

Wissenschaftliche Dauerstellen

an der TU Dortmund

tu technische universität
dortmund



Einleitung

Die Technische Universität Dortmund beschäftigt eine Vielzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie treiben als Forscherinnen und Forscher sowie Lehrende die wissenschaftliche Arbeit und damit die Weiterentwicklung der Universität mit voran. Viele von ihnen bringen sich zudem engagiert und mit großer Expertise ins Management von Studium und Lehre, in Aufbau und Aufrechterhaltung wissenschaftlicher Infrastruktur oder in koordinierende wissenschaftsbezogene Aufgaben ein.

Für die Technische Universität Dortmund ist die Karriereförderung und die Personalentwicklung ihrer wissenschaftlich Beschäftigten essentiell. Daher stellt sie mit einer bedarfsorientierten Budgetierung seit Langem sicher, dass wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse und Positionen ausreichend zur Verfügung stehen. Um für den wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege transparenter und planbarer zu machen, hat die Universität speziell für diese Gruppe Angebote zur Personalentwicklung etabliert. Neben der Förderung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung steht dabei die individuelle Planung einer Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft im Fokus. Zum Beispiel existieren Angebote zur Weiterqualifizierung für anspruchsvolle wissenschaftlich geprägte Managementaufgaben oder als Führungskraft. Der Technischen Universität Dortmund ist es in diesem Kontext insbesondere wichtig, erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach ihrer Promotion oder in ihrer Post-Doc-Phase Entwicklungsperspektiven zu bieten. Ihnen möchte die Universität alternativ zu einer Karriere als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer oder einer Tätigkeit in der Wirtschaft dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Unterstützt wird sie dabei durch neue finanzielle Rahmenbedingungen, die das Land NRW mit dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre (ZSL) geschaffen hat. Denn mit der im ZSL vorgesehenen Verstärkung von Landesmitteln erhalten die nordrhein-westfälischen Hochschulen eine finanzielle Planungssicherheit, die sie insbesondere für die Steigerung des Anteils auf Dauer beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen können und nach den Zielen des ZSL auch nutzen sollen.

Vor diesem Hintergrund eröffnet das Rektorat den Fakultäten der TU Dortmund die Möglichkeit, in den nächsten Jahren vermehrt Dauerbeschäftigungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu etablieren. Ziel ist es, zeitnah den Anteil der unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten an der TU Dortmund auf ca. 25 % der aus Landesmitteln (inkl. Qualitätsverbesserungsmitteln) finanzierten wissenschaftlich Beschäftigten zu steigern. Dies umfasst auch die unbefristete Nachbesetzung freiwerdender Dauerstellen. Dabei soll der Frauenanteil an den unbefristet Beschäftigten 50 % betragen; er darf den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Fakultät nicht unterschreiten.

Aufgabenfelder

Die Einrichtung einer dauerhaften Position kommt prinzipiell in allen Aufgabenfeldern der Universität in Betracht. Typischerweise handelt es sich um Tätigkeiten, die nicht, wie eine Promotion oder eine Habilitation, der individuellen Qualifizierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters dienen.

Bei der Etablierung einer dauerhaften Position ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen, ob für die zu übertragende Aufgabe

- ein nachhaltiger, perspektivisch langfristig angelegter und
- von individuellen Qualifizierungszielen unabhängiger

Bedarf besteht.

Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können das Forschungsportfolio sinnvoll abrunden und notwendige Lehrangebote sicherstellen. In Betracht kommen auch Aufgaben im wissenschaftsbezogenen infrastrukturellen oder koordinierenden Management. Technisch komplexe Anlagen und Infrastrukturen oder die Koordination von etablierten und erfolgreichen Forschungs- und Transferbereichen der TU Dortmund können oft nur mit einem entsprechenden wissenschaftlichen Hintergrund gemanagt werden. Ähnliche hohe Qualifikationsanforderungen können sich im Fakultätsmanagement ergeben. Hier gehen die Aufgaben häufig weit über rein administrative Tätigkeiten hinaus und erfordern dezidierte Kenntnisse des Wissenschaftsbetriebs.

Zusammengefasst geht es also ausschließlich um langfristig wichtige Daueraufgaben in den Bereichen:

- Forschung,
- Lehre,
- Aufgaben mit engem Bezug zu diesen beiden Gebieten wie ihr Management, Transfer etc.

Eine Forschungskomponente als Identifikationskern einer universitären Tätigkeit sollte bei jeder Stelle sichtbar sein, unabhängig von dem Gewicht der anderen Tätigkeiten. Dabei sollte bei jeder Stelle eine klare Strategie verfolgt werden, wie z.B. die Stärkung der wissenschaftlichen Expertise einer Fakultät durch Schließen thematischer Lücken oder durch thematische Erweiterungen, die Abdeckung von Lehraufgaben oder die Erweiterung des Lehrkanons etc.

Die Fakultäten sind grundsätzlich frei in der Frage, wie sie eine Dauerposition organisatorisch in ihre Strukturen integrieren. Allerdings ist die Anbindung an eine Professur erforderlich, wenn der Tätigkeitsschwerpunkt eindeutig in Lehre und / oder Forschung liegt. Eine Zuordnung zu einem Dekanat oder zu einem Fakultätsinstitut liegt nahe, wenn Koordinations- oder Managementaufgaben den Kern der Aufgabe bilden.

Beschäftigungsart und Lehrdeputate

Dauerbeschäftigungen erfolgen grundsätzlich in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis nach dem TV-L. Dies gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber, die sich bereits in einem Zeitbeamtenverhältnis befinden.

