

Personalgewinnungskonzept für Wissenschaftler:innen an der Universität Bremen

„OTM-R-Strategie“ im Rahmen der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Präambel

Die Europäische Kommission hat im Jahr 2005 mit der „[European Charter for Researchers](#)“ und dem „[Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#)“ einen Rahmen für gemeinsame Prinzipien europäischer Universitäten, Fördergesellschaften und Wissenschaftler:innen geschaffen. Ende 2023 wurde auf [Empfehlung des Europäischen Rats](#) eine [modernisierte Charter](#) verabschiedet. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler:innen in Europa zu verbessern und sich auf gemeinsame Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis zu verständigen.

Die Universität Bremen unterstützt diese Prinzipien und verfolgt darauf aufbauend eine eigene „Human Resources Strategy for Researchers“ ([HRS4R](#)), die eine ganze Reihe an konkreten Maßnahmen umfasst. Diese Strategie dient der eigenen Qualitätssicherung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Prozessen und Standards im Umgang mit wissenschaftlichem Personal aller Karrierestufen (R1-R4) an der Universität. Ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der Ziele ist das hier vorliegende Konzept zur Gewinnung von wissenschaftlichem Personal, das im Rahmen der europäischen Charta „OTM-R-Strategie“ genannt wird. „OTM-R“ steht hierbei für „open, transparent and merit-based recruitment“, d.h. für eine offene, transparente und leistungsorientierte Personalgewinnung.

Anwendungsbereich

Dieses Konzept richtet sich an alle (potenziellen) wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität Bremen, d.h. an Wissenschaftler:innen der Karrierestufen R1-R4, die die [EU folgen-dermaßen definiert](#):

- R1 = „First stage researchers“ (Nachwuchswissenschaftler:innen)
Uni Bremen: Promovierende
- R2 = „Recognized researchers“ (Anerkannte Wissenschaftler:innen)
Uni Bremen: PostDocs
- R3 = „Established researchers“ (Etablierte Wissenschaftler:innen)
Uni Bremen: W1-Professuren, befristete Professuren, unbefristete Senior Researcher/Lecturer, Lektor:innen
- R4 = „Leading researchers“ (Führende Wissenschaftler:innen)
Uni Bremen: Lebenszeitprofessuren (W2/W3), inkl. Kooperationsprofessuren

Die Zuordnung der europäischen Karrierestufen R1-R4 zum Bremer Karrierewegesystem spiegelt die Diversifizierung der wissenschaftlichen Stellenkategorien an der Universität Bremen wider und trägt den unterschiedlichen Fachkulturen Rechnung. 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 alle Wissenschaftler:innen in Forschung und Lehre.

Unter Personalgewinnung versteht die Universität Bremen alle Prozesse von der Ausschreibung über die Auswahl bis hin zur erfolgreichen Einstellung neuer wissenschaftlicher Beschäftigter. Transparenz und Wertschätzung sind dabei die handlungsleitenden Prinzipien.

Bezüge zu anderen Strategien und Policies der Universität Bremen

Die Universität hat bereits Strategien und Policies verabschiedet, die zur Gesamtausrichtung der Universität beitragen und in denen bestimmte Prinzipien und Maßnahmen verankert sind, die im Zusammenhang mit der Personalgewinnung stehen – z.B. in den Bereichen Gleichstellung und Diversität sowie zu guter wissenschaftlicher Praxis und wissenschaftlicher Leistungsbewertung.

Das hier vorliegende Personalgewinnungskonzept ist in besonderem Maße mit dem Leitbild der Universität, dem „Konzept zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an der Universität Bremen“, dem „Rahmenkodex zu Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ sowie der „YUFE Staff Recruitment Policy“ und der „YUFE Staff Development Policy“ verknüpft. Dem Personalgewinnungskonzept wird ein Anhang mit den relevanten Strategien und Policies der Universität Bremen samt Links zu den jeweiligen Dokumenten beigelegt, die zu einem fairen und transparenten Umgang mit Beschäftigten beitragen.

Grundsätze des Personalgewinnungskonzepts

- Stellenanzeigen enthalten alle für die Bewerber:innen notwendigen Informationen, z.B. geforderte fachliche und überfachliche Kenntnisse und Kompetenzen, Eingruppierung, Aufgaben (ggf. Lehrverpflichtung), Einstellungsanforderungen, Dauer (ggf. Befristungsgrund), Stellenanteil, Dienort und Ansprechperson.
- Die geforderten Qualifikationen stehen im Verhältnis zu den Inhalten und Aufgaben der Stelle.
- Im gesamten Personalgewinnungsverfahren wird die intersektionale Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt.
- Stellen werden den rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechend ausgeschrieben. Sofern es das Stellenprofil erlaubt, werden die Stellen in der Regel international über das EURAXESS-Portal bekanntgegeben.
- Auswahlentscheidungen werden von einem unabhängigen Auswahlgremium nach OTM-R-Kriterien getroffen.
- Alle Bewerber:innen erfahren vom Ergebnis des Auswahlprozesses.
- Einzustellende Kandidat:innen erfahren vor der Vertragsunterschrift von den personenbezogenen Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigung.

