

Über eine Kandidatensuche

Aus einem „Anforderungsprofil“ für eine Stellenbesetzung:

„Ist reflektiert, fordert, ist aber auch wohlwollend; ist wissenschaftlich durch Veröffentlichungen ausgewiesen, regelmäßig auf aktuellem Informationsstand, in stetem Kontakt mit Kollegen, motiviert und selbst motivierend, Transparenz schaffend, im Umgang mit Anderen respektvoll und fair, löst sachorientiert Konflikte und spricht Probleme an, ist fähig, nach außen zu repräsentieren (z.B. in Medien); ist gut vernetzt, hört gut zu, ist in hohem Maße engagiert, aber bescheiden (verzichtet auf Eigenprofilierung); ist bereit, sich einzubringen; setzt sich für Verbesserungen ein, reagiert in Stresssituationen adäquat (Stressstabilität), ist fähig, Spitzenbelastungen zu ertragen; vermeidet andererseits Überforderung und kennt eigene Grenzen; ist gelassen, ist fähig, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden; plant und organisiert systematisch, setzt Prioritäten, verfügt über effektives Zeitmanagement, macht sich Ressourcen zugänglich, hat berufliche Erfahrungen, die in einem engen Zusammenhang mit der ausgeschriebenen Stelle stehen ...“

Vielleicht haben Sie bei der Lektüre dieses Ausschreibungstextes gedacht, dass es darum ging, die Stelle des Präsidenten einer amerikanischen Top-Universität, eines Bundesrichters oder eines Staatssekretärs in einem bedeutenden Ministerium zu besetzen. Die ausschreibende Stelle war aber eine Verwaltungsfachhochschule. Sie suchte auch keine Bewerber für eine Führungsposition, sondern „Professorinnen und Professoren sowie Dozentinnen und Dozenten“, die nicht in Cambridge oder Princeton, sondern in Gelsenkirchen oder Bielefeld unterrichten sollten.

Was die Schulleitung seinerzeit inspiriert hat, die Anforderungen an die gesuchte Nachwuchskraft in astronomische Höhen zu schrauben, erschließt sich nicht auf Anhieb. Vielleicht hat man sich nur andere Hochschulen zum Vorbild genommen, die bei Ausschreibungen sprachlich ähnlich aufdrehen.

Möglicherweise war eine abschreckende und damit selektive Wirkung beabsichtigt. Wenn die Hochschule auf diese Weise hochkarätiges Personal gewinnen will, handelt sie zumindest rational,

egal ob die Methode Erfolg hat oder nicht. Es bleibt schließlich die Möglichkeit, dass das Anforderungsprofil nicht so ganz ernst gemeint ist und – was am besten wäre – von den Bewerbern auch so verstanden wird.

Nicht ganz klar ist, wie man die geforderten Qualitäten im Berufungsverfahren überprüfen will. Die Fähigkeit, Spitzenbelastungen auszuhalten, ist realistischerweise nur dann zu ermitteln, wenn der Bewerber einem berufsbezogenen Test unterzogen wird, beispielsweise eine zwölfstündige Vorlesung halten und innerhalb kürzester Zeit einen Stapel Klausuren korrigieren muss. Was die Stressstabilität betrifft, könnte man während der Probevorlesung einen Feueralarm simulieren oder – bei einer Kandidatin – eine Maus durch den Hörsaal laufen lassen (ja, ich weiß: Klischee).

Ganz so schlimm kommt es in den Auswahlverfahren der (Fach-)Hochschulen nicht. Die Entscheidungsgremien vertrauen auf den Einsatz „eignungsdiagnostischer Instrumente“ und unterziehen die Kandidaten sog. strukturierten Interviews. Auf den ersten Blick wirkt das vernünftig und transparent. Für die Bewerberinnen und Bewerber kann ein formalisiertes Verfahren jedoch ein Weg durch ein gefährliches Minenfeld sein. Wer nicht die Wunschantworten trifft, hat schlechte Karten.

Vorbei sind die Zeiten, in denen sich die Personalabteilungen hauptsächlich auf die Zeugnisse, ein persönliches Gespräch mit den Bewerber/-innen und auf den gesunden Menschenverstand verließen. So ganz schlecht sind die Behörden damit nicht gefahren. Der Beweis, dass bürokratisch aufgeblähte Auswahlverfahren anhand von Anforderungsprofilen jenseits der Realität bessere Ergebnisse bringen, dürfte schwer zu führen sein. Immerhin ermöglichen es die zahlreichen „weichen“ Auswahlkriterien („engagiert, aber bescheiden(!)“, unbequeme Bewerberinnen und Bewerber („Die wird der Verwaltung Schwierigkeiten machen ...“) elegant abzuwimmeln und einen „bescheidenen“ Kandidaten auf Platz 1 der Vorschlagsliste zu setzen.

Prof. Dr. J. Vable, Bielefeld