

Unverbindliche Handreichung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) für die Erstellung von Ausschreibungstexten sowie die Bearbeitung von Auswahlverfahren

In weiterer Folge finden Sie eine Liste von Fragen und Hinweisen, die Ihnen bei der Bearbeitung von Ausschreibungen und Aufnahmen helfen sollen, sowie Beispiele, die zur besseren Veranschaulichung dienen. Das vorliegende Dokument dient nur zur Orientierung, ist weder vollständig noch bindend und wird laufend adaptiert.

Aufgabe des AKG ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts, sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.¹

Die Hauptprobleme, die den AKG an der Vetmeduni beschäftigen, sind Unzulänglichkeiten bei den Ausschreibungstexten und bei den Auswahlverfahren. Wir sind das gesetzlich befugte Kontrollorgan und wollen Sie dabei unterstützen, diese Schritte so zügig und korrekt wie möglich durchzuführen.

Dem AKG sind alle Ausschreibungstexte vor erfolgter Ausschreibung unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Der AKG hat das Recht, innerhalb von **zwei Wochen** ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen. Auch die eingelangten Bewerbungen und die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber:innen sind dem AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.²

Der AKG ist in Kenntnis zu setzen, mit welcher/welchem Bewerber:in ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Der AKG hat anschließend **drei Wochen** Zeit, um diese Entscheidung zu überprüfen und bei Problemen die nächste Rechtsebene zu verständigen.³ Erhebt der AKG Beschwerde bei der Schiedskommission gegen eine Aufnahme, ist die Vollziehung dieser Aufnahme **bis zur Entscheidung der Schiedskommission über die Beschwerde** unzulässig. Damit ist das Aufnahmeverfahren bis zu dieser Entscheidung gesperrt.⁴

¹ gemäß §42 UG (1)

² §42 UG (6)

³ §42 UG (8)

⁴ §42 UG (9)

1. Ausschreibungstext

Der Ausschreibungstext muss die Aufgaben der Position enthalten. Basierend auf den beschriebenen Aufgaben sind die erforderlichen und erwünschten Qualifikationen als **Muss- und Sollkriterien** im Ausschreibungstext vollständig aufzulisten.⁵

Die **Musskriterien** entsprechen derzeit dem Absatz „*Erforderliche Ausbildung, Qualifikationen und Kenntnisse*“ des Ausschreibungstextes, die **Sollkriterien** derzeit dem Absatz „*Weitere erwünschte Qualifikationen und Kompetenzen*“.

- ✓ Die Muss- und Sollkriterien sollten zu den beschriebenen Aufgaben der Position passen.
- ✓ Es muss in der Ausschreibung klar sein, mit welchem Datum die Kriterien zu erfüllen sind.
 - Wenn in der Ausschreibung kein gesondertes Datum für die Erfüllung der Kriterien genannt ist, sind die Kriterien mit dem Ende der Bewerbungsfrist zu erfüllen.
- ✓ Wenn an einem Ausschreibungstext etwas geändert wird – z.B. bei einer Neuausschreibung oder bei einer Verlängerung der Bewerbungsfrist – ist der Ausschreibungstext erneut vom AKG zu überprüfen (NB: auch wenn nur die Bewerbungsfrist und damit das Datum, mit welchem die Kriterien zu erfüllen sind, geändert wird).

Musskriterien sind für die Erfüllung der Aufgaben der Position und somit für die Aufnahme notwendigerweise zu erfüllen. Das heißt:

- ✓ Nur Bewerber:innen, die alle Musskriterien nachvollziehbar in ausreichendem Ausmaß erfüllen, dürfen aufgenommen werden. Die Erfüllung der Musskriterien kann nachvollziehbar gemacht werden durch z.B. Vorlage von Dokumenten oder durch das dokumentierte Interview.
- ✓ Alle und ausschließlich die für die Stelle notwendigen Qualifikationen und Kenntnisse sind in die Musskriterien aufzunehmen.
- ✓ Ein Musskriterium, das immer aufzunehmen ist, sind die erforderlichen Sprachkenntnisse.

⁵ Gleichstellungsplan §11 (2) Die für die zu besetzende Stelle oder Funktion maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

Sollkriterien sind erwünschte Qualifikationen und Kompetenzen, die im Fall vieler Bewerbungen bei der Auswahlentscheidung helfen können, aber nicht zwingend zu erfüllen sind.

