

***AGG* Dokumentationspflicht bei Stellenbesetzung**

Seit der Einführung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** haben sich die Anforderungen an die Arbeitgeber bei der Besetzung von Stellen erhöht. **Arbeitgeber sollten bereits bei der Bewerberauswahl darauf achten, dass keine Diskriminierungen im Sinne des AGG stattfinden.** Da sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen in Form von Äußerungen oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder seiner Mitarbeiter während des Auswahlverfahrens in Betracht kommen können, sollte bereits im Auswahlverfahren durch zeitnahe Dokumentation die Grundlage geschaffen werden, **um Diskriminierungsvorwürfe abgelehnter Bewerber im Streitfall widerlegen zu können.**

In der Dokumentation sollte ein **Abgleich der Qualifikationen der Bewerber mit dem Anforderungsprofil** der zu besetzenden Stelle vorgenommen werden um festzuhalten, inwieweit die Bewerber das Anforderungsprofil erfüllen. Dabei kann dieses Anforderungsprofil nach wie vor nicht nur so genannte harte Kriterien wie eine bestimmte Ausbildung, Noten oder Zusatzqualifikationen enthalten, sondern auch so genannte weiche Kriterien wie Teamfähigkeit.

Bei der **Durchführung des Vorstellungsgesprächs sollten sich die Fragen am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle orientieren.** Nicht nur im Vorstellungsgespräch, sondern im gesamten Auswahlverfahren **sollte auf Fragen verzichtet werden, die persönliche Eigenschaften betreffen** und irrelevant für die spätere Tätigkeit sind. Etwas anderes gilt, wenn der Bewerber diese Informationen ungefragt offenbart.

Die **Auswahlentscheidung sollte nachvollziehbar dokumentiert werden.** Diese interne Auswahlbegründung hat sich ebenfalls am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Die Einstellung eines Bewerbers bei gleicher fachlicher Eignung wie andere Bewerber kann grundsätzlich mit der besseren persönlichen Eignung begründet werden, da auch weiche Kriterien bei gleicher fachlicher Eignung in die Auswahlentscheidung einbezogen werden dürfen.

Die **Bewerbungsunterlagen bzw. Kopien dieser Unterlagen sollten** nach Versand des neutral formulierten Absageschreibens **noch mindestens zwei Monate aufbewahrt werden.** Im Streitfall können die Unterlagen wichtige Beweismittel darstellen, die belegen, dass ein Bewerber das Anforderungsprofil bereits nach den vorliegenden Bewerbungsunterlagen tatsächlich erfüllt. Datenschutzrechtliche Bedenken gegen diese Vorgehensweise bestehen nicht. Entsprechendes gilt für die übrige Dokumentation des Auswahlverfahrens.