

Bereich: Personalmanagement

Thema: Personalauswahl und -selektion

Titel: Mathematik oder Moral?

Teil 1

Dem Verfahren der Personalauswahl und -selektion kommt eine tragende Bedeutung für den Geschäftserfolg zu, wenn man davon ausgeht, dass sich die am besten für eine Arbeitsstelle geeignete Person entsprechend effektiv für die Firma einsetzt.

Gerade im Zusammenhang mit Veränderungsprozessen im Unternehmen sollten neu rekrutierte Arbeitskräfte hohe Lernbereitschaft aufweisen, zudem Anpassungsfähigkeit und Teamgeist. Personalauswahl- und Selektionsverfahren sollten die Entscheidungsträger in diesen Prozessen unterstützen.

Die Personalpolitik eines Unternehmens sollte:

- fair und konsistent sein sowie
- niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Alter, Religion oder Behinderung diskriminieren

Teil 2

Sie besitzen ein kleines Unternehmen, das elektronisches Zubehör für medizinische Geräte produziert, die in Zahnarztpraxen eingesetzt werden. Ihre 20 Angestellten sind Männer zwischen 25 und 40 Jahren. Unter den Arbeitskräften herrscht Ihrer Ansicht nach ein gutes Klima und jeder arbeitet hart daran, noch mehr zum Erfolg des Unternehmens beizusteuern.

Dank eines Großauftrages des Zahnärzteverbandes müssen Sie Ihren Personalstock erhöhen. Sie gehen von einem zusätzlichen Arbeitsaufwand von 80 Wochenstunden aus, was zwei Vollzeitkräften entspricht.

Sie schalten also eine Annonce, in der Sie nach Vollzeitkräften suchen und geben dabei die notwendigen fachlichen Erfordernisse und Qualifikationen sowie das Gehalt an. Daraufhin erhalten Sie 40 Bewerbungen, von denen allerdings die Hälfte nicht mit den minimalen Anforderungen einhergeht. 12 weitere Bewerbungen erreichen Sie landesweit von Männern mit geeigneter Qualifikation. Zwei von ihnen sind körperlich behindert. Die restlichen 8 geeigneten Bewerbungen kommen von Frauen aus der Region, die den Wunsch nach einer Teilzeitarbeit von 20 – 28 Stunden pro Woche zum Ausdruck bringen.

Ihre Einstellung ist zunächst klar: Alles läuft gut in Ihrem Männerbetrieb, also wollen Sie zwei weitere Männer beschäftigen. Sie haben keine Teilzeitarbeitskräfte und halten damit den administrativen Aufwand gering.

Allerdings teilt Ihnen der Betriebsrat mit, dass einige Angestellte lieber weniger Arbeitsstunden hätten und auch denken, dass Frauen im Betrieb für das gesamte Klima gut wären.

Während Sie die Bewerbungsunterlagen lesen, bedenken Sie das Gespräch mit dem Betriebsrat. Sie denken nach, was Sie tun sollen:

1. Werden zwei gesunde Männer als Vollzeitkräfte das Betriebsklima wirklich verbessern? Oder könnte die Anstellung von drei oder vier Frauen einen guten Einfluss auf das Arbeitsklima haben?
 2. Sollten Sie vielleicht einen behinderten Mann und einen weiteren Mann oder eine weitere Frau einstellen? Wie würde sich das auf Ihre Unternehmenskultur auswirken?
 3. Sie könnten auch drei oder vier Frauen in Teilzeit anstellen!
 4. Oder wäre eine andere Kombination die Beste?
-

Diskutieren Sie diese Situation mit Ihrer Seminargruppe.

Fordern Sie die DiskussionsteilnehmerInnen auf, ihre Sichtweise für jede mögliche Entscheidung zu rechtfertigen.

Finden Sie in der Gruppe zu einer Mehrheitsentscheidung mitsamt einer tragfähigen Begründung.

(Nehmen Sie an, dass das Gesetz vorsieht, 5% der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bereit zu stellen und dass es zudem ein ungeschriebenes Gesetz in Richtung Gender-Chancengleichheit gibt.)