

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personaleinsatz

Elemente der Personalbeschaffung

Erläuterungen
zur Checkliste
"Auswahlverfahren
im Rekrutierungsprozess"



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Erläuterungen zur Checkliste

Auswahlverfahren im Rekrutierungsprozess

Diese Erläuterungen beziehen sich auf die Checkliste Auswahlverfahren im Rekrutierungsprozess und sind damit Teil einer Serie von Checklisten und Arbeitshilfen zum Thema "Rekrutierung". Sie sind der Phase II des Recruitingprozesses zuzuordnen.

Eine Personalauswahl, die sich nachträglich als Fehlbesetzung herausstellt, ist stets eine kostspielige Angelegenheit. Ziel jedes Rekrutierungsverfahrens ist es, unter den Bewerbern die richtige Person für die zu besetzende Position zu finden und einzustellen.

In diesen Erläuterungen zur Checkliste erhalten Sie zunächst einen kleinen Einblick in das Thema Eignungsdiagnostik, Gütekriterien und Nebengütekriterien.

Im Anschluss daran werden gängige Auswahl- und Testverfahren im Rekrutierungsprozess kurz beschrieben. Möglichkeiten und Grenzen verschiedener Verfahren werden sichtbar. Sie erhalten Anregungen bezüglich anzustrebender Qualitätsstandards während des Auswahlprozesses. Es ist empfehlenswert, die Erläuterungen zusammen mit der Checkliste *Auswahlverfahren im Rekrutierungsprozess* zu verwenden.

Bei diesen Erläuterungen zur Checkliste Auswahlverfahren handelt es sich lediglich um einen einführenden Überblick zu den oben beschriebenen Themen innerhalb des Rekrutierungsprozesses, die in jedem Einzelfall möglichst durch entsprechende Beratung vertieft werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS®.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen zum Thema Rekrutierung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS® – Leistungen:

- ▶ Management- und Strategieberatung
- ▶ Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- ▶ Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- ▶ Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de

Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.

Eignungsdiagnostik

Auf wissenschaftlicher Basis beschäftigt sich die Berufseignungsdiagnostik mit unterschiedlichen Verfahren, u. a. speziell für die Personalauswahl und Personalentwicklung in Unternehmen, aber auch für die Berufswahl von Personen. Ziel ist es, einerseits die potenzielle Leistungshöhe, aber auch die Berufszufriedenheit zu prognostizieren. Grundlagen der Beurteilung sind einerseits Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, aber darüber hinaus auch viele weitere Eigenschaften wie z.B. Motivation oder Leistungsbereitschaft, sowie die Wechselbeziehungen zwischen Personen in der Arbeits- und Berufsumwelt. Angewendete Verfahren der Personalauswahl sollten die Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität erfüllen.

Objektivität: Ein Auswahlverfahren erfüllt dann den Grundsatz der Objektivität, wenn es für eine Person unabhängig von der durchführenden oder bewertenden Person stets zu gleichen Ergebnissen führt. Da bei Auswahlverfahren kaum völlige Objektivität erreicht werden kann, sollte zumindest eine größtmögliche intersubjektive Vergleichbarkeit angestrebt werden. Dies kann z.B. durch den Einsatz mehrerer Beobachter oder Interviewer erreicht werden.

Reliabilität (Zuverlässigkeit): Ein Testverfahren sollte so zuverlässig und frei von Zufallseinflüssen sein, dass es bei erneuter Anwendung unter gleichen Bedingungen zu gleichen Ergebnissen kommt. Reliabilität ist ein Maß für die Replizierbarkeit der Ergebnisse unter gleichen Bedingungen.

Validität (Gültigkeit): Die Validität bezieht sich einerseits auf den Inhalt. Dies heißt, dass ein Verfahren das, was es untersuchen will, tatsächlich auch in all seinen inhaltlichen Aspekten erfasst. Bei der Personalauswahl geht es außerdem besonders um die so genannte projektive, prädikative oder prognostische Validität. Diese bezieht sich auf die Gültigkeit, mit der ein Auswahlverfahren den Erfolg in der zukünftigen Position prognostizieren kann.

