

02.3. MERKBLATT AUSSCHREIBUNGSTEXT

Die Ausschreibung muss formal Folgendes enthalten:

- Angabe der ausschreibenden Einrichtung
- Voraussichtlicher Besetzungstermin und Dauer der Beschäftigung
- Umfang der Arbeitszeit
- Angabe der Funktion bzw. Stelle (männliche/weibliche Form bzw. neutral)
- Angaben zur Vergütungs-/Besoldungsgruppe
- Aufgabengebiet
- Einstellungsvoraussetzungen (erforderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen)
- Angabe der Bewerbungsfrist (mindestens 14 Tage nach der Veröffentlichung der Anzeige)
- Name, Tel.-Nr. und E-Mail-Adresse einer Ansprechpartnerin* eines Ansprechpartners für Bewerber*innen
- Angabe in welcher Form die Bewerbungen vorgelegt werden sollen (genaue Postadresse bzw. E-Mail-Adresse oder beides). Bei erfolgter Umstellung auf das BITE Bewerbungsmagementsystem bewerben sich die Personen über einen Bewerbungs-Button in der Stellenausschreibung.

Die Bemessung der Bewerbungsfrist sollte sich an der Zielgruppe der potentiellen Bewerber*innen orientieren und dabei auch Ferientermine berücksichtigen. Gesetzliche Vorgaben für den Ausschreibungstext, z. B. aufgrund des Schwerbehindertengesetzes, des Gleichberechtigungsgesetzes und des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (vgl. unten) sind in jedem Falle zu beachten.

Gleichstellung

Beim Verfassen des Ausschreibungstexts ist darauf zu achten, dass die Bewerber*innen konsequent geschlechtsneutral angesprochen bzw. sowohl die weibliche als auch männliche Form verwendet werden. Die Philipps-Universität ist die Verpflichtung eingegangen, in den nächsten Jahren weiterhin die bessere Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie voranzutreiben. Daher wird der folgende Zusatz in den Ausschreibungstext aufgenommen:

„Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Personen mit Kindern sind willkommen – die Philipps-Universität bekennt sich zum Ziel der familienfreundlichen Hochschule.“

Im Regelfall werden gemäß § 9 Abs. 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) bei Vollzeitstellen Hinweise zur Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung und der Teilbarkeit von Vollzeitstellen aufgenommen. Sollte eine Stelle ausnahmsweise nicht teilzeitgeeignet bzw. teilbar sein, so muss dies ausführlich begründet sein.

Personen mit Behinderung

Jede Stellenausschreibung enthält folgenden Hinweis:

„Menschen mit Behinderung im Sinne des SGB IX (§ 2, Abs. 2, 3) werden bei gleicher Eignung bevorzugt.“

Allgemeines Gleichstellungsgesetz

Stellenausschreibungen sind im Hinblick auf die im „Allgemeinen Gleichstellungs-Gesetz“ (AGG) aufgenommenen Diskriminierungsmerkmale neutral zu gestalten. Es dürfen daher prinzipiell keine Hinweise enthalten sein, dass Bewerber*innen mit einem bestimmten persönlichen Merkmal gesucht, bevorzugt oder aber auch nicht erwünscht werden.¹ Ausnahmen davon sind grundsätzlich nur dann zulässig, wenn das Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Zusatz bei befristeten, aus Landesmitteln finanzierten Qualifizierungsstellen

Bei der Ausschreibung von Stellen, deren Befristung auf der wissenschaftlichen Weiterqualifikation beruht, wird auf die in der [Befristungsleitlinie](#) jeweils aufgeführten Texthinweise verwiesen.

Mustervorlage für einen Ausschreibungstext

- [Muster Ausschreibung einer Wiss. Mitarbeiter/in-Stelle – Drittmittel, Projekt oder Vertretung](#)
- [Muster Ausschreibung einer Wiss. Mitarbeiter/in-Stelle – Doktorand/in](#)
- [Muster Ausschreibung einer Wiss. Mitarbeiter/in-Stelle – Orientierungsphase](#)
- [Muster Ausschreibung einer Wiss. Mitarbeiter/in-Stelle – Postdoktorand/in](#)
- [Muster Ausschreibung einer Wiss. Mitarbeiter/in-Stelle – Dauer](#)
- [Muster Ausschreibung einer Administrativ-technischen Stelle](#)
- [Muster Anzeige einer zu besetzenden Drittmittelstelle – Wiss. Mitarbeiter/in](#)
- [Muster Anzeige einer zu besetzenden Drittmittelstelle – Administrativ-technisch](#)

¹ Danach sind Ausschreibungen z. B. ausschließlich für weibliche oder für männliche Bewerber*innen etwa mit der entsprechenden geschlechtsspezifischen Berufsbezeichnung (z. B. Hausmeister, Sekretärin) unzulässig. Auch Ausschreibungen, die sich ausschließlich an Bewerber*innen ab einem bestimmten Lebensalter (z. B. langjährige Berufserfahrung) oder nicht über einem bestimmten Alter (z. B. „jung und dynamisch“) richten, können benachteiligen, sofern nicht das Profil der Stelle diese Eigenschaften zwingend erfordern.