

Dienstvereinbarung

über die Beteiligung des Personalrates für das wissenschaftliche Personal bei Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren von wissenschaftlichem Personal an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

Zwischen der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, vertreten durch den Rektor, (im Folgenden: Universität)

und dem

Personalrat für das wissenschaftliche Personal der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, vertreten durch den/die Vorsitzende/n, (im Folgenden: Personalrat)

wird gemäß § 66 Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) eine Dienstvereinbarung über die Beteiligung des Personalrates für das wissenschaftliche Personal bei Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren von wissenschaftlichem Personal an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald geschlossen.

Präambel

Die Universität und der Personalrat streben an, Regelungen zur Sicherung einer einheitlichen, beschleunigten Verfahrensweise bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen und insbesondere zur erleichterten Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu treffen.

Gemäß § 66 Abs. 1 Landeshochschulgesetz (LHG) M-V obliegt wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen, wozu auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fähigkeiten an Studierende und ihre Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehört.

Nach § 66 Abs. 2 LHG M-V können befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Universität und Personalrat streben an, dass Stellenbesetzungen derart erfolgen, dass wissenschaftliche Beschäftigte ihren vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben bestmöglich nachkommen können.

Bei der Besetzung von Stellen soll sowohl hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs als auch der Beschäftigungsdauer den unterschiedlichen Anforderungen der verschiedenen Disziplinen, in denen wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, Rechnung getragen werden und dabei auch individuellen Karrierevorstellungen der Beschäftigten Berücksichtigung gegeben werden.

§ 1

Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für das Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren von wissenschaftlichem Personal (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, künstlerische Mitarbeiter/innen) an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (ohne Universitätsmedizin).

§ 2

Grundsätze der Stellenbesetzung

Nach Möglichkeit sollen befristete Beschäftigungsverhältnisse, die der Qualifikation dienen, über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren eingegangen werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, die aus eingeworbenen Drittmitteln finanziert werden, sollen sich in ihrer Befristungsdauer an der verein-

barten oder zu erwartenden Vertragslaufzeit des Projektes orientieren, sofern sich nicht auf Basis des Projektantrages und der entsprechenden Bewilligung bzw. des Drittmittelvertrages für eine konkrete Aufgabe eine kürzere Laufzeit ergibt.

§ 3

Stellenausschreibung

- (1) Grundsätzlich werden alle an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald zu besetzenden Stellen ausgeschrieben.
- (2) Die Ausschreibung soll so rechtzeitig erfolgen, dass bis zum vorgesehenen Einstellungstermin ein geordnetes Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt werden kann, spätestens jedoch 6 Wochen vor der geplanten Besetzung. Die Ausschreibungsfrist soll in der Regel mindestens 2 Wochen, gerechnet ab Bekanntgabe der Stellenausschreibung, betragen. Stellenausschreibungen sind in geeigneter Weise durch das Referat Personal zu veröffentlichen.

§ 4

Anforderungen an eine Stellenausschreibung

- (1) Der Ausschreibungstext soll folgende Angaben enthalten:
 - Stellenbezeichnung
 - Beschreibung der wichtigsten Arbeitsaufgaben
 - Umfang der zu besetzenden Stelle, die Laufzeit des Arbeitsvertrages sowie den voraussichtlichen Zeitpunkt der Stellenbesetzung
 - fachliche und ggf. persönliche Anforderungen als Grundlage für die Bewerbungsauswahl
 - tarifliche Eingruppierung
 - Bewerbungsfrist
 - Hinweis auf die im Gleichstellungsgesetz festgelegten Grundsätze zur Frauenförderung
 - Hinweis auf die bevorzugte Einstellung von Schwerbehinderten bei gleicher Qualifikation
 - Adressat/in der Bewerbung
 - Hinweis auf die Möglichkeit der Beteiligung des Personalrats

