

## Aufgabenstellungen Personalbeschaffung: Bewerberauswahl

Jetzt wird es spannend für Sie als Praktikant/-in in der Personalabteilung. Ihre Stellenanzeige wurde veröffentlicht und die ersten Bewerbungen sind da. Wie geht es nun also weiter?

### Aufgabe 1

- 1.1 Frau Schmitt legt Ihnen drei Bewerbungsmappen<sup>1</sup> (**M1 – 3**) mit einer Notiz zu den relevanten schulischen Leistungen vor und fragt, wen Sie nun zunächst zum ersten Schritt in der Bewerberwahl, nämlich zum Vorstellungsgespräch, einladen würden.

Vergleichen Sie die Bewerbungsmappen und arbeiten Sie so geeignete Beurteilungskriterien heraus. Ermitteln Sie sodann mit Hilfe der nachfolgenden Entscheidungsbewertungstabelle (Bewertungspunkte 6 (= sehr gut) bis 1 (= sehr schlecht)), welche zwei Bewerberinnen oder Bewerber Sie zum Bewerbungsgespräch einladen würden.<sup>2</sup>

Kriterien	Gewichtung der Kriterien	BewerberIn 1:		BewerberIn 2:		BewerberIn 3:	
		Punkte	gewichtete Punkte	Punkte	gewichtete Punkte	Punkte	gewichtete Punkte
Summe	Σ100						

Ausfüllhinweise:

- Die Kriterien können auch aus einer etwaigen Stellenanzeige zum Ausbildungsberuf Industriekaufmann (m/w/d) aus der vorangegangenen Themeneinheit (1\_1\_3) abgeleitet werden.
- Die Punkte müssen mit der Gewichtung multipliziert werden. Das Ergebnis wird in die Spalte „gewichtete Punkte“ eingetragen, sodass am Ende der Kandidat/die Kandidatin mit der höchsten Punktzahl der/die Geeignetste ist.

- 1.2 Vergleichen Sie Ihre Entscheidungen mit der einer anderen Gruppe. Diskutieren Sie auf der Grundlage des Vergleichs über Gründe für Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Plenum.

<sup>1</sup> Bildnachweise Bewerbungsbilder: <https://pixabay.com/de/photos/geschäft-lady-frau-mädchen-3560920/>, <https://pixabay.com/de/photos/mann-business-geschäft-unternehmer-4398724/>

<sup>2</sup> Alternativ könnte dazu auch eine Rating- bzw. Entscheidungs-App genutzt werden.

- 1.3 Welche Informationen würden Sie von den Bewerberinnen und Bewerbern in einem Bewerbungsgespräch noch erfahren wollen? Formulieren Sie auf der Grundlage Ihres Vorwissens über Fragen im Bewerbungsgespräch ein stichpunktartiges Memo für Frau Schmitt mit offenen Fragen zur Bewerberin/zum Bewerber.
- 1.4 optional: Aus einer aktuellen Zeitschrift für das Personalfachwesen, die Frau Schmitt Ihnen zum Lesen gegeben hat, erfahren Sie, dass aus aktuellen Trendstudien<sup>3</sup> die zukünftige Relevanz des sog. „Robo-Recruitings“ hervorgeht. Automatisierte Telefoninterviews, die von Künstlicher Intelligenz (KI) geführt und durch Sprachanalysen ausgewertet werden, seien bereits Realität. KI solle in den nächsten 15 Jahren die meisten Schritte im Recruiting-Prozess übernehmen können. Damit einher gehe auch die Einstellung von Recruitern, dass Entscheidungen von KIs sogar besser sein könnten als die von Menschen: „Roboter sind die besseren Recruiter.“, meint da ein interviewter Experte.  
Nehmen Sie Stellung zu dieser These.

## Aufgabe 2

Sammeln Sie Ihnen bekannte Bewerbungsverfahren in einem Brainstorming.

## Aufgabe 3

Bearbeiten Sie das folgende Gruppenpuzzle zu den Bewerbungsverfahren, welche die allbike GmbH nutzt.

- Schritt 1: Gehen sie zu viert als Stammgruppen zusammen und teilen Sie die vier Bewerbungsverfahren (**M4**) nach Interesse untereinander auf.
- Schritt 2: Bilden Sie Expertengruppen zu den Bewerbungsverfahren. Informieren Sie sich mit Hilfe der Info-Boxen zu den Bewerbungsverfahren.
- Schritt 3: Sammeln Sie in den Expertengruppen Fragen bzw. Aufgaben, die Sie Bewerberinnen und Bewerbern in den Verfahren stellen würden. Notieren Sie jede Frage bzw. Aufgabe für sich auf eine Metaplankarte.  
Tipp: Tauschen Sie sich dazu über Erfahrungen zu den Bewerbungsverfahren aus und/oder recherchieren Sie ggf. zu typischen Fragen im Internet.
- Schritt 4: Gehen Sie zurück in Ihre Stammgruppe und stellen Sie das Verfahren (vgl. Info-Boxen zu den Bewerbungsverfahren) und typische Fragestellungen (vgl. Metaplankarten) Ihren Gruppenmitgliedern vor.

