

**Vielfalt.** Bereits zum dritten Mal veranstaltete das Career Center der TU Wien das Recruiting-Format „voice.of.diversity“. Der Tag ermöglicht einen fairen Bewerbungsprozess.

# Recruiting fair und divers gestalten? Yes, we can!

VON CHRISTOPH WIRL

Objektivität im Personal-Auswahlprozess zu fördern, steht bei „voice.of.diversity“ (VoD) im Vordergrund. Das Hauptaugenmerk liegt auf den Talenten der Kandidat\*innen, den Qualifikationen und der Motivation bei einem Unternehmen zu arbeiten. Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexuelle Orientierung rücken in den Hintergrund. Der unbewusste Diskriminierungsprozess (unconscious bias) soll durch einen anonymen Bewerbungsprozess so weit wie möglich ausgehebelt werden. Entscheidungen über eine Jobzu- oder -absage sollen nur anhand fachlicher Kompetenzen getroffen werden. In der Praxis werden häufig Kandidat\*innen aufgrund ihres Namens, der Herkunft, der Religion und besonders weibliche Kandidatinnen wegen ihres Geschlechts schlechter bewertet und in weiterer Folge abgelehnt.

Billal Teiba ist gebürtiger Syrer und studiert derzeit an der TU Wien Computer Engineering. Er nahm 2021 bei „voice.of.diversity“ als Jobsuchender teil. Seitdem ist er neben seinem Studium Junior Cloud Services Engineer bei der BOC Group. Was für ihn das Besondere an diesem Tag war, beschreibt er so: „Ich bin am 18. Oktober 2021 zum Masterstudium



Billal Teiba bei seinem Bewerbungsgespräch 2021.

[Patricia Koppenberger]

an der TU Wien aus einem Nicht-EU-Drittstaat nach Wien eingereist. Die Veranstaltung fand am 10. November 2021 statt, also ungefähr drei Wochen nach meiner Ankunft. Ich wollte so schnell wie möglich zu arbeiten beginnen und war mir bewusst, dass es Menschen mit meinem Migrationshintergrund aufgrund unbewusster Vorurteile schwer haben. Der Bewerbungsprozess bei „voice.of.diversity“ war fair gestaltet und ich konnte mit meinen Skills punkten. Auf die anonym beantworteten Fragen be-

kam ich später beim persönlichen Kennenlernen mit den potenziellen Arbeitgeber\*innen ein gutes Feedback. Ich hatte tatsächlich das Gefühl, dass sie ehrliches Interesse an mir als Person hatten. Zwei oder drei Tage nach der Veranstaltung kontaktierte mich mein aktueller Arbeitgeber, die BOC Group. Nachdem wir beide eine positive Erfahrung gemacht hatten, entschieden wir uns gemeinsame Wege zu gehen. Und hier bin ich noch heute glücklich bei einem Unternehmen, das einen wertschätzenden und of-

fenen Umgang unter allen Mitarbeiter\*innen pflegen.“

Und auch die BOC Group ist von dem gesamten Konzept begeistert. Lukas Ramach (Managing Director BOC Group): „Diversität in all ihren Facetten war in unserer Firmenkultur verankert, schon lange bevor es ein Trend-Thema wurde. Wir sind überzeugt davon, dass uns diese Vielfalt als Unternehmen hilft zu besseren Lösungen für unsere Kund\*innen zu kommen. Als wir dann von der „voice.of.diversity“-Initiative vom TU Career Center gehört haben, war gleich klar, das passt perfekt zu uns. Der klare Fokus, Personen eine Chance zu geben, die es vielleicht nicht immer so einfach haben und das Ganze mit einer wissenschaftlich fundierten Begleitung, hat uns sehr angesprochen. Das Format hat uns geholfen, noch einmal bewusster darauf zu fokussieren, wo wir trotz all unserer Offenheit mit Biases konfrontiert sind. Tatsächlich ist es so, dass man von den Antworten aus dem Chat-Tool nicht darauf schließen kann, was für ein Mensch dann wirklich vor einem steht. Es gibt eine Diskrepanz zwischen dem echten Auftreten der Bewerber\*innen und dem inneren Auge, da gibt es einige Überraschungen. Das beste Resultat ist, dass wir aus jeder Runde Mitarbeiter\*innen gefunden haben, die bis heute noch in unserem Unternehmen sind.“

## IM ZITAT

Das **TU Career Center** ist seit Jahren Veranstalterin diverser Formate und Programme, um die Studierenden der TU Wien auf ihrem persönlichen Karriereweg zu begleiten.



[Patricia Koppenberger]

Geschäftsführerin **Michaela Unger** erzählt: „Im Rahmen der unterschiedlichsten Formate wurde immer wieder die Erfahrung gemacht, dass „unconscious biases“ sehr reale Auswirkungen auf Erfolge und Job-Angebote, kurz auf die Lebensrealitäten unserer Studierenden haben. Daher haben wir für „voice.of.diversity“ mit dem Centre for Informatics & Society der TU Wien den DEBIAS Chat entwickelt: Dieser hilft dabei, Teile des Recruitingprozesses zu anonymisieren und den Interviewprozess zu strukturieren. Außerdem ist DEBIAS Grundsätzen der Fairness und Gleichbehandlung unterworfen.“