

Leitfaden für die Personalauswahl in Wissenschaft und Verwaltung: Umgang mit Bewerber*innen mit Behinderung(en)

Warum ist das relevant?

- **Bessere Prozesse für alle:** z.B. kontrastreiche Umgebungen sind für alle nützlich und für sehbehinderte Menschen eine Voraussetzung
- **Fachkräfte anziehen:** Ein inklusives Klima auch im Bewerbungsprozess macht die Stelle interessant für die Bewerber*innen
- **Diskriminierung vermeiden:** Benachteiligung von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess ist rechtswidrig ([AGG](#))

Weiterführende Links:

- www.leistungsnavi.integrationsaemter.de
- www.talentplus.de
- www.beratungskompass-inklusion.de

Ansprechpersonen:

Inklusionsbeauftragte:

Bettina Magister
bettina.magister@ufz.de

Personalservice:

Katharina Wille
Katharina.Wille@ufz.de

Projekt WAY TO UFZ

Kerstin Schmitt
Kerstin.Schmitt@ufz.de

Hinweise zur Vorbereitung

Eigene Vorurteile hinterfragen:

- Falsche Stereotypen (z.B. geringere Kompetenz) verhindern, dass Potentiale genutzt werden und können verletzen.
- Unsichtbare Behinderungen werden oft übersehen (z.B. Formen der Neurodiversität wie Dyslexie).

Stellenausschreibung:

- Achten Sie auf barrierefreie Dokumente und Webseiten sowie klare Sprache, die Teilhabe erst ermöglichen.

Auswahl

Barrieren erkennen und gemeinsam abbauen

- Fragen Sie Bewerber*innen proaktiv, ob bzw. welche physischen, strukturellen oder digitalen Barrieren ihre Teilhabe einschränken (könnten).

Fördermöglichkeiten finden und nutzen

- Anpassungen zum Abbau von Barrieren und die Finanzierung einer Stelle werden vielfach gefördert. Die Inklusionsbeauftragte kann Sie hierzu beraten.

Einstellung

Kompetenz im Fokus

- Die Qualifikation der Bewerber*in sollte im Vordergrund stehen, achten Sie auf Verzerrungseffekte (Bias).
- Viele Menschen mit Behinderungen entwickeln durch ihre Alltagserfahrungen wertvolle Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeiten, Resilienz und einzigartige Perspektiven, die für Forschung und Verwaltung von großem Nutzen sind.

Zusammenarbeit

Inklusion vorleben

- In einer inklusiven und unterstützenden Arbeitskultur arbeitet es sich für alle Menschen effektiver und angenehmer. Denn: nicht alle Behinderungen sind sichtbar.

Unterstützung anpassen

- Regelmäßiger Austausch soll sicherstellen, dass die Unterstützung und Hilfsmittel noch dem aktuellen Bedarf entsprechen.

Flexibilität ermöglichen

- Mobile bzw. flexible Arbeitszeiten können für die Teilhabe von Mitarbeitenden mit Behinderung(en) wichtig sein. Handeln Sie dabei individuell nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.