

Personalauswahl – kein Problem? – Ausgabe 1/2004

Eine Professionalisierung von Personalauswahlverfahren wäre auch an der Universität Trier in vielen Fällen wünschenswert. Der hierfür erarbeitete Leitfaden zur Personalauswahl ist eine „echte“ Orientierungshilfe und ein gelungener Ratgeber.

Manche Personalauswahlgespräche sind nur schwer zu ertragen, nicht ausschließlich für die Kandidat/innen, sondern ebenso für die (beobachtend) teilnehmenden Personalräte. Oftmals schlecht oder anscheinend gar nicht nennenswert vorbereitet folgt eine rumpelige Vorstellungsrunde der nächsten und wären da nicht noch die ohnedies vorliegenden schriftlichen Unterlagen, bliebe schleierhaft, wie sich aus einem derartigen Procedere zuguterletzt eine rational begründete Entscheidung herleiten lassen soll. Da gibt es jene redseligen Vorgesetzten, die von 30 Minuten anberaumter Gesprächszeit, den weitaus größten Teil darauf verwenden, sich vor allem selbst ins rechte Licht zu setzen. („Also in meinem Laden, da muss alles reibungslos laufen. Vor meiner Zeit da herrschten hier noch Zustände. Also ich sag ja immer ... usf.“) Das andere Extrem bilden jene, denen rein gar nichts Vernünftiges und Hilfreiches an Frage- und Gesprächstechnik einzufallen scheint und die deshalb dauernd hilflos in vorliegenden Bewerbungsunterlagen herumblättern („Tja, äh, Sie sind also die Frau M. - die Grundschule haben Sie, äh, also in Kleinkirchdorf absolviert. Sehr interessant und dann haben Sie ... usf.“) Solche Bewerbergespräche verbrauchen natürlich nicht die anberaumten 30 Minuten; die haben sich spätestens nach der Hälfte der Zeit schon totgelaufen. Gewiß gibt es, wenngleich eher selten, auch sorgfältig präparierte Vorgesetzte, die sich bemühen, in freundlicher Atmosphäre gut strukturierte Auswahlgespräche durchzuführen. Allerdings gehört zu einer wirklich professionellen Bewerberrunde mehr als eine kleine Checkliste mit ein paar systematisch zusammenhängenden Fragen. So wirkt die (oft gehörte) Aussage, die Universität biete eine besondere, d.h. außergewöhnliche Arbeitsumgebung auf die Bewerber/innen eher irritierend im Angesicht eines mit chaotischen Mappen- und Papierstapeln, in den Lücken dazwischen ein paar angetrocknete Kaffeebecher, zugedeckten Schreibtisches bzw. eher bedrohlich mit einem völlig überladenen Regal im Nacken, dessen Masse an wichtigen Aktenordnern jedes kräftigere Hüstel mit einem lawinenartigen Abgang beantworten könnte. (Doppelte Botschaft: Für so was Banales wie Aufräumen haben wir hier keine Zeit. Alles ist wichtig, deshalb heben wir auch alles auf.)

Auch das Gegenstück wirkt nicht unbedingt einladender. Auf jeden Fall sitzen die Bewerber/innen automatisch ersichtlich straffer vor einer wohl polierten Schreibtischplatte, auf der sich neben dem beharrlich blinkenden Handy, der zentral platzierten multifunktionalen Telefonanlage sowie einem Organizer und einem Notebook nichts Ablenkendes mehr befindet. (Doppelte Botschaft hier: Bei uns herrscht Ordnung. Wir haben hier alles im Griff und alles genau im Blick.)

Anders gesagt, gleichermaßen entspannte wie konzentrierte Auswahlgespräche lassen sich am wirkungsvollsten in einer leidlich einladenden und kultivierten Umgebung führen. Diese und manch andere Fallstricke allzu lässig angegangener Personalauswahlverfahren haben die Leiterin der Personalabteilung veranlasst, als Orientierungshilfe und Ratgeber einen Leitfaden zur Personalauswahl zu verfassen. Aufgrund einschlägiger Erfahrung (s.o.) würde es der Personalrat begrüßen, wenn dieser Leitfaden von den Verantwortlichen künftig häufiger zur Hand genommen wird, ehe wieder einmal ein holpriges Auswahlverfahren bloß eben so über die Runden

gewürdigt wird. Deshalb unser Appell: nicht kurzfristig über dieses Angebot hinwegsehen, sondern zugreifen und auf Wiedervorlage halten !

Werner Ruffer
E-Mail: rueffer@uni-trier.de