Bisherige Umsetzung

In vielen Bereichen setzt die Universität bereits seit langem Personalgewinnung nach fairen und transparenten Kriterien um: In den Stellenkategorien R3 und R4 ist die Universität beispielsweise für Professuren durch das [DHV-Siegel](#) für transparente Berufungsverfahren zertifiziert. Für [Tenure-Track-Professuren](#) wurden umfassende, universitätsweit gültige Leitfäden und transparente Evaluationskriterien entwickelt. Für die neu geschaffenen Personalkategorien (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer werden aktuell Leitfäden für Auswahl und Evaluation entwickelt. Den Fachbereichen wird für diese Stellenkategorien umfangreiches Material (Leitlinien, Handreichungen, Vorlagen) zur Verfügung gestellt und von den Beteiligten angewendet. Es ist geplant, die Materialien auf weitere Stellenkategorien auszuweiten und dabei den unterschiedlichen rechtlichen und fachbereichsbezogenen Anforderungen gerecht zu werden. Im Zuge dieses HRS4R-Prozesses werden alle Verfahren kontinuierlich überprüft und ggf. erweitert.

Nächste Schritte für die Umsetzung

Der Sensibilisierung innerhalb der Universität Bremen insbesondere zu folgenden Aspekten kommt eine besondere Bedeutung zu:

- Diversitätskompetenz in Auswahl- und Einstellungsverfahren
- Geschlechtergerechtigkeit, z.B. durch Einbeziehen der Gleichstellungsbeauftragten in Auswahlprozesse und Berücksichtigung des Gender Equality Plans auf allen Ebenen der Universität
- Bewertung wissenschaftlicher Leistungen nach DORA und CoARA

- Informationen zu rechtlichen Grundlagen, insbesondere zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitG) und Tarifvertrag der Länder (TV-L), für Bewerber:innen und für Personen, die mit der Einstellung von Wissenschaftler:innen in den Fachbereichen und in den Fachbereichsverwaltungen befasst sind
- Personalgewinnung internationaler Wissenschaftler:innen und Anerkennung von Mobilität, z.B. durch Nutzung von EURAXESS und Würdigung von Mobilität in (Muster-) Stellenausschreibungen

Ausblick

Für die nächste Überarbeitungsphase dieses Konzepts ist im Wesentlichen geplant:

- Erweiterung des hier vorliegenden Konzepts um die Personalbindung (z.B. Onboarding, Personalentwicklung, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung für befristet Angestellte, Aufstiegsmöglichkeiten)
- Überprüfung qualitätssichernder Maßnahmen (z.B. weitere Operationalisierung der selbstgesteckten Ziele, Sicherstellung des Monitorings und Festlegen von Zuständigkeiten sowie Fristen)

Bremen, September 2024

Anlage 1

Liste vorhandener Policies mit OTM-R-Bezug an der Universität Bremen

(Stand: 22.07.2024)

Übergeordnete Maßstäbe

- [Leitbild der Uni Bremen \(2023\)](#)
- [Strategie 2018-2028](#)
- [Rahmenkodex zu Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen \(2016\)](#)
- [Gute Wissenschaftliche Praxis \(2022\)](#)

Im YUFE-Kontext

- YUFE Staff Recruitment Policy
- YUFE Staff Development Policy
- YUFE Competence Framework
- YUFE Diversity and Inclusivity Strategy

Leistungsbewertung

- [Beschluss](#) zur Zeichnung von DORA und Verabschiedung der [Leitlinie zur verantwortungsvollen Beurteilung und Bewertung von akademischen Leistungen \(2023\)](#)
- [Leitlinie zur Ausgestaltung von TT-Professuren \(2024\)](#)
- [Allgemeine Kriterien des Tenure-Boards für Evaluationsvereinbarungen \(2019\)](#)

Diversität, Gleichstellung und Internationales

- [Gender Equality Plan \(2018\)](#)
- [Gleichstellungskonzept für Parität \(2023\)](#) (Gender Equity Concept for Parity)
- [Diversity-Strategie \(2017\)](#) und [Aktionsplan Inklusion \(2023\)](#)
- [Bekanntnis/Statement der Uni Bremen zusammen mit den anderen Bremer Wissenschaftseinrichtungen zu Demokratie, Vielfalt und Weltoffenheit](#)
- [Satzung im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung der Universität Bremen \(2024\)](#)
- [Internationalisierungsstrategie \(2011\)](#) (in Überarbeitung)