hinaus benutzen; Arbeits- und Unfallschutzanforderungen bleiben unberührt. Sie unterliegen nicht der Gleitzeitordnung, ihre Arbeitszeit regeln sie im Einvernehmen mit dem Betreuer (s. III.1).

Eine Aufstockung der Arbeitszeit bis zur vollen Stundenzahl ist möglich, wenn sie aus Vorhabenmitteln, sonstigen Drittmitteln (z. B. Stipendien) oder budgetierten Abteilungsmitteln stammen und die zusätzlichen Tätigkeiten für das Promotionsvorhaben nützlich sind.

In die Zeiterfassung für die Projekte der BAM werden Doktoranden entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einbezogen.

## **3. Berichtspflicht**

Doktoranden/innen werden vertraglich verpflichtet, nach 15 Monaten über den Stand ihrer Arbeit schriftlich zu berichten. Der Betreuer und ggf. die Vorgesetzten fügen eine Einschätzung bei, ob und wann mit dem erfolgreichen Abschluss der Dissertation gerechnet werden kann. Diese Einschätzung wird beim Abschluss des Fortsetzungsvertrags berücksichtigt; wird die Möglichkeit des Abschlusses innerhalb von 3 Jahren verneint, soll kein Fortsetzungsvertrag geschlossen werden. Dem akademischen Betreuer wird der Bericht zusammen mit der Einschätzung zugeleitet.

## **4. Zusätzliche Tätigkeiten der Doktoranden/innen**

Es wird im Interesse eines zügigen Abschlusses der Promotion erwartet, dass die Doktoranden/innen ihre volle Arbeitskraft dem Promotionsvorhaben widmen. Die Nebentätigkeitsverordnung wird angewendet.