Landkreis
MERZIG-WADERN
Die Landrätin

Personalvorlage

Beratungsgegenstand: Richtlinien über das Einstellungsverfahren bei Stellenausschreibungen

Dezernat/Abteilung/Stabsstelle:	Datum:	**Amtszeit 2019-2024** Vorlagen-Nr.:
Personalamt	17.02.2020	PV/186/2020

Beratungsfolge:	Sitzungsdatum:	Status: (öffentlich/nicht-öffentlich)
Kreistag	05.03.2020	öffentlich

Sachverhalt und Rechtslage:
Der Kreisausschuss hat die Angelegenheit nicht vorberaten. Der Kreistag muss gemäß § 175 Abs. 4 KSVG beschließen, den Tagesordnungspunkt ohne Vorberatung zu behandeln.

Bislang wurden die Auswahlverfahren bei öffentlichen Stellenausschreibungen wie folgt durchgeführt:

- Anfertigung einer Stellenausschreibung, in der das zu besetzende Aufgabengebiet beschrieben und ein Anforderungsprofil erstellt wurde,
- Nach Eingang der Bewerbungen - Erstellung eines Bewerberspiegels,
- Nach Fertigstellung des Bewerberspiegels – Vergleich der Qualifikationen der Bewerber/-innen mit dem Anforderungsprofil und Bildung einer engeren Wahl,
- Vorstellungsgespräche in der Personalkommission und Entscheidung, welche Bewerber/-innen dem Kreisausschuss vorgeschlagen werden sollen.

Da dieses Verfahren in einem Konkurrentenstreitverfahren vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand haben würde, wurde in dem Auswahlverfahren zur Besetzung von 2 Sachbearbeiterstellen im Aufgabengebiet Unterhaltsvorschussgesetz erstmals die folgende Vorgehensweise gewählt:

- Stellenausschreibung mit Anforderungsprofil.
- Anfertigung des Bewerberspiegels.
- Die Qualifikationen der Bewerber/-innen wurden anschließend mit dem Anforderungsprofil verglichen und mit einem Punktesystem in einer Auswertungstabelle bewertet. Es wurden diejenigen Personen in die engere Wahl genommen, die mindestens eine bestimmte Punktezahl erreicht hatten.
- Im Vorstellungsgespräch wurden zunächst allgemeine Fragen zum beruflichen Werdegang und zur Motivation für die Bewerbung und anschließend Fachfragen gestellt. Die Vorstellung der Bewerbung und die Ausführungen zu den Fachfragen wurden ebenfalls nach einem Punktesystem bewertet.

Im Auswahlverfahren zur Besetzung der Stellen im Aufgabengebiet Unterhaltsvorschussgesetz wurde die in den Bewerbungsunterlagen belegte berufliche Qualifikation mit maximal 60 erreichbaren Punkten und das Vorstellungsgespräch mit

maximal 40 erreichbaren Punkten bewertet. Diese Gewichtung wurde als zu einseitig kritisiert. Deshalb wurde in den folgenden Auswahlverfahren eine gleiche Gewichtung von Vorstellungsgespräch und Bewerbungsunterlagen vorgenommen.

Um das Verfahren zukünftig zu vereinfachen, fand am 08.01.2020 eine außerordentliche Sitzung der Personalkommission statt. Die Personalkommission sprach sich nach eingehender Diskussion für ein neues Verfahren bei öffentlichen Stellenausschreibungen aus. Unter Berücksichtigung der Stellungnahmen des Personalrates vom 13.02.2020 und der Frauenbeauftragten vom 13.02.2020 sollen Einstellungen zukünftig nach folgendem Verfahren durchgeführt werden:

- Die Bewerberauswahl erfolgt nach einem Punktsystem, bei dem insgesamt 60 Punkte erreicht werden können, davon 30 Punkte bei der Auswertung der Bewerbungsunterlagen und 30 Punkte im Vorstellungsgespräch. Die Bewertung orientiert sich dabei an dem 15-Punkte-System in Schule und Studium.

- In der Auswertung der Bewerbungsunterlagen können danach für die Ausbildung maximal 15 Punkte und für die Berufstätigkeit und die berufliche Weiterbildung zusammen ebenfalls 15 Punkte erreicht werden. Bei der Vergabe der Punkte können daher sehr gut Rückschlüsse gezogen werden auf die aus der Schule bekannten Noten von 1 bis 6. So wären z.B. 11 Punkte vergleichbar mit der Note „gut" im Schulsystem.

