

Verteiler:

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Erziehungswissenschaft einschließlich WE Laborschule WE Oberstufenkolleg Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Gesundheitswissenschaften Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Physik Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hochschul- sport Rechtswissenschaft Soziologie Technische Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Zentrum für Ästhetik BGHS BGTS BiSEd CeBiTec CIAS CITEC CoR-Lab Fachsprachenzentrum FSPM“ Institut für Mathematische Wirtschafts- forschung (IMW) Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) Interdisziplinäres Zentrum für Ge- schlechterforschung (IZG) Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiter- bildung (KWW) SFB 701 Mathematik SFB 882 Soziologie Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF)	Studierendenvertretung (ASTA) Vertretung der Wiss. Mitarb. Gleichstellungsbeauftragte Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung Hochschulrechenzentrum (HRZ) Universitätsbibliothek Referat für Kommunikation Rektor, Prorektoren, Kanzler, Direktorat für Univer- sitätsentwicklung, Referent des Rektors ZLL Zentrale Universitätsverwaltung: Dez. IM/HE, IM/HE.1, IM/HE.2 Dez. SL, Just., SL.1, SL.2, SL.3, Datenschutz Dez. P/O, Just., Post, P/O.1, P/O.2, P/O.3, P/O.4 Dez. F, F.1, F.2, F.3 Dez. FM, FM.1, FM.2, FM.3, FM.4, FM.5 Dez. FFT Dez. IT/Orga, Abt. IT/Orga.1, Abt. IT/Orga.2 International Office Innenrevision und Organisationsberatung Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS)

**Verfahren im Zusammenhang mit der Einstellung von Beschäftigten in Technik und Verwaltung: Neu-
regelung zum Verzicht auf Ausschreibungen**

Aus den Erfahrungen der Praxis hat sich gezeigt, dass die bestehenden Regelungen zur Ausschreibung von Stellen und deren Ausnahmen nicht mehr in Gänze den aktuellen Anforderungen entsprechen. Mit dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung wurde daher eine Änderung der bestehenden Regelungen diskutiert und eine Neuregelung der Fallkonstellationen vereinbart, in denen keine Ausschreibung erforderlich ist.

Zweck der Neuerungen ist eine flexiblere Handhabung vor allem in immer wieder auftretenden, schwierigen Übergangssituationen die Sicherstellung des laufenden Geschäftsbetriebes bei gleichzeitiger angemessener Berücksichtigung des Leistungsprinzips und den Zielen der Förderung der Gleichstellung sowie der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellter Menschen.

Bislang war es im nichtwissenschaftlichen Bereich möglich, eine Vertretungskraft für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten einzustellen sowie für eine einmalige Verlängerung von bis zu drei Monaten. In der Praxis gibt es jedoch häufiger schwerwiegende Erkrankungen, die insgesamt einen längeren Vertretungsbedarf mit sich bringen. Wenn sich hier kurzfristig eingestellte Vertretungskräfte eingearbeitet und bewährt haben, ist es misslich, dies nicht einfach weiterführen zu können, sondern die Stelle ausschreiben zu müssen. Die jeweilige Vertretungssituation soll solange fortgeführt werden können, wie die Erkrankungssituation es erfordert. Ursprünglicher Hintergrund für die Kurzläufigkeit der Ausnahme war die Annahme, diese Stellen ad hoc unaufwändig und ohne Auswahlverfahren zu besetzen, um dann die nächste Zeit zu nutzen planvoller nach einer optimalen Besetzung zu sehen. Dies hat sich faktisch jedoch selten realisieren lassen. Inzwischen wird schon zu Beginn bewusster auch auf qualitative Aspekte der Auswahl von Vertretungskräften geachtet. Auch spielt der Aspekt der Berücksichtigung von möglichen Interessen/innen für eine solche Aufgabe eine größere Rolle als früher. Seit einiger Zeit lassen wir uns die Situation zur Vertretungsnotwendigkeit und zur Auswahlentscheidung näher darlegen. Dies soll zukünftig bis auf weiteres durch eine E-Mail-Abfrage unter den Verwaltungsleitungen der Fakultäten

und Einrichtungen flankiert werden, in denen abgefragt wird, ob Interessent/inne/n für die Übernahme einer Vertretungsaufgabe bekannt sind.

Bislang war es im nichtwissenschaftlichen Bereich auch möglich, für Aushilfsbeschäftigungen (z.B. Mehrbedarf an einer Arbeitsleistung, Überbrückung einer Vakanz zur Durchführung eines Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens) eine Kraft für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten einzustellen sowie ggf. für eine einmalige Verlängerung von bis zu drei Monaten. In der Praxis gibt es bei der Komplexität von Aufgaben kaum noch Bedarfe, die unter sechs Monaten veranschlagt werden, auch die Durchführung eines Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens (incl. einer Besetzung) benötigt inzwischen schnell mehr als drei Monate, so dass auch eine diesbezügliche Aushilfsbeschäftigung gleich für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten möglich sein sollte. Auch in diesen Fällen lassen wir uns die Situation zur Vertretungsnotwendigkeit und zur Auswahlentscheidung schon näher darlegen. Dies soll zukünftig bis auf weiteres ebenso durch eine E-Mail-Abfrage unter den Verwaltungsleitungen der Fakultäten und Einrichtungen flankiert werden, in denen abgefragt wird, ob Interessent/inne/n für die Übernahme einer Aushilfstätigkeit bekannt sind.

Bislang ist der Umgang mit „Aufstockungsmöglichkeiten“ nicht klar und eindeutig geregelt. Handelt es sich eher um ein „Aufwachsen“ der eigenen Stelle, für die nur eine Person in Betracht kommt oder handelt es sich um eher um eine Teilstelle, die wie „normale“ Stellen formell auszuschreiben ist, auch um möglichst vielen Interessent/inne/n eine Bewerbung zu ermöglichen. In dem Zusammenhang spielen dann zuweilen auch Ressourcenfrage (weiterer Arbeitsplatz) oder Fragen zur beruflichen Entwicklung zuvor teilzeitbeschäftigter Mütter und Väter eine Rolle. Es ist daher vertretbar, zumindest bei der befristeten Aufstockung der Arbeitszeit von Beschäftigten im gleichen Organisationsbereich und bei Übernahme eines, dem bisherigen, inhaltlich sehr naheliegenden Aufgabengebietes auf eine Ausschreibung zu verzichten. Dabei soll, wie in den vorgenannten Fällen, die Situation kurz dargelegt und die Auswahlentscheidung kurz begründet werden.

Beibehalten wird die Regelung zur Übernahme einer / eines Auszubildenden in ein (befristetes) Arbeitsverhältnis, wenn keine weiteren Auszubildenden aus dem Haus in Betracht kommen, insofern keine diesbezüglichen Konkurrenzen bestehen. Diese Regelung ist um die (einmalige) Weiterbeschäftigung befristet übernommener Auszubildender ergänzt, da sich in der Praxis oftmals zunächst nur eine sehr kurzzeitige Beschäftigungsmöglichkeit ergibt.

An der allgemeinen Ausnahmen von der Stellenausschreibung in begründeten Einzelfällen wird ebenfalls festgehalten. Die Begründung für den Ausnahmefall ist dem Einstellungsantrag beizulegen. Ein begründeter Einzelfall liegt vor, wenn nachvollziehbar dargelegt wird, dass ein klarer Eignungsvorsprung des/der in Betracht gezogenen Bewerbers/Bewerberin vorliegt und sich auch im Falle eines Ausschreibungsverfahrens unter Berücksichtigung der Kriterien „Eignung, Befähigung und Leistung“ keine besser qualifizierte Person wird finden lassen.

Diese Neuerungen der Handhabung führen in ihrer Gesamtheit zu einem besseren Ausgleich einerseits der gesetzlichen Anforderungen und auch hauspolitisch relevanten Ziele im Hinblick auf das Leistungsprinzip, die Förderung der Gleichstellung sowie der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellter Menschen, andererseits dem Ziel, den bestehenden Bedarfen sicherzustellen.

Den genauen Wortlaut zum Vorschlag über die neuen, geänderten Verzichtgründe entnehmen Sie bitte der beigefügten Anlage. Die in diesem Zusammenhang betroffenen Antragsformulare für die Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Beschäftigten in Technik und Verwaltung werden in den nächsten Wochen sukzessive geändert und angepasst. Bitte verwenden Sie nur die jeweils aktuellen Fassungen, die auf der Homepage des Dezernats P/O abgerufen werden können.

Die Neufassung der Ausschreibungsverzichtgründe ist ein weiterer Baustein zur Reorganisation der Abwicklung von Personalmaßnahmen. Die Frage, wie Beschäftigte Wünsche auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit oder Wünsche nach Umsetzung verfahrenstechnisch thematisieren können, und wie dies organisatorisch ggf. abgewickelt werden kann, wird derzeit im Sinne eines Personaleinsatzmanagements diskutiert. Zu gegebener Zeit erfolgen hierzu weitere Informationen.

Ich bitte um Beachtung der neugefassten Regelungen und um Bekanntgabe in Ihrem Bereich.

Im Auftrag

gez.

Dr. Lohkamp