

**Diskriminierungsfreie  
Betriebs- und  
Dienstvereinbarungen  
zum Thema  
Stellenausschreibung  
und Personal-  
auswahlverfahren**

Karin Tondorf

Andrea Jochmann-Döll

# Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

## Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Stellenausschreibung und Personalauswahlverfahren

Karin Tondorf | Andrea Jochmann-Döll

Stand Juli 2011

### Inhalt

1	Zu diesen Ausführungen . . . . .	3
2	Was heißt „diskriminierungsfrei“? . . . . .	4
3	Stellenausschreibung und Personalauswahlverfahren. . . . .	6
	3.1 Stellenausschreibung . . . . .	6
	3.1.1 Rechtliche Argumente . . . . .	6
	3.1.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial . . . . .	6
	3.1.3 Förderliche Regelungen. . . . .	7
	3.2 Personalauswahlverfahren . . . . .	8
	3.2.1 Rechtliche Argumente . . . . .	8
	3.2.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial . . . . .	9
	3.2.3 Förderliche Regelungen. . . . .	9
4	Literatur. . . . .	12

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

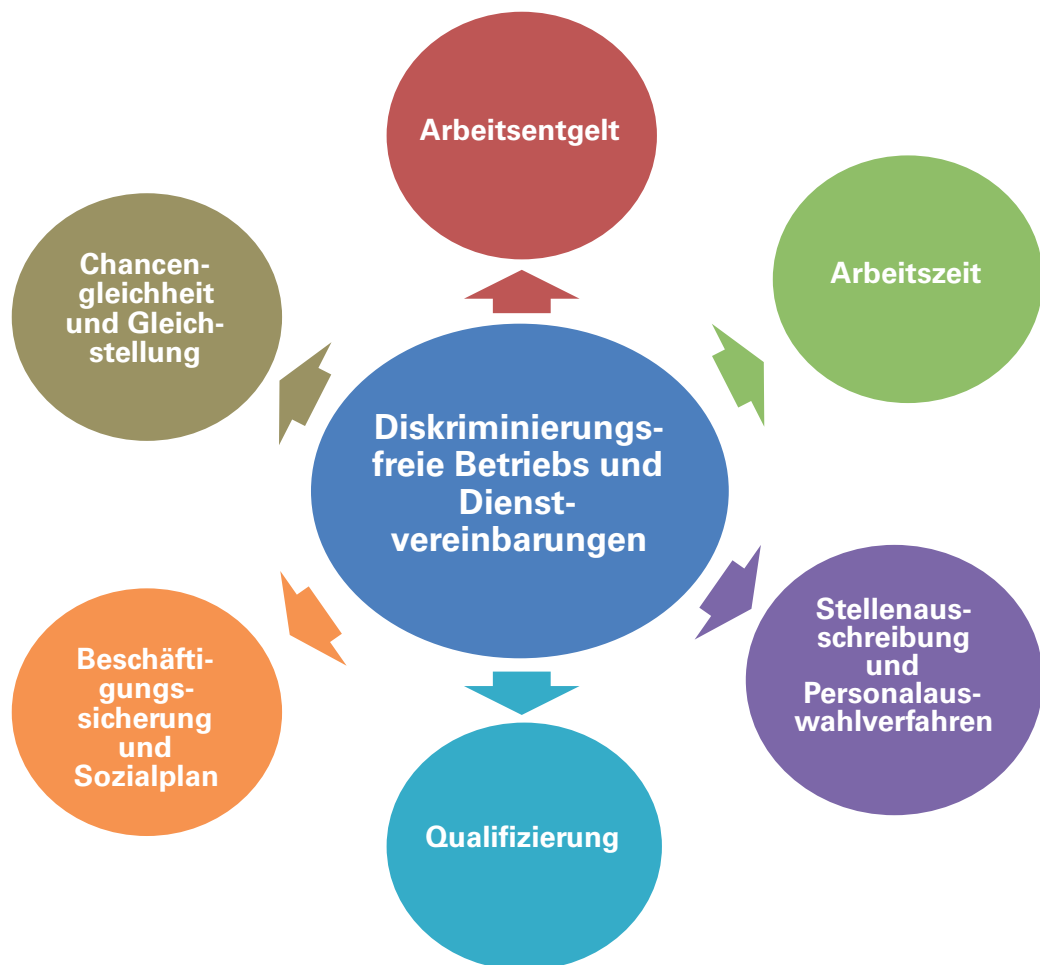
[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

