

# **Richtlinien über das Einstellungsverfahren bei öffentlichen und internen Stellenausschreibungen**

gemäß dem Beschluss des Kreistages vom 05.03.2020

## **Anlage 1**

### **1. Geltungsbereich**

Diese Richtlinien gelten für

- a) öffentliche Stellenbesetzungsverfahren des Landkreises Merzig-Wadern zur Einstellung von Fach- und Führungskräften,
- b) interne Stellenbesetzungsverfahren.

### **2. Einstellungsverfahren bei öffentlichen Stellenausschreibungen zur Einstellung von Fach- und Führungskräften**

#### **2.1 Stellenausschreibung**

Die Auswahl der Bewerber/-innen um eine Stelle ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen (Art. 33 Abs. 2 GG). Der Einstellung von tariflich Beschäftigten und der Versetzung von Beamten/Beamtinnen aus dem Bereich eines anderen Dienstherrn hat in der Regel eine Stellenausschreibung voranzugehen.

Das Personalamt und die jeweilige Fachabteilung erstellen zunächst ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle. Das Anforderungsprofil muss die Voraussetzungen klar benennen, die erfüllt werden müssen oder sollten, um als Bewerber/-in die erforderliche Eignung zu besitzen. Im Regelfall enthält das Anforderungsprofil eine bestimmte Ausbildung sowie eine dem jeweiligen Aufgabengebiet entsprechende oder förderliche Berufserfahrung und Weiterbildung. Auf der Grundlage des Anforderungsprofils erstellt das Personalamt in Abstimmung mit der Fachabteilung eine Stellenausschreibung, die folgende Angaben enthalten sollte:

- Benennung der Stelle (z.B. Sachbearbeiter/-in für Wohngeld m/w/d),
- Termin der voraussichtlichen Besetzbarkeit,
- Beschreibung der wichtigsten Aufgaben des Arbeitsgebietes,
- Beschreibung der formalen Voraussetzungen (Ausbildung, Laufbahnbefähigung),
- Frauen- und Schwerbehindertenförderung mit vorgegebenem Text,
- geforderte Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse),
- Bewerbungsfrist.

Nach Freigabe der Stellenausschreibung durch die Landrätin wird die Stellenausschreibung dem Personalrat, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme innerhalb von zwei Arbeitstagen übersandt. Erklären der Personalrat, die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sich mit der Stellenausschreibung einverstanden bzw. äußern sie sich nicht innerhalb der Zwei-Tage-Frist, wird der nächste Verfahrensschritt eingeleitet. Stimmen der Perso-

nalrat, die Frauenbeauftragte und/oder die Schwerbehindertenvertretung der Stellenausschreibung nicht zu, entscheidet die Landrätin abschließend über das weitere Verfahren.

Nach Beteiligung des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung wird die Stellenausschreibung veröffentlicht, sofern die Landrätin nach der Verfügung über die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Kreistag, Kreisausschuss und Landrätin sowie die Festsetzung von Wertgrenzen vom 24.07.2008 für das Einstellungsverfahren zuständig ist. Ist der Kreisausschuss oder der Kreistag zuständig, entscheiden diese über die Stellenausschreibung. Danach erfolgt die Veröffentlichung.

## 2.2 Vorauswahl

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhalten die Bewerber/-innen eine Eingangsbestätigung. Das Personalamt erstellt in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Fachabteilung eine Vorauswahl unter Berücksichtigung der Kriterien des Anforderungsprofils. In der Regel sind dies:

- Anforderungen an Ausbildung und Berufsabschluss,
- Fachkenntnisse und ggf. sonstige Kenntnisse nach den Vorgaben des Anforderungsprofils,
- Qualität der Unterlagen (z.B. Ausbildungszeugnisse, Arbeitszeugnisse, Fortbildungsbescheinigungen),
- individuelle Besonderheiten des Bewerbers / der Bewerberin (z.B. Schwerbehinderung).

Die Bewerberauswahl erfolgt nach einem Punktesystem, 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 der allgemeinbildenden Schulen.

Für die Berufsausbildung können die Bewerber/-innen maximal 15 Punkte erhalten. Die Bewertung erfolgt in der Regel nach der Abschlussnote der Ausbildung und danach, inwieweit die Ausbildung den Voraussetzungen des Anforderungsprofils entspricht. Für die Berufstätigkeit und die berufliche Weiterbildung können die Bewerber/-innen insgesamt weitere 15 Punkte erreichen. Die Bewertung erfolgt hier in Abstimmung mit der Fachabteilung danach, inwieweit die Berufstätigkeit und die berufliche Weiterbildung für die zu besetzende Stelle förderlich sind. Die Auswertung der Bewerbungsunterlagen wird in einer tabellarischen Auswahldokumentation erfasst.

Die Vorauswahl der Bewerber/-innen und ein Vorschlag, welche Bewerber/-innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden sollen, werden der Landrätin und nach Freigabe durch diese dem Personalrat, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme innerhalb von zwei Arbeitstagen vorgelegt. Erklären der Personalrat, die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sich mit der Vorauswahl einverstanden bzw. äußern sie sich nicht innerhalb der Zwei-Tage-Frist, wird der nächste Verfahrensschritt eingeleitet. Stimmen der Personalrat, die Frauenbeauftragte und/oder die Schwerbehindertenvertretung der Stellenausschreibung nicht zu, entscheidet die Landrätin abschließend über das weitere Verfahren.

Nach Beteiligung des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung werden die in die engere Wahl gekommenen Bewerber/-innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sofern die Landrätin nach der o.a. Verfügung für das Einstellungsverfahren zuständig ist. Ist der Kreisausschuss oder der Kreistag zuständig, werden die Bewerber/-innen zu Vorstellungsgesprächen in die jeweils nächste Sitzung der Personalkommission eingeladen.

