



Richtlinie zur Personalgewinnung in Wissenschaft und Verwaltung

– offen gestaltet, transparent, leistungsbezogen und qualitätsbasiert –



Technology
Arts Sciences
TH Köln

Vorwort

Die Personalgewinnung an der TH Köln stellt ein Thema mit hoher Relevanz für die Hochschule dar.

Daher ist es der Hochschulleitung ein zentrales Anliegen, dass die Richtlinie für alle Beschäftigten-
gruppen der TH Köln in Wissenschaft und Verwaltung aufgestellt wird. Sie legt die Grundprinzipien
der Personalgewinnung für die gesamte Hochschule fest. Mit der Umsetzung der Richtlinie erfüllt die
Hochschule nicht nur diese eigenen Grundprinzipien sondern automatisch auch die Vorgaben des
OTM-R Reports (Open, Transparent und Merit-based Recruitment of Researchers), welcher im
Rahmen der europäischen Initiative „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R)
erarbeitet wurde. Mit ihrem ganzheitlichen Ansatz geht sie sogar noch darüber hinaus.

Der TH Köln wurde im Jahr 2014 als einer der ersten deutschen Hochschulen von der EU-Kommis-
sion das Gütesiegel „HR Excellence in Research“ verliehen, das für faire Einstellungsverfahren und
gute Arbeitsbedingungen steht. Ein Ziel der HRS4R-Initiative ist es, mit qualitätsgesichertem
Personalmanagement bessere Arbeitsbedingungen für Forschende zu schaffen und den Forscher-
beruf stärker zu etablieren. Die hier vorliegende Richtlinie, die damit verbundenen internen Maßnah-
men sowie die kontinuierliche Umsetzung des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für
das Hochschulpersonal (vom 15.01.2016) tragen insgesamt dazu bei, einen Teil der Europäischen
Charta für Forscher – insbesondere den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern – umzu-
setzen.

Gez.

Prof. Dr. Stefan Herzig
Präsident

Dr. Ursula Löffler
Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personal-
verwaltung

Inhalt

Vorwort	2
1 Einleitung	4
2 Geltungsbereich	4
3 Grundprinzipien der Personalgewinnung	5
3.1 Offenheit	5
3.2 Transparenz	5
3.3 Leistung	6
3.4 Qualität	6
4 Verweise und weiterführende Links	7

1 Einleitung

Die Gewinnung von (hoch-)qualifizierten und motivierten Beschäftigten für Lehre, Forschung und Verwaltung aus dem In- und Ausland stellt einen entscheidenden Erfolgsfaktor für die Leistungsfähigkeit und fortlaufende Entwicklung der TH Köln als Hochschule der Zukunft dar. Ziel ist es, die am besten geeigneten Mitarbeiter*innen für die Hochschule zu begeistern und einzustellen.

Die vorliegende Richtlinie definiert vier grundlegende Prinzipien für die Personalgewinnung an der TH Köln: Offenheit, Transparenz, Leistung und Qualität. An diesen Grundprinzipien sind der gesamte Personalgewinnungsprozess sowie die Methoden und die Instrumente der Personalauswahl ausgerichtet.

2 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft und Verwaltung der TH Köln, für die Beschäftigte gewonnen werden:

- Professor*innen
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)
- Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Bereichen
 - Forschung (Promovierende und Post Docs),
 - Administration
 - Betreuung
- Beschäftigte in zentralen Einrichtungen und in den Fakultäten
- Beschäftigte in der Hochschulverwaltung
- Auszubildende

Die Richtlinie gilt für alle an der Personalgewinnung beteiligten Personengruppen. Dies sind zunächst die Führungskräfte, die Stellen in ihrem Bereich besetzen. Darüber hinaus bezieht sie sich auf die Mitarbeiter*innen aus dem Hochschulreferat Personalservice, die den Personalgewinnungsprozess begleiten und inhaltlich unterstützend tätig sind. Zudem werden die unterschiedlichen Gremienvertreter*innen, die die Stellenbesetzungsverfahren begleiten, von der Richtlinie angesprochen. Abschließend betrifft die Richtlinie diejenigen weiteren Fach- und Führungskräfte sowie Studierendenvertreter*innen, die dem Auswahlgremium beiwohnen. Alle genannten Personengruppen sind verpflichtet, die Richtlinie im Rahmen des Personalgewinnungsprozesses umzusetzen.