## 1 Zu diesen Ausführungen

In Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft schließen die Betriebsparteien kollektive betriebliche Regelungen zu einer Vielzahl von Themenbereichen ab. Dabei stellt sich jeweils die Frage, ob die Regelungen diskriminierungsfrei nach den Maßstäben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind bzw. wie sie gestaltet sein müssen, um Beschäftigte nicht zu benachteiligen. Bei der Beantwortung dieser Fragen soll eine Reihe von Informationsschriften zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen behilflich sein. Jedes Hintergrundpapier behandelt einen der in Abbildung 1 dargestellten Regelungsbereiche. Der Schwerpunkt liegt dabei jeweils auf Aspekten der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

**Abb. 1: Themen der Hintergrundpapiere zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen**



In jedem Hintergrundpapier wird zunächst allgemein geklärt, was Diskriminierungsfreiheit aufgrund des Geschlechts bedeutet. Es folgen

- spezifische rechtliche Argumente für den jeweiligen Themenbereich,
- Beispiele für Einzelregelungen oder Merkmale von Vereinbarungen, die Diskriminierungspotenzial enthalten, sowie
- Beispiele für positive Regelungen.

## 2 Was heißt „diskriminierungsfrei“?

Betriebliche Regelungen dürfen Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren. Dies ist für viele selbstverständlich, denn es handelt sich hierbei im Kern um ein Grundrecht, das nicht eingeschränkt werden darf. Das Gebot der Diskriminierungsfreiheit gilt deshalb für alle Arten von betrieblichen Regelungen – unabhängig davon, ob sie allein vom Arbeitgeber oder kollektiv von den Betriebsparteien geregelt werden, ob es sich um Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt, ob sie freiwillig abgeschlossen wurden oder erzwingbar sind.

Rechtliche Grundlage des Diskriminierungsverbotes bei betrieblichen Regelungen sind zunächst die grundrechtlichen Gleichheitssätze und das Diskriminierungsverbot in Art. 3 des Grundgesetzes. Darüber hinaus verbietet § 2 AGG Benachteiligungen in Bezug auf:

- „1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg.
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung [...].“

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts „auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

Weitere Anhaltspunkte und Handlungsansätze finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die den Interessenvertretungen einige gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten zuweisen. Die zentralen Bestimmungen sind in Abbildung 2 zusammengestellt.

**Abb. 2: Gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten von Interessenvertretungen**

	BetrVG	BPersVG
Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	§ 75 Abs. 1	
Allgemeine Aufgaben: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen	§ 80 I Nr. 1	§ 68 I Nr. 2
Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau	§ 80 I Nr. 2a	§ 68 I Nr. 5a
Rechte bei Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber	§ 17 II AGG + § 23 III	–
Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	§§ 43, 45	§ 51

Auch bei bester Absicht kann es passieren, dass betriebliche Regelungen in Kraft gesetzt werden oder bereits gelten, die sich unterschiedlich günstig auf männliche und weibliche Beschäftigte auswirken. Dies ist selbst dann möglich, wenn die Bestimmungen geschlechtsneutral formuliert sind und keinen Geschlechtsbezug erkennen lassen. In diesem Fall spricht der Gesetzgeber von mittelbarer Diskriminierung. Sie liegt vor:

„[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 Abs. 2 AGG)

Die Betriebsparteien sollten daher vor Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder bei der Analyse bereits bestehender Regelungen prüfen, ob sie sich auf weibliche oder männliche Beschäftigte ungünstiger auswirken, weil ihre gesellschaftlichen oder physischen Rahmenbedingungen und Interessenlagen unterschiedlich sind.

Auch auf unmittelbar diskriminierende Regelungen muss geachtet werden, die zwischen männlichen und weiblichen oder geschlechterbezogenen Merkmalen wie Schwangerschaft oder Mutterschaft unterscheiden. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor,

„... wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (§ 3 Abs. 1 AGG)

Auch das Fehlen von Regelungen kann Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begünstigen. Denn Regelungslücken schaffen Spielräume für subjektive Entscheidungen, die durch Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen geprägt sein können.