## Aufgabe 4

- 4.1 Bringen Sie in Ihrer Gruppe die gesammelten Fragen und/oder Aufgaben für ein Bewerbungsgespräch auf den Karten in eine sinnvolle Ordnung und formulieren Sie geeignete Überbegriffe. Orientieren Sie sich an einer der beiden nachfolgenden Ordnungsvarianten:
- Variante 1: chronologisch (In welcher Abfolge sollten die Fragen gestellt werden?)
  - Variante 2: thematisch (Welche Fragen erfragen Ähnliches?)
- 4.2 Vergleichen Sie die gesammelten Fragen und Ihren Vorschlag zur Abfolge mit den Vorschlägen in **M5**. Ergänzen Sie die Abbildungen mit passenden Fragen aus Ihrer Sammlung.
- 4.3 „Man darf aber nicht alles fragen!“, erwähnt Frau Schmitt. Prüfen Sie deshalb die rechtliche Zulässigkeit drei Ihrer gesammelten Fragen. Nutzen Sie dazu ...
- ... ohne rechtliches Vorwissen den Infokasten (**M6**).
  - ... bei entsprechendem Vorwissen die gesetzlichen Vorschriften aus dem AGG §§ 1, 5, 7 – 10, 12.

<sup>3</sup> z. B. in dem „New Work Trendbook“ aus dem Jahr 2019 von xing.com.

- 4.4 Bearbeiten Sie folgende Kontrollaufgabe zur rechtlichen Zulässigkeit von Fragen (QR-Code).



#### Aufgabe 5

- 5.1 Rita Schmitt erklärt Ihnen, dass sie beim Führen der nun anstehenden Bewerbungsgespräche immer sehr darauf achtet, keine typischen Beurteilungsfehler zu machen. „Jede/r solle die gleiche Chance haben!“  
Ordnen Sie in **M7** die Abbildungen typischer Beurteilungsfehler den Beschreibungen zu.
- 5.2 Gestalten Sie Maßnahmen, wie Sie als Personalverantwortliche/r nicht in die „Beurteilungsfallen tapen“.
- 5.3 optional: Gestalten Sie einen Beobachtungsbogen für die Bewerbungsgespräche in einer Entwurfsfassung.

#### Aufgabe 6

Transferaufgabe: Bereiten Sie ein Bewerbungsgespräch für eine konkrete Stelle in Ihrem Projektteam vor.

**M1: Bewerbungsmappe 1**

Aleksandra Schneider  
Musterstraße 17  
76647 Bruchsal  
Tel.: 0123-456789  
E-Mail: aleksandra.schneider@mustermail.com

Bruchsal, 02.02.2020

allbike GmbH  
z. Hd. Frau Petra Schmitt  
Schnelle Straße 18  
76137 Karlsruhe

### **Bewerbung um einen Ausbildungsplatz als Industriekauffrau zum 01.08.2020**

Sehr geehrte Frau Schmitt,

auf Ihrer Homepage habe ich Ihre Stellenanzeige für eine Ausbildung zur Industriekauffrau gesehen, auf die ich mich hiermit gerne bewerben möchte.

Durch meinen Besuch des Wirtschaftsgymnasiums habe ich bereits grundsätzliche kaufmännische Prozesse und Tätigkeiten, wie beispielsweise Buchführung, kennengelernt. Vor allem die praktisch ausgerichteten Fächer haben mir Spaß gemacht und ich konnte gute Leistungen darin erzielen. Aufgrund meiner Nebentätigkeit als Kassiererin im lokalen Supermarkt bin ich ebenfalls täglich mit Zahlungsvorgängen in Kontakt gewesen und habe Verantwortung dafür getragen. In meinem einwöchigen BOGY-Praktikum in der Sonnenschein-Bank durfte ich außerdem am Schalter beim Kundenkontakt mithelfen und einen Flyer für ein Kreditangebot gestalten.

Seit meinem Abitur im vergangenen Jahr mache ich ein Freiwilliges Soziales Jahr in einer Kindertagesstätte. Dabei habe ich gemerkt, dass mir die Arbeit mit Zahlen fehlt. Deshalb habe ich in meinem Fußballverein neuerdings die Aufgabe der Schatzmeisterin übernommen, in der ich auch meine Zuverlässigkeit und Organisationsfähigkeiten einbringen kann. Da ich ein sehr sportlicher Mensch bin, finde ich es interessant, Teil eines Unternehmens sein zu können, das sportliche Aktivitäten wie Fahrradfahren ermöglicht und, wie Sie auf Ihrer Homepage schreiben, zu einem Erlebnis macht. Gerade beim Sport kommt es auch auf Teamfähigkeit, Respekt und Fairplay an, was ich auch im beruflichen Umfeld zeigen kann.

Ich würde mich über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch freuen.

