



Antje Newig

Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle
(G-TVP)

Mittelweg 177
Raum N0058
20148 Hamburg

Tel. +49 40 42838-3883

antje.newig@verw.uni-hamburg.de

www.uni-hamburg.de/gleichstellungtvp

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle an Personalauswahlprozessen

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Rechtsgrundlage ist dabei das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleichG). Sie ist über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung betreffen können – als insbesondere Personalauswahlprozesse unverzüglich und umfassend zu unterrichten und ihr ist die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben, § 21 Abs. 1 HmbGleichG.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Personalmaßnahme für unvereinbar mit dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz kann sie diese Maßnahme binnen einer Woche beanstanden, § 21 Abs. 2 HmbGleichG. Die Dienststelle hat dann die Beanstandung zu prüfen und gegebenenfalls neu zu entscheiden.

Bitte beachten Sie deshalb im eigenem Interesse die Checkliste aus Gleichstellungsgesichtspunkte.

1. Stellenausschreibung

Alle Ausschreibungstexte werden der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalabteilung vor Veröffentlichung vorgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte prüft und beanstandet ggf.:

✓ Hinweis auf Bevorzugungsklausel, § 7 Abs. 1 HmbGleichG

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Darauf muss bereits in der Ausschreibung hingewiesen werden. Welches Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird für jede Ausschreibung in der Personalabteilung gesondert geprüft.

✓ Teilzeiteignung, § 7 Abs. 2 HmbGleichG

Generell sind alle Arbeitsplätze einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben. Eine Ausnahme erfolgt nur dann, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Diese müssen also bei der Beantragung der Ausschreibung dargelegt werden.

2. Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über den Auswahlprozess von der Personalabteilung unterrichtet. Nach Ende der Ausschreibungsfrist erhält sie Zugang zu allen Be-

werbungsunterlagen (Ausschreibungstext, Bewerbungen und zusammenfassende Listen). Die das Verfahren führenden Universitätsmitglieder werden auf die Beteiligungsrechte hingewiesen.

Die Auswahlentscheidung (Personalauswahlbogen) wird der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. Sie prüft und beanstandet ggf.:

- ✓ Teilnahme an Personalauswahlgesprächen, § 21 Abs. 1 S. 2 HmbGleichG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen und dementsprechend zu ALLEN Terminen einzuladen.
- ✓ Berücksichtigung des Vorrangs des unterrepräsentierten Geschlechts, § 5 HmbGleichG

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Personen dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist.
- ✓ Paritätisch besetzte Auswahlkommissionen, § 8 HmbGleichG

Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein; es sollte zumindest eine Person jeden Geschlechts vertreten sein. Die geschlechterparitätische Zusammensetzung sollte dabei möglichst nicht nur durch die Interessenvertretungen erfolgen.
- ✓ Berücksichtigungsgebot und Benachteiligungsverbot wegen der Übernahme von Familienaufgaben, § 9 HmbGleichG

Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind auch durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben. Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen sind Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienaufgaben nicht zu berücksichtigen.
- ✓ Möglichkeiten für eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung sollten im Verfahren Berücksichtigung finden, jedenfalls nicht zu einer Benachteiligung führen, § 12 – 15 HmbGleichG

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll Frauen und Männern durch Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erleichtert werden. Hierzu gehören auch die Ermöglichung von Telearbeit oder eine individuelle Verteilung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienaufgaben. Zudem sind grundsätzlich alle Arbeitsplätze, einschließlich Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, für die Wahrnehmung von Teilzeit geeignet. Hierfür sollen die organisatorischen Voraussetzungen für eine Verminderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit geschaffen werden. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Bezüge zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Anträgen auf Aufstockung von Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben soll entsprochen werden. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen sie bei der Besetzung von entsprechenden Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Dies gilt ebenfalls für Beurlaubte mit Familienaufgaben, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen oder sich nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Ihnen sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen.

Auch während des gesamten Personalauswahlverfahrens ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu beachten, § 11 HmbGleichG.

Wenden Sie sich mit Fragen und Anregungen jederzeit an mich als Gleichstellungsbeauftragte.