

Richtlinie zur Erstellung von Dauerstellenkonzepten an der OVGU für Personal in der Wissenschaft, im Wissenschaftsmanagement und im Höheren Technischen Dienst

Inhalt

- 1 Präambel
- 2 Geltungsbereich
- 3 Aufbau der Dauerstellenkonzepte
- 4 Implementierung von Dauerstellen in den Fakultäten
- 5 Implementierung von Dauerstellen im zentralen Wissenschaftsmanagement

1 Präambel

Eine der Kernaufgaben von Universitäten ist die Ausbildung von akademischem Nachwuchs. Die Personalstruktur einer Universität, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich ist somit geprägt durch eine permanente Fluktuation, die dadurch entsteht, dass Absolventen eines Masterstudiengangs eine Promotion aufnehmen und nach deren Abschluss die Universität in der Regel verlassen (müssen). Die Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Studienabschluss regelt dezidiert das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Im Sinne des Erhalts und der Steigerung der Innovationskraft einer auf die Wissensproduktion spezialisierten Organisation ist der kontinuierliche Personalaustausch sinnvoll und notwendig. Um gleichzeitig den Verlust institutionellen Wissens in diesem Prozess vertretbar klein zu halten, ist eine ausgewogene Balance zwischen befristeten Qualifikationsstellen und Dauerstellen unerlässlich. Dieses Verhältnis wirkt sich erheblich auf die Leistungsfähigkeit der Fachbereiche und die Arbeitszufriedenheit des Personals auf allen Ebenen aus. Ziel der Richtlinie ist es, in den Fakultäten und den zentralen Bereichen die Erstellung von Dauerstellenkonzepten zu unterstützen und damit eine systematische Planung und qualitätsgerechte Absicherung spezifischer Daueraufgaben in Lehre und Forschung sowie im Wissenschaftsmanagement zu erreichen.

Mit der Erstellung von Dauerstellenkonzepten leisten die Fakultäten einen wesentlichen Beitrag für die Leistungsfähigkeit der Universität und vor allem eine gesicherte Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der OVGU. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten hierdurch deutlich mehr Planungsperspektiven am Beginn ihrer Karriere, indem sie Transparenz von potenziellen Karrierewegen an der OVGU schafft. Zudem können die Grundsätze zu qualitätsgeleiteten, objektivierbaren, transparenten und chancengerechten Auswahlverfahren für unbefristete Stellenbesetzungen durch definierte Dauerstellenkonzepte systematischer umgesetzt werden. „Dies fördert auch die Geschlechtergerechtigkeit, da die im deutschen Wissenschaftssystem bisher dominierenden individuellen Förderbeziehungen als eine Ursache für die Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem anzuführen sind.“ (209. Plenum der HRK zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich vom 4.11.2006). Darüber hinaus soll diese Richtlinie die Entwicklung der OVGU dabei unterstützen, im internationalen Wettbewerb zu bestehen (vgl. Wissenschaftsrat „Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ (4009-14).

2 Geltungsbereiche

Die Richtlinie bildet eine Grundlage für die Fakultäten zur nachhaltigen Personalplanung und -entwicklung. Als Zielgruppen für eine langfristige Entwicklung werden wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Postdocs, Habilitierte sowie Junior/Professor/-innen mit und ohne Tenure Track angesprochen.

Neben wissenschaftlichen Karrierewegen integriert diese Richtlinie auch Dauerstellen im Wissenschaftsmanagement und im Technischen Bereich.

3 Aufbau der Dauerstellenkonzepte

Das Dauerstellenkonzept sollte sich an nachstehend beschriebener Struktur orientieren. Die Basis für die zukünftige Bedarfsermittlung ergibt sich aus der Analyse der bisherigen Stellenstruktur unter Berücksichtigung fakultätsspezifischer Erfordernissen in Lehre und Forschung und gegebenenfalls historischer Entwicklungen.

3.1 Analyse des Ist-Zustandes

3.1.1 Stellenanalyse

- Vorhandensein und Verteilung der unbefristeten Stellen nach dem Ist-Stellenplan
- Zuordnung (wiss. Dienst, höherer Technischer Dienst, gehobener technischer Dienst, LbA, Wissenschaftsmanagement)
- Kurze Darstellung der aktuellen Zuordnung von Aufgaben in Forschung und Lehre

3.1.2 Personal- und Altersanalyse

- Ermittlung des Alters der Stelleninhaber/-innen
- Identifizierung von zeitnahen Altersabgängen oder bekannter Fluktuation
- Ende von Befristungen

3.2 Analyse des zukünftigen Bedarfs

3.2.1 Bedarfsplanungen (Zeithorizont max. 5 Jahre)

Anhand der strukturellen Erfordernisse und der personellen Verhältnisse (Vakanzen, zu erwartende (Neu)Berufungen oder anderer Umstände erfolgt die Zuordnung von Aufgabenfeldern für Dauerstellen zu vorhandenen Stellen im Stellenplan. Es werden klare Anforderungsprofile erstellt (siehe Punkt 4.2), allerdings ohne Bezug auf eine Person. Zugleich wird der gewünschte Status definiert (Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Technisches Personal im höheren Dienst, Wissenschaftsmanagement).