Benachteiligende Regelungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die betreffende Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, um tarifvertragliche Regelungen näher auszugestalten. Enthält ein Tarifvertrag selbst eine diskriminierende Regelung – was nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann –, wäre nicht nur diese Bestimmung, sondern auch eine darauf aufbauende betriebliche Regelung rechtlich angreifbar. Denn ein Arbeitgeber, der eine diskriminierende Tarifregelung anwendet oder näher auslegt, trägt auch das finanzielle Risiko einer tariflich verursachten Ungleichbehandlung.

Und nicht zuletzt: Eine diskriminierungsfreie Betriebs- oder Dienstvereinbarung nützt wenig, wenn in der Praxis anders verfahren wird. Auch die Anwendung einer betrieblichen Regelung kann diskriminierend sein. Daher ist es sinnvoll, in bestimmten Zeitabständen auch die betriebliche Anwendungspraxis zu überprüfen.

### **3 Stellenausschreibung und Personalauswahlverfahren**

In zahlreichen Betrieben werden Grundsätze, Kriterien und Verfahren für Stellenausschreibungen, Personalauswahl und Einstellungen in Betriebsvereinbarungen geregelt. Hierbei ist darauf zu achten, dass Benachteiligungen nach dem AGG verhindert und die Gleichstellung gefördert wird.

#### **3.1 Stellenausschreibung**

Bereits im Rahmen der Stellenausschreibung können weibliche bzw. männliche Arbeitskräfte ungleich behandelt werden. Daher müssen betriebliche Vereinbarungen folgende Rechtsgrundsätze berücksichtigen.

##### **3.1.1 Rechtliche Argumente**

Nach § 11 AGG muss eine Stellenausschreibung geschlechtsneutral gestaltet sein. Das heißt: Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben.

- Eine wichtige Voraussetzung ist daher, dass die Ausschreibung sowohl die männliche als auch die weibliche Tätigkeitsbezeichnung enthält. Würde beispielsweise nur „ein Techniker“ gesucht, wäre dies eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- Außerdem dürfen die Anforderungen an die Bewerber/innen nicht so formuliert sein, dass sich Frauen (mit Familienpflichten) nicht angesprochen fühlen und sich daher nicht bewerben. Dies kann eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. Vielmehr muss deutlich zum Ausdruck gebracht werden, welche Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich und welche lediglich erwünscht sind.
- Bei der Ermittlung der Anforderungen einer Stelle kann es zu geschlechtsbezogenen Verzerrungen kommen, z. B. wenn diese Anforderungen mit personenbezogenen Merkmalen des bisherigen männlichen Stelleninhabers vermischt und nicht frei von Geschlechterstereotypen festgelegt werden. Eine Stellenausschreibung muss daher – auf Basis einer aktuellen und umfassenden Stellenbeschreibung – über die wichtigsten Aufgaben und die daraus abgeleiteten Anforderungen der Stelle informieren. Diese Angaben müssen mit den tatsächlichen Anforderungen übereinstimmen.
- § 7 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes fordert die Ausschreibung einer Stelle auch als Teilzeitstelle, wenn der Arbeitsplatz dafür geeignet ist.

Im öffentlichen Dienst sind im Rahmen der dort geltenden Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Ländern meist weitergehende Anforderungen an geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen geregelt als im AGG, das die Rechtsgrundlage für privatwirtschaftliche Unternehmen darstellt.

##### **3.1.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial**

Das AGG schreibt nicht zwingend vor, dass freie Stellen ausgeschrieben werden müssen. Jedoch erweist es sich in größeren Unternehmen als sinnvoll, die Anforderungen an Stellenausschreibungen verbindlich und möglichst präzise zu vereinbaren. Denn Diskriminierungen resultieren oft aus Nichtregelungen oder allgemein formulierten Bestimmungen.

##### **Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht**

Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht können zu ungleichen Chancen von Frauen beim Zugang zu (Führungs-)Positionen führen.

„Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn  
(1) die Stelle eines leitenden Angestellten (§ 5 BetrVG) zu besetzen ist [...].“

🔑 KREDITGEWERBE, 010601/4/1995

Solche Ausnahmeregelungen können dazu beitragen, dass freie Führungspositionen nur auf informellem Wege bekannt werden und die Nachfolge im Kreise männlicher Seilschaften geregelt wird. In solchen Fällen erfahren Frauen oft nicht von den freiwerdenden Stellen und können sich demzufolge nicht darauf bewerben.

