



Sachstand

Personalgewinnung und -qualifizierung im öffentlichen Dienst

Personalgewinnung und -qualifizierung im öffentlichen Dienst

Aktenzeichen: WD 3 - 3000 - 115/16
Abschluss der Arbeit: 12. April 2016
Fachbereich: WD 3: Verfassung und Verwaltung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. **Beschreiben Sie bitte den Entscheidungsprozess zur Personalgewinnung und das Auswahlverfahren zur Besetzung von Leitungs- und Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst!**
(Could you describe the decision-making process for recruitment and nomination to senior executive and managerial public service posts?)
2. **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein (Alter, Ausbildung, Berufserfahrung im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft etc.), um an Auswahlverfahren zur Besetzung von Leitungs- und Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst teilnehmen zu können?**
(What are the required conditions (age, diploma, professional experience in the public service or the private sector, etc.) to take part in the nomination process of public service senior officials and managers?)
3. **Müssen sich Beamte vor der Übertragung von Leitungs- und Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst Auswahlverfahren und Tests unterziehen? Welche wesentlichen Fähigkeiten werden von ihnen erwartet (technisches Wissen, interpersonelle Kompetenz, Autorität, Führungsfähigkeiten im Team und im Projekt, allgemeine und akademische Kenntnisse, Sinn für Neuerungen, politischen Scharfsinn)?**
(Do high officials nominated to senior executive and managerial public service posts undergo tests and assessments? What are the main qualities expected and appreciated in the recruitment of senior public service officials (technical know-how, interpersonal skills, authority, team leadership, general and academic knowledge, project leadership, sense of innovation, political acumen, etc.)?)

Die Fragen 1.-3. werden zusammenhängend beantwortet.

Nach Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG)¹ erfolgt die Personalauswahl im öffentlichen Dienst sowohl bei der Einstellung als auch bei der Übertragung von Leitungs- und Spitzenpositionen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, womit das Prinzip der Bestenauslese verfolgt wird. Unter Eignung versteht man die persönliche (charakterliche und gesundheitliche) Eignung von Bewerbern. Die Befähigung umfasst Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstige Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind. Die Beurteilung der fachlichen Leistungen spiegelt die Arbeitsergebnisse, die Arbeitsweise oder bei Vorgesetzten deren Führungsverhalten wider. Ferner sind bei Personalentscheidungen Benachteiligungsverbote beispielsweise nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz² zu berücksichtigen.

Leitungspositionen im öffentlichen Dienst werden fast ausschließlich von Beamten des höheren Dienstes wahrgenommen. Voraussetzung für die Einstellung eines Beamten in die Laufbahn des höheren Dienstes sind gemäß § 17 Abs. 5 Bundesbeamtengesetz (BBG)³ in der Regel der Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums sowie eine darauf aufbauende abgeschlossene praktische Ausbildung in Form eines Vorbereitungsdienstes beziehungsweise eine hauptberufliche Tätigkeit.

1 <http://www.gesetze-im-internet.de/gg>.

2 <http://www.gesetze-im-internet.de/agg>.

3 http://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009.

Die Personalgewinnung von Beamten setzt gemäß § 8 BBG eine öffentliche Stellenausschreibung voraus. Eine behördeninterne Besetzung von Leitungspositionen setzt zwar auch eine Stellenausschreibung voraus. Allerdings müssen derartige Stellenausschreibungen nicht extern veröffentlicht werden. Inhaltliche Anforderungen an die Form von Personalgewinnungsverfahren sind gesetzlich nicht normiert. In der Praxis erfolgen Personalentscheidungen unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese durch schriftliche und mündliche Auswahlverfahren. Dabei wird eine möglichst weitgehende Übereinstimmung von Anforderungsprofilen zu besetzender Stellen mit den Befähigungsprofilen von Bewerbern angestrebt. Bewerber haben in diesem Zusammenhang einen Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie sowie diskriminierungsfreie Personalauswahl. Die Auswahlentscheidung ist gerichtlich überprüfbar.

Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst sind zwar ebenfalls nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen. Allerdings gilt die Pflicht zur Stellenausschreibung nach § 4 Bundeslaufbahnverordnung (BLV)⁴ unter anderem nicht für „Stellen der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in den Bundesministerien und im Bundestag, sonstigen politischen Beamtinnen und Beamten, Leitungen der anderen obersten Bundesbehörden und Leiterinnen und Leiter der den Bundesministerien unmittelbar nachgeordneten Behörden sowie der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, (...)“.

