

Antrag der Landrätin

<p style="text-align: center;">Verfahrensregeln zum Ablauf von Einstellungsverfahren beim Landkreis Gießen</p>

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag beschließt gemäß § 30 Ziff. 4 HKO die als Anlage beigefügte „Verfahrensregel zum Ablauf von Einstellungsverfahren beim Landkreis Gießen“.

Begründung:

Ziel der zur Beschlussfassung vorgelegten Verfahrensregeln zum Ablauf von Einstellungsverfahren beim Landkreis Gießen ist es, ein einheitliches, transparentes und rechtssicheres Verfahren bei Einstellungen in der Kreisverwaltung zu gewährleisten. Damit wird kein grundsätzlich neues Verfahren bei Einstellungen im Landkreis entwickelt, sondern es werden bewährte Verfahrensschritte dokumentiert und damit für jeden handhabbar.

Neu ist, dass die Verfahrensregeln für die Besetzung von Fachbereichsleiterstellen künftig ein Assessment-Center nach transparenten Auswahlkriterien vorsehen. Die Durchführungen solcher Assessment-Center werden derzeit im Fachdienst Personal vorbereitet und können auf Wunsch auch für andere Besetzungsverfahren angewandt werden.

Der Schritt gerade bei der Besetzung von „Schlüsselpositionen“ ein differenziertes Auswahlverfahren anzuwenden, soll dem Kreisausschuss für seine Personalentscheidung eine Tatsachengrundlage schaffen, die über die Kenntnisse und Fähigkeiten der/des jeweiligen Bewerberin/Bewerbers ein möglichst vollständiges Bild schafft. Es kann systematisch durch den Einsatz diagnostischer Instrumente ermittelt werden, ob der/die Stellenbewerber/in dem Anforderungsprofil genügt.

Ein solches Verfahren ist notwendig, da zum einen mit der Personalauswahl im Normalfall Entscheidungen für viele Jahre getroffen werden und zum anderen die Anforderungen an die Inhaber von Führungspositionen gewachsen sind. Die Verwaltung befindet sich gerade unter dem zunehmenden Spardruck in Veränderungsprozessen, die auch besondere Herausforderungen an die Führungskräfte stellen.

Weitergehende Instrumente (Interviewleitfäden, Fallstudien, Rollenspiele, Persönlichkeitstests etc.) – über das Vorstellungsgespräch einzusetzen – vermeiden Fehlbesetzungen, Fluktuationen und damit kostspielige Fehlinvestitionen.

Zudem wird durch ein solches geordnetes und transparentes Verfahren eine höhere Akzeptanz sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Bewerberinnen und Bewerbern erreicht. Die Verfahren werden transparenter, nachvollziehbarer und vergleichbarer – gerade was die Stellenbesetzungen in Führungspositionen anbetrifft. Die Anforderungen an die Führungskompetenz müssen auf diesen Stellen vergleichbar sein.

Weiterhin neu aufgenommen wurde in den Verfahrensregeln die Dokumentationspflicht. So hat die Organisationseinheit in Form eines schriftlich dokumentierten Auswahlvermerkes verbindlich und nachvollziehbar darzustellen, ob ein Bewerber, der zum Vorstellungsgespräch zugelassen werden soll, die aufgestellten Auswahlkriterien erfüllt. Ebenso hat das Auswahlgremium nach der Auswahlentscheidung schriftlich zu dokumentieren, weshalb man sich für einen bestimmten Bewerber entschieden hat. Hierbei muss auch ein sachlicher Abwägungsprozess zwischen den einzelnen Bewerben zu erkennen sein. Ein solches Verfahren verdeutlicht nicht nur den Auswahlprozess, sondern macht die Einstellungsverfahren im Landkreis auch rechtssicher. Ohne Dokumentation des Auswahlverfahrens und der Auswahlentscheidung halten Personalentscheidungen heute einer gerichtlichen Überprüfung mit Recht nicht mehr stand (BVerfG Beschl. v. 9.7.2007 -2 BvR206/07 -, NVwZ 2007, 1179; VGH Kassel Beschl. v. 6.10.1994 – 1 TG 1319/94 - , HVGRspr 1995, 63).

Der Personalrat hat den vorgelegten Verfahrensregeln am 8. Juli 2010 in den mitbestimmungspflichtigen Punkten zugestimmt. Ausdrücklich begrüßt es der Personalrat, dass Fachbereichsleiterstellen künftig im Rahmen eines Assessment-Centers besetzt werden sollen und gibt darüber hinaus zu überlegen, ob dieses Verfahren auch schon bei der Besetzung von Fachdienstleiterstellen Anwendung finden sollte.

In § 30 Hessische Landkreisordnung (HKO) regelt der „Ausschließlichkeitskatalog“, dass (Ziff. 4) die Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Anstellung, Beförderung, Entlassung und Besoldung der Beamten, Angestellten und Arbeiter des Landkreises im Rahmen des allgem. Beamten- und Arbeitsrechts in die Zuständigkeit des Kreistages fällt und nicht auf andere Kreisgremien übertragen werden darf. Aus diesem Grund sollen die Verfahrensregeln zum Ablauf von Einstellungsverfahren beim Landkreis Gießen im Sinne des § 30 Ziff. 4 HKO zuständigkeitshalber vom Kreistag beschlossen werden.

Insofern habe ich gem. § 47 HKO von meinem Widerspruchsrecht gegen einen Beschluss des Kreisausschusses vom 05. Juli 2010 (bestätigt am 02. August 2010) Gebrauch gemacht und parallel gem. § 47 (2) Satz 2 HKO die Entscheidung des Kreistages angerufen.

Finanzielle Auswirkungen:

Pro Durchführung eines Assessment-Centers fallen anfangs Kosten in Höhe von ca. 1.000 – 2.000 EUR an. Es ist das Ziel, eigenes Personal dahingehend zu schulen, dass Assessment-Center in der Zukunft kostenneutral durchgeführt werden können.

Die Mittel / VE stehen zur Verfügung

- im Teilergebnishaushalt 11.1.11.01 unter Pos. 67790000

Bestätigungsvermerk FD Finanzen: _____

Folgekosten: Siehe oben

Sonstiges/Bemerkungen:

Anita Schneider
Landrätin