

Von der Kunst, die richtige Personalauswahl zu treffen – Ausgabe 2/2002

Die Universität strebt eine Professionalisierung ihrer Personalauswahl an. Hierfür erarbeitet die Personalleitung derzeit einen neuen Leitfadens zur Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In Zeiten beschränkter Mittel- und Stellenzuweisungen und gestiegenen Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz kommt einer professionellen Personalauswahl bei Neu- oder Wiederbesetzung ein zunehmend höherer Stellenwert zu.

Auch Personalabteilungen sind froh, wenn durch den auswählenden Bereich Mühe und Zeit in die Auswahl geeigneter Mitarbeiter/innen investiert wird, so dass spätere personalrechtliche Komplikationen wie Abmahnung oder etwa Kündigung vermieden werden können. Aus diesem Grund ist eines meiner ersten Projekte die Erstellung eines Leitfadens zur professionellen Personalauswahl geworden. Der Leitfaden entsteht in enger Abstimmung mit der Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung, dem Personalrat und der zentralen Frauenbeauftragten.

Themen des „Leitfadens Personalauswahl“ werden voraussichtlich sein:

- Die Bedeutung eines Anforderungsprofils für die Stelle
- Anforderungen an eine aussagekräftige Stellenausschreibung
- Hinweise zur Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- Das professionelle Führen eines Vorstellungsgesprächs
- Zulässige und unzulässige Fragen im Rahmen der Vorstellung
- Alternative Auswahlmethoden zum Vorstellungsgespräch
- Die Beteiligung von Personalrat, Schwerbehindertenvertreter und Frauenbeauftragter im Verfahren
- Die Aufnahme neu eingestellter Mitarbeiter/innen an der Uni

Mit Hilfe des Leitfadens soll an der Universität den Kolleginnen und Kollegen Hilfestellung gegeben werden, die nur gelegentlich eine Stelle neu zu besetzen haben und bislang Unsicherheit im Umgang mit der Situation zeigen. Auch soll eine gewisse Einheitlichkeit des Auswahlverfahrens sichergestellt werden, um möglichen Verärgerungen z.B. bei der Beteiligung der notwendigen Gremien vorzubeugen.

Besonders wichtig ist mir, mit dem Leitfaden darauf hinzuweisen, dass sich die Universität bereits mit der Stellenausschreibung und der Durchführung von Vorstellungsgesprächen professionell nach außen darstellen sollte. Selten genug wird sich vergegenwärtigt, dass nicht nur der/die entsprechende Bewerber/in im Vorstellungsgespräch auf dem Prüfstand steht, sondern auch umgekehrt die Attraktivität des „Arbeitsplatzes Universität“ für den Bewerber/die Bewerberin. Mit kleinen Dingen (z.B. Atmosphäre des Vorstellungsgesprächs, Vorbereitung der Teilnehmer) kann hier positiv wie negativ der „erste Eindruck“ von der Universität Trier stark beeinflusst werden.

Mit der Fertigstellung des Leitfadens wird zum Ende des Jahres gerechnet, da zur Zeit noch Gesetzesneuerungen (z.B. Verfahren bei Integrationsvereinbarung) eingearbeitet werden müssen.

Nicola Pospischil
Personalleiterin