



Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren (außer Berufungen) – für Fakultäten und Einrichtungen der Universität

Erarbeitet von der AG Dezentrale Gleichstellung, verabschiedet im Gleichstellungsrat am 08.05.2012; vorgestellt und befürwortet in der Senatskommission für Gleichstellung am 02.07.2012

Generelle Regelung zum Vorgehen sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren (entsprechend gesetzlichen und universitärer Rahmenseetzungen – s. Anhang). Der Leitfaden bietet eine Ergänzung zu dem Leitfaden zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren der Personalabteilung, um ein reibungsloses Einstellungsverfahren zu ermöglichen, in dem Gleichstellungsbeauftragte vollständig mit eingebunden sind.

(1) Ausschreibungspflicht

Die Ausschreibungspflicht ist zu beachten. Von einer Ausschreibung kann unter folgenden Umständen abgesehen werden:

- bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn die Besetzung ad personam in Zusammenhang mit einer Berufung vereinbart wurde,
- bei Drittmittelstellen, die ad personam eingeworben wurden,
- sofern Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte einem Ausschreibungsverzicht zustimmen.

(2) Ausschreibungstext

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, den Ausschreibungstext zu prüfen und per schriftlicher Erklärung dem Text zuzustimmen, die an die Personaladministration weitergereicht wird. Erst nach dem Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten darf der Ausschreibungstext veröffentlicht werden. Der Text muss folgende Kriterien erfüllen:

- Die Ausschreibung muss in geschlechtergerechter Sprache verfasst sein. Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu bezeichnen.
- Der Hinweis „Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf“ muss enthalten sein.*
- Ein Hinweis darauf, dass sich die Universität als familienfreundliche Organisation versteht ist wünschenswert, bspw. „Die Universität Göttingen versteht sich als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familie.“
- Die Stellenbeschreibung darf nicht zu spezifisch verfasst sein.



- Die Stellenbeschreibung muss mit der zur Eingruppierung angegebenen Entgeltgruppe übereinstimmen.
- Die angegebene Bewerbungsfrist beträgt mindestens drei Wochen nach Erscheinen der öffentlichen Ausschreibung. Abweichungen davon sind mit den Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.

(3) Sichten der Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung der Auswahlgespräche

Das Ende der Bewerbungsfrist muss den Gleichstellungsbeauftragten bekannt gegeben werden und ihnen müssen alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden.

Falls die Gleichstellungsbeauftragten nicht an der Sichtung der Bewerbungsunterlagen teilnehmen können, so muss ihnen eine Synopse über alle eingegangenen Bewerbungen zur Verfügung gestellt werden. Die Synopse muss Informationen über Kinder, Erziehungs- und Pflegezeiten der Bewerberinnen und Bewerber beinhalten, sofern diese Angaben in den Bewerbungsunterlagen gemacht wurden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich alle Frauen, deren Arbeitsgebiete und Qualifikationen der Stellenausschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.* Ausnahmen nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragten müssen an der Terminfindung für die Bewerbungsgespräche beteiligt werden, so dass ihre Teilnahme an den Gesprächen möglich ist.

(4) Vorstellungsgespräche mit Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten haben im Vorstellungsgespräch beratende und das Vorgehen prüfende Funktion.

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, dass alle für die ausgeschriebene Stelle relevanten Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber gewürdigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, im Bewerbungsgespräch Fragen zu stellen und sollen bei unzulässigen bzw. unangebrachten Fragen intervenieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten sollen eingreifen, falls ein den Aufgaben oder den Erfahrungen der Bewerberin nicht gerechtes Entgelt in Aussicht gestellt wird.

(5) Nach den Bewerbungsgesprächen

Bei der abschließenden Besprechung über die Bewerbungsgespräche und der Auflistung der Bewerberinnen und Bewerber entsprechend ihrer Passgenauigkeit für die ausgeschriebene Stelle haben die Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, eine den Qualifikationen (hard und soft skills) der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber entsprechende Bewertung zu sichern.



Bei gleichwertiger Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers sollen Frauen solange vorrangig berücksichtigt werden bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind.*

(6) Vorgehen, falls Gleichstellungsbeauftragte nicht an Bewerbungsgesprächen teilnehmen können

Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten, falls sie den Bewerbungsgesprächen nicht beiwohnen können, einen umfassenden, nachvollziehbaren Bericht über diese.

Falls aus diesem Bericht nicht ersichtlich wird, wie sich die Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber und die Listenreihenfolge begründet, und die aus den Unterlagen hervorgehenden Qualifikationen eine andere Platzierung erwarten lassen, so fordern die Gleichstellungsbeauftragten eine Begründung in Schriftform ein.

(7) Vertretungsregel

Grundsätzlich können sich die jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten durch andere Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Fakultät oder durch Gleichstellungsbeauftragte einer anderen Fakultät oder durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenbesetzungsverfahren vertreten lassen.

(8) Antrag auf personalrechtliche Maßnahme

Alle Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen sind von den Gleichstellungsbeauftragten zu unterzeichnen.

(9) Vorgehen im Streitfall

Bei Streitfällen, über das Vorgehen zu Belangen der Gleichstellung bei Stellenbesetzungen, wird der Schlichtungsrat, wie im Rahmenplan Gleichstellung der Universität, verankert mit der Beilegung des Streitfalls beauftragt.

* Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind (vgl. Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität).



