

10 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG VON AUSWAHLKOMMISSIONEN BEI DER PERSONALAUSWAHL

Als ein Ergebnis des Projektes [„Geschlechtergerechte Besetzung von Auswahlkommissionen an der Universität Hamburg“](#) wurden 10 Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Besetzung von Kommissionen in der Personalauswahl abgeleitet. Diese sollen allen, an Personalauswahlprozessen beteiligten Mitarbeitenden, eine Hilfestellung bei Umsetzung der Vorgaben des § 8 HmbGleiG zu einer möglichst geschlechterparitätischen Besetzung von Auswahlkommissionen geben sowie zu einer stärkeren Reflexion von Geschlechterverhältnissen in Auswahlprozessen führen.

1. **Eingeschlechtlich besetzte Auswahlkommissionen** sind zu vermeiden (z. B. durch die Anordnung als Verfahrensregelung an der Universität Hamburg) oder zumindest kritisch zu reflektieren. Mindestens eine Kollegin oder Kollege sollten bei jedem Gespräch dabei sein, gerade auch um die Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur der Universität für Bewerbende zu zeigen. Die **Anpassung des Personalauswahlbogens** hinsichtlich der Zusammenstellung von Auswahlkommissionen kann hier zu einer stärkeren Reflektion anregen und diesen Prozess dokumentieren. Insbesondere bei nur weiblich besetzten Kommissionen sollte eine Sensibilität für die Gewinnung des unterrepräsentierten Geschlechts (zumeist Männer) geschaffen werden.
2. In größeren **Auswahlkommissionen** kann ein paritätisches Geschlechterverhältnis eher abgebildet werden. Hierbei ist jedoch grundsätzlich auch die Effizienz und Personalbindung in Auswahlprozessen zu berücksichtigen und ggf. eher Ausgleichspotentiale in den Interessenvertretungen zu suchen. Generell sollte es also **eher größere Kommissionen** geben und die Interessenvertretungen sollten ebenfalls versuchen mehr Verfahren persönlich zu begleiten. Dafür müssen die Ressourcen zur Verfügung stehen.
3. Es hat sich gezeigt, dass Potentiale zum Ausgleich von unparitätischen Geschlechterverhältnissen auch in den Interessenvertretungen zu finden sind. So können die **Interessenvertretungen** für einen Ausgleich in der Kommissionszusammensetzung sorgen, soweit dies im Rahmen des Verfahrens möglich ist. Hierzu ist neben einem generellen Bewusstsein die standardisierte frühzeitige Kommunikation zur Zusammensetzung der Kommission erforderlich und sollten dienststellenseitig abgesichert sein.
4. Da sich einseitig besetzte Auswahlkommissionen insbesondere bei **Teilzeitverfahren** gezeigt haben, sollte in diesen die geschlechtergerechte Zusammenstellung von Auswahlkommissionen besonders reflektiert werden. Darauf könnte durch die

Ausschreibungsstelle hingewiesen werden. Gerade bei Verfahren, die nur in Teilzeit ausgeschrieben sind, sollten vermehrt Männer an der Auswahl beteiligt werden.

5. In Verfahren zur **Auswahl von Führungskräften sollten mehr Frauen in den Auswahlkommissionen** beteiligt sein. Generell bleibt es notwendig das Thema Frauen und Führung weiter zu thematisieren.
6. Die bisher genutzte **Bevorzugungsklausel** scheint nicht den gewünschten Effekt zu haben. Hier ist möglicherweise eine **Umformulierung bzw. andere Positionierung** in der Stellenausschreibung angezeigt. Jedenfalls sollten die Ausschreibungstexte vor dem Hintergrund der gezielteren Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts überarbeitet werden.
7. Insgesamt ist der Fokus mehr auf den gesamten Besetzungsprozess, vor allem die **Gewinnung von Bewerbungen** des unterrepräsentierten Geschlechts zu richten. Hierzu sollte es einen gemeinsamen Austausch: Ausschreibungsstelle, strategische Personalauswahl mit den Gleichstellungsbeauftragten (ggf. Personalrat) geben, um Ideen zu entwickeln und umzusetzen.
8. Der gesamte Auswahlprozess ist vor dem Hintergrund zu hinterfragen, wie es gelingen kann, das **Potential des unterrepräsentierten Geschlechts** mehr in Besetzungen umzusetzen. Hier braucht es unbedingt Unterstützung von Auswahlkommissionen sowie Reflexionsmöglichkeiten.
9. Neben den bereits bestehenden Angeboten zu Schulungen im Rahmen von Personalauswahl empfehlen wir ein grundsätzliches **Angebot von Schulungen bzw. Trainings zur Sensibilisierung für Stereotypisierungen**. Das Ziel ist die Erreichung einer vorurteilsfreieren Personalauswahl.
10. Insbesondere bleibt es Aufgabe aller Akteur*innen, die **Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes aber auch (aktuelle) Forschungsergebnisse besser zu kommunizieren**. Hier bieten sich alle Kommunikationswege, also vor allem auch die Darstellungen im KUS-Portal und Handreichungen der Personalabteilung an.