Mit freundlichen Grüßen

A. Schneider

**Anlagen:** Lebenslauf, Hochschulreifezeugnis, Bestätigung Kassiertätigkeit des lokalen Supermarkts



**ALEKSANDRA SCHNEIDER**  
**Bewerbung Auszubildende Industriekauffrau**

**KONTAKT**

✉ Musterstraße 17  
76647 Bruchsal

] 0123-456789  
@ aleksandra.schneider@  
mustermail.com

**KENNTNISSE**

Deutsch ●●●●●  
Russisch ●●●●○  
Englisch ●●●○○

MS OFFICE ●●●●○  
Microsoft Navision ●●●●○

Noten Abi-Zeugnis:

Mathe: 2  
Deutsch: 3  
Englisch: 3  
Internationale Volks- und  
Betriebswirtschaftslehre: 2

**Über mich**

- geboren 09.03.2001
- eine Schwester
- Interesse an analytischen Aufgaben
- spiele Fußball seit 10 Jahren, Kassenwartin im gleichen Verein
- Kompetenzen: freundlich, ehrgeizig, teamfähig, durchsetzungsstark

**Ausbildung**

Abitur 09/2016 – 07/2019

- Pia-Pfiffig-Schule, Wirtschaftsgymnasium (Profil Internationale Wirtschaft)
- Abschlussnote: 2,4

Realschulabschluss 09/2010 – 07/2016

- Fritz-Weber-Realschule
- Abschlussnote: 2,0

**Praktische Erfahrungen**

Schatzmeisterin Ohne Namen e.V. seit 01/2020

- Führung der Vereinskasse
- Erstellen des Kassenberichts
- Zusammenarbeit mit Steuerberater

FSJ in der Kita Sternchen seit 08/2019

- Vorbereitung beim Mittagessen
- Betreuung der Kinder
- Gespräche mit Eltern

Aushilfe als Kassiererin  
bei der Supermarkt GmbH 03/2018 – 08/2019

BOGY in der Sonnenschein-Bank 04/2016

- Schaltertätigkeit
- Erstellung Werbeflyer

Bruchsal, 02.02.2020

A. Schneider

**M2: Bewerbungsmappe 2**

Maurice Dubois  
Hauptstraße 801  
76474 Au am Rhein

Au am Rhein, den 15.02.2020

allbike GmbH  
z. Hd. Frau Petra Schmitt  
Schnelle Straße 18  
76137 Karlsruhe

### **Bewerbung um einen Ausbildungsplatz als Industriekaufmann**

Sehr geehrte Frau Schmitt,

hiermit möchte ich mich um einen Ausbildungsplatz als Industriekaufmann für das kommende Ausbildungsjahr bewerben.

Momentan besuche ich die Max-Mustermann-Realschule, die ich voraussichtlich mit einem guten Abschluss zum Schuljahresende beenden werde. In meiner Freizeit helfe ich meinem Onkel gerne in seiner Autowerkstatt, wo ich auch schon ein einwöchiges Schülerpraktikum machen durfte. Allerdings interessiert mich auch, wie man damit Geld verdienen kann und so bin ich sehr an einer kaufmännischen Tätigkeit interessiert.

Da ich auf dem Dorf wohne und noch keinen Führerschein habe, ist das Fahrrad mein bester Freund, das natürlich auch regelmäßig gewartet und geprüft werden muss, damit es einsatzfähig ist. Ich bin also nicht nur technisch interessiert, sondern auch ein Familienmensch. Das beschriebene familiäre Klima in Ihrem Unternehmen, das Sie im Firmenportrait auf Ihrer Homepage beschreiben, hat mir deshalb zugesagt.

Über eine Einladung zum Vorstellungsgespräch freue ich mich.

Mit freundlichen Grüßen

Maurice Dubois

Anlagen: Lebenslauf

Zeugniskopien

Praktikumsbescheinigung



# LEBENS LAUF

## Persönliche Daten

Name	Maurice Dubois
Geburtsdaten	10.10.2004
Adresse	Hauptstraße 801 76474 Au am Rhein
Eltern	Karin und Bernard Dubois
Telefon	0123-45678
Email	m.dubois@mustermail.com



---

## Ausbildung

seit 09/2014	Max-Muster-Realschulabschluss
09/2010 – 07/2014	Grundschule Au am Rhein

---

## Praktika

06/2019	Praktika in der Autowerkstatt AaR GbR
---------	---------------------------------------

---

## Kenntnisse und Interessen

Fremdsprachen	Englisch Französisch
IT-Kenntnisse	Word, PowerPoint
Hobbys	Reparaturarbeiten an Auto und Fahrrad Familienhund Benny mit Freunden treffen

Au am Rhein, den 15.02.2020

Maurice Dubois



**M3: Bewerbungsmappe 3**

Allbike GmbH  
Schnelle Straße 18  
76137 Karlsruhe

Norman Klein  
Straße ohne Namen 13  
76131 Karlsruhe

E-Mail: Superzocker2000@emailadresse.de

### **Bewerbung als Industriekaufmann/-frau (m/w/d)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Internet bin ich auf ihr Ausbildungsangebot gestoßen. Darauf wollt ich mich bewerben. Sie können gerne meinen Youtube-Kanal ([www.hierkönntedannderyoutubelinkstehen.de](http://www.hierkönntedannderyoutubelinkstehen.de)) checken, um einen Eindruck von meinen PC-Fähigkeiten zu bekommen. Ich kommentiere da mein Computer-Spiel ganz erfolgreich und habe schon hunderte follower.

Ab und zu fahre ich mit dem Fahrrad zur Schule und da ist mir auch schon mal die Kette runtergefallen. Ich hab es hingekriegt, die wieder zu reparieren, krieg es also auf die Kette 😊. Also denke ich, dass ich schon was von Fahrrädern verstehe.

Gerade besuche ich die Realschule und mache dann meinen Abschluss. Falls es mit meiner Karriere im E-Sport-Bereich nichts wird, möchte ich einen Plan B haben und eine Ausbildung machen.

Gerne würde ich mich persönlich vorstellen!

