|  |
| --- |
| Vorlage für das Begründungsschreiben bei Stellenbesetzung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen |

# Ausschreibung

## Ausschreibende Stelle

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX |

## Ausschreibungstext

(beilegen)

Kennzahl: XXX

Musskriterien im Ausschreibungstext:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

Sollkriterien im Ausschreibungstext:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

## Ausschreibungszeitraum

Von TT.MM.JJJJ bis TT.MM.JJJJ

Ausschreibung wurde verlängert  Ja Von TT.MM.JJJJ bis TT.MM.JJJJ

Nein

## Gesamtzahl eingelangte Bewerbungen

Gesamt: XXX  
weiblich: XXX  
männlich: XXX  
divers: XXX

## Folgende Maßnahmen wurden getroffen, um Frauen aktiv zur Bewerbung aufzufordern bzw. folgende Bewerbungsstrategie wurde für Active Search von Frauen getroffen:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

## Nennung der Personen, die bei der Sichtung der Bewerbungen und Auswahl der Bewerber\*innen für ein Vorstellungsgespräch beteiligt waren:

Teilnehmer\*innen:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

Ansprechperson (Name, E-Mail, DW) für Rückfragen des AKGleich:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

# Begründung der Auswahl

Zur Information: Alle Bewerber\*innen müssen im Begründungsschreiben namentlich   
genannt werden und anhand der Ausschreibungskriterien muss begründet werden, warum diese nicht weiter berücksichtigt werden. Dabei ist es möglich Bewerber\*innen, die aus denselben   
oder ähnlichen Gründen nicht weiter berücksichtigt werden, in Gruppen zusammenzufassen   
(z. B. erfüllen nicht das geforderter Muss-Kriterium abgeschlossenes Studium …)

## 1. Folgende Personen erfüllen die Ausschreibungskriterien nicht:

(Begründung an Hand der Ausschreibungskriterien)

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

## 2. Von den verbleibenden Bewerber\*innen wurden folgende Personen nicht zum Hearing eingeladen:

|  |
| --- |
| Bewerber\*in: Begründung:  XXX  XXX  Bewerber\*in: Begründung:  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX |

## 3. Zum Hearing am TT.MM.JJJJ wurden folgende Personen eingeladen:

Durchgeführt

in Präsenz

virtuell

Bewerber\*innen (namentlich anführen)

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX  XXX |

Teilnehmende Personen seitens der ausschreibenden Stelle:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX |

Fragen an die Bewerber\*innen:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX |

## 4. Folgende Personen wurden nach den Hearings nicht weiter berücksichtigt:

(Begründung anhand der Ausschreibungskriterien und des Ergebnisses des Hearings

(Reihung der nicht berücksichtigen Bewerber\*innen ist möglich bzw. ist empfehlenswert).

|  |
| --- |
| Bewerber\*in N  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX |

## 5. Begründung des\*der erstgereihten Bewerber\*in bzw. des gereihten Vorschlags:

|  |
| --- |
| XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX  XXX |

|  |  |
| --- | --- |
| XX.XX.20XX |  |
| Datum | Unterschrift (Name in Blockschrift)  Leitung der Subeinheit |
| XX.XX.20XX |  |
| Datum | Unterschrift (Name in Blockschrift)  Leiter\*in der Organisationseinheit  Zur Kenntnis genommen |
| XX.XX.20XX |  |
| Datum | Unterschrift (Name in Blockschrift)  AKGleich Mitglied |

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan   
satzung.univie.ac.at/alle-weiteren-satzungsinhalte/frauenfoerderungs-und-gleichstellungsplan

##### Überprüfung der Bewerber\*innen und Bewerberlage

§ 32. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine   
Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die   
gesetzlichen Voraussetzungen und die Aufnahme‑

erfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über jene Maßnahmen zu informieren, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung aufzufordern. Insbesondere sind die zur Sicherstellung der in § 31 Abs. 4 vorgesehenen Anforderungen getroffenen Maßnahmen nachzuweisen.

##### Wiederholung der Ausschreibung

§ 33. (1) Die Ausschreibung ist zu wiederholen, wenn   
der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht auf die Wiederholung der Ausschreibung verzichtet.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann auf die Wiederholung der Ausschreibung verzichten, wenn die ausschreibende Stelle nachweist, dass während oder nach Ablauf der Bewerbungsfrist gemäß § 32 qualifizierten Frauen Gelegenheit zu einer nachträglichen Bewerbung gewährt wurde.

(3) Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nach-weislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

##### Fußnote zum Hearing (Punkt 3.):

##### Bewerbungsgespräche

§ 34. (1) Zu Aufnahme- oder Auswahlgesprächen   
sind alle Bewerber\*innen einzuladen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen   
(z. B. bei einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerber\*innen) kann ausnahmsweise und mit akten-kundigem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen   
sind geplante Bewerbungsgespräche auf Verlangen zur Kenntnis zu bringen und dieser hat das Recht am Bewerbungsgespräch teilzunehmen.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings u. dgl. dürfen diskriminierende Fragen nicht gestellt werden. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, unkritischen, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus anderen Gründen diskriminieren.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleich-behandlungsfragen ist Auskunft über sowie Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erforderlich ist. Auf Verlangen sind diese in elektronischer Form bzw. in Kopie zu übermitteln. Gleiches gilt für über die Bewerberinnen und Bewerber eingeholte Gutachten und ähnliche Unterlagen.

(5) Gremien (Panels), die Personalauswahl-entscheidungen vorbereiten, haben zu ihren Sitzungen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laden. Unterbleibt die fristgerechte Ladung, hat das Gremium in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungs-fragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

##### Fußnote zu 5. Begründung:

##### Auswahlkriterien

§ 35. (1) Die Auswahlentscheidung muss sich an den Anforderungen der künftigen Aufgabenerfüllung orientieren. Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.

(2) Personalentscheidungen sind schriftlich zu begründen. Insbesondere ist nachvollziehbar darzulegen, warum die ausgewählte Person die Anforderungen des Ausschreibungstextes am besten erfüllt.

(3) Sind Frauen unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstexts darzulegen.

(4) Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Auswahl Bedacht zu nehmen, um Bewerber\*innen nicht zu benachteiligen.

(5) Vergleichbare außeruniversitäre Karriereverläufe   
und dabei erworbene Qualifikationen sind angemessen zu berücksichtigen.

(6) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass eine Personalentscheidung eine Bewerberin oder einen Bewerber mit besonderen Bedürfnissen (z. B. begünstigte Behinderte nach BEinstG) diskriminiert oder eine solche Bewerberin oder ein solcher Bewerber bei gleicher Qualifikation nicht ausgewählt wurde, ist die zuständige Behinderten-vertrauensperson davon in Kenntnis zu setzen.