

# **Aufnahmeverfahren – transparent und fair**

**Empfehlungen der FHK-Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Diversity Management**

Die Arbeitsgruppe der Fachhochschulkonferenz Gender Mainstreaming & Diversity Management hat die vorliegenden Empfehlungen für ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Aufnahmeverfahren in einem hochschulübergreifenden Diskurs erarbeitet. Im Hinblick auf Barrierefreiheit wurden die gesetzlichen Bestimmungen des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) berücksichtigt. Diese Empfehlungen sollen den Verantwortlichen in den jeweiligen Hochschulen als Hilfestellung dienen, ihre Bewerbungsprozesse auf Diskriminierungsfreiheit bzw. Chancengleichheit zu überprüfen.

In dieser Fassung wird das Binnen I verwendet, da es für Auslesegeräte von sehbeeinträchtigten Personen am barriereärmsten ist. Es wird aber darauf hingewiesen, dass es vielfältige inklusive Formen für faire Sprache gibt (z. B. Unterstrich, Sternchen, etc.)

Die Empfehlungen enthalten die (Teil-)Bereiche eines Aufnahmeverfahrens

- Vor-Information
- Bewerbungsunterlagen
- Schriftlicher bzw. Computer-Test
- Interview
- Präsentation
- Dokumentation

sowie deren jeweilige Vorteile/Chancen (+) und Nachteile/Gefahren (-) im Zusammenhang mit Chancengleichheit für alle Bewerberinnen und Bewerber.

Juni 2012 | Überarbeitete Version Januar 2018

## VOR-INFORMATION



Broschüren, Webseite, Infoblätter, Briefvorlagen etc.

Geschlechtergerecht verfasste Informationen (in Text und Bild)

Geschlechterstereotype bei Werbemitteln unbedingt vermeiden: Rollenbilder etc.

Studieren mit Behinderung und chronischen Krankheiten:

- zentrale Ansprechperson (AP) kommunizieren (Ideal: AP ist unabhängig vom Studiengang)
- Barrierefreiheit der Webseite und der Informationen

Fehlendes gesetzliches und soziales Know-how können zu Fehlentscheidungen im Bewerbungsprozedere führen

Berufs- (Rollen-) Bilder und deren Chancen für Frauen und Männer gleichwertig darstellen

Workload-Angaben und solche zu Schwierigkeitsgrad etc.

Realistisches Darstellen des Studiums ermöglicht adäquate Einschätzung/Planung durch die BewerberInnen.

Vorsicht: Überbetonung der Ansprüche und Hürden können lt. Erhebungen insbesondere Personen mit Betreuungspflichten abschrecken - ideal: auf Unterstützungsangebote hinweisen (z.B. Tutorien, Brückenkurse)

Berufs-(Rollen-)Bilder von Frauen und Männern

- Berufsbilder für Frauen und Männer gleichermaßen darstellen evtl. Asymetrien ausgleichen
- über gesetzlichen Rahmen zu Kleiderverordnungen (z.B. sterile Kleidung in Labors) und Impfvorschriften informieren

Bekanntgabe BewerberInnen-Zahlen

Transparenz beim Verhältnis Bewerbungen zu Studienplätzen

## BEWERBUNGSUNTERLAGEN



Schriftliche (Online-)  
Bewerbung

Geschlechtsneutrale Formulare, Bewerbungsbögen, Nachweis über eine lebende Fremdsprache auf Maturaniveau (muss nicht Englisch sein)

(Automatisierte) Standardantwort nach Eingang der Bewerbung (z.B. Bestätigung des Erhalts und evtl. Ausblick, bis wann eine weitere Rückmeldung erfolgt)  
Barrierefreies Schreiben sollte Kontaktdaten zu einer Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten enthalten

Idealerweise keine Angabe verlangen zu:

- Geschlecht (wenn verlangt, dann mit dritter Option)
- Religion
- Familie(nstand)
- Kinder
- Geburtsdatum (um Kriterium des stringenter CV vor Interview nicht zu stark zu gewichten, betrifft besonders Eltern/Frauen)

Es darf KEINE Altersbegrenzung an den Fachhochschulen geben.

