

Zwischen  
der Hochschule Wismar  
University of Applied Sciences: Technology, Business and Design,  
vertreten durch den Rektor Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister,  
und  
dem Gesamtpersonalrat  
vertreten durch den Vorsitzenden Thomas Fischer,  
wird folgende  
**Dienstvereinbarung zum Stellenbesetzungsverfahren**  
geschlossen:

### **Präambel**

Mit dieser Dienstvereinbarung wird das Stellenbesetzungsverfahren an der Hochschule Wismar geregelt. Es ist das Ziel, das Verfahren zur Besetzung freier oder freiwerdender Stellen zügig, standardisiert und transparent zu gestalten.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Stellenbesetzungsverfahren von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten für Stellen aus dem Stellenplan und zusätzliche Stellen aus eigen- oder fremdfinanzierten Mitteln.

### **2. Grundsatz der/zur Stellenausschreibungspflicht**

An der Hochschule Wismar werden alle neu zu besetzenden Stellen grundsätzlich ausgeschrieben.

### **3. Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht**

Von einer Stellenausschreibung kann im Einvernehmen mit dem zuständigen Personalrat aus folgenden Gründen abgesehen werden:

1. bei Besetzung einer Stelle mit einer oder einem Landesbediensteten
2. bei kurzfristiger Einstellung für die Dauer bis zu 12 Monaten
3. bei Verlängerung von befristeten Verträgen
4. bei der Besetzung von Stellen mit einer Bewerberin oder einem Bewerber aus einem früheren oder anderen Stellenbesetzungsverfahren der Hochschule Wismar, welches nicht länger als sechs Monate zurückliegen darf
5. bei Mutterschutz- und Elternzeitvertretung sowie in Zeiten von Beschäftigungsverboten
6. wenn Auszubildende im Anschluss an ihre Berufsausbildung befristet bis zur Dauer von einem Jahr weiterbeschäftigt werden sollen.

Vor dem Stellenbesetzungsverfahren ist der Verzicht auf Stellenausschreibung ausreichend zu begründen und beim zuständigen Personalrat zu beantragen. Dieser Antrag ist so rechtzeitig zu stellen, dass im Falle einer Ablehnung durch den Personalrat noch ausgeschrieben werden kann.

#### **4. Durchführung**

Die Durchführung und Information über die Verfahren obliegen dem Dezernat für Personal- und Haushaltsangelegenheiten. Das Dezernat für Personal- und Haushaltsangelegenheiten vergibt intern eine Verfahrenskennung. Diese wird, um die Verwaltungstätigkeit für alle Beteiligten zu erleichtern, bei allen internen Verfahrensvorgängen angegeben.

Über die Absicht, eine Stelle neu zu besetzen, wird der zuständige Personalrat rechtzeitig vorher in Textform unterrichtet. Dazu werden dem zuständigen Personalrat der Entwurf des Ausschreibungstextes sowie die entsprechende Tätigkeitsdarstellung übermittelt. Innerhalb von 5 Arbeitstagen nimmt der Personalrat Stellung.

Die Stellenausschreibungen sind auf der Webseite und im internen Webportal der Hochschule Wismar sowie auf [www.karriere-in-my.de](http://www.karriere-in-my.de), der Webseite Agentur für Arbeit und möglichst weiteren (bund.de, interamt etc.) zu veröffentlichen.

Zusätzlich erfolgt eine Information an die Leiterinnen und Leiter der organisatorischen Einheiten der Hochschule Wismar per E-Mail, die diese Informationen an ihre Mitarbeiter bekannt geben.

Bei Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens erhält der zuständige Personalrat eine Begründung in Textform.

#### **5. Inhalt der Ausschreibung**

Die Ausschreibung enthält mindestens folgende Angaben:

- Bezeichnung der Stelle
- Stellenlaufzeit
- Beschreibung des Aufgabenbereiches
- Auflistung der fachlichen und persönlichen Anforderungen
- Bewertung der Stelle
- Ende der Bewerbungsfrist
- Bewerbungsadresse
- Kontaktdaten
- ggf. Teilzeiteignung
- Information für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und ihnen gleichgestellte Personen

#### **6. Vorstellungsgespräche**

Vor Durchführung der Vorstellungsgespräche ist dem zuständigen Personalrat rechtzeitig die Übersicht der Bewerbungseingänge und die Liste der geladenen Bewerberinnen und Bewerber zugänglich zu machen. Die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber werden anschließend zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Auf Nachfrage wird gegenüber dem Personalrat begründet, warum bestimmte Bewerberinnen und Bewerber nicht bei der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch berücksichtigt worden sind.

Über die geplanten Termine der Vorstellungsgespräche sind die Interessenvertretungen rechtzeitig zu informieren, um ihnen eine Teilnahme zu ermöglichen. Zu den Gesprächen mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen wird die Schwerbehindertenvertretung

gemäß § 178 SGB IX eingeladen. Bei begründeter Verhinderung von Bewerbenden sind diese innerhalb einer Frist von 10 Kalendertagen nachzuladen.

#### **7. Stellenbesetzung**

Im Ergebnis der Vorstellungsgespräche ist eine Eignungsreihenfolge vorzunehmen, der Antrag auf Einstellung sachlich zu begründen und dem zuständigen Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung zuzuleiten.

Mit der Einstellung oder seiner Aufhebung ist das Stellenbesetzungsverfahren abgeschlossen. Die kompletten Bewerbungsunterlagen werden nach Beendigung des Einstellungsverfahrens vernichtet.

#### **8. Eingruppierungsverfahren**

Das Eingruppierungsverfahren findet im Rahmen der Mitbestimmung der Personalräte bei Neueinstellungen, Tätigkeitsänderungen oder Anträgen von Beschäftigten auf Feststellung der Eingruppierung statt.

#### **9. Probezeit**

Bei Problemen in der Probezeit, die zu einer Kündigung innerhalb der Probezeit führen könnten, sollen diese gemeinsam mit den Beschäftigten, dem Vorgesetzten, dem Personalrat und dem Dezernat für Personal- und Haushaltsangelegenheiten besprochen werden. Der oder dem Beschäftigten ist gegebenenfalls die Teilnahme an Schulungen oder Weiterbildungen zu ermöglichen, damit die ggf. vorhandenen Qualifikationsprobleme behoben werden können.

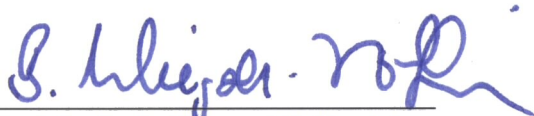
#### **10. Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

#### **11. Inkrafttreten/Außerkräfttreten**

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig werden alle anderen Verfahrensabsprachen zu Stellenbesetzungsverfahren aufgehoben. Die Dienstvereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit und kann von jeder Vertragspartei – auch in Teilen – mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Quartals gekündigt werden. Die Kündigung muss in Textform erklärt werden.

Wismar, 30. April 2021



Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister  
Rektor der Hochschule Wismar



Thomas Fischer  
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates