

**Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg:
Rechtliche Bedingungen und Arbeitspraxis**

Inhalt

1	Arbeitsrecht und -vertrag.....	3
1.1	Arbeitsvertrag: Grundlagen, Umfang, Laufzeit	3
1.2	Direktionsrecht.....	4
1.3	Arbeitszeit und -ort	5
1.4	Urlaub	5
1.5	Nebentätigkeiten.....	6
1.6	Lehrverpflichtung, Prüfungserlaubnis	7
1.7	Familienregelungen.....	8
2	Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).....	9
3	Anhang.....	10
3.1	Ansprechpersonen für wissenschaftliches Personal	10
3.2	Nützliche Links zur Selbstinformation	11

Vorwort

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten stehen in einem Arbeitsverhältnis, das mit vielen anderen Berufsfeldern nicht vergleichbar ist. Es ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Eigenverantwortung und selbstständigem Entscheidungsspielraum in Forschung und Lehre, verbunden mit Pflichten und einer strukturellen und teilweise inhaltlichen Weisungsgebundenheit an die Vorgesetzten.

Ein besonderes Merkmal der Mitarbeiterstellen im wissenschaftlichen Bereich ist, dass sie zum größten Teil befristet sind. Zudem gibt es eine Vielfalt von Stellentypen mit unterschiedlichen Profilen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Hinsichtlich der rechtlichen Bestimmungen, die das Beschäftigungsverhältnis regeln, herrscht bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unkenntnis oder zumindest Unsicherheit.

Um den Informationsstand zu verbessern, wurde vom Fortbildungszentrum für Hochschullehre (FBZHL) eine Veranstaltung organisiert, in der Expertinnen und Experten zu Fragen des Arbeitsrechts und speziell der Befristungsregelungen informierten. Aus dieser Veranstaltung entstand die vorliegende Informationsbroschüre, die eine Reihe grundlegender Fragen rund um Rechte, Pflichten und Arbeitspraxis wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anspricht. An der Erstellung der Broschüre waren Mitglieder der Konfliktkommission, des FBZHL, der Rechts- sowie der Personalabteilung und der Universitätsleitung beteiligt. Die Informationen wurden so vollständig wie möglich zusammengetragen, sie stellen den Stand vom Herbst/Winter 2017 dar. Wir bitten Sie zu beachten, dass sämtliche Angaben in dieser Broschüre ohne Gewähr erfolgen.

Weiterführende Informationen zum Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) werden in einem gesonderten Papier veröffentlicht werden.

Darüber hinaus sollten Sie sich, um gut informiert zu sein, vielfältig vernetzen.

Bamberg, Dezember 2017

Der Präsident

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert

Die Kanzlerin

Dr. jur. Dagmar Steuer-Flieser

1 Arbeitsrecht und -vertrag

1.1 Arbeitsvertrag: Grundlagen, Umfang, Laufzeit

Der **Arbeitsvertrag** ist ein Unterfall des Dienstvertrags; im Unterschied zum Werkvertrag ist kein Erfolg bzw. kein bestimmtes Ergebnis geschuldet, sondern das erfolgsorientierte Tätigsein, sprich die Arbeitsleistung.

Der **Tarifvertrag** für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist das Ergebnis von Verhandlungen zwischen den Arbeitnehmervertretungen und den tarifgebundenen Arbeitgebern, wie dem Freistaat Bayern. Er hat Gesetzeswirkung und enthält allgemeine Regelungen und spezielle Normen für den Wissenschaftsbereich, die im Arbeitsvertrag Anwendung finden (Anzahl Urlaubstage etc.).

