

## Diversität in Personalauswahlprozessen

### Beschreibung der Maßnahme

Mit ihrer Diversitätsstrategie hat sich die Universität Göttingen zum Ziel gesetzt, eine »Wissenschafts- und Arbeitskultur [zu fördern], die allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen ermöglicht und sie in der Entfaltung ihrer Talente und Potenziale fördert« – unabhängig von Herkunft, Erfahrungshintergründen und Lebenssituation. Sie strebt es an, den »Pool der Exzellenz« zu vergrößern, d. h. den Pool derjenigen zu erweitern, die an der Universität Göttingen sehr gute Studien- und Arbeitsergebnisse erzielen. Zentral sind dafür die Prozesse und Verfahren, durch die Personen für ein Studium oder eine Berufstätigkeit an der Universität Göttingen rekrutiert und ausgewählt werden.

Die Maßnahme, die im Rahmen der Teilnahme der Universität am Diversity Audit initiiert wurde, nimmt davon ausgehend Personalauswahlprozesse in den Blick und hat zum Ziel, diese diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Dabei spielen aktuelle Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung (z. B. Entwicklung und Umsetzung eines digitalen Bewerbungsportals) ebenso wie die damit verbundenen Diskussionen um die Anonymisierung und Standardisierung von Personalauswahlverfahren eine Rolle.

### Ergebnisse der Maßnahme

An der Universität Göttingen werden Personalauswahlprozesse im Zusammenspiel zwischen der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung sowie den jeweils einstellenden Organisationseinheiten durchgeführt. Zur Unterstützung der Organisationseinheiten bei der Durchführung von Personalauswahlprozessen wurde von der Abteilung Personal gemeinsam mit Vertreter\*innen dezentraler Einheiten die Handreichung »Hinweispapier zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung« entwickelt. Diese beinhaltet jedoch keine systematischen Hinweise zur diversitätsorientierten Durchführung der Verfahren. Der Schwerpunkt der Maßnahme liegt deshalb auf der diversitätsorientierten Weiterentwicklung des Hinweispapiers sowie vorhandener Handreichungen und Checklisten und ggf. der Erarbeitung ergänzender Materialien. Auch die bisherige Umsetzung des Hinweispapiers und die bisher etablierten

<b>Zuständige Einrichtung</b>	Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung
<b>Kooperationspartner*innen</b>	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
<b>Ansprechperson</b>	Mirko Dreesmann, <a href="mailto:mirko.dreesmann@zvw.uni-goettingen.de">mirko.dreesmann@zvw.uni-goettingen.de</a>
<b>Laufzeit</b>	seit 9/2018
<b>Zielgruppe</b>	zielgruppenübergreifend

Praxen im Zusammenspiel zwischen zentraler und dezentraler Ebene sollen im Zuge der Maßnahmenbearbeitung überprüft und ggf. angepasst werden.

Um die erarbeiteten Standards nachhaltig umzusetzen, sollen an Stellenbesetzungen beteiligte Akteur\*innen zum Thema diversitätsorientierte Personalauswahl geschult werden.

### Das Besondere

Die diversitätsorientierte Überarbeitung vorhandener Prozesse und Handreichungen zur Personalauswahl – im Gegensatz zu einer zusätzlichen Handreichung – ermöglicht eine nachhaltige Integration der Diversitätsperspektive in Auswahlverfahren im Sinne des Mainstreamings. Standards, die hier gesetzt werden, z. B. zu vorurteils- und diskriminierungsfreien Kriterien für die Leistungsbeurteilung, können auch auf andere Bereiche in der Universität übertragen werden und tragen damit zur Weiterentwicklung einer diversitätsorientierten Organisationskultur bei.