MfG

**NORMAN**

Name

Norman Klein  
Karlsruhe

Anschrift

Straße ohne Namen 13  
76131 Karlsruhe

Email

Superzocker2000@emailadresse.de

### SCHULBILDUNG

Juni 2020  
2014 – 2020  
2010 – 2014

Realschulabschluss  
Realschule  
Grundschule

### PRACKTIKUM

April 2019

Computergeschäft

### COMPUTERKENNTNISSE

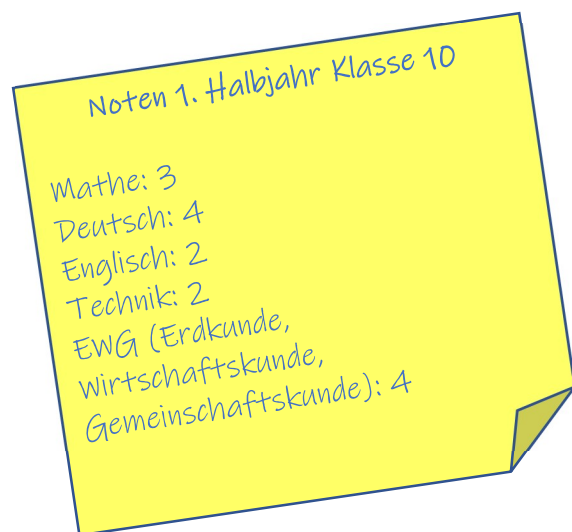
Hardware  
Youtube  
Online-Games  
diverse Schnittprogramme

### HOBBYS

E-Games  
Produktion von Youtube-Videos  
Kino

### KOMPETENZEN

teamfähig  
flexibel  
zuverlässig



## M4: Gruppenpuzzle Schritt 1: Beschreibung der Bewerbungsverfahren bei der allbike GmbH

Info	<u><b>Bewerbungsgespräch</b></u>
<p>Im Bewerbungsgespräch möchten Sie den Bewerber persönlich kennen lernen. Sie wollen den ersten Eindruck aus den Bewerbungsunterlagen über- und die Eignung des Bewerbers/der Bewerberin weiter prüfen.</p> <p>Dazu fragen Sie zum einen nach der Persönlichkeit, zum anderen auch nach der fachlichen Kompetenz (Wissen, Können, Erfahrungen). Deshalb lassen Sie dem Bewerber/der Bewerberin Zeit für eine Selbstvorstellung, stellen Ihre Fragen und beantworten die Fragen des Bewerbers/der Bewerberin. Es können auch „Was-wäre-wenn-Szenarien“ erörtert werden, Gedankenexperimente oder kleinere Aufgaben gestellt werden, die in der Gesprächssituation bearbeitet werden sollen und Auskunft über die Eignung des Bewerbers/der Bewerberin geben.</p> <p>Je nach Größe und Organisation des Unternehmens kann auch ein Vertreter des Bereichs, in dem die Stelle ausgeschrieben ist, ein Betriebsratsmitglied und der/die Gleichstellungsbeauftragte des Unternehmens an dem Gespräch teilnehmen.</p>	

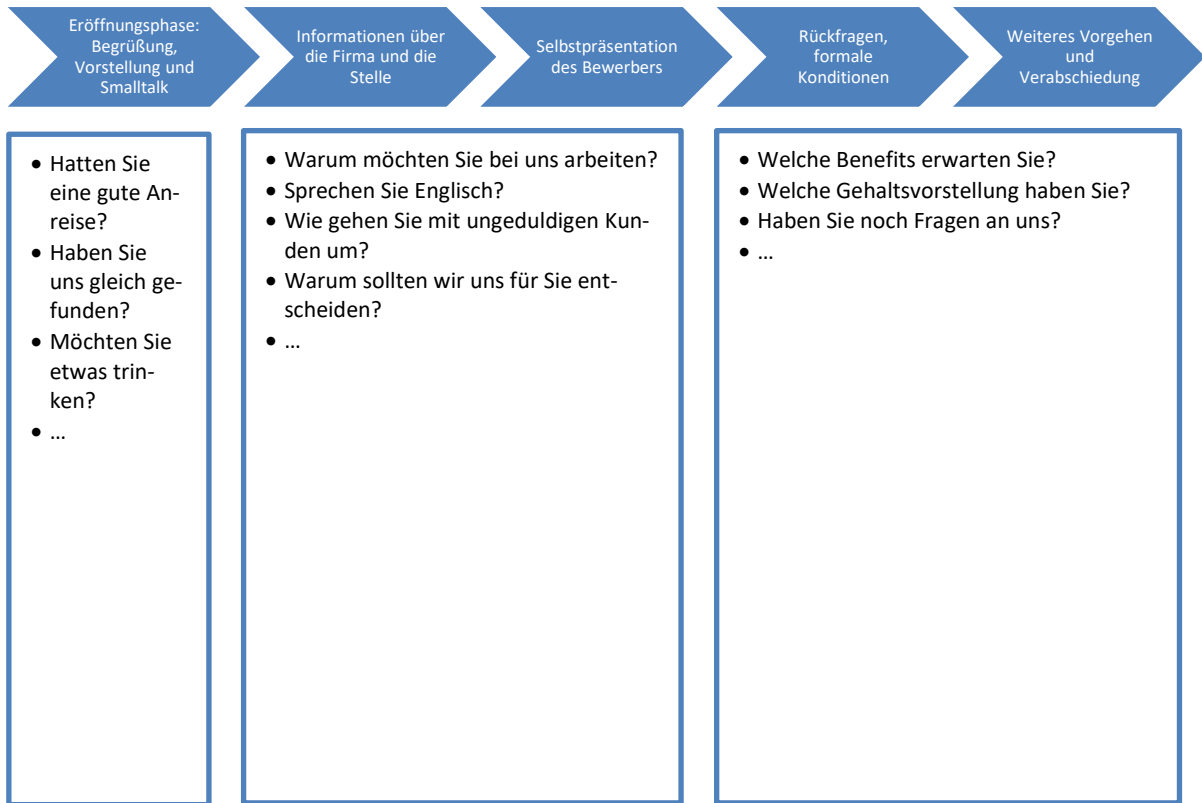
Info	<u><b>Telefoninterview</b></u>
<p>Ein Telefoninterview ist ein Bewerbungsgespräch am Telefon. Im Gegensatz zum persönlichen Vorstellungsgespräch erlangt man den Eindruck von dem Bewerber nur über die Stimme und das Gesprächsverhalten.</p> <p>Mit einem „Videocall“ entspricht es am meisten dem Bewerbungsgespräch. Lesen Sie sich deshalb nun die Infobox zum Bewerbungsgespräch durch.</p>	

