



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Heiner Garg (FDP)

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerpräsident

Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen in den Ministerien

1. Welche Führungspositionen in den Ministerien sind derzeit nicht besetzt?

Bitte neben den Ministerien nach Position (Abteilungsleitung, Referatsleitung) aufgliedern.

Antwort:

Zum Stichtag 31.3.2009 sind folgende Positionen nicht besetzt gewesen:

Ministerium	Position
MJAE	Keine
MBF	Keine
IM	Keine
MLUR	Keine
FM	AL 2 Finanzpolitik, Finanzwirtschaft, Haushalt
	AL 3 Steuern
	RL Stabsstelle Grundsatzfragen der Finanz- und Haushaltssteuerung, Bund-Länder Finanzbeziehungen (wird kommissarisch wahrgenommen)
MWV	Keine
MSGF	RL 42 Krankenhauswesen, Pflegesätze, Medizinische Rehabilitation

2. Welche Führungspositionen in den Ministerien werden in 2009 frei und sollen neu besetzt werden?

Bitte neben den Ministerien nach Position und Grund aufgliedern, warum diese Position frei wird.

Antwort:

Ab 1.4.2009 werden absehbar in 2009 folgende Positionen frei und sollen neu besetzt werden:

Ministerium	Position	Grund
MJAE	Keine	
MBF	Keine	
IM	AL 4 Polizei, Katastrophen- und Bevölkerungsschutz	Ruhestand
	AL 7 Verfassungsschutz	Umsetzung
	RL 11 Haushalt, Neue Steuerungsinstrumente, Korruptionsprävention und Innenrevision	Versetzung
MLUR	RL 42 Grundwasser, Wasserversorgung	Versetzung
	RL 62 Grundsatzfragen, Stoffbezogener Immissionsschutz, Chemikaliensicherheit	Ruhestand
FM	AL 5 Verwaltungsmodernisierung	Versetzung
MWV	RL 34 Energiepolitik, Energierecht	Beendigung Abordnung
	RL 50 Hochschulplanung und –gesetzgebung, Controlling	Ruhestand
MSGF	AL 3 Kinder, Jugend, Familie, Senioren, Bürgergesellschaft/ Landesjugendamt	Freistellung Altersteilzeit

3. Wird die Besetzung von Führungspositionen in den Ministerien grundsätzlich bundesweit ausgeschrieben?

Antwort:

Nein.

Falls nein, warum nicht?

Antwort:

Eine bundesweite Ausschreibung ist stets eine öffentliche Ausschreibung. Sie kann nur erfolgen, wenn im Grundsatz extern, d.h. zusätzlich eingestellt wer-

den kann. Die durch die Personaleinsparkonzepte vorgegebenen Personaleinsparungen lassen sich zumeist nur realisieren, wenn auf die Einstellung Externer verzichtet wird. Infolge dessen erfolgen Ausschreibungen oft nur intern. Dem steht die Gesetzeslage, die eine öffentliche Ausschreibung nicht zwingend vorschreibt, nicht entgegen (§ 10 Abs. 1 S.1 des neuen LBG, § 10 Abs. 2 des bis zum 31. 3. 2009 geltenden LBG und § 7 Abs.1 iVm Abs. 3 GStG).

4. In welchem Verfahren erfolgt eine interne Ausschreibung und wo ist diese Ausschreibung für Bedienstete einzusehen?

Antwort:

Interne Ausschreibungen können ressortübergreifend oder ressortintern erfolgen; dementsprechend umfasst der zulässige Bewerberkreis Beschäftigte des Landes oder Beschäftigte des Geschäftsbereichs des jeweiligen Ministeriums. Ressortübergreifende Ausschreibungen werden zentral durch die Staatskanzlei im Intranet der Landesregierung an alle Beschäftigten bekanntgemacht; auf der Startseite des Intranets findet sich dazu für die Beschäftigten der Menüpunkt „Stellenausschreibungen“.

