

Informationen zur Beantragung von Personalmitteln

Personalkonzept, Durchschnittssätze, Vertragslaufzeiten

1 Personalkonzept

Mit dem Antrag muss ein Personalkonzept eingereicht werden, in dem dargelegt wird, welche wissenschaftliche Qualifikation des Personals für die Durchführung des Projektes erforderlich ist. Es muss begründet werden, warum spezifische Arbeitspakete von Doktorand:innen, Postdocs oder dem / der Antragstellenden selbst (in Form einer Beantragung der eigenen Stelle oder Beantragung von Mitteln für eine Lehrstuhlvertretung) durchgeführt werden können. Der jeweilige Stellenumfang muss inhaltlich und aus den Projekterfordernissen heraus erläutert werden.

Für die Beantragung von Promotionsstellen ist die Darlegung des Betreuungskonzepts und des Angebots für Doktorand:innen an der jeweiligen Fakultät / Hochschule erforderlich. Werden Postdocstellen oder Lehr- / und Lehrstuhlvertretungen beantragt, so muss erläutert werden, wie der / die Wissenschaftler:in sich im Rahmen der Mitarbeit im Projekt / der Vertretung der Professur ein eigenständiges wissenschaftliches Profil erarbeiten und / oder den nächsten Karriereschritt vorbereiten kann.

Hier findet sich das [Template für das Personalkonzept](#). Sollte sich das Personalkonzept im Projektverlauf ändern, muss die Stiftung hierüber informiert werden.

2 Beschäftigung von entfristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

Die Stiftung ermöglicht auch die Beschäftigung von entfristeten wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Rahmen von geförderten Projekten, d. h., die Hochschulen können den / die Mitarbeiter:in, in dem Umfang, in dem er / sie im Projekt zum Einsatz kommt, während der Projektlaufzeit über Fördermittel der Stiftung gegenfinanzieren.

3 Personaldurchschnittssätze

3.1 Durchschnittssätze für wissenschaftliches Personal

Die Personalkosten richten sich nach der tariflichen Einstufung, die anhand der Projekterfordernisse und der Qualifikation der vorgesehenen Stelleninhaber:innen festzulegen ist.

Die Stiftung erwartet, dass **Doktorand:innen**, abhängig von den jeweiligen Projekterfordernissen, Stellen im Umfang von 65-100% erhalten. Der Stellenumfang muss bei

Antragstellung aus den Erfordernissen des Projekts heraus begründet werden. Der Verweis auf die jeweiligen Fachkulturen ist keine hinreichende Begründung für den gewählten Stellenumfang.

Die VolkswagenStiftung bewilligt für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in der Regel Stellen. Eine Vergabe von **Stipendien** kommt ggf. für kürzere Gastaufenthalte in Betracht. Stipendienmittel werden in diesen Fällen für die Vergabe nach den beim Bewilligungsempfänger geltenden Regeln für Stipendien zur Verfügung gestellt. Bitte beachten Sie hierzu die initiativenspezifischen Informationen zur Antragstellung.

Die folgenden Durchschnittssätze sollen als Richtwerte bei der Antragstellung von Instituten in Deutschland herangezogen werden. Sie enthalten bereits die Lohnnebenkosten, wie z. B. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, sowie bereits absehbare / feststehende Tarifsteigerungen. Steht die Person, mit der die Stelle besetzt werden soll, bereits fest, sind die Personalkosten (Arbeitgeberbrutto) in Abstimmung mit der Verwaltung der antragstellenden Institution anzusetzen.

Wenn im Projektverlauf gesetzlich-tariflich bedingte Personalmehrkosten entstehen, so können diese durch Umdispositionen ausgeglichen oder auf Antrag hin ggf. nachbewilligt werden.

Personalkategorie	Vergütungsgruppe	Euro/Jahr
Lehrstuhlvertretung	W3	130.000
	W2	120.000
Gruppenleitung, habilitierte Beschäftigte, Fellowship-Gehalt für Promovierte in einzelnen Initiativen und Vergleichbare	TVL E 14 (bzw. TVöD E 14)	100.000
Postdoktorand:in, promovierte Beschäftigte und Vergleichbare	TVL (TVöD) E 13	90.000
Doktorand:in	65 % TVL (TVöD) E 13	52.000
	75 % TVL (TVöD) E 13	60.000
	100 % TVL (TVöD) E 13	80.000
wissenschaftliche Hilfskraft (mit Abschluss)	gültige Sätze der Universität; bei 19 Wochenstunden	ca. 28.000
studentische Hilfskraft	gültige Sätze der Universität; bei 10 Wochenstunden	ca. 12.000

In Kooperationsvorhaben mit dem Ausland gilt die ortsübliche Einstufung und Vergütungshöhe, wenn die betreffende Förderinitiative keine anderen Sätze vorsieht.

3.2 Durchschnittssätze für weiteres Personal

Die Personalkosten richten sich nach der tariflichen Einstufung, die anhand der Projekterfordernisse und der Qualifikation der vorgesehenen Stelleninhaber:innen festzulegen

ist. Falls sich das Projektziel mit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. Aufstockung einer vorhandenen Stelle erreichen lässt, setzen Sie ggf. einen anteiligen Betrag an.

Die folgenden Durchschnittssätze sollen als Richtwerte bei der Antragstellung von Instituten in Deutschland herangezogen werden. Sie enthalten bereits die Lohnnebenkosten, wie z. B. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie bereits absehbare / feststehende Tarifsteigerungen. Auch hier gilt: Steht die Person, mit der die Stelle besetzt werden soll, bereits fest, sind die Personalkosten (Arbeitgeberbrutto) in Abstimmung mit der Verwaltung der antragstellenden Institution anzusetzen.

Wenn im Projektverlauf gesetzlich-tariflich bedingte Personalmehrkosten entstehen, so können diese durch Umdispositionen ausgeglichen oder auf Antrag hin ggf. nachbewilligt werden.

Personalkategorie	Vergütungsgruppe	Euro/Jahr
Beschäftigte mit Studienabschluss einer Fachhochschule oder universitärem Bachelor ohne Promotionsberechtigung und Vergleichbare	TVL E 9 bis E 12 (bzw. TVöD E 9 bis E 12), je nach Qualifikation	max. 65.400
nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im technischen oder administrativen Bereich, Laborassistenten, Werkstattpersonal und Vergleichbare	TVL (TVöD) E 2 bis E 9, je nach Qualifikation	max. 57.600

In Kooperationsvorhaben mit dem Ausland gilt die ortsübliche Einstufung und Vergütungshöhe, wenn die Förderinitiative keine anderen Sätze vorsieht.

4 Vertragslaufzeiten

Die Erstvertragslaufzeit für Promotionsstellen muss mindestens drei Jahre betragen.