

Paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen

Nach § 7 Abs. 3 BGleiG sollen alle Auswahlkommissionen, die Personalauswahlentscheidungen treffen, geschlechterparitätisch besetzt sein. Von der Soll-Regelung darf nur aus triftigen Gründen (zwingend oder offenkundig) ausnahmsweise abgewichen werden.

Warum?

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) will bereits auf organisatorischer Ebene dafür sorgen, dass die Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern und ihrer jeweiligen Qualifikation nicht von Angehörigen eines Geschlechts dominiert wird und auf diese Weise allein die Vorstellungen des zahlenmäßig überwiegenden Geschlechts über eine erfolgreiche Berufstätigkeit in die Persönlichkeitsbewertungen einfließen.

Dies trägt der Erfahrung Rechnung, dass Frauen und Männer die gleichen Qualitäten von Bewerberinnen und Bewerbern mitunter anders bewerten.



Qualifikation der Kommissionsmitglieder

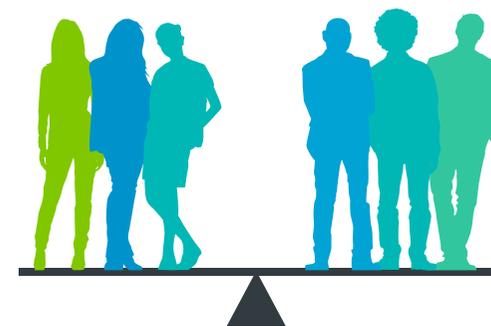
Die Bundesregierung hat in ihrer Gesetzesbegründung für das BGleiG geltend gemacht, dass eine Mitwirkung in einer solchen Kommission die entsprechende Fach- und Personalkompetenz voraussetzt. Doch es sind keineswegs nur Führungskräfte, die über die dafür notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten verfügen. Relevant ist, welches Fachgebiet ein Kommissionsmitglied abdecken soll. Eine Beschränkung auf Leitungspersonen ist nicht erforderlich, vor allem, wenn die Parität sonst verfehlt wird.

Es kann ein triftiger Grund zum Abweichen von der Paritätsvorgabe gegeben sein, wenn die Qualifikation hinsichtlich der anstehenden Personalauswahl fehlt.

Auf die Parität anzurechnende Mitglieder einer Auswahlkommission

Mitglieder einer Auswahlkommission sind alle von der Dienststelle in eine Auswahlkommission entsandten Personen. Auf die Parität angerechnet werden jedoch typischerweise nur Vertreterinnen und Vertreter der (betroffenen) Fachinstitute.

Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglieder und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten Menschen nehmen beratend an Vorstellungsgesprächen oder Sitzungen einer Auswahlkommission teil und können **nicht** auf die herzustellende Parität angerechnet werden. Selbiges gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalreferats – soweit diese an den Auswahlgesprächen teilnehmen. Im Übrigen bleiben die Rechte und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten unberührt.



Schriftliche Dokumentation

Eine etwaige Abweichung von der paritätischen Zusammensetzung der Auswahlkommission zum Zeitpunkt der Benennung der Kommissionsmitglieder ist zu dokumentieren und zu begründen.

Ein entsprechender Aktenvermerk ist der Gleichstellungsbeauftragten und dem zuständigen Personalrat vorzulegen. Er ist Teil des Auswahlvorgangs zur Besetzung eines Arbeitsplatzes und wird vom Personalreferat zur Akte genommen.

Die Zusammensetzung der Auswahlkommission ist in jedem Fall im Protokoll der Bewerberauswahl festzuhalten.

Bei Fragen zur Zusammensetzung der Kommission steht Ihnen das Personalreferat und die Gleichstellungsbeauftragte gerne beratend zur Verfügung.