Die Richtlinie gilt in allen Phasen des Personalgewinnungsprozesses:

- Planungs- und Beantragungsphase
 - Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil
 - Festlegung der Rahmenbedingungen
- Stellenausschreibungs- und Bewerbungsphase
- Auswahl- und Bewertungsphase
 - Strukturierte Auswahlverfahren
 - Objektivierete Bewertungsverfahren
- Ernennungs- bzw. Einstellungsphase

Der Personalgewinnungsprozess wird an den Charakter und die Art der Stelle angepasst. Abweichungen im Verfahren werden klar formuliert, objektiv begründet und transparent gemacht. Für die Gewinnung von Professor*innen an der TH Köln sind ergänzende Regelungen in der Berufungsordnung und im Berufungsleitfaden der TH Köln dokumentiert.

3 Grundprinzipien der Personalgewinnung

Die TH Köln hat für sich sechs Kernwerte (Vielfalt, Offenheit, Relevanz, Internationalisierung, Kultur des Ermöglichens und Qualität) definiert und richtet ihre Kultur, ihr Denken und Handeln an diesen Werten aus. Die Kernwerte spiegeln sich in allen Handlungsbereichen der Hochschule wider – insbesondere auch in der Gewinnung neuer Beschäftigter.

In den folgenden vier Grundprinzipien der Personalgewinnung verschmelzen die Kernwerte der TH Köln mit den OTM-R Grundprinzipien zur offen gestalteten, transparenten und leistungsbezogenen Rekrutierung von Beschäftigten.

Mit der Einhaltung und Umsetzung der Richtlinie trägt die TH Köln dazu bei, diese Grundprinzipien in der Praxis zu verankern.

Im Folgenden werden Maßnahmen dargestellt, die zur Umsetzung der Grundprinzipien der Personalgewinnung an der TH Köln beitragen.

3.1 Offenheit

Unsere Personalgewinnung beruht auf dem Prinzip der Chancengleichheit. Diese wird für alle Kandidat*innen unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität gewährleistet. Die Stellenbesetzungsverfahren sind für alle interessierten Personen offen, die das Anforderungsprofil erfüllen.

Konkret setzen wir dies an der TH Köln durch folgende Maßnahmen um:

- Wir sehen vor, alle Stellen extern und intern auszuschreiben.
- Wir schreiben international angesiedelte Stellen, in deutscher und in englischer Sprache auf nationalen und internationalen Plattformen (u.a. bei EURAXESS) aus.
- Wir rufen in unseren Stellenausschreibungen bewusst Bewerber*innen unterrepräsentierter Gruppen zur Bewerbung auf und berücksichtigen diese entsprechend im Auswahlverfahren. Somit beziehen wir explizit proaktive Elemente für unterrepräsentierte Gruppen ein.
- Wir nehmen Bewerbungen auf elektronischem Wege an und arbeiten kontinuierlich an der Ausweitung der Digitalisierung und Vereinfachung des Bewerbungsprozesses, um den Verwaltungsaufwand für Kandidat*innen weiter zu minimieren.
- Wir ermöglichen videogestützte/webbasierte Auswahlverfahren, um internationale Barrieren wie räumliche Entfernung und zeitliche Verschiebungen zu minimieren.

3.2 Transparenz

Die TH Köln legt in ihren Stellenbesetzungsverfahren einen hohen Wert auf Transparenz und schafft somit die Grundlage für eine hohe Akzeptanz des Personalgewinnungsprozesses für alle am Prozess beteiligten Gruppen, insbesondere für die Bewerber*innen.

Konkret setzen wir dies an der TH Köln durch folgende Maßnahmen um:

- Wir veröffentlichen klare, prägnante und qualitativ geprüfte Stellenausschreibungen, die alle relevanten Informationen (erforderliche Kompetenzen, Arbeitszeit, ggf. Befristungsdauer, Verdienstmöglichkeiten) enthalten.
- Wir veröffentlichen Links zu weiterführenden bzw. detaillierteren Informationen (z.B. TV-L Vergütung, W-Besoldung, Einstellungsvoraussetzungen für Professor*innen).
- Wir stellen transparente Informationen zum Bewerbungsprozess und Auswahlverfahren (inkl. ungefährender Dauer des Verfahrens) auf der Homepage zur Verfügung.
- Wir stellen eine zeitnahe, zentral gesteuerte Bewerber*innenkommunikation sicher.
- Wir informieren über Berufsbilder und die TH Köln als Arbeitgeberin auf der Homepage, durch Informationsveranstaltungen und innerhalb des Auswahlprozesses.