Info	<u><b>Einstellungstest</b></u>
<p>Unternehmen wollen mit Einstellungstests eine erste Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern treffen. Sie werden meist beim Recruiting von Auszubildenden verwendet.</p> <p>Es gibt oft ein vorgeschriebenes Zeitfenster, in dem Aufgaben zur Intelligenz, zum Allgemeinwissen und zum Fachwissen bearbeitet werden müssen.</p> <p>Gegenstand der Tests sind deshalb mathematisches, naturwissenschaftliches und logisches Denken, technisches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, sprachliche Ausdrucksfähigkeit und ggf. Fremdsprachenkenntnisse, Wissen über (aktuelle) Politik, Geschichte, Geografie oder Kultur.</p> <p>Die Auswahl bzw. der Schwerpunkt der Aufgabenstellungen wird aufgrund des Anforderungsprofils der vakanten Stelle festgelegt. Zu den Aufgabenarten gehören Textaufgaben, Kopfrechenaufgaben oder Logikaufgaben, die meist als Multiple-Choice-Aufgaben gestellt werden. Außerdem kann eine Schreibaufgabe oder ein Diktat Bestandteil des Tests sein.</p>	

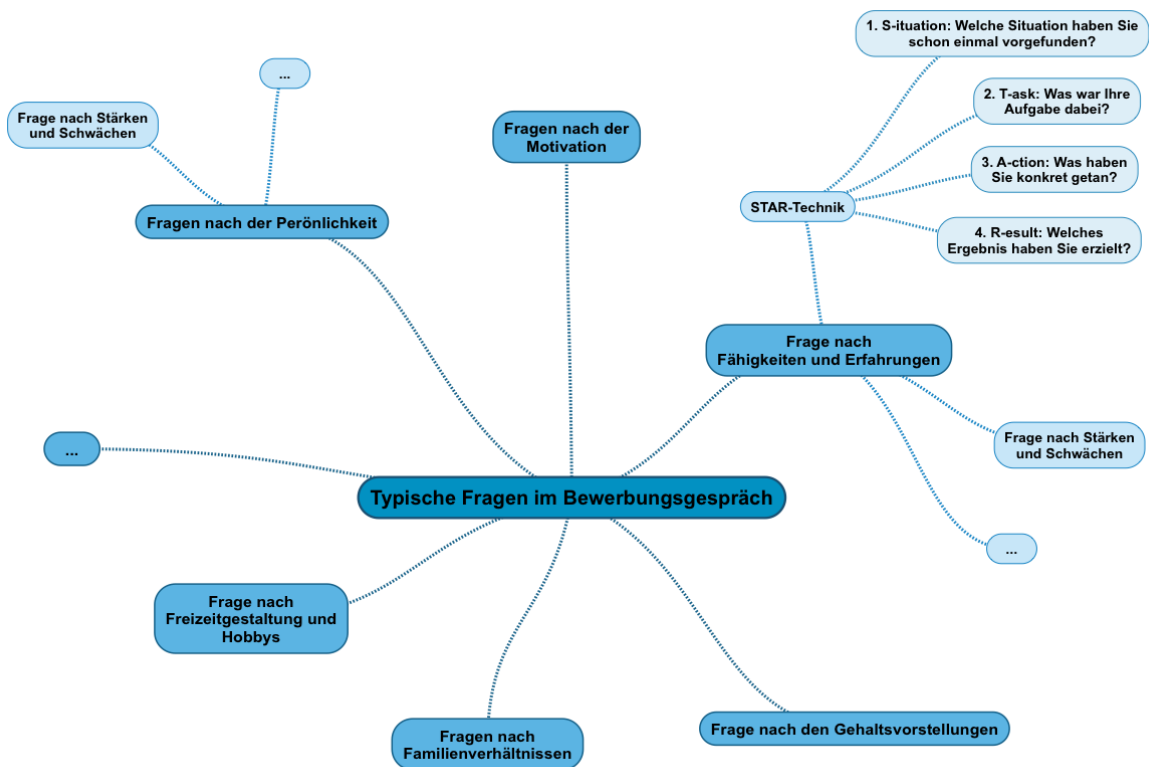
Info	<u><b>Assessment-Center</b></u>
<p>Das Wort „to assess“ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „bewerten“ oder „einschätzen“. Ein Assessment-Center (kurz: AC) stellt ein Gruppenauswahlverfahren dar, das ein oder mehrere Tage dauern kann. Die Bewerberinnen und Bewerber absolvieren darin unterschiedliche Aufgaben wie z. B. Vorstellungsrunden, Auswahltests, Rollenspiele, Teamaufgaben oder -diskussionen. Dabei sollen fachliche und persönliche Eignungen von Bewerberinnen und Bewerbern geprüft werden. Deshalb wird ihr Verhalten im AC von Unternehmensangehörigen aus Personal- und Fachabteilungen sowie ggf. dem Betriebsrat beobachtet, mit Hilfe von Beobachtungsbögen dokumentiert und ihre Performance beurteilt. Im Vergleich zu einem Bewerbungsgespräch können die Beobachter in einem AC konkret Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen sehen. So zeigt sich z. B. praktisches oder organisatorisches Können, Zeitmanagement, Motivation, Teamfähigkeit, Stressresistenz oder Führungsqualitäten konkret in der Bearbeitung einer Aufgabe anstatt, dass der Bewerber/die Bewerberin in einem Bewerbungsgespräch nur von Situationen berichtet, in denen sich seine/ihre Kompetenzen zeigen.</p>	

