

# Offene, transparente und leistungsorientierte Personalgewinnung an der Johannes Gutenberg Universität Mainz

## Leitlinien zur Personalgewinnung

Beschluss des Senats vom 29.10.2021

### 1. Vorwort

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz ist als eine der großen Universitäten Deutschlands und als größte Universität in Rheinland-Pfalz auch eine der großen Arbeitgeberinnen in der Region. Daraus, aber auch dem Ziel, Exzellenz in Forschung und Lehre sowie in allen (administrativen) Prozessen zu erreichen und zu halten, ergibt sich die Verpflichtung und Notwendigkeit, bei der Personalgewinnung und Auswahl aller zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Standards für offene, transparente und leistungsorientierte Personalgewinnung zu setzen. Dazu hat die JGU bereits mit den Leitlinien guter Arbeit (2015) sowie der Auszeichnung mit dem EU-Gütesiegel HR Excellence in Research (seit 2016) wichtige Schritte in die Wege geleitet. Diese Leitlinien zur Personalgewinnung formulieren nun Standards für Prozesse der Personalgewinnung und –auswahl auf allen Ebenen und für alle Stellen der JGU, mit dem Ziel sich als attraktiver Arbeitgeberin im nationalen und internationalen Kontext zu positionieren.

### 2. Fokus der Leitlinien

Diese Leitlinien gelten für die Personalgewinnung und –auswahl auf allen Stellenkategorien an der JGU, diese sind:

- Professorinnen und Professoren, Junior-Professorinnen und Junior-professoren (mit und ohne tenure track)
- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Doktorand/-innen, Post-Doktorand/-innen, Nachwuchsgruppenleitungen, in Forschung und Lehre)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Administration, Technik, Wissenschaftsmanagement und zentralen Einrichtungen
- Auszubildende

Gleichzeitig richtet sich diese Leitlinie an alle Mitglieder der Universität, die an Personalauswahlverfahren und Berufungsverfahren beteiligt sind bzw. die Verfahren verantworten und/oder die Verfahren administrativ begleiten und umsetzen. Dies sind im Einzelnen:

- Führungskräfte
- Mitglieder von Auswahlkommissionen
- Mitglieder von Berufungskommissionen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen und dezentralen Verwaltung insbesondere im Bereich der Personalverwaltung
- studentische Mitglieder von Kommissionen
- Interessenvertretungen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung)
- externe Mitglieder

Sie alle tragen die Verantwortung für offene, transparente und leistungsorientierte Auswahlverfahren und übernehmen hier eine zentrale Rolle zur Sicherung der Qualitätsstandards im Bereich Personalgewinnung sowie bei der Darstellung der JGU als attraktiver Arbeitgeberin in der Region, national und international.

Die Leitlinien adressieren alle Phasen der Personalauswahl:

- Entwicklung eines Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle
- Ausschreibungsverfahren
- Vorauswahl und Auswahlgespräche (strukturiert und anhand festgelegter Kriterien, multimodale Methoden wie Arbeitsproben und Simulationen)
- Vertragsvorbereitung und Einstellung
- Onboarding

### **3. Prinzipien der Personalauswahl**

Bei der Personalauswahl gilt das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung. Darüber hinaus werden Regelungen zur Gleichstellung, zur Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber sowie Vorrang-Kriterien (Teilzeit- und Befristungsgesetz) berücksichtigt.

Die JGU betrachtet die Individualität und Vielfalt ihrer Mitglieder als Bereicherung und Chance und setzt sich deshalb mit ihrer Diversitätsstrategie für eine umfassende Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit ein. Unter anderem verfolgt sie das Ziel, all ihren Mitgliedern unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, sexueller Identität, körperlichen Fähigkeiten sowie individueller Lebensweise die vollständige und gleichberechtigte Teilhabe an universitären Prozessen zu ermöglichen; diese Prinzipien gelten ebenfalls in der Personalgewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als internationaler Ort des Forschens und Lehrens hat sich die JGU in ihrer Internationalisierungsstrategie und in ihrem Leitbild in besonderer Weise der Grenzüberschreitung zwischen den Nationen und Kulturen verpflichtet; hier gilt es internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die JGU zu gewinnen.

#### **3.1 Offenheit**

Die JGU möchte sicherstellen, dass sich möglichst viele geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus dem In- und Ausland bewerben können. Dies bedeutet:

- Die JGU schreibt mit Ausschreibungsverfahren<sup>1</sup> zu besetzende Stellen intern und extern aus. Dies gilt insbesondere für unbefristete Stellen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich. Ausnahmen regelt das Hochschulgesetz RLP, weiteres ist in der in der „Regelung zur Durchführung von Stellenausschreibungsverfahren an der JGU“ verbindlich festgelegt. Ausnahmen sind insbesondere bei befristeten Stellen möglich, sofern es in der Stelle liegende Gründe gibt, die dies rechtfertigen. Diese können sein: Befristungsdauer, Stellenumfang, Befristungsgründe wie Qualifizierung u.a.
- Alle Stellenausschreibungen werden auf der Webseite der JGU veröffentlicht. Darüber hinaus werden einschlägige nationale und internationale Jobbörsen genutzt. Im Einzelfall werden geeignete Print-Medien genutzt. Professuren werden grundsätzlich in der Zeitschrift „Die Zeit“ veröffentlicht und sind somit über [www.academics.de](http://www.academics.de) zu finden. Alle Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Bereich werden in englischer Sprache auf Euraxess veröffentlicht.
- Für Personalauswahlverfahren wird ein webbasiertes Bewerbungsmanagement- Tool eingesetzt, über das sich Kandidatinnen und Kandidaten online bewerben können und in dem die Auswählenden alle für den Prozess erforderlichen Informationen vorfinden bzw. hinterlegen können. Über dieses Tool erfolgt die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern, hier gilt das Prinzip der zeitnahen und wertschätzenden Kommunikation.
- Für Berufungsverfahren wird ein Berufungsportal eingesetzt, die pilothafte Einführung erfolgt bis Ende 2023, danach die universitätsweite Einführung.
- In allen Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gezielt angesprochen. Dabei achtet die JGU auf die Barrierefreiheit der Personalgewinnung-Webseiten.
- Stellenausschreibungen werden gendergerecht und diversitätsorientiert formuliert.

---

<sup>1</sup> Bei Professuren regelt § 50 Abs. 1 Hochschulgesetz RLP Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.
- Videogestützte Auswahlgespräche können eingesetzt werden, insbesondere dann, wenn sie es internationalen oder mobilitätseingeschränkten Bewerberinnen und Bewerbern ermöglichen, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

### **3.2 Transparenz**

Die JGU verpflichtet sich zu transparenten Auswahlprozessen mit Blick auf Kriterien und Prozesse bei gleichzeitiger Wahrung der besonderen Anforderungen an Vertraulichkeit und Datenschutz bei Auswahlverfahren.

Dies heißt im Einzelnen

- Für Stellenausschreibungen stellt die Personalabteilung Vorlagen zur Verfügung, die von den Bereichen genutzt werden.
- In den Ausschreibungen werden das Aufgabengebiet der Stelle, die formalen und fachlichen Voraussetzungen, die Eingruppierung bzw. Besoldung, der Stellenumfang, eine mögliche Befristung und mögliche Arbeitszeitanforderungen formuliert, damit Bewerberinnen und Bewerber bestmöglich über die Stelle, die zu besetzen ist, informiert sind. Darüber hinaus wird eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner für Bewerberinnen und Bewerber benannt.
- Weiterführende Informationen zu Arbeitszeit, Gehalt bzw. Besoldung und zu den Arbeitsbedingungen an der JGU werden auf den Webseiten des Dezernates Personal zur Verfügung gestellt. Auswahl- bzw. Berufungskommissionen kommunizieren klar, transparent und zeitnah mit den Bewerberinnen und Bewerbern

### **3.3 Leistungsorientierung**

Die JGU verfolgt das Ziel, die „besten und passenden Köpfe“ für die Universität zu gewinnen.

Dies gelingt, indem:

- für Personalauswahlverfahren und Berufungsverfahren vorab festgelegte Anforderungskriterien in den Verfahren bei allen Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen überprüft und bewertet werden und dies die Grundlage für die dokumentierte Entscheidung für eine Bewerberin/ein Bewerber ist.
- Entscheidungen anhand von aus dem Anforderungsprofil abgeleiteten Kriterien getroffen werden.
- Auswahlkommissionen und Berufungskommissionen anhand transparenter Kriterien zusammengesetzt werden, hier gelten die Grundordnung der JGU bzw. Beteiligungsrechte von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung.
- in Personalauswahlverfahren und Berufungsverfahren evidenzbasierte und validierte Methoden der Personalauswahl eingesetzt werden, wie strukturierte Interviews, Arbeitsproben, eignungsdiagnostische Instrumente.

