

Aspekte der Gleichstellung bei Einstellungsverfahren

von Mitarbeiter:innen im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Bei Fragen zur Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren im Hinblick auf Chancengleichheitsaspekte können Sie sich gern an die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie oder an die Gleichstellungsbeauftragten der Sportwissenschaftlichen Fakultät wenden.

Stellenbesetzungskommission:

Folgende Aspekte sind zwingend erforderlich für ein formal richtiges Bewerbungsverfahren:

- Den Gleichstellungsbeauftragten Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen ermöglicht?
- Alle am Verfahren Beteiligten (auch die Gleichstellungsbeauftragten) rechtzeitig zu den Terminen eingeladen?
- Bewerber:innenübersicht und Vorschlag für die Einladungen an alle am Verfahren Beteiligten (auch die Gleichstellungsbeauftragten) weitergeleitet?

Folgende Aspekte sind zusätzlich zu beachten:

- Setzen Sie die Stellenbesetzungskommission schon zu Beginn des Verfahrens (nach Möglichkeit als erster Schritt) ein, um Anforderungen und Ausschreibung bereits mit verschiedenen Vertreter:innen der Stellenbesetzungskommission zu diskutieren. Alternativ können Sie für die Festlegung der Anforderungen verschiedene Perspektiven von Kolleg:innen Ihrer Fakultät einholen.
- Besteht die Stellenbesetzungskommission aus mindestens zwei stimmberechtigten Mitgliedern?
- Ausgewogene Geschlechterverteilung bei den Mitgliedern der Stellenbesetzungskommission beachtet?
- Finden Beratungen und Auswahlgespräche an verschiedenen Tagen statt? Wenn ja, auf eine möglichst konstante Zusammensetzung der Kommission geachtet?

- Sind die Beratungstermine so anberaumt, dass keine Kommissionsmitglieder durch absehbare Terminkollision an der Teilnahme gehindert sind? Trifft das auch für die Gleichstellungsbeauftragten zu?

Standardisierung der Bewerbungsverfahren:

Anforderungsprofil und Ausschreibung:

Folgende Aspekte sind zwingend erforderlich für ein formal richtiges Bewerbungsverfahren:

- Regelungen zur Ausschreibungspflicht und entsprechende Ausnahmen beachtet?**
- Muster zur Stellenausschreibung verwendet?**
- Geprüft, ob die Stelle in Aufgaben- oder Funktionsbereichen oder einer Hierarchieebene angesiedelt ist, in denen Frauen unterrepräsentiert sind? Wenn ja, Frauen mit entsprechenden Passus explizit zur Bewerbung aufgefordert?**

Folgende Aspekte sind zusätzlich zu beachten:

- Erstellen Sie noch vor der Formulierung der Ausschreibung ein Anforderungsprofil mit den folgenden Fragen:
 - Tätigkeitsprofil: Was ist auf dieser Stelle zu tun?
 - Anforderungsliste: Welche (formalen) Qualifikationen sind zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich?
 - Anforderungsprofil: Wie sollen die (formalen) Qualifikationen ausgeprägt sein?
- In den Anforderungen Biographien berücksichtigen, die Arbeitsunterbrechungen oder -reduzierungen durch Schwangerschaft/Geburt/Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen beinhalten?
Orientierung gibt die gendersensible Definition von Leistung, Leistung = Arbeit : Zeit. D.h. die erbrachte Arbeit (wie beispielsweise Berufserfahrung in einem bestimmten Feld) soll im Verhältnis zur tatsächlichen Arbeitszeit (abzüglich der Pflege- und/oder Elternzeit) betrachtet werden.

Vorbereitung der Auswahlgespräche:

Folgende Aspekte sind zwingend erforderlich für ein formal richtiges Bewerbungsverfahren:

- Bei der Anfertigung der Bewerber:innenübersicht und Vorentscheidung für die Auswahlgespräche auf die strenge Einhaltung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) geachtet?
- Alle Bewerber:innen zu Gesprächen eingeladen, die über die geforderten Voraussetzungen verfügen?

Folgende Aspekte sind zusätzlich zu beachten:

- Fragen festgelegt, die allen Bewerber:innen in möglichst gleicher Weise gestellt werden?
- Ablauf der jeweiligen Vorstellungsgespräche (Fragenabfolge) festgelegt?
- Bewertungsschema für die Antworten der Bewerber:innen erstellt?
- Gesprächsleitfaden und detaillierte Checkliste für Vorstellungsgespräche aus der „Handreichung Personalauswahl – methodische Hinweise“ berücksichtigt?
- Beschränkte Aussagekraft der Bewerbungsunterlagen beachtet? D.h. Bewerbungsfotos sind nicht zu berücksichtigen, beschränkte Aussagekraft persönlicher Referenzen, etc.

Auswahlgespräche und Entscheidungsfindung:

Folgende Aspekte sind zwingend erforderlich für ein formal richtiges Bewerbungsverfahren:

- Hat die Stellenbesetzungskommission für eine strikte Gleichbehandlung aller Bewerber:innen gesorgt?
- Hat die Stellenbesetzungskommission einen identischen Zeitrahmen für alle Gespräche mit den Bewerber:innen festgelegt?
- Hat der:die Kommissionsvorsitzende im Protokoll zur Stellenbesetzung deutlich entsprechend der Ausschreibungskriterien zwischen geeigneten und nicht geeigneten Bewerber:innen differenziert?

Folgende Aspekte sind zusätzlich zu beachten:

- Spezifische Eignungsprofile für jede:n Bewerber:in erstellt, um die Vergleichbarkeit zu verbessern?¹
- Möglichkeit beachtet, Bewerber:innen nachzuladen, wenn der erste Durchgang der Bewerbungsgespräche nicht erfolgreich war?
- Entscheidung durch Abgleich der Eignungsprofile mit dem Anforderungsprofil getroffen?

Berücksichtigung folgender rechtlicher Grundlagen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
- Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG)**
- Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 55 SächsHSFG sowie §§ 20, 21 SächsFFG**

¹ Vorlagen für das Erstellen von Eignungs- und Anforderungsprofilen finden Sie in der „Handreichung Personalauswahl – methodische Hinweise“.

[Handreichung Personalauswahl \(Intranet UL\)](#)

Dieses Handout wurde auf Grundlage der Dokumente der Universität Leipzig

Grundsätze zum Stellenbesetzungsverfahren,
(„Handlungsorientierung: Verfahrensweise bei Einstellungen“)
[Grundsätze zum Stellenbesetzungsverfahren \(Intranet UL\)](#)



„Handreichung Personalauswahl – methodische Hinweise“,
[Handreichung Personalauswahl \(Intranet UL\)](#)



„Gendersensibler Berufungsleitfaden“
[gendersensibler Berufungsleitfaden \(UL\)](#)



und „Personalentwicklungskonzept“ erarbeitet.
[Personalentwicklungskonzept \(UL\)](#)



Stand Mai 2021