

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 11/0023/WP16
Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		AZ:	FB 11/2
		Datum:	29.04.2010
		Verfasser:	Herr Hammers
Zeitlich begrenzte Besetzung von Führungsfunktionen			
Beratungsfolge:			TOP: __
Datum	Gremium	Kompetenz	
19.05.2010	PVA	Kenntnisnahme	

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die vorgeschlagene Umsetzung des Ratsantrages vom 23.03.2010 zustimmend zur Kenntnis.

gez.:

Philipp

Finanzielle Auswirkungen:

./.

Erläuterungen:

Gemäß Ratsantrag der Fraktionen CDU und Grüne vom 23.03.2010 (s. Anlage) soll die Besetzung von Führungspositionen wie die Leitung eines Fachbereichs in der Stadtverwaltung Aachen in Zukunft auf der Grundlage bzw. nach dem Vorbild des Modells „Führen beim Kreis Aachen“ erfolgen.

Bei der StädteRegion Aachen werden -wie zuvor beim Kreis Aachen- neue Führungspositionen zunächst für eine Dauer von 3 Jahren vergeben. Danach werden die Führungskräfte jeweils in einem Rhythmus von 5 Jahren weiter bestellt.

System der Wiederbestellung von Führungskräften

Die Entscheidung, ob eine Führungskraft in diesem konkreten Amt wiederbestellt wird, hängt von verschiedenen Kriterien ab. Das System der StädteRegion Aachen (Kursivschrift) wird nachfolgend beschrieben und in den einzelnen Schritten mit einem Umsetzungsvorschlag für die Stadtverwaltung Aachen verbunden:

1. Leitbild und konkretes Anforderungsprofil für Führungskräfte

Das Leitbild fungiert primär als Orientierungshilfe und beschreibt in abstrakter Art und Weise die Wertvorstellungen und das gewünschte Verhalten, welches von den Führungskräften im Innen- als auch Außenverhältnis an den Tag gelegt werden soll.

Stadtverwaltung Aachen:

Seit etlichen Jahres gibt es ein nach außen veröffentlichtes „Selbstverständnis für die Stadt Aachen“ sowie eine entsprechende, nach innen gerichtete „Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit bei der Stadt Aachen“. Weiterhin ist mit dem Anforderungsprofil für Fachbereichsleitungen eine dezidierte Grundlage vorhanden, die insbesondere im Auswahlprozess von besonderer Bedeutung ist.

2. Beurteilungskriterien für die Wiederbestellung als Führungskraft

Als Beurteilungskriterien dienen bei der StädteRegion zunächst eine Bewertung des Jahres-Aufgabenprogramms jeder Führungskraft als auch die Bewertung konkreter Zielvereinbarungen. Außerdem finden jeweils 2 x in 5 Jahren eine dienstliche und eine Vorgesetztenbeurteilung statt.

Stadtverwaltung Aachen:

Zum einen gibt es hier das verbindliche System der strukturierten jährlichen Mitarbeitergespräche in Verbindung mit Zielvereinbarungen.

Die Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Stadt Aachen sind nach Punkt 2 (Geltungsbereich) ausdrücklich auch für Bereichsleitungen im Beschäftigtenstatus anzuwenden. Ein wichtiges, hier relevantes Prüffeld ist insbesondere die Führungsleistung.

Das Vorgesetzten-Feedback (also die „Beurteilung“ von „unten nach oben“) ist ebenfalls langjährig etabliert und wird durch die Personalentwicklungsstelle im Fachbereich Personal und Organisation begleitet.

In den 3- bzw. 5-jährigen Intervallen erfolgen also danach entsprechend häufige Jahresgespräche, Zielvereinbarungen und Feststellungen erreichter Ergebnisse sowie jeweils 2 x dienstliche Beurteilungen und Vorgesetzten-Feedbacks.

3. Entscheidungsgremium Verwaltungskonferenz

Dort wird mit Auslauf der jeweiligen Überprüfungsperioden anhand der Beurteilungskriterien ein Ergebnis festgehalten, welches sich auf das aufgaben-/zielorientierte Führen als auch auf die Personalführung bezieht. Danach wird ein Vorschlag eingebracht und darüber entschieden, ob eine Wieder- oder eine Nichtwiederbestellung erfolgt. Die Kriterien der Führungsfelder müssen mindestens als „erfüllt“ bewertet sein.

Stadtverwaltung Aachen:

Der Verwaltungsvorstand befasst sich künftig mit Auslauf der jeweiligen Überprüfungsperiode mit dem Ergebnisbericht für die betreffende Führungskraft. Für das Vorliegen aller notwendigen Kriterien, deren Aufbereitung sowie für das vorgeschlagene Votum ist der/ die zuständige Beigeordnete verantwortlich.

4. Konsequenzen

Falls bei dieser Überprüfung Defizite bei der Führungskraft festgestellt wurden, gibt es grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten:

- a) die Führungskraft verzichtet auf die Führungsfunktion
- b) die VK entbindet von dieser Führungsfunktion
- c) falls aus dem Gespräch mit der Führungskraft der Wille zur Verbesserung in einem absehbaren Zeitraum zu erkennen ist, wird ein genau beschriebenes zeitlich abgestuftes Verfahren zur Anwendung kommen

Erfolgt eine Nichtwiederbestellung gibt es für die betroffene Person die Möglichkeit, ersatzweise andere oder auch abgestufte Führungsaufgaben oder adäquate Sachaufgaben zu übernehmen.

Es wird künftig ebenso verfahren.

Das zuvor beschriebene Verfahren wird bei entsprechendem Beschluss unmittelbar eingeführt und gilt ab diesem Zeitpunkt für alle neu zu bestellenden, direkt der Beigeordnetenebene unterstellten Leitungen von Fachbereichen, Eigenbetrieben und anderen Organisationseinheiten.

Auch außerhalb des beschriebenen Verfahrens ist es die selbstverständliche Pflicht aller verantwortlichen Ebenen, das Leistungsverhalten von Führungskräften und letztlich aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen, kritisch und kontinuierlich zu betrachten und zu würdigen sowie die Erkenntnisse im Dialog auszutauschen.

Anlage/n:

Ratsantrag der Fraktionen CDU und Grüne vom 23.03.2010