

Herrn
Oberbürgermeister
Reinhard Buchhorn
Friedrich-Ebert-Platz 1

51373 Leverkusen

Dhünnstraße 2b
51373 Leverkusen
Telefon 0214-475 73
Telefax 0214-310 50 46

fraktion@spd-leverkusen.de
www.spd-leverkusen.de

Leverkusen, 07.04.2011

**Personalauswahlverfahren für Führungspositionen – Der Grundsatz muss weiter lauten:
„Wir wollen die Besten!“**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

bitte setzen Sie folgenden Antrag auf die Tagesordnung der entsprechenden Gremien:

1. **Der Rat verpflichtet sich, bei der Neubesetzung von Führungsfunktionen (Dezernenten, Fachbereichsleiter und Geschäftsführer der städtischen Gesellschaften) die bewährten Grundsätze der Personalauswahl einzuhalten.**
2. **Um im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern die qualifiziertesten Führungskräfte rekrutieren zu können, müssen bevorstehende Personalauswahlverfahren darüber hinaus den gesellschaftlichen Wandel stärker als bisher berücksichtigen. So wird ein höherer Anteil bisher unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen in leitenden Funktionen angestrebt, insbesondere von**
 - weiblichen Führungskräften
 - Führungskräften mit Migrationshintergrund
 - Führungskräften mit Behinderung
3. **Maßnahmen, die das bewährte Verfahren insofern weiter optimieren, werden eingebettet in das noch zu erarbeitende Konzept für Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Leverkusen.**

Begründung:

Zu 1:

„Wir wollen die Besten und wir bekommen die Besten“ – so muss weiterhin das personalpolitische Ziel der Stadtverwaltung Leverkusen und ihrer städtischen Gesellschaften lauten. Insbesondere gilt dies bei der Übertragung von Führungsaufgaben. Dieses Ziel entspricht dem Prinzip der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) für den öffentlichen Dienst. Es lässt sich allerdings nur über ein qualifiziertes Personalauswahlverfahren und eine sachlich begründete Personalentscheidung erreichen. Die bei der Stadtverwaltung Leverkusen bisher erfolgten Neubesetzungen von Führungspositionen haben sich an bestimmten Grundsätzen orientiert. Zu diesen Grundsätzen gehören u.a. eine interne und externe Ausschreibung, der Einsatz von Findungskommissionen und/oder die Beteiligung von Personalberatungsgesellschaften. Durch diese Eckpunkte kann **ein hohes Maß an Qualität, Professionalität, Objektivität und Transparenz** garantiert werden.

Damit das genauso so bleibt, bedarf es einer **Selbstverpflichtung** der Politik. Wir wollen die Qualität der Auswahlverfahren erhalten, um auf diese Weise die am besten qualifizierten Führungskräfte zu gewinnen. Allein auf Basis der genannten zentralen Kriterien müssen auch künftig Auswahlverfahren durchgeführt und Personalentscheidungen getroffen. Es ist zu vermeiden, dass das Prinzip der Bestenauslese kurzfristigen politisch-taktischen Erwägungen geopfert wird, indem formal transparente Verfahren in Einzelfällen durch informelle Absprachen konterkariert werden. Aktuelle Entwicklungen im Hinblick auf bevorstehende Personalentscheidungen geben insofern Anlass zur Sorge.

Eine politische Beteiligung an Personalentscheidungen halten wir für unabdingbar. Die Auswahl von Führungskräften gehört zu den Kernaufgaben des Rats und wir wollen deshalb keiner Fraktion ihr Vorschlagsrecht für die Besetzung von Führungspositionen absprechen. Politische Vorschlagsrechte stehen deshalb nach unserer Auffassung in keinem Widerspruch zur fachlichen Qualifizierung der BewerberInnen. Was wir dagegen vermeiden wollen ist, dass Personalentscheidungen bei Stadtverwaltung und städtischen Gesellschaften nachrangig von der persönlichen Eignung und Befähigung von BewerberInnen getroffen werden.

zu 2:

Die fachliche Qualifizierung von BewerberInnen muss noch stärker als bisher im Vordergrund des Auswahlverfahrens stehen, weil die Aufgaben des öffentlichen Dienstes derzeit einem tiefgreifenden gesellschaftlichen und fiskalischen Wandel unterliegen. Die zunehmende Komplexität erfordert in hohem Maße ein **fachliches Verständnis und personale/soziale Kompetenz** von Führungskräften für die ihnen übertragenen Aufgaben. Dem Grundsatz, nach den tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der BewerberInnen zu entscheiden, ist daher noch mehr Geltung zu verschaffen als in der Vergangenheit. Der erwartete Fachkräftemangel, die Alterspyramide in der Verwaltung und mangelnde Anreizsysteme für Führungspersonal machen dies erforderlich.

Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung sind in den Führungspositionen der Stadtverwaltung bzw. städtischen Gesellschaften im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung vollkommen unterrepräsentiert. Deshalb sollte ein besonderer Fokus auf die Förderung von qualifizierten BewerberInnen aus diesen Bevölkerungsgruppen gelegt werden. Kurz- bis mittelfristig angestrebt werden sollte die Präsenz mindestens einer weiblichen Führungskraft im Verwaltungsvorstand. Um dieses und andere personalpolitischen Ziele zu erreichen, sind durch die Personalverwaltung geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

zu 3:

Das anzustrebende modifizierte Personalauswahlverfahren für Führungskräfte sollte mit dem noch zu erarbeitenden Konzept für Personalentwicklung verknüpft werden, welches die langfristige passgenaue Gewinnung und Qualifizierung von Personal sicherstellen soll. Auf die Beispiele der Stadt Düsseldorf und Stadt Bielefeld wird verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Walter Mende
Fraktionsvorsitzender

Heinz-Gerd Bast
personalpolitischer Sprecher



Christian Dohmen
Fraktionsgeschäftsführer