

**Änderung des gesonderten Auswahlverfahrens nach
Art. 22 Abs. 8 Leistungslaufbahngesetz für die Einstellung
in den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 06599

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.09.2016 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangssituation

Am 08.12.2010 hat der Stadtrat die „Satzung der Landeshauptstadt München über das gesonderte Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 8 Leistungslaufbahngesetz für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene“ (Auswahlverfahrenssatzung) beschlossen.

Die Auswahlverfahrenssatzung legt fest, dass für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene das Bestehen eines gesonderten wissenschaftlichen Auswahlverfahrens (Personalauswahlverfahren) erforderlich ist. Zuständig für das zu prüfende Anforderungsprofil, die Durchführung und die Ergebnisermittlung im Rahmen des Auswahlverfahrens ist das Personal- und Organisationsreferat.

Durch Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 20.11.2014 wurden für das Personalauswahlverfahren folgende drei Module festgelegt

Modul 1: Fragebogen zur Selbstbeschreibung

Modul 2: Gruppendiskussion oder Rollenspiel oder Präsentation

Modul 3: Strukturiertes Einzelinterview

Welches der drei AC-Elemente aus dem Modul 2 für einen Einstellungsjahrgang verwendet wird, entscheidet das Personal- und Organisationsreferat vor Beginn des Auswahlprozesses für einen Einstellungsjahrgang.

Die Auswertung der Ergebnisse aus den drei Modulen werden von den Beobachterinnen und Beobachtern, geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ausbildungsabteilung, anhand des Anforderungsprofils mit Hilfe einer IT-gestützten Matrix ausgewertet. Damit ist sichergestellt, dass in der Gesamtheit eine objektive, chancengleiche und nachvollziehbare Entscheidung getroffen werden kann.

2. Notwendigkeit einer Änderung des gesonderten Auswahlverfahrens nach Art. 22 Abs. 8 Leistungslaufbahngesetz für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene

Während sich die Module 2 (Gruppendiskussion oder Rollenspiel oder Präsentation) und 3 (Strukturiertes Einzelinterview) im inzwischen mehrjährigen Einsatz bewährt haben, trifft dies für das Modul 1, Fragebogen zur Selbstbeschreibung, nicht vollends zu.

Durch den Fragebogen zur Selbstbeschreibung fließt die Sichtweise der Bewerberinnen und Bewerber auf ihre Person als Selbstbeschreibungselement zu einem Drittel in die Gesamtauswertung ein. Die Module 2 und 3 werden jeweils als Fremdbeobachtung durch geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsabteilung beobachtet.

Stichproben in den verschiedenen von der Ausbildungsabteilung betreuten Ausbildungs- und Studienrichtungen haben ergeben, dass die erzielten Werte im Fragebogen zur Selbstbeschreibung oft erheblich von den in der Fremdbeobachtung erhobenen Werten abweichen. Da aber alle Module zu gleichen Teilen in das abschließende Gesamtergebnis einfließen, führt dies konkret dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber allein aufgrund ihrer guten Werte im Fragebogen zur Selbstbeschreibung eine Einstellungszusage erhalten, obwohl die Fremdbeobachtung, also die Erkenntnisse der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsabteilung, nicht zu einer Zusage geführt hätten.

Die Stichproben in den verschiedenen von der Ausbildungsabteilung betreuten Ausbildungs- und Studienrichtungen haben bei insgesamt 44 Bewerbungen mit unterschiedlichen Gesamtergebnissen ergeben, dass die Werte im Fragebogen zur Selbstbeschreibung (im Schnitt 3,88 von max. 5,00 Punkten) im Mittel um 46,62 % über den Werten der Fremdbeobachtung (im Schnitt 2,72 von max. 5,00 Punkten) lagen. Allein in 12 von 44 Fällen, also in 27,27 % war der Fragebogen zur Selbstbeschreibung ausschlaggebend dafür, dass eine Einstellungszusage erteilt wurde. Die Erkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsabteilung hätten in all diesen Fällen zu einer Absage geführt.

Fazit: Der Fragebogen zur Selbstbeschreibung beeinflusst also gezielt das Ergebnis des Personalauswahlverfahrens deutlich zu Gunsten der Bewerberinnen und Bewerber und bewirkt, dass Personen trotz entgegenstehender Erkenntnisse der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsabteilung in die Ausbildung zur/zum Verwaltungswirt/-in oder das Studium zur/zum Diplom-Verwaltungswirt/-in eingestellt werden müssen.