Aus beiden Regelwerken (Tarifvertrag und Arbeitsvertrag) ergeben sich speziell für das wissenschaftliche Personal folgende Regelungen:

- Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung, ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung auszuführen.
- Voraussetzung für das Dienstverhältnis ist das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Das Vertreten einer bestimmten Meinung durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. einen wissenschaftlichen Mitarbeiter kann **nicht** vom Arbeitgeber verlangt werden.
- Die Gewährung von Zeiten für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit wird vom Tarifvertrag vorgeschrieben, soweit es sich um eine Stelle handelt, die nach dem WissZeitVG befristet werden kann (vgl. § 5 Abs. 9 TV-L). Das bedeutet, die Arbeit an der Dissertation, Habilitation oder die sonstige wissenschaftliche Qualifizierung hat grundsätzlich während der Arbeitszeit zu erfolgen, nicht ausschließlich in der Freizeit. In Stellenausschreibungen wird daher oft der Passus „Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wird gegeben“ aufgenommen. Die Arbeit an der eigenen Qualifizierung ist also Teil der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung, wenn es sich um eine Qualifizierungsstelle handelt oder dies im Arbeitsvertrag explizit geregelt ist. An der Universität Bamberg soll nach einem Beschluss der Universitätsleitung vom 27.04.2016 pro Semester in der Regel die Hälfte, mindestens jedoch ein Drittel der Arbeitszeit für die Qualifizierung zur Verfügung stehen.

In der Grundsatzvereinbarung der staatlichen bayerischen Hochschulen vom 19. März 2015 wird darauf hingewiesen, dass für befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase der Arbeitsvertrag nicht weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen soll. § 2 WissZeitVG besagt zudem, dass die Befristungsdauer des Arbeitsvertrages dem Qualifizierungsziel angemessen sein soll. Bei Drittmittelprojekten soll sich die Laufzeit des Arbeitsvertrags am bewilligten Projektzeitraum orientieren.

An vielen Lehrstühlen und Professuren der Universität Bamberg ist es üblich, dass Landesstellen für bis zu sechs Jahre vergeben werden. Dabei werden die Stellen je nach Fach als 1/2 bis volle Stellen vergeben. Ebenso ist es üblich, dass drittmittelfinanzierte Stellen für die volle Laufzeit des Projekts vergeben werden, typischerweise für zwei oder drei Jahre.

Die **Probezeit** ist abhängig von der Art der Beschäftigung und wird wie folgt unterschieden:

1. Probezeit von sechs Monaten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach WissZeitVG **befristet** werden (vgl. § 2 Abs. 4 Satz 1 TV-L).
2. Probezeit von sechs Monaten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lektorinnen und Lektoren sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) **mit sachlichem Grund** (z. B. Vertretung) **befristet** eingestellt werden (vgl. § 30 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 TV-L).
3. Probezeit von sechs Wochen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lektorinnen und Lektoren sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die nach § 14 Abs. 2 TzBfG **ohne sachlichen Grund befristet** eingestellt werden (vgl. § 30 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 TV-L).
4. Probezeit von sechs Monaten bei **unbefristeter** Beschäftigung (vgl. § 2 Abs. 4 TV-L)

1.2 Direktionsrecht

Das Direktionsrecht steht dem Arbeitgeber zu. Dadurch werden Inhalt, Zweck, Art und Ausmaß der Tätigkeit sowie die Arbeitszeit konkretisiert. Dies erlaubt auch die Zuweisung von Aufgaben, die im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich enthalten sind (z. B. Lehre an einem anderen Lehrstuhl oder Arbeit in der Bibliothek). Jedoch hat der Arbeitgeber bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit zu beachten.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören nach dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und stehen in einem Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern. Hier besteht eine „gestufte Vorgesetztenstruktur“. Dienstherr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den bayerischen Universitäten ist der Freistaat Bayern. Dieser wird vertreten durch die oberste Dienstbehörde, das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst. Die Universitätspräsidentin bzw. der Universitätspräsident ist Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter des wissenschaftlichen Personals. Die Leiterin bzw. der Leiter der Organisationseinheit (z. B. Lehrstuhl, Professur) ist unmittelbare Vorgesetzte bzw.

unmittelbarer Vorgesetzter derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche der betreffenden Organisationseinheit zugeordnet sind. Dementsprechend gestuft ist das Direktionsrecht. Es reicht von meist abstrakten Vorgaben des Staatsministeriums hin zur Einzelweisung beispielsweise der Professorin bzw. des Professors.

