



Amtliche Bekanntmachung Nr. 58/2024

Herausgegeben im Auftrag des Rektorats der Universität Stuttgart

Dezernat 7 - Zentrale Services
Innere Dienste

Keplerstraße 7
70174 Stuttgart

Verwaltungsregistratur
v-reg@verwaltung.uni-stuttgart.de

09.09.2024

Gemäß § 1 Absätze 1 bis 3 und § 3 Absätze 1, 2 und 4 der Satzung über Bekanntmachungen der Universität Stuttgart vom 20. Februar 2017 (Amtliche Bekanntmachung der Universität Stuttgart Nr. 11/2017 vom 1. März 2017) wird hiermit amtlich bekannt gemacht:

Richtlinie zur Personalauswahl von Wissenschaftler*innen

Vom 16. Juli 2024

Der rechtlich verbindliche Volltext der oben bezeichneten Bekanntmachung ist in der Zentralen Verwaltung der Universität Stuttgart, Keplerstr. 7, 70174 Stuttgart, im Zimmer 0/9 (Erdgeschoss) während der Sprechzeiten einsehbar.

Dauer des Aushangs: vom 09.09.2024 bis 24.09.2024

Der Volltext der oben bezeichneten Bekanntmachung ist auch in digitaler Form unter:
<https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/>
zu finden und steht zum Download zur Verfügung. Rechtlich verbindlich ist die im oben genannten Zimmer einsehbare schriftliche Fassung.

Richtlinie zur Personalauswahl von Wissenschaftler*innen

Diese Richtlinie wurde vom Rektorat der Universität Stuttgart am 16.07.2024 beschlossen und vom Senat der Universität am 24.07.2024 [zustimmend] zur Kenntnis genommen. Sie setzt die Anforderungen der DFG entsprechend dem Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ um.

Diese Richtlinie wird ergänzt durch einen Leitfaden zur Personalgewinnung und Personalauswahl, der online zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert wird.

Exzellente Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre

Leitgedanken

Die Universität Stuttgart ist eine technisch-naturwissenschaftlich orientierte Universität mit starken Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Sie besitzt eine weltweite Ausstrahlung und ist Mitglied in der TU9-Allianz führender Technischer Universitäten in Deutschland.

Seit Langem betreiben Wissenschaftler*innen an der Universität Stuttgart international konkurrenzfähige Spitzenforschung und stellen im Wettbewerb um Fördermittel und Exzellenzprojekte immer wieder ihre herausragenden Leistungen erfolgreich unter Beweis.

Eingebettet in eine der wirtschafts- und innovationsstärksten Industrieregionen Europas vernetzen wir Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Daraus ergeben sich vielfältige Formen der interdisziplinären Zusammenarbeit, die wir aktiv fördern.

Unser Leitgedanke des Stuttgarter Wegs steht für interdisziplinäre Integration von Ingenieur-, Natur-, Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf der Grundlage disziplinärer Spitzenforschung.

Als moderne Universität sind wir bestrebt, allen Beschäftigten in Wissenschaft, Technik und Verwaltung attraktive Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu bieten. Wir setzen uns für ein aufgeschlossenes Miteinander ein. Weltoffenheit, Respekt, Wertschätzung, Fairness und Partizipation sind die Basis für unser gemeinsames Wirken im Hochschulalltag und die Verwirklichung einer inklusiven Universitätskultur. Potenziale zu entdecken, zu fördern, zu entwickeln und zu halten sind Grundsätze unserer Personalpolitik.

Wir bestärken die individuellen Potenziale all unserer 5.800 Beschäftigten und schätzen die Vielfalt der Leistungen und Persönlichkeiten. Für unser Engagement wurden wir mehrfach als eine familienfreundliche und „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, generell von Berufs- und Privatleben, unterstützen wir über unterschiedliche flexible Module. Wir haben ein mehrfach ausgezeichnetes betriebliches Gesundheitsmanagement und bieten unseren Beschäftigten vielfältige Weiterbildungen. Unsere Barrierefreiheit entwickeln wir kontinuierlich weiter. Internationale Wissenschaftler*innen betreut unser Welcome-Center beim Start in Stuttgart. Partner*innen von Neuberufenen und Führungskräften unterstützen wir mit einem Dual-Career-Programm.

Wir fördern die Zusammenarbeit heterogener Teams, ermöglichen Chancengleichheit und geben Raum für Diversität sowie für einen fairen Umgang miteinander – unabhängig von Status, Alter, Herkunft und Geschlecht. Dabei ist uns jede exzellente Bewerbung – sei sie aus dem Inland oder aus dem Ausland – willkommen. Insbesondere haben wir uns zum Ziel gesetzt, mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und mehr Menschen mit internationalem Hintergrund sowie mit Beeinträchtigung zu beschäftigen.

