

## **Alternativvorschlag zur Änderung der Hauptsatzung Stadt Peitz/Picnjo**

Die Fraktionen haben folgenden Beratungsgegenstand eingebracht:

### Änderung der Hauptsatzung:

(4) Die Stadtverordnetenversammlung entscheidet gemäß § 62 Abs. 3 Satz 1 BbgKVerf auf Vorschlag der Amtsdirektorin / des Amtsdirektors über die Einstellung und Entlassung von Gemeindebediensteten in der Stadt Peitz/Picnjo. In die Vorbereitung des Vorschlages der Amtsdirektorin / des Amtsdirektors ist der ehrenamtliche Bürgermeister der Stadt Peitz im Vorfeld mit einzubeziehen.

### **Ausgangssituation:**

Die Fraktionen möchten beschließen, dass vor der Kommunalwahl die Hauptsatzung - wie oben beschrieben - geändert werden soll. Diese Änderung würde die Übertragung der Personalhoheit bedeuten.

### **Vorwort:**

Bevor auf das Einbringen der Änderung der Hauptsatzung eingegangen wird, möchte die Amtsverwaltung klarstellen, dass die nicht korrekte Einbeziehung des ehrenamtlichen Bürgermeisters ein Versehen und bedingt durch den Führungswechsel war.

Die Ausschreibung und das Ausschreibungsende war öffentlich zugänglich und wurde in der letzten Sitzung seitens Herrn Exler auch bekannt gegeben. Die Verwaltung hat im Rahmen eines Auswahlverfahrens und Anforderungsprofil den geeignetsten Kandidaten ausgesucht und somit im Sinne der Stadt Peitz/Picnjo gehandelt.

Die Gewichtung der Kriterien wurden sorgfältig abgewogen und können auch nachgewiesen werden.

Nach eingehender Prüfung der Hauptverwaltungsbeamtin, Frau Lichtblau, möchte Sie folgende Bedenken und Auswirkungen äußern:

Die Änderung der Hauptsatzung der Stadt Peitz/Picnjo, im Bereich der Personalhoheit, würde eine Mehrbeteiligung der Stadtverordneten in folgenden Angelegenheiten bedeuten:

- Einstellungsbeteiligung jeglicher Tarifbeschäftigten
- Entlassungen jeglicher Tarifbeschäftigten
- Beteiligung des ehrenamtlichen Bürgermeisters bei dem gesamten Auswahlverfahren einer Neubesetzung
- Beteiligung des ehrenamtlichen Bürgermeisters bei dem Ergebnis- und Beweismittelverfahrens einer Entlassung ordentliche/außerordentliche Kündigung

Die Beteiligung bei Einstellung oder Entlassung der Stadtverordnetenvertretung und des Hauptausschusses gilt nicht erst bei der Einbringung des Vorschlags des Hauptverwaltungsbeamten.

Vielmehr würde der ehrenamtliche Bürgermeister bei dem kompletten Auswahlverfahren oder Entlassungsverfahren beteiligt sein. Hier sind Gesetzlichkeiten und Rechtsvorschriften im weitreichenden Maße zu beachten und sich gemäß § 242 BGB Treu und Glauben zu verhalten.

Ein Verstoß würde weitreichende Konsequenzen mit sich bringen.

Derzeit läuft das Auswahlverfahren in der Stadt Peitz mit einem Zeitlauf von ca. 2-3 Monaten. Die Verwaltung konnte so die Einstellung des letzten Mitarbeiters zeitnah avisieren.

Das derzeitige Personalauswahlverfahren erfolgt in mehreren Stufen:

- Anforderungsprofil erstellen
- Stellenausschreibung
- Vorauswahl mit Kriterienkatalog
- Auswahlgespräch mit Beteiligung der Gremien
- Besondere Auswahlverfahren: Besetzung von Führungspositionen
- Auswahlentscheidung mit Rankingverfahren / Mitteilung an den auserwählten Personenkreis
- Mitbestimmung Personalrat
- Unterrichtung/Zusage Bewerber
- Fertigung aller Einstellungsunterlagen/Onboarding

### Änderung des Personalauswahlverfahrens bei Änderung der Hauptsatzung:

- Anforderungsprofil erstellen
- Stellenausschreibung
- Vorauswahl mit Kriterienkatalog mit den entsprechenden Beteiligten
- Auswahlgespräch mit Beteiligung Hauptverwaltungsbeamter, ehrenamtlicher Bürgermeister und Amtsleiter Bauamt
- Besondere Auswahlverfahren: Besetzung von Führungspositionen
- Auswahlentscheidung mit Rankingverfahren
  - Mitbestimmung Personalrat **fällt weg nach § 92 PersVG**
- Beschlussvorlage fertigen
- Sitzung Stadtverordneten anberaumen/durchführen
- Beschluss Protokollierung Annahme/Ablehnung
- Beanstandungsrecht Hauptverwaltungsbeamten einhalten
- Zusage Bewerber erst nach Ablauf Beanstandungsrecht
- Bei Ablehnung des Beschlusses – Neueinbringung des Beschlusses
- erneute Ablehnung der Stadtverordnetenvertretung – Beanstandung durch den HVB – Abgabe an die übergeordnete Behörde

Ausgehend vom Anforderungsprofil lassen sich einige Minimalanforderungen zum Zwecke der Vorauswahl festlegen. Minimalanforderungen ergeben sich vorrangig aus dem Fachprofil wie z. B. Ausbildung, berufliche Qualifikation, Studium mit bestimmter Fachrichtung, Berufserfahrung.

