

# Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort .....	5
Inhaltsverzeichnis .....	11
Abkürzungsverzeichnis .....	17
 1. Teil – Psychologische Grundlagen .....	 21
A. Funktionen und Möglichkeiten einer professionellen Personalauswahl .....	 23
I. Bedeutung der Personalauswahl in sich wandelnden Märkten und bei veränderten Arbeitsbedingungen .....	 23
II. Kosten durch unzureichende Personalauswahl – Nutzen durch professionelle Personalauswahl .....	 31
III. Anforderungen an Personalauswahlinstrumente und ihren Einsatz .....	 33
IV. Die Arbeits- und Anforderungsanalyse als unabdingbare Voraussetzung für professionelle Personalarbeit .....	 42
V. Unterschiedliche Verfahren der Personalauswahl .....	45
 B. „Auswahl erfordert Mehrzahl“ oder: Wie gewinnt man einen Bewerberpool? .....	  63
I. Personalmarketing – Warum ist es wichtig? .....	63
II. Personalmarketing und Personalauswahl – Wie hängen sie zusammen? .....	 67
III. Die Ansprache von Bewerbern – Das Personalrecruiting ..	70
IV. Wie entscheiden sich Bewerber? .....	88
 C. Das Einstellungsgespräch – Häufig praktiziert, immer professionell? .....	  91
I. Definition und Zielsetzung des Einstellungsgesprächs ....	92
II. Verbreitung und Akzeptanz .....	92
III. Chancen und Risiken des Einstellungsgesprächs .....	93
IV. Strukturiert und standardisiert statt „frisch und frei“: Einstellungsgespräche richtig entwickeln .....	 99
V. Einstellungsgespräche richtig führen .....	111
 D. Resümee .....	 133

	Seite
<b>2. Teil – Arbeitsrechtliche Grundlagen</b>	<b>135</b>
<b>Einleitung</b>	<b>137</b>
<b>A. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</b>	<b>139</b>
I. EU-Richtlinien und Umsetzung in nationales Recht	139
II. Gesetzliche Diskriminierungstatbestände	140
III. Schutz der Beschäftigten	143
IV. Pflichten des Arbeitgebers	144
V. Antidiskriminierungsverbände/Antidiskriminierungsstelle	145
VI. Perspektiven	146
<b>B. Stellenausschreibung</b>	<b>149</b>
I. Stellenausschreibung und Stellenangebot	149
II. Offene und verdeckte Ungleichbehandlung	150
III. Zulässige Ungleichbehandlung	152
IV. Bevorzugende Ungleichbehandlung („positive Diskriminierung“)	159
V. Mittelbare Ungleichbehandlung	161
VI. Risikoabwägung und Konsequenzen	165
<b>C. Bewerberscreening</b>	<b>167</b>
I. Personaldatenerhebung beim Bewerber	167
II. Informationsbeschaffung bei Dritten – Datenschutz	179
<b>D. Fragerecht und Offenbarungspflicht (Anfechtung)</b>	<b>187</b>
I. Einschränkung der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht	187
II. Einschränkung der Anfechtungsvoraussetzungen	188
III. Einschränkung der Anfechtungsfolgen	190
<b>E. Zulässige/unzulässige Fragen</b>	<b>195</b>
I. Typische Fragen	196
II. Atypische Fragen	221
III. Offenbarungspflicht auch ohne entsprechende Befragung?	222
<b>F. Ablehnung von Bewerbungen</b>	<b>225</b>
I. Nachweis von Diskriminierung	225
II. Entschädigung und Schadensersatz	232
III. Erstattung von Vorstellungskosten	241
IV. Verbleib der Bewerbungsunterlagen	242

	Seite
<b>G. Vertragsverhandlungen und Vertragsabschluss</b> .....	245
I. Vertragsverhandlungen und Vertrauensschutz .....	245
II. Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz .....	249
III. Arbeitsprobe oder Probezeit .....	253
<b>H. Beteiligung des Betriebsrats</b> .....	259
I. Umfang der Unterrichtungspflicht .....	260
II. Zustimmungsverweigerung .....	264
III. Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG .....	265
IV. Vorläufige Einstellung .....	274
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	277
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	281

