

JahresforumExtra: Vielfalt in der Ausbildung, 14./15.12.2016

Interkulturelle Anforderungen an Einstellungstests – ein Praxiseinblick aus der Beratung zu Diversity sensiblen Einstellungsverfahren im Rahmen von Berlin braucht dich!

Die Erfahrungen im Strukturprojekt des Berliner Senats *Berlin braucht dich!* zeigen, dass sowohl bei den privaten, als auch in Landesunternehmen sowie im Öffentlichen Dienst die Auswahlverfahren zur Gewinnung von Auszubildenden nicht mit der gesellschaftlichen Vielfalt kompatibel sind. Die Praxis der Rekrutierung unterliegt dem Trugschluss, dass das beste Testergebnis mit der Wahl der Bestgeeignetsten für den (Ausbildungs-)Beruf einhergeht.

Durch die fachliche Unterstützung des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerks für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) setzen sich immer mehr Partnerunternehmen kritisch mit ihren bisher angewandten betrieblichen Auswahlverfahren auseinander. Bestehen möglicherweise indirekt ausschließende Effekte? Welche Kompetenzen stehen im Zentrum der Testverfahren? Können die Jugendlichen aus den Schulen von *Berlin braucht dich!* zum Zeitpunkt der Bewerbung über diese Kompetenzen bereits verfügen? Welche sprachlichen und sozialen Kompetenzen könnten noch erfasst werden, die für den Beruf relevant sind?

Für die Reflektion der Einstellungsvoraussetzungen und -verfahren sprechen nicht nur sozialpolitische, sondern auch ökonomische Gründe: Denn immer weniger junge Menschen in Berlin entscheiden sich für eine betriebliche Ausbildung. Das bedeutet, dass sich die Unternehmen derzeit im Wettbewerb um eine überschaubare Gruppe von Bewerbenden befinden, die ihren Anforderungen gerecht werden. Dürfen aber die Unternehmen unbesetzte Ausbildungsplätze in Kauf nehmen, wenn man bedenkt, dass nach dem Fachkräftemonitor der Berliner IHK 2030 mehr als 150.000 Fachkräfte in Berlin fehlen werden?

BQN Berlin plädiert daher für einen Paradigmenwechsel: Nicht die jungen Menschen haben sich den gängigen Auswahlverfahren anzupassen, sondern das komplette Rekrutierungssystem hat sich auf die gesellschaftliche Vielfalt auszurichten. Dies bedeutet, dass die Bewerbungsprozesse und Eignungsbeurteilungen sich stärker an den Biographien, Kompetenzen und Testerfahrungen einer heterogener werdenden Bevölkerung orientieren sollten. Der Beratungsprozess für Diversity sensible Einstellungsverfahren fokussiert drei Handlungsfelder:

1. Angleichung des Einstellungsverfahrens an die beruflichen Anforderungen,
2. Identifizierung und Abbau von Barrieren für bestimmte Bewerber_innengruppen,
3. Berücksichtigung von Sprach- und/oder Diversity-Kompetenzen.

Die Einstellungsverfahren mit der Vielfalts-Brille anzuschauen öffnet dabei die Türen für einen umfassenden Veränderungsprozess, der die Sinnhaftigkeit – aber auch die Nachhaltigkeit der Umstellungen der Auswahlverfahren sicherstellt. Denn damit beispielsweise die sprachlichen und sozialen Kompetenzen der Bewerbenden bewertet werden können, braucht es einen Pool an Personal, das mehrsprachig ist und über Vielfaltskompetenzen verfügt. Insbesondere für Recruiting-Teams und/oder Mitarbeitende

an Auswahlkommissionen sind kontinuierliche Weiterbildungen zur Erweiterung ihrer sprachlichen und Diversity-Kompetenzen deshalb unumgänglich. Auch hier ist noch nicht die Endstation erreicht. Denn Diversity sensibel sollte auch die Ausbildung gestaltet sein. Lehrinhalte, didaktische Formate, Beratungs- und andere Unterstützungssysteme sind idealer Weise auch im Hinblick auf die Heterogenität der Auszubildenden auf den Prüfstand zu stellen.