Die Bewerbungsunterlagen geben Auskunft darüber, ob die Qualifikationen des Bewerbenden den Mindestanforderungen entsprechen. Zur Beurteilung eignet sich die so genannte ABC-Analyse. Sortierung der eingegangenen Bewerbungen nachfolgender Systematik:

A = ist nach den Bewerbungsunterlagen passend – einladen  
B = ist noch fraglich, evtl. noch mal prüfen  
C = nach den Bewerbungsunterlagen überhaupt nicht passend

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

**Zulassung zu öffentlichen Ämtern - Bestenauslese**

Alle Deutschen, ohne Unterschied der Rasse, des Religionsbekenntnisses, der Parteizugehörigkeit oder des Geschlechtes, sind nach Maßgabe der Gesetze und entsprechend ihrer Befähigung und ihrer Leistungen zu den öffentlichen Ämtern zugelassen, sofern sie die Gewähr dafür bieten, ihr Amt nach den Vorschriften und im Geiste der Verfassung zu führen.

Die Ausführungen stellen einen kleinen Teil dessen dar, was bei einem Einstellungsverfahren und Überlegung der Ausschreibung zu berücksichtigen wäre. Auf eine weitreichende Ausführung unter Bezugnahme der Rechtsvorschriften wurde verzichtet, kann aber gern zum Termin der Stadtverordnetenversammlung ausgearbeitet und erörtert werden. Die Mehrpunkte nach Änderung der Hauptsatzung wurden grob aufgezeigt und würden das Verfahren und Zusage an den Bewerber weiter hinauszögern.

Weiterhin würde das Mitspracherecht des jeweiligen zuständigen Amtsleiters hierdurch geschwächt werden, welcher dann mit der Auswahl des Kandidaten zurande kommen muss. Der Amtsleiter seines jeweiligen Amtes kann am besten einschätzen, was an Anforderung und Know-How benötigt wird.

#### **Schlussfolgerung:**

- 1. Nach Einschätzung und unter Berücksichtigung eines Worse-Case-Szenerario würde eine Einstellung und Beginn erst nach ca. 4-6 Monaten erfolgen können. Das Endresultat wäre der Absprung des Bewerbers und der Nachrücker Kandidaten und eine Nichtbesetzung der Planstelle.**
- 2. Dies wiederum führt zur Demotivation der anderen Mitarbeiter und eine Verschlechterung der Arbeitsleistung.**
- 3. Schädigung der Außenwirkung /des Images der Stadt Peitz/Picnjo.**
- 4. Besonders die Mehrbelastung führt dazu, dass sich beständige Mitarbeiter umorientieren. Ein weiterer Weggang von Personal ist vorprogrammiert.**
- 5. Die Bewerber die zum Auswahlverfahren eingeladen werden, werden mit der Mehrbeteiligung am Gespräch überfordert.**
- 6. Die Auswahl kann zu Schwierigkeiten in der Führung des Amtsleiters führen. Von Anfang an einen Sicherheit gebenden Rahmen setzen durch:**
  - Orientierung durch Richtlinien und einen roten Faden**
  - Vertrauen und Rückendeckung**
  - Respekt für Leistung ebenso wie für Gefühle**
  - jederzeit erfahren können, woran man ist**

**7. Konkurrenz / Wettbewerber**

Ferner kann sich das Amt Peitz/Picnjo und deren amtsangehörigen Gemeinden gegen die Konkurrenten Stadt Cottbus und Landkreis bereits jetzt schon kaum behaupten.

8. **Nicht unberücksichtigt bleiben sollte der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Der Fachkräftemangel und Arbeitskräftemangel sind zunehmend wichtige Faktoren für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Der demografische Wandel ist eine der Ursachen für den wachsenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, die die geburtenstarken Babyboomer ersetzen. Bereits jetzt sind einzelne Bereiche wie das Baugewerbe oder das Gesundheitswesen stärker betroffen als andere. Auch gibt es regionale Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit, bei Arbeitsangebot und -nachfrage. Teilzeitbeschäftigung oder das Renteneintrittsalter beeinflussen ebenfalls das Angebot an Arbeitskräften und das bereitgestellte Arbeitsvolumen.**

**Fehlende Fachkräfte bleiben nicht folgenlos. Dies gilt für die Volkswirtschaft als Ganzes. Es stehen Wachstums- und Wohlfahrtspotenziale ebenso wie öffentliche Einnahmen auf dem Spiel, wenn Personalknappheiten die an sich mögliche Produktion und das Dienstleistungsangebot beschränken.**

**Fazit:**

Die Änderung der Hauptsatzung würde eine Mehrbelastung aller Beteiligten bedeuten und die Verwaltungsarbeit und die Arbeit der Gremien hinsichtlich des Zeitaufwandes erschweren.

In Anlehnung der Schlussfolgerung kann dies nicht im Sinne des Handelns sein. Vor allem hinsichtlich der Außenwirkung an Dritte kann hier eine Schädigung des Images der Gebietskörperschaft erwartet werden.

**Vorschlag:**

Aus dem Gespräch mit dem ehrenamtlichen Bürgermeister und der amtierenden Amtsdirektorin wurde folgender Kompromiss vereinbart:

Die derzeit gültige Hauptsatzung hat weiterhin Bestandskraft. Die Hauptsatzung wird nach der Kommunalwahl neu aufgesetzt.

Ab sofort ist die ständige Teilnahme des ehrenamtlichen Bürgermeisters bei weitreichenden personalrechtlichen Entscheidungen gesetzt. Dies bedeutet beim Einstellungsverfahren, dass ab dem Auswahlverfahren und Ladung der Bewerber der ehrenamtliche Bürgermeister geladen wird und die Gremien darüber unterrichtet wird.

Dies wiederum wird als Protokollfestlegung im Personalamt hinterlegt, sodass jederzeit die Einhaltung und Beteiligung aller gewahrt wird.