

# 1 Infoblätter zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

## Frage 1.2 Flexibilität als Auswahlkriterium

Spielt es bei der Auswahlentscheidung eine Rolle, inwieweit die Bewerbenden zeitlich flexibel sind? Gemeint ist hier die Bereitschaft, bei Krankheit von Kolleginnen oder Kollegen kurzfristig einzuspringen, bei Bedarf länger zu bleiben oder auch an anderen als den vertraglich vereinbarten Wochentagen oder an Wochenenden zu arbeiten.

### Worum geht's?

Viele Unternehmen müssen bei der Erstellung von Dienstleistungen oder Produkten flexibel agieren. Bei unregelmäßiger Auftragslage, Termindruck oder Ausfall von Technik oder Personal ist es für das Unternehmen vorteilhaft, wenn Beschäftigte in gewissem Umfang zeitlich flexibel sind. Dies entspricht jedoch nur begrenzt den Möglichkeiten und Interessen vieler Beschäftigter. Insbesondere Frauen und Männer mit Familienaufgaben müssen ihre arbeitsfreie Zeit zuverlässig planen, z. B. um Kinder von der Kita oder Schule abholen oder Familienangehörige versorgen zu können. Wäre eine hohe zeitliche und vor allem kurzfristige Flexibilität Voraussetzung für die Einstellung, wären zumeist Frauen und Alleinerziehende benachteiligt, da sie – auch heute noch – die Hauptverantwortung für Erziehung, Haushalt und die Pflege von Angehörigen tragen.

Zugleich gilt es, bei Bewerbenden mit Familienaufgaben nicht unterhinterfragt davon auszugehen, sie seien zeitlich nicht flexibel. Dies muss im Einzelfall nicht zutreffen. Es ist vielmehr ein Stereotyp, das zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung und zum vorschnellen Ausschluss geeigneter qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber führen kann.

### Wie ist die Rechtslage?

Das Fehlen zeitlicher Flexibilität – sei es nur unterstellt oder tatsächlich geäußert – darf kein Auswahlkriterium sein. Denn zeitliche Flexibilität ist ein Kriterium, das sich überwiegend auf Bewerberinnen nachteilig auswirken kann. Männern fällt es aufgrund der tradierten gesellschaftlichen Rollen in der Regel wesentlich leichter, ihre Arbeitszeit kurzfristig zu ändern. Wenn Frauen wegen geringerer zeitlicher oder örtlicher Flexibilität bei der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt werden, wäre dies ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Daraus können Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung erwachsen (z. B. aus § 15 AGG). Etwas anderes kann nur gelten, wenn zeitliche Flexibilität für die auszuführende spezifische Tätigkeit erforderlich ist (z. B. Rufbereitschaft).



Was können Sie tun?

Es sollte zunächst geklärt werden, welches Maß an zeitlicher Flexibilität für die Ausübung der Tätigkeit zwingend erforderlich ist und welches Maß an Flexibilität von den Bewerbenden erwünscht ist.

Um Benachteiligungen zu vermeiden, kann im ersten Durchgang des Auswahlprozesses geprüft werden, welche Bewerberinnen und Bewerber die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehören insbesondere die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten, ggf. bereits erworbene Berufserfahrung sowie psychosoziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit. Weitere Anforderungen können aus einem Stellenprofil abgeleitet werden. Im zweiten Durchgang kann vergleichend betrachtet werden, welche der verbleibenden Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich weitere, nicht zwingend erforderliche, jedoch erwünschte Fähigkeiten haben. Bei der Auswahlentscheidung ist sicherzustellen, dass die Gründe für die Ablehnung nicht diskriminierend sind. Diskriminierend wäre es, wenn man eine Frau, die ebenso gut qualifiziert ist wie ein männlicher Bewerber, allein deshalb nicht einstellen würde, weil man vermutet, sie sei hinsichtlich der Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten weniger flexibel als der männliche Mitbewerber; solche Verpflichtungen könnten darin bestehen, Kinder von ihrer Betreuungsstätte abzuholen oder kranke Angehörige zu pflegen.