

<b>Vorlage</b>		Vorlage-Nr:	FB 11/0033/WP16
Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		AZ:	FB 11/2
		Datum:	23.06.2010
		Verfasser:	Herr Hammers
<b>Führen bei der Stadt Aachen</b>			
Beratungsfolge:			TOP: __
Datum	Gremium	Kompetenz	
07.07.2010	PVA	Kenntnisnahme	

**Finanzielle Auswirkungen:**

./.

**Beschlussvorschlag:**

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

In Vertretung

(Lindgens)

## **Erläuterungen:**

In der Sitzung vom 19.05.2010 hat sich der Personal- und Verwaltungsausschuss mit dem Ratsantrag der Fraktionen CDU und Grüne vom 23.03.2010 befasst. Dabei wurde keine Entscheidung getroffen, sondern Informationen insbesondere zum vorliegenden Rechtsgutachten erbeten und weitere Abstimmungen gewünscht.

Daraufhin hat die Verwaltung am 15.06.2010 alle Fraktionen zu einem Gedankenaustausch eingeladen. Da im zugrundeliegenden Antrag auf das Modell „Führen beim Kreis Aachen“ (bzw. jetzt StädteRegion Aachen) Bezug genommen ist, wurde hierzu Herr Hartmann, Dezernent und allgemeiner Vertreter des Städteregionsrates, eingeladen. Nach dessen umfassendem Vortrag fand eine intensive Aussprache statt, deren Ergebnis die Verwaltung wie folgt zusammenfasst:

Entgegen der Formulierung im Ratsantrag und in der Vorlage vom Mai wird diese Regelung zukünftig „Führen bei der Stadt Aachen“ heißen.

Alle nachfolgenden Regelungen gelten für beamtete wie für tarifbeschäftigte Bereichsleitungen gleichermaßen.

Es bleibt dabei, dass in der Ausschreibung für Fachbereichsleitungen bzw. Leitungspositionen auf dieser Ebene der Hinweis enthalten ist, dass die Zielerreichung auf Basis einer gemeinsam erarbeiteten Zielbeschreibung nach 2 Jahren überprüft wird.

Die Dezernenten sind also als jeweilige Vorgesetzte verpflichtet, unverzüglich nach Bestellung der Bereichsleitung ein Zielvereinbarungsgespräch zu führen. Nach dem ersten Jahr ist die Zielerreichung zu kontrollieren und ggf. zu Änderungswünschen in der Wahrnehmung der Funktion ein formelles Gespräch zu führen und das Ergebnis schriftlich festzuhalten. Nach einer Wiederholung im Folgejahr liegen also mit Ablauf von 2 Jahren 2 Ergebnisse dieser Art vor.

Außerdem führt die Personalentwicklungsstelle im Fachbereich Personal und Organisation nach etwa 1 1/2 Jahren ein Vorgesetzten-Feedback (also eine „Beurteilung“ von „unten nach oben“) nach dem festgelegten anonymisierten Verfahrensstandard durch. Das Ergebnis bzw. das konstruktive Befassen mit den Rückmeldungen wird ebenfalls in die Würdigung der Kompetenz einbezogen.

Im Falle der Bewährung übt die Leitungskraft die übertragene Funktion weiter aus. Soweit Mängel aufgetreten sind, wird im Verwaltungsvorstand entschieden, ob die Leitungskraft weiter in dieser Funktion verbleibt und inwieweit dies ggf. mit bestimmten Auflagen zur Steigerung von Leistungsstärke, Ergebnissen oder Kompetenz verknüpft wird.

Sind die Defizite derart, dass eine Fortführung der Bereichsleitung nicht mehr in Frage kommt, erhält die betreffende Person ersatzweise eine andere, möglicherweise auch abgestufte Führungsaufgabe oder eine adäquate amtsangemessene Sachaufgabe.

Im weiteren beruflichen Verlauf unterliegt die Leitungskraft den obligatorischen städtischen Leistungsüberprüfungen, insbesondere über regelmäßige Zielvereinbarungen und Ergebnisfeststellungen. Die beamteten Führungskräfte sowie die Bereichsleitungen im Beschäftigtenstatus nehmen zudem alle 4 Jahre an der sogenannten Regelbeurteilung teil. Ein wichtiges, hier relevantes Prüffeld ist insbesondere die Führungsleistung. In demselben 4-jährigen Rhythmus stellen sich die Bereichsleitungen jeweils erneut einem Vorgesetzten-Feedback.

Es gelten dann nach diesen 4-Jahres-Perioden je nach Ergebnis dieselben Folgerungen wie zuvor beschrieben.

Wenn sich der Ausschuss in seinem Beschluss diesem Verfahren anschließt, erfolgt hierzu eine interne Veröffentlichung sowie eine konkrete personenbezogene Information bei jeder neuen Bestellung einer Bereichsleitung.

Der Personal- und Verwaltungsausschuss erhält jeweils in einem Zeitrahmen von 1-2 Jahren einen Statusbericht zur Umsetzung dieser Regularien.

Es sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass es langjährig Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit bei der Stadt Aachen gibt. Die darin beschriebenen Instrumente sind verbindlich.

Dazu gehören für alle obligatorisch

- das jährliche Mitarbeitergespräch und
- die Zielvereinbarung

sowie begleitend u.a.

- das Führungs-Feedback
- die Beurteilung
- die Fortbildung (ggf. das Coaching) oder
- die Teamentwicklung

Es ist die selbstverständliche Pflicht aller verantwortlichen Ebenen, das Leistungsverhalten von Führungskräften und letztlich aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen, kritisch und kontinuierlich zu betrachten, zu würdigen und die Erkenntnisse im Dialog auszutauschen sowie dauerhaft zu fördern.

Der Ratsantrag der FDP- Fraktion „Besetzung von Führungsfunktionen“ vom 16.06.2010 (s. Anlage) liegt der Verwaltung zur Bearbeitung vor. Die Vorlage wird baldmöglichst, spätestens zur Sitzung, nachgereicht.

#### **Anlage/n:**

Ratsantrag vom 23.03.2010 „Zeitlich begrenzte Besetzung von Führungsfunktionen“ der Fraktionen CDU und GRÜNE

