

Stellungnahme zur Umsetzung von § 7 Abs. 4 BbgHG in Einstellungs- und Berufungsverfahren

In verschiedenen Gremien sowie Kommissionen der Universität Potsdam wurde zuletzt die konkrete Anwendung des § 7 Abs. 4 BbgHG diskutiert. In § 7 Abs. 4 BbgHG ist die aktive Frauenförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, normiert. Mit dieser Stellungnahme wollen wir als Gleichstellungsbeauftragte eine einheitliche Auslegung und Anwendung der Regelung in Berufungskommissionen und anderen Auswahlgremien sichern.

Gemäß § 7 Abs. 4 BbgHG heißt es:

Bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht, sind Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen

- 1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen (ist die Zahl der Bewerberinnen zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), und*
- 2. bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.*

§ 7 Abs. 4 S. 1 BbgHG enthält zunächst die allgemeine Verpflichtung, eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Einstellungsverfahren anzustreben und bei allen Bewerber*innen besondere persönliche Belastungen (z.B. Alleinerziehendes Elternteil oder dauerhafter Pflegefall in der Familie) zu berücksichtigen¹. § 7 Abs. 4 S. 2 BbgHG konkretisiert diese allgemeine Verpflichtung dahingehend, dass in Bewerbungs-/Einstellungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen in der entsprechenden Entgelt- oder Besoldungsstufe oder in Funktionen mit Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind (d.h. der Frauenanteil liegt unter 50%), konkrete Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Bewerbungen von Frauen zu fördern. Das Gesetz schreibt zwar keine konkreten Maßnahmen vor, enthält aber eine Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Geeignet sind aktive Rekrutierungsmaßnahmen wie z.B. das unverbindliche Ermutigen, sich auf eine Professur zu bewerben. Als Gleichstellungsbeauftragte beraten wir gerne zu möglichen weiteren Maßnahmen. In jedem Fall sind die Gleichstellungsbeauftragten an allen konkreten Maßnahmen zu beteiligen, es liegt aber nicht in ihrer alleinigen Verantwortung, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Darüber hinaus müssen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gem. § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BbgHG alle sich bewerbenden Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, die die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen. Dies ist gegeben, sofern alle aus den gesetzlichen Vorgaben

¹ Eine besondere familiäre Belastung liegt beispielsweise vor, wenn ein schwerbehindertes Kind selbst betreut oder mehrere minderjährige Kinder allein aufgezogen werden. Dies kann sowohl für Männer als auch für Frauen zutreffen. Hieraus darf nicht abgeleitet werden, dass automatisch eine Bevorzugung solcher Personen erfolgt. „Berücksichtigen“ bedeutet insofern, dass die besondere familiäre Belastung in die Entscheidungsfindung einfließen muss.

und der Ausschreibung hervorgehenden, notwendigen formalen Voraussetzungen und fachbezogene Kriterien, wie sie sich aus dem Text der Ausschreibung ergeben („Muss-Kriterien“) erfüllt sind. Da der Wortlaut der Regelung von „erforderlicher Qualifikation“ und nicht von „gewünschter Qualifikation“ spricht, kommt es hierbei nicht auf gewünschte Anforderungen („Soll-Kriterien“) an. Zu beachten ist, dass es in diesem Schritt zu keiner Reihung der Bewerbenden kommen darf. Sollte die Qualifikation eines Bewerbers aufgrund der Beachtung von „Soll-Kriterien“ höher als die einer Bewerberin eingestuft werden, ist dies in diesem Auswahlsschritt unerheblich. Die Bewerberin ist bei Vorliegen der erforderlichen Qualifikation einzuladen. Nur wenn die Zahl der Bewerberinnen, die alle formalen Kriterien erfüllen, so groß ist, dass nicht alle zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden können, müssen gem. § 7 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 BbgHG mindestens so viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Im nächsten Schritt schreibt § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 BbgHG vor, dass Bewerberinnen bei gleicher Eignung und fachlicher Qualifikation in Bereichen der Unterrepräsentanz grundsätzlich gegenüber Männern bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe im Einzelfall doch für dessen Einstellung sprechen. Im Falle von Berufungsverfahren, in denen eine Liste erstellt wird, bedeutet dies, dass Frauen bei gleicher Eignung vor Männern gelistet werden. Gem. § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 BbgHG kommt es auf die Befähigung und Leistung an. Die Quantität von Publikationen ist im Verhältnis zum wissenschaftlichen Lebensalter zu bewerten, wobei die für die Besoldungsgruppe und das Fach üblichen Publikationsleistungen vorliegen müssen. Bei der vergleichenden Bewertung von Leistungen iSv § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 BbgHG müssen auch familiäre Belastungen berücksichtigt werden, sofern sie aus den Bewerbungsunterlagen erkennbar sind. Z.B. sollten Erziehungs- und Pflegezeiten aus der Zeit, die einer Person zur wissenschaftlichen Qualifizierung und Forschung bisher zur Verfügung standen, herausgerechnet werden. Kommissionen wird deshalb empfohlen, eine Selbstauskunft von allen Bewerbenden einzufordern, in der solche Zeiten angegeben werden können.²

Gez.
Vorsitzende der Senatskommission für Chancengleichheit
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam

Christina Wolff

² Die Stellungnahme ist vom Senat am 21.09.2022 zur Kenntnis genommen worden.