Weder bei Besetzung von Leitungs- noch von Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst werden über die oben angeführten Voraussetzungen hinausgehende gesetzlich normierte Anforderungen an die Bewerber geknüpft. Stattdessen erfolgt die Personalauswahl unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese sowie der jeweiligen Anforderungsprofile der zu besetzenden Stellen.

4. Gibt es spezielle Regelungen, um für Leitungspositionen besonders geeignet erscheinende Beamte zu identifizieren und für die Übernahme entsprechender Positionen zu qualifizieren? Auf welche spezifischen Identifikations- und Auswahlverfahren wird sich dabei gegebenenfalls gestützt? Führt die Identifizierung besonders geeignet erscheinender Beamter zu deren Weiterqualifikation und Karrierebeschleunigung?

(Does a specific policy exist to identify officials deemed to be high-flyers/high-potentials and train a pool of persons capable of holding the highest posts of the public service? If so, on what specific identification and selection tools and procedures is this policy based? Does the recognition of high-flyer/potential capacity entail monitoring specific in-service training modules and career fast-tracking?)

In der Bundesverwaltung existieren keine speziellen Programme zur Förderung von besonders geeignet erscheinenden Beamten des höheren Dienstes. Allerdings enthalten die §§ 47, 48 BLV Regelungen zur Personalentwicklung und zur dienstlichen Qualifizierung von sämtlichen Beamten aller Laufbahnen.

4 http://www.gesetze-im-internet.de/blv_2009.

5. Beschreiben Sie das Verfahren für den beruflichen Werdegang und den Wechsel in eine Leitungs- oder Spitzenposition des öffentlichen Dienstes.

(Describe the procedures for career progression and a change of assignment as regards senior officials.)

Während der laufbahnrechtlichen Probezeit sind Beamte aller Laufbahnen zwecks Feststellung der Bewährung gemäß § 28 BLV in der Regel in zwei Verwendungsbereichen einzusetzen. Im Rahmen der Personalentwicklung gemäß § 46 Absatz 2 BLV sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten zu erhalten und zu fördern. Dazu gehören unter anderem nach § 46 Absatz 2 Nr. 7 BLV „ein die Fähigkeiten und Kenntnisse erweiternder regelmäßiger Wechsel der Verwendung, insbesondere auch in Tätigkeiten bei internationalen Organisationen.“

Der sogenannten Verwendungsbreite wird bei Personalentscheidungen eine hohe Bedeutung zugemessen, da diese nach dem Prinzip der Bestenauslese aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden müssen. Bei Auswahlverfahren zur Besetzung von Leitungs- oder Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst setzt dies voraus, dass sich Beamte auf unterschiedlichen Positionen bewährt und verschiedene Kompetenzen nachgewiesen haben.

6. Beruht die berufliche Förderung auf der Initiative des Beamten oder ist die Teilnahme verbindlich, um eine Leitungsposition zu erlangen?

(Does in-service training proceed from the individual initiative of senior officials or is it mandatory to access higher responsibilities?)

Einerseits sind als Grundlage für die Personalentwicklung gemäß § 46 BLV Konzepte zum Erhalt und zur Förderung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamten durch die Dienststellen zu erstellen. In diesem Zusammenhang ist auch die dienstliche Qualifizierung der Beamten nach § 47 BLV durch die Dienststellen zu fördern.

Andererseits sind Beamte nach § 47 Absatz 2 BLV auch verpflichtet, an derartigen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Darüber hinaus sind Beamte nach § 61 Absatz 2 BBG auch grundsätzlich dazu verpflichtet „(...) an Maßnahmen der dienstlichen Qualifizierung zur Erhaltung oder Fortentwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten teilzunehmen.“

7. Wird ein gleicher Zugang von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation und Erfahrung gewährleistet und wie ist dies gegebenenfalls geregelt?

(Do the public authorities implement a policy to ensure equal access of identically qualified and experienced women and men to these posts? If so, what does it consist in?)

Das Prinzip der Bestenauslese aus Artikel 33 Absatz 2 GG wird in § 9 Absatz 1 BBG wiederholt und ergänzt. Danach richtet sich die Personalauswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und unter anderem ohne Rücksicht auf das Geschlecht.

Ferner gilt das Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig)⁵ dessen Ziel nach § 1 BGleig unter anderem in der Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen und in der Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts liegt. Sind Frauen beispielsweise in

5 http://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015.

bestimmten Besoldungs- oder Laufbahngruppen unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß § 8 Absatz 1 BGleG „(...) bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen.“ Unterrepräsentiert sind Frauen gemäß § 3 Nummer 10 BGleG immer dann, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten einer bestimmten Besoldungs- oder Laufbahngruppen unter 50 Prozent liegt.

Ende der Bearbeitung