

# **Forderungskatalog zur Verbesserung der Situation der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an der Bayerischen Akademie der Wissenschaften**

## ***Übersicht***

1. Ende „künstlicher“ und unzulässiger Befristungen
2. Verpflichtung zu Personalentwicklungsplänen und personeller Kontinuität
3. Förderung der individuellen wissenschaftlichen Qualifikation
4. Gleichstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen

## ***Präambel***

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die in den unterschiedlichen Projekten oder Instituten der Bayerischen Akademie der Wissenschaften (BAAdW) beschäftigt sind, leisten mit ihrer Fachkompetenz, ihrer Erfahrung und durch ihren persönlichen Einsatz einen Großteil der Forschungsarbeit an der BAAdW. Damit tragen sie maßgeblich zum Selbstverständnis und zur öffentlichen Wahrnehmung der BAAdW als einer führenden Forschungseinrichtung – neben der als einer Gelehrten-gemeinschaft – bei.

Die Arbeit von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterscheidet sich dabei erheblich von der Arbeit der wissenschaftlich tätigen Kolleg\*innen an den Hochschulen und stellt einen Sonderfall dar. Während regulär beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an den Hochschulen in den meisten Fällen neben der Forschung auch in der Lehre tätig sind, fällt die Lehre nicht in den Aufgabenbereich der an außeruniversitären Forschungseinrichtungen Beschäftigten. Darüber hinaus gibt es anders als an den Hochschulen in vielen außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wie etwa der BAAdW, keine sogenannten „Qualifizierungsstellen“, die es den Wissenschaftler\*innen auf gesetzlicher Grundlage (§2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz [WissZeitVG]) ermöglichen würden, während ihrer regulären Arbeitszeit eigene Forschung zu betreiben und damit zu ihrer individuellen Qualifizierung beizutragen.<sup>1</sup> Gleichwohl sind mittlerweile auch im außeruniversitären Forschungsbereich befristete Beschäftigungsverhältnisse Usus. Diese sind gewöhnlich nach §2 Abs. 2 WissZeitVG „drittmittelbefristet“.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Die individuelle Qualifizierung ist bei der „Qualifizierungsbefristung“ das eigentliche Ziel der Beschäftigung: Nur durch die zeitliche Beschränktheit dieser Qualifizierung rechtfertigt sich die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses (§2 Abs. 1 WissZeitVG). Entsprechend muss den Beschäftigten ausreichend Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden, um dieses Ziel zu erreichen. Die Qualifizierung sollte hierbei strukturiert erfolgen und das Qualifizierungsziel zertifizier- bzw. nachweisbar sein.

<sup>2</sup> In diesem Fall begründet sich die Befristung allein mit der nur vorübergehenden Bereitstellung der Gelder. Sie entspricht damit in etwa dem Befristungsgrund „vorübergehender Bedarf“ nach §14 Abs. 1 Punkt 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Die strukturellen Unterschiede zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen führen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an letzteren zu einer eigentümlich prekären Lage, die über die generelle „Befristungsproblematik“, wie sie im Bereich von Hochschule und Forschung gut bekannt ist,<sup>3</sup> hinausreicht.

Mit dem vorliegenden Papier wollen die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen der BAdW im Dialog mit deren Präsidium die Anstrengung unternehmen, diese speziellen Belastungen und die Situation der an der BAdW angestellten Wissenschaftler\*innen nachhaltig zu verbessern – zum Wohle sowohl der Beschäftigten als auch der BAdW.

## ***Forderungen***

### *1. Ende „künstlicher“ und unzulässiger Befristungen*

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an den BAdW-Projekten und Akademieinstituten fordern kurzfristig mindestens die **Angleichung der Vertragslaufzeiten** nicht an die Evaluationszeiträume, sondern **an die Projektlaufzeiten**, wie es nach §2 Abs. 2 Halbsatz 2 WissZeitVG gesetzlich vorgesehen ist. Unabhängig von den Projektlaufzeiten soll bei Arbeitsverträgen eine **Mindestlaufzeit von zwei Jahren** nicht unterschritten werden. Mittel- und langfristig soll sich die BAdW jedoch durch die **Vergabe von unbefristeten Verträgen** zur wissenschaftlichen Qualität der Arbeit ihrer Angestellten bekennen sowie ihrer Verantwortung als Arbeitgeber Rechnung tragen (s. Forderung 2).

