



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht

P10

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon +49 40 428 31-1559

Telefax +49 40 427 31-3753

Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer 827

peer.schaefer@personalamt.hamburg.de

Az. P10/113.00-01.0003

30.03.2020

Aktuelle Hinweise zur Durchführung von Personalauswahlverfahren

Betroffener Personenkreis:

Dienststellen, Bewerberinnen und Bewerber, Mitglieder von Auswahlkommissionen

Wesentlicher Inhalt:

- Hinweise zu Personalauswahlverfahren und zu technikgestützten Eignungsinterviews

I. Allgemeine Hinweise zu Personalauswahlverfahren

Auch in der aktuellen Situation sollen Personalauswahlverfahren von den Behörden und Ämtern grundsätzlich weiterhin durchgeführt werden. Dies schließt nicht aus, dass die Dienststellen vor der Durchführung der Verfahren zur Besetzung freier Stellen im Einzelfall intern prüfen, ob eine Neubesetzung der jeweiligen Stelle auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden kann.

Im Rahmen der Durchführung der Auswahlverfahren sollte zunächst geprüft werden, ob ein Vorstellungsgespräch entbehrlich ist, also eine Entscheidung nach Aktenlage getroffen werden kann. Dies muss im Einzelfall anhand des Anforderungsprofils gemäß Stellenausschreibung und der eingegangenen Bewerbungen entschieden werden. Ein Verzicht auf ein Vorstellungsgespräch setzt jedenfalls voraus, dass die folgenden beiden Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

- Eine Bestenauslese muss ermessensfehlerfrei auf Grund der Aktenlage möglich sein. Dies setzt voraus, dass alle für eine sachgerechte Auswahl nach Eignung, Leistung und



Öffentliche Verkehrsmittel:

Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen

U1 Meißberg

Befähigung erforderlichen Informationen ohne Vorstellungsgespräch gewonnen werden können. Können Bewerberinnen oder Bewerber entsprechend belastbare Unterlagen nicht beibringen oder lassen sich die Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber aus der Aktenlage heraus nicht ausreichend differenzieren, gewinnen eignungsdiagnostische Methoden, insbesondere das Vorstellungsgespräch, an Bedeutung für die Auswahlentscheidung. Ein Verzicht auf das Vorstellungsgespräch ist daher regelhaft nur dann möglich, wenn die Aktenlage deutliche Leistungsunterschiede aufzeigt.

- Unter den Bewerberinnen und Bewerbern darf sich grundsätzlich keine schwerbehinderte Person befinden. Ein Vorstellungsgespräch erübrigt sich in einem solchen Fall allenfalls dann, wenn der sich bewerbenden schwerbehinderten Person offensichtlich (d.h. klar erkennbar und deutlich) die fachliche Eignung fehlt (§ 165 SGB IX).

Ist danach ein Vorstellungsgespräch erforderlich, besteht in der aktuellen Situation die Möglichkeit, dieses im Einvernehmen der Beteiligten über technikgestützte Kommunikationswege (z.B. Skype) zu führen. Es ist dabei auf eine größtmögliche Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber zu achten. Grundvoraussetzung ist, dass eine Teilnahme für alle Beteiligten technisch und persönlich möglich ist. Konkrete Hinweise zur Durchführung entnehmen Sie bitte den nachfolgenden Hinweisen zu technikgestützten Eignungsinterviews.

Sofern die Durchführung des Auswahlverfahrens mit persönlicher Anwesenheit erforderlich ist, sind die Anordnungen und Hinweise der Gesundheitsbehörden (Mindestabstand, Handhygiene usw.) zu beachten.

II. Hinweise zu technikgestützten Eignungsinterviews

Aufgrund der aktuellen Situation wird kurzfristig nach Möglichkeiten gesucht, technikgestützte Eignungsinterviews als vollständige Alternative oder zumindest erste Stufe der bislang üblichen persönlichen Eignungsinterviews einzusetzen. Das Personalamt unterstützt dieses Vorgehen und gibt dazu im Folgenden eine erste Einschätzung und erste Empfehlungen:

1. Grundsätzliches:

- Eignungsinterviews per Video oder Telefon werden im Rahmen der **DIN 33430**, welche Qualitätsanforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik beschreibt, als mögliche Variante in Auswahlverfahren anerkannt. Darüber hinaus werden sie von einer Reihe von Unternehmen und auch bei anderen öffentlichen Arbeitgebern (z.B. bei der Stadt Düsseldorf und der Stadt Essen) bereits regulär eingesetzt und werden dort als praktikable Alternative zum persönlichen Eignungsinterview angesehen.
- **Transparenz** über die technischen Verfahren ist wichtig: Die Bewerberinnen und Bewerber sollen darüber informiert sein, was mit den Daten geschieht.

