



LEITFADEN ZUR OFFENEN,
TRANSPARENTEN UND
LEISTUNGSORIENTIERTEN
REKRUTIERUNG VON FORSCHENDEN

Graduiertenakademie
Zentrale Verwaltung, II.1.3





VORWORT

Durch die Einstellung, Förderung und Bindung motivierter und hochqualifizierter Forschender kann die Universität Tübingen ihr Spitzenniveau in Forschung und Lehre ausbauen und erhalten. Mit knapp 8000 Mitarbeitenden ist die Universität nach dem Universitätsklinikum die größte Arbeitgeberin der Stadt. Sie baut ihre Attraktivität als solche aus, indem sie ihr exzellentes Profil weiter schärft, um im Wettbewerb mit anderen Einrichtungen die

besten WissenschaftlerInnen als zukünftige Mitarbeitende für sich zu gewinnen. Die Universität Tübingen bekennt sich zur Europäischen Charter für Forschende und dem Verhaltenskodex für deren Einstellung [Charter & Code]. Damit verpflichtet sie sich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zu einer offenen, transparenten und leistungsorientierten Rekrutierung von Forschenden beizutragen.

FOKUS UND GRUNDSÄTZE

In den Fokus ihres Leitbilds rückt die Universität Tübingen die gemeinsamen europäischen Werte. Zentral sind hierfür die Freiheit von Wissenschaft und Forschung sowie die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

Die Universität positioniert sich klar zur Gleichbehandlung und -berechtigung aller Menschen, unabhängig ihrer Herkunft, ihres Alters, Geschlechts, sozialem Status, religiöser oder sexueller Orientierung. Die Offenheit als internationale Spitzenuniversität stärkt ihre weltweite Kooperation im Forschungsbereich.

Zur Gewährleistung und Umsetzung dieser Werte richtet die Universität die Rekrutierung aller Forscherinnen und Forscher an den Grundsätzen von Charter & Code und somit insbesondere der Offenheit, Transparenz und Leistungsorientierung aus.

Dieser Leitfaden richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber auf wissenschaftliche Stellen sowie alle Beschäftigten, die Aufgaben in der Rekrutierung und Personalführung wahrnehmen.

PRINZIPIEN

Um sicherzustellen, dass die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten für die Universität Tübingen gewonnen werden, sollen die Grundprinzipien Offenheit, Transparenz und Leistungsorientierung in allen Rekrutierungsverfahren von Forschenden durch die folgenden Ansätze gewahrt werden.

OFFENHEIT

Stellenausschreibungen werden in aller Regel extern ausgeschrieben, es sei denn, es gibt in der Stelle liegende Gründe, die eine interne Ausschreibung rechtfertigen (bspw. Befristungsdauer). Ausschreibungen von Professuren erfolgen zudem international.

Sie werden so formuliert, dass sie alle Personengruppen gleichermaßen ansprechen, und niemanden aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität ausschließen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie in Stellenausschreibungen gezielt proaktiv angesprochen. Bei Berufungsverfahren erfolgt außerdem eine aktive Rekrutierung von Frauen.

Gehen Bewerbungen von schwerbehinderten Personen ein, ist die Schwerbehindertenvertretung am Besetzungsverfahren zu beteiligen. Bei Berufungsverfahren wird zudem der Personalrat involviert. Bei gleicher Eignung werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt berücksichtigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle Berufungsverfahren involviert und kann ebenfalls an allen weiteren Ausschreibungsverfahren teilnehmen.

Die Möglichkeit, auf datenschutzgerechte Weise videogestützte Vorstellungsgespräche durchzuführen, unterstützt Bewerbungen internationaler und mobilitätseingeschränkter Personen.

Bewerbungen können digital eingereicht werden. Die digitale Verfügbarkeit deutsch- und englischsprachiger Informationen zum Bewerbungsprozess wird ausgeweitet. Die Universität setzt sich dafür ein, ihre Webseiten barrierefrei zu gestalten.

TRANSPARENZ

Stellenausschreibungen enthalten detaillierte Informationen bezüglich Anforderungen, Vergütung und Umfang der zu besetzenden Stelle.

Zur Vereinfachung und Vereinheitlichung von Stellenausschreibungen stehen Vorlagen und Checklisten zur Verfügung. Die Personalabteilung steht dabei beratend zur Seite.

Zur weiteren Erhöhung der Transparenz bei Berufungsverfahren erfolgt die Einführung eines Online-Berufungsportals zunächst in einer Pilotphase 2022.

Die Auswahlkommissionen pflegen eine transparente und zeitnahe Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Alle nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber erhalten am Ende des Bewerbungsprozesses eine Absage.

Umfassende Informationen zum Berufungsprozess werden zudem in englischer Sprache auf der Website zur Verfügung gestellt.

LEISTUNGSORIENTIERUNG

Vorab festgelegte Anforderungskriterien werden für alle Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen geprüft und angewendet und nicht nachträglich im Verfahren geändert. Die Entscheidungen der Auswahlkommissionen werden dabei sorgfältig dokumentiert.

Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen ist im Berufungsleitfaden der Universität festgelegt.

Es erfolgt die Anwendung evidenzbasierter und valider Methoden zur Personalauswahl (bspw. strukturierte Interviews, Arbeitsproben, etc.)

QUALITÄTSSICHERUNG

Die Personalabteilung unterstützt die Personalauswahl durch die Bereitstellung von Musterstellenanzeigen und Richtlinien. Der Leitfaden für Berufungsverfahren regelt und unterstützt dabei die Prozesse zur Besetzung von Professuren. Zudem steht online eine Checkliste zum Onboarding-Prozess zur Verfügung, um Personalverantwortliche bei der Einstellung und Integration neuer Mitarbeitender zu unterstützen.

Der Personalrat ist bei der Besetzung von Stellen zu beteiligen. Ausnahme sind befristete Stellen von wissenschaftlich Beschäftigten. Auch die studentischen Beschäftigten werden vom Personalrat vertreten. Dabei ist es unerheblich, ob diese tariflich beschäftigte Teilzeitkräfte oder studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind.

In Berufungsverfahren sind obligatorisch auch hochschulexterne Beteiligte in die Kommissionen eingebunden. Es erfolgt ein zielorientierter Informationsaustausch aller in den Auswahlprozess Beteiligten.

QUELLEN UND GRUNDLAGEN DES LEITFADENS UND WEITERFÜHRENDE DOKUMENTE

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

- * Grundgesetz (GG) <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/>
- * Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) https://www.gesetze-im-internet.de/bgleg_2015/BJNR064300015.html
- * Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [AGG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/agg_2006/)
- * Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) [BDSG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/bds_2018/)
- * Verfassung des Landes Baden-Württemberg <https://www.lpb-bw.de/bwverf/bwverf.htm>
- * Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg [Landesrecht BW LHG | Landesnorm Baden-Württemberg | Gesamtausgabe | Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg \(Landeshochschulgesetz - LHG\) vom 1. Januar 2005 | gültig ab: 06.01.2005 \(landesrecht-bw.de\)](https://www.landesrecht-bw.de/lr/bw/lhg/)
- * Landesbeamtengesetz [Landesrecht BW LBG | Landesbeamtengesetz \(LBG\)](https://www.landesrecht-bw.de/lr/bw/lbg/)
- * Landespersonalvertretungsgesetz [Landesrecht BW LPVG Landespersonalvertretungsgesetz \(LPVG\) in der Fassung vom 12. März 2015](https://www.landesrecht-bw.de/lr/bw/lpvg/)
- * Tarifvertrag der Länder [TV-L i.d.F. des ÄTV Nr. 12 VT 2020.pdf \(tdl-online.de\)](https://www.tdl-online.de/ta/ta-12-vt-2020.pdf)
- * Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch https://www.gesetze-im-internet.de/sbg_9_2018/

UNIVERSITÄTSREGELUNGEN

Datenschutz

- * Datenerhebung – Informationen für Beschäftigte <https://uni-tuebingen.de/de/128093>
- * Datenschutz bei Bewerbungen <https://uni-tuebingen.de/de/132688>
- * Richtlinie für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an der Universität Tübingen <https://uni-tuebingen.de/de/128093>
- * Handreichung zur Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Qualifizierungsphase <https://uni-tuebingen.de/de/128093>

Richtlinien und Ordnungen

- * Leitfaden für Berufungsverfahren <https://uni-tuebingen.de/de/445>
- * Grundordnung <https://uni-tuebingen.de/de/443>
- * Gremienhandbuch <https://uni-tuebingen.de/de/443>

ARBEITSUMFELD

- * Personalentwicklungskonzept <https://uni-tuebingen.de/de/227022>
- * Leitlinien guter Führung <https://uni-tuebingen.de/de/181138>
- * Gleichstellungsplan (2014-2018_Gleichstellungs-und-Diversityplan.pdf (uni-tuebingen.de))
- * Chancengleichheitsplan <https://uni-tuebingen.de/de/63856>
- * Inklusionsvereinbarung <https://uni-tuebingen.de/de/22414>
- * Für Bewerberinnen und Bewerber in Berufungsverfahren: <https://uni-tuebingen.de/en/213700>

UNTERSTÜTZUNG BEI DER PERSONALAUSWAHL

- * Musterstellenausschreibungen und Informationen zur Einstellung: <https://uni-tuebingen.de/de/128670>
- * Onboarding-Checkliste <https://uni-tuebingen.de/de/171879>

Impressum

Leitfaden zur offenen, transparenten und
Leistungsorientierten Rekrutierung von Forschenden

Erberhard Karls Universität Tübingen
Geschwister-Scholl-Platz
72070 Tübingen
info@uni-tuebingen.de

Herausgegeben vom Rektor der Universität Tübingen
Professor Dr. Karla Polmann

Satz und Gestaltung: Carla Landsbeck, Graduiertenakademie

Fotografien:

Cover: Maximilian Nachtwey

S. 2: istockphoto - PeopleImages