1.3 Arbeitszeit und -ort

Arbeitszeitregelungen sind im Arbeitsvertrag festgehalten. Bei Teilzeitstellen gilt prinzipiell eine tägliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag mit entsprechend reduzierten Stunden. Andere Vereinbarungen (z. B. einer 3-Tage-Woche) werden von der Otto-Friedrich-Universität Bamberg aus Kulanz ermöglicht (zu Urlaubsregelungen in diesem Zusammenhang siehe 1.4). Die Anwesenheitszeiten darf die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte je nach dienstlichen Belangen (z. B. Lehrveranstaltungen / Vorlesungszeit oder vorlesungsfreie Zeit), möglichst in Abstimmung mit dem wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. der wissenschaftlichen Mitarbeiterin, festlegen.

Anweisungen zum Arbeitsort sind vom Direktionsrecht gedeckt, d. h. die bzw. der Vorgesetzte bestimmt, wo die Arbeitszeit abgeleistet wird. Allerdings wird im Rahmen der „Familiengerechten Hochschule“ den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein „Höchstmaß an Flexibilität bei der zeitlichen und räumlichen Gestaltung ihres Arbeitsplatzes“¹ zugesichert.

Die Beweispflicht in Bezug auf geleistete Arbeitsstunden (z. B. im Falle von Überstunden) liegt bei der Arbeitnehmerin bzw. beim Arbeitnehmer, da keine elektronische Zeiterfassung erfolgt. Sinnvoll ist es, die geleisteten Stunden aufzuschreiben und sich mit der bzw. dem Vorgesetzten über einen Ausgleich zu verständigen. Die Verabredungen über die Arbeitszeit an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg liegen primär in der Verantwortung des Lehrstuhls bzw. der Professur.

Fortbildung während der Arbeitszeit: Die Universitätsleitung betont, dass die Teilnahme an Fortbildungen begrüßt wird und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange grundsätzlich während der Arbeitszeit zu ermöglichen ist.

1.4 Urlaub

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt nach Tarifvertrag 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche. Der Erholungsurlaub kann von den Beschäftigten der bayerischen Universitäten bis zum 30. September des Folgejahres genommen werden. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung gelten die 30 Urlaubstage für eine 5-Tage-Woche. Wurde mit einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter z. B. eine 3-Tage-Woche vereinbart, wird die Anzahl der Urlaubstage entsprechend reduziert.

Urlaubsanträge wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Praxis meist in den Sekretariaten verwaltet. Falls die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Absprache mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten nicht am Arbeitsplatz anwesend war, könnte sich daraus im

¹ <http://www.uni-bamberg.de/fgh/familienfreundlich-arbeiten/arbeitszeitmodelle/>

Zweifel ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ergeben. Es ist zu empfehlen, Urlaubstage (auch einzelne) schriftlich, per E-Mail oder Brief, bei der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten zu beantragen und genehmigen zu lassen.

1.5 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind alle Tätigkeiten, die beamtete und nicht beamtete Beschäftigte neben ihrer Tätigkeit bei der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ausüben. Nach dem TV-L haben die Beschäftigten Nebentätigkeiten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.²

Anzeigepflichtig sind auch schriftstellerische, wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeiten sowie Vortragstätigkeiten.

Die Anzeige muss schriftlich über die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n mit dem Formblatt Nebentätigkeit erfolgen³ und ist der Personalabteilung zuzuleiten.

Ablieferungspflicht für erhaltenes Honorar: Laut Bayerischer Nebentätigkeitsverordnung (BayNV) gibt es keine Ablieferungspflicht von Honoraren aus Vortragstätigkeiten. Es gibt jedoch Obergrenzen (siehe §§ 9-12 BayNV).