### *Erläuterungen:*

Das WissZeitVG schreibt klar vor, dass die Vertragslaufzeiten bei Drittmittelbefristung „dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“ sollen (§2 Abs. 2 Halbsatz 2). Ein „soll“ ist aus juristischer Sicht hierbei als ein „muss“ zu verstehen, sofern nicht gewichtige Gründe gegen die Einhaltung der Bestimmung sprechen. Ein solcher Grund ist nach der aktuellen Rechtsprechung nicht allein und automatisch durch die Evaluierungsetappen gegeben. Vielmehr müsse eine hinreichend feststehende Zeitweiligkeit der Drittmittelfinanzierung und somit des Projekts vom Arbeitgeber nachgewiesen werden (vgl. insbesondere Bundesarbeitsgericht [BAG] v. 13.02.2013, 7 AZR 284/11). Für eine Befristung der Arbeitsverträge genügt es damit nicht, darauf zu verweisen, dass die Gelder nur in den Tranchen,

---

<sup>3</sup> Über 90% der Wissenschaftler\*innen unter 45 Jahren und ohne Professur sind an deutschen Hochschulen befristet beschäftigt. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind es mittlerweile auch 84% (s. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017* [Bielefeld 2017], S. 126 f.).

die den Evaluierungszeiträumen entsprechen, bereitgestellt werden; stattdessen wäre vom Arbeitgeber nachzuweisen, dass das Projekt mit hoher Wahrscheinlichkeit zum nächsten Evaluierungszeitpunkt endet. Eine Befristung bei Langzeitprojekten, wie sie an der BAdW betrieben werden, scheint vor diesem Hintergrund juristisch nicht gerechtfertigt, da für einige Projekte noch nicht einmal ein Projektende terminiert ist.<sup>4</sup>

Die Angleichung der Vertragslaufzeiten an die Projektlaufzeiten dient nicht allein dem Wohl der Beschäftigten. Sie stellt zugleich den Fortbestand und die fortlaufend hohe Qualität der Forschungsarbeit der einzelnen Projekte sicher. In diesen wird hochspezialisierte Forschung betrieben, wie sie nurmehr in langfristigen Akademieprojekten möglich ist. Das erfordert ebenso hochspezialisierte Arbeitsabläufe und entsprechend lange Einarbeitungszeiten. Eine allzu große personelle Fluktuation bedeutet in diesen Fällen ein erhebliches Hemmnis, wenn nicht gar eine Existenzgefährdung eines Forschungsprojekts.

Die BAdW fühlt sich in besonderem Maße der Langzeitforschung verpflichtet und profiliert sich mit dieser auch öffentlich (vgl. §1 Abs. 3 Satz 4 Satzung BAdW) – insbesondere gegenüber den Universitäten, an denen fast nur noch Forschung in Projekten mit Laufzeiten von drei oder höchstens vier Jahren betrieben wird. Diesem Selbstverständnis sollte durch eine entsprechende Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse Ausdruck verliehen werden. Eine Verschlechterung gegenüber den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen soll dabei in der Übergangsphase zu unbefristeten Verträgen für die einzelnen Kolleg\*innen nicht erfolgen. Darüber hinaus sollen auch bei allen kleineren und kürzeren Projekten Verträge mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren vergeben werden. Anschlussverträge sollen mindestens drei Monate vor Beginn der Weiterbeschäftigung geschlossen und rechtskräftig sein, d. h. von allen Seiten unterzeichnet, sodass die Beschäftigten die gesetzlich vorgeschriebene Meldepflichtfrist gegenüber der Agentur für Arbeit einhalten können.

Nicht zu vernachlässigen ist der Umstand, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen durch die befristeten Verträge immer häufiger und in immer kürzeren Zeitabständen gezwungen sind, sich auf andere Beschäftigungsstellen zu bewerben. Dies erzeugt bei den Beschäftigten einerseits einen erheblichen psychischen Druck, durch den auch die Krankheits- und Ausfallzeiten ansteigen. Andererseits führt dies in Verbindung mit dem in den letzten Jahren stetig gestiegenen Verwaltungsaufwand in den einzelnen Projekten dazu, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen letztlich immer weniger Zeit für die eigentliche Projektarbeit zur Verfügung steht, was wiederum unmittelbar die Einhaltung der geplanten Projektlaufzeiten gefährdet.

