

Förderung der Karrierechancen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Konzept des Rektorats

I. Einleitung

Die Technische Universität Dortmund beschäftigt derzeit ca. 2.300¹ wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschl. Drittmittelbeschäftigte). Ihr Beitrag in Forschung und Lehre ist für die TU Dortmund unverzichtbar. Sie sind wichtige Leistungsträger in der wissenschaftlichen Arbeit und für die Weiterentwicklung der Universität. Als Forscherinnen und Forscher sowie als Lehrende sind sie eng und unmittelbar in die Aktivitäten der Fakultäten und Einrichtungen eingebunden. Zudem bringen sich viele von ihnen zusätzlich mit großer Expertise in technisches Management, ins Studiengangsmanagement oder andere koordinierende Tätigkeiten ein.

Der Technischen Universität Dortmund ist es deshalb wichtig, erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Promotion und Post-Doc-Phase Entwicklungsperspektiven neben einer Laufbahn als Hochschullehrerin oder -lehrer zu bieten und ihnen neben Tätigkeiten in der Wirtschaft oder anderen Bereichen der Gesellschaft Karrierechancen in der Universität zu eröffnen.

Daher will die TU Dortmund Möglichkeiten schaffen und sichern, mit denen langfristig wichtige Daueraufgaben in Forschung, Lehre und anderen wissenschaftlichen Bereichen der Universität von erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen werden können. Dies gilt für bereits an der Universität Beschäftigte genauso wie für externe Bewerberinnen und Bewerber.

¹ Stand: Juni 2013

Die Technische Universität Dortmund wird daher insgesamt bis zu 30% ihrer auf Dauer zur Verfügung stehenden Landeszuweisung für wissenschaftliches Personal² ebenso wie einen Anteil hierfür geeigneter Stellen für die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daueraufgaben bereit halten. Andere als in diesem Konzept genannte Formen der Dauerbeschäftigung von wissenschaftlichem Personal sind weiterhin möglich, *soweit dafür ein entsprechender besonderer Bedarf besteht*. Die TU Dortmund wird die Quote nicht statisch handhaben; in jeder Fakultät kann die Quote unter- und auch zeitweilig leicht überschritten werden. Über die gesamte Universität hinweg stellt sie aber eine Höchstgrenze dar. Damit schafft die TU Dortmund Karriereoptionen, die bislang nur wenige Universitäten bieten.

II. Daueraufgaben und Qualifikationsprofil

Für jede einzelne Stellenbesetzung ist individuell zu prüfen, ob für die zu übertragende Aufgabe ein nachhaltiger Bedarf besteht, ob sie von Dauer ist und ob die Bewerberinnen und Bewerber die dafür notwendigen Qualifikationen mitbringen.

Es gilt also zunächst zu ermitteln, ob eine Aufgabe zu erfüllen ist, die die Universität auf Dauer erbringen muss und deren Erfüllung nicht bereits auf andere Weise gewährleistet ist. Mindestens ist dazu erforderlich, dass die Aufgabe eines der folgenden Kriterien erfüllt:

- Es handelt sich um ein dauerhaft unverzichtbares Lehrangebot, das nicht von einer Professur vertreten wird, und es werden gleichzeitig auf Dauer angelegte Forschungsaufgaben erfüllt.
- Der Stelle sind Daueraufgaben in Forschung und Lehre und ihrer Koordination zugeordnet, wobei für die Tätigkeit eine wissenschaftliche Qualifikation erforderlich ist, d. h. sie kann nicht durch rein administrative Expertise erfüllt werden. Die Stelle darf nicht zu 100% nicht-wissenschaftlichen Aufgaben gewidmet sein.

² Nur wissenschaftliche Mitarbeiter; ohne Hochschullehrer, Lehrbeauftragte, Hilfskräfte.

In einem zweiten Schritt gilt es, das Anforderungsprofil für die Bewerberinnen und Bewerber festzulegen.

- Da es sich in allen Fällen um wissenschaftliche Aufgaben handelt und um besondere Karrierechancen neben der Professur, müssen Bewerberinnen und Bewerber erfolgreich promoviert sein.
- Auch die bisherige wissenschaftliche Leistung ist ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl. Die Universität hat bei herausfordernden, wissenschaftlichen Tätigkeiten ein hohes Interesse daran, besonders ausgewiesene Expertinnen und Experten zu gewinnen.
- Dazu zählt auch, dass Bewerberinnen und Bewerber bereits über einschlägige Berufserfahrung an einer Hochschule verfügen. Als Orientierung sollte hier eine insgesamt mindestens fünfjährige Erfahrung im Wissenschaftssystem, davon mindestens zwei an einer Hochschule und mindestens zwei Jahre nach der Promotion, dienen.
- Selbstverständlich ist, dass Bewerberinnen und Bewerber ihre besondere Qualifikation für die ausgeschriebene Tätigkeit nachweisen und beispielsweise für Tätigkeiten in der Lehre über Lehrerfahrung verfügen. Bei Tätigkeiten im Bereich Technik und/oder Sicherheit sind entsprechende (ggf. staatliche) Prüfungen und Kompetenzen nachzuweisen.

III. Auswahlkommission

Die Personalauswahl sollte von einer Auswahlkommission getroffen werden, die die maßgeblichen Interessen der Fakultät und der Universität repräsentiert. Die Zusammensetzung der Kommission kann je nach dem zu besetzenden Stellentyp unterschiedlich sein. Immer vertreten sein sollte ein Mitglied des Dekanats sowie die Professorin/der Professor, an deren oder dessen Lehrstuhl die Stelle angesiedelt ist. Übergeordnete Perspektiven der Fakultät für die geplante Stellenbesetzung werden durch die Zustimmung des Fakultätsrates eingebracht.

- Für Stellen mit dauerhaften Lehraufgaben sollte die studentische Perspektive berücksichtigt werden, es sollten also auch Studierende in der Kommission vertreten sein.
- Auch das Rektorat kann im Bedarfsfall eine Repräsentantin/einen Repräsentanten in die Kommission entsenden.
- Rechtlich vorgeschriebene Beteiligungen (Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenspersonen, Arbeitssicherheit etc.) sind zu beachten.

IV. Antragsverfahren

Über entsprechende Anträge der Fakultäten entscheidet das Rektorat. Für das Antragsverfahren gilt:

1. Antragstellung

Der Antrag ist von der Dekanin/vom Dekan unter Beteiligung des Fakultätsrates an das Rektorat zu richten.

Der Antrag enthält:

- Eine Begründung für die dauerhafte Besetzung einer Stelle unter Heranziehung der oben genannten Kriterien (siehe II.)
- Einen Vorschlag für einen Ausschreibungstext.
- Einen Vorschlag zur Zusammensetzung der Auswahlkommission
- Die Angabe des Anteils der in der Fakultät aus Haushaltsmitteln finanzierten bereits vorhandenen wissenschaftlichen Dauerstellen in VZÄ.
- Die Angabe des aktuellen Anteils an Frauen und Männern auf wissenschaftlichen Dauerstellen der Fakultät sowie die Angabe der nach dem Kaskadenmodell ermittelten Zielquoten an Frauen und Männern auf wissenschaftlichen Dauerstellen.

2. Ausschreibung und Personalauswahl

Die zu besetzende Stelle wird in den einschlägigen Medien ausgeschrieben. Eingehende Bewerbungen werden von der Auswahlkommission grundsätzlich anhand der oben genannten Mindestkriterien (siehe II.) geprüft. Besonderes Augenmerk wird zudem darauf gerichtet, dass die Fakultäten ein nach Kaskadenmodell ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen erreichen. Hierfür tragen die Fakultäten durch geeignete Schritte - z.B. durch ihr Bemühen um die Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen oder Bewerber - Sorge.