



Verpflichtende Assessment Center für Führungskräfte in der Verwaltung (Antrag der GRÜNE-Fraktion)

<i>Organisationseinheit:</i> Hauptamt <i>Bearbeitung:</i> Sitzungsgeld Spreng	<i>Datum</i> 28.02.2022
--	----------------------------

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Haupt- und Finanzausschuss (Anhörung)	25.05.2022	Ö
Magistrat der Stadt Birstadt (Anhörung)	24.05.2022	Ö
Stadtverordnetenversammlung (Entscheidung)	08.06.2022	Ö

Beschlussvorschlag

Grundsätzlich sind Führungskräfte, die Personalführungsaufgaben haben oder künftig übernehmen, hinsichtlich ihrer Personalführungskompetenzen, im Rahmen eines unabhängigen Assessment Centers zu überprüfen.

Dieses Assessment Center soll folgende Entwicklungsfelder beinhalten:

- a) die bestehenden Führungskompetenzen analysieren
- b) die Entwicklungsfelder der Teilnehmenden beschreiben
- c) einen verbindlichen Entwicklungsplan sowohl zeitlich als auch inhaltlich erstellen.

Die weitere Übernahme von Führungsaufgaben, sowie Beförderungen und Erhöhungen der Besoldung soll erst erfolgen, wenn der verbindliche Entwicklungsplan abgearbeitet wurde.

Die Einhaltung der Abarbeitung der o.g. Entwicklungsfelder a) bis c) soll durch den Gemeindevorstand und den Personalrat gemonitort werden.

Sachverhalt

Zu diesem Tagesordnungspunkt liegt ein Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor, welcher als Anlage beigefügt ist.

Den Mandatsträgern mit der Bitte um Beachtung und weiterer Veranlassung.

Anmerkung der Verwaltung:

Der Antragsteller begründet den Antrag unter Verweis auf § 51(5) i.V.m. § 73 (1) HGO.

Demnach ergibt sich eine ausschließliche Zuständigkeit der Stadtverordnetenversammlung für die Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Einstellung, Beförderung, Entlassung und Besoldung der Beamten und der Arbeitnehmer der Stadt im Rahmen des allgemeinen Beamten- und Arbeitsrecht.

Entsprechend der Kommentierung der HGO (Bennemann) wird eine solche Regelung auf die Vorgaben der Art und Weise der Ausschreibung von freien Stellen beschränkt.

In der Praxis kommen derartige Richtlinien nur bei der Ausgestaltung von Stellenplänen sowie von Rahmenregelungen des allgemeinverbindlichen Rechts zum Tragen. Dabei können zusätzliche Vorgaben für das Verfahren bei der Besetzung freier Stellen gemacht werden, beispielsweise, dass zuerst eine interne Ausschreibung erfolglos bleiben muss, bevor eine Stelle öffentlich ausgeschrieben wird. Immer ist zu beachten, dass diese Richtlinien allgemein gehalten sein müssen und die Kompetenzbereiche sowohl des Magistrats als auch der Bürgermeisterin nicht beschnitten werden dürfen.

Genau dies würde jedoch bei Umsetzung des Antrages eintreffen, da eine verbindliche Regelung zur Verpflichtung eines Assessoren Center für Führungskräfte in der Verwaltung gegen die Personalhoheit der Stadt Bürstadt verstößt.

Gemäß § 73 HGO stellt der Magistrat die Gemeindebediensteten ein. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Personalhoheit betrifft die Personalauswahl.

Diese beinhaltet auch die Befugnis, die konkreten Personen auszusuchen, mit denen die Aufgaben bewältigt werden sollen und schließlich die Entscheidung darüber, welche Personen konkret an welcher Stelle mit welcher Aufgabe betraut werden.

Würde die Stadtverordnetenversammlung dem Antrag folgen, Würde dieser Beschluss das geltende Recht verletzen.

Auf die Folgen gemäß § 63 HGO wird entsprechend verwiesen.

Timo Spreng
(Parl.-Büro)

Anlage/n

1	08_02_2022 Antrag Verpflichtendes AssesmentCenter für Führungskräfte (002)
---	--

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Nibelungenstraße 49, 68642 Bürstadt

An den
Stadtverordnetenvorsteher
Herrn Franz Siegl
Rathausstr. 2
68642 Bürstadt

Uwe Koch
Fraktionsvorsitzender

Nibelungenstr. 49
68642 Bürstadt
Tel.: 017673220120

Mail:
uwe.valentin.koch@gmail.com

Bürstadt, den 08.02.2022

Betreff: Antrag – verpflichtende Assessment Center für Führungskräfte in der Verwaltung

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

die Gemeindevertretung der Stadt Bürstadt steht vor einem historisch einmaligen Umbau in der Struktur der Verwaltung.

Bei diesem Umbau sollen die Strukturen nicht nur verschlankt werden, sondern auch an entscheidenden Stellen neu besetzt werden.

Aufgrund des Umbaus werden den zukünftigen Führungskräften deutlich mehr Mitarbeitende aus verschiedenen Dienststellen zugeordnet.

Daraus resultiert für die zukünftigen Führungskräfte eine deutliche Zunahme an Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden in den verschiedenen Dienststellen.

Im Sinne der Fürsorgepflicht gegenüber den Führungskräften und den Mitarbeitenden in der Verwaltung, müssen die zukünftigen Führungskräfte in der neuen Struktur optimal auf die neuen Aufgaben vorbereitet sein, um diese gut bewältigen zu können.

Um zu gewährleisten, dass die neuen Führungskräfte die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den neuen erweiterten Funktionen besitzen und anwenden können, beantragen wir:

Beschlussvorschlag:

Grundsätzlich sind Führungskräfte, die Personalführungsaufgaben haben oder künftig übernehmen, hinsichtlich ihrer Personalführungskompetenzen, im Rahmen eines unabhängigen Assessment Centers zu überprüfen.

Dieses Assessment Center soll folgende Entwicklungsfelder beinhalten:

- a) die bestehenden Führungskompetenzen analysieren
- b) die Entwicklungsfelder der Teilnehmenden beschreiben
- c) einen verbindlichen Entwicklungsplan sowohl zeitlich als auch inhaltlich erstellen.

Die weitere Übernahme von Führungsaufgaben, sowie Beförderungen und Erhöhungen der Besoldung soll erst erfolgen, wenn der verbindliche Entwicklungsplan abgearbeitet wurde.

Die Einhaltung der Abarbeitung der o.g. Entwicklungsfelder a) bis c) soll durch den Gemeindevorstand und den Personalrat gemonitort werden.

Unser Antrag basiert auf:

§51 Abs. 5 HGO – Ausschließliche Zuständigkeiten:

Die Entscheidung über folgende Angelegenheiten kann die Gemeindevertretung nicht übertragen:
5. die Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Einstellung, Beförderung, Entlassung und Besoldung der Beamten und der Arbeitnehmer der Gemeinde im Rahmen des allgemeinen Beamten- und Arbeitsrechts

Dies steht auch im Einklang mit

§73 Abs. 1 Satz 2 der HGO – Personalangelegenheiten

Der Stellenplan und die von der Gemeindevertretung gegebenen Richtlinien sind dabei einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind.

Zur Begriffsdefinition:

Assessment Center – umfassend angelegtes eignungsdiagnostisches Verfahren (Eignungsdiagnostik), bei dem mehrere Kandidaten über mehrere Tage untersucht und von mehreren Beurteilern hinsichtlich ihrer Eignung für bestimmte Positionen beurteilt werde. (Gabler Wirtschaftslexikon)

Mit freundlichen Grüßen

Uwe Koch

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Bürstadt