

Grundsätze und Verfahrensbeschreibung für die Personalauswahl am KIT

Stand 18. Februar 2025
Überprüfung der Aktualität, Stand 02/2025

Ressort Finanzen, Personal und Infrastruktur
(PEBA in Zusammenarbeit mit PSE)

KIT – Die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft

Inhalt

Allgemeines zu den Grundsätzen für die Personalauswahl am KIT	3
A. Grundsätze für die Personalauswahl am KIT	4
1. Personalauswahl erfolgt auf der Basis der stellenspezifischen Anforderungen	5
2. Stellenausschreibungen*) sind zielgruppenspezifisch, gendergerecht und informativ gewinnend formuliert *) sofern erforderlich	5
3. Die Rekrutierung ist zielgruppenspezifisch ausgerichtet.....	5
4. Die Vorauswahl und Einladung zum Auswahlgespräch/Auswahlverfahren basiert auf den stellenspezifischen Anforderungen	5
5. Das Auswahlgespräch/Auswahlverfahren basiert auf den stellenspezifischen Anforderungen und gestaltet sich für alle Bewerbenden möglichst objektiv, fair und transparent	6
6. Bei der Besetzung hierarchisch/strategisch relevanter Funktionen wird besonderes Augenmerk auf die überfachlichen Anforderungen und das Potenzial der Bewerbenden gelegt.....	7
7. Die Auswahlentscheidung basiert auf den stellenspezifischen Anforderungskriterien, ist auf dieser Basis dokumentiert und berücksichtigt die Diversity-Ziele der Organisation.....	7
8. Bei den Einstellungsentscheidungen werden die Personalinteressenvertretungen am KIT vertrauensvoll einbezogen	7
9. Absagen erfolgen grundsätzlich nach Abschluss des gesamten Verfahrens	8
10. Unsere Führungskräfte engagieren sich für ein gelingendes Onboarding.....	8
B. Hinweise zum Prozess und zur Rollenverteilung	8
C. Prozessübergreifende Bedingungen und Regelungen	9
Diversity	9
Chancengleichheit.....	9
Schwerbehindertenvertretung	10
Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg	10
Datenschutz	11
Anlagen	12

Allgemeines zu den Grundsätzen für die Personalauswahl am KIT

Die Grundsätze bilden die Anforderungen ab, die für die Personalauswahl am KIT beachtet und erfüllt werden. Zugleich skizzieren sie grob den Verfahrensablauf. Sie bilden einen Rahmen, der für die Personalauswahl verantwortlichen Führungskräften und Beschäftigten, die an der Auswahl von Personal beteiligt sind, sowie für das KIT im Gesamten, eine transparente, faire und ethisch einwandfreie Personalauswahl sichert und nicht wissentliche Einflüsse ("unconscious biases") weitest möglich vermeidet. Darüber hinaus berücksichtigen die Grundsätze die Ziele des KIT hinsichtlich der Chancengleichheit und Diversität sowie die spezifischen gesetzlichen Regelungen (insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) und das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG BW)).

