

Dienstvereinbarung zum Bewerbermanagement (Stellenausschreibung - Bewerbungsverfahren)

Zwischen dem Personalrat des Universitätsklinikums Heidelberg

und dem

Universitätsklinikum Heidelberg

§ 1 Vereinbarungszweck

Die Verschiebung der Kräfteverhältnisse vom Arbeitgeber- hin zum Bewerbermarkt insbesondere in manchen Berufsgruppen stellen Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen in der Personalgewinnung. Um die Konkurrenzfähigkeit unseres Unternehmens zu erhalten, ist ein schneller und vereinfachter Personalbeschaffungsprozess notwendig. Ein professionelles Bewerbermanagement, beginnend mit der Stellenausschreibung bis zum Einstellungsprozess wirkt sich zudem positiv auf unsere Arbeitgeberattraktivität aus. Das Stellenausschreibungs- und Beteiligungsverfahren soll zügig, reibungslos und für alle Beteiligten transparent gestaltet werden. Dabei sind Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu verhindern.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg im Sinne des § 4 Absatz 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG).

Ausgenommen sind:

1. die Landesbeschäftigten der Medizinischen Fakultät und der Vorklinik
2. außertariflich beschäftigte Ärzte und Wissenschaftler beim UKHD (außerhalb des Administrativen Bereichs)
3. Praktikanten und wissenschaftliche Hilfskräfte.

§ 3 Stellenausschreibungen

- (1) Stellenausschreibungen am Universitätsklinikum Heidelberg werden zentral durch den Geschäftsbereich 1 – Personal veröffentlicht.
- (2) Stellenausschreibungen werden zeitgleich intern über das elektronische Bewerbermanagementsystem im Intranet und extern im UK-Karriereportal (Internet) veröffentlicht.

- (3) I. Die Dauer der Stellenausschreibung beträgt in der Regel mindestens 14 Tage.
II. Im Einvernehmen mit dem Personalrat und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen kann die Laufzeit verkürzt werden.
- (4) Eine Stellenausschreibung unterbleibt:
- I. bei Weiterbeschäftigung
 - II. bei der Übernahme von Auszubildenden oder Dual-Studierenden des Universitätsklinikum Heidelberg,
 - III. wenn auf geeignete KandidatInnen aus einem früheren Einstellungsverfahren mit gleichem oder ähnlichem Aufgabengebiet und Profil zurückgegriffen werden kann. Das Ende des Ausschreibungsverfahrens darf nicht länger als vier Monate zurückliegen. Die Frist zählt ab Ende der Ausschreibungsfrist.
 - IV. bei besonderen Gründen, für die im Einzelfall mit dem Personalrat das Einvernehmen hergestellt wird.
- (5) Die Dauer eines Ausschreibungsverfahrens, d.h. vom Start der Stellenanzeige bis zur Zusage, sollte i.d.R. nicht länger als 3 Monate dauern
- (6) Absprachen in Sondersituationen, wie z.B. eine verkürzte Stellenausschreibungsphase oder Verzicht bei Rückgriff auf Kandidatenprofile, z.B. Initiativbewerbungen oder Beauftragung einer Personalberatung, insbesondere bei geringem Angebot von FachexpertenInnen am Arbeitsmarkt sind im Einvernehmen der Beteiligten – (Arbeitgeberin, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und ggfls. der Beauftragten für Chancengleichheit) - möglich.
- (7) Leitungspositionen und Stellvertretende Leitungspositionen sollen grundsätzlich ausgeschrieben werden.

§ 4 Interne und schwerbehinderte BewerberInnen

Bewerbung interner Beschäftigter

- (1) Interne / externe Bewerbungen sind vertraulich zu behandeln. Jegliche Weitergabe von Bewerbungen an Dritte, d.h. nicht am Einstellungsverfahren Beteiligte, sind nicht oder nur mit schriftlicher Genehmigung des Kandidaten/der Kandidatin erlaubt. Der Datenschutz nach DSGVO und Landesdatenschutzgesetz ist einzuhalten.
- (2) Aus der Bewerbung dürfen der/ dem internen BewerberIn keine Nachteile entstehen.

- (3) Interne BewerberInnen werden persönlich gehört, wenn sie die fachliche und persönliche Eignung besitzen. Die Gespräche können auch mittels zeitgemäßer Kommunikationsmedien geführt werden.
- (4) Interne Bewerbungen von befristet eingestellten Beschäftigten werden bei der Besetzung von unbefristet ausgeschriebenen Stellen vorrangig berücksichtigt, wenn sie die entsprechende fachliche und persönliche Eignung besitzen.
- (5) Bei Nichteinstellung interner BewerberInnen wird dem Einstellungsantrag eine schriftliche Begründung beigelegt.

Bewerbungen schwerbehinderter BewerberInnen

- (1) Schwerbehinderte BewerberInnen werden bei fachlicher und persönlicher Eignung bei der Personalauswahl vorrangig berücksichtigt.
- (2) Über schwerbehinderte BewerberInnen wird die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet (SGB IX).
- (3) Schwerbehinderte BewerberInnen werden zum Gespräch eingeladen, wenn sie fachlich und persönlich geeignet sind. Die Schwerbehindertenvertretung wird ebenfalls zum Gespräch eingeladen, sofern der/die Bewerberin nicht ausdrücklich auf die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung verzichtet. Bei Bedenken zur fachlichen und persönlichen Eignung für die zu besetzende Stelle, kann in Rücksprache mit der Schwerbehindertenvertretung von einer Einladung zum Gespräch abgesehen werden. Die Gespräche können auch mittels zeitgemäßer Kommunikationsmedien geführt werden.
- (4) Bei Nichteinstellung schwerbehinderter BewerberInnen wird dem Einstellungsantrag nach vorheriger Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung eine schriftliche Begründung beigelegt,

§ 5 Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird im Rahmen des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg frühzeitig am Auswahlverfahren beteiligt, sofern die zu besetzende Stelle einen Bereich betrifft, in dem Frauen unterrepräsentiert sind oder es sich um Leitungspositionen handelt.

§ 6 Salvatorische Klausel, Laufzeit, Inkrafttreten, Kündigung

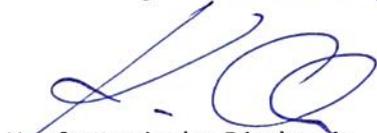
Sollten Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Die Parteien werden eine unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung am ehesten entspricht. Kommt hierüber keine

Einigung zustande, so gilt diejenige wirksame Bestimmung als vereinbart, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

Diese Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Im Falle der Kündigung dieser Dienstvereinbarung durch einen der Beteiligten, verpflichten sich die Beteiligten - insbesondere um den rein rechtlichen, technischen oder organisatorischen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen frühzeitig die Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, innerhalb von 6 Monaten nach Kündigung eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

Heidelberg, den *14.04.2021*


Kaufmännische Direktorin
Universitätsklinikum Heidelberg

Personalrat
Universitätsklinikum Heidelberg