

Personalauswahl per Videokonferenz

Mit strukturierten Auswahlverfahren¹ werden seit 2006 geeignete Beschäftigte für die Zentralverwaltung und vermehrt auch in den dezentralen Bereichen gefunden. Seit Beginn des Coronaschutzes wurden Auswahltermine an der UDE auch per Videokonferenz durchgeführt. Selbst wenn im digitalen Format manche Merkmale der Bewerber:innen nicht beobachtet werden können, gibt es gute Gründe - auch ohne zwingende Verordnung - Personalauswahl per Videokonferenz durchzuführen.

Im Folgenden ist das abgestimmte Verfahren beschrieben, mit dem an der UDE auch digital der Ablauf dieser Gespräche sicher, transparent und anforderungsbezogen bleibt.

DAS VERFAHREN

In Auswahlgesprächen werden die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Bewerber:innen überprüft. Wenn das persönliche, strukturierte Auswahlgespräch durch eine Videokonferenz ersetzt wird, sollte diese mindestens 45 Minuten dauern.

Ist die Entscheidung für ein Verfahren oder eine Stufe des Verfahrens per Video getroffen, werden **alle** Bewerber:innen zu einer Videokonferenz eingeladen. Die Möglichkeit für einen Teil der Bewerber:innen eine Videokonferenz anzubieten, für den anderen Teil ein persönliches Gespräch, besteht **nicht**. Die Gleichbehandlung der Bewerber:innen muss gewahrt bleiben.

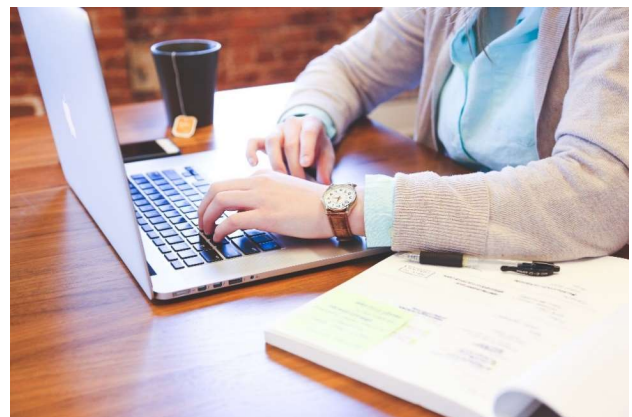
Die Bewerber:innen bestätigen die Einladung zur Videokonferenz und erklären, dass sie mit dem Verfahren einverstanden sind und die Hinweise zum Datenschutz (<https://www.uni-due.de/zim/covid-19.php#hinweise>) erhalten haben.

Falls sich die Auswahlkommission nach der Videokonferenz nicht eindeutig für eine:n Bewerber:in entscheiden kann, sollten priorisierte Bewerber:innen zu einem persönlichen Gespräch – unter Einhaltung aktueller Coronaschutzmaßnahmen – eingeladen werden.

DIE TECHNIK

Die Auswahlkommission klärt, mit welchem Videokonferenztool das virtuelle Meeting realisiert werden soll. Zur Auswahl stehen für hohen Schutzbedarf drei vom ZIM unterstützte Lösungen:

- Zoom
<https://www.uni-due.de/zim/services/zoom>
- BigBlueButton
<https://www.uni-due.de/zim/services/bbb>
- DFNconf (Pexip)
<https://www.conf.dfn.de>



Spätestens **24 Stunden vor dem Vorstellungstermin** sollte die Auswahlkommission sich versichern, ob die Technik der Bewerberin oder des Bewerbers funktioniert. Hierzu wird ein Testgespräch empfohlen.

¹ Hinweise zur Bildung einer Auswahlkommission und Erläuterungen zum Ablauf finden Sie hier: www.uni-due.de/pe/pe_auswahlverfahren.php

Personalauswahl per Videokonferenz

Alle Teilnehmenden müssen an einem PC/Laptop, über einen Internetzugang, eine Kamera, Mikrofon und Lautsprecher (ggf. Headset) verfügen. Bei technischen Fragen zu der Arbeitsplatzausstattung wenden sich Mitglieder der Auswahlkommission an den PC-Service für die Verwaltung. Aus Datenschutzgründen sollten die Mitglieder der Auswahlkommission Headsets nutzen und sich besser direkt per Ethernet-Kabel mit dem Internet verbinden, als eine Verbindung über Wireless zu nutzen.

Um allen Bewerber*innen technische Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, wird über das SG Personalentwicklung auch ein Raum an der UDE mit einem PC mit entsprechender Ausstattung bereitgestellt.

Die Auswahlkommission muss zur Gleichbehandlung von Behinderten, in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung, Möglichkeiten zur barrierefreien Teilnahme benachteiligter Bewerber*innen finden.

DIE VORBEREITUNG DES MEETINGS

Alle Mitglieder der Auswahlkommission sollten dafür sorgen, dass sie während des Gesprächs ungestört sind, keine Ablenkungen in ihrem Video-Bild haben und ihr Handy ausgestell ist. Wenn Auswahlkommissionen im eigenen Büro an einer Videokonferenz teilnehmen, hängen sie am besten ein "Bitte nicht stören"-Schild an die Tür, damit sie während der Besprechung ungestört bleiben. Die Auswahlkommission berücksichtigt jedoch, dass in manchen Haushalten Betreuungsmöglichkeiten schwer zu organisieren sind. Falls also trotz aller Bemühungen ein Familienmitglied im Bild zu sehen ist, ist Gelassenheit gefragt. Solche Situation darf keine negativen Auswirkungen auf das Verfahren und erst recht nicht auf die Bewertung haben.



DIE VORBEREITUNG DES INTERVIEWS

Wie üblich werden Fragen vorformuliert, die jeder/jedem Bewerber*in von dem gleichen Kommissionmitglied in gleicher Weise gestellt werden. Gerade in Online-Auswahlgesprächen beleben unterschiedliche Methoden die Gesprächsatmosphäre und geben der Auswahlkommission die Möglichkeit viele Seiten der Bewerber*innen kennenzulernen: In den meisten Verfahren wird das Interview um einen kurzen **Vortrag** oder eine **Aufgabe** ergänzt. Bewerber*innen im biografischen Teil aufzufordern, ihren Lebenslauf in grafischer Form darzustellen, hilft die strenge Frage-Antwort-Form zu durchbrechen. Auch ein **Rollenspiel**, bei dem nur die beiden Rollenspieler*innen ihre Kameras eingeschaltet lassen lockert Ihr Interview auf und die Kommission kann überfachliche Kompetenzen gut beobachten. Die Auswahlkommission sollte – mehr noch als im persönlichen Gespräch - darauf achten, dass Bewerber*innen keine persönlichen Daten mit sehr hohem Schutzbedarf (bspw. zu Vorerkrankungen) preisgeben.

DER DATENSCHUTZ

Das ZIM hält [Hinweise zu Datenschutz-Aspekten im Einsatz von Videokonferenz-Tools](#) bereit. Unbefugte Einsicht und Mitschnitte des Auswahlgesprächs sind selbstverständlich nicht gestattet.² Falls von Bewerber:innen ausdrücklich gewünscht, kann eine schriftliche Verpflichtung der Administratoren, die eine unbefugte Einsicht und Mitschnitte explizit ausschließt, erstellt werden.

² Dass eine unbefugte Einsicht ein Dienstvergehen darstellt, sollte allen Administratoren klar sein.