## M5: Abfolge von Fragen in Bewerbungsgesprächen

### ▪ Variante 1:



### ▪ Variante 2:



## M6: Infobox AGG

Info	<b>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei Bewerbungsverfahren<sup>4</sup></b>
	<p>Das „<b>Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz</b>“ (AGG) hat erhebliche Auswirkungen auf das Bewerbungsverfahren. Anliegen dieses Merkblatts ist es, auf mögliche Fallstricke in diesem Zusammenhang hinzuweisen. Bei Verstößen drohen dem Arbeitgeber Klagen der betroffenen Bewerber, die neben entstandenen Schaden (Aufwendungen für die Bewerbung, entgangenes Einkommen) auch eine Entschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern geltend machen können.</p> <p>Durch das AGG sind Ungleichbehandlungen auf Grund von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht,</li> <li>• Rasse oder ethnischer Herkunft,</li> <li>• Religion und Weltanschauung,</li> <li>• Behinderung,</li> <li>• Alter und</li> <li>• sexueller Identität</li> </ul> <p>soweit nicht im Einzelfall Ausnahmen zugelassen sind.</p> <p>Wichtig ist nicht nur das Vermeiden von Ungleichbehandlungen, sondern auch die <b>Dokumentation und Archivierung</b> des gesamten Bewerbungsverganges – von der Stellenausschreibung über das Vorstellungsgespräch bis zum Auswahlprozess und den Entscheidungsgründen. Nur so kann später nachgewiesen werden, dass keine verbotene Ungleichbehandlung erfolgt ist. [...]</p> <p>Das <b>Vorstellungsgespräch</b> sollte auf Arbeitgeberseite möglichst durch 2 Personen geführt werden (6-Augen-Prinzip), damit zusätzlich zum Auswählenden ein weiterer Zeuge zur Verfügung steht. Für die Gespräche bietet sich ein fester Fragenkatalog an. Die Fragen müssen sich dabei auf die berufliche Qualifikation beziehen und sollten sich am Anforderungsprofil der Stelle orientieren. Dabei kommen zum einen objektive Kriterien wie Schulnoten, Ausbildung, Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse in Betracht. Aber auch subjektive Elemente können eine Rolle spielen: Warum will der Bewerber in diesem Bereich tätig sein? Warum gerade in Ihrem Unternehmen? Welchen persönlichen Eindruck hat der Bewerber hinterlassen? War sein Auftreten höflich, bestimmt, unsicher, arrogant oder wortkarg? Die Fragen und Antworten sowie die subjektiven Eindrücke sollten zudem schriftlich festgehalten werden. Auch über die Ablehnungsgründe sollte eine kurze Notiz erstellt werden. Diese dürfen nicht auf eine indirekte Benachteiligung schließen lassen.</p> <p>Fragen nach Merkmalen, die mit unzulässigen Kriterien in Zusammenhang stehen, sind ebenfalls unzulässig. Bereits eine unzulässige Frage lässt auf eine verbotene Ungleichbehandlung schließen und führt dazu, dass der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine Ungleichbehandlung erfolgt ist. Doch es drohen nicht nur Schadensersatzklagen, die Antworten sind zudem auch nur von geringem Wert. Bewerber dürfen auf unzulässige Fragen wahrheitswidrig antworten und der Vertrag kann wegen einer solchen Falschauskunft auch nicht angefochten werden. Unzulässig sind unter anderem Fragen nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alter oder Geburtsdatum,</li> <li>• Schwangerschaft – selbst dann, wenn eine Schwangerschaftsvertretung gesucht wird oder aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen Schwangere in dem Bereich gar nicht beschäftigt werden dürfen,</li> <li>• Familienplanung – auch gegenüber männlichen oder diversen Bewerbern, da damit deren sexuelle Orientierung Gegenstand der Frage sein könnte,</li> <li>• Mitgliedschaft in einer Partei oder Gewerkschaft,</li> <li>• etwaige Behinderung oder einem Schwerbehindertenausweis. Das gilt selbst dann, wenn gerade ein Behinderter eingestellt werden soll – es sei denn es liegen zwingende berufliche Gründe im Sinne des § 8 AGG vor, die der Beschäftigung eines Behinderten entgegenstehen.</li> <li>• Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft oder Weltanschauung. Problematisch ist die Frage nach einer Mitgliedschaft bei Scientology, da diese zwar steuerlich nicht als Religionsgemeinschaft anerkannt wurde, aber als Weltanschauung gelten könnte. Die Frage, ob jemand sich an den Grundsätzen von Ron Hubbard orientiert, wird jedoch teilweise für zulässig gehalten.</li> </ul>