- Im Vorstellungsgespräch können die Bewerber/-innen ebenfalls maximal 30 Punkte erreichen, davon 15 Punkte für den Eindruck, den sie im Vorstellungsgespräch vermitteln (allgemeiner Eindruck, Darstellung des Lebenslaufs, Motivation für die Bewerbung) und 15 Punkte für die von der jeweiligen Abteilung vorbereiteten Fachfragen.

- Die Beurteilung, wie gut die Fachfragen beantwortet wurden, fällt selbst Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung und erst recht den Mitgliedern des Kreisausschusses in der Personalkommission, oft sehr schwer. Deshalb soll die Fachabteilung bzw. der/die Fachdezernent/-in nach jedem Vorstellungsgespräch erläutern, wie gut die Fachfragen beantwortet wurden.

- Nach den einzelnen Vorstellungsgesprächen vergeben die Mitglieder der Personalkommission und die Vertreter/-innen der Verwaltung nach dem Eindruck, den sie von den Bewerberinnen und Bewerbern gewonnen haben und nach der Qualität der Antworten auf die Fachfragen die Punkte.

- Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche wird eine Durchschnittspunktzahl aus den Wertungen der Vorstellungsgespräche wie folgt ermittelt:
    - Alle Wertungen der 6 Mitglieder der Personalkommission,
    - 3 Wertungen der Vertreter/-innen der Verwaltung (Landrätin, Personaldezernent, Fachdezernent/-in, Fachabteilung),

Um die Einstellungsverfahren in Zukunft zügig durchführen zu können, wird vorgeschlagen, die als Anlage 1 beigefügten „Richtlinien über das Einstellungsverfahren bei öffentlichen und internen Stellenausschreibungen" zu erlassen. In diesen Richtlinien wird auch das Verfahren bei internen Stellenausschreibungen so beschrieben, wie es seit Jahren praktiziert wird. Hier kommt es aufgrund der Rechtsprechung der Arbeits- und Verwaltungsgerichte in erster Linie auf die Beurteilung der hausinternen Bewerber/-innen an.

Um auch bei den Verfahren zur Einstellung von Nachwuchskräften für Klarheit zu sorgen, wurden die als Anlage 2 beigefügten „Richtlinien über das Verfahren zur Einstellung von Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärtern" verfasst, die im Wesentlichen der bisherigen Verfahrensweise entsprechen. Wie bisher soll eine Vorauswahl der Bewerber/-innen nach der Durchschnittsnote im Schulzeugnis vorgenommen werden. Bis zu 30 Bewerber/-innen werden danach zu einer Eignungsprüfung bei der Saarländischen Verwaltungsschule eingeladen. Aus dem Ergebnis der Eignungsprüfung und der Durchschnittsnote im Schulzeugnis wird anschließend eine Gesamtdurchschnittsnote gebildet. Auf der Grundlage dieser Gesamtnote erfolgt eine Auswahl der Bewerber/-innen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Abweichend von der bisherigen Praxis wird das Vorstellungsgespräch nach einem 15-Punkte-System bewertet. Die Auswahlentscheidung erfolgt schließlich unter Berücksichtigung der Note im Schulzeugnis, dem Ergebnis in der Eignungsprüfung und den in eine Schulnote umgerechneten Punkten im Vorstellungsgespräch.

Nach § 160 Nr. 5 KSVG gehört es zu den vorbehaltenen Aufgaben des Kreistages, über die Aufstellung von Grundsätzen für die Ernennung und Entlassung der Beamtinnen und Beamten sowie die Einstellung, Einstufung und Entlassung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landkreises zu entscheiden, soweit hierüber im geltenden Beamten- und Arbeitsrecht keine Vorschriften enthalten sind.

Es wird vorgeschlagen, die als Anlagen 1 und 2 beigefügten Richtlinien zu erlassen.

Anlagenverzeichnis:

Anlage 1 - Richtlinien über das Einstellungsverfahren bei öffentlichen und internen Stellenausschreibungen
Anlage 2 - Richtlinien über das Verfahren zur Einstellung von Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärtern

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag beschließt, folgende Richtlinien zu erlassen:

1. Richtlinien über das Einstellungsverfahren bei öffentlichen und internen Stellenausschreibungen
2. Richtlinien über das Verfahren zur Einstellung von Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärtern