

Dienstvereinbarung über Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen im Hochschulbereich der Humboldt-Universität zu Berlin

1. **Allgemeine Bestimmungen**
2. **Dauer der Bewerbungsfrist**
3. **Form der Stellenausschreibung**
4. **Inhalt der Stellenausschreibung**
5. **Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber**
6. **In-Kraft-Treten und Schlussbestimmungen**

1. Allgemeine Bestimmungen

Die Dienstvereinbarung gilt für Angelegenheiten, die unter den Geltungsbereich des PersVG Berlin fallen, mit Ausnahme der Angelegenheiten der studentischen Hilfskräfte.

Einstellungen setzen grundsätzlich Ausschreibungen voraus. Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, die bei Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren zu beachten sind, können der Anlage entnommen werden.

Die Ausschreibung soll so rechtzeitig erfolgen, dass bis zum vorgesehenen Termin der Stellenbesetzung ein geordnetes Stellenbesetzungsverfahren erfolgen kann. Anzustreben ist eine Antragstellung (Eingang Abt. III) spätestens vier Monate vor der geplanten Stellenbesetzung.

Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht sind im Einvernehmen mit dem Personalrat zulässig. Ein Antrag auf Absehen von der Ausschreibung ist ausreichend zu begründen und so rechtzeitig zu stellen, dass im Falle einer Ablehnung durch den Personalrat noch ausgeschrieben werden kann.

Protokollnotiz:

Einvernehmen zum Absehen von einer Ausschreibung **besteht** bei:

1. befristeten Weiterbeschäftigungen bei unverändertem Aufgabengebiet,
2. der Einstellung von Absolventinnen und Absolventen der HU mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung im Bereich des befristeten wissenschaftlichen Personals bis zu zwölf Monaten nach der Beendigung des Studiums, sofern der beabsichtigte Beschäftigungsumfang sowie die Vertragslaufzeit im Einklang mit den Mindestregelungen stehen,
3. der Übernahme von Auszubildenden auf ausbildungsäquivalente Stellen,
4. der Übernahme von Personen, die namentlich in Berufungszusagen oder Bewilligungen fremdfinanzierter Projekte benannt sind,
5. Einstellungen auf die „eigene“ fremdfinanzierte befristete Stelle,
6. einem Wechsel aus einem Stipendien- oder Doktorandenprogramm an der HU bei einer Einstellung im Bereich des befristeten wissenschaftlichen Personals,
7. Vertretungseinstellungen, wenn zwischen Bekanntwerden und Wirkungsdatum weniger als drei Monate liegen,
8. befristeten Arbeitszeiterhöhungen,
9. befristeten Einstellungen aus Fremd- und Sonderfinanzierungen (Gleichstellungsfonds, Innovationsfonds, Berliner Chancengleichheitsprogramm), wenn zwischen dem Eingang der schriftlichen Bewilligung oder Finanzierungsmitteilung in der Beschäftigungsstelle und Wirkungsdatum weniger als drei Monate liegen.

Einvernehmen zum Absehen von einer Ausschreibung **kann** im Vorfeld der Antragstellung auf Einstellung schriftlich zwischen dem einstellenden Bereich und dem Personalrat **hergestellt werden**. Dies gilt insbesondere für folgende Fallgestaltungen:

1. befristete Wiedereinstellungen nach einer kurzen Unterbrechungszeit von bis zu drei Monaten,
2. befristete Übernahme von Personen, die nicht namentlich in Berufungszusagen benannt sind, bei denen eine bereits bestehende Zusammenarbeit mit den Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern gegeben ist.
3. befristete Einstellung von Personen, die maßgeblich an den Vorarbeiten eines fremdfinanzierten Projektes beteiligt waren,