- **Gleichbehandlung:** Für alle Bewerberinnen und Bewerber muss grundsätzlich das gleiche Verfahren gewählt werden. Dies bedeutet: keine Mischung von Präsenz-, Video- und Audiointerviews, da ansonsten unterschiedlich breite diagnostische Informationen vorliegen. Allen Bewerberinnen und Bewerbern muss ein **Zugang zum Verfahren** möglich sein oder ermöglicht werden. Auf die Ausräumung von eventuellen Missverständnissen oder Verständnisschwierigkeiten ist im Sinne der Gleichbehandlung ebenfalls zu achten.
- Als Ersatz für persönliche Eignungsinterviews sind momentan **live-Verfahren** zu nutzen. Auf eine Aufzeichnung, insbesondere zur späteren (vertiefenden) Auswertung der Audio- und oder Videodateien, ist auch aus datenschutzrechtlichen Gründen zu verzichten.

2. Eignungsdiagnostische Aspekte:

- Der Vorbereitung, Strukturierung und Eignung der Interviewfragen sowie der Standardisierung der Auswertung kommt - wie in allen Auswahlverfahren - auch bei den technikgestützten Varianten entscheidende Bedeutung zu. Die Fragen sollen stets Bezug zu den konkreten Anforderungen der Tätigkeit haben. Idealerweise werden strukturierte Interviewleitfäden verwendet mit eindeutigen Hinweisen, was als eine „gute“ und was als eine „schlechte“ Antwort einzuschätzen ist.
- Geeignete Fragen sind:
 - **berufsbiografische Fragen:** d.h. Fragen zu besonderen beruflichen Situationen und Herausforderungen aus der Vergangenheit des Interviewten bzw. der Interviewten sowie zu beruflichen Erfahrungen,
 - **berufliche Wissensfragen,**
 - **situative Fragen:** d.h. Fragen, die sich auf besonders wichtige und erfolgskritische Situationen der ausgeschriebenen Tätigkeit beziehen.
 - Wichtig ist, dass bei Fragen, die sich auf bisheriges oder zukünftiges Verhalten beziehen, besonders detailliert nach dem konkreten Verhalten gefragt wird (z.B. „Was genau haben Sie in dieser Situation gemacht?“).
- Kommunikation vollzieht sich sprachlich, para-verbal (mit der Sprache unmittelbar verbunden, z.B. Tonfall, Lautstärke) und visuell. Je nach gewähltem bzw. möglichem technischen Verfahren kann die Breite der Informationen eingeschränkt sein.
 - Der technischen Infrastruktur kommt daher hohe Bedeutung zu. Je besser Bild und Ton, desto besser die Kommunikation und desto mehr diagnostische Informationen sind verfügbar. Bei Video-Interviews ist daher auf die Gewährleistung der Qualität von Ton- und Bildwiedergabe zu achten und daran ggf. auch die Entscheidung für das einzusetzende Verfahren auszurichten.
 - Besonders bei reinen Audiointerviews kommt der Qualität der Audioverbindung sehr hohe Bedeutung zu. Bei schlechter Tonverbindung werden Informationen wie Tonfall, Sprechgeschwindigkeit, Lautstärke oder Stimmlage nicht vollständig übermittelt und es können diagnostische Lücken entstehen. Insofern können Te-

lefonkonferenzen aufgrund der zum Teil besseren Übertragungsqualität ggf. besser geeignet sein als Skype-Audiokonferenzen. Skype hingegen hat den Vorteil, das Gegenüber und dessen Reaktionen – wenn auch gegenüber einer „körperlichen Begegnung“ eingeschränkt – visuell wahrnehmen zu können. Bei Skype-Audioübermittlungen auftretende Störgeräusche können z.B. durch das zeitweilige Ausschalten der Mikrofone bei den Zuhörern gemildert werden. Sollte aufgrund der (reinen) Audioverbindung eine Aussage nicht sofort klar eingeschätzt werden können oder wirft diese Fragen auf, wird empfohlen, sofort nachzufragen und den Bewerberinnen und Bewerbern Gelegenheit zur Klarstellung zu geben. Dies gilt natürlich ebenso für die Bewerberinnen und Bewerber. Diese sollten ermutigt werden, ebenfalls bei Unklarheiten sofort nachzufragen.

3. Weitere methodische Empfehlungen:

- Ein abschließendes persönliches Gespräch ist – ggf. nach Eingrenzung des Bewerberkreises auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der geführten Interviews – möglich bzw. dann angezeigt, wenn die Auswahlentscheidung aufgrund der vorhergehenden Verfahrensschritte noch nicht getroffen werden konnte.
- Aktuell ist es wegen der dynamischen Situation erforderlich, schnelle und praktikable Lösungen zu finden, um den Dienstbetrieb und die Besetzung vakanter Stellen zu sichern. Folgendes sollte gleichwohl beachtet werden:
 - Technikgestützte Verfahren, bei denen Daten für eine spätere Auswertung gespeichert werden, werden aktuell nicht empfohlen.
 - Die Bewerberinnen und Bewerber sollten im Rahmen der Begrüßung gefragt werden, ob sie guten Audio- und ggf. Videoempfang haben und es in Ordnung für Sie ist, dass das Gespräch jetzt so stattfindet. Auch wenn dies keine rechtswirksame Einwilligungserklärung darstellen kann, gibt diese Zustimmung doch eine Grundlage für das gemeinsame Vorgehen.
 - Über den weiteren Einsatz technikgestützter Verfahren nach Ende der aktuellen Situation wird sich das Personalamt zu gegebener Zeit äußern.

gez.

Arrow / Wolff / Schaefer