Anhang: Gesetzliche und universitäre Rahmenseetzungen

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter mit Bezug auf Stellenbesetzungen ist in folgenden Gesetzen, Ordnungen und Vereinbarungen verankert:

- Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)
- Grundordnung der Universität Göttingen
- Rahmenplan Gleichstellung Universität Göttingen

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)

vom 26. Februar 2007 insb. § 21 Abs. 3 und § 42 Abs. 2 und 3 NHG (eigene Hervorhebungen)

§ 21

(3) ¹Beschäftigungsmöglichkeiten für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. ²**Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.**

§ 42

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. ²Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans **sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit.** ³Sie kann Versammlungen einberufen. ⁴Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. ⁵Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. ²Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist **insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.** ³**Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen.** ⁴Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen

vom 20.12.2010, insb. § 19 Abs. 3 (eigene Hervorhebungen)

(3) ¹Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr. ²**Sie wirken insbesondere an Personalentscheidungen mit.** ³§ 42 Abs. 2 und 3 NHG gelten entsprechend. ⁴Die Rechte der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt. ⁵Für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können Stellvertretungen gewählt oder bestellt werden. ⁶Eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben oder Aufgabengebiete auf ihre Stellvertretung oder Stellvertretungen widerruflich übertragen.



Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen

vom 30.01.2008, insb. Nr. 3 und 11

3. Stellenbesetzungen

3.1 Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen (auch Drittmittelstellen) sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden,

a) bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen, wenn die Besetzung ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,

b) sofern der Personalrat (§ 65 NPersVG) und die Gleichstellungsbeauftragten einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen,

c) bei Drittmittelstellen, wenn die Mittel ad personam eingeworben wurden.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen

(3) Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich folgender Hinweis aufgenommen: „Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(4) Die Professuren werden von der Leitung der Hochschule öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung muss die Bezeichnung der Stelle, den Aufgabenbereich, die geforderten Einstellungsvoraussetzungen und den Zeitpunkt der Besetzung enthalten.

(5) Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen.

3.2 Besetzungsverfahren

(1) Zur Vorbereitung von Entscheidungen über Einstellungen für Stellen, die unbefristet oder länger als 18 Monate befristet sind, sollen im Einzelfall auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten Auswahlkommissionen gebildet werden.

(2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich alle Frauen, deren Arbeitsgebiete und Qualifikation der Stellenausschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(3) Berufungsverfahren regeln das NHG sowie die Grundordnung. Die Empfehlungen des Senates für die Erstellung von Berufungsvorschlägen vom 14.03.2007 sind zu beachten. Nach Möglichkeit sind Gutachterinnen in gleicher Anzahl hinzuzuziehen wie Gutachter.

(4) Auf die Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte ist fakultätsöffentlich oder institutsöffentlich hinzuweisen, um allen interessierten Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben. Die Einrichtungen berichten einmal jährlich summarisch der Fakultät und dem Fakultätsrat über die erfolgten Einstellungen.



3.3 Einstellungen und Beförderungen

(1) Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen gleicher Qualifikation solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG). Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin oder des Partners
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

3.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich über alle anstehenden Stellenausschreibungen und deren Veröffentlichung zu unterrichten. Ihr ist rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben. Sie hat das Recht, bei der Formulierung des Ausschreibungstextes mitzuwirken.

(2) Sie ist grundsätzlich von allen Einstellungsverfahren so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch an Auswahlgesprächen teilnehmen kann.

(3) Anträge auf Personalmaßnahmen sind von den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegenzuzeichnen.

(4) Über Beförderungen und Höhergruppierungen - mit Ausnahme von Zeit- und Bewährungsaufstiegen - sind die Gleichstellungsbeauftragten vorher zu informieren.

(5) Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und zeichnet sich bei der Vorbereitung eines Personalvorschlages zur Einstellung oder Höhergruppierung ab, dass zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der antragstellenden Einrichtung kein Konsens zu erzielen ist, können die Gleichstellungsbeauftragten bereits in diesem Stadium des Verfahrens den Schlichtungsrat nach Punkt 11 des Rahmenplanes anrufen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.



11. Schlichtungsrat

(1) Zur Beilegung von Streitfällen im Zusammenhang mit anstehenden Stellenbesetzungen bzw. Beförderungen des wissenschaftlichen Personals – ausgenommen Berufungen – unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung richtet der Senat einen Schlichtungsrat ein, dem als ständige Mitglieder angehören:

- 1 Mitglied des Senats – bestellt durch den Senat –
- 1 Mitglied – bestellt durch die Dekaninnen oder Dekane –
- die oder der Universitätsgleichstellungsbeauftragte
- 1 Mitglied – gewählt vom Rat der Gleichstellungsbeauftragten.

Für jedes Mitglied ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu wählen. Den Vorsitz führt das für das Ressort Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied ohne Stimmrecht.

(2) Das für das Ressort Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied und die oder der Universitätsgleichstellungsbeauftragte gehören dem Schlichtungsrat für die Dauer ihrer Amtszeit an. Die übrigen Mitglieder werden jeweils für die Dauer eines Jahres gewählt; Wiederwahl ist möglich.

(3) Der Schlichtungsrat erörtert den Sachverhalt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der geschäftsführenden Leitung der Einrichtung, die für den Personalvorschlag zuständig ist. Er berät sodann ohne sie über seine Empfehlung an die Leitung der Einrichtung.

(4) Das Verfahren ist entsprechend anwendbar bei der Besetzung von leitenden Stellen aus dem Bereich der Verwaltung oder der Zentralen Einrichtungen.