

## HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers

### Arbeitspapier zur Entwicklung und Umsetzung einer offenen, transparenten und leistungsbezogenen Personalgewinnung (OTM-R) von Wissenschaftler:innen an der Universität Bremen

Die Europäische Kommission hat mit der „European Charter for Researchers“ und dem Code of Conduct for the Recruitment of Researchers<sup>1</sup> einen Rahmen geschaffen, die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler:innen in Europa zu verbessern. Die Universität Bremen nutzt die von der EU etablierte Initiative hin zu einer eigenen „Human Resources Strategy for Researchers“, kurz HRS4R. Sie verwendet dieses Verfahren zur eigenen Qualitätssicherung und als Instrumentarium, den mehrstufigen Weiterentwicklungs- und Lernprozess als Wissenschaftseinrichtung strukturiert, verantwortungsvoll und in einem Beteiligungsverfahren gemeinsam mit Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen zu gestalten. Ein zentrales Thema ist hierbei die offene, transparente und leistungsbezogene Personalgewinnung (OTM-R) in der Wissenschaft (R1-R4<sup>2</sup>).

#### Entwicklung einer eigenen OTM-R-Strategie

Die Universität Bremen beabsichtigt, die bisherigen Verfahren zur Personalgewinnung auf OTM-R-Kriterien hin zu überprüfen und gezielt Maßnahmen zur Optimierung zu entwickeln und umzusetzen. Unter Personalgewinnung verstehen wir dabei Auswahl bis hin zu erfolgreicher Einstellung. Ein Verfahren nach OTM-R an der Universität Bremen soll folgende Punkte sicherstellen:

- Es wird ein faires und transparentes Personalgewinnungsverfahren gewährleistet.
- Stellen werden extern/international ausgeschrieben (international sofern es das Stellenprofil hergibt).
- Es wird das EURAXESS-Portal für Stellenausschreibungen genutzt.
- Bewerber:innen werden alle notwendigen Informationen in der Stellenausschreibung zur Verfügung gestellt (z.B. Auswahlkriterien und -verfahren, Entgelt, Dauer, Stellenanteil, Dienstort, Ansprechperson).
- Geforderte Qualifikationen stehen im Verhältnis zu den Inhalten und Aufgaben der Stelle.
- Personen aus unterrepräsentierten Gruppen werden ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt.
- Auswahlentscheidungen werden von einem unabhängigen Auswahlgremium nach OTM-R- Kriterien getroffen.
- Alle Bewerber:innen erfahren vom Ergebnis des Auswahlprozesses.
- Einzustellende Kandidat:innen erfahren rechtzeitig vor der Vertragsunterschrift von den Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung.

---

<sup>1</sup> Beides zum Download auf: <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/brochures>, auch in deutscher Sprache.

<sup>2</sup> Die EU definiert die Stellenkategorien R1 bis R4 folgendermaßen: R1=„First stage researcher up to PhD“; R2 = „Recognized“ researchers: PhD holders or equivalent who are not yet fully independent; R3 = Established researchers (who have developed a level of independence); R4= „Leading researchers (leading their research area of field“. Zur genauen Unterscheidung siehe. <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>, zuletzt aufgerufen 21.02.2022. An der Universität Bremen sind diese Kategorien sehr ausdifferenziert, siehe HRS4R-Bericht der Universität Bremen (zum Download auf <https://www.uni-bremen.de/wissenschaftliche-karriere/hrs4r>

## Bisherige Umsetzung

In einigen Bereichen setzt die Universität bereits Personalgewinnung nach OTM-R-Kriterien um, in den Stellenkategorien R3 und R4, beispielsweise für Professuren (inklusive Tenure-Track-Professuren) und für die neu geschaffenen Personalkategorien (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer. Hierzu wird den Fachbereichen bereits umfangreiches Material (Leitlinien, Handreichungen, Vorlagen) zur Verfügung gestellt und angewendet.

Im Zuge dieses HRS4R-Prozesses werden alle Verfahren kontinuierlich überprüft und ggf. erweitert. Der starken Diversifizierung der Stellenkategorien in der Wissenschaft an der Universität Bremen wird dabei Rechnung getragen ebenso wie den unterschiedlichen Fachkulturen. Gemeinsam ist allen Fachkulturen an der Universität Bremen, dass auch und gerade bei der Personalgewinnung von Wissenschaftler:innen Forschung und Lehre zusammengeführt werden. Für die Universität Bremen bedeutet das konkret, dass unter „Researcher“ nicht nur Forschende verstanden werden, sondern Wissenschaftler:innen in Forschung und Lehre. Zum Gesamtprozess der Personalgewinnung gehört auch, die Prozessschritte bis zur Einstellung aber auch die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung für befristet beschäftigte Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase rechtzeitig zu klären. Transparenz und Wertschätzung sind dabei die handlungsleitenden Prinzipien.

## Prozessschritte für die Implementierungsphase (2022-2023)

- Aktueller Richtlinien, Verfahren und Vorgänge zu OTM-R prüfen
- Erstinformationen erstellen für Bewerber:innen: Basis-, Bewerbungs- und Verfahrensinformationen zu Auswahl- und Einstellungsverfahren an der Universität Bremen bzw. zur Tätigkeit als Wissenschaftler:in
- Erstellen / Anpassen eines internen OTM-R-Leitfadens (für R1 und R2) für Personen, die mit der Einstellung von Wissenschaftler:innen in den Fachbereichen und in den Fachbereichsverwaltungen befasst sind
- Sensibilisierung zum OTM-R innerhalb der Universität Bremen sicherstellen, beispielsweise zu folgenden Aspekten
  - o Diversitätskompetenz in Auswahl- und Einstellungsverfahren
  - o Bewertung wissenschaftlicher Leistungen
  - o Informationen zu rechtlichen Grundlagen, insbesondere zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) für Bewerber:innen und für Personen, die mit der Einstellung von Wissenschaftler:innen in den Fachbereichen und in den Fachbereichsverwaltungen befasst sind
  - o Personalgewinnung internationaler Wissenschaftler:innen
- Möglichkeiten der Professionalisierung von Berufungs- und Auswahlkommissionen eruieren
- Qualitätssicherungssystem verbessern
- Eine eigene OTM-R-Strategie erstellen, implementieren und veröffentlichen
- Ein E-Tool für Rekrutierung entwickeln.
- Die OTM-R-Strategie mit der bestehenden *Strategie 2018-2028* der Universität Bremen verknüpfen ebenso wie mit dem *Rahmenkodex zu Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen*<sup>3</sup>, um die Verpflichtung der Universität hin zu einer eigenen HR-Strategie zu unterstreichen.

Bremen, Juli 2022

---

<sup>3</sup> . Die staatlichen Hochschulen im Land Bremen haben sich auf einen Rahmenkodex verständigt, der die Vertragssituation und Rahmenbedingungen der Beschäftigung festschreibt. Dies ist geregelt im Bremischen Hochschulgesetz (§14a BremHG), [https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/sites/personalrat/Dienstvereinbarungen\\_Gesetze/Rahmenkodex.pdf](https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/personalrat/Dienstvereinbarungen_Gesetze/Rahmenkodex.pdf).