

## Bewerbungsverfahren von Frauen für Funktionsstellen

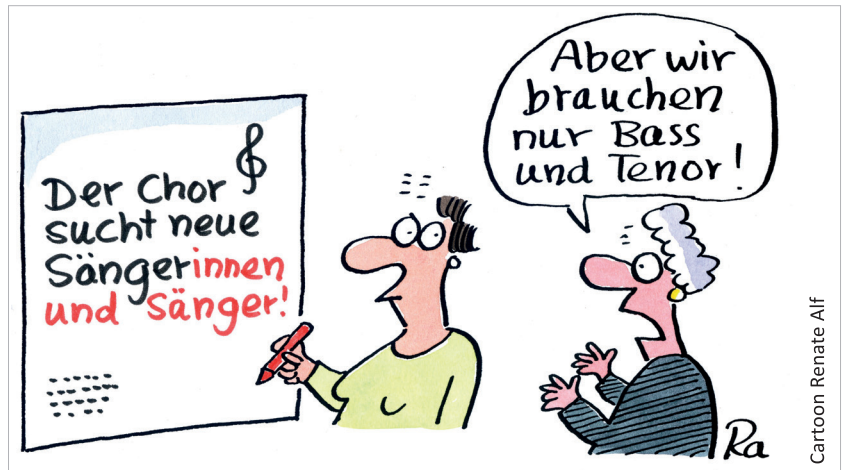
### Von der Ausschreibung bis zur Bestellung

#### – die Beauftragte für Chancengleichheit ist beteiligt

Bei der Bewerbung um (Funktions-)Stellen ist grundsätzlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten. „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen (...) des Geschlechts, (...) einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern (...)“ (§1 AGG).

Im öffentlichen Dienst Baden-Württembergs greift zusätzlich das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG). Sein Ziel ist „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.“ Frauen sollen gezielt gefördert und ihre Aufstiegschancen dadurch verbessert werden, um „eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen“ (§1 ChancenG).

Die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) an Schulen und Schulämtern, die Fachlichen Beraterinnen der BfCen an den Regierungspräsidien sowie die BfCen an anderen Landesbehörden sind grundsätzlich bei Bewerbungsverfahren zu beteiligen. Die BfC hat eine Wächterfunktion bei der Einhaltung des Gesetzes „und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an (...) personellen (...) Maßnahmen, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigten haben können, frühzeitig zu beteiligen.“ Ferner hat sie ein „Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen.“ (§ 20 ChancenG). Konkret bedeutet dies, dass die BfC einerseits die Dienststelle bei der Einhaltung der rechtlichen Vorschriften unterstützt, wenn es um Stellenbesetzungsverfahren geht. Andererseits ist es weiblichen Beschäftigten möglich, sich ohne Einhaltung des Dienstweges mit ihrer zuständigen BfC in Verbindung zu setzen, z. B. wenn sie sich wegen einer möglichen Bewerbung beraten lassen möchte oder bei der Klärung von Rechtsfragen in diesem Zusammenhang.



Ahand konkreter Beispiele soll verdeutlicht werden, wie die Aufgaben der BfC beim Bewerbungsverfahren im Schulbereich gestaltet werden können. Die Rechte und Möglichkeiten von Bewerberinnen – insbesondere bei Bewerbungsgesprächen – werden dargestellt. Auch die besondere Verantwortung der Personalvertretung in diesem Bereich wird thematisiert.

Anhand konkreter Beispiele soll verdeutlicht werden, wie die Aufgaben der BfC beim Bewerbungsverfahren im Schulbereich gestaltet werden können. Die Rechte und Möglichkeiten von Bewerberinnen – insbesondere bei Bewerbungsgesprächen – werden dargestellt. Auch die besondere Verantwortung der Personalvertretung in diesem Bereich wird thematisiert.

#### 1.) Im Schulamt A wird immer wieder die Beobachtung gemacht, dass sich proportional zu wenige Frauen auf interessante Schulleitungsstellen bewerben. So gibt es immer noch Grundschulen, an denen die Schulleitung rein männlich besetzt ist, während das gesamte restliche Kollegium ausschließlich aus Frauen besteht. Die BfC möchte dies ändern.

Im ChancenG ist in §20 Abs 1 ausdrücklich festgelegt, dass die BfC die Schulamtsleitung dabei unterstützen soll, die tatsächliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen durchzusetzen. In diesem Fall könnte die BfC z.B. zwei Maßnahmen initiieren.

Regelmäßig müssten bei Sprengelsitzungen die Schulleitungen geschult werden, das Potential ihrer Kolleginnen nicht nur zu erkennen, sondern dieses auch zu fördern. Sowohl Frauen mit viel als auch mit weniger Berufserfahrung sollten Aufgaben übertragen werden, die ihre Kompetenz erweitern und sie auf die Übernahme von Funktionsstellen vorbereiten, zum Beispiel bei der Arbeit am Stundenplan, Übernahme von Repräsentationsaufgaben, Koordinationen (Fachberatung, Schulbücher, Fortbildungen etc.). Selbstverständlich müssen für Zusatzaufgaben die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Bei der Übernahme von Schulleitungsaufgaben müssen Stunden aus dem Entlastungskontingent für Schulleitung genommen werden.

Speziell für Frauen sollten vom Schulamt regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema Frauen in Funktionsstellen durchgeführt werden. In Form von Vorträgen oder Fortbildungsreihen erfahren die Kolleginnen so nicht nur von den Möglichkeiten, die Funktionsstellen bieten, sondern auch, wie sie sich auf eine Bewerbung vorbereiten und wo sie Unterstützung erhalten können.