Neben diesen drei Gütekriterien sollten zur Beurteilung über die Aussagefähigkeit eines Auswahlverfahrens auch die so genannten **Nebengütekriterien** beachtet werden. Grundsätzlich ist zu prüfen, ob ein zur Auswahl vorgesehenes Verfahren überhaupt dafür ausgelegt ist, den zu klärenden Aspekt hinreichend zu beantworten und ob sich der Einsatz dieses Verfahrens in Bezug auf den Aufwand rentiert.

Außerdem gilt es, das Gebot der Fairness zu beachten. Allen Bewerberinnen und Bewerbern ist während des gesamten Auswahlverfahrens Chancengleichheit einzuräumen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Gruppenzugehörigkeit und anderen Kriterien. Aufgrund des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) erlangt dies besondere Bedeutung.

Bewerbungsunterlagen, Schulnoten und Arbeitszeugnisse

Bewerbungsunterlagen sind in der Regel die ersten Informationen, die Sie über einen möglicherweise zukünftigen Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin erhalten. Aus diesen Unterlagen, den in Schulzeugnissen angegebenen Schulnoten sowie Arbeitszeugnissen wird meistens die erste Vorauswahl darüber getroffen, ob die Bewerberinnen und Bewerber im weiteren Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Es empfiehlt sich, genau zu dokumentieren, aus welchen formellen und / oder sachlichen Gründen in Bezug auf das Anforderungsprofil in der Stellenbeschreibung eine Person berücksichtigt oder nicht berücksichtigt wurde. Den drei Unterlagen wird keine große Prognosekraft bezüglich der projektiven Validität zugeschrieben.

Unstrukturiertes Vorstellungsgespräch, strukturiertes Bewerberinterview

Gespräche oder Interviews mit Bewerbern werden vorwiegend persönlich geführt. Dies ist jedoch auch telefonisch möglich, beispielsweise um nach Sichtung der Unterlagen eine erste Vorauswahl zu treffen. Das persönliche Interview bietet den Vorteil, einen besseren Gesamteindruck vom Bewerber zu erhalten. Im Gegensatz zu einem unstrukturierten Vorstellungsgespräch bietet ein strukturiertes Bewerberinterview den Vorteil, dass alle Bewerber nach einer ähnlichen Vorgehensweise und vergleichbaren Fragestellungen interviewt werden. So sind die Ergebnisse besser vergleichbar. Während unstrukturierte Bewerbungsgespräche nur wenig Prognosefähigkeit für den Erfolg bei der Besetzung der Stelle aufweisen, sind die Erfolgchancen bei Einsatz strukturierter Bewerberinterviews deutlich höher.

Arbeitsprobe

Mithilfe einer vom Bewerber angefertigten Arbeitsprobe können berufsrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten überprüft werden, die über Aussagen aus Zeugnissen oder mündlich abzufragenden Kenntnisse hinausgehen. Der Arbeitsprobe wird eine höhere Prognosekraft bezüglich des späteren beruflichen Erfolgs zugeschrieben. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitsprobe auch tatsächlich von dem Bewerber angefertigt wurde.

Assessment on the job: Praktikum und Probearbeiten

Praktika verschiedener Art und Dauer sowie das Probearbeiten bieten für Bewerber und für das Unternehmen die Chance eines gegenseitigen Kennenlernens im Berufsalltag und eines direkten praxisbezogenen Lernens, das erfahrungsgemäß zu besseren Ergebnissen führt als das theoretische Lernen berufsbezogener Inhalte. Besonders längeres Arbeiten auf Probe ermöglicht vergleichsweise gute Prognosen über den zukünftigen beruflichen Erfolg von Bewerbern.

Selbstbeurteilung

Selbstbeurteilungen der Bewerber zu ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Stärken und Schwächen lassen sich als ein zusätzliches Element der Beurteilung in Vorstellungsgespräche, Bewerberinterviews, Fragebögen und Assessment Center integrieren. Ihnen wird jedoch eine eher geringe Prognosekraft für die spätere tatsächliche Leistungsfähigkeit der betreffenden Person in einer Position zugesprochen.