Ein Vorbild, wie eine positive Beschäftigungspraxis im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben aussehen kann, wird bereits von der Sächsischen Akademie der

---

<sup>4</sup> Auch der Wissenschaftsrat betont in seiner *Stellungnahme zum Akademienprogramm* (Saarbrücken 2009, S. 29), dass „das Akademienprogramm [...] arbeitsrechtlich mit anderen Drittmittelverfahren, wie etwa jenen der DFG, gleichgestellt sein“ sollte. Das schließt die Angleichung der Vertragslaufzeiten an die Projektlaufzeiten mit ein.

Wissenschaften aktiv praktiziert. Dort werden die Verträge der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen entsprechend der jeweiligen Projektlaufzeit vergeben. Statt dem wissenschaftsspezifischen WissZeitVG könnten an der BAdW die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung finden.

Über die unmittelbaren Folgen befristeter Verträge hinaus ergeben sich auch mittelbare negative Konsequenzen für die Beschäftigten. Durch die aktuelle Lage auf dem Immobilienmarkt etwa wird es heute gerade für befristet Beschäftigte zusehends schwieriger, Wohnraum in München zu finden. Die BAdW muss sich daher durchaus die Frage stellen, ob es ihr mit der Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen auch in Zukunft noch möglich sein wird, die besten und qualifiziertesten Forscher\*innen auf ihrem jeweiligen Gebiet anwerben zu können.

## *2. Verpflichtung zu Personalentwicklungsplänen und personeller Kontinuität*

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen fordern die BAdW zur **Erstellung von Personalentwicklungsplänen** auf, um so für eine personelle Kontinuität und den **Erhalt fachlicher Kompetenz** im Forschungsbereich zu sorgen. Die BAdW verpflichtet sich dazu, in engem Austausch mit den Projektleiter\*innen und -mitarbeiter\*innen rechtzeitig vor dem Auslaufen eines Projekts ein **Nachfolgeprojekt zu konzipieren**, in dem **alle wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen** des bestehenden Projekts **weiterbeschäftigt** werden können. Erklärtes Ziel der BAdW soll innovative Forschung mit einem konstanten Personalstock sein.

### *Erläuterungen:*

Die Forderung nach allen Mitarbeiter\*innen zugänglichen Personalentwicklungsplänen schafft Transparenz und ermöglicht den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen eine gewisse Planbarkeit ihrer beruflichen Laufbahn. Gerade da der Übergang in eine hochschulische Karriere nach einer langjährigen Berufstätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung in vielen Fällen schwierig und mithin unmöglich ist (s. Erläuterungen zu Forderung 3), trägt die BAdW als Arbeitgeber eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten. Diese soziale Verantwortung darf besonders bei einer öffentlichen oder aus öffentlichen Geldern finanzierten Einrichtung wie der BAdW keinesfalls hinter wirtschaftlichen Interessen zurückstehen.

Insbesondere bei den Beschäftigungsverhältnissen am LRZ soll diese Regelung für eine Verbesserung der Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sorgen. Diese arbeiten oft nur mit Verträgen mit einer Laufzeit von zwei Jahren oder weniger an unterschiedlichen Drittmittelprojekten. Eine Sicherheit, darüber hinaus weiter angestellt zu werden, haben sie nicht. Faktisch übernehmen sie aber nicht nur Aufgaben im Rahmen ihrer Projekte, sondern sind teils signifikant in Dauer-

aufgaben des LRZ, wie etwa in den Infrastrukturbetrieb, den Benutzersupport, die Applikationsunterstützung, die Projektkoordination und -verwaltung, die Teamleitung oder die Koordination des Aus- und Weiterbildungsangebots des LRZ eingebunden. Eine solche Anstellungspraxis ist aus juristischer Sicht mindestens fragwürdig und entspricht in keiner Weise der Bedeutung, welche das LRZ für den gesamten Wissenschaftsstandort Bayern und dessen Infrastruktur besitzt. Darüber hinaus ist auch für die Forschung an LRZ und WMI ein Grundstock an festgestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen notwendig – sowohl für die Neu- und Weiterentwicklung von LRZ-Diensten als auch zur Gewährleistung einer gewissen Kontinuität und damit Sichtbarkeit im internationalen Wissenschaftsbetrieb.

