



Richtlinie der Hochschule Fulda
zu offenen, transparenten und
leistungsbezogenen Rekrutierungsverfahren
von Forschenden vom 12. Dezember 2019



Inhalt

1. Präambel.....	1
2. Definition von offenen, transparenten und leistungsbezogenen Rekrutierungsverfahren	1
3. Rekrutierungsverfahren an der Hochschule Fulda	2
3.1 Allgemeine Prinzipien	2
3.2 Ausschreibungsphase	3
3.3 Auswahl- und Bewertungsphase	5
3.4 Einstellungsphase	7
3.5 Weiterbeschäftigung	8
4. Qualitätssicherung des Rekrutierungsverfahren an der Hochschule Fulda	8
5. Literatur.....	9
6. Inkrafttreten.....	9



Das Präsidium hat am 12. Dezember 2019 folgende Richtlinie beschlossen:

1. Präambel

In dieser Richtlinie werden allgemein verbindliche Verfahrensweisen und Grundsätze aufgezeigt, die offene, transparente und leistungsbezogene Einstellungsverfahren für Forschende (open, transparent, merit-based recruitment of researchers, OTM-R) an der Hochschule Fulda sichern. Sie dient als Hilfestellung und Orientierung bei der Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Personalauswahlverfahren von Forschenden sowie den damit verbundenen Personalmaßnahmen. Ihr Geltungsbereich umfasst alle Professor*innen und Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Hochschule Fulda stehen, einschließlich Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben in Forschungstätigkeit, Promovierende, Post-Docs und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

Die Hochschule bekennt sich zu den Prinzipien der [Europäischen Charta für Forschende und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden](#). Sie hat sich zum Ziel gesetzt, hervorragende Wissenschaftler*innen aller Karrierestufen zu gewinnen und bestmögliche Bedingungen zu bieten, um exzellente Forschung an der Hochschule Fulda zu ermöglichen.

Somit bilden die folgenden OTM-R Grundsätze einen wesentlichen Inhalt der Personalstrategie für Forschende (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R), die an der Hochschule Fulda umgesetzt wird. Die Leitlinie stellt Forschende explizit in den Fokus.

Zusätzlich wird diese Richtlinie in das Personalentwicklungskonzept der Hochschule Fulda implementiert, um den hohen Stellenwert von offenen und transparenten Einstellungsverfahren und die damit verbindlichen Handlungsempfehlungen bei Personalentscheidungen deutlich zu machen. Die Hochschule Fulda möchte auf diese Weise Professor*innen und Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich attraktive Rahmenbedingungen mit transparenten Einstellungsverfahren, einem positiven Arbeitsumfeld und darüber hinaus optimale Möglichkeiten der persönlichen und fachlichen Entwicklung mit passenden Angeboten bieten.

2. Definition von offenen, transparenten und leistungsbezogenen Rekrutierungsverfahren

Die Arbeitsgruppe des Lenkungskreises des Human Resources Management im Europäischen Forschungsraum hat im Juli 2015 auf Grundlage der „Charta“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ wichtige Eckpunkte fixiert, die sicherstellen sollen, dass die jeweils am besten geeignete Person eingestellt wird und das Personalgewinnungsverfahren auf den Prinzipien der Chancengleichheit für alle Bewerber*innen beruht.



Folgende Kriterien sind zu berücksichtigen, um ein offenes, transparentes und leistungsbezogenes Rekrutierungsverfahren zu gewährleisten:

- a) klare und transparente Informationen über das gesamte Auswahlverfahren, einschließlich der Auswahlkriterien und des vorläufigen Zeitplans
- b) Veröffentlichung klarer, prägnanter Stellenausschreibungen mit Links zu detaillierten Informationen
- c) Gewährleistung, dass die geforderten Qualifikationen und Kompetenzen den Anforderungen der Position entsprechen
- d) bestehender Diskriminierung soll mit entsprechenden Fördermaßnahmen entgegengewirkt werden
- e) Minimierung des Verwaltungsaufwands für Bewerber*innen
- f) Überprüfung der Sprachpolitik der Institution, ob diese diversitätssensiblen Anforderungen genügt

3. Rekrutierungsverfahren an der Hochschule Fulda

3.1 Allgemeine Prinzipien

Die Personalgewinnung erfolgt offen, transparent und leistungsbezogen. Dies ist im Qualitätsmanagement mit einem transparenten und strukturierten Prozess zur „*Einstellung neuer Mitarbeiter*innen*“ und einem Berufungsprozess „*Berufungsverfahren, Ernennung, Verbeamtung auf Lebenszeit*“ dokumentiert. Entsprechende Formulare zu den einzelnen Prozessschritten sind zu nutzen. Diese OTM-R Richtlinie stellt hierzu eine Ergänzung dar, die die Kriterien für ein transparentes Einstellungsverfahren an gegebenen Stellen noch einmal erweitert.