- ✓ Sollkriterien kommen im Vergleich zwischen Bewerber:innen, die die Musskriterien alle erfüllen, zum Tragen.
- ✓ Sollkriterien müssen nur bei Bewerber:innen, die alle Musskriterien erfüllen, beurteilt werden.

Fragen zur Selbstüberprüfung:

Wurden alle Erfordernisse und Aufgaben so formuliert, dass sie zu keiner Diskriminierung von Personen wegen Geschlechts/Alters/Herkunft oder eines anderen im §13 B-GIBG genannten Grundes führen?⁶

Negativbeispiele:

- Es werden Deutschkenntnisse gefordert, die über dem Sprachlevel liegen, der für die Erfüllung der Aufgaben der Position erforderlich ist.
- Es werden ERSTE Erfahrungen im Bereich gefordert. *(Dieses vermittelt den Eindruck, dass eher jüngere Bewerber:innen gesucht werden. Richtig wäre: „Erfahrungen in/mit...“)*

Sind die beschriebenen Aufgaben passend zur ausgeschriebenen Stelle?⁷

Negativbeispiele:

- Bei einer PraeDoc-Stelle mit einer Dauer des Dienstverhältnisses von 1 Jahr wird in den Aufgaben das Verfassen einer Dissertation angeführt.
- Die Aufgaben sind unvollständig beschrieben.

⁶ § 13 B-GIBG (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

⁷ Siehe Gleichstellungsplan der Veterinärmedizinischen Universität

Entsprechen die geforderten Qualifikationen der Einstufung der Position?

Negativbeispiel:

- Für eine IIb-Stelle im Laborbereich wird eine abgeschlossene naturwissenschaftliche Ausbildung (Bachelor oder Master) gefordert.
(IIb: Arbeitnehmer:innen, die auf Grund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen fachliche oder administrative Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages weitgehend selbständig erledigen. Ausbildung: Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z. B. abgeschlossene Lehre, Fachschulabschluss)

Wurden alle Musskriterien (derzeit der Absatz „erforderlichen Ausbildung, Qualifikationen und Kenntnisse“) in den Ausschreibungstext aufgenommen?

Negativbeispiel:

- Es werden Sprachkenntnisse ausschließlich als Sollkriterium angeführt.
- Kenntnisse spezieller Untersuchungsmethoden, die für die Erfüllung der Aufgaben der Position unabdingbar sind, fehlen im Ausschreibungstext als Musskriterien.

Wurde die Ausschreibung in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst?⁸

Negativbeispiel:

- „Erfahrung in der Betreuung von Studenten, Diplomanden und Dissertanten“
(Richtig wäre: „Erfahrung in der Betreuung von Studierenden, Diplomand:innen und Dissertant:innen“)

2. Beurteilung der Bewerbungen

Zur Erleichterung einer systematischen Beurteilung der Bewerbungen ist an der Vetmeduni ein **Beurteilungsraster** in Verwendung. Im Beurteilungsraster sind alle Muss- und Soll-Kriterien gesondert auszuweisen. Bewertungen sind von 0 (nicht erfüllt) bis 3 (vollständig erfüllt) möglich, wobei z.B. bei Sprachkenntnissen und abgeschlossenen Ausbildungen nur 0 oder 3 verwendet werden können.

- ✓ Alle Kriterien sind für die Bewerber:innen einzeln und nicht in Bezug auf die anderen Bewerbungen zu beurteilen (also“ erfüllt“ oder „nicht erfüllt“, nicht aber „besser als“).
- ✓ Bei Bewerber:innen, die ein oder mehrere Musskriterien nicht erfüllen, ist die Beurteilung der restlichen Muss- und Sollkriterien nicht notwendig, da diese Bewerber:innen ohnehin nicht aufgenommen werden dürfen.

⁸ Siehe §5 des [Frauenförderplans](#) und §2 des [Guideline Corporate Wording](#) der Vetmeduni

- ✓ Es ist klar anzugeben, welche Personen zum Interview geladen wurden, und das Interview ist zu dokumentieren (Datum, Personen etc.), um die Nachvollziehbarkeit zu unterstützen.
- ✓ Alle Bewertungen und Begründungen sind so darzustellen, dass klar ist, dass die Informationen auf korrektem und nachvollziehbarem Wege erhalten wurden (keine Telefonate mit Bekannten über Bewerber:innen – widerspricht Datenschutz und Persönlichkeitsrechten).
- ✓ Zur Entscheidungsfindung bei mehreren Bewerber:innen, die alle Muss- und Sollkriterien in gleichem Ausmaß erfüllen, können ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen werden. Diese Hilfskriterien müssen sich aber auf das Aufgabenprofil der Position beziehen.⁹

Fragen zur Selbstüberprüfung:

Wurden alle Bewerbungen, die bis zum Ende der Bewerbungsfrist bei der Personalabteilung eingelangt sind, berücksichtigt?

Negativbeispiel:

- Nicht alle fristgerecht eingereichte Bewerbungen scheinen im Beurteilungsraster auf.
- Bewerbungen ohne offiziellen Eingang bei der Personalabteilung werden den Bewerbungen beigelegt und im Beurteilungsraster bewertet.
- Auswahlentscheidung für eine Bewerberin, deren Bewerbung nach Ende der Bewerbungsfrist eingegangen ist (Ausnahme: Professuren §98, §99(5) UG).

Wurden alle Bewerber:innen beurteilt?

Negativbeispiel:

- Keine Beurteilung bestimmter Bewerber:innen, da diese
 - nicht nostrifiziert sind¹⁰
 - bereits eine andere Stelle haben
 - der Fachstelle bereits bekannt sind.

Ist die Beurteilung der Kriterien nachvollziehbar?

Negativbeispiel:

- Kriterien, die laut Bewerbungsunterlagen erfüllt sind, werden ohne nachvollziehbare Begründung im Raster als nicht oder nur teilweise erfüllt beurteilt.

⁹ Gleichstellungsplan §11 (10)

¹⁰ Siehe Tierärztegesetz §5 (3)

Wurden die Bewerber:innen einzeln für sich beurteilt?

Negativbeispiel:

- Gefordert wird ein abgeschlossenes Studium (MSc-Abschluss). Bewerber:in A hat einen MSc-Abschluss, Bewerber:in B hat einen MSc-Abschluss und einen PhD. Aufgrund des Vergleichs beider Bewerber:innen wird das Kriterium „MSc-Abschluss“ für Bewerber:in A mit nur 2 Punkten beurteilt und für Bewerber:in B mit 3, obwohl beide das Kriterium vollständig erfüllen.

Welche Bewerber:innen erfüllen die Musskriterien?

Negativbeispiel:

- Gefordert wird ein abgeschlossenes Studium (mit Ende der Bewerbungsfrist). Das Kriterium wird bei Bewerber:innen, die das Studium zwar vor der Auswahlentscheidung aber nach Ende der Bewerbungsfrist abgeschlossen haben, als erfüllt bewertet („3“).

Welche Bewerber:innen sind zum Interview zu laden?

Negativbeispiele:

- Es wird im Beurteilungsraster nicht dokumentiert, wer zum Interview eingeladen wurde.
- Es werden Bewerber:innen nicht zum Interview eingeladen, deren Bewertung im Beurteilungsraster besser oder gleich gut ausfällt als jene einiger Kandidat:innen, die zum Interview eingeladen werden.
- Bewerber:innen werden nicht zum Interview geladen, da sie bereits an der Einheit bekannt sind.

Wurden die exakt gleichen Beurteilungskriterien vollständig einzeln im Beurteilungsraster aufgelistet, die auch im Ausschreibungstext enthalten sind?

Negativbeispiel:

- Es wird ein Kriterium des Ausschreibungstextes abgeändert: z.B. Erfahrung in universitärer Lehre ⇔ Lehrerfahrung
- Beurteilungskriterien, wie z.B. praktische Erfahrung mit unterschiedlichen Labormethoden, werden in einer Spalte zusammengefasst. Es ist nicht ersichtlich, in welchem Ausmaß die Bewerber:innen die einzelnen Kriterien erfüllen.

Sind Anmerkungen und Begründungen nachvollziehbar und diskriminierungsfrei?

Negativbeispiele:

- Anmerkung im Beurteilungsraster
 - „Wohnt nicht in Österreich“

- „Ist der Einheit bekannt“
 - „Hat sich schon woanders beworben“
 - „Arbeitsunterbrechung von 2019-2021“
 - „Lücken im Lebenslauf“
 - „Längere Pausen in der Erwerbstätigkeit“
 - „Studium abgeschlossen 1990“
 - „Sabbatical aufgrund Betreuungspflichten“¹¹
- Bewerber:innen, die die Muss-Kriterien erfüllen, werden vom Aufnahmeverfahren ausgeschlossen (keine Einladung zum Interview) aufgrund der Zuschreibung von fehlender Motivation oder fehlendem Interesse für die Stelle.
 - Kandidat:innen werden aufgrund inoffizieller Information Dritter über ihre Sozialkompetenzen vom Aufnahmeverfahren ausgeschlossen.