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort .....	5
Inhaltsübersicht .....	7
Abkürzungsverzeichnis .....	17
 <b>1. Teil – Psychologische Grundlagen</b> .....	 <b>21</b>
<b>A. Funktionen und Möglichkeiten einer professionellen Personalauswahl</b> .....	<b>23</b>
I. Bedeutung der Personalauswahl in sich wandelnden Märkten und bei veränderten Arbeitsbedingungen .....	23
II. Kosten durch unzureichende Personalauswahl – Nutzen durch professionelle Personalauswahl .....	31
III. Anforderungen an Personalauswahlinstrumente und ihren Einsatz .....	33
1. Wissenschaftliche Gütekriterien .....	34
2. Bewertung durch die Betroffenen .....	37
IV. Die Arbeits- und Anforderungsanalyse als unabdingbare Voraussetzung für professionelle Personalarbeit .....	42
V. Unterschiedliche Verfahren der Personalauswahl .....	45
1. Bewerbungsunterlagen .....	46
2. Personalfragebogen bzw. biographische Fragebogen ....	50
3. Arbeitsproben .....	54
4. Assessment-Center .....	55
 <b>B. „Auswahl erfordert Mehrzahl“ oder: Wie gewinnt man einen Bewerberpool?</b> .....	 <b>63</b>
I. Personalmarketing – Warum ist es wichtig? .....	63
II. Personalmarketing und Personalauswahl – Wie hängen sie zusammen? .....	67
III. Die Ansprache von Bewerbern – Das Personalrecruiting ..	70
IV. Wie entscheiden sich Bewerber? .....	88
 <b>C. Das Einstellungsgespräch – Häufig praktiziert, immer professionell?</b> .....	 <b>91</b>
I. Definition und Zielsetzung des Einstellungsgesprächs ....	92
II. Verbreitung und Akzeptanz .....	92
	11

	Seite
III. Chancen und Risiken des Einstellungsgesprächs .....	93
IV. Strukturiert und standardisiert statt „frisch und frei“:	
Einstellungsgespräche richtig entwickeln .....	99
1. Typen strukturierter Einstellungsgespräche .....	101
2. Die Critical Incident Technique als Instrument zur Entwicklung (halb-)strukturierter Einstellungsgespräche .....	107
3. Methodisches Vorgehen bei der Entwicklung eines (halb-)strukturierten Einstellungsgesprächs .....	108
a) Beschreibung der Stelle .....	108
b) Arbeits- und Anforderungsanalyse .....	109
c) Entwicklung von Fragen und Beurteilungsskalen zum Einsatz in Einstellungsgesprächen .....	110
d) Entwicklung eines Interviewleitfadens .....	111
V. Einstellungsgespräche richtig führen .....	111
1. Vorbereitung des Gesprächs/ Situative Rahmenbedingungen .....	111
2. Durchführung des Gesprächs .....	114
3. Techniken der Gesprächsführung .....	117
4. Zeichen guter und Zeichen schlechter Kommunikation .	126
5. Feedback, Gesprächsabschluss und Gesprächsevaluation	128
 D. Resümee .....	133
 2. Teil – Arbeitsrechtliche Grundlagen .....	135
Einleitung .....	137
A. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	139
I. EU-Richtlinien und Umsetzung in nationales Recht .....	139
II. Gesetzliche Diskriminierungsstatbestände .....	140
III. Schutz der Beschäftigten .....	143
IV. Pflichten des Arbeitgebers .....	144
V. Antidiskriminierungsverbände/Antidiskriminierungsstelle	145
VI. Perspektiven .....	146
 B. Stellenausschreibung .....	149
I. Stellenausschreibung und Stellenangebot .....	149
II. Offene und verdeckte Ungleichbehandlung .....	150
III. Zulässige Ungleichbehandlung .....	152

1. Unverzichtbare biologische Voraussetzungen/ gesetzliche Vorgaben .....	153
2. „Authentizitätswahrung“ .....	153
3. Aufgabenstellung/Geschäftsmodell .....	154
4. Kundenerwartungen .....	155
5. Wertekollision mit anderen Kulturkreisen .....	156
6. Sonderregelung: Religion und Weltanschauung (§ 9 AGG) .....	157
7. Zwischenbilanz .....	158
IV. Bevorzugende Ungleichbehandlung („positive Diskriminierung“) .....	159
1. Frauenförderung .....	159
2. Förderung (schwer-)behinderter Menschen .....	161
V. Mittelbare Ungleichbehandlung .....	161
1. Geforderte Abschlüsse/Sprachkenntnisse .....	162
2. Weiterbildung von Stellenanzeigen .....	164
VI. Risikoabwägung und Konsequenzen .....	165
<b>C. Bewerberscreening .....</b>	<b>167</b>
I. Personaldatenerhebung beim Bewerber .....	167
1. Bewerbungsunterlagen/Lebenslauf/Lichtbild .....	168
2. Einstellungsfragebogen .....	169
a) Vorzüge und Grenzen .....	169
b) Rechte des Betriebsrats .....	171
3. Einstellungsgespräch .....	172
4. Einstellungstests .....	173
5. Einstellungsuntersuchung – Genomanalyse .....	175
6. Graphologische Gutachten .....	177
II. Informationsbeschaffung bei Dritten – Datenschutz .....	179
1. Einschränkung des Fragerechts? .....	180
2. Einschränkung des Auskunftsrechts? .....	181
3. Datenschutz .....	184
<b>D. Fragerecht und Offenbarungspflicht (Anfechtung) .....</b>	<b>187</b>
I. Einschränkung der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht .....	187
II. Einschränkung der Anfechtungsvoraussetzungen .....	188
1. Einschränkung des Rechts zur Anfechtung .....	188
2. Einschränkung der Ausübung des Anfechtungsrechts ..	189