Für ressortinterne Ausschreibungen nutzen die ausschreibenden Ressorts die im Ressort jeweils üblichen Informationskanäle (beispielsweise Intranet des Ressorts, interne schriftliche Bekanntgabe auf dem Dienstweg, Bekanntmachung per e-mail, Nachrichtenblatt des MBF für die Schulverwaltung; Aushang).

5. Mit welcher Vorlaufzeit werden Führungspositionen bundesweit bzw. intern ausgeschrieben?

Antwort:

Die Vorlaufzeit (darunter wird hier der Zeitraum zwischen dem Beginn des Besetzungsverfahrens und dem tatsächlichen Dienstantritt eines ausgewählten Bewerbers/einer Bewerberin verstanden) richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Maßgeblich für die Dauer können neben der Bedeutung der Position und innerdienstlichen Gesichtspunkten auch Verfahrensfragen (z.B. die Art und das Medium der Ausschreibung, die Zahl der Bewerber und die Art des Auswahlverfahrens) sein.

Auch die Bewerbungsfrist (darunter wird hier der Zeitraum zwischen der Veröffentlichung einer Ausschreibung und dem Ende der Bewerbungsfrist verstanden) richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles; in der Regel beträgt sie etwa zwischen zwei und vier Wochen.

6. Falls auf eine bundesweite Ausschreibung verzichtet wurde oder werden soll:

- a. Welche Führungspositionen sind bisher intern ausgeschrieben worden?
- b. Welche Führungspositionen sollen in 2009 intern ausgeschrieben werden?

Bitte jeweils neben den Ministerien aufgliedern nach Position (Abteilungsleitung, Referatsleitung) und dem Grund, warum auf eine bundesweite Ausschreibung verzichtet worden ist.

Antwort:

Im Jahr 2009 sind folgende in den Antworten zu Frage 1 und 2 genannten Positionen intern ausgeschrieben worden bzw. sollen intern ausgeschrieben werden:

Ministerium	Position	Grund	Anmerkung
MJAE	Keine		
MBF	Keine		
IM	RL 11	Personaleinsparkonzept	Ausschreibung ist erfolgt
MLUR	Keine		
FM	Keine		
MWV	RL 34	Personaleinsparkonzept	Ausschreibung ist erfolgt
MSGF	AL 3	Personaleinsparkonzept	Ausschreibung ist erfolgt

Weitere Erläuterungen zu freien Positionen und Nachbesetzungen (Antworten zu Frage 1, 2 und 6):

- Im IM ist die Nachbesetzung der Position AL 4 im Wege der Umsetzung erfolgt. Die Position AL 7 soll extern ausgeschrieben werden.
- Im MLUR wird die Position RL 42 nicht wiederbesetzt, die Stelle wird durch Referatszusammenlegung eingespart. Die Nachbesetzung der Position RL 62 erfolgt ohne Stellenausschreibung, da ein Beschäftigter im Nachgang zur Reform im nachgeordneten Bereich amtsangemessen zu beschäftigen ist. Die RL 40 Grundsatzangelegenheiten, Fördermaßnahmen ist im Laufe des Jahres 2009 frei geworden und nach interner Ausschreibung vor dem 31.3.2009 wieder besetzt worden.
- Im FM erfolgt die Nachbesetzung der Position AL 2 aufgrund organisatorischer Gesichtspunkte abteilungsintern, da hier aus Kostengründen eine Stelle eingespart werden soll, indem die Abteilungsleitung in einem Modellversuch mit einer Referatsleitung gekoppelt wird. Die Positionen AL 3 und 5 sind extern ausgeschrieben worden. Die Art der Ausschreibung für die Position RL Stabsstelle ist noch offen.
- Im MWV ist die Art der Ausschreibung für die Position RL 50 noch offen.
- Im MSGF ist die Position RL 42 extern ausgeschrieben worden.

