

## **Dienstvereinbarung**

Zur Wahrung der Chancengleichheit der Mitarbeiter der Universität Rostock bei der Besetzung der Arbeitsstellen

zwischen der Universität Rostock, vertreten durch den Rektor, und dem Personalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, wird folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Die Besetzung freier Arbeitsstellen an der Universität Rostock erfolgt Grundsätzlich über Ausschreibungen durch die Personalabteilungen.
2. Bis auf Widerruf erfolgt primär eine innerbetriebliche Stellenausschreibung.
3. Durch Aushänge, Rundschreiben und, wenn in der Frist möglich, Veröffentlichung in der RUZ wird der vakante Arbeitsplatz mit genauer Beschreibung der Tätigkeit, der Anforderungen sowie der sachlichen und persönlichen Voraussetzungen (Ausbildung, praktische Erfahrungen, besondere Fertigkeiten usw.) bekannt gemacht. Die Aushänge werden mit dem Ausschreibungsdatum versehen und an dafür vorgesehene Stellen platziert.
4. Interessierte Mitarbeiter können sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen (vom Ausschreibungsdatum an) bei der ausschreibenden Personalabteilung schriftlich bewerben.
5. In zu begründenden Einzelfällen kann von der innerbetrieblichen bzw. allgemeinen Ausschreibung, mit Zustimmung des Personalrates, abgesehen werden. (PersVG § 75, Abs. 3, Nr. 14)
6. Innerbetriebliche Bewerbungen werden der anfordernden Stelle ohne Wissen des bisherigen Leiters vorgelegt. Kommt der Bewerber für die zu besetzende Stelle nicht in Betracht, erhält er eine schriftliche Absage. Erscheint er für den Arbeitsplatz geeignet, und liegt die Zustimmung des Personalrates vor, wird der Leiter des Bewerbers um Freigabe gebeten. Der Zeitpunkt der Versetzung wird von der Personalabteilung, in Abstimmung mit der betreffenden Abteilung und dem Bewerber, festgelegt. Eine Probezeit wird in der Regel nicht vorgesehen.
7. Bei Verlagerung von Arbeitsgebieten (Zentralisation, Dezentralisation, Neustrukturierung usw.) sind alle betreffenden Mitarbeiter unter Berücksichtigung der fachlichen und sozialen Aspekte in die Planung und die Stellenbesetzung einzubeziehen.
8. Die Dienstvereinbarung „zum Schutz der Beschäftigten bei Reorganisationsmaßnahmen, Kündigungen und Umsetzungen“ ist bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.

9. Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung und Bekanntmachung in Kraft. Sie kann mit Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden.

Rostock, den 04.09.1991

Rektor

Vors. des Personalrates