4. befristete Vertretungseinstellungen, wenn zwischen Bekanntwerden und Wirkungsdatum mindestens drei Monate liegen,
5. befristete Einstellung/Übernahme von Beschäftigten bei denen eine bereits bestehende Zusammenarbeit mit dem einstellenden Bereich nachgewiesen wird,
6. befristete Einstellung von Lehrbeauftragten, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder sonstigen Honorar- und Hilfskräften, sowie Zeitarbeitskräften, bei denen eine bereits bestehende Zusammenarbeit mit dem einstellenden Bereich nachgewiesen wird,
7. Besetzung von höherwertigen Stellen mit Beschäftigten, die im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen entsprechende Qualifizierungen durchlaufen haben, sofern die Maßnahme vorab mit dem Personalrat abgestimmt wurde,
8. Rückgriff auf vorhergehende eine Ausschreibung, die nicht länger als sechs Monate zurückliegen soll.

2. Dauer der Bewerbungsfrist

Der Zeitraum der Veröffentlichung beträgt mindestens zwei Wochen.

3. Form der Stellenausschreibung

Ausschreibungen werden durch die Personalabteilung veranlasst. Die Ausschreibungen werden mindestens auf der Homepage der HU, bei Beamtendienstposten zusätzlich im Amtsblatt für Berlin und ggf. über weitere (Print-)Medien veröffentlicht. Ergänzende Ausschreibungsformen können unter Verweis auf die HU-Homepage durch die Struktureinheiten veranlasst werden. Ausschreibungen können zusätzlich in anderen Sprachen veröffentlicht werden, wenn ein Verweis auf einen gültigen deutschsprachigen Ausschreibungstext enthalten ist.

4. Inhalt der Stellenausschreibung

Die Ausschreibung hat zu enthalten:

- a) Stellenbezeichnung
- b) Wertigkeit des Aufgabengebietes
- c) Umfang der Beschäftigung
- d) ggf. Angabe der Befristung
- e) Arbeitsaufgaben
- f) fachliche und persönliche Anforderungen
- g) ggf. erwünschte Fähigkeiten
- f) Bewerbungsfrist
- g) Adressat der Bewerbungen.

Ausnahmen sind im Einvernehmen mit dem Personalrat möglich.

5. Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber

Der Personalrat ist im Rahmen des Beteiligungsverfahrens umfassend über die Bewerbungssituation zu unterrichten. Ihm ist auf Verlangen Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Der Personalrat ist rechtzeitig über die Termine der Vorstellungsgespräche zu informieren.¹

Universitätsinterne Bewerberinnen und Bewerber sind bei zu besetzenden Stellen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, die im Ausschreibungstext genannten Anforderungen werden offensichtlich nicht erfüllt. Über die Nichteinladung ist vor den Vorstellungsgesprächen Einvernehmen mit dem Personalrat herzustellen.

¹ Die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sind ebenfalls zu beachten.

Die Bewerberinnen/Bewerber werden über den Ausgang ihrer Bewerbung nach Abschluss des Personalratsverfahrens unterrichtet.

Protokollnotiz:

Universitätsinterne Bewerber/innen (Hausbewerber/innen) sind:

- Beschäftigte mit befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (auch Azubis), unabhängig davon, ob ein Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsverhältnis besteht.
- Die Beschäftigungsverhältnisse müssen zum Zeitpunkt der beabsichtigten Stellenbesetzung bestehen.

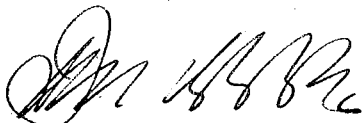
6. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt zum 01.04.2015 in Kraft.

Die Vereinbarung ist unbefristet. Änderungen können jederzeit einvernehmlich vorgenommen werden. Änderungen bedürfen der Schriftform. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres von jeder Seite gekündigt werden.

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

Berlin, den 29.01.2015



Präsident



Personalrat

Anlage

Allgemein

Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz

Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Rechte der Frauenbeauftragten

§ 59 Abs. 6 Berliner Hochschulgesetz

Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte:

1. Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen,
2. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt,
3. Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Ausschreibungen

§ 94 Abs. 1 BerlHG

Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal sind öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben enthalten.