Die fehlende Planbarkeit der wissenschaftlichen und beruflichen Karriere durch befristete Verträge bedroht nicht allein die berufliche, sondern auch die private Existenz aller Kolleg\*innen: Die hohe Spezialisierung in Akademieprojekten verringert die Chancen auf weitere Vermittlung auch auf dem akademischen Arbeitsmarkt; dies trifft vor allem dann zu, wenn jemand mehrere Jahre im gleichen Projekt gearbeitet hat. Die Beschäftigung in längerfristigen, aber nicht bis zum Renteneintritt reichenden Projekten bringt in aller Regel einen Karrierebruch mit sich, der nicht nur ältere Beschäftigte, sondern alle Kolleg\*innen in Bedrängnis bringt. Die weit verbreitete Praxis von Teilzeitanstellungen verstärkt zusätzlich die drohende Gefahr der Altersarmut. Jüngere Kolleg\*innen werden von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in einer Phase der Familienplanung und Existenzgründung getroffen, was sie in ihrer gesamten Lebensplanung stark beeinträchtigt.

### *3. Förderung der individuellen wissenschaftlichen Qualifikation*

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen fordern, dass ihnen bis auf weiteres (d. h. mindestens bis zur Erstellung von Personalentwicklungsplänen und der Vergabe von unbefristeten Verträgen) **20% ihrer regulären Arbeitszeit zur eigenen Qualifizierung** zustehen, um sich so weiter die Chancen auf eine Anstellung im hochschulischen Arbeitsbereich oder der freien Wirtschaft zu erhalten. Außerdem soll es die BAdW ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zusätzlich zu den bereits bestehenden Vereinbarungen ermöglichen, ihre Sichtbarkeit außerhalb des Forschungsbereichs, in dem sie im Rahmen ihres Forschungsprojektes tätig sind, zu erhöhen. Hierzu zählt wesentlich die **ideelle und finanzielle Förderung von Kongressteilnahmen, der Teilnahme an Fellowship-Programmen sowie der Übernahme von Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen im In- und Ausland.**

### *Erläuterungen:*

Zwischen der wissenschaftlichen Tätigkeit an der Hochschule und der wissenschaftlichen Tätigkeit an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestehen erhebliche strukturelle Unterschiede (s. Präambel). Den Beschäftigten an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen fehlt einerseits oft die Lehrerfahrung. Da es sich bei der Arbeit in Drittmittelprojekten andererseits um eine inhaltlich fremdbestimmte Tätigkeit durch den Drittmittelgeber handelt (vgl. Landesarbeitsgericht [LAG] Köln v. 09.09.2009, 3 Sa 746/09), haben sie zudem nicht immer die Möglichkeit, sich individuell wissenschaftlich weiter zu qualifizieren und somit als Wissenschaftler\*in zu profilieren. Beides ist für eine akademische Karriere an den Hochschulen jedoch unerlässlich. Auch die Kenntnis des universitären Systems und seiner Abläufe spielen als „weiche Faktoren“ dort oft eine nicht zu unterschätzende Rolle – ein Bereich, in dem Wissenschaftler\*innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen strukturbedingt ebenfalls keine Erfahrung sammeln können. Eine Verschärfung der Problematik ergibt sich zudem für Kolleg\*innen, die bereits langjährig an einem Projekt tätig waren; für sie ist die Situation insofern prekär, als für sie der Übergang zum hochschulischen Karriereweg fast unmöglich ist.

Die BAdW muss sich als Arbeitgeber dessen bewusst werden und es ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ermöglichen, sich auch individuell wissenschaftlich weiter zu qualifizieren und in der akademischen Welt zu positionieren. Gerade da es aktuell noch keine Personalentwicklungspläne der BAdW für ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen gibt, die eine sichere Anstellung, etwa in Form unbefristeter Verträge für eine langfristige und planbare „Akademie-Karriere“ garantieren, muss sie in ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber dafür sorgen, dass sich ihre Beschäftigten auf einen Arbeitsmarkt außerhalb der BAdW und der außeruniversitären Forschung, vor allem an der Hochschule, vorbereiten können. Hierzu sind die bestehenden Angebote wie Sprach-, EDV- oder Gesundheitskurse nicht geeignet. Es muss den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an der BAdW vielmehr möglich sein, sich auch in Forschungsfelder und Fragestellungen, welche nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrem Forschungsprojekt stehen, einzuarbeiten, dazu zu publizieren und auf Tagungen zu präsentieren. Genau dies bedeutet für Wissenschaftler\*innen Weiterbildung und -qualifizierung.