## 2.) An der GMS B wird eine A14 Stelle ausgeschrieben. Was ist zu beachten, damit die Chancengleichheit gewahrt wird und Frauen sich angesprochen fühlen?

Als erstes müssen BfC und dann der zuständige Personalrat (in diesem Fall der Bezirkspersonalrat, BPR) beteiligt werden, bevor die Ausschreibung erfolgt (frühzeitige Beteiligung der BfC gem. § 20 Abs 1 ChancenG). Dabei ist besonders wichtig, dass die Stellenbeschreibung kritisch begutachtet wird. Die Aufgaben, die mit der Beförderung übernommen werden, müssen beschrieben werden und der damit zu erwartende zeitliche Aufwand muss erkennbar sein. Hierbei ist zu überprüfen, ob der Zeitaufwand angemessen ist. Frauen müssen im Ausschreibungstext grundsätzlich angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Selbstverständlich können sich auch Lehrkräfte in Teilzeit für solche A14-Stellen bewerben.

Dieses Verfahren gilt auch für alle anderen Schularten, in denen A14 Stellen ausgeschrieben werden. Zusätzlich erfolgt die Ausschreibung der A 14 Stelle an den Schularten mit ÖPR unter Beteiligung des ÖPR. Die BfC hat ein Informationsrecht und sorgt für eine Ausschreibung, die diskriminierungsfrei ist. Insbesondere sollte der Umfang der Aufgabe in Teilzeit möglich sein.

## 3.) An einer großen Realschule soll die Schulleitungsstelle neu besetzt werden. Mehrere Bewerbungen sind am Schulamt auf die Stelle eingegangen.

### a) Wer wird – außer den Bewerber\*innen - zum Bewerbungsgespräch eingeladen?

Die BfC kann an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen (§10 Abs. 3 ChancenG) teilnehmen. Ebenso ist der zuständige Personalrat (§71 LPVG) teilnahmeberechtigt. Selbstverständlich müssen den Beteiligten die Bewerbungsunterlagen im Vorfeld zur Einsicht vorgelegt werden.

### b) Worauf müssen BfC und Personalrat u.a. achten?

Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben gewährleistet werden können (§ 10 Abs. 2 ChancenG) dürfen nicht gestellt werden. Aber auch andere Bereiche (politische Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Krankheit ...) dürfen im Bewerbungsgespräch nicht angesprochen werden. Kurz gesagt sind nur Fragen mit einem Bezug zur ausgeschriebenen Stelle zulässig.

### c) Wie ist zu reagieren, wenn im Gespräch gefragt wird, wie die Bewerberin A mit drei Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerkstelligen will?

Die Bewerberin muss sich nicht verpflichtet fühlen, wahrheitsgemäß zu antworten. Die Rechtsprechung erlaubt in diesem Fall eine unwahre oder ausweichende Antwort ausdrücklich. Wenn die Bewerberin allerdings z.B. darauf hinweisen würde, dass die Fragestellung nicht rechtens sei, könnten ihr u.U. daraus Nachteile entstehen. Daher ist es die Aufgabe der BfC und des Personalrats, in diesem Fall einzuschreiten und die Rücknahme der Frage einzufordern. Auch wenn sich Fragen nach der konkreten familiären Situation grundsätzlich verbieten, ist es geboten, Familien- und Pflegeaufgaben bei der Beurteilung als überfachliche Kompetenzen einzubeziehen. Auch hierauf müssen BfC und Personalrat achten.

### d) Die Bewerbungsgespräche sind geführt. Bei Bewerberin A und Bewerber B wurde die gleiche Eignung und Befähigung festgestellt. Wer bekommt die Stelle?

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung, Behinderteneigenschaften und Dienstalter als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden. Geringere aktive Dienstzeiten, Inanspruchnahme von Elternzeiten bzw. Pflegezeiten, Beurlaubungen, Teilzeit etc. dürfen nicht berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 ChancenG).

## 4.) Kollegin B ist jung, hat (noch) keine Kinder und interessiert sich für eine Schulleitungsstelle. Sie hält es aber für möglich, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt eine Familie gründen möchte. Welche Möglichkeiten hat sie?

Grundsätzlich kann eine Schulleiterin (oder sonstige Funktionsstellenträgerin) in Elternzeit gehen, in Teilzeit aus familiären Gründen und auch in Teilzeit in Elternzeit arbeiten. Die Schulleiterin kann ihr Amt nicht verlieren, wenn sie in Elternzeit geht und währenddessen ihre Funktion ruhen lässt.

### Bei Fragen berät die GEW:

Nordwürttemberg: [bezirk.nw@gew-bw.de](mailto:bezirk.nw@gew-bw.de)  
Südwestwürttemberg: [bezirk.sw@gew-bw.de](mailto:bezirk.sw@gew-bw.de)

Nordbaden: [bezirk.nb@gew-bw.de](mailto:bezirk.nb@gew-bw.de)  
Südbaden: [bezirk.sb@gew-bw.de](mailto:bezirk.sb@gew-bw.de)

*Monika Sulzberger, Personengruppe Frauen*  
*Daniela Weber, Vorstandsbereich Frauenpolitik*

### Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg · Silcherstraße 7 · 70176 Stuttgart  
Telefon 0711 2 10 30-0 · Telefax 0711 2 10 30-45 · [www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de) August 2021