Unsere übergeordnete Vision lautet: Intelligente Systeme für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Diese Vision motiviert uns zugleich, die Universität selbst als intelligentes System zu betrachten, das sich an wandelnde Gegebenheiten anpassen kann, seine übergeordnete Zielerreichung im Blick behält, nachhaltige Lösungen und Alternativen für eine zukunftsfähige Campusgestaltung und den eigenen Betrieb sucht und mit austarierenden Prozessen individuelle Interessen und Perspektiven integriert.

Für unser Verständnis von Zukunftsfähigkeit legen wir die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) zugrunde. Die Universität sieht sich dabei nicht nur in einer Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Ziele durch die Behandlung zukunftsweisender Inhalte im Bildungssektor (SDG 4), sondern darüber hinaus verpflichtet einen Beitrag zu leisten für alle SDGs. Dies betrifft insbesondere auch den Bereich Chancengleichheit (SDG 5) und soziale Nachhaltigkeit.

Daraus abgeleitet orientieren wir uns – unserer Vision einer inklusiven Universitätskultur folgend – in unserer Personalpolitik an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Art 33 Abs. 2 GG). Bei unserer Personalauswahl leiten uns die Prinzipien Offenheit und Transparenz, um auf allen Stufen der Karriere sehr befähigte, kreative und engagierte Menschen anzuziehen. Unser Ziel ist es, unsere Beschäftigten durch einen kooperativen und wertschätzenden Stil sowie größtmögliche Transparenz in Entscheidungs- und Verwaltungsvorgängen zu fördern und zu unterstützen.

Auf der Basis dieser Leitgedanken beachten wir folgende Richtlinie zur Personalauswahl im wissenschaftlichen Bereich (mit Ausnahme der Hochschullehrer*innen, für deren Berufung ein separater Leitfaden für Berufungsverfahren gilt):

Offenheit

Offenheit in der Personalgewinnung bedeutet für uns, unsere Prozesse fair und diskriminierungsfrei zu gestalten, indem wissenschaftsfremde Kriterien keinen Einfluss nehmen.¹ Unsere Stellenbesetzungsverfahren folgen dem Prinzip der Chancengleichheit und sind offen für alle Interessierten, die das geforderte Profil erfüllen – unabhängig von Geschlecht, Alter, (ethnischer oder sozialer) Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität.

¹ Wir orientieren uns hierbei an den Grundsätzen der DFG zur Vermeidung von Vermeidung von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen

Um diese Prinzipien in die Praxis umzusetzen, ergreifen wir folgende Maßnahmen, die wir kontinuierlich weiterentwickeln:

- Stellen werden mindestens entsprechend den gesetzlichen und satzungsmäßigen Randbedingungen in deutscher und / oder englischer Sprache ausgeschrieben. Wir formulieren Ausschreibungen so klar wie möglich und adressieren bewusst Bewerber*innen, wenn diese bislang unterrepräsentiert sind. Dazu werden – auch im Sinne der aktiven Rekrutierung – nach Möglichkeit unterschiedliche Veröffentlichungswege/Portale genutzt.
- Sofern dienstliche Belange es zulassen, weisen wir grundsätzlich auf die Möglichkeit der Teilbarkeit von Vollzeitstellen hin, auch bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.
- Grundsätzlich sind Bewerbungen auf elektronischem Wege möglich und erwünscht, der Postweg steht allerdings ebenso offen. Zusätzlich nutzen wir videogestützte/webbasierte Auswahlverfahren, um räumliche und zeitliche Hemmnisse zu minimieren, wenn dies erforderlich ist.

Unsere Personalgewinnung zielt darauf ab, ein inklusives und vielfältiges Forschungs-, Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen.

Transparenz

Transparenz gewährleistet die Akzeptanz des Personalgewinnungsprozesses für alle beteiligten Gruppen, insbesondere für Bewerber*innen und ist mit den Grundsätzen Fairness und Offenheit untrennbar verbunden.

Konkret setzen wir Transparenz in Stellenbesetzungsverfahren durch folgende Maßnahmen um:

- Unsere Stellenausschreibungen enthalten alle relevanten Informationen, darunter erforderliche Kompetenzen, Arbeitsumfang, gegebenenfalls Befristungsdauer und Vergütung.
- Wir kommunizieren während des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens zeitnah und wertschätzend mit den Kandidat*innen. Unseren kriteriengeleiteten Auswahlprozess dokumentieren wir adäquat und beziehen unterschiedliche Perspektiven in die Entscheidungen mit ein.
- Wir informieren umfassend über die Universität Stuttgart als Arbeitgeberin auf unserer Homepage, in Informationsveranstaltungen und während des gesamten Auswahlprozesses. Dadurch ermöglichen wir den Bewerber*innen Einblicke in unsere Hochschulkultur und schaffen eine vertrauensvolle Basis für die zukünftige Zusammenarbeit.