3.2.2 Festlegung der Anforderungen für die nächsten freiwerdenden Stellen/ Prüfung der Eignung für eine interne Personalentwicklung

Mit der Definition von Dauerstellen sollte eine langfristige Planung verbunden sein, um befristet angestellten Wissenschaftler/-innen zielgerichtet Zukunftsperspektiven aufzeigen zu können. Die wissenschaftliche Entwicklung der Mitarbeiter/-innen wird z.B. durch die Unterstützung von Weiterbildungen gefördert und damit auch der Entwicklung der Wissensgebiete und sich daraus ergebenden Wandlungen in den Daueraufgaben Rechnung getragen. Die unbefristete Beschäftigung auf einer wissenschaftlichen Funktionsstelle setzt eine hinreichende Qualifikation und mehrjährige Erfahrung für die entsprechende Aufgabe voraus. Neben einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium oder vergleichbaren Kenntnissen und Erfahrungen gehört dazu in der Regel eine abgeschlossene Promotion oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen (u.a. eigene Publikationen) sowie der Nachweis vorhandener Lehrqualifikation. Je nach Aufgabe können weitere Qualifikationen gefordert werden.

Zur Verwirklichung der universitären Einheit von Forschung und Lehre sollte das Stellenprofil auch bei wissenschaftlichen Dauerstellen Tätigkeiten in Forschung und Lehre ermöglichen. Einstellungs-

voraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen und Personal im Wissenschaftsmanagement sind neben hervorragende (wissenschaftliche) Leistungen Kenntnisse über die Prozesse des Wissenschaftssystems (Management von (Drittmittel-)Forschungsprojekten) sowie der Wissenschaftsadministration (insbesondere Management von Haushalts- und Drittmitteln). Je nach Aufgabe können andere Qualifikationen und Erfahrungen bei der Auswahl einbezogen werden. Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis sollte immer eine didaktische Qualifikation vorliegen. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Beschäftigung von Lehrkräften für besondere Aufgaben im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ohne Promotion erfolgen, wenn statt der Promotion zusätzliche Qualifikationen über den wissenschaftlichen Hochschulabschluss hinaus nachgewiesen werden (z.B. das zweite Staatsexamen oder die Lehrbefähigung für Erwachsenenbildung).

4 Implementierung von Dauerstellen in den Fakultäten

4.1 Grundsätze

Die Neu- oder Nachbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich kann zukünftig auf Basis eines von den Fakultäten entwickelten Dauerstellenkonzeptes erfolgen, in welchem die wissenschaftlichen Daueraufgaben und die Aufgaben im Wissenschaftsmanagement der Fakultät in Bezug auf Inhalt, Umfang und stellenmäßige Untersetzung sowie die fachliche Zuordnung beschrieben werden. Dieses Konzept geht von inhaltlichen und strukturellen Erfordernissen aus. Das Dauerstellenkonzept muss bei unbefristeten Stellen, die unmittelbar einer Professur zugeordnet sind, die perspektivische Situation der Professoren (altersbedingten Abgänge, Nach- bzw. Neubesetzung von Professuren) reflektieren. So sollte bspw. 5 Jahre vor Ausscheiden eines Professors/ einer Professoren in diesem wissenschaftlichen Themenfeld nur in absoluten Ausnahmefällen eine Entfristung vorgenommen werden. Die Besetzung von Dauerstellen mit bewährtem Personal kann (nur) so langfristig geplant und ggf. mittels Personalentwicklungsangeboten vorbereitet werden. Der Anteil unbefristeter Stellen im Verhältnis zu befristeten Stellen wird fächerspezifisch festgelegt und ist Bestandteil des Konzepts. Bei Fakultäten mit einem hohen Anteil von Drittmittelpersonal mit Qualifikationsziel kann sich das Verhältnis anders darstellen, als in Bereichen, bei denen die Besetzung mit einer Dauerstelle mittel- und langfristig Qualifikationsmöglichkeiten ausschließt. Geprüft werden kann auch die Ansiedlung von Dauerstellen in übergeordneten Organisationseinheiten und nicht auf der Ebene einzelner Professuren, um absehbare Probleme aus unterschiedlichen Beschäftigungsdauern zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Professuren zu entschärfen. Das Konzept sollte in enger Abstimmung mit dem Dezernat Personalwesen erarbeitet werden, wenn es um stellen- oder personenbezogene Aspekte geht. Insbesondere das Ende von Befristungen ist abzustimmen, da zahlreiche Sonderregelungen zu Ansprüchen auf Verlängerung des Arbeitsvertrages führen können.