Fragebögen

Das Verfahren, Bewerberinnen und Bewerbern unternehmensspezifische Fragebögen vorzulegen, ermöglicht einen einheitlichen Kenntnisstand über die Bewerber bezüglich der relevanten Punkte. Manche **Personalfragebögen** beschränken sich auf Basisdaten zur Person. Sofern sie darüber hinaus Fragen zur schulischen und beruflichen Laufbahn sowie zur Persönlichkeit enthalten, zeigen sie bereits Ansätze von Persönlichkeitsfragebögen und biographische Fragebögen auf. Dies sind jedoch Methoden der psychologischen Eignungsdiagnostik, die unter Mitwirkung eines Diplom Psychologen und mit Einwilligung der befragten Person anzuwenden sind. **Persönlichkeitsfragebögen** sind ein weit verbreitetes Medium psychologischer Persönlichkeitstests. Sie haben zum Ziel, das Profil einer Person darzustellen, bezogen auf allgemeine Persönlichkeits- und Charaktereigenschaften. Rechtlich ist die Anwendung von Persönlichkeitstests umstritten. Mithilfe von **biographischen Fragebögen** soll das Verhalten einer Person in bestimmten Berufssituationen durch Beschreibung von Verhaltensweisen festgestellt werden. Bewerber sollen hierzu ihr eigenes Verhalten – oder das einer erdachten Person – in der Vergangenheit oder in fiktiven Situationen unter vorgegebenen Möglichkeiten auswählen. Im Gegensatz zu Persönlichkeitsfragebögen gelten die aufgrund biographischer Fragebögen gewonnenen Erkenntnisse als relativ aussagekräftig in Bezug auf die Prognosefähigkeit für beruflichen Erfolg.

(Online-) Berufs-Profiling

Hierbei handelt es sich um eine Methode zum Abgleich der Anforderungsprofile mit Profilen potenzieller Bewerber, um Kandidaten mit möglichst hoher "Passung" ausfindig machen zu können. Der Erkenntnisprozess erfolgt in drei Stufen:

1. Erstellung eines Anforderungsprofils für eine Position basierend auf Ergebnissen von in dieser Position besonders erfolgreichen Kandidaten.
2. Ermittlung von Erkenntnissen über kognitive Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Wissen und Verhalten der Bewerber mithilfe der Verfahren der Eignungsdiagnostik. Idealerweise sind diese Verfahren normiert und abgestimmt auf das jeweilige Anforderungsprofil.
3. Die Ergebnisse der Kandidaten werden mit dem Anforderungsprofil verglichen (Matching).

Assessment Center (AC)

Ein Assessment Center (AC) ist ein Methodenmix von Tests und Arbeitssimulationen, mit dessen Hilfe Bewerberinnen und Bewerber über einen längeren Zeitraum hinweg unter Aufsicht von geschulten Beobachtern bezüglich ihrer Eignung für eine bestimmte Position getestet werden. Grundsätzlich sollte ein Assessment Center von Personen geplant, durchgeführt und ausgewertet werden, die eine entsprechende Schulung durchlaufen haben. Folgende Methoden kommen häufig im Assessment Center zum Einsatz:

- Selbstpräsentation
- Aufsatz schreiben
- Kurzreferat
- Fallbearbeitung
- Gruppendiskussion
- Rollenspiel
- Postkorbübung
- Konstruktionsübung

Bei der **Selbstpräsentation** wird der Bewerber aufgefordert, über sich selbst zu berichten. Dies beinhaltet z.B. seine bisherige berufliche Entwicklung, derzeitige Aufgaben und Tätigkeitsfelder, die Qualifizierung für die neue Position oder die Motivation zur Bewerbung, kann aber auch die Schilderung sonstiger Interessen außerhalb des Berufs umfassen.

Der Bewerber erhält die Aufgabe, über ein vorgegebenes Thema in begrenzter Zeit einen **Aufsatz** zu schreiben oder einen **Kurzvortrag** vorzubereiten und zu halten. Daher lassen sich zusätzlich zu Methodenkompetenzen, Präsentationsfähigkeiten und der Fähigkeit, weitgehend frei zu sprechen, aus der inhaltlichen Bearbeitung des Themas auch Rückschlüsse auf die Allgemeinbildung, Wertvorstellungen und soziale oder politische Einstellungen der betreffenden Person ziehen.

Bei der **Fallbearbeitung** erhält die Bewerberin oder der Bewerber eine Aufgabe, die schriftlich bearbeitet werden soll. Beurteilt wird die Lösung der Fallbearbeitung anhand der stellenrelevanten Kriterien.

Gruppendiskussionen können Erkenntnisse über kommunikative Kompetenzen und das Verhalten im Team liefern. Häufig wird die zu vertretende Ansicht vorgegeben, sodass Rückschlüsse auf die Argumentationsfähigkeiten möglich sind.