3.3 Leistung

Ziel der TH Köln im Rahmen der Personalgewinnung ist es, die am besten geeigneten Mitarbeiter*innen für die Hochschule zu begeistern, auszuwählen und zu binden. Daher erfolgt der gesamte Personalgewinnungsprozess anforderungs- und leistungsbezogen.

Konkret setzen wir dies an der TH Köln durch folgende Maßnahmen um:

- Wir führen Anforderungsanalysen zur Festlegung des Anforderungsprofils der konkreten Stelle durch. Dadurch gewährleisten wir, dass die geforderten Qualifikationen und Kompetenzen den Anforderungen der Stelle angemessen formuliert sind und damit die passenden Bewerber*innen angesprochen werden.
- Wir richten uns bei der Festlegung und Zusammensetzung der Auswahlgremien an abgestimmten Regelungen aus. Für die Gewinnung von Professor*innen sind diese in der Berufsordnung und im Berufungsleitfaden der TH Köln dokumentiert. Für alle anderen Stellenbesetzungsverfahren gibt es Leitfäden für die Führungskräfte.
- Wir führen mehrstufige strukturierte Auswahlverfahren durch, die leistungs- und kompetenzbasiert sind.

3.4 Qualität

Mit unserem Selbstverständnis setzen wir uns in jeder Hinsicht im Rahmen unserer finanziellen, personellen und infrastrukturellen Möglichkeiten für die höchsten qualitativen Maßstäbe ein.

Dies gilt somit auch für unsere Personalgewinnungsverfahren. Uns ist es wichtig, die Qualität der Personalgewinnung zu sichern und kontinuierlich weiter auszubauen.

Konkret setzen wir dies an der TH Köln durch folgende Maßnahmen um:

- Wir schulen alle am Prozess beteiligten Personengruppen in den relevanten Themen.
- Wir stellen einen zielorientierten Austausch der am Prozess Beteiligten sicher.
- Wir bieten den Führungskräften kompetente fachliche Unterstützung bei der Formulierung der Stellenanforderungen sowie im Auswahlverfahren an.
- Wir stellen den am Prozess beteiligten internen Gruppen Leitfäden mit Hinweisen und Tipps zur Verfügung.
- Wir holen Feedback ein, überprüfen regelmäßig unseren Stellenbesetzungsprozess sowie eingesetzte Auswahlinstrumente und entwickeln diese weiter.

4 Verweise und weiterführende Links¹

Grundsätzliches

- [Grundordnung der TH Köln](#)
- [Hochschulentwicklungsplan](#)
- [Hochschulgesetz](#)
- [Beamtenrecht](#) (insbes. [Beamtenstatusgesetz](#) und [Landesbeamtengesetz](#))
- [TV-L](#)

Arbeitsbedingungen

- [Gute wissenschaftliche Praxis](#)
- [Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen](#) (internes Dokument)

Personalgewinnung

- [Stellenangebote und FAQs](#)
- [OTM-R Richtlinie](#)
- [Berufungsordnung](#)

Schulung und Entwicklung

- [Berufungsleitfaden](#) (internes Dokument)
- [Kurzleitfäden für Führungskräfte](#) (interne Dokumente)
- [Leitfaden für Moderator*innen von Auswahlverfahren](#) (internes Dokument)

Gleichstellung/Chancengleichheit

- [Gleichstellungsrichtlinie](#)
- [Gleichstellungsplan der Technischen Hochschule Köln](#)
- [Chancengerechtigkeit – Gemeinsame Leitlinien](#)
- [Integrationsvereinbarung](#)

¹ Die vorliegende Richtlinie wird digital veröffentlicht. Jedes nachfolgend aufgeführte Dokument wird auf die entsprechende Seite im Webauftritt www.th-koeln.de verlinkt. In einzelnen Fällen erfolgt die Verlinkung auf Webseiten des Landes bzw. des Bundes oder der EU. Interne Dokumente stehen im Team 9.3 Personalentwicklung und Personalgewinnung zur Einsicht zur Verfügung.

TH Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 54
50968 Köln
www.th-koeln.de

Technology
Arts Sciences
TH Köln