UNIVERSITÄT SIEGEN

Dezernat 4 31. März 2017

Vermerk

Zur Auslegung der Verfahrensrichtlinien über Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gemäß Abschnitt I Nr. 1.1 des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Siegen vom 31.10.2002

1. Beschäftigungsverhältnisse mit einer Befristung bis zu 6 Monaten (vorherige Mitteilung an die Gleichstellungsbeauftragte und Mitteilung an den zuständigen Personalrat erforderlich)

a) Die Tätigkeiten fallen lediglich für eine Dauer von bis zu 6 Monaten an (kurze Begründung für die Dauer erforderlich),

b) die finanziellen Mittel stehen lediglich für eine Dauer von bis zu 6 Monaten zur Verfügung (kurze Begründung für die Dauer des Zurverfügungstehens der Mittel erforderlich) oder

c) es besteht ein kurzfristiger Personalbedarf, wobei „kurzfristig“ bedeutet, dass nicht mehr als 3 Monate bis zum beabsichtigten Einstellungstermin verbleiben (kurze Begründung für die Eilbedürftigkeit erforderlich).

d) Eine ein- oder mehrmalige Verlängerung kommt in Betracht, sofern sich das Beschäftigungsverhältnis insgesamt nicht über mehr als 6 Monate erstreckt.

e) Über die ausnahmsweise Möglichkeit einer darüber hinausgehenden Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses um bis zu 6 Monate setzen sich das Personaldezernat, der zuständige Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte ins Benehmen. Eine solche Verlängerung kommt in der Regel nur dann in Betracht, wenn sich die Tätigkeiten sowie die Finanzierungsquelle nicht ändern und die Finanzierungsquelle im Anschluss an die Verlängerung erschöpft ist.

2. Vertretung von Professuren (vorherige Mitteilung an die Gleichstellungsbeauftragte erforderlich)

3. Personenbezogene schriftliche Berufungszusagen

- Die Ausnahme bezieht sich ausschließlich auf die Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Falls im Rahmen einer Berufung eine unbefristete Zusage gemacht wurde, kann sich diese einzig auf die Stelle bzw. das Budget beziehen. Unbefristete Stellen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

- Die Person muss spätestens mit Annahme des Rufes namentlich benannt sein.

4. Die Einzustellende oder den Einzustellenden betreffende personenbezogene Drittmittelbereitstellungen

- Entsprechend der Gepflogenheiten des jeweiligen Drittmittelgebers genügt gegebenenfalls auch eine Nennung der oder des Einzustellenden in dem der Bewilligung zugrundeliegenden Antrag.

5. Einstellungen von Personen, die maßgeblich an den Vorarbeiten des Drittmittelprojekts beteiligt waren

- Es ist eine konkrete Darstellung des eigenen wissenschaftlichen Beitrags erforderlich.

- Beispiele: Erstellung eines Fragebogens inklusive anschließender Befragung und Auswertung; Erhebung des Forschungsstandes; Masterarbeit ist Bestandteil des Projekts

6. Übernahme einer oder eines befristet Beschäftigten in ein anderes befristetes Beschäftigungsverhältnis (z. B. Ernennung einer befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiters zur Akademischen Rätin bzw. Oberrätin auf Zeit oder zum Akademischen Rat bzw. Oberrat auf Zeit; befristete Weiterbeschäftigung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters bzw. einer Lehrkraft für besondere Aufgaben; Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit)

- Die Ausnahme schließt auch den Wechsel von studentischer Hilfskraft zu wissenschaftlicher Hilfskraft mit Bachelorabschluss (WHB) ein.

- Sie gilt grundsätzlich nicht für den Wechsel von wissenschaftlicher Hilfskraft (WHK) zu wissenschaftlicher Mitarbeiterin oder wissenschaftlichem Mitarbeiter, es sei denn, die WHK war zuvor bereits als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Über eine darüber hinausgehende Ausnahme zum Zwecke einer Promotionsabschlussförderung setzen sich das Personaldezernat, der zuständige Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte ins Benehmen.

- Liegt zwischen dem Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses und der Begründung eines neuen befristeten Beschäftigungsverhältnisses eine Unterbrechung von nicht mehr als 12 Monaten, kann die Wiedereinstellung wie eine befristete Weiterbeschäftigung behandelt werden.

7. Übernahme von studentischen Hilfskräften als wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) infolge bestandenen Examens im laufenden Vertrag

8. Übernahme befristet Beschäftigter der Universität Siegen in ihrem bisherigen Arbeitsbereich in ein Dauerarbeitsverhältnis, wenn in der Stellenausschreibung auf eine mögliche Dauerbeschäftigung hingewiesen wurde (hierbei ist die Sonderregelung des § 30 Abs. 2 Satz 2 TV-L zu beachten)

- „Arbeitsbereich“ meint den jeweiligen Aufgabenbereich.

- Beispiel für einen Hinweis in der Ausschreibung: „Bei einem entsprechenden Personalbedarf ist eine spätere Übernahme in eine Dauerbeschäftigung nicht ausgeschlossen.“

9. Übernahme von Auszubildenden bei Vorhandensein geeigneter und freier Stellen

Hinweis: ***Bei jedem Absehen von einer Ausschreibung sind immer auch die Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an der Universität Siegen zu beachten. Insbesondere eine Inanspruchnahme der unter Ziffer 1. beschriebenen Möglichkeiten darf keinesfalls zu einem Verstoß gegen die vorgenannten Leitlinien führen.***

gez. Schwarzer