

# Informationen zur Beantragung von Personalmitteln

## Durchschnittssätze, Vertragslaufzeiten

### 1 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.

### 2 Beschäftigung von Doktorand:innen

Die Stiftung fördert an deutschen Institutionen ausschließlich Vollzeitstellen für Doktorand:innen. Im Rahmen des Antragskostenplans sind Doktorand:innenstellen an deutschen Institutionen daher ausnahmslos mit einem Stellenanteil von 100% zu kalkulieren. In begründeten Ausnahmefällen ist es im Falle einer Bewilligung möglich, eine Doktorand:innenstelle mit einem geringeren Stellenanteil als 100% zu besetzen (beispielsweise, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen). Eine solche reduzierte Besetzung kann ausschließlich **nach einer Bewilligung** beantragt werden und ändert somit nichts an der Notwendigkeit, Doktorand:innenstellen im Antragskostenplan als 100%-Stellen zu kalkulieren. Die durch eine Teilzeitbesetzung einer Doktorand:innenstelle freiwerdenden Personalmittel (d.h. die Differenz zwischen der bewilligten 100%-Stelle und der tatsächlichen Teilzeitstelle) können nicht für anderweitige Projektausgaben verwendet werden und stehen für das Projekt somit nicht mehr zur Verfügung.

Die Vorgabe einer Vollzeitanzstellung von Doktorand:innen gilt nicht an ausländischen Institutionen.

Die Erstvertragslaufzeit für Promotionsstellen muss mindestens drei Jahre betragen.

### 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 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 sollten diese zunächst durch Umwidmungen aus anderen Kostenpositionen ausgeglichen werden. Sofern dies nicht möglich ist, können die Mehrkosten auf Antrag hin ggf. nachbewilligt werden.

<b>Personalkategorie</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro/Jahr</b>
Professurvertretung	In Abhängigkeit von der Einstufung der zu vertretenden Professur:	
	W3	130.000
	W2	120.000
	W1	110.000
Teilweise Lehrvertretung (teaching buy-out)	ortsangemessene Vergütung	Lehraufträge werden nicht finanziert!
PI/Gruppenleitung, habilitierte Beschäftigte, Fellowship-Gehalt für Promovierte in einzelnen Initiativen und Vergleichbare	TVL E 15 (bzw. TVöD E 15)	107.000
	TVL E 14 (bzw. TVöD E 14)	103.000
Postdoktorand:in, promovierte Beschäftigte und Vergleichbare	TVL (TVöD) E 13	95.000
Doktorand:in	100 % TVL (TVöD) E 13	85.000
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 sollten diese zunächst durch Umwidmungen aus anderen Kostenpositionen ausgeglichen werden. Sofern dies nicht möglich ist, können die Mehrkosten 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. 67.200
nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im technischen oder administrativen Bereich, Laborassistenten, Werkstattpersonal und Vergleichbare	TVL (TVöD) E 2 bis E 9, je nach Qualifikation	max. 60.000

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