Rollenspiele sind simulierte Situationen, häufig (Zweier-) Gespräche. Die Kandidaten erhalten vor dem Rollenspiel eine Beschreibung der Aufgabe und führen nach einer kurzen Vorbereitungszeit ein Gespräch entweder mit einem Moderator oder einem anderen AC-Teilnehmer. Inhaltlich handelt es sich oftmals um schwierige Gespräche mit Mitarbeitern, Kunden oder Vorgesetzten. Ziel des Rollenspiels ist es, den Bewerber zu bewerten hinsichtlich des rhetorischen Geschicks, der Überzeugungskraft, des Führungsstils, des lösungsorientierten Argumentierens, der Durchset-

zungskraft, des Verhaltens in Konfliktsituationen, aber auch bezüglich seiner emotionalen Kompetenzen.

In **Postkorbübungen** wird gefordert, in begrenzter Zeit einen Posteingangskorb zu sortieren nach Kriterien der Wichtigkeit, Dringlichkeit und Delegierbarkeit der Vorfälle, die zudem teilweise in Zusammenhang zueinander stehen. Daraus ergibt sich ein Bild über die Person hinsichtlich ihres analytischen Denkvermögens, Selbstorganisation, Entscheidungsfreude und Delegationsbereitschaft. Auch eine mögliche Scheu, unangenehme Aufgaben anzugehen, wird offenbar.

Bei **Konstruktionsübungen** haben die Bewerber im Team mithilfe vorgegebener Materialien in begrenzter Zeit eine gemeinsame Aufgabe zu lösen. Oftmals sind Gegenstände zu bauen, z.B. ein Turm oder eine funktionstüchtige Murmelbahn aus Papier. Neben der praktischen Geschicklichkeit stehen bei solchen Übungen vorwiegend die Kompetenzen im Bereich Teamfähigkeit und Zusammenarbeit auf dem Prüfstand, sowie die Planung der Vorgehensweise in dem gemeinsamen Projekt.

Die Durchführung eines Assessment Centers ist auf Grund der Dauer des Verfahrens, der Beteiligung mehrerer Beobachter und der notwendigen Vorbereitungszeit ein zeit- und kostenintensives Auswahlinstrument. Vorzüge des Verfahrens sind:

- direkte Vergleichbarkeit mehrerer Kandidaten
- Beleuchtung der Kandidaten bezüglich unterschiedlicher Methoden
- Mehraugenprinzip durch die Beteiligung mehrerer Beobachter
- Notwendigkeit einer Konsensfindung der Beobachter über die Wahl des zukünftigen Stelleninhabers
- relativ gute Prognosekraft bezüglich des zukünftigen Erfolges der Bewerber.

Psychologische Testverfahren

Ein psychologischer Test ist in der Eignungsdiagnostik der Oberbegriff für ein wissenschaftliches Routineverfahren zur Untersuchung eines oder mehrerer Persönlichkeitsmerkmale mit dem Ziel einer Aussage über den relativen Grad der individuellen Merkmalsausprägung.

Für alle psychologischen Testverfahren gelten folgende Regelungen bezüglich eines Einsatzes im Zusammenhang mit der Personalauswahl:

- das Verfahren muss direkten Bezug zum Beruf / zur Stelle haben
- es dürfen keine Tests zur Gesamtpersönlichkeit des Bewerbers angewandt werden, da diese den Persönlichkeitsrechten der Bewerbers widersprechen
- der Bewerber muss dem Einsatz eines solchen Verfahrens zustimmen
- das Testverfahren muss unter Aufsicht eines Diplom-Psychologen stehen, sonst ist das Ergebnis nachträglich anfechtbar
- das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung muss beachtet werden
- dem Bewerber muss Einsicht in die Testergebnisse gewährt werden

- bei Nichteinstellung darf der Arbeitgeber die Testergebnisse nicht weiter aufbewahren
- bei Einstellung sind die Testergebnisse – wenn überhaupt – in geschlossenem Umschlag in der Personalakte aufzubewahren
- wie bei allen anderen Auswahlverfahren auch sind die weiteren gesetzlichen Bestimmungen (z. B. AGG) zu befolgen

Allein im deutschsprachigen Raum gibt es mehrere Tausend solcher Testverfahren. Dazu zählen Leistungstests und Persönlichkeitstests. Einige grundsätzliche Überlegungen sollen Ihnen die Entscheidung erleichtern, ob Sie die Anwendung des einen oder anderen Verfahrens näher in Betracht ziehen möchten.