Aus haushalterischen Gründen können Dauerbeschäftigungen nur in besonders begründeten Ausnahmefällen im Beamtenverhältnis erfolgen, z.B. bei einem besonders hohen Gewinnungsinteresse oder bei hoher Konkurrenz durch andere Sektoren des Arbeitsmarkts.

Je nach Tätigkeitsprofil sind die Dauerstellen mit unterschiedlich hohem Lehrdeputat vorgesehen. Die Verpflichtung zur Durchführung von Lehraufgaben richtet sich nach der Lehrverpflichtungsverordnung in der jeweils gültigen Fassung. Die Regel sind 9 SWS wie bei Professuren. Je nach Umfang der Lehr- und Forschungsaufgaben sowie der Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung sind für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i.S.v. § 44 HG bzw. für Lehrkräfte für besondere Aufgaben i.S.v. § 42 HG Lehre im Umfang von 5 bis 17 Semesterwochenstunden zu erbringen.

Qualifikationsanforderungen

Da es sich bei den in Betracht kommenden Tätigkeitsfeldern stets um wissenschaftliche oder wissenschaftsbezogene Aufgaben handelt, die eine hohe wissenschaftliche Expertise voraussetzen, ist i.d.R. Grundvoraussetzung für die Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf eine Dauerposition, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber erfolgreich promoviert ist. Zusätzlich erbringen sie den Nachweis, dass sie auf hohem wissenschaftlichem Niveau in ihrem Wissenschaftsfeld gearbeitet haben und arbeiten. Maßstab dafür sind, abhängig von der jeweiligen Fachkultur, eine Habilitation oder eine Habilitationsäquivalenz oder andere qualitativ hochrangige Publikationen in einschlägiger Fachliteratur mit federführendem Eigenanteil. In der Regel ist es auch notwendig, dass Bewerberinnen und Bewerber erfolgreich eigene Anträge auf Förderung von Forschungsprojekten gestellt haben.

Je nach dem spezifischen Aufgabenfeld können zudem besondere Qualifikationen und Kompetenzen notwendig sein. Liegt der Schwerpunkt der Aufgabe in der Lehre, verfügen Bewerberinnen und Bewerber über eigene Lehrerfahrung. Für Tätigkeiten in Infrastruktur kommt es auf technik- oder sicherheitsrelevante Kenntnisse oder ggf. erworbene Zertifikate an. Im Fakultäts- und Transfermanagement sind gute Kenntnisse des Wissenschaftssystems sowie von Forschungs-, Transfer-, bzw. Studien- und Prüfungsstrukturen unverzichtbar.

Bezüglich der Qualifikationsanforderungen wird den spezifischen Gegebenheiten und Anforderungen aller Fakultäten Rechnung getragen.

Prozedere zur Zuweisung der Dauerstellen

Basis für die Etablierung von Dauerbeschäftigungen ist die Personalsituationen der Fakultäten. Alle Fakultäten stellen dazu ihr aktuelles Personalportfolio, also ihre aktuellen wissenschaftlichen VZÄs, aufgeschlüsselt nach dauerhaft / befristet sowie deren strukturelle Zuordnung, dar. Sie ergänzen diesen Überblick um ihre Überlegungen dazu, welche Dauerpositionen zu welchem Zeitpunkt und für welche Aufgaben gebildet werden sollen und wo diese neuen Positionen strukturell angebunden sein sollen. Die in den Fakultätsräten abgestimmten Überlegungen werden der Rektorin / dem Rektor über das Dezernat Personal vorgelegt. Werden diese befürwortet, können Fakultäten Anträge an das Dezernat Personal richten, welches die Stellenbesetzungsverfahren einleitet.

Die Anträge enthalten:

- die Auswahlkriterien und die ggf. besonderen Qualifikationsanforderungen für die Position,
- den Entwurf eines Ausschreibungstextes im Falle einer Stellenausschreibung,
- einen Vorschlag für die Zusammensetzung einer geschlechterparitätisch besetzten Auswahlkommission, es sei denn im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor.

Stellenbesetzungsverfahren

Die Personalauswahl wird von der Auswahlkommission auf der Grundlage der von Bewerberinnen und Bewerbern bzw. der in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung vorliegenden Unterlagen (Lebenslauf, Publikationsverzeichnis, Zeugnisse und Urkunden, Lehrevaluationen) und ggf. einem Auswahlinterview sowie ggf. einem Management-Audit getroffen.

Die Auswahl kann unter Berücksichtigung des Einzelfalls

- a) ohne Stellenausschreibung
oder
- b) mit einer Stellenausschreibung
 - fakultätsintern,
 - universitätsintern oder
 - extern

erfolgen.

Immer in den Kommissionen vertreten sind

- ein Mitglied des Dekanats sowie
- diejenige Professur bzw. Institutsleitung, bei denen die Stelle angesiedelt sein soll und
- Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung.

Bei Stellen mit dauerhaften Lehraufgaben ist zusätzlich eine Studierendenvertreterin oder ein Studierendenvertreter in der Auswahlkommission stimmberechtigt vertreten. Das Rektorat kann im Bedarfsfall eines seiner Mitglieder oder eine Beauftragte oder einen Beauftragten in die Kommission entsenden, wenn es um strategische Interessen der Universität insgesamt geht.

Die Auswahlkommission legt ihren Besetzungsvorschlag dem Fakultätsrat zur Zustimmung vor.

Stimmt dieser dem Personalvorschlag zu, leitet das Dekanat ihn über das Dezernat Personal an die Rektorin / den Rektor zur Entscheidung weiter.

Bei einer Zustimmung leitet das Dezernat Personal das gewohnte Personalverfahren zur Einstellung inkl. der Beteiligung der personalvertretungsrechtlichen Gremien ein.