



# SITZUNGSVORLAGE

Nr. **1 9 - V - 1 1 - 1 0 2 5**  
(Jahr - V - Amt - Nr.)

Betreff:

Dezernat(e)   I  

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Rechtssicherheit und der Qualität der Personalauswahl

Anlage/n siehe Seite 3

Bericht zum Beschluss Nr. vom

## Stellungnahmen

Personal- und Organisationsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Kämmerei	reine Personalvorlage <input type="radio"/>	→ s. unten <input checked="" type="radio"/>
Rechtsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Umweltamt: Umweltprüfung	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Frauenbeauftragte nach - dem HGIG	nicht erforderlich <input type="radio"/>	erforderlich <input checked="" type="radio"/>
- der HGO	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Straßenverkehrsbehörde	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Projekt-/Bauinvestitionscontrolling	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Sonstige:	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>

## Beratungsfolge

DL-Nr.

(wird von Amt 16 ausgefüllt)

a)	Ortsbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Kommission	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Ausländerbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
b)	Seniorenbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Magistrat	Tagesordnung A <input checked="" type="radio"/>	Tagesordnung B <input type="radio"/>
	Eingangsstempel Büro des Magistrats	Umdruck nur für Magistratsmitglieder <input type="checkbox"/>	
	Stadtverordnetenversammlung	nicht erforderlich <input type="radio"/>	erforderlich <input checked="" type="radio"/>
	Ausschuss	öffentlich <input checked="" type="radio"/>	nicht öffentlich <input type="radio"/>
	Eingangsstempel Amt 16	<input checked="" type="checkbox"/> <b>wird im Internet/PIWI veröffentlicht</b>	

## Bestätigung Dezernent

Mende  
Oberbürgermeister

## Vermerk Kämmerei

Wiesbaden,

- Stellungnahme nicht erforderlich  
 Die Vorlage erfüllt die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen.  
 → siehe gesonderte Stellungnahme

Imholz  
Stadtkämmerer

## A Finanzielle Auswirkungen

Mit der antragsgemäßen Entscheidung sind  **keine** finanziellen Auswirkungen verbunden.  
 finanzielle Auswirkungen verbunden.  
 (in diesem Fall bitte weiter ausfüllen)

### I. Aktuelle Prognose Ergebnisrechnung Dezernat

HMS-Ampel  rot  grün Prognose Zuschussbedarf:

abs.: 4.298.931,84  
 in %: 5,4%

### II. Aktuelle Prognose Investitionsmanagement Dezernat

Investitionscontrolling  Investition  Instandhaltung

Budget verfügte Ausgaben (Ist):

abs.: \_\_\_\_\_  
 in %: \_\_\_\_\_

### III. Übersicht finanzielle Auswirkungen der Sitzungsvorlage

Es handelt sich um  Mehrkosten  
 budgettechnische Umsetzung

IM	CO	Jahr	Bezeichnung	Gesamtkosten in €	darin zusätzl. Bedarf apl/üpl in €	Finanzierung (Sperr, Ertrag) in €	Kontierung (Objekt)	Kontierung (Konto)	Bezeichnung
	X	2020	Personalkosten	130.540	130,540		1100214	630000	11 Personalsteuerungsdienst
	X	2020	EDV Ausstattung	14.550	14.550		1100214	670100	11 Personalsteuerungsdienst
	X	2021	Personalkosten	266.310	266.310		1100214	630000	11 Personalsteuerungsdienst
	X	2021	EDV Ausstattung	29.100	29.100		1100214	670100	11 Personalsteuerungsdienst
<b>Summe einmalige Kosten:</b>				<b>440.500</b>	<b>440.500</b>				

<b>Summe Folgekosten:</b>				€					

Bei Bedarf Hinweise /Erläuterung:

## B Kurzbeschreibung des Vorhabens

Die Inhalte dieses Feldes werden (außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen) im Internet/Intranet veröffentlicht und dürfen den Umfang von 1200 Zeichen nicht überschreiten (soweit erforderlich: Ergänzende Erläuterungen s. Pkt. IV.; bei einigen Vorlagen (z. B. Personalvorlagen) entfallen die weiteren Ausführungen ab Pkt. I.)  
Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Es handelt sich um ein **Pflichtfeld**.

Durch geeignete Maßnahmen soll zum einen die Rechtssicherheit der Personalauswahl sowie die Qualität der Personalauswahl für Führungskräfte optimiert und die Bearbeitung von Beschwerden und Klagen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren besser koordiniert werden.