### 3.1.3 Förderliche Regelungen

Es bestehen jedoch auch zahlreiche förderliche betriebliche Regelungen zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und zu gleichen Chancen bei der Stellenbesetzung.

#### Grundsätzliche Anforderung

„Der Ausschreibungstext muss Frauen und Männer in gleicher Weise ansprechen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010601/77/2007

#### Ausschreibung der Stellen für Teilzeitkräfte

„Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob Arbeitsplätze auch für eine Besetzung durch Teilzeitbeschäftigte ausgeschrieben werden können. Die Prüfung ist nachvollziehbar festzuhalten und auf Verlangen dem örtlichen Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010601/77/2007

#### Interne und externe Ausschreibungen

„Auf Stellen mit Unterrepräsentanz von Frauen erfolgt die Ausschreibung intern und extern.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG 010601/98/1998

„Gehört die Stelle in der arbeitsplatz anbietenden Organisationseinheit zu einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden Arbeitnehmer des anderen Geschlechts möglichst bereichsspezifisch aufgefordert, sich zu bewerben.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010601/74/1998

#### Inhalt der Ausschreibung

Idealerweise werden die Inhalte einer Stellenausschreibung präzise genannt, wie beispielsweise in folgender Dienstvereinbarung. Nicht immer wird in Vereinbarungen festgelegt, dass in Ausschreibungen auch das zu erwartende Arbeitsentgelt benannt wird.

„Die Ausschreibung hat die Bezeichnung der Stelle, die Struktureinheit, Beschäftigungsbeginn und -umfang, das zu erwartende Entgelt, die auszuführenden Tätigkeiten und die Einstellungsvoraussetzungen, gegebenenfalls gesundheitliche Anforderungen zutreffend darzustellen.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010601/72/2008

#### Ausschreibungsfrist

Förderlich für die Chancengleichheit der Geschlechter sind auch verbindliche Regelungen hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen einer Stellenausschreibung. Beispielsweise wird präzise definiert, was unter einer „rechtzeitigen“ Ausschreibung zu verstehen ist und wie lange die Stellen ausgeschrieben werden müssen.

„Die Ausschreibung soll so rechtzeitig erfolgen, dass bis zum vorgesehenen Termin der Stellenbesetzung ein geordnetes Stellenbesetzungsverfahren erfolgen kann, spätestens jedoch 6 Wochen vor der geplanten Besetzung. Die Ausschreibungsfrist soll mindestens 2 Wochen betragen.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010601/72/2008

### **Bekanntmachung**

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, sollte auch die Bekanntmachung der Stellenausschreibung geregelt werden.

„Stellenausschreibungen sind allen Beschäftigten [...] zeitgleich mit der Veröffentlichung in geeigneter Weise bekanntzugeben.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010601/72/2008

## **3.2 Personalauswahlverfahren**

Bei der Analyse der eingegangenen Bewerbungsunterlagen, bei Bewerbungsgesprächen, Personalfragebögen und Einstellungstests muss die Gleichbehandlung der Geschlechter berücksichtigt werden.

### **3.2.1 Rechtliche Argumente**

- Nach § 2 Abs. 1 AGG sind Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts unzulässig in Bezug auf „die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger [...] Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.“
- Rechtlich zulässig ist nach § 8 Abs. 1 AGG die Begünstigung einer Frau bzw. eines Mannes nur dann, wenn das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Tätigkeit ist (z. B. Beratung in einem Frauenhaus).
- In Bewerbungsgesprächen, Personalfragebögen und betriebsärztlichen Untersuchungen darf nicht nach einer bestehenden Schwangerschaft gefragt werden (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG). Dies trifft auch zu auf Fragen nach dem Familienstand, einem zukünftigem Heirats- oder Kinderwunsch oder nach der Zahl vorhandener Kinder. Da solche Fragen unzulässig sind, dürfen sie falsch beantwortet werden.
- Es ist unzulässig, im Rahmen von Einstellungstests oder Assessment-Centern Fähigkeiten oder Einstellungen zu prüfen, die für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich sind.
- Rechtlich zulässig sind „positive Maßnahmen“. Das heißt: Der Arbeitgeber kann nach § 5 AGG bevorzugt Frauen einstellen, um die Gleichbehandlung im Betrieb zu fördern. Frauenquoten sind demnach zulässig, wenn Mann und Frau gleich gut qualifiziert sind. Einschränkend befand der EuGH im Fall Marshall, dass auch bei gleicher Qualifikation der weiblichen Bewerberin kein Vorrang eingeräumt werden muss, wenn eines oder mehrere Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers sprechen. Allerdings dürfen diese Kriterien keine diskriminierende Wirkung haben. Dies könnte der Fall sein bei Kriterien, die für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich sind, z. B. bei erwünschter zeitlicher Flexibilität, oder bei Kriterien, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind, z. B. Durchsetzungsfähigkeit.

