



INFORMATIONSBLETT

zum Verfassen eines Begründungsschreibens bei Stellenbesetzungen

Mit diesem Informationsblatt bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGleich) eine Unterstützung für das Verfassen von Begründungen für Stellenbesetzungen an.

Damit der AKGleich seinem gesetzlichen Auftrag: **der Prüfung der Einhaltung gleichbehandlungsrechtlicher Vorgaben**, nachkommen kann, braucht es eine nachvollziehbare schriftliche Begründung für Stellenbesetzungsvorschläge.

Wir können einer Auswahlentscheidung nur dann zustimmen, wenn die für die Besetzung der Stelle **ausgewählte Person eine aus der Liste der Bewerber*innen ist** und die **nachvollziehbare schriftliche Begründung auf Grundlage der im Ausschreibungstext genannten Anforderungen und Aufnahmekriterien** erfolgt.

Das Begründungsschreiben soll eine Kontrolle der Einhaltung der gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben durch den AKGleich ermöglichen und sicherstellen, dass eine sachlich gerechtfertigte Entscheidung getroffen wurde und kein Verdacht auf Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung besteht.

Rechtliche Grundlagen:

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien

<https://satzung.univie.ac.at/alle-weiteren-satzungsinhalte/frauenfoerderungs-und-gleichstellungsplan/>

Überprüfung der Bewerber*innenlage

§ 32. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und die Aufnahmeerfordernisse 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 nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Sollten sich keine geeigneten Frauen beworben haben, ist die Ausschreibung zu wiederholen oder die Ausschreibungsfrist zu verlängern. Bei Nachweis geeigneter Maßnahmen für die Suche nach geeigneten Frauen für die Bewerbung auf die betreffende Stelle **kann** der AKGleich auf die Wiederholung verzichten.

Geeignete Maßnahmen sind beispielsweise:

- Aufforderung von qualifizierten Frauen zur Bewerbung (active search)
- Veröffentlichung des Ausschreibungstextes in geeigneten Online-Portalen, Fachzeitschriften,

- facheinschlägigen Mailinglisten,
- gezielte Verteilung der Aussendung an Absolvent*innen,
- Aushang an geeigneten Stellen der eigenen und/oder anderen Universitäten,
- Aussendung an Organisationseinheiten mit dem gleichen Arbeitsgebiet an der eigenen und/oder anderen Universitäten.
- Nicht ausreichend sind beispielsweise die bloße Publikation der Ausschreibung oder das Ansprechen „irgendeiner“ Frau, deren Eignung für die Stelle nicht erkennbar ist.

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 Ausschreibungstextes darzulegen.

(4) Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Auswahl Bedacht zu nehmen, um Bewerberinnen und Bewerber 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 Behindertenvertrauensperson davon in Kenntnis zu setzen.

Im Begründungsschreiben sollte dargelegt werden,

- warum die ausgewählte Person die Anforderungen der Auswahlkriterien am besten erfüllt und die anderen Personen für die Stellenbesetzung nicht geeignet waren bzw. nicht berücksichtigt werden konnten. Dabei ist eine Zusammenfassung in Gruppen möglich, wenn beispielsweise Muss-Kriterien von mehreren Personen nicht erfüllt werden.
- Wichtig ist bei der Begründung der Bezug auf die Kriterien im Ausschreibungstext. Anforderungen und Kriterien, die nicht im Ausschreibungstext enthalten sind, können für die Auswahlentscheidung nicht herangezogen werden.
- Konnte keine Frau für die Stelle vorgeschlagen werden, ist die Nichtberücksichtigung aller Bewerberinnen unter Bezugnahme der im Ausschreibungstext genannten Auswahlkriterien darzulegen.
- Bei Bewerber*innen mit Karriereverzögerungen, außeruniversitären Karriereverläufen oder Bewerber*innen mit besonderen Bedürfnissen ist im Begründungsschreiben anzuführen, inwieweit dies bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt wurde.

§ 30. (4) Nachgewiesene Kompetenzen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sollten bei der Besetzung von Führungspositionen mitberücksichtigt werden und sind dabei in die Begründung der Auswahl mitaufzunehmen.

Bei der Besetzung von Führungspositionen ist bei Bewerber*innen mit nachgewiesenen Kompetenzen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung im Begründungsschreiben anzuführen, inwieweit dies bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt wurde.

Stand 22.2.2022