Die OTM-Richtlinie fördert die Bewerbung internationaler Kandidat*innen und unterstützt damit die [Internationalisierungsstrategie](#), die im Hochschulentwicklungsplan 2021 – 2025 der Hochschule Fulda verankert ist und auch im zukünftigen Hochschulentwicklungsplan eine wichtige Rolle spielt. Die Richtlinie ist fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts. Forschungskarrieren werden dadurch attraktiver, gewährleisten gleiche Chancen für alle Bewerber*innen. Durch die Umsetzung der HRS4R-Strategie bietet die Hochschule Fulda Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland attraktive Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in einem modernen Arbeitsumfeld.

Die Einstellungsverfahren von Professuren an der Hochschule Fulda werden nach den geltenden gesetzlichen Regelungen des Grundgesetzes (GG), Artikel 33 Absatz 2 Vergabe öffentlicher Ämter, und des [Hessischen Hochschulgesetzes](#) (HessHG) vorgenommen. Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind geltende Bestimmungen aus dem [Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen](#) (TV-H) anzuwenden. Des Weiteren sind im Personalgewinnungsprozess die gesetzlichen Vorgaben des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#) (AGG), des [Hessischen Gleichberechtigungsgesetz](#) (HGIG) und des [Hessischen Personalvertretungsgesetz](#) (HPVG) einzuhalten. Im Rekrutierungsprozess der Hochschule Fulda ist jeder Anschein einer parteiischen



Amtsführung zwingend zu vermeiden. Daher ist in einem Einstellungsverfahren bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders auf etwaige Befangenheiten bzw. den Anschein von Befangenheiten zu achten, um die Chancengleichheit für alle Bewerber*innen sicher zu stellen.

Der Schutz der personenbezogenen Daten im Personalgewinnungsprozess ist der Hochschule Fulda ein wichtiges Anliegen. Hierzu gilt die Einhaltung des Art. 13 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Bewerbungsunterlagen sowie weitere Dokumentationen des Auswahlverfahrens werden nur an die Personen der jeweiligen Auswahlkommission und Gremien weitergegeben. Sie werden drei Monate nach dem Abschluss des Auswahlverfahrens zurückgesandt bzw. gelöscht. Die Information zum Thema Datenschutz bei Einstellungsverfahren wird den Bewerber*innen auf der Homepage der Hochschule Fulda im Bereich [Stellenangebote](#) zur Verfügung gestellt. Über die Speicherung von personenbezogenen Daten für das Stellenbesetzungsverfahren werden Bewerber*innen im Einzelfall per Mail informiert.

3.2 Ausschreibungsphase

Unabhängig davon, ob ein Arbeitsplatz neu oder wiederbesetzt werden soll, ist es unabdingbar, als Grundlage jedes Auswahlverfahrens ein an den Anforderungen der vakanten Stelle ausgerichtetes Anforderungsprofil auf Grundlage der Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitsplatzes zu erstellen. Das Anforderungsprofil setzt sich zusammen aus einer Liste von gewichteten Qualifikationen, die für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben der zu besetzenden Position derzeit und zukünftig besonders wichtig sind. Das Anforderungsprofil für Stellen des wissenschaftlichen Personals beschreibt Erwartungen an Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz in Abhängigkeit von dem Aufgabeninhalt der Stelle und bietet vielfältige Bewertungskriterien. Zum regelmäßigen Anforderungsprofil von Professuren gehören gem. § 68 HessHG neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium die Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, i.d.R. Promotion, die pädagogische Eignung und besondere Leistungen bei Anwendung und Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens 5-jährigen beruflichen Praxis, davon mindestens 3 Jahre außerhalb des Hochschulbereichs oder zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Ergänzend werden weitere Kriterien wie z. B. Forschungserfahrung und Erfahrung im Wissenstransfer, Teamfähigkeit oder Engagement in der Selbstverwaltung entsprechend stellenbezogen mit bedacht.