<sup>4</sup> <https://www.ihk-wiesbaden.de/recht/rechtsberatung/personal/auswirkungen-des-gleichbehandlungsgesetzes-agg-auf-stellenaussc-1255690>; Abschnitt I und V.



## M7: Typische Beurteilungsfehler in Bewerbungsgesprächen

Abbildung	Beschreibung
	<p>① Der <b>Primacy-Recency-Effekt</b> besagt, dass man sich die ersten und letzten Informationen von Situationen oder Darstellungen am besten merken kann. Das betrifft also sowohl den ersten und letzten Eindruck in einem Gespräch, aber auch den ersten und den/die letzten Bewerber/-in an einem Recruiting-Tag. Alle anderen bleiben in deren „Schatten“.</p>
	<p>② Beim <b>Abfolge-Effekt</b> ist es so, dass alle Beurteilungen relativ zum/zur ersten Bewerber/-in gemacht werden. Diese(r) legt sozusagen die „Messlatte“ für alle folgenden Bewerberinnen und Bewerber. Dies kann positiv oder negativ für die nachfolgenden Kandidatinnen und Kandidaten sein.</p>
	<p>③ Halo bedeutet „Heiligenschein“ und so besagt der <b>Halo-Effekt</b>, dass eine hervorstechende Eigenschaft des Bewerbers/der Bewerberin alle anderen Eigenschaften „überstrahlt“ und daraus sogar weitere dazugehörige Eigenschaften angenommen werden, obwohl sie vielleicht gar nicht zutreffen.</p>
	<p>④ Der <b>Pygmalion-Effekt</b> bzw. der nach dem Forscher benannten <i>Rosenthal-Effekt</i> beschreibt den Effekt, dass Erwartungen tatsächlich die Leistung des Gegenübers beeinflussen. Das passiert dadurch, dass sich der Recruiter/die Recruiterin aufgrund seiner/ihrer Erwartungen bereits anders verhält, fragt, etc.</p>
	<p>⑤ Beim <b>Projektionsfehler</b> schließt der Recruiter/die Recruiterin aufgrund von Ähnlichkeiten von sich selbst auf den Bewerber/die Bewerberin.</p>
	<p>⑥ Den <b>logischen Fehler</b> kann man auch als „Schubladendenken“ beschreiben. Aufgrund von impliziten Annahmen, die oft Gesellschaftsbilder widerspiegeln, nimmt der/die Recruiter/-in beim Bewerber/bei der Bewerberin nur noch diese Eigenschaften wahr, die zu der vorangegangenen Schublade passen.</p>



## Lösungsvorschlag Personalbeschaffung: Bewerberauswahl

### 1. 1 & 1.2

Kriterien	Gewichtung der Kriterien	BewerberIn 1:		BewerberIn 2:		BewerberIn 3:	
		Punkte	gewichtete Punkte	Punkte	gewichtete Punkte	Punkte	gewichtete Punkte
z. B. Vorwissen	10	2	20				
z. B. technisches Interesse	20	...	...				
z. B. Persönlichkeit	30	...	...				
..	...	...	...				
Summe	$\Sigma 100$						

Es sollten sinnvolle Kriterien formuliert sein, die die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/-in für das Anforderungsprofil (siehe auch etwaig formulierte Stellenanzeige) abbildet. Je nachdem kann sich für Bewerber/-in 1 oder 2 entscheiden werden. Kandidat 3 wird aufgrund seiner falschen Zielvorstellungen eher der nicht favorisierte Bewerber sein und nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Seine Computerkenntnisse sprechen für einen anderen Ausbildungsberuf. Das sollte ggf. auch positiv an den Bewerber zurückgemeldet werden!


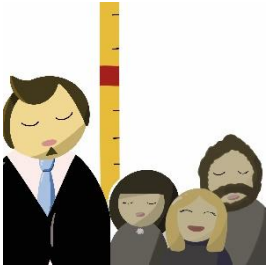




Weitere Fehler, die Bewerber 3 gemacht hat und die besprochene werden könnten, finden sich in folgender Aufstellung:

- Anschreiben: unseriöse Email-Adresse; falsche Anordnung von Empfänger und Absender; fehlendes Datum und fehlende Betreffzeile; Rechtschreibfehler (vor allem Groß- und Kleinschreibung) sowie umgangssprachlicher Stil (auch in der Grußformel); unterschiedliche Papierarten
- Lebenslauf: keine Überschrift für das Dokument selbst; Rechtschreibfehler; fehlende Angaben zu Schulen; unterschiedliche und ungenaue Angabe von Zeiträumen; Flecken auf Papier

Es kann beim Vergleich der Ergebnisse diskutiert werden, welche Gewichtung – gerade bei einem Auszubildenden – eine Rolle spielen sollte.

