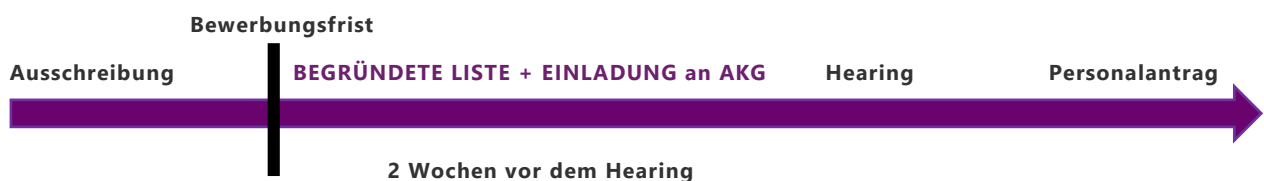


Informationen für personalauswählende Stellen

Wann ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in das Personalauswahlverfahren einzubeziehen?



Ausschreibung

Der Anzeigentext wird seitens des Personalmanagements vor seiner Veröffentlichung dem AKG übermittelt. Dieser prüft ihn auf etwaige sprachliche Diskriminierungen und diskriminierenden Auswahlkriterien.

Begründete Bewerber*innenliste

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist dem AKG eine Übersicht zukommen zu lassen über:

- **Wie viele Menschen haben sich beworben? (m/w/d)**
- **Wer wird zu Gesprächen eingeladen?**
- **Wer wird nicht eingeladen und warum nicht?**
- **Die Bewerbungsunterlagen ALLER Bewerber*innen (in der Regel reicht der Lebenslauf) sind an den AKG zu übermitteln**

Alle diese Angaben benötigen Sie ohnehin später für den Personalantrag.

Schicken Sie uns einfach eine formlose Mail an akg@jku.at.

Gegebenenfalls kann der AKG die Einladung zusätzlicher Kandidat*innen zu den Bewerbungsgesprächen einfordern. Dieser Aufforderung ist dann seitens der ausschreibenden Stelle nachzukommen.

Rechtsgrundlage: § 39 Abs 1 Frauenförderungsplan

Zum Verständnis:

Der AKG versucht Diskriminierung zu verhindern. Insofern sind alljene Personen, die

den geforderten Kriterien im Ausschreibungstext grundsätzlich entsprechen, auch zu Gesprächen einzuladen.

Ein weiterer Vorteil für diese Vorgehensweise ist, dass im Fall der Absage des*der Erstgereihten noch alternative Kandidat*innen zur Verfügung stehen und nicht neuerlich ausgeschrieben werden muss.

Einladung zu den Bewerbungsgesprächen

Der AKG ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen **Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen mindestens zwei Wochen** vor dem Termin nachweislich **schriftlich einzuladen**.

Wenn der Kreis der einzuladenden Bewerber*innen feststeht, schicken Sie uns einfach wieder **per Email eine fristgerechte Einladung** (parallel auch an den Betriebsrat). Dann bekommen Sie von uns eine Rückmeldung, ob wir zu den Bewerbungsgesprächen eine*einen Vertreter*in des AKG entsenden können.

Rechtsgrundlage: § 39 Abs 3 Satzungsteil Frauenförderungsplan

Tipp: es ist auch möglich, zunächst eine **Terminavis** zu schicken und die konkreten Zeitpunkte erst später zu präzisieren. Das hilft dem AKG bei der Planung und gibt Ihnen mehr Flexibilität. So kann auch die zweiwöchige Frist leichter eingehalten werden.

Verkürztes Verfahren (keine Bewerbungsgespräche)

Ein abgekürztes Verfahren ist **nicht möglich**. Es ist aus Transparenzgründen die Position des AKG, dass jedenfalls Bewerbungsgespräche zu führen sind, auch wenn sich im Rahmen der Vorauswahl bereits eine/ein bestgeeigneter Kandidat*in herauskristallisiert haben mag.

Rechtsgrundlage: Diese Position ist mit dem Rektorat, dem Betriebsrat und dem Personalmanagement akkordiert und ergibt sich aus den entsprechenden gesetzlichen und internen Vorgaben (siehe dazu auch Pkt 7 Richtlinie zur Personalaufnahme/3207: "*Zur endgültigen Entscheidung über eine Einstellung ist ein abschließendes Bewerbungsgespräch durchzuführen.*").

Personalantrag

Der Personalantrag wird seitens des Personalmanagements dem AKG zur Überprüfung und Genehmigung geschickt. Wenn die Daten vollständig sind und die Begründung der Auswahlentscheidung nachvollziehbar ist, werden Personalanträge vom AKG in der Regel rasch genehmigt.

Fehlt eine nachvollziehbare Begründung der Auswahlentscheidung oder wurden Vorgaben des Frauenförderungsplans (FFP) (zB Einladungspflicht zu den Bewerbungsgesprächen etc.) nicht eingehalten, muss der AKG den Fall genauer prüfen und gegebenenfalls Beschwerde an die Schiedskommission erheben.