

## Allgemein

Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich in allen Fakultäten, zentralen Einrichtungen sowie in der Zentralverwaltung an sämtlichen Personalmaßnahmen von der Ausschreibung bis zur Einstellung zu beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig und umfassend über Stellenbesetzungsverfahren zu informieren und zu diesen einzuladen.



### Technische Universität Braunschweig Gleichstellungsbüro

Pockelsstraße 11  
1. OG, Raum 119–121  
38106 Braunschweig

Tel.: +49 531 391-4545  
Fax: +49 531 391-8171  
gleichstellungsbuero@tu-braunschweig.de  
www.tu-braunschweig.de/gleichstellung

**Dr. Sandra Augustin-Dittmann**  
Gleichstellungsbeauftragte  
s.augustin-dittmann@tu-braunschweig.de

**Dr. Angela Dinghaus**  
Wissenschaftliche Mitarbeit  
a.dinghaus@tu-braunschweig.de

**Martina Ramm**  
Verwaltungsmitarbeiterin  
martina.ramm@tu-braunschweig.de

Beratung nach telefonischer Vereinbarung

**Impressum**  
Dr. Sandra Augustin-Dittmann, Dr. Angela Dinghaus – Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig; Abbildungen: Maridav, fotolia.de (Titel); contrastwerkstatt, fotolia.de; Satz/Bildbearbeitung: pxl Grafikdesign



## Stellenbesetzungs- verfahren

## Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

## Ausschreibung

Grundsätzlich erfolgt eine Ausschreibung der zu besetzenden Stelle. Dies gilt für wissenschaftliche Planstellen, sämtliche Drittmittel-Projekte sowie für Stellen in Technik und Verwaltung.

Die Ausschreibungsfrist beträgt mindestens 3 Wochen.

### Es kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden, wenn:

- die Stelle auf unter 6 Monate befristet ist,
- die Besetzung der Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,
- Stellen in Drittmittelprojekten ad personam eingeworben wurden,
- die Gleichstellungsbeauftragte einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmt (bei Stellen in Technik und Verwaltung muss auch der Personalrat beteiligt werden).

Die Gleichstellungsbeauftragte muss der Einstellung in jedem Fall zustimmen.

Auch bei Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte am gesamten Verfahren zu beteiligen. Handreichungen zur Durchführung von Berufungsverfahren an der TU Braunschweig:

<https://www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten/dokumente>

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bereits bei der Formulierung des Ausschreibungstextes einzubeziehen.

Sprachlich ist auf die Verwendung der weiblichen und männlichen Form zu achten. In der Stellenausschreibung ist ausdrücklich das Geschlecht anzusprechen, das in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert ist. Bei der Berechnung von Unterrepräsentanz werden nicht die einzelnen Stellen, sondern Vollzeitäquivalente zugrunde gelegt. Außerdem ist auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hinzuweisen.

## Auswahl und Vorstellungsgespräche

Das Auswahlgremium sollte geschlechterparitätisch besetzt sein (Orientierung bieten Berufungsverfahren, die nach dem NHG eine Beteiligung von 40 Prozent Frauen vorsehen).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Liste der Bewerbungen. Sie kann Einsicht in sämtliche Bewerbungsunterlagen nehmen und einzuladende Bewerberinnen und Bewerber vorschlagen.

Bei gegebener formaler Qualifikation sollen ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Die Terminierung der Vorstellungsgespräche erfolgt in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten – sie ist an allen Beratungen und an der Entscheidung zu beteiligen.

Familienarbeit ist ein zu berücksichtigendes Kriterium bei der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern.

**Es ist unzulässig, in Vorstellungsgesprächen nach Kindererziehung und Familienplanung zu fragen.**

## Einstellung und Widerspruch

Für die Einstellung ist die schriftliche Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten nötig. Der Einstellungsantrag enthält eine vergleichende Begründung der Auswahl.

Die Zustimmung kann verweigert werden, z. B. wenn keine Chancengleichheit gegeben war, die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt wurde oder andere Formfehler begangen wurden. Einer erneuten Entscheidung geht ein Einigungsversuch unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten voran.

## Quellen

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG),  
Grundordnung der TU Braunschweig,  
Zentraler Frauenförderplan (ZFFP) der TU Braunschweig,  
Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG),  
Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NDS.Pers.VG)