Das konkrete Anforderungsprofil ist auf diese Weise die Basis für die Entwicklung einer aussagekräftigen Stellenausschreibung. Es bildet die Grundlage für einen offenen, transparenten und leistungsbezogenen Personalgewinnungsprozess.

Die Hochschule Fulda verfügt über konkrete inhaltliche Vorlagen zur Erstellung von Stellenausschreibungen. Sie enthalten neben dem oben genannten Aufgaben- und Anforderungsprofil zusätzlich Informationen zu



Leistungsansprüchen, attraktiven Arbeitsbedingungen und in relevanten Fällen zur Laufbahnweiterentwicklung.

Allen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Personalgewinnungsprozess an der Hochschule Fulda liegen die Leitprinzipien der Chancengleichheit von allen Geschlechtern (Gender Mainstreaming) sowie der wertschätzende Umgang mit Vielfalt und unterschiedlichen Lebensentwürfen (Antidiskriminierung) zugrunde. Die Hochschule Fulda fördert aktiv die Bewerbung von unterrepräsentierten Personen oder Gruppen. Aus diesem Grund ist die Gestaltung von Stellenanzeigen genderkonform vorzunehmen, um ein ausgewogenes Bewerbungsverhältnis aller Geschlechter anzustreben. Die Hochschule Fulda beabsichtigt die Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Professuren und die aktive Einbindung in Forschungsprojekte und hat sich im Zuge dessen der "Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren" vom 29.01.2015 angeschlossen. Zusätzlich werden Bewerber*innen auf besondere Rahmenbedingungen (z. B. attraktiver Campus mit der Möglichkeit der Vernetzung) und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gesundheitsförderung im Ausschreibungstext aufmerksam gemacht.

In der Stellenanzeige wird zudem auch der Hinweis auf Bevorzugung von Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung und die Teilbarkeit der Stelle gegeben.

Der gesamte Personalgewinnungsprozess an der Hochschule Fulda wird durch die frühzeitige Beteiligung verschiedener Gremien begleitet. Aus diesem Grund sind im Stellenausschreibungsprozess von Forschenden frühzeitig die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertrauensperson, bei Stellenausschreibungen von wissenschaftlichem Personal zusätzlich der Personalrat mit eingebunden. Diese erhalten damit die Möglichkeit, bei Bedarf Stellung zu nehmen. Für Interessent*innen wird zusätzlich eine Kontaktperson benannt, die bei weiteren Rückfragen zur Verfügung steht.

Die Stellenausschreibung erfolgt in geeigneten Medien und Portalen für eine angemessene Dauer und wird in relevanten Fällen auch international in englischer Sprache ausgeschrieben. Mindestens erforderlich ist die Meldung einer vakanten Stelle an die Agentur für Arbeit, damit dort gemeldeten schwerbehinderten Arbeitssuchenden die Möglichkeit einer Bewerbung eröffnet wird. Es werden an der Hochschule Fulda weitere Kanäle für die Stellenausschreibung genutzt, um somit das Personalgewinnungsverfahren offen zu gestalten und eine große Zielgruppe an potentiellen Bewerber*innen zu erreichen. Hierzu zählen Printmedien, Onlinemedien und Netzwerke.

Es werden nur Unterlagen angefordert, die für den Einstellungsprozess relevant sind. Eine Bewerbung per E-Mail ist gewünscht, um das Bewerbungsverfahren für die Bewerbenden zu erleichtern. Dokumente werden im Einzelfall auch in englischer Sprache anerkannt, sofern Übersetzungen erforderlich sind, genügt die Einreichung von Kopien.



Die Hochschule verfügt über ein elektronisches Bewerbungsmanagement System für die Verwaltung von Bewerbungsdaten. Über dieses Tool können Bewerbungsunterlagen für vakante Stellen in elektronischer Form an die Beteiligten im Auswahlprozess weitergegeben werden. Bewerber*innen erhalten mit Hilfe dieses Systems umgehend eine Eingangsbestätigung durch die Sachbearbeiter*innen im Personalmanagement. Die Bewerber*innen werden darüber hinaus auf Anfrage über den Stand des Bewerbungsprozesses und das weitere Vorgehen informiert.

