

<b>Stellungnahme</b>	Datum: 19.03.2018	
Entscheidendes Gremium: <b>Bürgerschaft</b>	fed. Senator/-in: OB, Roland Methling bet. Senator/-in:	
Federführendes Amt: Hauptamt, Abt. Personal	bet. Senator/-in:	
Beteiligte Ämter:		
<b>Verfahren für Stellenbesetzungen ab A/E13 der Vergütungsordnung</b>		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
20.03.2018	Hauptausschuss	Vorberatung
11.04.2018	Bürgerschaft	Entscheidung
17.04.2018	Personalausschuss	Vorberatung

Die Verwaltung sieht keinen Bedarf dafür, dem Personalausschuss ein konkretes Verfahren vorzuschlagen. Aus Sicht der Verwaltung hat sich ein gutes Verfahren im Laufe der Jahre entwickelt. Der Personalausschuss kann z.B. in seiner Geschäftsordnung eigenverantwortlich weitere interne Abläufe regeln bzw. mit der Verwaltung den status quo fortentwickeln. Im einzelnen sieht das Verfahren derzeit wie folgt aus:

**Ausgangspunkt:** freie oder frei werdende Stelle ab der Bewertung mit E 13 oder A 13 (gD/hD)

*Anm.:* Aufgrund der Zuständigkeit bei einem Gremium, i.d.R. der Hauptausschuss, bereitet die Verwaltung für dieses Gremium und vorab den Personalausschuss das Ausschreibungsverfahren vor. Die Grundsätze und Abläufe zwischen Verwaltung und Personalausschuss sind abgestimmt

**Schritt 1:** Der Stellenausschreibungstext wird von der Personalabteilung den PA-Mitgliedern als Entwurf zur Verfügung und Disposition gestellt.

*Anm.:* Der Entwurf enthält u.a. den Vorschlag, intern oder extern auszuschreiben; zunehmend spielt eine Rolle, ein differenziertes Anforderungsprofil zu finden, das der Arbeitsmarktsituation gerecht wird, ggf. auch die Wahl der Veröffentlichungsmedien. Wenn möglich, werden bereits im Anschreiben Terminvorschläge für die Auswahlgespräche mitgeteilt. Bei Erörterungsbedarf wird in einer nächsten Personalausschusssitzung über den Entwurf beraten und abgestimmt.

**Schritt 2:** Nach Veröffentlichung und Bewerbungsfristende wird den Mitgliedern mitgeteilt, die Bewerbungsunterlagen einsehen zu können und gebeten, binnen einer Frist Bewerber zu benennen, die angehört werden sollen; parallel werden entsprechend das betroffene Fachamt/Organisationseinheit und der Personalrat eingebunden.

*Anm.:* Die Personalabteilung erstellt eine tabellarische Bewerberliste; diejenigen Bewerber, die die „k.o.-Kriterien“ erfüllen, sind grau hinterlegt; bei jedem Bewerber wird zusätzlich mit einem Kreuz vermerkt, welche „weichen“ Kriterien bei ihm vorliegen, um eine Vorauswahl der am besten geeigneten, einzuladenden Bewerber treffen zu können. Der Personalausschuss hat festgelegt, dass mindestens zwei Fraktionen einen zusätzlichen Bewerber vorschlagen können.

**Schritt 3:** Terminabstimmung für die Auswahlgespräche (frühestmöglich, ggf. im Schritt 1).

*Anm.:* Die Teilnahme von Personalausschussmitgliedern ist freigestellt; zusätzlich nehmen i.d.R. neben dem Personalsachbearbeiter ein Vertreter des Fachamtes, ein Personalratsmitglied, ggf. die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte teil.

**Schritt 4:** Das Führen qualifizierter Bewerbungsgespräche (sofern nicht bei Beförderungsdienstposten und Beschränkung des Bewerberkreises auf Lebenszeitbeamte ausschließlich die aktuellen Beurteilungen bereits abschließender Maßstab sind; in diesem Fall werden die Bewerber ggf. obligatorisch angehört).

*Anm.:* Die Auswahlgespräche werden stellenabhängig von Fachamt und Personalabteilung vorbereitet; in einer Vorbesprechung unmittelbar vor den Gesprächen können Änderungen am Fragenkatalog vorgenommen werden und findet eine Abstimmung mit den Anwesenden statt. Der Personalsachbearbeiter protokolliert die Gespräche und erstellt in Form einer Beschlussvorlage sowie einer Vorlage für den Personalrat einen Auswahlvermerk. Die Gesprächsbeteiligten einigen sich im Anschluss an die Auswahlgespräche auf eine/n BewerberIn und ggf. Zweit-/Drittplatzierte; sie zeichnen ein entsprechendes Protokoll gegen.

**ggf. Schritt 5:** Ein abweichender Besetzungsvorschlag für das zuständige Gremium aus dem Kreis der angehörten BewerberInnen kann unterbreitet werden, sofern die/der AntragstellerIn an den Auswahlgesprächen teilgenommen hat. Die Verfahrensgrundsätze, abgeleitet aus dem Bewerberverfahrensanspruch, sind zu wahren.

**Schritt 6:** Beschluss durch das zuständige Gremium, anschließend Vollzug durch die Verwaltung.

Roland Methling