### Anlagen:

keine

## C Beschlussvorschlag:

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
  - 1.1 die Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren bei weiter steigender Tendenz erheblich zugenommen hat, insbesondere bei Führungsstellen.
  - 1.2 dass aufgrund von Entwicklungen der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Ausgestaltung des Prinzips der Bestenauslese gem. Art. 33 Absatz 2 GG zusätzliche Anforderungen an die Durchführung und Dokumentation von Stellenbesetzungsverfahren entstanden sind.
  - 1.3 vor diesem Hintergrund die im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung im Stellenbesetzungsprozess wahrzunehmenden Aufgaben für die Fachämter und -dezernate zunehmend komplexer und schwieriger werden und die hierfür notwendigen personellen Ressourcen sowie Kompetenzen dezentral kaum mehr sicherzustellen sind und daher die Anfragen und Unterstützungsbedarfe zur zentralen Qualitätssicherung bei Amt 11 erheblich zugenommen haben.
  - 1.4 die Zielsetzung des Prozesses zur Verbesserung der Führungskultur durch daraus resultierende Qualitätsverluste insbesondere bei der Auswahl von Führungskräften gefährdet ist.
  - 1.5 aufgrund dieser Entwicklungen der Rolle der zentralen inhaltlichen und rechtlichen Qualitätssicherung der Personalauswahl durch das Personal- und Organisationsamt eine deutlich gestiegene Notwendigkeit und Bedeutung zukommt.
  - 1.6 dass die derzeitige personelle Ausstattung des Personal- und Organisationsamtes nicht ausreichend ist, um adäquat auf diese Entwicklung zu reagieren.
2. Es wird beschlossen, dass
  - 2.1 das Personal- und Organisationsamt durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass die rechtliche und inhaltliche Qualität der Personalauswahl vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen Entwicklung aufrechterhalten und insbesondere für den Bereich der Führungskräfteauswahl noch gesteigert wird.
  - 2.2 Zum Stellenplan 2020/2021 werden zur Wahrnehmung dieser Aufgaben bei dem Personal- und Organisationsamt im Bereich 110140 Personalsteuerungsdienst eine Vollzeitplanstelle im Stellenwert A12 / E11 TVöD, eine Vollzeitplanstelle im Stellenwert A13 g.D. / E12 TVöD und eine Vollzeitplanstelle E 8 TVöD geschaffen.
  - 2.3 Das Personalkontingent zur Steuerung der Personalbedarfe bei Dez. I/11 ist um 3,0 VZÄ zu erhöhen

- 2.4 Für die zusätzlichen Stellen werden 145.090 Euro in 2020 und 295.410 Euro in 2021 benötigt. Die Entscheidung über die Zusetzung des Personalmehrbedarfs erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2020/2021.

## D Begründung

### I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

(Angaben zu Zielen, Zielgruppen, Wirkungen/Messgrößen, Quantität, Qualität, Auswirkungen im Konzern auf andere Bereiche, Zeitplan, Erfolgskontrolle)

#### **Zu 1.1**

Aktuelle Entwicklungen führen zu einem erheblichen und sich weiter steigernden Nachbesetzungsbedarf. Neben der hohen Zahl altersbedingter Abgänge ist insbesondere bei der altersbereinigten Fluktuation ein deutlich stärkerer Anstieg als erwartet zu verzeichnen. Dies ist eindeutig als Folge des Wettbewerbs der Arbeitgeber um die rarer werdenden Fach- und Führungskräfte zu interpretieren.

Die Gesamtzahl der Stellenbesetzungen ist seit dem Jahr 2015 um ca. 37% im Jahr 2018 gestiegen. Die Anzahl der hierfür notwendigen Stellenausschreibungen stieg im gleichen Zeitraum von 183 auf 342. Dabei stieg der Anteil der externen Ausschreibungen von knapp 27% in 2015 auf gut 42% in 2018.

Bei den Besetzungen von Führungsstellen ist in diesem Zeitraum ein Anstieg um ca. 35% zu verzeichnen (70 Besetzungen im Jahr 2018), der nach den Ergebnissen der Altersstrukturanalyse in den nächsten Jahren noch weiter ansteigen wird.

#### **Zu 1.2**

Die Entwicklung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Ausgestaltung des Prinzips der Bestenauslese nach Art. 33 Absatz 2 GG der vergangenen Jahre hat die ohnehin bereits nicht sonderlich praxisnahen Anforderungen zur rechtskonformen Durchführung und Dokumentation von Stellenbesetzungsverfahren weiter erhöht und die Gestaltungsspielräume der öffentlichen Arbeitgeber zugunsten der Sicherung von Individualinteressen weiter eingeschränkt. Erschwerend kommt hinzu, dass in Teilaspekten unterschiedliche Auffassungen zwischen den obersten Verwaltungsgerichten, dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundesverfassungsgericht bestehen.

Da offenbar auch eine zunehmende Klagebereitschaft unterlegener Bewerberinnen und Bewerber zu konstatieren ist, entstehen hierdurch zunehmend Risiken für die LHW.