Diese Maßnahmen gewährleisten Transparenz und tragen maßgeblich dazu bei, dass der Personalgewinnungsprozess für alle Beteiligten nachvollziehbar und fair ist.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung

Das übergeordnete Ziel der Universität Stuttgart im Rahmen der Personalgewinnung ist es, die am besten geeigneten Mitarbeiter*innen für die Hochschule zu gewinnen und zu binden. Stellenbesetzungsverfahren erfolgen nach dem Prinzip der Bestenauslese, d.h. nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Konkret setzen wir dies durch folgende Maßnahmen um:

- Im Vorfeld eines Stellenbesetzungsverfahrens analysieren wir die Anforderungen hinsichtlich Qualifikation und Kompetenzen an Bewerber*innen und leiten daraus Kriterien zur Auswahl aus den Bewerber*innen ab. Dieses Vorgehen erhöht nicht nur Transparenz und Fairness, sondern gewährleistet überdies eine zielgerichtete Ansprache passender Bewerber*innen.
- Bei der Auswahl passender Bewerber*innen sorgen wir dafür, dass durch geeignete Besetzung von Auswahlkommissionen mehr als eine Perspektive berücksichtigt wird. Ein detaillierter Leitfaden und zahlreiche Arbeitshilfen für die Entscheidungsträger*innen in Stellenbesetzungsverfahren dienen als Orientierung und gewährleisten einen standardisierten Prozess.
- Unsere Auswahlverfahren sind strukturiert und basieren auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die Auswahl von Bewerber*innen beruht auf objektiv messbaren Kriterien, die persönlichen Bias reflektieren und im erforderlichen Umfang reduzieren, um die besten Talente für die Universität Stuttgart zu identifizieren.

Die Implementierung dieser Maßnahmen sichert nicht nur die Effektivität, sondern auch die Fairness und Transparenz unseres Personalgewinnungsprozesses. Auf diese Weise möchten wir sicherstellen, dass die am besten geeigneten Personen für die Universität Stuttgart gewonnen und langfristig gebunden werden können, so dass erfolgreiche Forschung und Lehre möglich gemacht und wissenschaftliche Exzellenz gefördert werden.

Geltungsbereich

Die hier genannten Grundsätze sind verpflichtend für alle Personalgewinnungs- und -auswahlprozesse im wissenschaftlichen Bereich, sofern nicht übergeordnete gesetzliche oder hochschulinterne Regelungen bestehen.

Bei offensichtlich geeigneten Bewerber*innen kann das Stellenbesetzungsverfahren zur Sicherstellung der Personalgewinnung angemessen vereinfacht und / oder verkürzt werden.

Ansonsten sind Abweichungen nur im rechtlich geltenden Rahmen möglich und müssen nachvollziehbar begründet werden.

Verweise und weiterführende Links

Stellenausschreibungen und allgemeine Informationen

- [Stellenwerk Universität Stuttgart](#)
- [Bewerbungssystem JoinUS](#)
- [Universität Stuttgart als Arbeitgeberin](#)
- [Forschungsuniversität Stuttgart](#)
- [Graduierten-Akademie der Universität Stuttgart](#) (GRADUS)
- [Profil der Universität Stuttgart](#)
- [Welcome Center für internationale Forschende der Universität Stuttgart](#)
- [Infoportal für den Öffentlichen Dienst](#) (TV-L Arbeitsbedingungen)

Gesetzliche Vorgaben

- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG)
- [Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg](#) (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG)
- [Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen](#) (Landes-Behindertengleichstellungsgesetz – L-BGG)
- [Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg](#) (LHG)
- [Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg](#) (PartIntG BW)

Hochschulinterne Vorgaben und Selbstverpflichtungen

- Leitfaden zur Personalauswahl (nur intern)
- [Richtlinie zur Berechnung des wissenschaftlichen Alters für Stipendienvergabe-, Stellenbesetzungs-, Berufungs- und Evaluierungsverfahren](#)
- [Berufungsordnung/-leitfaden](#) (nur intern)
- [Code of Conduct der Universität Stuttgart](#)
- [Diversity-Konzept „Intelligent durch Vielfalt“](#)
- [Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“](#)
- [Erklärung zur Teilhabe „Gemeinsam verschieden“](#)
- [Grundordnung der Universität Stuttgart](#) (Lesefassung)
- [Leitbild und Strategische Ziele der Universität Stuttgart](#)
- [Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt](#)
- [Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung](#)
- [Satzung der Universität Stuttgart zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis](#)
- [Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart inkl. Gleichstellungsplan](#)
- [Verfahrensordnung der Universität Stuttgart](#)
- [Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards](#) (DFG)
- [Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit](#)

- [Charta der Vielfalt](#)
- [Charta „Familie in der Hochschule“](#)

Zertifikate und Audits

- [aaq-Zertifikat zur Systemakkreditierung](#) (seit 2012)
- [audit familiengerechte hochschule](#) der berufundfamilie Service GmbH (seit 2012 zertifiziert; seit 2022 darf die Universität Stuttgart – nach mehrfachen Re-Auditorungen – das europaweite Zertifikatslogo auf unbegrenzte Zeit führen)
- Audit [„Internationalisierung der Hochschulen“](#) der HRK (Zertifikat erhalten im Jahr 2016)
- Diversity-Auditierungsverfahren [„Vielfalt gestalten“](#) des Stifterverbands (laufendes Verfahren)