§ 5

Absehen von der Ausschreibung

- (1) Der Personalrat stimmt in den folgenden Fällen dem Absehen von einer Stellenausschreibung gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 25 PersVG M-V generell zu:
 1. Bei Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen für einen Zeitraum von 6 Monaten bis zu 3 Jahren,
 - a) soweit für den Beschäftigten für dieselbe Stelle bereits ein Stellenausschreibungsverfahren durchgeführt wurde oder
 - b) der Personalrat dem Absehen von einer Stellenausschreibung bereits bei der erstmaligen Einstellung zugestimmt hat, sofern sich die Arbeitsvertragsbedingungen nicht verschlechtern oder
 - c) das Absehen von der Stellenausschreibung gemäß dieser Dienstvereinbarung erfolgt ist (abgesehen von Fällen entsprechend § 5 (1) Nr. 4. dieser Dienstvereinbarung) oder
 - d) zur Vertretung im Sinne des § 5 Absatz 1 Nr. 4 der Dienstvereinbarung.Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von bis zu einem Monat sind unschädlich.

2. Bei einem **Wechsel der Finanzierung**, sofern sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages und die Arbeitsvertragsbedingungen nicht ändern.
3. Bei befristeten **Aufstockungen** (Erhöhung des Arbeitszeitanteils) innerhalb der Laufzeit eines bereits abgeschlossenen Arbeitsvertrages.
4. Bei **Vertretungen** bis zu 6 Monaten während
 - a) Zeiten des Mutterschutzes,
 - b) der Elternzeit oder
 - c) Krankheit.

Dies gilt auch für Neueinstellungen.

- (2) Bei **Drittmittelprojekten** stimmt der Personalrat dem Absehen von einer Stellenausschreibung gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 25 PersVG M-V über den Absatz 1 Nr. 1 hinaus generell zu, wenn:
 1. der/ die Einzustellende im Vertrag, Förder- oder Zuwendungsbescheid namentlich benannt wird.
 2. der/ die Einzustellende ausweislich der Stellungnahme der Projektleiterin/des Projektleiters maßgeblich an den Vorarbeiten des Drittmittelprojektes beteiligt war.
 3. bei Verlängerungen innerhalb desselben Drittmittelprojektes, sofern sich die Arbeitsvertragsbedingungen nicht verschlechtern und sich die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf eine Verlängerung des Drittmittelprojektes selbst bezieht.

Nummer 1. und 2. gelten auch für Neueinstellungen.

- (3) Das Absehen von der Ausschreibung nach Absatz 1 und 2 ist dem Personalrat monatlich mitzuteilen. Die Mitteilung erfolgt in Form einer Tabelle (Anlage 1) in der Regel in den ersten 5 Arbeitstagen nach Monatsende.
- (4) Im Übrigen ist das Absehen von der Stellenausschreibung im Einzelfall nur nach einzelner Zustimmung des Personalrats gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 25 PersVG M-V möglich. Ein entsprechender Antrag ist ausreichend zu begründen und so rechtzeitig zu stellen, dass im Falle einer Ablehnung durch den Personalrat noch ausgeschrieben werden kann, i. d. R. daher 8 Wochen vor der geplanten Besetzung.

§ 6

Schlussbestimmungen

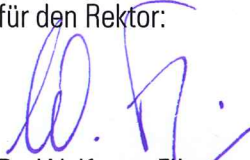
- (1) Die Universität trägt dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Umsetzung sichergestellt wird.

Diese Vereinbarung tritt zum 01.04.2012 in Kraft.
- (2) Änderungen bedürfen der Schriftform. Die Vereinbarung ist unbefristet. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Monats von jeder Seite gekündigt werden. Es gelten dann wieder die Bestimmungen des PersVG M-V, eine sog. Nachwirkung gemäß § 66 Abs. 4 S. 2, 1. und 2. HS PersVG M-V ist ausgeschlossen. Die Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen mit einer Frist von 2 Wochen für einzelne Bereiche zeitweise ausgesetzt werden. Dabei ist ein Benehmen mit der Universität herzustellen, insbesondere ist die Universität über die Gründe der Aussetzung, den betroffenen Bereich und die Dauer der Aussetzung schriftlich zu informieren. Eine Aussetzung ist längstens für 1 Jahr möglich.

- (3) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich durch die Vertragsparteien rechtskonform auszugestalten.

Greifswald, den 27.03.....2012

für den Rektor:



Dr. Wolfgang Fieger
Kanzler

Greifswald, den 29.03.....2012



Dr. Lothar Petruschka
Stellv. Vorsitzender des Personalrates
für das wissenschaftliche Personal