Bei Personalauswahlverfahren muss darauf geachtet werden, dass Bewerbungen von Frauen nicht aus unzulässigen – und für sie oft kaum nachprüfaren – Gründen aussortiert werden: z. B. aufgrund des Aussehens auf dem Bewerbungsfoto, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, des Familienstandes, der Kinderzahl oder aufgrund von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes testet ab Herbst 2010 in fünf



Unternehmen anonymisierte Bewerbungsverfahren, bei denen ausschließlich fachliche Qualifikationen berücksichtigt werden. Auf ein Foto sowie auf die Angabe des Namens und des Familienstands wird verzichtet.

### **3.2.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial**

Das Risiko von Benachteiligungen ist dort besonders hoch, wo wesentliche Aspekte der Personalauswahl, insbesondere Auswahlkriterien und Verfahrensweisen, nicht oder nur sehr allgemein geregelt sind. In diesen Fällen werden eher „Bauchentscheidungen“ getroffen, die auf tradierten Rollenverständnissen und Geschlechterstereotypen beruhen.

### **3.2.3 Förderliche Regelungen**

#### **Grundsatz der Gleichbehandlung**

Es ist generell sinnvoll, den Grundsatz der Gleichbehandlung in einer betrieblichen Vereinbarung ausdrücklich zu regeln.

„Die Grundsätze der Gleichbehandlung sind zu beachten. Die Betriebspartner werden darauf achten, dass niemand wegen seines Geschlechts [...] benachteiligt oder bevorzugt wird [...]. Die Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt nach fachlicher und persönlicher Eignung sowie unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes [...].“

🔑 KREDITGEWERBE, 010601/45/2000

#### **Personalpolitische Ziele**

Förderlich ist es zudem, die Ziele der Personalpolitik hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur zu regeln. Idealerweise wird dies noch präziser formuliert als in nachfolgender Vereinbarung.

„Bei der Auswahl der Bewerber/innen ist die Bank bereit – unter Wahrung der Chancengleichheit von Männern und Frauen – gleichermaßen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen zu fördern und zu berücksichtigen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010601/4/1995

#### **Einladung zum Bewerbungsgespräch**

Auch Einladungen zu den Bewerbungsgesprächen können gleichstellungsfördernd gestaltet werden.

„Zum Vorstellungsgespräch werden, wenn ein Geschlecht in einer Organisationseinheit deutlich unterrepräsentiert ist (wenn weniger als 35 % der an vergleichbarer Stelle Beschäftigten in der Organisationseinheit dieses Geschlecht haben), gleich viele Bewerberinnen und Bewerber eingeladen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010601/74/1998

#### **Unzulässige Fragen**

Es kann wesentlich zu einem diskriminierungsfreien Verfahren beitragen, unzulässige Fragen bei Vorstellungsgesprächen in einer Vereinbarung festzulegen.

„Im Vorstellungsgespräch sind Fragen des Arbeitgebers nach Familienplanung und Kinderbetreuung unzulässig. Fragen nach Schwangerschaft sind grundsätzlich unzulässig.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010601/74/1998

### **(Nicht) Verwendbare Informationen**

Die nachfolgende Bestimmung regelt, welche Informationen über eine Bewerberin bei der Personalauswahl nicht herangezogen werden dürfen. Die Auswahlgrundsätze bei Einstellungen umfassen u. a. die Information über die tätigkeitsbezogene Berufserfahrung.

„[...] Hierbei darf jedoch nicht zum Nachteil eines Bewerbers oder einer Bewerberin berücksichtigt werden, dass eine vorliegende Erfahrung wegen Schwangerschaft und/oder Erziehungsurlaub zeitlich gesehen geringer ist“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010601/74/1998

### **Auswahlkriterien bei gleicher Eignung**

Sind Bewerberinnen und Bewerber fachlich und persönlich gleich geeignet, ist es sinnvoll, die Auswahlkriterien wie folgt näher zu bestimmen.

