

Gemeinsamer Kriterienkatalog von Personalvertretung und Gleichstellungsstelle zum Ausschreibungsverzicht, Stand **27.08.2018**

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 nach NHG der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren sieht das NPersVG die Beteiligung des Personalrates bei Ausschreibungsverzicht vor.

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.
 - b) ...die Mittelbewilligung auf Veranlassung des Drittmittelgebers **ad personam** erfolgt.
 - 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.

Befristete Aufstockungen nach **Nr. 4** bleiben **unberührt**.

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 jeweiligen Betreuerin/dem jeweiligen Betreuer eine **Prognose** über den voraussichtlichen Termin der Fertigstellung vorzulegen.

Für den Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase ist die Stelle **neu auszuschreiben**. Die Möglichkeit des Ausschreibungsverzichts nach **Nr. 5** bleibt davon **unberührt**.

3. 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.

In der Regel sind dies Beschäftigungszeiträume von **bis zu vier Monaten**, bei **Lehrverpflichtung** ausschließlich für die **gesamte Dauer eines Semesters** (sechs Monate).

4. Die **Aufstockung** des bestehenden Vertrages bis maximal zum Ende des bestehenden Vertrages um **bis zu 50 %** der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung.
5. Die Einstellung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen „solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.“ (§21 NHG)“

Ein Antrag auf Ausschreibungsverzicht ist durch eine Besetzungskommission zu beschließen und durch **Sitzungsniederschrift** zu dokumentieren. Ausnahmen sind hier die Punkte 1. und 2.. Ein Verzicht auf Ausschreibung bedarf immer eines ausführlichen Antrags mit nachvollziehbarer Begründung und kompletten Nachweisen.

Sonderfälle:

6. Die Besetzung der Stelle mit Beschäftigten der Universität aufgrund eines **im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** erforderlichen Arbeitsplatzwechsels (Umsetzung).
7. 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 7. nicht erfasst werden (z. B. der Komplex Elternzeitvertretung), sind Einzelfallentscheidungen im Einvernehmen mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle zulässig..