

**Personalauswahl und Personaleinstellung**  
27.04.02 - v15

Textquelle:  
Dr. Christ u.a. (Hrsg.), Handlungsfeld  
Personalwirtschaft, Köln 1996

**1. Gütekriterien für ein Auswahlverfahren**

- Objektivität**
- Reliabilität**: die Zuverlässigkeit, mit versch. Methoden vergleichbare Aussagen zu liefern (Messgenauigkeit)
- Validität**: die Gültigkeit des Verfahrens, Aussagen über den zu erwartenden beruflichen Erfolg zu liefern.
- Praktikabilität**: Beachtung ökonomischer Gesichtspunkte

**2. Gegenstand und Zielsetzung**

- Wie kann der richtige Mitarbeiter für die jeweils zu besetzende Stelle gefunden werden?
- Anforderungen der Stelle** ↔ **Bewerbfähigkeiten**
- Befriedigungspotential der Stelle** ↔ **Interessen u. Bedürfnisse des Bewerbers**
- vermutliche Stellenänderung** ↔ **Entwicklungspotential des Bewerbers**
- Vergleich zwischen Stelle und Bewerber

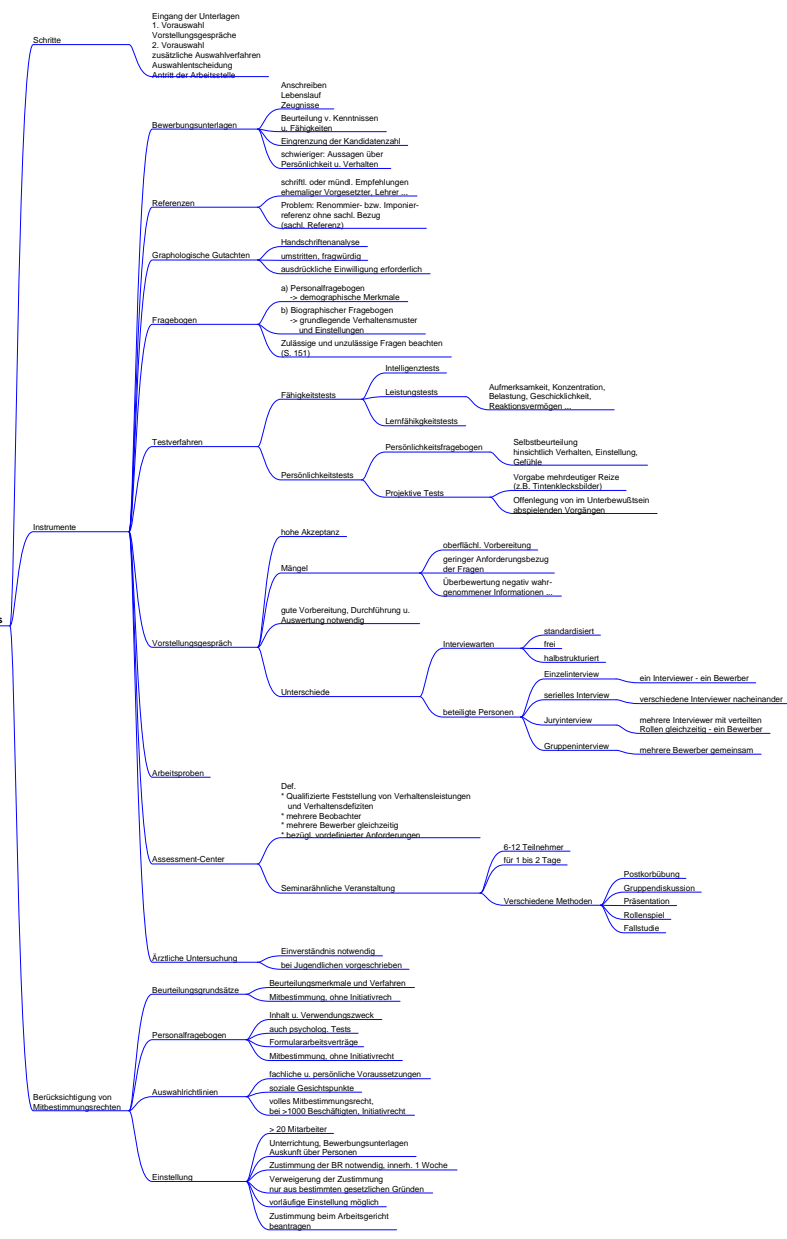
**3. Kontrolle des Auswahlverfahrens**

- Inwieweit konnte das Verfahren sicherstellen, daß die am meisten geeigneten Bewerber **identifiziert und eingestellt wurden?**
- Nachweis ist methodisch schwierig/unmöglich!**
- Verbeitragsquote**
- Zahl d. i. letzten Jahr eingestellten u. noch vorhandenen Mitarbeiter \* 100
- Zahl der im letzten Jahr eingestellten Mitarbeiter

**4. Personaleinstellung**

- Arbeitsrecht beachten**: verschiedene Rechtsquellen auf unterschiedl. Verbindlichkeitsniveaus
- neu: Nachweisgesetz v. 20.7.95
- die für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen sind schriftlich niederzulegen und dem AN auszuhändigen!
- z.B. persönl. Daten
- Beginn, Befristung
- Frühzeit
- Gehalt, Zulagen
- Urlaub, Kündigung

**2. Planung des Auswahlverfahrens**



**3. Durchführung des Auswahlverfahrens**