Dauerstellen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen eingerichtet werden oder besetzt werden sollen, können in Einzelfällen gesondert verhandelt werden.

Das Dauerstellenkonzept ist in Abständen von mindestens 5 Jahren fortzuschreiben. Das erste Konzept sollte innerhalb von 9 Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinie vorliegen.

4.2 Definition von Daueraufgaben in den Fakultäten

Daueraufgaben sind regelmäßig wiederkehrende bzw. kontinuierlich anfallende Aufgaben eines Leistungsbereiches der Universität, die von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

von Lehrkräften für besondere Aufgaben oder Personal des höheren technischen Dienstes erfüllt werden. Die Einrichtung einer Dauerstelle setzt voraus, dass überwiegend Daueraufgaben das Tätigkeitsprofil prägen.

Grundsätzlich werden in den Fakultäten drei Tätigkeitsfelder unterschieden, in denen Daueraufgaben anfallen. Die folgende Auflistung zeigt Beispiele für Daueraufgaben, welche i. d. R. in Kombination geleistet werden:

(1) Tätigkeitsfeld Forschung, Forschungsinfrastrukturen, Transfer

- wissenschaftliche Betreuung und Koordination von Großgeräten, umfangreichen Versuchsanlagen und großen Labors;
- wissenschaftliche Betreuung großer oder fachübergreifender Sammlungen und Beratung der Nutzer;
- spezifische und eigenständige Aufgaben in Lehre und Forschung, die nicht durch Professuren abgedeckt sind. (Projektverantwortung, Bildung tragfähiger Netzwerke; zur Stärkung der Profillinien/ Forschungsschwerpunkte der OVGU, ...)
- wissenschaftliche Dienstleistungen für Universitäts- oder Fakultätsaufgaben in der Forschung (Betreuung von Forschungsinfrastrukturen, Rechner- und Netzadministration, u.ä.).

(2) Tätigkeitsfeld Lehre

- Koordination und Betreuung von Lehrveranstaltungen in der Grundausbildung/ Grund- (pflicht)lehrveranstaltungen, (Schlüsselkompetenzen, Übungen zu Vorlesungen, praktische Teamprojekte etc.) oder mit hohem Praxisbezug, z. B. Hochschulsport, Durchführung (Schul-)praktischer Übungen)
- Vermittlung von Fachwissen und Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden
- Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse
- wissenschaftliche Dienstleistungen für zentrale Universitäts- oder Fakultätsaufgaben in der Lehre (Methoden- oder Didaktikkompetenzen, Sprachen u. ä.,)

(3) Tätigkeitsfeld Wissenschaftsmanagement

- wissenschaftliche Referent/innentätigkeiten,
- Qualitätsmanagement;
- Studien- und Prüfungsangelegenheiten, ggf. Anleitung des Studentensekretariats und/oder Prüfungsamts;
- Fachstudienberatung,
- Strategieentwicklung, Ständige Begleitung von Veränderungsprozessen, von Förderanträgen oder von Forschungsevaluationen.
- Koordination von Forschungsprojekten u./o. interdisziplinären Forschungsverbänden

4.3 Verfahren zur Besetzung von Dauerstellen in den Fakultäten

4.3.1 Bestätigung durch das Rektorat

Die Fakultät erarbeitet das Dauerstellenkonzept als Strukturkonzept und definiert die Anforderungen an die in der nächsten Zeit zu besetzenden Stellen. Das Dezernat Personalwesen ist zu beteiligen und

die Beteiligung ist in der Rektoratsvorlage sichtbar zu machen. Das Gesamtkonzept wird dem Rektorat zur Genehmigung vorgelegt. Die Zustimmung des Rektorates ist für einen zu definierenden Zeithorizont Grundlage für die Besetzung von Dauerstellen in der Fakultät, ohne dass es weiterer Einzelanträge bedarf. Wenn Änderungen erfolgen müssen, können Anträge mit Bezug auf das bereits genehmigte Konzept zur Zustimmung vorgelegt werden.

Das Rektorat entscheidet in Abstimmung mit den Fakultäten über:

- das Verhältnis Dauerstellen/befristete Stellen in der Fakultät
- die Besetzung/Nachbesetzung freier oder freiwerdender Stellen unter Berücksichtigung der Struktur der Fakultät
- über den beantragten Status der Stelle
- über das Anforderungsprofil
- über die Eingruppierung, wenn höher als E 13 geplant ist (ggf. Voraussetzung Habilitation in Verbindung mit den übertragenen Arbeitsaufgaben gemäß Arbeitsplatzbeschreibung).