Um dies erreichen zu können, soll den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an der BAdW dafür künftig 20% ihrer regulären Arbeitszeit (in Vollzeit aktuell also ca. 8 Stunden pro Woche) mit vollem Lohnausgleich zur Verfügung stehen. In Absprache und je nach den projektspezifischen Arbeitsabläufen soll dieses Zeitkontingent flexibel genutzt werden können. Denkbar ist beispielsweise, dass sich wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen gesammelt eine Woche „forschungsfrei“ nehmen, nachdem sie davor vier Wochen ununterbrochen an ihrem jeweiligen Projekt gearbeitet haben. Die konkrete Ausgestaltung muss dabei in Absprache innerhalb der jeweiligen Projekte erfolgen. Darüber hinaus soll die BAdW ihre

wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen darin aktiv unterstützen, an Fellowship-Programmen teilzunehmen oder Gastprofessuren im In- und Ausland zu übernehmen. Konkret bedeutet dies, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen eine Dienstbefreiung für die Zeit ihrer Tätigkeit außerhalb der BAdW gewährt wird, welche bei Bedarf von einer finanziellen Unterstützung von Seiten der BAdW begleitet werden soll. Auch eine Ko-Finanzierung solcher Stellen sowie eine Kooperation mit den aufnehmenden Hochschulen und Instituten sind denkbar. Im Anschluss an diese Tätigkeiten hat die BAdW den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu garantieren. Bei Promotionsstellen (nach §2 Abs. 1 WissZeitVG) ist im Hinblick auf die individuelle Weiterqualifizierung darauf zu achten, dass den Promovierenden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ein ausreichend großer Anteil der Arbeitszeit für die Erstellung ihrer Dissertation sowie darüber hinausreichender Forschungsprojekte zur Verfügung steht. Dieser Anteil soll bei mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen.

Es wird explizit darauf hingewiesen, dass die individuelle und fachliche Weiterqualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen nicht alleine deren persönlichen Interessen dient, sondern mittel- wie unmittelbar in erheblichem Maß zum Gelingen und der Qualität der jeweiligen Forschungsprojekte beiträgt. Aus den genannten Maßnahmen entstehen somit nicht allein den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen Vorteile, sondern mindestens ebenso der BAdW als einer exzellenten Forschungseinrichtung.

Die Notwendigkeit solcher Qualifizierungsmaßnahmen hat vor einigen Jahren bereits der Wissenschaftsrat angemahnt. In seiner *Stellungnahme zum Akademienprogramm* (Saarbrücken 2009, S. 28) hebt das Beratungsgremium hervor, dass „[d]er Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Personals in den Vorhaben des Akademienprogramms für Tätigkeiten außerhalb dieses Programms [...] die Union und die Akademien künftig deutlich mehr Aufmerksamkeit schenken“ müssen.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Weiter heißt es dort in Übereinstimmung mit den hier aufgestellten Forderungen (S. 28 f.; Hervorhebungen von den Autor\*innen): „In diesem Konzept [sc. zur Weiterqualifizierung] sollten nötige Freiräume und geeignete Maßnahmen zur Weiterqualifizierung für die Angehörigen der verschiedenen Personalkategorien (hinsichtlich Qualifikationsstufe, Befristung, Kündigung) entworfen und der Finanzbedarf für die Umsetzung dieses Konzepts dargelegt werden. Dabei weist der Wissenschaftsrat darauf hin, dass die **Ermöglichung von Lehrtätigkeiten** an Universitäten für die in Akademienprogrammvorhaben Forschenden zwar **ein Element der Qualifikation** für andere Beschäftigungskontexte sein kann, **sich diese aber keinesfalls hierin erschöpft**. Entscheidend ist darüber hinaus, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in angemessenem Rahmen **Zeit zur Publikation** vor allem von Aufsätzen auf den Gebieten des Akademienprogrammvorhabens garantiert wird. Ziel der Maßnahmen zur Weiterqualifizierung muss sein, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **um Stellen außerhalb des Akademienprogramms konkurrenzfähig bewerben** können. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist ferner, dass die im Rahmen von Vorhaben des Akademienprogramms erbrachten Forschungsleistungen als integraler Bestandteil des Diskurses der jeweiligen wissenschaftlichen Communities wahrgenommen werden, der seinen Mittelpunkt in der universitären Forschung hat.“

