



Das Personalauswahlverfahren bei der Stadtverwaltung Sondershausen

1. Eingang von Bewerbungen

Solange eine zu besetzende Stelle ausgeschrieben ist, werden alle eingehenden Bewerbungen, per Post oder auch per E-Mail, auf Zulässigkeit geprüft. Dabei werden alle bis zum Ende der Ausschreibungsfrist eingegangenen Bewerbungen berücksichtigt.

Der Ablauf der Ausschreibung wird also in jedem Fall abgewartet, bevor die eigentliche Personalauswahl erfolgt. Die Ausschreibungsfrist dauert mindestens zwei Wochen, manchmal auch länger, damit möglichst viele Interessierte davon Kenntnis nehmen und ihre Bewerbung einreichen können.

2. Abgleichen aller Bewerbungen mit den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle

Nach Ablauf der Ausschreibungsfrist werden die bis dahin eingegangenen zulässigen Bewerbungen näher geprüft. Grundlage dafür ist das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle, also die in der Ausschreibung konkret genannten Qualifikationen, Erfahrungen, Kompetenzen und Kenntnisse. Sollten spezielle fachliche Kenntnisse erforderlich sein, wird zur Einschätzung zusätzlich der jeweilige Fachbereich beteiligt. Um allen Bewerbern eine faire Chance zu geben, werden alle Bewerbungsunterlagen gründlich geprüft. Natürlich kann das bei vielen Interessenten einige Zeit in Anspruch nehmen. Mit dieser Vorgehensweise wollen wir eine willkürliche Personalauswahl verhindern und die "Bestenauslese" gewährleisten. Egal ob bei Einstellung, Beförderung, Aufstieg oder Versetzung - der Grundsatz der Bestenauslese, verankert im Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, ist bei jeder Personalauswahl zu beachten.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung

Mit den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung soll garantiert werden, dass nur die geeignetsten Bewerber für ein öffentliches Amt ausgewählt werden. Es gilt das so genannte Leistungsprinzip.

Mit Eignung sind die geistigen, charakterlichen, physischen und psychischen Eigenschaften gemeint, die nicht bereits der Befähigung und fachlichen Leistung zuzuordnen sind. Bei der genauen Auslegung der Eignung kommt es stets auf die konkret zu besetzende Stelle an. Die Eignung umschreibt die Persönlichkeitsmerkmale, die zur Erfüllung der Dienstpflichten gehören, wozu auch die Verfassungstreue zählt.

Befähigung bezeichnet die beruflich-fachliche Seite der Eignung im weiteren Sinne. Sie umfasst nicht nur die Laufbahnbefähigung, sondern auch die individuelle Befähigung des Bewerbers. Dazu zählen für die Tätigkeit dienliche Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung.

Bei der fachlichen Leistung wird die in der Praxis nachgewiesene Arbeitsleistung sowie die zu erwartende Befähigung bewertet.

Unzulässige Kriterien

Bei der Auswahl dürfen grundsätzlich weder Geschlecht, Abstammung, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion, politische Anschauungen noch sexuelle Identität als Kriterien für die Entscheidung herangezogen werden.

Bewerberauswahl

Der Leistungsvergleich der Bewerber muss auf Grund aussagekräftiger, das heißt aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilung erfolgen. Ausschlaggebend ist zunächst die abschließende Gesamtwertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung.

3. Durchführen von Vorstellungsgesprächen

Nachdem die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung am besten geeigneten Bewerber (m/w/d) anhand der "Aktenlage" ermittelt wurden, werden diese zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Darüber hinaus erhalten im Öffentlichen Dienst auch Menschen mit Behinderung die Gelegenheit, uns von ihrer Eignung für die ausgeschriebenen Positionen zu überzeugen. Die entsprechende schriftliche Information erfolgt rechtzeitig, sodass noch genügend Zeit zur Vorbereitung besteht.

In Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten wird ein Fragenkatalog mit entsprechenden Fachfragen sowie allgemeinen Fragen entwickelt. In unseren Gesprächen werden allen Bewerbern (m/w/d) die gleichen Fragen gestellt, um einen objektiven Leistungsvergleich sicherzustellen. Die Fragestellungen orientieren sich zwingend an den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle. Fragen, die irrelevant sind oder in die Privat- oder Intimsphäre vordringen, sind selbstverständlich tabu. Zusätzlich kann es vorkommen, dass wir Bewerber (m/w/d) zu einem schriftlichen Test einladen. Sie werden im Einladungsschreiben vorab natürlich darauf hingewiesen.

Bei der Stadtverwaltung Sondershausen wird nicht durch einen Einzelnen über die endgültige Stellenbesetzung entschieden. Das Vorstellungsgespräch wird mit jeweils einem Vertreter aus der Personalabteilung, dem entsprechenden Fachbereich/ -gebiet und des Personalrats sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten geführt. Die Größe der Vorstellungskommission sowie der starre Ablauf der Fragen sind den rechtlichen Rahmenbedingungen geschuldet und nicht mit der Vorgehensweise bei privaten Arbeitgebern zu vergleichen. Zudem sind wir bestrebt, alle Bewerber (m/w/d) am gleichen Tag einzuladen, um einen direkten und gerechten Vergleich zu ermöglichen.

4. Dokumentation der getroffenen Entscheidung

Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, das gesamte Einstellungsverfahren, inklusive der Vorstellungsgespräche zu dokumentieren. Zum einen dient dies der Selbstkontrolle und zum anderen dient es der Transparenz unserer Stadtverwaltung.

Nachdem alle Vorstellungsgespräche geführt sind, erfolgt die Auswertung von Beurteilungsbögen der jeweiligen Gesprächspartner. Weiterhin werden die Antworten auf die Fragen des einheitlichen Fragenkatalogs bewertet, als auch die persönliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Wenn der geeignetste Bewerber gefunden ist, informiert die Personalabteilung den Personalrat von der beabsichtigten Einstellung und beantragt seine Zustimmung.

Weiterhin wird der Leiter der Stadtverwaltung Sondershausen, der Bürgermeister, über die Einstellung des neuen Mitarbeitenden in Kenntnis gesetzt. Bei Neueinstellung von Mitarbeitenden ab einer Entgeltgruppe 9b wird ebenfalls der Sondershäuser Stadtrat in das Einstellungsverfahren involviert. Eine Beschleunigung oder gar "Umgehung" dieses Verfahrens ist nicht möglich. Sobald die Zustimmung aller zu Beteiligten vorliegt wird der ausgewählte Bewerber (m/w/d) als auch die unterlegenen Bewerber (m/w/d) informiert.

5. Einstellung der ausgewählten Person

Bevor eine Einstellung bei der Stadtverwaltung Sondershausen möglich ist, werden noch weitere Unterlagen, wie zum Beispiel ein Führungszeugnis, benötigt.

Lange Kündigungsfristen bisheriger Arbeitsverhältnisse sind für eine Einstellung unerheblich. Es wird niemand bevorzugt, der schneller verfügbar wäre, denn wir halten uns auch hier an den festgeschriebenen Grundsatz der "Bestenauslese".