3.3 Auswahl- und Bewertungsphase

Die Personalauswahl an der Hochschule Fulda erfolgt transparent und objektiv nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Im Rahmen des Einstellungsprozesses werden eindeutige Kriterien als Anforderungsprofil der Stelle in der Stellenanzeige mit den Profilen der vorhandenen Bewerber*innen verglichen.

Ziel ist es, die Person zu identifizieren, die das Stellenprofil am besten erfüllt. Die Personalauswahl folgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen nach dem Prinzip der „Bestenauslese“, das im Grundgesetz verankert ist und im Personalentwicklungskonzept der Hochschule Fulda konkretisiert wurde.

Im Auswahlverfahren wird eine Auswahlkommission eingerichtet, um das Einstellungsverfahren nachvollziehbar und fair zu gestalten. Bei der Besetzung der Stelle einer Professur wird eine Berufungskommission eingesetzt. Ihre Zusammensetzung erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und anhand der Berufsordnung der Hochschule Fulda. Grundsätzlich sollen Berufungskommissionen aus vier Professor*innen, zwei Studierenden und einem Mitglied der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bestehen. Gemäß der „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ vom 29.01.2015 hat sich die Hochschule Fulda verpflichtet, bei der Bildung von Berufungskommissionen eine möglichst paritätische Beteiligung von Frauen und Männern anzustreben. An Berufungsverfahren werden grundsätzlich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und, sofern Bewerbungen schwerbehinderter Personen vorliegen, die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Sie werden zu allen Sitzungen der Berufungskommission eingeladen und haben somit die Möglichkeit, sämtliche Schritte des Auswahlprozesses aktiv zu begleiten. Vor einer Entscheidung werden diese über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet und ggf. angehört. Ihnen wird Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Die Auswahlkommission für Stellen von wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten enthält neben zukünftigen Vorgesetzten und ggf. weiteren fachlichen Vertreter*innen der Fachabteilungen/-bereiche auch ein Mitglied der Abteilung Personalmanagement. Zudem findet auch dieser Personalauswahlprozess unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und ggf. der Schwerbehindertenvertretung statt. Alle am Auswahlverfahren beteiligten Personen sollten über fundierte Kenntnisse bezüglich des Personalentscheidungsverfahrens verfügen. Um dies zu gewährleisten, bietet die Hochschule Fulda regelmäßige interne Fortbildungsangebote an.



Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach Eingang der entsprechenden Unterlagen gemäß Paragraph 164 Absatz 1 i. V. m. Paragraph 176 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zu unterrichten. Schwerbehinderte Bewerber*innen dürfen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden Beachtung.

Um das Bewerbungsverfahren möglichst zügig durchzuführen, sollten die Bewerbungsunterlagen möglichst zeitnah gesichtet und eine Vorauswahl von der Fachabteilung, dem Personalrat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung anhand des transparenten Anforderungsprofils der Stelle getroffen werden. Unterschiedliche Lebens- und Erwerbsbiographien werden dabei als Bereicherung verstanden. Falls die Bewerbungsprofile zu sehr von dem angebotenen Stellenprofil abweichen, kann eine erneute Ausschreibung mit ggf. modifiziertem Ausschreibungstext (Zeitpunkt, Stellenprofil oder Veröffentlichungsmedium) eine sinnvolle Alternative sein.

Ausgewählte Bewerber*innen erhalten mit einer angemessenen Vorbereitungszeit eine schriftliche Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch und die betreffenden Personen der Auswahlkommission werden informiert. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern ihre Qualifikationen dem Anforderungsprofil entsprechen. Im Vorstellungsgespräch wird durch einen detaillierten Gesprächsleitfaden, der sich am Anforderungsprofil der Stelle orientiert, sichergestellt, dass alle Bewerber*innen gleiche Rahmenbedingungen vorfinden. Zudem können an der Hochschule Fulda in Abhängigkeit der zu besetzenden Stelle zusätzliche Auswahlmethoden wie z.B. Assessment Center oder Kurzlehrveranstaltungen angewandt werden, um die Aussagekraft über die fachliche und persönliche Eignung der Bewerbenden zu erhöhen und zu einer fundierten Entscheidung zu gelangen. Zum Probevortrag zur Besetzung einer Professur ist auch die Hochschulöffentlichkeit eingeladen. Externe Begutachtende, bei deren Zusammensetzung auf die angemessene Berücksichtigung aller Geschlechter geachtet wird, erhalten nach den Probevorträgen Unterlagen, der in die engere Wahl kommenden Bewerber*innen, und erstellen vergleichende Gutachten. Sie geben eine Empfehlung über eine Listenplatzierung ab.

Da sich Personalauswahlverfahren auch über eine längere Zeitdauer erstrecken können, hat es sich bewährt, nach einheitlichen Rastern Notizen zu Inhalt und zum Verlauf der Vorstellungsgespräche anzufertigen. Dies ermöglicht es später, einzelne Bewerber*innen bestmöglich miteinander vergleichen zu können.

Nach Beendigung aller Auswahlgespräche erfolgt eine Auswertung der gesammelten Ergebnisse nach fachlicher und persönlicher Eignung im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Nach Beratung der Auswahlkommission wird eine Rangfolge der für geeignet befundenen



Bewerber*innen erstellt. Die Auswahlentscheidung wird durch einen sachlichen Auswahlvermerk begründet, der für die Hochschule als Arbeitgeberin des Öffentlichen Dienstes verpflichtend ist. Bei unterlegenen schwerbehinderten Bewerber*innen ist eine ausführliche Begründung erforderlich. Auf diese Weise kann auch später noch nachvollzogen werden, dass die Entscheidung für die Person aufgrund der Übereinstimmung mit den Anforderungskriterien der Stellenausschreibung und unter Anwendung objektiv nachvollziehbarer sowie messbarer Kriterien getroffen wurde. Die erstplatzierte Bewerber*in ist somit die potentielle zukünftige Stelleninhaber*in. Sollte diese Person absagen, so rückt die nächste Person in der Rangfolge nach.

Die Verfahren dienen dazu sicher zu stellen, dass jeder Person gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt gewährt wird. Als öffentliches Amt gilt jede Tätigkeit (bei einem Hoheitsträger), die auf einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis oder einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beruht.

3.4 Einstellungsphase

Nachdem sich die Auswahlkommission für eine konkrete Bewerber*in entschieden hat, erfolgt die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung aller Gremien in Bezug auf die formale Einstellung durch die Abteilung Personalmanagement. Voraussetzung für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz die Zustimmung des Personalrats und gem. Hessisches Gleichberechtigungsgesetz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Einstellung. Erst nach deren Zustimmung ist eine verbindliche Einstellungszusage gegenüber der Kandidat*in möglich. Die ausgewählte Person wird schriftlich über die beabsichtigte Einstellung informiert. Die ausgewählte Kandidat*in hat die Möglichkeit, einen weiteren Gesprächstermin wahrzunehmen, sofern ergänzend Beschäftigungsbedingungen besprochen werden sollten. Im Fall der Besetzung einer Professur wird nach Durchführung des Berufungsverfahrens und Zustimmung sämtlicher zu beteiligender Gremien von der Präsident*in der Hochschule Fulda zunächst eine Rufabsicht ausgesprochen. Anschließend finden im Rahmen von Berufungsverhandlungen zwischen der Hochschulleitung und der ausgewählten Person Gespräche zur Klärung weiterer Beschäftigungs- und Rahmenbedingungen statt. Nachdem alle offenen Punkte geklärt wurden, erteilt die Präsident*in ein Rufangebot.

Der Versand der Absageschreiben an die Kandidat*innen im Bewerbungsverfahren, die nicht für die Stellenbesetzung ausgewählt wurden, erfolgt erst, nachdem die Auswahlentscheidung getroffen, das Mitbestimmungsverfahren der zuständigen Gremien abgeschlossen ist und die Zusage seitens der Bewerber*in vorliegt. Im Nachgang bestehende Fragen abgelehnter Bewerber*innen zur Auswahlentscheidung beantworten die Abteilung Personalmanagement oder der zuständige Fachbereich bzw. die Abteilung auf Anfrage im Einzelfall.