Leistungstests dienen dazu, Leistungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf verschiedenen Ebenen (z.B. kognitiv, psycho-motorisch, physisch, kreativ) sowie den Wissensstand einer Person zu erheben.

Intelligenztests (kognitive Tests) messen die kognitive Leistungsfähigkeit. Sie beinhalten genormte Aufgabenstellungen, die je nach Definition des Konstruktes "Intelligenz" dieses allgemein oder in Ausschnitten erfassen. Dabei geht es um Kategorien wie z. B. sprachliches, mathematisches, mechanisch-technisches oder räumliches Verständnis, Konzentrationsfähigkeit, Merkfähigkeit, die Erfassung logischer Zusammenhänge, Problemlösefähigkeit, aber auch um die Feststellung von Allgemein- oder Fachwissen.

Während die meisten Intelligenztests als Ergebnis einen Status Quo präsentieren, wird durch **Lerntests** die intellektuelle Lernfähigkeit (Intelligenzpotenz) erfasst.

Leistungstests erfassen Kompetenzen wie zum Beispiel psychomotorische Fähigkeiten (handwerkliches Geschick, Fingerfertigkeit, Koordinationsfähigkeit), die besonders für gewerblich-technische Berufe gefragt sind (Beispiel: Drahtbiegeprobe). Außerdem können auch Kategorien wie Ordnung, Sorgfalt, Ausdauer oder Belastbarkeit durch spezielle Leistungstests überprüft werden.

Persönlichkeitstests dienen dazu, aufgrund verschiedenster psychischer Merkmale und Einstellungen ein Persönlichkeits- oder Charakterprofil einer Person zu erheben. Dazu zählen Kriterien wie Motivation, emotionale Stabilität, soziale Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Führungskompetenzen, Teamfähigkeit), Leistungsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Extrovertiertheit, Gewissenhaftigkeit, Ängstlichkeit, Umgang mit Stresssituationen etc., aber auch die Erhebung von Interessen, Werten und Einstellungen. Auf Basis dieses Profils sollen Verhaltensprognosen bezüglich der Motivation und Emotion ermöglicht werden. Es gibt widersprüchliche Angaben hinsichtlich der Prognosefähigkeit von Persönlichkeitstests bezüglich des späteren Erfolgs einer Person in einem Beruf oder einer Stelle.

Nicht zulässig sind so genannte **projektive Testverfahren**, z.B. der Rorschach-Test. Dabei werden Testpersonen aufgefordert, Klecksbilder oder anderes schwach strukturiertes Reizmaterial zu deuten oder begonnene Sätze zu vollenden. Dieses kann nach qualitativer Interpretation durch einen Psychologen Rückschlüsse auf die Persönlichkeit zulassen.

Qualitätssicherung in der Personalauswahl

In den letzten Jahrzehnten wurden auf nationaler und internationaler Ebene von Berufsverbänden und internationalen Kommissionen zahlreiche Standards und Richtlinien zur Qualitätssicherung eignungsdiagnostischer Auswahl- und Testverfahren entwickelt. Ein Beispiel ist die von der International Test Commission ITC entwickelte "Internationale Richtlinie für die Testanwendung". Eine weitere internationale Richtlinie bezieht sich speziell auf Online-Testverfahren im Internet "ITC Computer-based and Internet delivered testing Guidelines".

In Deutschland gibt es seit 2002 die **DIN 33430**, in der "Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen" beschrieben werden. Diese beziehen sich auf den gesamten Rekrutierungsprozess von der Planung über die Auswahl der Verfahren, deren Durchführung und Auswertung. Bereits während der Planung werden Kriterien für die Auswertung festgelegt und auch dazu, wie die Ergebnisse den Bewerbern anschließend mitgeteilt werden sollen. Der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung muss dokumentiert werden und gilt nur dann als normgerecht, wenn alle Verfahrensteile der DIN entsprechend durchgeführt wurden.

