

**BERLIN**



# DIVERSITY- GERECHTE PERSONAL- GEWINNUNG UND -AUSWAHL



Eine praxisorientierte  
Handreichung



## 4.3.2. AUSWAHLGESPRÄCHE

Die Entscheidung der Bewerbenden bezüglich der Arbeitgebenden oder der Dienststelle kann schon durch den ersten Eindruck im persönlichen Kontakt maßgeblich beeinflusst werden. Zur Unterstützung einer positiven Außenwirkung ist eine gute Vorbereitung

der Auswahlgespräche unabdingbar. Bei Berufseinsteigenden ohne Führungsverantwortung können in Auswahlverfahren vor allem Handlungs- und Könnens-Aspekte fokussiert werden, da Aspekte des Wissens noch nicht vorausgesetzt werden können.

Grundsätzlich gibt es eine Reihe von Aspekten, die als Orientierung für gelungene, diversityorientierte Auswahlgespräche dienen können.

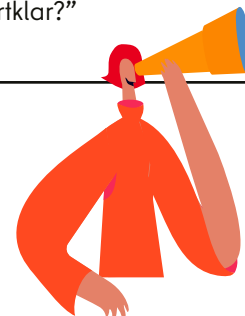
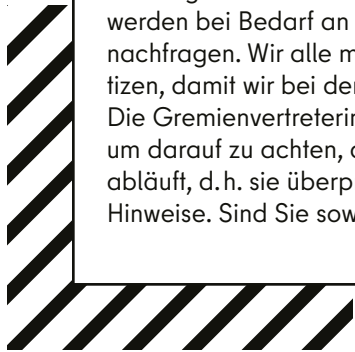
RAHMENBEDINGUNGEN	
<b>Gesprächs-atmosphäre</b>	<p>Eine angenehme (Gesprächs-)Atmosphäre kann z. B. durch die Wahl der Sitzordnung entstehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei der Wahl ovaler oder runder Tische ist es einfacher, die Bewerbenden in die Gruppe einzubeziehen und der Prüfungssituationscharakter des Auswahlgesprächs kann abgemildert werden.</li> <li>– Allgemeine Themen, z. B. wie die Anfahrt erfolgt ist, oder das Anbieten von Getränken können die Atmosphäre angenehmer und einladender gestalten und zur Lockerung beitragen.</li> </ul> <p>Namensschilder für die Mitglieder der Auswahlkommission erleichtern es den Bewerbenden, den Kontakt zum Auswahlgremium herzustellen.</p> <p>Wenn Sie sich unsicher sind, wie der Name des Bewerbenden korrekt ausgesprochen wird, ist die Nachfrage: „Wie sprechen wir Ihren Namen richtig aus?“ zu Beginn des Gesprächs empfehlenswert.</p> <p>Es ist zu überlegen, ob Sie sich als Kommission den Bewerbenden in der Vorstellungsrunde mit Pronomen vorstellen, z. B.: „Mein Name ist Nino Meier, meine Pronomen sind sie/ihr.“ Dies kann eine Atmosphäre schaffen, die offen für Menschen aller Geschlechtsidentitäten ist.<sup>84</sup></p>

<sup>84</sup> Tamás/Höhne/Sancho/Llaveria Caselles (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7) (Zugriff: 25.08.2022).

<p><b>Gesprächsbeginn</b></p>	<p>Für eine einladende und wertschätzende Atmosphäre ist es entscheidend, wie das Auswahlgespräch beginnt. Fragen dazu können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Können Bewerbende in Ruhe ankommen und sich orientieren?</li> <li>– Ist für eine möglichst stressfreie Gesprächssituation gesorgt?</li> <li>– Ist seitens der Auswahlkommission für die Arbeitsfähigkeit der Bewerbenden gesorgt (Material, Stift, Zettel etc.)?</li> <li>– Wird Vielfalt wertgeschätzt, z. B. durch die richtige Aussprache des Namens und die Anwendung korrekter Pronomen?</li> </ul>
-------------------------------	---