² https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/abt-personal/Homepage_ab_2016-03/11_Formulare_Infos_Merkblaetter/Nebentaetigkeit/Info_Nebent%C3%A4tigkeit.pdf

³ https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/abt-personal/Homepage_ab_2016-03/11_Formulare_Infos_Merkblaetter/Nebentaetigkeit/Antrag_Nebent%C3%A4tigkeit.pdf

1.6 Lehrverpflichtung, Prüfungserlaubnis

Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich sind nach Maßgaben des Arbeitsvertrags, der Anordnungen ihrer Vorgesetzten sowie der Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV) zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen verpflichtet. Professorinnen und Professoren bestimmen unter Berücksichtigung der Studien- und Prüfungsordnung Inhalt und Art ihrer Lehrveranstaltungen frei (sogenannte selbstständige Lehre).

Wissenschaftliche Beschäftigte hingegen halten Lehrveranstaltungen nach den Anordnungen der bzw. des Vorgesetzten ab (sogenannte unselbstständige Lehre). Die Lehrverpflichtung bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reicht von 5 Semesterwochenstunden (SWS) bei einer vollen Qualifizierungsstelle bis zu 10 SWS bei einer aus Studienzuschüssen oder Ausbauplanung finanzierten Stelle. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beträgt die Lehrverpflichtung in der Regel 10 SWS.

Eine abweichende Lehrverpflichtung gilt auch für Akademische Rätinnen und Akademische Räte auf Zeit (5 SWS) ebenso für Akademische Oberrätinnen und Oberräte auf Zeit (7 SWS).

Unabhängig davon ist die Lehrverpflichtung bei Lehrkräften für besondere Aufgaben, insbesondere Lektorinnen und Lektoren, deutlich höher (18 SWS), da keine Forschungstätigkeit, sondern ausschließlich Lehre zu leisten ist.

Die Übertragung der Befugnis zu dauerhaft selbstständiger Lehre auf wissenschaftlich Beschäftigte erfolgt auf Antrag durch die Dekanin bzw. den Dekan der Fakultät und in aller Regel nur dann, wenn die betreffende Person als Habilitandin bzw. Habilitand angenommen wurde.

Hinsichtlich der Prüfungstätigkeit ist zu unterscheiden, ob die Beschäftigten lediglich korrigieren oder selbstständig prüfen sollen.

Wissenschaftliche Beschäftigte können zu Korrekturarbeiten im Rahmen des Direktionsrechts, wenn dies nicht sowieso ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, mittels Weisung herangezogen werden. Der Umfang richtet sich dabei nach dem Direktionsrecht.

Ein selbständiges Prüfungsrecht steht Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter den Voraussetzungen der Hochschulprüferverordnung (HSchPrüferV) und der Lehramtsprüfungsordnung I (LPO I) zu. Ob ein Prüfungsrecht besteht, ist im Einzelfall nach den entsprechenden Verordnungen in Verbindung mit den anwendbaren Prüfungsordnungen der Universität Bamberg zu ermitteln. Mindestvoraussetzung ist in der Regel, dass im Prüfungsfach eine selbstständige Unterrichtstätigkeit von mindestens einem Jahr an einer Universität ausgeübt worden ist.

1.7 Familienregelungen

Eine Vertretung während der Elternzeit kann angestellt werden; es tritt keine Stellensperre ein.

Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit können auf Antrag der wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. des wissenschaftlichen Mitarbeiters nach § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG zur Vertragsverlängerung herangezogen werden (das betrifft aber nur Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG). Bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berät das Eltern-Service-Büro.⁴

⁴ <http://www.uni-bamberg.de/esb/>

2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Das WissZeitVG ist ein Bundesgesetz und ein Unterfall des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG); es beinhaltet das Sonderbefristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Als zentrale Regelung des WissZeitVG ist die sogenannte 6+6- bzw. 6+9-Jahres-Regel (letztere gilt nur für den Fachbereich Medizin und wird im Folgenden nicht mehr berücksichtigt) zu verstehen. Sie besagt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich max. sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion befristet beschäftigt werden können. Voraussetzung ist, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Alle befristeten Arbeitsverhältnisse (auch Verträge zur Vertretung) an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit – einschließlich befristeter Drittmittelverträge – werden auf die maximale Befristungsdauer im Rahmen des WissZeitVG angerechnet: Nicht auf die maximale Beschäftigungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet werden dagegen studienbegleitende Beschäftigungen nach § 6 WissZeitVG, also befristete Verträge über eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft.