- 1.3 z. B. bei Frau Schneider zur Motivation: Warum macht sie ein FSJ im Kindergarten?  
z. B. bei Herrn Dubois zum Wissen über den Beruf: Kennt er typische kaufmännische Aufgaben? Wie stellt er sich die Arbeit als Industriekaufmann vor?
- 1.4 schülerabhängige Antwort. Es sollte dabei auf die Subjektivität und Objektivität von Beurteilungen eingegangen werden (vgl. auch Beurteilungsfehler aus der Aufgabe 4). Es kann dabei erörtert werden, inwiefern bei der Beurteilung der charakterlichen Eignung eines Bewerbers/einer Bewerberin es z. B. empathisches Vermögen eines menschlichen Recruiters braucht.
2. schülerabhängige Antwort
- 4.1 schülerabhängige Antwort; vgl. M5
- 4.3 Antwort abhängig von Schülerauswahl; zur Unzulässigkeit von Fragen siehe Infobox M6
- 4.4 URL zum Auffinden der Übung: <https://planet-beruf.de/index.php?id=17212>

## 5.1 Korrekte Zuordnung:

Abbildung	Beschreibung
	<p>① Der <b>Primacy-Recency-Effekt</b> besagt, dass man sich die ersten und letzten Informationen von Situationen oder Darstellungen am besten merken kann. Das betrifft also sowohl den ersten und letzten Eindruck in einem Gespräch, aber auch den ersten und den/die letzten Bewerber/-in an einem Recruiting-Tag. Alle anderen bleiben in deren „Schatten“.</p>
	<p>② Beim <b>Abfolge-Effekt</b> ist es so, dass alle Beurteilungen relativ zum/zur ersten Bewerber/-in gemacht werden. Diese(r) legt sozusagen die „Messlatte“ für alle folgenden Bewerberinnen und Bewerber. Dies kann positiv oder negativ für die nachfolgenden Kandidatinnen und Kandidaten sein.</p>
	<p>③ Halo bedeutet „Heiligenschein“ und so besagt der <b>Halo-Effekt</b>, dass eine hervorstechende Eigenschaft des Bewerbers/der Bewerberin alle anderen Eigenschaften „überstrahlt“ und daraus sogar weitere dazugehörige Eigenschaften angenommen werden, obwohl sie vielleicht gar nicht zutreffen.</p>
	<p>④ Der <b>Pygmalion-Effekt</b> bzw. der nach dem Forscher benannten <i>Rosenthal-Effekt</i> beschreibt den Effekt, dass Erwartungen tatsächlich die Leistung des Gegenübers beeinflussen. Das passiert dadurch, dass sich der Recruiter/die Recruiterin aufgrund seiner/ihrer Erwartungen bereits anders verhält, fragt, etc.</p>
	<p>⑤ Beim <b>Projektionsfehler</b> schließt der Recruiter/die Recruiterin aufgrund von Ähnlichkeiten von sich selbst auf den Bewerber/die Bewerberin.</p>
	<p>⑥ Den <b>logischen Fehler</b> kann man auch als „Schubladendenken“ beschreiben. Aufgrund von impliziten Annahmen, die oft Gesellschaftsbilder widerspiegeln, nimmt der/die Recruiter/-in beim Bewerber/bei der Bewerberin nur noch diese Eigenschaften wahr, die zu der vorangegangenen Schublade passen.</p>

## 5.2

- Maßnahme 1: Bewerbungsgespräche werden mindestens nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ geführt. Es nimmt also ein weiterer Mitarbeiter/eine weitere Mitarbeiterin der betroffenen Fach- oder Personalabteilung und/oder ein Mitglied des Betriebsrates an dem Gespräch teil. Es gibt ggf. einen Protokollanten, der die Ergebnisse auch mitnotiert.
- Maßnahme 2: Trennung von Beschreibung und Bewertung
- Maßnahme 3: Standardisierte Fragen und standardisierte Reihenfolge der Fragen bzw. standardisierte Beurteilungsbögen verwenden
- ...

## 5.3 Lösungsvorschlag

**Dokumentation Vorstellungsgespräch Auszubildende als ...**

Beruf: \_\_\_\_\_

Bewerber/-in: \_\_\_\_\_

Interviewer/-in: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

	++	+	0	-	--
<b>Motivation</b>					
<b>Anmerkungen/Kommentare/ Beispiele oder Belege:</b>					
<b>Persönlichkeit</b>					
<b>Anmerkungen/Kommentare/ Beispiele oder Belege:</b>					
<b>Kenntnisse über den Ausbildungsberuf</b>					
<b>Anmerkungen/Kommentare/ Beispiele oder Belege:</b>					
<b>Kenntnisse über das Unternehmen</b>					
<b>Anmerkungen/Kommentare/ Beispiele oder Belege:</b>					
<b>Deutsch</b>					
<b>Mathe</b>					
<b>Fremdsprachen</b>					
<b>Anmerkungen/Kommentare/ Beispiele oder Belege</b>					

**Abschließender Eindruck:**

- Was überzeugt am meisten?

\_\_\_\_\_

- Was überzeugt am wenigsten?

\_\_\_\_\_