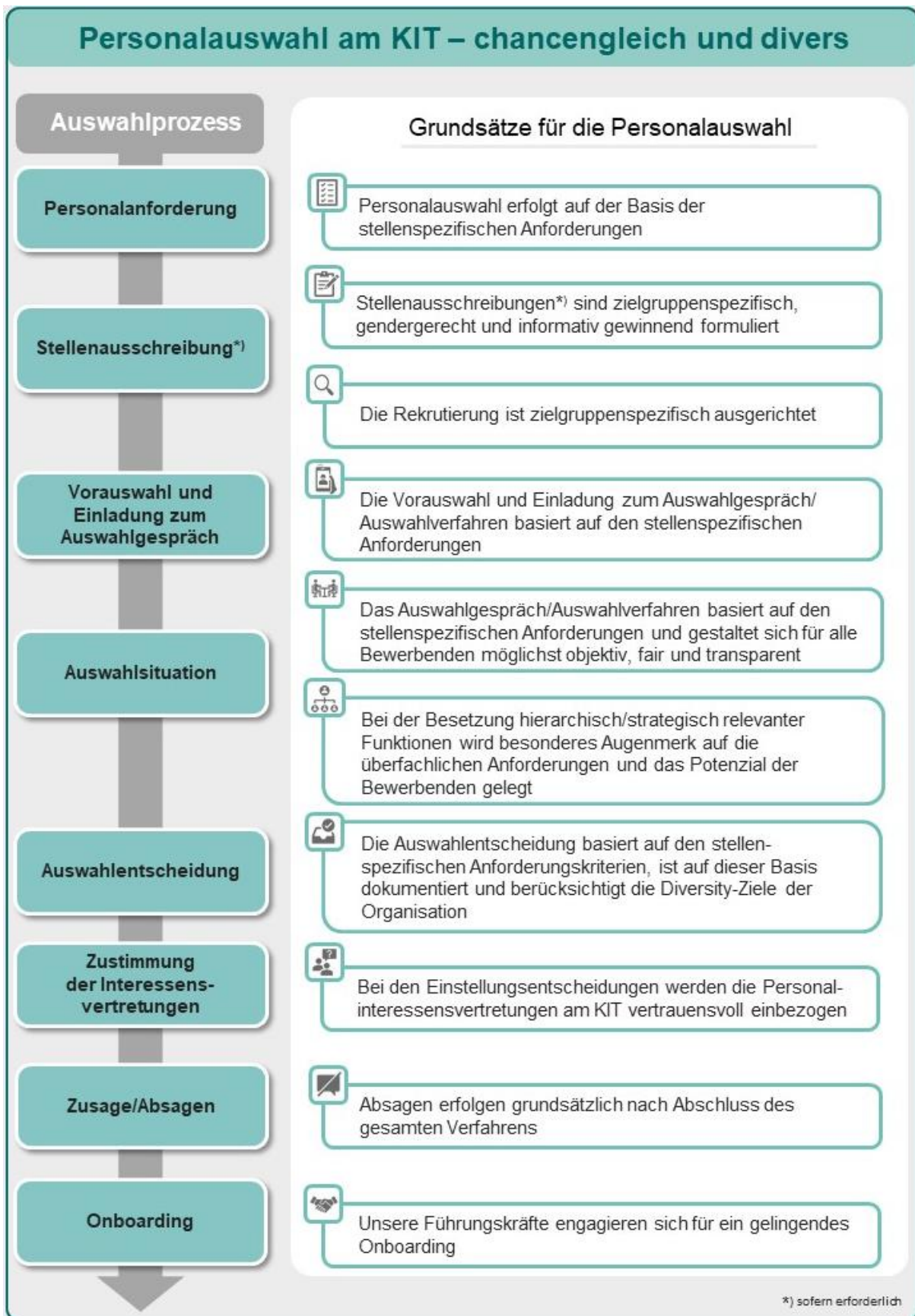
Die Verantwortung und Zuständigkeit für Personalauswahl obliegt den in der präzisierten Governance des KIT genannten Hierarchieebenen bzw. folgt den dort dargelegten Leitungs- und Führungsaufgaben. Darüber hinaus regelt die Gemeinsame Satzung bzw. die Institutsrahmenordnung die personelle Verantwortung.

Die Grundsätze zur Personalauswahl gelten für alle Beschäftigtengruppen mit folgenden Ausnahmen: Sie gelten nicht vollumfänglich für die Auswahl von Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten und studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften; es empfiehlt sich jedoch für diese Zielgruppen ein an die vorliegenden Regularien angepasstes Vorgehen. Weiter beziehen sich die Grundsätze explizit nicht auf das Verfahren zur Besetzung von Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am KIT in den Besoldungsgruppen W 1, W 2 und W 3. Diese sind inklusive der Verfahrensabläufe über die entsprechend geltenden Leitlinien/Satzungen¹ erläutert und geregelt.

