

Max Planck Institut für Astronomie

Einstellungsrichtlinien 2021

Kontakt: MPIA Gleichstellungsbeauftragten
equality@mpia.de

1 Einstellungsrichtlinien 2021

1.1 Die Stellenanzeigen sollten enthalten:

- welche Fähigkeiten und Qualifikationen erforderlich/gewünscht sind.
- Informationen über die Arbeitszeiten, d. h. an welchen Tagen und zu welchen Zeiten.
- die Gehalts- oder Vergütungsgruppe.
- ob es sich um eine befristete, "tenure-track" oder unbefristete Stelle handelt.
- die Aussage: "Die Max-Planck-Gesellschaft ist ein Arbeitgeber, bei dem die Chancengleichheit gewahrt wird. Bewerbungen von Frauen, Menschen mit Behinderungen und Minderheiten sind besonders willkommen. Das MPIA unterstützt seine Beschäftigten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung. Bei Fragen zur Förderung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Interessenten am MPIA wenden Sie sich bitte an NAME des (der) Gleichstellungsbeauftragten (equality@mpia.de) und bei Fragen zu den Schwerbehindertenrichtlinien und -vorschriften an NAME der Schwerbehindertenvertretung (SBV) (sbv@mpia.de)."
- Senden Sie die Stellenanzeige an die Gleichstellungsbeauftragten zur Bestätigung, bevor sie veröffentlicht wird.

1.2 Der Personalauswahlausschuss

- Achten Sie darauf, dass im Personalauswahlausschuss die gleiche Anzahl von Frauen und Männern vertreten ist. Wenn dies nicht möglich ist, müssen die Gründe in den Akten angegeben werden.
- Geben Sie jedem Ausschussmitglied die Liste der erforderlichen/gewünschten Fähigkeiten und Qualifikationen an die Hand, die zur Beurteilung aller Bewerber(innen) herangezogen werden sollte.
- Gibt es mindestens einen (eine) Bewerber(in) mit einer ausdrücklich genannten Schwerbehinderung, muss die SBV in den Personalauswahlausschuss einbezogen werden.

1.3 Die kurze Auswahlliste

- Wenn Frauen auf der Position - d.h. Karrierestufe, die angeboten wird, unterrepräsentiert sind, müssen Frauen mit den erforderlichen Qualifikationen, die in die weitere Auswahl und engere Auswahl (einschließlich der Vorstellungsgesprächsphase) aufgenommen werden, ein Geschlechtergleichgewicht von mindestens 50%

oder höher aufweisen, unabhängig vom Bewerberpool. Andernfalls nur dann, wenn Bewerberinnen offensichtlich nicht für die Stelle qualifiziert sind (auf der Grundlage der in der Stellenausschreibung klar umrissenen und dem Auswahl Ausschuss zur Verfügung gestellten Qualifikationen), sollten die engere Auswahl und die Bewerber(innen), mit denen Gespräche geführt werden, den ursprünglichen Bewerberpool widerspiegeln. In diesem Fall sollten die Gründe, warum die Gleichstellung nicht verwirklicht werden konnte, den Gleichstellungsbeauftragten klar mitgeteilt und begründet werden.

- Übermittlung der engeren Auswahl an die Gleichstellungsbeauftragten und Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen aller Bewerber(innen).
- Bewerber (innen) mit einer ausdrücklich erwähnten Schwerbehinderung müssen immer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, es sei denn, der (die) Bewerber(in) ist aufgrund der in der Stellenausschreibung genannten Bedingungen offensichtlich nicht für die Stelle geeignet. Die Beurteilung, ob ein (eine) Bewerber(in) grundsätzlich qualifiziert ist oder nicht, erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem SBV.

1.4 Durchführung des Vorstellungsgesprächs

- Stellen Sie sicher, dass mindestens 40
- Befolgen Sie den Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der von unserem Personal entwickelt wurde (siehe Anhang C).
- Senden Sie den Namen des (der) Spitzenkandidat(innen) an die Gleichstellungsbeauftragten, bevor ein Angebot gemacht wird.**
- die Entscheidung über die Ablehnung oder Annahme eines (einer) behinderten Bewerbers (Bewerberin) muss in enger Zusammenarbeit mit der SBV getroffen werden.

1.5 Erwähnen Sie bei der Verhandlung des Stellenangebots:

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Dual-Career-Dienste
- Flexible Arbeitszeiten/Arbeiten von zu Hause aus im Falle von Betreuungstätigkeiten

2 Leitfaden für Vorstellungsgespräche

1. Führen Sie das Gespräch mit mindestens einer weiteren Person. Gleiche Anzahl von Frauen und Männern im Vorstellungsgesprächsausschuss (der (die) Gleichstellungsbeauftragte kann nicht auf dieses Gleichgewicht angerechnet werden), wobei mindestens 40
2. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

3. Vergewissern Sie sich vor Beginn des Vorstellungsgesprächs, dass sich beide Seiten einander gut verstehen können. Bei einem Online-Vorstellungsgespräch sollten Sie nach einer Telefonnummer fragen, unter der der (die) Bewerber(in) zu erreichen ist, falls die Internetverbindung schlecht ist oder abbricht.
4. Erlauben Sie dem (der) Gleichstellungsbeauftragten, sich selbst und seine (ihre) Rolle im Gespräch vorzustellen.
5. Stellen Sie sich alle kurz vor und geben Sie an, wer Sie sind (z. B. ein(e) Gruppenleiter(in) und ein Senior Postdoc aus derselben Gruppe). Die Gleichstellungsbeauftragten sollten die Möglichkeit haben, sich vorzustellen und kurz ihre Rolle am MPIA zu erläutern.
6. Beschreiben Sie die Struktur des Gesprächs, z. B. zuerst einige Fragen von Ihrer Seite, dann hat der (die) Bewerber(in) Gelegenheit, Fragen zu stellen, dann kommen Sie auf einige weitere Fragen zurück (die sich möglicherweise direkt auf die angebotene Stelle beziehen), und zum Schluss werden die nächsten Schritte erläutert.
7. Die vorangegangenen Punkte haben den (die) Bewerber(in) wahrscheinlich schon beruhigt, aber wenn das nicht ausreicht, könnten Sie mit "Fakten-/Bestätigungsfragen" beginnen, z. B. ob er (sie) tatsächlich seinen (ihren) Master an Ort X mit Person Y zum Thema Z gemacht hat.