§ 8 Abs. 1 Satz 1 LBG

Die Bewerberinnen und Bewerber sind durch Stellenausschreibung zu ermitteln; über Ausnahmen von der Pflicht zur Stellenausschreibung entscheidet der Landespersonalausschuss.

§ 5 Abs. 1 LGG

Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden Vergütungsgruppe des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT/BAT-O), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben.

§ 11 AGG

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 7 Abs. 1 AGG

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

§ 1 AGG

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 82 SGB IX

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73).

§ 7 Abs. 1 TzBfG

Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

§ 18 TzBfG

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

§ 4 Abs. 4 Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin

Der Senat strebt die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung an. Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.

Auswahlentscheidung: Planstellen für Beamtinnen und Beamte

§ 8 LBG Berlin

(1) ... Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber gelten die Kriterien des § 9 des Beamtenstatusgesetzes. Die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Die für eine Einstellung geeigneten Bewerberinnen und Bewerber sind durch eine Auswahl zu ermitteln, die nach dem Grundsatz des § 8 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes sowie des § 4 dieses Gesetzes vorzunehmen ist. Das Verfahren ist von der obersten Dienstbehörde (§ 3 des Landesbeamtengesetzes) zu regeln. Diese Regelungen können vorsehen, dass sich Bewerberinnen und Bewerber vor der Einstellung einer Eignungsprüfung, einem Auswahlgespräch oder einem Auswahlverfahren, das auch gruppenbezogen durchgeführt werden kann, zu unterziehen haben. Die Auswahlentscheidung ist schlüssig und nachvollziehbar zu dokumentieren.

(3) Abweichend von Absatz 2 Satz 2 und 3 ist bei Auswahlentscheidungen für die Übertragung von Führungsaufgaben mit Ergebnisverantwortung nach § 5 Absatz 1 des Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetzes die Auswahl in strukturierten Auswahlverfahren zu treffen. Hierzu gehört ein strukturiertes Auswahlgespräch oder ein gruppenbezogenes Auswahlverfahren; zu diesem ist eine fachkundige Person hinzuzuziehen, die nicht in der

auswählenden Dienststelle beschäftigt ist. Die Teilnahme am weiteren Verfahren nach Satz 2 ist nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich die Bewerberin oder der Bewerber bei gleicher Leistungsstufe in der Gesamteinschätzung der dienstlichen Beurteilung im Vergleich zu den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern in dem nächstniedrigeren statusrechtlichen Amt befindet. Neben den dienstlichen Beurteilungen ist das Ergebnis des Verfahrens nach Satz 2 bei der Auswahlentscheidung angemessen zu berücksichtigen.

(4) Gesetzliche Vorschriften, nach denen Bewerberinnen und Bewerber bestimmter Gruppen bevorzugt einzustellen sind, sind zu berücksichtigen.

Rechte schwerbehinderter Menschen

§ 82 SGB IX

Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen ... Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

§ 2 Integrationsvereinbarung HU

(1) Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet. Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Die Abt. für Personal und Personalentwicklung informiert über alle extern zu besetzenden Arbeitsplätze das für die HU zuständige Arbeitsamt. Wird ein schwerbehinderter Mensch vom Arbeitsamt oder vom Integrationsfachdienst zur Einstellung vorgeschlagen, werden die Bewerbungsunterlagen an den jeweiligen Bereich übersandt.

(2) Die für die Auswahlentscheidung Verantwortlichen unterrichten bei eingegangenen Vermittlungsvorschlägen oder Bewerbungen schwerbehinderter Menschen unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat.

(3) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben, vom Arbeitsamt oder einem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung –gemessen an den in der Ausschreibung formulierten Anforderungen– offensichtlich fehlt und hierüber zwischen den für die Auswahlentscheidung Verantwortlichen und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen hergestellt wurde.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Sie ist von den für die Auswahlentscheidung Verantwortlichen rechtzeitig über die Termine zu informieren. Der Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

Rechte von Beschäftigten mit befristeten Verträgen

§ 30 (2) Satz 2 TV-L HU

Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 [Anm.: befristeter Arbeitsvertrag] sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.