**BEISPIEL:**

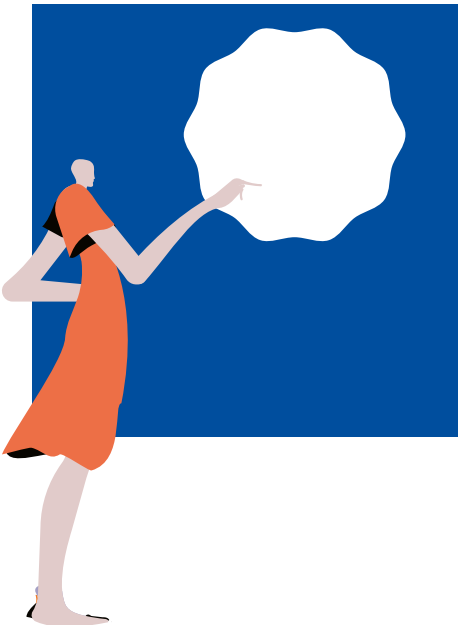
„Herzlich Willkommen. In der nächsten halben Stunde geht es darum, dass wir Sie und Sie uns und die Organisation (Name der Organisation) besser kennenlernen. Bevor wir starten, möchte ich kurz die Anwesenden vorstellen (z. B. Frauenvertreterin, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Ausbildungsleiterinnen und -leiter). Ich bin XY und meine Pronomen sind er/ ihm. Ich werde das Gespräch leiten und die meisten Fragen stellen. Meine Kolleginnen und Kollegen werden bei Bedarf an der einen oder anderen Stelle nachfragen. Wir alle machen uns zwischendurch Notizen, damit wir bei der Bewertung nichts vergessen. Die Gremienvertreterinnen und -vertreter sind hier, um darauf zu achten, dass das Verfahren gerecht abläuft, d. h. sie überprüfen mich und geben ggf. Hinweise. Sind Sie soweit startklar?“



<p><b>Gespräch mit Hilfe eines strukturierten Leitfadens</b></p>	<p>Das Gespräch mit Hilfe eines strukturierten Leitfadens widmet sich dem beruflichen Werdegang, beinhaltet biografische und situative Fragen, setzt gezielte Verhaltensstimuli (durch kritische Nachfragen) oder realistische Tätigkeitsinformationen und schließt mit Verhaltensbeobachtungen.</p> <p>Die Phase des Gesprächs bietet unterschiedliche Möglichkeiten, diversitysensibles und diskriminierungskritisches Vorgehen unter Beweis zu stellen. Maßgeblich sind stets die Anforderungen des Anforderungsprofils und – neben dem formalen Abschluss – die beobachtbaren Verhaltensweisen. Machen Sie sich bewusst: Insbesondere im Auswahlverfahren beobachtbare soziale oder persönliche Kompetenzen können auch in Hinblick auf Erfahrungen erlangt werden, die ggf. im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit, Aushilfstätigkeiten sowie alltäglichen Herausforderungen (Alleinerziehende, Pflegende, strukturelle Diskriminierungserfahrungen) stehen.</p> <p>Zur Eignungsfeststellung im Rahmen des Vorstellungsgesprächs kann allerdings nur beobachtbares Verhalten bewertet werden.</p>
<p><b>Gesprächsabschluss</b></p>	<p>Offene Fragen der Bewerbenden, Informationen zum weiteren Vorgehen, voraussichtlicher zeitlicher Rahmen bis zur Entscheidungsfindung.</p>
<p><b>Protokollierung und Auswertung</b></p>	<p>Regelbegleitete Dokumentation der Gesprächsinhalte in Anlehnung an die Beurteilungskriterien und Beobachtungen als Basis für das Ableiten der Ergebnisse. Empfohlen wird eine individuelle Bewertung ohne vorherigen Austausch und erst dann das Zusammentragen der Beobachtungen und Bewertungen innerhalb der Auswahlkommission</p>
<p><b>Ergebnisfindung</b></p>	<p>Diskussion unterschiedlicher Interpretationen und Bewertungsunterschiede, Verständigung auf ein Gesamtergebnis der Auswertungen.</p>

Tabelle 12: Rahmenbedingungen in Auswahlgesprächen

Bei unzulässigen Fragen haben Bewerbende das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu antworten.



#### Diskriminierungssensible/Rechtssichere Fragen im Auswahlgespräch

Bei der Beurteilung, welche Fragen im Auswahlgespräch gestellt werden dürfen, ist zu beachten, dass Arbeitgebende im Auswahlgespräch grundsätzlich keine Fragen stellen dürfen, die sich direkt oder indirekt auf ein AGG-Merkmal beziehen.

