

## **Gemeinsamer Kriterienkatalog von Personalvertretung und Gleichstellungsstelle zum Ausschreibungsverzicht (Änderungen, 25.10.2019)**

Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes garantiert für Stellenbesetzungen im Öffentlichen Dienst das Recht auf gleichen Zugang nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, d.h. alle neu zu besetzenden Arbeitsplätze sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Dies gilt auch für Drittmittelstellen.

Ausnahmen von dem gesetzlich festgelegten Auswahlprozess können aus Gleichstellungssicht nur dann erfolgen, wenn sie der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nicht entgegenstehen. Diese Ausnahmen bedürfen entsprechend des NHG der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren sieht das NPersVG die Beteiligung des Personalrates bei Ausschreibungsverzicht vor.

Der Katalog gibt Hinweise zu Umständen, unter denen ein Stellenbesetzungsverfahren ohne öffentliche Ausschreibung mit dem Gebot der Bestenauslese vereinbar sein kann. Die Liste der Kriterien ist nicht abgeschlossen; es können jederzeit Anträge auf einen Ausschreibungsverzicht mit anderen Begründungen gestellt werden. Der Katalog soll den Stellenbesetzungsprozess auf administrativer Ebene vereinfachen und gleichzeitig zu mehr Transparenz in Auswahlverfahren an der Carl von Ossietzky Universität beitragen.

### Wichtige Hinweise:

- Der Katalog gilt für alle Einstellungsverfahren.
- Ein Verzicht auf Ausschreibung bedarf immer eines ausführlichen Antrags mit nachvollziehbarer Begründung und vollständigen Nachweisen.
- Ausschreibungsverzichte sind grundsätzlich kritisch zu reflektieren. Soll aus begründetem Anlass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden, kann eine hausinterne Ausschreibung eine sinnvolle Alternative sein.
- Bitte geben Sie sowohl im Einstellungsformular als auch im Begleitbogen zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen an, auf welchen Grund für den Ausschreibungsverzicht (Nummer im Katalog) Sie sich beziehen.
- Ein Antrag auf Ausschreibungsverzicht ist durch eine Besetzungskommission (BK) zu beschließen und durch Sitzungsniederschrift zu dokumentieren.
- **Für die Fälle 1 bis 3 ist keine BK notwendig. Für Aufstockungen von mehr als 25% im eigenen Arbeitsbereich bis maximal zum Ende der Vertragslaufzeit hingegen ist eine BK zu bilden.**

### **Zulässige Konstellationen und Gründe sind unter anderem:**

1. Wenn bei Drittmittelanträgen...
  - a) der Antrag von der Person, die beschäftigt werden soll, selbst gestellt wurde bzw. sie nachweislich an der Antragsstellung wesentlich mitgewirkt hat.
    - Beispiele für den Nachweis der Beteiligung an der Antragstellung sind die Nennung der Person auf dem Deckblatt als antragstellende Person, im Antragstext (z.B. in einer Fußnote), als Mitbeteiligte/Mitautor\*in.
  - b) die Mittelbewilligung auf Veranlassung des Drittmittelgebers ad personam erfolgt.
    - Sollten Sie diesen Paragraphen anwenden wollen, muss die Person im Finanzierungsplan, auf den im Bewilligungsbescheid Bezug genommen wird, genannt sein.
  - c) eine kostenneutrale Verlängerung von Projektstellen bis (ggf. verlängertem) Projektende ohne Änderung von Person und Stellenzuschnitt beantragt wird.

Als Drittmittelanträge gelten ausschließlich wissenschaftlich kompetitiv eingeworbene, d. h. wissenschaftlich begutachtete Drittmittelanträge. Hierzu zählen **nicht** Anträge auf universitätsinterne Mittel wie z. B. Studienqualitäts- oder Hochschulpaktmittel. Abweichungen erfordern eine ausführliche Begründung.

2. Wenn der wesentliche Grund der Beschäftigung im wissenschaftlichen Dienst die Fortführung bis zum Abschluss einer Qualifikationsphase, d. h. Promotion oder Habilitation auf der bisherigen Stelle ist.
  - Hierzu ist von der\*dem jeweiligen Betreuer\*in eine Prognose über den voraussichtlichen Termin der Fertigstellung vorzulegen.
  - Für den Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase ist die Stelle neu auszuschreiben.
3. Wenn bis zu **6 Monate** eine **Vertretung** im Umfang von maximal 25% im eigenen Arbeitsbereich übernommen werden soll. Wenn **Lehrpersonal** vertreten wird, muss für die gesamte Dauer eines Semesters (6 Monate) beschäftigt werden.
  - Eine weitere Vertretung um max. 6 Monate ist möglich.
  - Pro Person ist nur eine Vertretung pro Organisationseinheit (OE) zulässig.

Für die folgenden Konstellationen ist ein BK-Beschluss herbeizuführen:

4. Wenn der Zeitbedarf für eine Ausschreibung und Einarbeitung in keinem angemessenen Verhältnis zur Laufzeit des Arbeitsvertrags steht und eine Verlängerung der Laufzeit des Arbeitsvertrages darüber hinaus nicht vorgesehen ist, kann im Einzelfall entschieden werden.
5. Wenn die Aufstockung bis maximal zum Ende des bestehenden Vertrages um bis zu 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung beträgt.
6. Wenn die Einstellung von qualifizierten Frauen in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat. Als Bezugsgrößen (OEs) gelten die im Gleichstellungsplan der CVO Universität definierten Einheiten.<sup>1</sup>

#### **Sonderfälle:**

7. Die Besetzung der Stelle mit Beschäftigten der Universität aufgrund eines im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erforderlichen Arbeitsplatzwechsels (Umsetzung).
8. Die Besetzung einer Stelle bei der Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung an der Universität Oldenburg.

Bei Konstellationen, die durch Nr. 1. bis 8. nicht erfasst werden, sind Einzelfallentscheidungen im Einvernehmen mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle zulässig.

#### **Außerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Personalrats sind folgende Hinweise zu beachten**

- Sobald bekannt ist, dass eine Professur vertreten werden soll, ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in das Verfahren einzubeziehen.
- In Instituten/Departments, in denen der Frauenanteil unter den Professor\*innen unter 50% liegt, ist eine Vertretung ohne Ausschreibung für max. zwei Semester möglich.

---

<sup>1</sup> Der Gleichstellungsplan soll im Dezember 2019 dem Senat vorgelegt werden. Sobald der Gleichstellungsplan verabschiedet ist, wird eine entsprechende Anlage beigelegt.