Informationen und Unterstützung zur konkreten operativen Umsetzung bieten die zuständigen Dienstleistungseinheiten des KIT. Erste Anhaltspunkte liefern zunächst auch die jeweiligen Intranet-Seiten.

¹ Satzung des Karlsruher Instituts für Technologie für Berufungsverfahren von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern am KIT; Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren am Karlsruher Institut für Technologie (KIT); Handreichung für Berufungs- und Evaluationskommissionen zum Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

A. Grundsätze für die Personalauswahl am KIT



Grafische Veranschaulichung der Prozessschritte in Kombination mit den Grundsätzen für die Personalauswahl

1. Personalauswahl erfolgt auf der Basis der stellenspezifischen Anforderungen

Die stellenspezifischen Anforderungen² bilden den Ausgangspunkt und die Grundlage für den Auswahlprozess. Sie beziehen sich auf fachliche und überfachliche Aspekte, die für ein erfolgreiches Handeln in der zu besetzenden Position aktuell und in die Zukunft gerichtet entscheidend sind.

Die fachlichen Aspekte umfassen beispielsweise Anforderungen zu Fachkenntnissen/Ausbildungen/Zusatzqualifikationen; die überfachlichen Aspekte berücksichtigen Anforderungen zu sozialen, methodischen, persönlichen oder auch Führungskompetenzen.

2. Stellenausschreibungen³ sind zielgruppenspezifisch, gendergerecht und informativ gewinnend formuliert

In der Stellenausschreibung werden die Aufgaben der Stelle und die damit verbundenen Anforderungen benannt und realistisch dargestellt. Hilfestellung beim Zusammenstellen dieser Informationen bieten dabei folgende Leitfragen:

- Welche Aufgaben und Tätigkeiten umfasst die zu besetzende Position und was werden mögliche Herausforderungen sein?
- Welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten sind notwendig, um die Aufgaben oder auch Herausforderungen bewältigen zu können?

Bei der Formulierung der Stellenausschreibung wird auf eine gendergerechte und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konforme Ausdrucksweise und ggf. Bildsprache geachtet; im Sinne des AGG diskriminierende Begriffe (bspw. bezüglich des Lebensalters) werden nicht verwendet. Die Förderung von Frauen, die Offenheit für schwerbehinderte Menschen und Diversität werden gezielt adressiert.

3. Die Rekrutierung ist zielgruppenspezifisch ausgerichtet

Die Generierung einer guten Bewerberlage ist durch die Wahl geeigneter, zielgruppenspezifischer Stellenausschreibungskanäle/-medien beeinflusst. Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten werden über die von der jeweiligen Zielgruppe bevorzugten Kommunikationskanäle/-medien gezielt angesprochen.

4. Die Vorauswahl und Einladung zum Auswahlgespräch/Auswahlverfahren basiert auf den stellenspezifischen Anforderungen

Auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen wird ein erster Soll-Ist-Abgleich der vorab in der Stellenausschreibung festgelegten Anforderungen der Funktion mit den dokumentierten Qualifikationen der Bewerbenden (z.B. Zeugnisse, Zertifikate) vorgenommen und eine Vorauswahl für die Einladung zu einem Auswahlgespräch/Auswahlverfahren getroffen. Der Fokus richtet sich dabei auf eine möglichst objektive Prüfung der fachlichen Passung. Dabei wird darauf

² Die stellenspezifischen Anforderungen werden von den Organisationseinheiten im Formular "Personalanforderung" beschrieben. Zur näheren Erläuterung des Vorgehens ist dem Formular "Personalanforderung" eine entsprechende Anlage beigefügt.

