



Richtlinie  
zur Einrichtung und Besetzung von  
wissenschaftlichen Funktions-  
dauerstellen  
  
an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

3. Mai 2016

## **Inhaltsverzeichnis**

Präambel

1. Funktionsdauerstellenkonzept
2. Daueraufgaben
  - (1) Tätigkeitsfeld „Forschung, Forschungsinfrastrukturen, Transfer“
  - (2) Tätigkeitsfeld „Lehre“
  - (3) Tätigkeitsfeld „Wissenschaftsmanagement“
3. Individuelle Voraussetzungen
4. Besetzungsverfahren
5. Gültigkeit und Übergangsbestimmung

## **Richtlinie**

### **zur Einrichtung und Besetzung von wissenschaftlichen Funktionsdauerstellen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena**

#### **Präambel**

Als Folge der Diskussion um Beschäftigungsbedingungen und Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern hat sich der Wissenschaftsrat (WR) mit der Problematik der wissenschaftlichen Funktionsdauerstellen befasst<sup>1</sup>. Dabei plädiert er dafür, dass „unbefristet beschäftigte Personen mit einem entsprechenden Stellenprofil [...] vermehrt auf Ebene der übergeordneten Organisationseinheit angesiedelt und nicht einer einzelnen Professur zugeordnet werden [sollten]. Diese Zuordnung soll die gemeinsame langfristige Personal- und Ressourcenplanung innerhalb einer Organisationseinheit erleichtern. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger an derselben Einrichtung tätig sein können als die einzelne Professorin bzw. der einzelne Professor“<sup>2</sup>.

Mit dem nachfolgenden Konzept für die Einrichtung und Besetzung von Funktionsdauerstellen bringt die FSU Jena zum Ausdruck, dass sie die Forderungen des WR teilt und in besonderer Weise daran interessiert ist, ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs zusätzliche transparente und verlässliche universitäre Karriereoptionen neben Professur und Verwaltung zu bieten. Sie verbindet dies mit dem Ziel einer qualitätsgerechten Absicherung spezifischer Daueraufgaben und der Stabilisierung grundständiger Aufgaben mit Blick auf die Sicherung der Leistungsfähigkeit in Lehre und Forschung. Im Konzept implementiert ist allerdings auch die Verantwortung gegenüber der Wissenschaft, deren Entwicklungs- und Neuerungsfähigkeit weiterhin befristeter Beschäftigung, insbesondere zum Zwecke der Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, bedarf.

Verlässlichkeit und Transparenz sollen sich darauf beziehen, dass der Einrichtung von wissenschaftlichen Funktionsdauerstellen stets ein Gesamtkonzept der Fakultät zugrunde liegt, dass jede Stelle ausgeschrieben wird und dass eine Kommission der Fakultät über die Besetzung entscheidet.

Die Anzahl der Dauerstellen in einer Fakultät muss sich nach dem Umfang der Funktionen richten, die kontinuierlich erfüllt werden müssen. Dauerstellen können durch eine hohe personelle und inhaltliche Kontinuität einerseits langjährig gewachsene Erfahrungen sichern helfen. Andererseits ist es nicht auszuschließen, dass sie notwendige fachliche Veränderungen behindern und Qualifikations- und Karrierechancen anderer wissenschaftlicher Nachwuchskräfte und zukünftiger Nachwuchsgenerationen beeinträchtigen. Als eine grobe Orientierung kann gelten, dass ein Anteil zwischen 20 und 30 % wissenschaftlicher Funktionsdauerstellen an allen Stellen des haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personals der FSU Jena nicht überschritten werden sollte.

Entsprechend dem universitären Prinzip der Einheit von Lehre und Forschung ist auch für wissenschaftliche Funktionsdauerstellen unverzichtbar, dass im Stellenprofil stets in relevantem Umfang Tätigkeiten in der Forschung als auch der Lehre ermöglicht werden.

---

<sup>1</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), Dresden 2014

<sup>2</sup> Ebd., S. 55

## 1. Funktionsdauerstellenkonzept

Die unbefristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt auf der Basis eines Gesamtkonzeptes über die in der Fakultät anfallenden Daueraufgaben und deren stellenmäßige Untersetzung. Dieses Konzept wird durch den Rat der Fakultät beschlossen. Vorher ist das Einvernehmen mit dem Präsidium herzustellen.

Alle Daueraufgaben einer Fakultät müssen in diesem Dauerstellenkonzept beschrieben und begründet werden. Darin soll auch die fachliche und dienstrechtliche Zuordnung festgelegt werden. Die Zuordnung kann prinzipiell auf Fakultäts-, Instituts- oder Lehrstuhlebene erfolgen, wobei die Zuordnung auf Fakultäts- oder Institutsebene die Regel sein soll.

Das Dauerstellenkonzept ist mindestens in Abständen von 5 Jahren fortzuschreiben. Das erste Dauerstellenkonzept soll innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinie vorliegen.

Dauerstellen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen eingerichtet oder besetzt werden sollen, werden in begründeten Einzelfällen gesondert verhandelt.

## 2. Daueraufgaben

Daueraufgaben im Sinne dieser Richtlinie sind regelmäßig wiederkehrende bzw. kontinuierlich anfallende Aufgaben eines Leistungsbereiches der Universität, die von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Lehrkräften für besondere Aufgaben erfüllt werden.

