

# **Aufnahmeverfahren – transparent und fair**

**Empfehlungen der FHK ERFA-Gruppe Gender Main-  
streaming und Diversity Management**

Die ERFA-Gruppe der Fachhochschul-Konferenz 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 Stu-  
diengang)
- Barrierefreiheit der Web-  
seite 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, Brück-  
enkurse)

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 La-  
bors) und Impfvorschriften  
informieren

Bekanntgabe  
BewerberInnen-Zahlen

Transparenz beim Verhältnis  
Bewerbungen zu Studien-  
plätzen

## BEWERBUNGSUNTERLAGEN



Schriftliche (Online-)  
Bewerbung

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

(Automatisierte) Standardant-  
wort nach Eingang der  
Bewerbung (z.B. Bestätigung  
des Erhalts und evtl. Ausblick,  
bis wann eine weitere Rück-  
meldung erfolgt)  
Barrierefreies Schreiben sollte  
Kontaktdaten zu einer An-  
sprechperson für Studierende  
mit Behinderungen und chro-  
nischen Krankheiten enthalten

Idealerweise keine Angabe ver-  
langen zu:

- Geschlecht  
(wenn verlangt, dann mit  
dritter Option)
- Religion
- Familie(nstand)
- Kinder
- Geburtsdatum  
(um Kriterium des stringen-  
ten 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“ eingege-  
ben werden. Nonvisible: Verschlüsselungen, die zu (späteren)  
Statistikzwecken wieder entschlüsselt werden können.

Foto der/s BewerberIn

Erinnerungstütze NACH Inter-  
view bzw. persönlicher An-  
wesenheit

Gefahr der (vor allem un-  
bewussten) Diskriminierung  
(Ethnie, Alter, Religion z.B. bei  
TrägerInnen religiöser Sym-  
bole)  
Foto kann eine wertende Sym-  
pathie-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 Testteile

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