



EMPFEHLUNGEN ZUM PERSONALAUFNAHMEVERFAHREN BEI BEWERBUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

KOORDINATIONSSTELLE FÜR
GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND BEHINDERUNG

Mit dem in der BOKU Satzung verankerten [Gleichstellungsplan](#) (konsolidierte Fassung vom 1.1.2021) und entsprechend den leitenden Grundsätzen im UG, bekennt sich die BOKU zur Förderung der Chancengleichheit und zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen. Bei Personalaufnahmeverfahren für eine ausgeschriebene Stelle an der BOKU, sollten daher folgende Punkte unbedingt beachtet werden.

1. Liegen bei Personalaufnahmeverfahren (inklusive Berufungsverfahren) Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen vor, empfehlen wir die Behindertenvertrauensperson (BVP) und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung (Ko-Stelle) in das vollständige Auswahlverfahren beratend miteinzubeziehen. Dies inkludiert eine zeitnahe Information über eine Bewerbung per E-Mail mit der Angabe des Namens des*der Bewerber*in sowie die Kopie des Bewerbungsschreibens (incl. Lebenslauf).
2. Menschen mit Behinderungen, die sich auf eine Stelle beworben haben und die die in der Ausschreibung genannten Anforderungen erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (siehe Gleichstellungsplan §35/4). Jene Bewerber*innen mit Behinderungen, die Mangels offensichtlicher Eignung nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sind der BVP bzw. dem*der Behindertenbeauftragten (Ko-Stelle) rückzumelden.
3. Die Einladung und die Termine zu den Vorstellungsgesprächen sollten der BVP und dem*der Behindertenbeauftragten (Ko-Stelle) zeitgerecht (spätestens eine Woche vor dem geplanten Vorstellungsgespräch) schriftlich mitgeteilt werden.
4. Im Einladungsschreiben an die*den Bewerber*in mit Behinderung kann darauf hingewiesen werden, dass sich Bewerber*innen bei Bedarf zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch an die BVP oder die*den Behindertenbeauftragte*en (Ko-Stelle) für Fragen, die im Zusammenhang mit ihrer Behinderung stehen wenden können.
5. Für den Fall, dass zwar im Bewerbungsschreiben der Hinweis auf eine Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung angegeben wurde, aber der formale Nachweis (Kopie des Behindertenausweises oder Bescheid der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumsservices (SMS)) fehlt, ist der/die Bewerber*in im Einladungsschreiben bitte darauf hinzuweisen, dass diese Unterlagen nachgereicht werden müssen.
6. Fällt die Personalwahl nach dem Bewerbungsgespräch nicht auf den*die Bewerber*in mit Behinderung sollte nach Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens und nach Kenntnisnahme des Besetzungsvorschlages durch den AKGL allen Bewerber*innen eine einheitliche oder automatisierte Absage mitgeteilt werden.