

Protokollauszug öffentliche Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 25.04.2007

Zu Ö 6 Bewährung in Führungspositionen

Herr Lindgens erinnert daran, dass der Auftrag zu diesem Thema aus dem Personal- und Verwaltungsausschuss gekommen sei; er macht dabei deutlich, dass die Regelung dieser Frage in die Organisationsgewalt des Oberbürgermeisters falle. Das Modell des Kreises Aachen habe hierzu den Anstoß gegeben. Er stellt fest, dass sich der Verwaltungsvorstand aktuell mit dem Thema befasst habe und gibt zu bedenken, dass die Strukturen des Kreises Aachen und der Stadt Aachen nicht 1 zu 1 vergleichbar seien. Herr Lindgens erklärt, dass bei der Vergabe von Führungspositionen derzeit auf der Basis einer gemeinsam erarbeiteten Zielbeschreibung nach 2 Jahren die Erreichung der Ziele überprüft werde. Diese bisherige Regelung solle erhalten bleiben, darüber hinaus solle ein weiterer 2 x 5-jähriger Bewährungsrhythmus eingeführt werden. Letztendlich solle dann nach 12 Jahren die dauerhafte Bestellung erfolgen. Herr Lindgens merkt an, dass diese neue Regelung im Arbeitskreis Personalentwicklung kritisch gesehen worden sei, trotzdem solle diese den Gremien jetzt vorgelegt werden. Der Verwaltungsvorstand erwarte von dem neuen System, dass ein Wechsel aus Führungspositionen nicht mehr den Makel des „Versagens“ habe.

Frau Weinkauff bestätigt, dass der Prüfungsauftrag vom Personal- und Verwaltungsausschuss gekommen sei. Sie hält den Zeitraum von 12 Jahren jedoch für zu lang und begründet, dass man nach 2 Jahren wissen müsse, ob jemand für die Führungsposition geeignet sei oder nicht. Sie hält das System mit 2 Jahren Bewährung inklusive Zielvereinbarung und einer noch festzulegenden 2. Phase für ausreichend.

Herr Mattes kann verstehen, dass man nach 2 Jahren noch mal eine Entscheidungsmöglichkeit haben möchte, er sieht jedoch die Gefahr von einer hohen Zahl an sogenannten „Versorgungsfällen“.

Herr Keller schlägt vor, dass 2 Jahre Bewährung inklusive Zielvereinbarung sowie einer Verlängerungsmöglichkeit von 5 Jahren in Ordnung sei, jedoch nach 7 Jahren müsse man wissen, ob jemand geeignet sei oder nicht. Er kritisiert 12 Jahre als zu lang.

Die Frage von den beiden Herren Schabram und Höfken, wer die Geeignetheit feststelle, wird von Herr Lindgens dahingehend beantwortet, dass der Verwaltungsvorstand die Entscheidung treffe.

Herr Höfken stellt den praktischen Mehrwert der vorgeschlagenen Regelung in Frage, da Beförderungen nicht rückgängig gemacht werden können und eine ungeeignete Führungskraft auch jetzt schon von ihrer Funktion entbunden werden könne.

Frau Verheyen hält eine Prüfungsmöglichkeit der Geeignetheit nach 2 Jahren für wichtig, mehr sei ihrer Auffassung nach für die Feststellung nicht erforderlich, dies sei bereits nach den bisherigen Regelungen möglich.

Herr Moselage stellt fest, dass Mitarbeitergespräche jährlich stattfinden sollten, hierbei sollten Defizite besprochen werden und Zielvereinbarungen gemacht werden. Daher hält er die vorgesehenen Zeiträume für zu lang.

Herr Lindgens führt aus, dass auch jetzt schon im Museums- und Theaterbereich die Leitungsfunktionen befristet besetzt würden. Die Verwaltungsleitung möchte deutlich machen, dass Stellenwechsel und Jobrotation nichts Außergewöhnliches seien. Herr Lindgens begründet, dass das neue Modell die Diskussion anregen sollte, um für das Thema zu sensibilisieren und um letztendlich zu einer neuen Regelung zu finden. Er sei für die kritischen Anregungen dankbar und nehme diese auf.

Herr Höfken spricht sich gegen eine Rotation aus, diese führe nur zu einer Anhebung der Bezahlung. Außerdem ist er der Auffassung, dass die Herauslösung aus einer Führungsposition immer ein negativ besetzter Schritt sei.

Frau Verheyen verweist auch auf die neu durchgeführten Auswahltechniken mittels AC-Verfahren und hält daher ein System von 2 + 2 Jahren für ausreichend, um eine Geeignetheit feststellen zu können.

Herr Schabram begrüßt, dass sich der Verwaltungsvorstand jedes Jahr mit der 2. Führungsebene befasse und begrüßt daher auch eine Rotation aus dieser Sichtweise. Das neue vorgeschlagene System (2 + 5 + 5) hält er nicht für praktikabel.

Frau Weinkauf unterstreicht, dass das von der Verwaltung vorgeschlagene neue System nicht händelbar sei und im Personal- und Verwaltungsausschuss nicht auf Gegenliebe stoße. Sie bittet das Modell zu überdenken und im Personal- und Verwaltungsausschuss erneut zu berichten. Der Personal- und Verwaltungsausschuss begrüße hingegen die Befassung des Verwaltungsvorstandes mit der 2. Führungsebene.

Herr Herforth hat die Anregungen aus dem Personal- und Verwaltungsausschuss interessiert aufgenommen und wird diese in die Gremien weitergeben.