„Bei insgesamt gleich zu bewertender fachlicher und persönlicher Eignung wird die Entscheidung, wer eingestellt wird, anhand der Reihenfolge der nachstehenden Kriterien getroffen:

- (1) Vorrang von Internen gegenüber Externen
- (2) Vorrang von Beschäftigten, deren Arbeiten [...] wegfallen
- (3) Vorrang von Beschäftigten mit befristetem gegenüber solchen mit unbefristetem Vertrag, sofern es um die Besetzung von unbefristeten Stellen geht oder um befristete Stellen mit sachlichem Grund
- (4) Vorrang von Angehörigen des Geschlechts, das in der jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des Bereichs unterrepräsentiert ist
- (5) Vorrang von Personen, die sich nach einer Familienpause um einen Arbeitsplatz bemühen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010601/74/1998

### **Änderung der Voraussetzungen**

Für die Bewerberinnen und Bewerber muss die Stellenausschreibung verlässlich sein. Das heißt, im Auswahlverfahren dürfen die Voraussetzungen nicht dahingehend geändert werden, dass bestimmte Bewerberinnen oder Bewerber ausgegrenzt werden. Vorbeugend formuliert die nachstehende Vereinbarung wie folgt.

„Im Besetzungsverfahren sind Änderungen an den Beschäftigungsbedingungen oder die Teilung von Stellen nicht zulässig. Es ist ebenfalls nicht zulässig, in der Ausschreibung nicht benannte Einstellungsvoraussetzungen im Besetzungsverfahren heranzuziehen. In diesen Fällen ist das Besetzungsverfahren abzubrechen und neu auszuschreiben.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010601/72/2008

### **Statistische Auswertung**

Mithilfe statistischer Auswertungen kann die betriebliche Einstellungs- und Beförderungspraxis geprüft werden. Sie können ebenfalls betrieblich vereinbart werden. Nachstehend ist eine Statistik exemplarisch aufgeführt und näher erläutert.

**Abb. 3: Statistik zu Einstellungen und Beförderungen**

Zu besetzende Stelle/n im Jahr 2010	Anzahl der zu besetzenden Stellen	Anzahl Bewerber /innen gesamt		geführte Gespräche Anzahl und in % der Bewerbungen				Anzahl eingestellter Bewerber/innen	
		w	m	w	in %	m	in %	w	m
Leitung der Abteilung X	1	10	12	2	20?	6	50?	–	1?
Kraftfahrer/in	2	15	50	1	6,6?	10	20?	–	2?
...									

Quelle: Ganser et al. (2011), S. 236 f.

Die Statistik gibt folgende Hinweise:

- Es soll eine Stelle „Leitung der Abteilung X“ besetzt werden. Auf die ausgeschriebene Stelle haben sich 10 Frauen und 12 Männer beworben. Zu Bewerbungsgesprächen wurden allerdings nur 20 % der Bewerberinnen, jedoch 50 % der Bewerber eingeladen. Eingestellt wurde ein Mann. Der niedrige Prozentsatz der zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Frauen liefert einen Anfangsverdacht für eine mögliche Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Diesem sollte nachgegangen werden, indem die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber geprüft werden (vgl. Ganser u. a. 2011)
- Es sollen zwei Stellen „Kraftfahrer/in“ besetzt werden. Auf die Stellenanzeige haben sich 15 Frauen und 50 Männer beworben. Es wurden nur 6,6 % der weiblichen Bewerber, jedoch 20 % der männlichen Bewerber eingeladen. Die Stellen wurden mit zwei Männern besetzt. Auch hier ist fraglich, ob die Qualifikationen sämtlicher Bewerberinnen tatsächlich nicht den Anforderungen genügten oder ob die Auswahlentscheidung mit der Geschlechtstypisierung der Tätigkeit zu tun hatte. (vgl. Ganser u. a. 2011)

## 4 Literatur

**Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011):** Praxis-Handbuch Gleichbehandlung. Ungleichbehandlung vorbeugen - Rechte nutzen - Gleichstellung herstellen, Hamburg

**Sebastian Busch/Eva Kocher/Horst Welkoborsky (2009):** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Benachteiligung verhindern – Gleichstellung fördern, Frankfurt am Main