

Lehrlings- & Saisonrecruiting ohne Diskriminierung

Kurzfassung für Führungskräfte & Ausbilder_innen

Ziel: Geeignete junge Menschen und Saisonkräfte gewinnen – fair, unkompliziert und ohne ungewollte Ausschlüsse.

1. Ausschreibung – wer fühlt sich angesprochen?

☐ Berufsbild realistisch beschreiben

- keine Übertreibungen („extrem belastbar“, „immer flexibel“)
- klar sagen, was wirklich gebraucht wird

☐ Sprache neutral halten

- keine „typischen Männer-/Frauenjobs“
- einfache, klare Formulierungen

☐ Ermütigungssatz ergänzen

„Wir freuen uns über Bewerbungen von allen, die Interesse am Beruf haben – auch ohne perfekte Vorerfahrung.“

→ **Merksatz:** Gerade junge Menschen bewerben sich nur, wenn sie sich willkommen fühlen.

2. Bewerbung sichten – Potenzial statt Perfektion

☐ Noten & Lebenslauf nicht überbewerten

- Motivation und Zuverlässigkeit zählen mehr

☐ Lücken oder Brüche nicht sofort negativ sehen

- Schulwechsel, Pausen, Umorientierung sind normal

☐ Keine Schlüsse aus Herkunft, Geschlecht oder Auftreten ziehen

→ **Merksatz:** „Passt nicht ins Team“ sagt mehr über uns aus als über die Person.“

3. Gespräch – was fragen, was nicht?

Nicht fragen:

- ✗ Alter (bei Saisonkräften)
- ✗ Familie, Kinder, Betreuung
- ✗ Herkunft, Religion
- ✗ Gesundheit (außer sicherheitsrelevant)

Stattdessen fragen:

- ✓ „Warum interessiert Dich dieser Beruf/diese Saisonarbeit?“
- ✓ „Wann kannst Du arbeiten?“
- ✓ „Was brauchst Du, um gut lernen/arbeiten zu können?“

→ **Merksatz:** Fragen zur Arbeit sind erlaubt – Fragen zum Privatleben nicht.

4. Entscheidung – fair & nachvollziehbar

☐ Nach klaren Kriterien entscheiden

- Motivation
- Verlässlichkeit
- Lernbereitschaft

☐ Kurz festhalten, warum die Person ausgewählt wurde (2–3 Stichworte reichen)

☐ Bauchgefühl prüfen: „Würde ich gleich entscheiden, wenn die Person anders wäre?“

5. Typische Denkfallen im Lehrlings- & Saisonrecruiting

✗ „Das ist nichts für Mädchen/Burschen.“

✗ „Die Saison ist zu anstrengend für junge Leute.“

✗ „Die/Der passt nicht ins Team.“

✓ Stattdessen:

- „Was braucht diese Person, um gut zu starten?“
- „Wie können wir einschulen und begleiten?“

6. Wenn Unsicherheit besteht – Unterstützung holen

Startpunkt für Betriebe in Kärnten:

- **AMS Kärnten** – Service für Unternehmen: Beratung zu Lehrlingen, Saisonkräften, Förderungen, Ansprechpartner_innen
- **Wirtschaftskammer Kärnten** – Lehrlingsstellen, Brancheninfos, Praxisberatung

30-Sekunden-Check zum Abschluss

☐ Würde ich diese Entscheidung auch treffen, wenn Geschlecht oder Hintergrund anders wären?

☐ Habe ich jemandem eine echte Chance gegeben?

Wenn ja → gutes Recruiting.