³ Sofern eine Stellenausschreibung erforderlich ist (vgl. Anlage).

geachtet, dass Faktoren, deren Zusammenhang zum Berufserfolg nicht wissenschaftlich belegt ist, wie z.B. Lücken im Lebenslauf, Herkunft der Person oder soziale Aktivitäten, die Entscheidung *nicht* beeinflussen.

Auf die Beschäftigung von Frauen, Personen mit internationalem Hintergrund bzw. aus dem Ausland und mit Schwerbehinderung wird bei gleicher Qualifikation besonderer Wert gelegt. Die Vorauswahl erfolgt bei diesen Personengruppen mit besonderem Augenmerk. Das KIT verfolgt das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen. Das Vorgehen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird über die Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer am KIT geregelt. Darüber hinaus gibt es für bestimmte Organisationseinheiten und/oder Beschäftigtengruppen dafür Zielvorgaben, die beachtet werden müssen.

Die Einladung interner Bewerberinnen und Bewerber zum Auswahlgespräch/Auswahlverfahren ist obligatorisch; die Einladung schwerbehinderter Personen ist ebenfalls obligatorisch, sofern keine offensichtliche Nichteignung vorliegt.

5. Das Auswahlgespräch/Auswahlverfahren basiert auf den stellenspezifischen Anforderungen und gestaltet sich für alle Bewerbenden möglichst objektiv, fair und transparent

Das Auswahlgespräch/Auswahlverfahren orientiert sich mit seinen Fragen bzw. Verfahrenselementen an den in der Stellenausschreibung dargelegten Anforderungen. Unzulässige Fragen werden vermieden.

Die Überlegungen zu den stellenspezifischen Anforderungen zu Beginn des Auswahlprozesses bieten somit eine Basis für mögliche Fragestellungen oder weitere Verfahrenselemente (wie z.B. eine Präsentation), mit denen die erforderlichen Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten der Bewerbenden aufgezeigt werden können. Dabei empfiehlt es sich, die Fragen für das Auswahlgespräch bereits im Vorfeld der Gesprächsführung entlang der fachlichen und überfachlichen Anforderungen der Position vorzubereiten.

Um eine möglichst objektive, faire und transparente Personalauswahl zu erreichen, sollte...

- ... sich der Ablauf des Auswahlgesprächs/Auswahlverfahrens für alle Bewerbenden so weit wie möglich gleichartig bzw. vergleichbar gestalten.
- ... sich die Bewertung, ob/in welchem Umfang eine Bewerberin/ein Bewerber die Anforderungen erfüllt und damit für die Position geeignet ist, daran orientieren, ob/in welchem Ausmaß die entsprechenden Kenntnisse/Kompetenzen/Fähigkeiten im Auswahlgespräch wahrgenommen werden konnten.
- ... das Auswahlgespräch möglichst von mindestens zwei Personen durchgeführt werden.
- ... im Vorfeld des Auswahlgesprächs/Auswahlverfahrens die Auseinandersetzung mit möglichen Beobachtungs- und Wahrnehmungsfehlern erfolgen⁴.

Damit wird nicht zuletzt den Anforderungen an Chancengleichheit und der Vermeidung nicht wissentlicher Einflüsse ("unconscious biases") Rechnung getragen.

Bei unbefristeten Übernahmen wird in bestimmten Fällen zusätzlich ein Evaluierungsverfahren für unbefristete Übernahmen (EVA-Verfahren) durchgeführt.

⁴ Unterstützung bietet hierbei das Online-Training zur Beobachtungskompetenz bzw. das Workshop-Angebot zu "Unconscious bias" von PEBA.

6. Bei der Besetzung hierarchisch/strategisch relevanter Funktionen wird besonderes Augenmerk auf die überfachlichen Anforderungen und das Potenzial der Bewerbenden gelegt

Für hierarchisch/strategisch relevante Funktionen (DE-Leitungen, Abteilungsleitungen oder Schlüsselfunktionen in Verwaltung/Technik/Infrastruktur etc.) werden die verantwortlichen Führungskräfte in der Personalauswahl von der Personalentwicklung auf Wunsch methodisch begleitet. Hierbei wird ein multimodales Auswahlverfahren konzipiert und durchgeführt, das sich an den Gütekriterien der DIN 33430⁵ orientiert.