7. Welches Verfahren zur Auswahl der Bewerber auf Führungspositionen wird angewandt und inwieweit kann von diesem Verfahren abgewichen werden?
- Falls in den Ministerien unterschiedliche Verfahren angewandt werden: Welche Verfahren sind dies (bitte nach Ministerien aufgliedern)?
 - In welchen Fällen wurde in 2009 abgewichen bzw. soll abgewichen werden (bitte nach Ministerien und Position aufgliedern)?

Antwort:

Die Auswahl der Bewerber erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Um diese festzustellen und unter mehreren Bewerbern eine Auswahl treffen zu können, stehen unterschiedliche Informationsquellen zur Verfügung. Dazu gehören schriftliche Unterlagen (z.B. Dienstliche Beurteilungen, Zeugnisse und weitere Bewerbungsunterlagen) und verschiedene von Wissenschaft und Praxis entwickelte Verfahren. Zu den am weitesten verbreiteten Verfahren gehören das strukturierte Interview und das Assessment-Center, von denen es wiederum unterschiedliche Ausprägungen gibt. Die Verfahren unterliegen ständiger Entwicklung. Welches Verfahren im Einzelfall am Besten geeignet ist, hängt von den Umständen des einzelnen Besetzungsverfahrens ab (z.B. von den Anforderungen und der Art der zu besetzenden Position oder der Zahl der Bewerber). Es ist daher nicht sinnvoll, einheitlich nur ein Verfahren vorzuschreiben, sondern die verschiedenen Verfahren und ihre Ausprägungen einzelfallbezogen zu nutzen. Die Entscheidung über das einzusetzende Verfahren liegt in der Hand der Ressorts; am häufigsten wird das strukturierte Interview genutzt.

- Welche fachliche und persönliche Voraussetzungen müssen Bewerber auf Führungspositionen mitbringen und wie werden diese gewichtet?

Antwort:

In allgemeiner Form sind die Kompetenzmerkmale für Führungskräfte in der Schleswig-Holsteinischen Landesverwaltung in den Beurteilungsrichtlinien und im Anforderungsprofil für Führungskräfte (Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 des MBG, Amtsblatt Schl.H. 2000 S. 154 bzw. 1998 S. 1031) genannt. Welche fachlichen und persönlichen Anforderungen in welcher Ausprägung für die jeweils konkret zu besetzende Position vorhanden sein sollen, wird im Anforderungsprofil für die zu besetzende Position konkretisiert. Die ideale Bewerbung, die sämtliche Anforderungen des Profils uneingeschränkt erfüllt, gibt es in der Praxis idR nicht. Daher ist im Rahmen des Auswahlverfahrens regelmäßig zu prüfen und zu gewichten, inwieweit die Bewerbungen dem jeweiligen Anforderungsprofil entsprechen.

- Kann bei einem Auswahlverfahren zwischen externen und internen Bewerbern unterschieden werden? Falls ja, nach welchen Kriterien?

Antwort:

Nein. Die Auswahlkriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfordern, dass für interne und externe Bewerber gleiche Anforderungen und Maßstäbe gelten.

8. Ist es zutreffend, dass im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren die Abteilung VIII 3 intern neu besetzt werden und die Neubesetzung nicht in einem transparenten Auswahlverfahren erfolgen soll?

Falls ja, warum?

Antwort:

Nein. Die Position soll zum 1. August 2009 nachbesetzt werden, die Nachbesetzung erfolgt in einem transparenten Verfahren. Die Abteilungsleitung ist am 30.1.2009 mit einer dreiwöchigen Bewerbungsfrist intern ressortübergreifend ausgeschrieben und entsprechend dem in der Antwort zu Frage 4 genannten Verfahren im Intranet bekanntgemacht worden. Behörden, die noch nicht an das Intranet angeschlossen sind, haben die Ausschreibung – wie auch sonst üblich – als e-mail erhalten. Alle im Rahmen des Besetzungsverfahrens zu Beteiligten sind bzw. werden wie vorgeschrieben und üblich in das Verfahren eingebunden; das Verfahren ist nicht abgeschlossen.