4.3.2 Besetzung der Dauerstellen

Nach Bestätigung des Rektorates werden die zu besetzenden Stellen in jedem Fall intern oder extern ausgeschrieben. Dabei können Stellen, die sich nur an interne Bewerber/-innen richten, auch explizit zur Personalentwicklung ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung kann, um Planungssicherheit zu erreichen und Zeit für notwendige Qualifikationen einzuräumen, max. bis zu drei Jahre vor der geplanten Besetzung erfolgen. In diesen Fällen werden Qualifizierungsvereinbarungen, ggf. im Rahmen eines noch bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses, abgeschlossen. Rechtzeitig vor Ende der Befristung erfolgt eine Evaluierung anhand konkreter Kriterien, ob die Entfristung erfolgen kann.

5 Implementierung von Dauerstellen im zentralen Wissenschaftsmanagement

5.1 Grundsätze

Die Neu- oder Nachbesetzung von Stellen im zentralen Wissenschaftsmanagement erfolgt zukünftig ebenfalls auf Basis eines Dauerstellenkonzeptes, in welchem die Aufgaben im Wissenschaftsmanagement der Universität in Bezug auf Inhalt, Umfang und stellenmäßige Untersetzung sowie die bereichsspezifische Zuordnung umschrieben werden. Dieses Konzept geht von strukturellen und inhaltlichen Erfordernissen aus, personelle Aspekte sollen langfristig beachtet werden.

Das Konzept sollte in enger Abstimmung mit dem Dezernat Personalwesen erarbeitet werden, wenn es um stellen- oder personenbezogene Aspekte geht. Insbesondere das Ende von Befristungen ist abzustimmen.

5.2 Definition von Daueraufgaben im zentralen Wissenschaftsmanagement

Daueraufgaben im zentralen Wissenschaftsmanagement sind regelmäßig wiederkehrende bzw. kontinuierlich anfallende Aufgaben eines Leistungsbereiches in der Universitätsleitung, den Verwaltungsbereichen oder Zentralen Einrichtungen. Die Einrichtung einer Dauerstelle setzt voraus, dass überwiegend Daueraufgaben das Tätigkeitsprofil prägen.

Die folgende – nicht abschließende - Auflistung zeigt Beispiele für Daueraufgaben im zentralen Wissenschaftsmanagement:

- „Back Office der Hochschulleitung“ (z.B. Referent/-innen des Rektorats, der Dezernate, Zentralen Einrichtungen oder Beauftragten)
- Koordination von Studienreformaufgaben und Qualitätssicherung der Lehre;
- Gestaltung und fachliche Koordinierung des Studierendenaustausches, Internationalisierung / International Office / Welcome Center / Diversitätsmanagement (> K 6)
- Beratung von Promovierenden und Postdocs, fachliche Koordinierung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ; ggf. zentrale Koordination der Graduiertenkollegs- und -schulen; (> Graduate Academy)
- Antragsberatung (> Förderberatung EU, DFG, BMBF; Forschungsmanagement)
- Berufungsmanagement, Dual Career Services, Personalentwicklung (>Berufungsmanagement und strategische Personalentwicklung)
- Hochschulmarketing und Kommunikation nach außen

5.3 Ausarbeitung des Dauerstellenkonzeptes durch das Rektorat

Das Rektorat erarbeitet ein Dauerstellenkonzept für die kontinuierlich anfallenden Aufgaben auf zentraler Ebene und definiert die Anforderungen an die in der nächsten Zeit zu besetzenden Stellen. Das Dezernat Personalwesen ist zu beteiligen.

Das Rektorat legt fest:

- das Anforderungsprofil
- den beantragten Status der Stelle
- die Eingruppierung, wenn ein größerer Verantwortungsbereich vorgesehen ist

5.4 Besetzung von zentralen Dauerstellen

Nach Bestätigung im Rektorat werden die zu besetzenden Stellen in jedem Fall intern oder extern ausgeschrieben. Dabei können Stellen, die sich nur an interne Bewerber/-innen richten, auch explizit zur Personalentwicklung ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung kann, um Planungssicherheit zu erreichen und Zeit für notwendige Qualifikationen einzuräumen, max. bis zu drei Jahre vor der geplanten Besetzung erfolgen. In diesen Fällen werden Qualifizierungsvereinbarungen, ggf. im Rahmen eines noch bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses, abgeschlossen. Rechtzeitig vor Ende der Befristung erfolgt eine Evaluierung anhand von zuvor festgelegten Kriterien, ob die Entfristung erfolgen kann.



Prof. Dr.-Ing. habil. Jens Strackeljan
Rektor