3. Vorschlag für ein Vorgehen ab dem Einstellungsjahr 2017

Es wird daher vorgeschlagen, ab dem Einstellungsjahr 2017, für das die Personalauswahlverfahren bereits im Oktober 2016 beginnen, auf das Modul 1, Fragebogen zur Selbstbeschreibung zu verzichten. Da sämtliche im Modul 1 erhobenen Werte, wie z.B. Kontaktfreudigkeit, Teamfähigkeit, Offenheit, analytisches Denken usw., im Modul 2 und 3 erneut und zum Teil noch mehrfach bewertet werden, gehen der Ausbildungsabteilung durch den Verzicht auf Modul 1 keine wesentlichen Daten für den Abgleich und die Gewichtung mit dem jeweiligen Anforderungsprofil verloren. Es ist zudem geplant Modul 2 (Rollenspiel), das typische Arbeitssituationen zum Inhalt hat, zeitlich auszubauen, so dass fundiertere Beobachtungen möglich werden.

Nach wie vor kann damit ein umfassender Eindruck über die Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden, lediglich eine „Verfälschung“ der Beobachtung durch den Fragebogen zur Selbstbeschreibung entfällt.

Die Ludwig-Maximilian-Universität München, Department Psychologie, das das Personalauswahlverfahren im Jahr 2005 für die Landeshauptstadt München entwickelt hat, teilt die Einschätzung des Personal- und Organisationsreferats. In einer Stellungnahme teilte die Ludwig-Maximilian-Universität mit, dass sich ein Verzicht auf den Fragebogen zur Selbstbeschreibung nicht nachteilig auf die Qualität des Personalauswahlverfahrens auswirken wird, da das Modul 2 (Rollenspiel), das einen starken Arbeitsbezug hat, zeitlich ausgeweitet wird.

Bei der Auswahl von praktizierenden Studierenden für die Bachelorstudiengänge und die Auszubildenden konnte der Verzicht des Fragebogens zur Selbstbeschreibung im Büroweg vorgenommen werden und hat sich für das Einstellungsjahr 2016 bereits bewährt.

Für den beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienst, also für die „Ausbildung zur/zum Verwaltungswirt/-in“ und die Studienrichtung „Diplom-Verwaltungswirt/-in“ ist eine Änderung des Beschlusses der Vollversammlung vom 20.11.2014 notwendig, da in diesem Beschluss – wie oben dargelegt – drei Module für das Personalauswahlverfahren festgelegt wurden.

Eine Änderung der „Satzung der Landeshauptstadt München über das gesonderte Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 8 Leistungslaufbahngesetz für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene“ (Auswahlverfahrenssatzung) ist jedoch, auch nach Auffassung des Bayerischen Landespersonalausschusses, der eine Satzungsänderung genehmigen müsste, nicht notwendig, da in § 2 der Satzung lediglich das Bestehen in einem gesonderten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 Alternative 2 LlbG i.V.m. Art. 22 Abs. 8 LlbG festgehalten ist. Der Beschluss der Vollversammlung vom 20.11.2014, der drei Module für dieses Auswahlverfahren vorsieht, ist die Ausführung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs „gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren“ für den Bereich der Landeshauptstadt München. Deshalb ist nur dieser Beschluss zu ändern, wenn auf Modul 1 „Fragebogen zur Selbstbeschreibung“ verzichtet werden soll.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Christian Vorländer und der Gleichstellungsstelle ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Mit dem Verzicht auf Modul 1, Fragebogen zur Selbstbeschreibung besteht Einverständnis. Das Personalauswahlverfahren besteht ab dem Einstellungsjahr 2017 nur noch aus den Modulen „Gruppendiskussion oder Rollenspiel oder Präsentation“ und „Strukturiertes Einstellungsinterview“.
3. Die Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. , II. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Direktorium-Rechtsabteilung **3-fach**
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat P 6.1

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an den Gesamtpersonalrat
an die Gleichstellungsstelle für Frauen
an das Direktorium - GL
an das Revisionsamt - GL

zur Kenntnis.

Am