## **4. Qualitätssicherung**

Alle Beteiligten an Personalauswahlverfahren sowie Berufungsverfahren verpflichten sich zur Einhaltung hoher Qualitätsstandards und der erforderlichen Vertraulichkeit bei personenbezogenen Vorgängen. Gleichzeitig verpflichtet sich die JGU zur stetigen Weiterentwicklung ihrer Personalauswahlverfahren.

- Die Arbeit von Berufungskommissionen wird durch den Leitfaden Berufungsverfahren, Informationsmaterialien, Beratung von Berufungskommmissionsvorsitzenden und Weiterbildungsangebote unterstützt.
- Die Arbeit von Personalauswahl-Kommissionen wird durch den Leitfaden „Professionelle Personalauswahl (Teil 1: Vorbereitung & Durchführung und Teil 2: Onboarding & Probezeit) sowie durch weiteres Informationsmaterial, Beratung von Führungskräften und Weiterbildungsangebote unterstützt.

- Die Prozesse im Bereich Personalauswahl und Berufungen werden stetig überprüft und weiterentwickelt. Dies erfolgt insbesondere durch den Einsatz von entsprechenden IT-tools.
- Vorlagen für die Ausschreibung sowie Stellenbeschreibungen werden den ausschreibenden Bereichen zur Verfügung gestellt und ebenfalls stetig weiterentwickelt. Dabei werden die in diesen Leitlinien festgelegten Anforderungen an Ausschreibungen und Stellenbeschreibungen umgesetzt.

## **5. Quellen und weiterführende Links**

### **Rechtliche Quellen**

- Hochschulgesetz RLP, [http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/fwd/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2020rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0](http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/fwd/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2020rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0)
- Landesbeamtengesetz, <http://landesrecht.rlp.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+RP&psml=bsrlpprod.psml>
- Tarifvertrag der Länder, <https://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>
- Teilzeit- und Befristungsgesetz, <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg/>
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- Datenschutz-Grundverordnung, <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Digitale-Welt/europaeische-datenschutzgrundverordnung.html>

### **Universitätsintern**

- Grundordnung JGU, <https://organisation.uni-mainz.de/files/2019/01/grundordnung.pdf>
- Berufungsleitfaden, [https://teamweb.uni-mainz.de/sites/berufungen/Freigegebene%20Dokumente/01%20leitfaden\\_besetzung\\_professuren.pdf](https://teamweb.uni-mainz.de/sites/berufungen/Freigegebene%20Dokumente/01%20leitfaden_besetzung_professuren.pdf)
- Qualitätssicherungskonzept Berufungen (in Erarbeitung)

### **Arbeitsbedingungen an der JGU**

- Leitlinien guter Arbeit an der JGU, [https://www.uni-mainz.de/downloads/JGU\\_leitlinien\\_guter\\_arbeit.pdf](https://www.uni-mainz.de/downloads/JGU_leitlinien_guter_arbeit.pdf)
- Personalentwicklungsstrategie, [https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/files/2019/01/PE-Strategie\\_2018\\_Beschluss\\_Senat.pdf](https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/files/2019/01/PE-Strategie_2018_Beschluss_Senat.pdf)
- Gleichstellungsplan [https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2020/06/20200623\\_Rahmenplan-Gleichstellung\\_ONLINEversion.pdf](https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2020/06/20200623_Rahmenplan-Gleichstellung_ONLINEversion.pdf)
- Diversitätsstrategie <https://www.diversitaet.uni-mainz.de/diversitaets-strategie/>

### **Personalgewinnung**

- Webseite Stellenausschreibungen, Dezernat Personal <https://www.verwaltung.personal.uni-mainz.de/stellenausschreibungen/>
- Webseite Berufungen <https://organisation.uni-mainz.de/berufungen/>

### **Unterstützung von Personalauswahl/Berufungsprozessen**

- Leitfaden Personalauswahl <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/fuehrungskraefte-und-professor-innen/personalauswahl/>
- Webseite PE Beratungsangebot, <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/veraenderungsprozesse/berufungsverfahren/>