#### **Zu 1.3**

In den Fachbereichen erfolgte seit Einführung der DRV kaum ein adäquater Ausbau der personellen Ressourcen für die Wahrnehmung der dezentralen Personalverantwortung. Ebenso sind vielfach die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen aufgrund personeller Fluktuation, Aufgabenverdichtung und anderer Schwerpunktsetzung in den Fachbereichen zunehmend verloren gegangen. Sowohl der weiter steigenden Zahl von Besetzungsverfahren als auch den Fragen und Beschwerden von Bewerber/-innen können die Fachbereiche kaum mehr gerecht werden. Dies geht häufig zulasten der Qualität und Rechtssicherheit der Personalauswahl.

Unterstützende Maßnahmen wie die realisierte Einführung des Online-Bewerbungsmanagement-Systems zur Reduzierung von Routinetätigkeiten und Vereinfachung der Sachbearbeitung in Besetzungsverfahren reichen nicht aus, um die stärker werdenden Defizite nachhaltig auszugleichen.

#### **Zu 1.4**

Im Nachgang zu den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung hat die Landeshauptstadt Wiesbaden mit Beschluss Nr. 235 der Stadtverordnetenversammlung einen Prozess gestartet, um mit vielfältigen Maßnahmen insbesondere die Führungskultur der LHW nachhaltig zu verbessern. Die hieraus folgenden Anforderungen müssen nun auch nachhaltig im Bereich der Personalauswahl umgesetzt werden. Dementsprechende Personalentscheidungen stellen langfristige Investitionen in

Millionenhöhe dar, die im Falle einer falschen Entscheidung nur sehr schwer bzw. gar nicht korrigierbar sind und nachhaltige Folgen für Motivation und Arbeitsergebnisse im jeweiligen nachgeordneten Bereich nach sich ziehen.

Hier erscheint es dringend geboten, einheitliche Qualitätsstandards für die Auswahl von Führungskräften zu entwickeln bzw. wiederzubeleben sowie deren einheitliche Handhabung durch die zentrale Federführung durch das Personal- und Organisationsamt sicherzustellen. Notwendig ist hierbei die enge Orientierung an den neu entwickelten Führungsgrundsätzen, damit diese frühzeitig Einzug sowie Berücksichtigung finden.

Dies kann vorrangig durch die Federführung bei den Auswahlgesprächen durch geschulte Moderator/-innen des Personal- und Organisationsamtes sowie Schulungen der verantwortlichen Führungskräfte und weiterer Teilnehmender am Auswahlprozess sichergestellt werden.

### **Zu 2.1**

Zur Abwendung der beschriebenen Risiken muss sich die Personalauswahlpraxis (noch) stärker an der Rechtssicherheit orientieren. Dies wird nur durch die verstärkte Koordination und Federführung bei der Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren durch das Personal- und Organisationsamt zu gewährleisten sein, da die notwendige rechtliche und inhaltliche Fachkompetenz dezentral nicht vorgehalten werden kann.

Gerade die neu beschlossenen Führungsgrundsätze finden bisher beim Auswahlprozess von Führungskräften noch kaum Beachtung. Dies gilt insbesondere, wenn die Auswahlverfahren ohne die Beteiligung des Amtes 11 vorgenommen werden. Ebenso ist zu konstatieren, dass die Beobachterinnen und Beobachter sowie die entscheidenden Personalverantwortlichen kaum mehr über spezielle Kenntnisse in der Personalauswahl insbesondere hinsichtlich Beobachtungs- und Bewertungsfehlern verfügen. Neben der Übernahme der Federführung bei der Durchführung solcher Verfahren soll dies insbesondere durch den Einsatz qualifizierter Moderator/-innen und der Schulung/Qualifizierung der beteiligten Personalverantwortlichen erfolgen.

## **II. Demografische Entwicklung**

Die oben beschriebenen Maßnahmen dienen dazu, negativen Folgen der demografischen Entwicklung für die Qualität der Personalauswahl zu begegnen.

## **III. Umsetzung Barrierefreiheit**

*(Barrierefreiheit nach DIN 18024 (Fortschreibung DIN 18040) stellt sicher, dass behinderte Menschen alle Lebensbereiche ohne besondere Erschwernisse und generell ohne fremde Hilfe nutzen können. Hierbei ist insbesondere auf die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzung zu achten bei der Erschließung von Gebäuden und des öffentlichen Raumes durch stufenlose Zugänge, rollstuhlgerechte Aufzüge, ausreichende Bewegungsflächen, rollstuhlgerechte Bodenbeläge, Behindertenparkplätze, WC nach DIN 18024, Verbreitung von Informationen unter der Beachtung der Erfordernisse von seh- und hörbehinderten Menschen)*

## **IV. Ergänzende Erläuterungen**

(Bei Bedarf können hier weitere inhaltliche Informationen zur Sitzungsvorlage dargelegt werden.)

## **V. Geprüfte Alternativen**

(Hier sind die Alternativen darzustellen, welche zwar geprüft wurden, aber nicht zum Zuge kommen sollen.)

Wiesbaden, 11. Juli 2019

110140 bs / 4184

Gert-Uwe Mende  
Oberbürgermeister