Sollte das Personalgewinnungsverfahren außergewöhnlich lange Zeit in Anspruch nehmen, erfolgt im Bedarfsfall eine Zwischeninformation an die Bewerber*innen. Dann erst wird unter Beachtung gesetzlicher Fristen mit der ausgewählten Person ein gültiger Arbeitsvertrag geschlossen bzw. bei einer Professur die Ernennung durchgeführt.

Die Vertragsunterzeichnung muss vor Vertragsbeginn und vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Eine Arbeitsaufnahme darf ohne Vorliegen des Arbeitsvertrags nicht erfolgen, dies gilt auch für den Fall, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis endet und die Weiterbeschäftigung beantragt ist. Mit dem Arbeitsvertrag wird auch eine Kopie der Beschreibung aller Arbeitsvorgänge und der Bewertung der Arbeitsvorgänge zur Festlegung der Eingruppierung der betreffenden Stelle ausgehändigt.

Zur besseren Integration und Unterstützung neuer Mitarbeiter*innen zu Beginn ihrer Tätigkeit verfügt die Hochschule Fulda über ein Mentor*innenprogramm. Im Rahmen dieses Programms werden die Beschäftigten gut und schnell in den Hochschulkontext sowie das Team der Kolleg*innen integriert und in ihre zukünftigen fachlichen Aufgaben eingeführt. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Einarbeitung von einer konkret benannten Mentor*in in den neuen Arbeitsbereich intensiv begleitet und unterstützt wird.

3.5 Weiterbeschäftigung

Ist bei befristeten Arbeitsverträgen nach Ablauf des Befristungszeitraums eine befristete oder unbefristete Weiterbeschäftigung geplant, wird der Abschluss des Anschlussvertrags spätestens drei Monate vor Ende des aktuellen Befristungszeitraums angestrebt.

4. Qualitätssicherung des Rekrutierungsverfahren an der Hochschule Fulda

An der Hochschule Fulda wird jedes Personalgewinnungsverfahren durch die Abteilung Personalmanagement begleitet. Sie überwacht die Einhaltung der rechtlichen Regularien und übernimmt die Koordination und Organisation des Einstellungsprozesses. Der Personalgewinnungsprozess erfolgt nach standardisierten und transparenten Abläufen, in festgelegten Zeitparametern und unter Beteiligung aller Interessenvertretungen. Zudem verfügen alle beteiligten Personen im Personalgewinnungsprozess über fundierte Kenntnisse zum Personalauswahlprozess, die in regelmäßigen Schulungen erworben bzw. erweitert werden, um die Qualität des Einstellungsverfahrens gewährleisten zu können.

Im Rahmen eines hochschulinternen Qualitätsmanagementsystems sind die einzelnen Prozessschritte des Einstellungsverfahrens bzw. Berufungsverfahrens im



Intranet in Form von Flussdiagrammen dokumentiert und werden regelmäßig in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteur*innen in prozessorientierten Gesprächen überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt. Nach einer Freigabe durch die Fachabteilung und das Präsidium wird das aktualisierte Prozessmodell mit den mitgeltenden Dokumenten im IT-gestützten Qualitätsmanagementsystem der Hochschule Fulda veröffentlicht. Es ist im Intranet für alle Hochschulbeschäftigten erreichbar. Entsprechende standardisierte Dokumente und Checklisten zu den einzelnen Prozessschritten sind anzuwenden und können direkt an den Bausteinen des Flussdiagramms im Qualitätsmanagements des Einstellungsprozesses heruntergeladen werden.

Ergänzend dazu wird diese OTM-R Richtlinie von Forschenden auf der Internetseite der Hochschule Fulda veröffentlicht und bietet dadurch allen Beteiligten eine wichtige Hilfestellung und Orientierung bei der Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Personalauswahlverfahren für Forschende.

Interessierte Forschende außerhalb der Hochschule Fulda haben die Möglichkeit sich durch die Veröffentlichung dieser [OTM-R Richtlinie](#) auf der Internetseite der Hochschule Fulda ausführlich über den Einstellungsprozess von Forschenden zu informieren.

5. Literatur

Es wurde der Bericht über offene, transparente und leistungsbezogene Einstellungsverfahren von Forschern OTM-R der Arbeitsgruppe des Lenkungskreises des Human Resources Management im Europäischen Forschungsraum (2015) verwendet.

6. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 01. Februar 2020 in Kraft.