	Seite
III. Einschränkung der Anfechtungsfolgen .....	190
1. Einschränkung der Rückwirkung .....	190
2. Verkürzung der Anfechtungsfristen .....	191
3. Anfechtung und Kündigung .....	192
<b>E. Zulässige/unzulässige Fragen .....</b>	<b>195</b>
I. Typische Fragen .....	196
1. Schwangerschaft .....	196
2. Schwerbehinderteneigenschaft .....	199
3. Gesundheitliche Beeinträchtigungen/ HIV-Infektion bzw. Erkrankung .....	199
4. Lebensalter/Geburtsdatum .....	201
5. Rasse/ethnische Herkunft/Staatsangehörigkeit .....	202
6. Religion/Weltanschauung .....	203
7. Scientology .....	204
8. Sexuelle Identität .....	205
9. Gewerkschafts- und Parteizugehörigkeit .....	207
10. Stasi-Tätigkeit .....	208
11. Vorstrafen .....	209
12. Laufende Ermittlungs- und Strafverfahren .....	211
13. Führungszeugnis .....	213
14. Einkommens- und Vermögensverhältnisse .....	213
15. Letztes Gehalt .....	215
16. Familienverhältnisse/Familienplanung .....	217
17. Mobilität/Flexibilität .....	218
18. Wettbewerbsverbot/frühestmöglicher Arbeitsantritt ..	219
19. Frühere Beschäftigungen („zuvor“-Beschäftigung) ....	219
20. Nebentätigkeiten .....	220
II. Atypische Fragen .....	221
III. Offenbarungspflicht auch ohne entsprechende Befragung?	222
<b>F. Ablehnung von Bewerbungen .....</b>	<b>225</b>
I. Nachweis von Diskriminierung .....	225
1. Begründungspflicht des Arbeitgebers – Auskunftsanspruch des Bewerbers? .....	225
2. Beweiserleichterung (§ 22 AGG) .....	227
3. Motivbündel .....	231
II. Entschädigung und Schadensersatz .....	232
1. Schadensersatz bei Vermögensschaden .....	235

	Seite
2. Entschädigung bei Nichtvermögensschaden .....	236
3. „AGG-Hopping“ .....	238
III. Erstattung von Vorstellungskosten .....	241
IV. Verbleib der Bewerbungsunterlagen .....	242
<b>G. Vertragsverhandlungen und Vertragsabschluss .....</b>	<b>245</b>
I. Vertragsverhandlungen und Vertrauensschutz .....	245
1. Schadensersatz bei Nichteinstellung .....	246
2. Schadensersatz bei Einstellung .....	248
II. Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz .....	249
1. Nachweisgesetz .....	250
2. Befristetes Arbeitsverhältnis .....	252
III. Arbeitsprobe oder Probezeit .....	253
1. Arbeitsprobe/Assessment-Center/Training .....	254
2. Probezeit .....	255
<b>H. Beteiligung des Betriebsrats .....</b>	<b>259</b>
I. Umfang der Unterrichtungspflicht .....	260
1. „Erforderliche Bewerbungsunterlagen“ .....	261
2. Informationen über Einstellungsgespräche .....	262
3. Vertraulichkeitwunsch des Bewerbers .....	263
II. Zustimmungsverweigerung .....	264
III. Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG .....	265
1. Verstoß gegen Gesetz/Tarifvertrag .....	266
2. Verstoß gegen Auswahlrichtlinie .....	270
3. Benachteiligungsverbot .....	270
4. Erforderliche Ausschreibung .....	272
IV. Vorläufige Einstellung .....	274
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>277</b>
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>281</b>