Grundsätzlich lassen sich die folgenden drei Bereiche unterscheiden, in denen Daueraufgaben anfallen.<sup>3</sup>

### (1) Tätigkeitsfeld „Forschung, Forschungsinfrastrukturen, Transfer“

- wissenschaftliche Betreuung und Koordination von Großgeräten, umfangreichen Versuchsanlagen und großen Labors;
- wissenschaftliche Betreuung großer oder fachübergreifender Sammlungen und Beratung der Nutzer;
- spezifische und eigenständige Aufgaben in Lehre und Forschung, die nicht durch Professuren abgedeckt sind;
- wissenschaftliche Dienstleistungen für zentrale Universitäts- oder Fakultätsaufgaben in Forschung und Lehre (Rechner- und Netzadministration, Methoden- oder Didaktikkompetenzen u. ä.).

---

<sup>3</sup> Die Liste der Beispiele ist nicht abschließend. Dauerstellen können Daueraufgaben in den drei genannten Bereichen kombinieren.

(2) Tätigkeitsfeld „Lehre“

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Vermittlung von Fachwissen und Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden mit i. d. R. 8-12 LVS bei Vollbeschäftigung;
- Koordination und Betreuung von Lehrveranstaltungen in der Grundausbildung oder mit hohem Praxisbezug, z. B. Hochschulsport, Praktikumsleiter;
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben für die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse mit maximal 18 LVS bei Vollbeschäftigung.

(3) Tätigkeitsfeld „Wissenschaftsmanagement“

- Fachstudienberatung, Gestaltung und fachliche Koordinierung des Studierendenaustausches, Koordination von Studienreformaufgaben und Qualitätssicherung der Lehre;
- Beratung von Promovierenden und Postdocs, fachliche Koordinierung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

### **3. Individuelle Voraussetzungen**

Die unbefristete Beschäftigung auf einer wissenschaftlichen Funktionsstelle setzt eine hinreichende Qualifikation und mehrjährige Erfahrung für die entsprechende Aufgabe voraus.

Neben einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium oder vergleichbaren Kenntnissen und Erfahrungen gehört dazu in der Regel eine abgeschlossene Promotion oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen (§ 84 Absatz 4 ThürHG) sowie der Nachweis vorhandener Lehrqualifikation durch den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung im Umfang von Lehrqualifikation Basic oder Advanced. Je nach Aufgabe können weitere Qualifikationen gefordert werden

In begründeten Ausnahmefällen kann eine Beschäftigung von Lehrkräften für besondere Aufgaben im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ohne Promotion erfolgen, wenn statt der Promotion zusätzliche Qualifikationen über den wissenschaftlichen Hochschulabschluss hinaus nachgewiesen werden. Dazu gehören beispielsweise das zweite Staatsexamen oder die Lehrbefähigung für Erwachsenenbildung, wenn die Aufgaben im sprachpraktischen oder fachdidaktischen Gebiet oder im Bereich des Hochschulsports liegen. Darüber hinaus könnte auch ein Einsatz in Kursen vor Studienbeginn von den Fakultäten geprüft werden. Der Nachweis vorhandener Lehrqualifikation ist auch in diesen Fällen durch den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung im Umfang von Lehrqualifikation Basic oder Advanced zu erbringen.

### **4. Besetzungsverfahren**

Die Fakultät prüft nach Maßgabe ihres Dauerstellenkonzeptes im Einzelfall, ob eine Stelle für Dauerfunktionen besetzt werden soll, und beantragt diese beim Präsidium. Dem Antrag ist eine qualifizierte Tätigkeitsbeschreibung, aus der insbesondere die Daueraufgaben

hervorgehen müssen, sowie eine Begründung anzufügen. Dies gilt auch für Wiederbesetzungen vakant gewordener Dauerstellen.

Alle dauerhaft zu besetzenden Positionen sind, vorzugsweise extern, auszuschreiben. Geeignete interne Kandidatinnen und Kandidaten sind besonders zur Bewerbung aufzufordern.

Die zu besetzende Stelle wird zunächst befristet zur Erprobung (mit Entfristungshinweis für den Fall der Bewährung) ausgeschrieben, nach einer Eignungsprüfung von mindestens einem Jahr auf der zu besetzenden Stelle wird der Vertrag des/der Kandidaten/in entfristet. Bei interner Besetzung kann in begründeten Fällen darauf verzichtet werden.

Möglich ist auch die Ausschreibung einer Stelle, die im Rahmen einer zunächst befristeten Beschäftigung den Erwerb der erforderlichen Qualifikation ermöglicht und die entfristet wird, sobald der/die Kandidat/in das Vorliegen der Qualifikation sowie seine/ihre Eignung für die zu besetzende Stelle mindestens ein Jahr nachgewiesen hat. Auf dieses Verfahren ist bereits in der Ausschreibung hinzuweisen.

Die Auswahl wird von einer Besetzungskommission, die aus mindestens 3 Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern der (beteiligten) Fakultät(en) und der/des Gleichstellungsbeauftragten bestehen soll, vorgenommen und dem Präsidium zur Entscheidung vorgelegt. Sofern die Dauerstelle überwiegend für die Erfüllung von Lehraufgaben besetzt wird, ist eine Studierendenvertreterin bzw. ein Studierendenvertreter an der Besetzungskommission zu beteiligen.

## **5. Gültigkeit und Übergangsbestimmung**

Diese Richtlinie gilt für Arbeitsverträge im Bereich der Friedrich-Schiller-Universität Jena („Kernuniversität“). Arbeitsverträge im Bereich des Universitätsklinikums sind davon nicht betroffen.

Die Umsetzung dieser Richtlinie ist als schrittweiser Prozess angelegt. Neue wissenschaftliche Funktionsdauerstellen sind entsprechend dieser Richtlinie einzurichten. Arbeitsaufgaben, Verantwortlichkeiten und Zuordnungen bestehender Stellen bleiben unangetastet.

Vorstehende Richtlinie wurde am 3. Mai 2016 durch den Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena beschlossen.

Jena, 3. Mai 2016



Prof. Dr. Walter Rosenthal  
Präsident