An die Auswahlverfahren selbst werden in der DIN 33430 ebenfalls hohe Anforderungen gestellt: sie müssen qualifiziert sein, den Gütekriterien entsprechen und wissenschaftlich nachweislich Erkenntnisse ermöglichen über den Bereich, für den sie eingesetzt werden. Dazu zählen u. a. auch biographische Fragebögen, Assessment Center und Persönlichkeitsfragebögen, sofern diese auf die jeweilige Position bezogen sind.

Die Messlatte für den Ausbildungsstand der Personen, die an der Durchführung des Eignungsverfahrens beteiligt sind, ist ebenfalls hoch angesetzt, jedoch nicht bezogen auf einen bestimmten Berufsstand. Anwender, d.h. Personen, die für die ordnungsgemäße Durchführung des gesamten Rekrutierungsverfahrens die Verantwortung tragen, und Mitwirkende - etwa Beobachter eines Assessment Centers - können sich durch ein- oder mehrtägige Schulungen qualifizieren. Dies können unternehmensinterne oder externe Personen sein. Der Originaltext der DIN 33430 ist bei dem Deutschen Institut für Normung e.V. erhältlich (www.din.de).

Die DIN bietet als Vorteil einen hohen Qualitätsstandard bei der Bewerberauswahl, von dem letztendlich sowohl das Unternehmen als auch die Bewerber profitieren. Wird durch Einsatz geeigneter Verfahren die Prognosekraft über den zukünftigen

beruflichen Erfolg von Bewerbern erhöht, so hat dies positive Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der ausgewählten zukünftigen Mitarbeiter und damit auf die zukünftige Produktivität des Unternehmens. Qualitätsstandards in der Personalauswahl rechnen sich also in langfristiger Hinsicht. Außerdem signalisieren Arbeitgeber bereits durch den Hinweis auf ein normgerechtes Auswahlverfahren den Bewerbern, dass sich in Ihrem Unternehmen Qualitätssicherheit nicht nur auf Produkte oder Dienstleistungen bezieht, sondern bereits bei der Auswahl der Bewerber beginnt.

Rechtliche Bestimmungen im Auswahlverfahren

Zur besonderen Beachtung der Chancengleichheit von Bewerbern und Bewerberinnen während des gesamten Rekrutierungsverfahrens sind Arbeitgeber verpflichtet. Des Weiteren gilt es darauf zu achten, dass die Persönlichkeitsrechte der Bewerber bei den Auswahlverfahren gewahrt werden. Um dies zu gewährleisten, sieht das Betriebsverfassungsgesetz die Mitbestimmung der Personalvertretung bei bestimmten Verfahren der Personalauswahl vor.

Werden psychologische Testverfahren eingesetzt, so ist die Einwilligung der befragten Person zwingend erforderlich. Diplom-Psychologen, die derartige Tests durchführen, unterliegen der Schweigepflicht und dürfen den Arbeitgeber lediglich über die Ergebnisse des Tests in Bezug auf die Anforderungen der Position informieren. Daneben haben Bewerber einen Anspruch auf Einsicht in die Testergebnisse und auf Vernichtung der Tests bei Nichteinstellung.

Die Personalvertretung hat eine Mitbestimmungspflicht bei Entscheidungen bezüglich des Einsatzes standardisierter Verfahren bei der Personalauswahl. Lediglich mündliche nicht standardisierte Auswahlverfahren in Einzelfällen unterliegen nicht der Mitbestimmung. Zu den standardisierten Verfahren zählen strukturierte Interviews, Assessment Center, Personalfragebögen – auch biographische – IT-gestützte Verfahren, sowie psychologische Testverfahren.

Denken Sie bitte auch daran, weitere Stellen in den Prozess der Bewerberauswahl mit einzubinden, soweit dies notwendig oder vorgeschrieben ist. Dies bezieht sich, z.B. auf die Beteiligung von Schwerbehindertenbeauftragten beim Einsatz bestimmter Eignungstests oder die Beteiligung eines Gleichstellungsbeauftragten bzw. einer Frauenbeauftragten im Öffentlichen Dienst.

Weiterführende Checklisten:

In dieser Serie zum Thema "Rekrutierung" finden Sie interessante Checklisten zum kostenlosen Download. Die folgenden Checklisten knüpfen direkt an die vorliegende Erläuterung an:

▶ *Auswahlverfahren im Rekrutierungsprozess*

▶ *Stellenbesetzung*