Wurden Softskills bei Bewerber:innen beurteilt, die nicht zum Interview eingeladen wurden?

Negativbeispiel:

- Bei Bewerber:innen, die nicht zum Interview eingeladen wurden, werden Softskills, die nur im persönlichen Gespräch zu bewerten sind, eingeschätzt.

Wie wird der Sprachlevel beurteilt?

Achtung: Das Kriterium der Sprachkenntnisse kann nur erfüllt oder nicht erfüllt sein.

Negativbeispiele:

- Im Ausschreibungstext sind sowohl Deutsch- als auch Englischkenntnisse gefordert. Beide Kriterien werden gemeinsam beurteilt.
- Es geht aus den Bewerbungsunterlagen hervor, dass Bewerber:innen die geforderten Englischkenntnisse erfüllen. Die Bewerber:innen werden aufgrund fehlender Englischkenntnisse nicht berücksichtigt, da kein Zertifikat zur Bestätigung

¹¹ §5 B-GIBG: Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

des Sprachlevels beigelegt war, obwohl dieses in der Ausschreibung nicht gefordert war.

- Die Ausschreibung fordert Deutschkenntnisse auf C1-Level. Ein:e Bewerber:in beherrscht laut Lebenslauf Deutsch auf B1-Level. Das Kriterium wird als „teilweise erfüllt“ beurteilt. *(Richtig wäre: Beurteilung mit „0“, da das Kriterium der Sprachkenntnisse nur erfüllt oder nicht erfüllt sein kann.)*
- Die Ausschreibung fordert Deutschkenntnisse auf C1-Level. Bewerber:in A hat laut Lebenslauf Deutsch als Muttersprache, Bewerber:in B beherrscht laut Lebenslauf Deutsch auf C1-Level. Aufgrund des Vergleichs beider Bewerber:innen werden die Deutschkenntnisse von Bewerber:in A mit 3 Punkten beurteilt und die von Bewerber:in B mit nur 2 Punkten. *(Richtig wäre: Die Deutschkenntnisse von Bewerber:in A und B werden beide als vollständig erfüllt beurteilt (3 Punkte), da sie beide dem geforderten Level vollständig entsprechen.)*
- Ein:e Bewerber:in beherrscht laut Lebenslauf die Sprachkenntnisse auf dem geforderten C1-Level, die Sprachkenntnisse werden im Beurteilungsraster aber ohne Begründung als nicht erfüllt beurteilt. *(Richtig wäre z.B. eine Begründung basiert auf der schriftlichen Dokumentation des Interviews, wenn sich im Interview herausgestellt hat, dass die/der Bewerber:in den Sprachlevel nicht erfüllt. Hierzu ist aber eine genaue und nachvollziehbare Dokumentation des Interviews unerlässlich.)*

3. Auswahlentscheidung/Aufnahme

Fragen zur Selbstüberprüfung:

Ist die Begründung der Auswahlentscheidung nachvollziehbar?

Negativbeispiel:

- Die Begründung der Auswahlentscheidung macht nicht ersichtlich, warum die/der ausgewählte Kandidat:in für die Stelle am besten geeignet ist.

Liegen alle relevanten Unterlagen zur Dokumentation des Aufnahmeverfahrens sowie der Auswahlentscheidung vor?

Negativbeispiele:

- Es wird aufgrund der Kenntnis der Fachstelle über Bewerbungen von Kandidat:innen für andere Stellen angenommen, dass die Bewerber:innen für die vorliegende Stelle nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Unterlagen enthalten weder konkrete Angaben (Datum, Uhrzeit, Person, Begründung wenn angegeben) zu telefonischen Absagen, noch schriftliche Absagen der Bewerber:innen.
- Kandidat:innen, die als studentische Mitarbeiter:innen vorgeschlagen werden, fehlen zum Zeitpunkt des Vorschlags zur Auswahlentscheidung die Bestätigungen der Teilnahme an den geforderten Lehrveranstaltungen.

- Es ist unklar, woher die Informationen, die zur Bewertung und Auswahl verwendet werden, kommen.
- Informationen zur Teamfähigkeit oder Interesse am Fachgebiet wurden ohne Einwilligung der Bewerber:innen von Dritten eingeholt.

Siehe für mehr Informationen:

[Frauenförderplan der Veterinärmedizinischen Universität](#)

[Gleichstellungsplan der Veterinärmedizinischen Universität](#)

[Bundes-Gleichbehandlungsgesetz](#)

[Tierärztegesetz](#)