Befristete Drittmittelverträge unterliegen besonderen Bedingungen: Sie müssen für einen bestimmten Zeitraum angesetzt sein und eine bestimmte Aufgabe benennen, die erfüllt werden muss.

Achtung: Eine Lehrkraft für besondere Aufgaben kann nicht nach WissZeitVG befristet werden. Diese Tätigkeit wird hingegen auf die Beschäftigungshöchstgrenze nach WissZeitVG angerechnet, da hier alle Tätigkeiten mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen Berücksichtigung finden, unabhängig davon ob die Befristung nach WissZeitVG oder TzBfG erfolgt!

Familienpolitische Komponente beim WissZeitVG für Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG: Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

Ein Stipendium stellt kein Arbeitsverhältnis dar und wird somit nicht auf die Beschäftigungszeiten nach WissZeitVG angerechnet.

3 Anhang

3.1 Ansprechpersonen für wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliches Personal wird durch den Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten:

<http://www.uni-bamberg.de/mbkonvent/>

Zudem gibt es im Fakultätsrat jeder Fakultät zwei gewählte Mittelbauvertretungen:

<http://www.uni-bamberg.de/mbkonvent/mitglieder/>

An der Universität Bamberg sind wissenschaftliche Beschäftigte auch zur Personalversammlung eingeladen. Der Personalrat berät Sie gerne bei personalrechtlichen Fragen:

<http://www.uni-bamberg.de/personalrat/>

Die Personalabteilung Referat III/3 ist Ansprechpartner für das wissenschaftliche Personal im Angestelltenverhältnis in personal- und arbeitsrechtlichen Fragen:

<http://www.uni-bamberg.de/abt-personal/personal3-3/team/>

Für Beamtinnen und Beamte in der Laufbahn einer Akademischen Rätin bzw. eines Akademischen Rates sowie für Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit ist in diesen Fragen Referat III/1 zuständig:

<http://www.uni-bamberg.de/abt-personal/personal3-1/team/>

Die Vertrauensdozentin bzw. der Vertrauensdozent der Trimberg Research Academy (TRAc) steht ebenfalls beratend zur Verfügung:

<http://www.uni-bamberg.de/scs/foerder-und-serviceangebote/vertrauensdozent/>

Die Konfliktkommission berät und hilft in Konfliktfällen, die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen:

http://www.uni-bamberg.de/gremien/senat_kommissionen/kommissionen/konflikt_kommission/

3.2 Nützliche Links zur Selbstinformation

- allgemein, mit Suchfunktion für die einzelnen Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften: Datenbank Bayern-Recht
<http://www.gesetze-bayern.de/>
- Bayerisches Hochschulgesetz:
<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchG>
- Bayerisches Hochschulpersonalgesetz:
<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchPG>
- Lehrverpflichtungsverordnung:
<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayLUFV>
- Geis, Das Hochschulrecht im Freistaat Bayern: Handbuch für Wissenschaft und Praxis, Heidelberg/München/Landsberg/Frechen/Hamburg, 2009, hier: Kapitel III) II) B.) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Hilfskräfte.
- BMBF – Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)
http://www.bmbf.de/pubRD/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf
- Grundsatzvereinbarung der staatlichen bayerischen Hochschulen: Bessere Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler
<http://www.km.bayern.de/studenten/meldung/3347/bessere-arbeitsbedingungen-fuer-nachwuchswissenschaftler.html>
- Hochschulprüferverordnung:
<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchPrueferV>
- Lehramtsprüfungsverordnung:
http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayLPO_I
http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayLPO_II
s. außerdem:
<https://www.km.bayern.de/lehrer/lehrausbildung/rechtliche-grundlagen.html>