



## Checkliste

### Diversity-sensibles Auswahlverfahren

Bewertungsskala:

- |                           |
|---------------------------|
| 0 = nicht beobachtbar     |
| 1 = nicht vorhanden       |
| 2 = in Ansätzen vorhanden |
| 3 = vorhanden             |
| 4 = ausgeprägt vorhanden  |

Kriterium	Indikatoren
1. Atmosphäre	a. Räumliche Gestaltung: Die Anordnung von Tischen und Stühlen ist einladend
	b. Die Bewerbenden sind mit Getränken versorgt
	c. Das Interesse an der Gewinnung von Menschen, die das Mitarbeitenden-Spektrum erweitern, ist sichtbar
	d. Das Assessment Center stellt eine positive „Bewerbungserfahrung“ dar
	e. Berücksichtigung der besonderen Bedarfe (z. B. Lesehilfen, mehr Zeit...)
2. Ankommen und Orientierung	a. Die Bewerbenden werden persönlich empfangen, begrüßt und verabschiedet
	b. Alle Beteiligten sind vorgestellt, die Rollenaufteilung ist erläutert
	c. Die Bewerbenden erhalten Informationen zum Ablauf – es wird deutlich, was auf die Bewerbenden im Assessment Center zukommt
3. Aufbau und Struktur des Bewerbungsgespräches	a. Es wird ein standardisierter Leitfaden mit beispielhaften Ausführungen, Hinweisen für Interviewer*innen (z.B. für mögliche „Brücken“) verwendet
	b. Grundlage für einen Leitfaden bildet das Anforderungsprofil mit Erläuterungen zu den zu beobachteten Kompetenzen.
	c. Kompetenzen sind mit Items unterlegt und werden verwendet
	d. Fragen und Aufgabenstellungen sind von einer Vielzahl der unterschiedlichen Bewerbenden-Gruppen lösbar (für Bewerbende anschlussfähige Aufgabenstellungen)
	e. In Fragen, Aufgabenstellungen und Beispielen besteht ein Bezug zu den Lebenswelten verschiedener Bewerber*innen



	<p>f. Der Ablauf ist abwechslungsreich. Unterschiedliche Methoden werden eingesetzt</p>
	<p>g. Das Auswahlgremium ist divers: Vertreter*innen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen sind beteiligt, ggf. unter Beteiligung von Role Models (ggf. Auszubildenden)</p>
	<p>h. Nachfragen sind zur Sicherung vergleichbarer Verfahren im Fragenkatalog verankert</p>
<b>4. Einhaltung von Standards</b>	<p>a. Das Vorgehen im Interview ist einheitlich. Mögliche Spielräume bzgl. Frage-, Hilfestellungen, abgestimmtes, berufsspezifisches Anforderungsprofil sind definiert</p>
	<p>b. Antworten und Verhaltensmuster, die den Anforderungen der Stelle entsprechen, sind im Leitfaden verankert und fließen in die Bewertung ein. (darunter auch erwartungshorizontergänzende z. B. Vielfalt von Lösungsstrategien Konfliktverhalten, Werteverständnis)</p>
	<p>c. Die Kohärenz zwischen Ablauf/Kriterien und der Bewertung ist nachvollziehbar</p>
	<p>d. Gesprächsführung, Vorgehen und Bewertung folgen auch bei unterschiedlichen Bewerber*innen (Alter, Geschlecht, vermeintliche Herkunft, Sprachkenntnisse etc.) den Standards, sodass Verfahren vergleichbar sind</p>
<b>5. Transparenz und Kommunikation</b>	<p>a. Die Kommunikation ist einladend und ermöglicht ein persönliches Kennenlernen</p>
	<p>b. Die Bewerbenden erhalten Information zum weiteren Verfahren, es werden ggf. Verabredungen zur weiteren Kommunikation getroffen</p>
	<p>c. Die Gesprächsführung ist angemessene, vielfaltssensible Sprache durchgeführt (altersgerecht, diskriminierungsarm, gendersensibel zugewandt und potenzialorientiert)</p>
	<p>d. Die Anschlussfähigkeit der Bewerbenden wird beachtet</p>
	<p>e. Es wird ggf. ein Bezug zu bisherigen Erfahrungen im Betrieb (z. B. Praktikum) hergestellt</p>
	<p>f. Die Bewerber*innen werden bei Black-Outs abgeholt im Sinne der positiven Fehlerkultur, die voraussetzt, dass Fehler passieren, behoben und als Chance genutzt</p>
	<p>g. Nachfragen werden als „normal“ bzw. als Interesse der Bewerbenden bewertet</p>



<b>6. Qualifiziertes Auswahlgremium</b>	a. Das Auswahlgremium ist über das Verfahren informiert
	b. Im Auswahlgremium besteht Klarheit über die Aufgaben und Rollen der Beteiligten
	c. Im Auswahlgremium besteht ein gemeinsames Verständnis über das Anforderungsprofil und relevantes Vorwissen sowie zur Wahl und Anwendung der Bewertungskriterien
	d. Die Mitglieder der Auswahlkommission sind in der Lage sich von ihren gewohnten, vertrauten Mustern zu lösen bzw. diese zu ergänzen sowie von der Norm abweichende Wahrnehmungen und Verhaltensweisen fair einzuordnen