#### *4. Gleichstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen*

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen fordern die **Gleichstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen** in verschiedenen Akademieprojekten und -einrichtungen entsprechend ihren Funktionen und Tätigkeiten. Dies umfasst wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit unbefristeten Bestandsverträgen ebenso wie mit Kurzzeitverträgen auf Grundlage des WissZeitVG. Eine Gleichstellung soll sowohl zwischen allen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen bestehen, die am Stammhaus, den Akademieinstituten wie dem LRZ und dem WMI oder in Telearbeit tätig sind und deren Arbeitgeber die BAdW ist, als auch den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die in an Hochschulen oder andere Institute ausgelagerten Projekten der BAdW arbeiten und deren Arbeitgeber daher formal ein Kooperationspartner (z. B. die LMU München) ist. Die Gleichstellung soll sich insbesondere auf die **Vertretungs- und Mitbestimmungsrechte** innerhalb der BAdW und der entsprechenden Projekte, den **Zugang zur Infrastruktur der BAdW** sowie auf **alle in diesem Papier aufgestellten Forderungen** beziehen. Darüber hinaus soll die Gleichstellung auch hinsichtlich der jeweiligen **tariflichen Eingruppierung** der Wissenschaftler\*innen an den Projekten und Einrichtungen der BAdW in den TV-L gelten.

#### *Erläuterungen:*

An der BAdW ist seit vielen Jahrzehnten eine große Vielfalt unterschiedlicher Forschungsprojekte beheimatet. Dies hat zur Folge, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Kolleg\*innen oft ebenfalls sehr unterschiedlich ausgestaltet sind – je nachdem, in welchem Forschungsprojekt und auch zu welchem Zeitpunkt sie ihre Arbeit an der BAdW aufgenommen haben. Diese Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen dürfen nicht zu einer Ungleichbehandlung der Kolleg\*innen führen.

Besonders betroffen von einer möglichen Ungleichbehandlung sind wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in ausgelagerten Forschungsprojekten, die in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen ausgeführt werden. In diesen Fällen sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen meist über den Kooperationspartner (z. B. die LMU München) angestellt und unterliegen entsprechend der dortigen Anstellungspraxis. Die Arbeitgeberverantwortung gegenüber diesen Kolleg\*innen wird dabei oft weder vom Geldgeber des Projekts (also der BAdW) übernommen, da der Arbeitsvertrag formaljuristisch mit dem Kooperationspartner geschlossen wird, noch vom Kooperationspartner, für den das Akademieprojekt meist nur eines von vielen Drittmittelprojekten darstellt. Vor allem in Fragen der personellen Kontinuität, also etwa in Fragen der Vertragsverlängerungen oder der Beantra-

gung von Folgeprojekten, kann dies für die Kolleg\*innen schwerwiegende Konsequenzen haben. Weder der Kooperationspartner noch die BAdW fühlen sich im schlimmsten Fall für weitere Beschäftigungsmöglichkeiten der Kolleg\*innen über das Projektende hinaus verantwortlich. Will die BAdW solche Projekte für sich in Anspruch nehmen, muss sie nicht nur die inhaltliche, sondern auch die personelle Verantwortung dafür übernehmen.

Eine Gleichstellung darf in allen Fällen nur zum Vorteil, in keinem Fall aber zum Nachteil der Kolleg\*innen erfolgen und muss sich auch auf die gesamte Alters- und Geschlechterdiversität unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an der BAdW erstrecken.

### ***Verwendete Abkürzungen***

BAdW = Bayerische Akademie der Wissenschaften

BAG = Bundesarbeitsgericht

BuWiN = Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft

EDV = Elektronische Datenverarbeitung

LAG = Landesarbeitsgericht

LMU = Ludwig-Maximilians-Universität

LRZ = Leibniz-Rechenzentrum

TV-L = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

TzBfG = Teilzeit- und Befristungsgesetz

WissZeitVG = Wissenschaftszeitvertragsgesetz

WMI = Walther-Meißner-Institut