Insbesondere bei Angaben zum Geschlecht, Geburtsdatum oder auch zu Behinderungen/chronischen Krankheiten können bei Online-Bewerbungen Teile mit „visible“ bzw. „nonvisible“ eingegeben werden. Nonvisible: Verschlüsselungen, die zu (späteren) Statistikzwecken wieder entschlüsselt werden können.

Foto der Bewerberin, des  
Bewerbers

Erinnerungstütze NACH Interview bzw. persönlicher Anwesenheit

Gefahr der (vor allem unbewussten) Diskriminierung (Ethnie, Alter, Religion z.B. bei TrägerInnen religiöser Symbole)  
Foto kann eine wertende Sympathie-Note mitgeben

## Schriftlicher bzw. Computer-TEST



Allgemein zu Tests

Flexible Rahmenbedingungen für BewerberInnen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten

Standardisierte Tests können fair/unfair sein. Ideal: Fairness als Testgütekriterium etablieren

Sprache kann unbekanntes kulturelles Wissen voraussetzen – z.B. Taler als Geldmittel erwähnen, Gegenteil von süßem Wein = trockener Wein etc.)

Wenn möglich Sprachwahl (deutsch/englisch) geben

Persönliche/Psychologische Tests

Ausreichende Zeit zur Verfügung stellen und mögliche Sprachbarrieren berücksichtigen

Multiple-Choice

Standardisierte Verfahren

Sind für Personen mit Legasthenie und/oder Dyskalkulie besonders schwierig, z.B. aufgrund der Anordnungen, bei marginalen Unterschieden etc.

Handschriftliche Test-Teile

Gefahr der Laien-Psychologie bei "Bewertung der Schrift"

Abweichender Testmodus für Studierende mit Einschränkungen

z.B. Schriftgröße veränderbar  
z.B. Testzeiten flexibel

Lerntests

Vorbereitung ist möglich - positive Auswirkung auf z.B. Nervosität, Prüfungsangst insbesondere für berufsbegleitende BewerberInnen

negativ bei Mehrfachbewerbungen (zeitl. Problem) oder BewerberInnen im Maturastress

## INTERVIEW



Allgemeines zum  
persönlichen Interview

Mögliche diskriminierungsfreie  
Bewertungskriterien (Bezug zur  
Technik, Ausdrucksvermögen  
etc.)

Fragen

Vom Studium, nicht von BewerberIn ausgehende Fragen!

NoGo-Fragen zu:  
Kinder  
Familienstand  
Finanzielle Situation/Wer finanziert das Studium?  
Welche Unterstützung durch Umfeld  
Beziehung  
Weltanschauung  
Schwangerschaft  
Religion  
Sexuelle Orientierung  
Sucht

Interview-Leitfaden für  
Kommission

Gleiche Fragen für alle  
BewerberInnen

Diskriminierungsfreie Kriterien  
können vorbereitet werden

Verlaufsüberblick für alle Kommissionsmitglieder

Kommissionsmitglieder  
sind Diversity-geschult und  
mit den gesetzlichen Vorgaben vertraut

Ausgewogene Kommission  
(Geschlecht, Alter) ermöglicht  
verschiedene Blickwinkel.

Gefahr: Nur 1 InterviewerIn  
(mindestens 4-Augen-Prinzip!)

Sprache

Gefahr: Sprachakzente oder  
Dialekt-Gebrauch werden oft  
nachteilig interpretiert.

Skype

Gute Alternative zur persönlichen Anwesenheit bei Internationalen Studiengängen.

## PRÄSENTATION



Allgemeines

kann zuhause vorbereitet werden (für BewerberInnen mit Sprachdefiziten hilfreich)

Risiko: Überbewertung von Sprache und Ausdruck (nicht traditioneller Studierender)

Bezug auf studienrelevante Inhalte möglich

Risiko: Überbewertung von kulturell-begründeten Unterschieden im Präsentationsstil

Diskriminierungsfreie Beurteilungskriterien können festgelegt werden

## DOKUMENTATION



Schriftliche Dokumentation -  
Allgemeines

Objektivierbarkeit

Nachvollziehbarkeit

Verantwortlichkeit

Persönliche Unterschrift der  
Kommission