Bei unzulässigen Fragen haben Bewerbende das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu antworten. Darüber hinaus reichen Fragen, die sich auf AGG-Merkmale beziehen, als Indiz für eine Diskriminierung nach dem AGG aus und führen in der Regel dazu, dass im Klagefall die Beweislast zu Gunsten von Bewerbenden umgekehrt wird. Während des gesamten Auswahlprozesses sind neben den Diskriminierungsverboten laut AGG die besonderen Regelungen des LGG bei Auswahlverfahren anzuwenden: Diskriminierungen in Hinblick auf Lebensalter, Familienstand oder zeitliche Belastungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unzulässig (vgl. insbesondere § 8 Abs. 4 LGG), positive Maßnahmen wegen der genannten strukturellen Nachteile sind hingegen grundsätzlich möglich (vgl. auch § 5 AGG).<sup>85</sup>

Unzulässig sind beispielsweise Fragen nach

- Schwangerschaft, Familienplanung, Familienverhältnissen,
- Vermögensverhältnissen, sofern die zu besetzende Stelle dies nicht erfordert,
- Religionszugehörigkeit, politischer Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit,
- Gesundheitszustand, wenn und soweit er für den konkreten Arbeitsplatz nicht von Bedeutung ist,
- Schwerbehinderung bzw. Art der Schwerbehinderung
- Vorstrafen.

In ihrer Publikation „Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren“ gibt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Hinweise zu unzulässigen bzw. risikobehafteten Fragen sowie rechtssichere Formulierungen und Handlungsempfehlungen im Hinblick auf verschiedene Diskriminierungsmerkmale (siehe Tabelle 12).<sup>86</sup>

<sup>86</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_fair\\_in\\_den\\_job.pdf;jsessionid=5C9956DD414EAD150E6D96E6D6DA06CF.intranet242?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.pdf;jsessionid=5C9956DD414EAD150E6D96E6D6DA06CF.intranet242?__blob=publicationFile&v=3) (Zugriff: 26.11.2021).

<sup>85</sup> Janda/Herbig (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein Rechtsgutachten: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>

AGG Merkmal	Unzulässig, risikobehaftet	Empfehlung	Zu beachten
<p><u>Ethnische Herkunft</u></p> <p>Fragen nach der ethnischen Herkunft sind im Rahmen des Vorstellungsgesprächs immer unzulässig. Dazu zählen insbesondere auch Fragen nach der Herkunft sowie Fragen nach der Muttersprache von Bewerbenden.</p>	<p>„Woher stammen Sie?“</p> <p>„Woher stammen Ihre Eltern?“</p> <p>„Sie haben einen interessanten Namen. Woher kommen Sie ursprünglich?“</p>	<p>„Welche Deutschkenntnisse besitzen Sie in Wort und Schrift?“</p> <p>„Welche Sprachen sprechen Sie?“</p>	<p>Sprachliche Anforderungen müssen einen angemessenen Bezug zur Tätigkeit aufweisen. Ist die Sprachkompetenz im Anforderungsprofil verankert, muss diese Frage allen Bewerbenden gestellt werden. Gleichzeitig können ergänzende nicht-deutsche Sprachkenntnisse, wenn Anforderungsbezug besteht, besonders berücksichtigt werden, z. B. im Kontakt mit Kundinnen und Kunden.</p> <p>Die Frage „Wo kommen Sie her?“ kann egal, ob aus Interesse oder gut gemeint formuliert, eine Machtungleichheit (wer fragt, wer soll darauf antworten?) manifestieren, Ausgrenzungsgefühle bei Bewerbenden hervorrufen und Indiz für Diskriminierung sein.</p>
<p><u>Geschlecht und Geschlechtsidentitäten</u></p> <p>Direkte Fragen nach dem Geschlecht oder der Geschlechtsidentität sind in Vorstellungsgesprächen ebenfalls nicht erlaubt.</p> <p>Insbesondere bei trans- und intergeschlechtlichen Bewerbenden muss im Gespräch darauf geachtet werden, die jeweiligen Bewerbenden mit dem korrekten Pronomen bzw. der korrekten Anrede anzusprechen.</p>	<p>„Sind Sie transgeschlechtlich?“</p> <p>„Sind Sie ein Mann oder eine Frau?“</p> <p>„Sind Sie schwanger?“</p> <p>„Wie steht es um Ihren Kinderwunsch?“</p> <p>„Haben Sie Kinder?“</p>	<p>„Wie möchten Sie angesprochen werden?“</p> <p>„Mit welchem Pronomen dürfen wir Sie ansprechen?“</p>	<p>Bei Trans*-Personen kann es vorkommen, dass Dokumente wie beispielsweise Zeugnisse nur mit altem Namen vorliegen. Arbeitgebende sollten vor dem Gespräch die Bewerbungsunterlagen ausreichend gründlich mit Blick auf das Geschlecht oder die Geschlechtsidentität einer Person durchgesehen haben, damit sie die jeweils korrekte Anrede verwenden. Die Frage nach korrekter Anrede kann standardisiert allen Bewerbenden gestellt werden. Für Bewerbende kann es ein Hinweis sein, dass die Dienststelle sich um Diversitätsorientierung und Antidiskriminierung bemüht.</p>