### **2.3 Vorstellungsgespräch**

Im Vorstellungsgespräch können die Bewerber/-innen wie bei der Vorauswahl 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 Fachabteilung bzw. der Fachdezernent / die Fachdezernentin erläutert nach jedem Vorstellungsgespräch, wie gut die Fachfragen beantwortet wurden.

Bei Einstellungsverfahren, die im Zuständigkeitsbereich der Landrätin liegen, vergeben die Landrätin, der Personaldezernent, der Fachdezernent / die Fachdezernentin und ein/-e Vertreter/-in der Fachabteilung nach dem Eindruck, den sie von den Bewerberinnen und Bewerbern gewonnen haben, und nach der Qualität der Antworten auf die Fachfragen die Punkte. Anschließend wird eine Durchschnittspunktzahl ermittelt.

Bei Einstellungsverfahren, die im Zuständigkeitsbereich des Kreisausschusses oder Kreistages liegen, vergeben die Mitglieder der Personalkommission, 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).

### **2.4 Gesamtbewertung der Bewerber/-innen und Auswahlentscheidung**

Die nach der Auswertung der Bewerbungsunterlagen erreichte Punktezahl und die im Vorstellungsgespräch erreichte Durchschnittspunktzahl werden gleichgewichtet zu einer Gesamtdurchschnittspunktzahl zusammengefasst und in einer tabellarischen Übersicht dokumentiert

Bei Einstellungsverfahren, die im Zuständigkeitsbereich der Landrätin liegen, entscheidet die Landrätin abschließend über die Einstellung eines oder mehrerer Bewerber/-innen.

Bei Einstellungsverfahren, die im Zuständigkeitsbereich des Kreisausschusses oder Kreistages liegen, entscheidet die Personalkommission, welche Bewerber/-innen dem Kreisausschuss oder dem Kreistag zur Einstellung vorgeschlagen werden sollen. Der Kreisausschuss oder der Kreistag entscheidet danach abschließend über die Einstellung.

### **3. Interne Stellenbesetzungsverfahren**

#### **3.1 Stellenausschreibung**

Das Personalamt und die jeweilige Fachabteilung erstellen zunächst ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle. Für das Anforderungsprofil gelten grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie bei öffentlichen Stellenausschreibungen. Bewerbungsunterlagen werden jedoch nicht gefordert.

Nach Freigabe der Stellenausschreibung durch die Landrätin wird die Stellenausschreibung dem Personalrat, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme innerhalb von zwei Arbeitstagen übersandt. Erklären der Personalrat, die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sich mit der Stellenausschreibung einverstanden bzw. äußern sie sich nicht innerhalb der Zwei-Tage-Frist, wird der nächste Verfahrensschritt eingeleitet. Stimmen der Personalrat, die Frauenbeauftragte und/oder die Schwerbehindertenvertretung der Stellenausschreibung nicht zu, entscheidet die Landrätin abschließend über das weitere Verfahren. Danach wird die Stellenausschreibung hausintern veröffentlicht.

#### **3.2 Auswahlentscheidung**

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erstellt das Personalamt in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Fachabteilung eine Vorauswahl unter Berücksichtigung der Kriterien des Anforderungsprofils. In der Regel sind dies:

- Anforderungen an Ausbildung und Berufsabschluss,
- Fachkenntnisse und ggf. sonstige Kenntnisse nach den Vorgaben des Anforderungsprofils,
- individuelle Besonderheiten des Bewerbers / der Bewerberin (z.B. Schwerbehinderung),
- Beurteilung der Bewerber/-innen nach den Beurteilungsrichtlinien des Landkreises Merzig-Wadern.

Für die Auswahl der Bewerber/-innen entsprechend dem Grundsatz von Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung ist zunächst die Gesamtnote in der dienstlichen Beurteilung ausschlaggebend. Wie das BVerwG im Beschluss vom 20.06.2013 – 2 VR 1/13 – festgestellt hat, sind Auswahlentscheidungen „grundsätzlich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, die auf das Statusamt bezogen sind und eine Aussage dazu treffen, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes und dessen Laufbahn gewachsen ist. Eine Einengung des Bewerberfelds anhand der Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens ist hiermit nicht vereinbar. Anderes gilt nur dann, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann“. Diese Grundsätze gelten auch für die Auswahlentscheidung bei tariflich Beschäftigten. Maßstab für die Beurteilung sind die dem übertragenen statusrechtlichen Amt bzw. die der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe entsprechenden Anforderungen.

Das Personalamt legt der Landrätin nach Abstimmung mit der jeweiligen Fachabteilung einen Vorschlag für die Stellenbesetzung vor. Nach Freigabe durch die Landrätin wird der Stellenbesetzungsvorschlag dem Personalrat, der Frauenbeauftragten und

der Schwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme übersandt. Erklären der Personalrat, die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sich mit der beabsichtigten Stellenbesetzung einverstanden bzw. äußern sie sich nicht innerhalb gesetzlichen Frist von zwei Wochen (§ 73 Abs. 2 SPersVG), wird die Stelle besetzt, sofern die Landrätin nach der o.a. Verfügung für das Besetzungsverfahren zuständig ist. Ist der Kreisausschuss oder der Kreistag zuständig, entscheidet dieser über die Stellenbesetzung.

Stimmen der Personalrat, die Frauenbeauftragte und/oder die Schwerbehindertenvertretung der Stellenbesetzung nicht zu, richtet sich das weitere Verfahren nach den Bestimmungen des SPersVG, des LGG und des SGB IX.

#### **4. Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am 06.03.2020 in Kraft.

Merzig, 06.03.2020

Landkreis Merzig-Wadern  
Die Landrätin

Daniela Schlegel-Friedrich