In diesen Verfahren findet auch eine Potenzialbetrachtung statt. Dabei wird das Ziel verfolgt, Personen auszuwählen und für das KIT zu gewinnen, die nicht nur die Anforderungen für die aktuelle Stellenbesetzung in geeigneter Weise erfüllen, sondern die sich aufgrund ihres Potenzials auch für künftig sich verändernde Anforderungen und höherwertige Aufgaben geeignet zeigen.

7. Die Auswahlentscheidung basiert auf den stellenspezifischen Anforderungskriterien, ist auf dieser Basis dokumentiert und berücksichtigt die Diversity-Ziele der Organisation

Die Auswahlentscheidung wird auf der Grundlage der stellenspezifischen Anforderungskriterien getroffen. Mögliche Einflussfaktoren, die die Chancengleichheit der Bewerbenden minimieren könnten, werden somit weitestgehend reduziert. Darüber hinaus sind bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung (bezogen auf fachliche und überfachliche Aspekte) alle Bewerbenden ohne Ansehen der Herkunft, Position, Religion, Geschlecht oder anderen Formen der Diversität gleich zu behandeln.

Bei der Entscheidungsfindung werden die Diversity-Ziele des KIT bestmöglich berücksichtigt. Diese sehen unter anderem vor, eine Diversität der Belegschaft zu erreichen sowie eine heterogene Zusammensetzung der Arbeitsgruppen mit vielfältigen Perspektiven.

Die Eignung der Person, auf die die Entscheidung fällt, sowie die hierzu im Vergleich geringere bzw. nicht vorliegende Eignung der weiteren eingeladenen Personen sind bezogen auf diese stellenspezifischen Anforderungen über den Einstellungsvorschlag/den Bewerbendenvergleich nachvollziehbar dokumentiert.

Mögliche Vorabinformationen zu Zusagen werden im Rahmen der Auswahlentscheidung vorbehaltlich der Zustimmungen der beteiligten Gremien und ggf. nach rechtlicher Prüfung der Einstellungsmöglichkeiten durch den Personalservice (z.B. Höchstbefristungsdauer Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sachgrundlose Befristung) ausgesprochen. Der aus diesen Gründen resultierende Vorbehalt wird dabei gegenüber der ausgewählten Person unmissverständlich dargelegt.

8. Bei den Einstellungsentscheidungen werden die Personalinteressenvertretungen am KIT vertrauensvoll einbezogen

Einstellungen unterliegen im Regelfall der Mitbestimmung des Personalrats⁶ und der Einbeziehung der Chancengleichheitsbeauftragten sowie ggf. der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Dies wird bei der Personalauswahl von den handelnden Personen beachtet.

⁵ Die DIN-Norm DIN 33430 beschreibt Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik.

⁶ Ausnahme: Neueinstellung von befristeten akademischen Beschäftigten in der Forschung und Lehre, befristete Weiterbeschäftigung von berufsbegleitend Promovierenden, die als Doktoranden angenommen sind, sowie von bis zu 3 Jahre nach der Promotion

9. Absagen erfolgen grundsätzlich nach Abschluss des gesamten Verfahrens

Absagen an die nicht berücksichtigten Bewerbenden erfolgen grundsätzlich zeitnah nach Abschluss des kompletten Auswahlverfahrens und der Vertragsunterzeichnung durch die ausgewählte Person in schriftlicher, meist elektronischer Form. Ein Auswahlverfahren gilt als abgeschlossen, wenn die beteiligten Gremien ihre Zustimmung zur Einstellung der ausgewählten Person erteilt haben und die ausgewählte Person das Arbeitsvertragsangebot unterzeichnet hat.

Absagen werden mit Wertschätzung gegenüber der Person kommuniziert. Bei Rückfragen von Bewerbenden nach den Absagegründen wird auf eine dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz konforme Formulierung geachtet. Im Fall von Rückfragen wird mündlich kommuniziert. Schriftliche und elektronische Äußerungen in Verbindung mit Rückfragen zu einer Absage erfolgen ausschließlich durch den Personalservice.

Bei länger andauernden Verfahren werden die Bewerbenden über den Stand des Verfahrens informiert, um den Prozess transparent zu gestalten. In Abstimmung mit der Personalvertretung kann in Erwägung gezogen werden, Personen, die nicht überzeugen konnten, vorzeitig zu informieren. Eine verbindliche Absage erfolgt jedoch grundsätzlich erst nach Abschluss des Verfahrens.

Es wird insgesamt darauf geachtet, dass die Transparenz im Bewerbungsprozess für die Bewerbenden hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs und des Verfahrensablaufs zu jeder Zeit gegeben ist.

10. Unsere Führungskräfte engagieren sich für ein gelingendes Onboarding

Um die Nachhaltigkeit für alle Neueinstellungen zu sichern, sorgen die Führungskräfte für ein gelingendes Onboarding. Mit einem gezielten und guten Onboarding wird die Integration und Identifikation mit dem KIT erhöht. Die neuen Mitarbeitenden werden durch gezielte Einarbeitung unterstützt, ihre anstehenden Aufgaben rasch in vollem Umfang übernehmen und ihr volles Leistungspotenzial entfalten zu können. Außerdem wird ihnen der Zugang zu über die Aufgaben hinaus notwendigen Informationen als KIT-Beschäftigte erleichtert. Hierbei kommt der Führungskraft eine zentrale Rolle zu: sie sorgt für klare Aufgabenstellungen, soziale Integration sowie dafür, dass die neu eingestellte Person die Erwartung aufrechterhalten kann, durch die eigene Kompetenz etwas bewirken und auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können.

B. Hinweise zum Prozess und zur Rollenverteilung

Die Gestaltung des Auswahlprozesses nimmt einen erheblichen Einfluss auf die Außenwirkung und die Wahrnehmung des KIT als attraktiven Arbeitgeber.

Darüber hinaus erfordert der Prozess der Personalauswahl und Personalgewinnung das vertrauensvolle und transparente Zusammenspiel der Organisationseinheit/Fachabteilung, des Ressorts Finanzen, Personal und Infrastruktur (hier: PSE, PEBA), des Personalrats, der Chancengleichheitsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.

Die einzelnen Prozessschritte und Zuständigkeiten vom Start des Prozesses über eine Personalanforderung bis zum gedeckten Personalbedarf sind am KIT einheitlich geregelt. Ansprechpartner für Informationen und Unterstützung zur konkreten operativen Umsetzung ist der Personalservice.

Die Grundsätze für die Personalauswahl am KIT berücksichtigen den Einfluss der Prozessgestaltung auf die Außenwirkung bzw. die Wahrnehmung des KIT sowie das vertrauensvolle Zusammenwirken aller am Auswahlprozess Beteiligten.

C. Prozessübergreifende Bedingungen und Regelungen

Diversity

In unseren Leitlinien für ethische Grundsätze⁷ bekennen wir uns „zu einem partnerschaftlichen, aufrichtigen und vertrauensvollen Umgang untereinander, ungeachtet von Position, Herkunft, Religion, Geschlecht und anderen Formen der Diversität“.

Das Diversity Management am KIT wird als proaktives Engagement und als Beitrag zur Erreichung der Gesamtziele der Organisation verstanden. Mit diesen Grundsätzen zur Personalauswahl ist ein Leistungsstandard für die Organisation geschaffen, der den Rahmen für eine transparente und faire Personalauswahl legt. Im Rahmen der Personalauswahl wird von den handelnden Akteurinnen und Akteuren erwartet, dass sie ihre Diversity-Kompetenz kontinuierlich reflektieren und erweitern.

In diesem Zusammenhang ist auch von Bedeutung, dass die Informationssammlung sowie die Ergebnisse eines Auswahlprozesses durch Verzerrungseffekte ("unconscious biases") negativ beeinflusst werden können. Um derart benachteiligende Effekte zu minimieren, wird eine Sensibilisierung aller am Auswahlprozess Beteiligten angestrebt. Unter anderem dienen hierzu die am KIT angebotenen Workshops und Trainingsmodule⁸, die von den Personen, die für Personalauswahlprozesse verantwortlich oder darin eingebunden sind, absolviert werden sollen.

Letztlich wird der Diversität auch durch den Einsatz systematischer Auswahlverfahren am KIT in besonderem Maße Rechnung getragen.

Diese Auswahlverfahren kommen auf Wunsch bei der Begleitung von Leitungs-/Führungskräften in der Personalauswahl für hierarchisch/strategisch relevante Funktionen durch die Personalentwicklung zum Einsatz und sind durch ihren methodischen Ansatz so ausgestaltet, dass der Anteil an Verzerrungseffekten in Beobachtung, Bewertung und in der Entscheidungsfindung im Wesentlichen reduziert wird. Die Passung der Kandidatinnen und Kandidaten zu der jeweiligen Position kann somit einerseits möglichst objektiv abgebildet werden, andererseits kann durch die Systematisierung des Vorgehens und die Sensibilisierung der Beteiligten für nicht wissentliche Einflüsse ("unconscious biases") das Verfahren möglichst diskriminierungsfrei gestaltet werden.

Ein Bestandteil aller systematischen Auswahlverfahren bei der Besetzung von Führungspositionen ist darüber hinaus die Etablierung der Betrachtung einer Gender- und Diversity-Sensibilität der Bewerbenden, z. B. durch Verfahrenselemente, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem beleuchten.

Chancengleichheit

Das KIT wahrt und fördert die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie in der Chancengleichheitssatzung⁹ detailliert beschrieben. In dieser Satzung ist insbesondere auch die Verwirklichung der Chancengleichheit für die Personalauswahl geregelt.

⁷ Leitlinien für ethische Grundsätze des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), Stand: 22.07.2024

⁸ z. B. Unconscious Bias Workshop (PEBA) oder Online-Training zur Beobachtungskompetenz

⁹ Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer am KIT (Chancengleichheits-Satzung)

Darüber hinaus sind insbesondere Leitungs-/Führungskräfte angehalten, gendersensibilisiert zu handeln. Unter Gendersensibilität wird die systematische Wahrnehmung, Reflektion und Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und -bedingungen von Frauen und Männern verstanden mit dem Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit für alle Geschlechter. Zur Stärkung der Genderkompetenz bietet das KIT entsprechende Maßnahmen an¹⁰.

Chancengleichheit wird durch die Anwendung angemessener Maßstäbe bzw. bei der Besetzung von Führungspositionen durch strukturierte und transparente Auswahlverfahren gewährleistet. Regelungen zu Ausschreibungspflichten, die Teilbarkeit von Vollzeitpositionen und die Festlegung von Zielquoten für jede Disziplin im Rahmen des Chancengleichheitsplans tragen darüber hinaus zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Rahmen von Einstellungsverfahren bei.

Die konkrete Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren ist in der gültigen Chancengleichheitssatzung und in den jeweils gültigen Gesetzen zur Chancengleichheit sowie in den Regelungen zur Gleichstellung im Landeshochschulgesetz (LHG) dargelegt. Die Grundsätze für die Personalauswahl am KIT greifen diese Regelungen satzungsgemäß auf.

Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehinderte Menschen genießen einen besonderen Schutz und haben im Rahmen der Personalauswahl besondere Rechte.

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen am KIT und begleitet deren Bewerbungsprozess.

Schwerbehinderte Personen werden auf Ihre Bewerbung hin grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wobei das Recht der Schwerbehindertenvertretung besteht, den gesamten Bewerbungsprozess zu begleiten, was unter anderem das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen bedeutet.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bzw. die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung zu einem Verfahren, in dem sich auch schwerbehinderte Personen beworben haben, wird entsprechend des regulären Prozesses für die Personalbeschaffung eingeholt.

Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

Auf Basis des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg¹¹ ist der Personalrat an Einstellungsverfahren beteiligt. In § 99 Abs. 2 LPVG und § 101 LPVG sind darüber hinaus besondere Regularien für das KIT vereinbart worden. Die Grundsätze der Personalauswahl berücksichtigen die Beteiligung der Personalvertretung entsprechend dem LPVG. Der Personalrat hat über das Bewerberonlinesystem Einblick in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerbenden und ein Mitglied der Personalvertretung kann an Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen teilnehmen (§ 71 Abs. 3 LPVG). Einstellungen unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung des Personalrates (§ 75 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LPVG). Für die akademischen Beschäftigten in der Forschung und Lehre gelten die bereits erwähnten Besonderheiten in §§ 99, 101 LPVG.

¹⁰ z. B. Online-Lernmodul zum Aufbau von Genderkompetenz

¹¹ kurz: LPVG

Datenschutz

Im Rahmen des Personalauswahlprozesses werden personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet. Die zugrundeliegenden gesetzlichen Datenschutzbestimmungen¹² werden dabei strikt eingehalten.

Die Daten werden allein für den Zweck der Durchführung des Bewerbungsverfahrens genutzt und dürfen damit nur zur Beurteilung der Eignung der Bewerbenden für die ausgeschriebene Stelle und der eventuellen direkten Kontaktaufnahme bei der Einladung zum Auswahlgespräch/Auswahlverfahren bzw. bei möglichen Fragen zur Bewerbung verwendet werden. Zugriff auf die personenbezogenen Daten haben nur autorisierte Beschäftigte innerhalb des KIT, die zwingend Kenntnis darüber erhalten müssen. Die Daten werden ohne Einwilligung der Bewerbenden nicht weitergegeben. Die Daten werden gelöscht, sobald sie für den Zweck der Durchführung des Bewerbungsverfahrens nicht mehr erforderlich sind. Im Falle einer Absage werden die Daten der/des Bewerbenden nach einer Aufbewahrungsdauer von längstens vier Monaten vollständig aus dem Bewerbungsmanagementsystem gelöscht.

¹² Datenschutz Grundverordnung (DS-GVO), Landesdatenschutzgesetz (LDSG), Datenschutzrichtlinien des KIT

Anlage:

Stellenausschreibungspflicht bei Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren

Finanzierung über die Universitätsaufgabe:

Neueinstellungen für Personal in Verwaltung und Technik sind auszuschreiben.

Neueinstellungen von akademischen Beschäftigten in der Forschung und Lehre werden nicht ausgeschrieben, wenn die Einstellung in einem aufgrund der Zielvorgaben zur Frauenförderung nicht ausschreibungspflichtigen Institut erfolgt.

Finanzierung über die Großforschungsaufgabe:

Neueinstellungen sind auszuschreiben.

In Organisationseinheiten, die am Projekt "Personalplanung mit Ausschreibungsverzicht" teilnehmen, müssen befristete und unbefristete Weiterbeschäftigungen nicht ausgeschrieben werden.

Unbefristete Übernahmen müssen nicht ausgeschrieben werden, wenn Beschäftigte über 45 Jahre alt sind sowie in der Regel bei Frauen, sofern sie in ihrer Organisationseinheit unterrepräsentiert sind.