AGG Merkmal	Unzulässig, risikobehaftet	Empfehlung	Zu beachten
<p><u>Behinderung oder chronische Krankheiten</u></p> <p>Anders als bei den übrigen AGG-Merkmalen können Arbeitgeber im Zusammenhang mit Behinderung und chronischen Krankheiten ein berechtigtes Interesse am Gesundheitszustand von Bewerbenden haben. Allerdings nur dann, wenn sie damit entweder ihrer Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nachkommen wollen oder die Erkrankung die Person dauerhaft oder regelmäßig wesentlich bei der Ausübung der Tätigkeit beeinträchtigt oder wenn ein Risiko für Dritte besteht, z. B. eine Alkoholabhängigkeit bei Busfahrerinnen und Busfahrern oder Pilotinnen und Piloten.</p>	<p>„Wie steht es um Ihre Gesundheit?“</p> <p>„Sind Sie oft krank oder haben Sie körperliche Leiden?“</p> <p>„Haben Sie Alkohol- oder Drogenprobleme?“</p> <p>„Leiden Sie an einer chronischen Krankheit?“</p>	<p>„Gibt es Faktoren in Ihrem Leben, die Sie bei der Ausführung der Arbeit maßgeblich einschränken und bezüglich derer wir angemessene Vorkehrungen treffen können?“</p> <p>„Gibt es Faktoren oder auch Rahmenbedingungen, die Ihre Arbeitsfähigkeit sicherstellen und Ihre Motivation besonders befördern?“</p>	<p>Fragen nach einer Schwerbehinderung mit Blick auf positive Maßnahmen oder die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen sind grundsätzlich zulässig.</p> <p><b>Es ist aber wichtig, diese Fragen nur zu stellen, wenn die oder der Bewerbende im Vorhinein auf eine Schwerbehinderung hingewiesen hat oder wenn Gesundheit einen in der Stellenausschreibung verankerten Auswahlfaktor darstellt.</b></p>

Tabelle 13: Unzulässige bzw. risikobehaftete und rechtssichere Fragen bei Auswahlgesprächen

Neben diesen risikobehafteten Fragen ist jedoch zu beachten, dass Rechte nur geltend gemacht werden können, wenn gewisse Angaben auf Basis der Freiwilligkeit gemacht werden:

- Menschen mit Behinderungen (VV Inklusion behinderter Menschen, 1.5.2)
- Eine Verwirklichung der Rechte (schwer-)behinderter Beschäftigter sowie ihrer beruflichen Förderung setzt voraus, dass diese den Arbeitgebenden die Behinderteneigenschaft, den Grad der Behinderung sowie wesentliche Änderungen des Grades der Behinderung mitteilen. Diese Mitteilung ist selbstverständlich freiwillig.
- Menschen mit Migrationshintergrund (§8 Absatz 1 PartMiG)
- Die öffentlichen Stellen nach §4 Absatz 1 PartMigG erheben nach Einholung einer schriftlichen Einwilligung bei den sich bewerbenden Personen sowie bei den Beschäftigten, ob es sich bei ihnen um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Die Daten werden zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen nach diesem Abschnitt und für statistische Zwecke erhoben. Benachteiligungen auf Grund von Angaben oder fehlenden Angaben zum Migrations-

hintergrund sind verboten. Die Einwilligung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen bei der erhebenden Stelle widerrufen werden. Im Falle des Widerrufs sind die Daten unverzüglich zu löschen und der widerrufenden Person eine Bestätigung des Widerrufs zu übermitteln.

