



Leitfaden Personalauswahl

Ziele der Personalauswahl

Durch ein professionell gestaltetes Verfahren wird

- das Risiko von Fehlbesetzungen minimiert
- ein für alle Bewerberinnen und Bewerber gleiches, transparentes und offenes Verfahren gewährleistet
- die Qualität und Leistungsfähigkeit der Verwaltung gefördert
- die Gefahr sachfremder Einflüsse minimiert und
- Rechtssicherheit geboten.

Zu einem leistungs- und anforderungsorientierten Verfahren gehört die Auswahl und Gestaltung von Instrumenten, mit denen die Übereinstimmung von Anforderungen und Fähigkeiten gemessen wird.

Ziel des Auswahlverfahrens ist durch angemessene Vorbereitung und die Auswahl geeigneter Instrumente die erforderliche Qualität sicher zu stellen. Aufwand und Kosten müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Durch eine Strukturierung und sorgfältige Vorbereitung des Verfahrens wird die Effizienz und Wirtschaftlichkeit bei mindestens gleichbleibender Qualität gesteigert.

Aufgaben der Abteilung Personalmanagement

- Ermittlung von Anforderungsprofil und Aufgabengebiet
- Ausschreibung der Stelle
- ggf. Vorauswahl
- Einladung zum Vorstellungsgespräch
- Leitung des Vorstellungsgesprächs
- Abwicklung des Bewerbungsverfahrens
- Durchführung der formellen Beteiligungsverfahren

Beteiligte am Vorstellungsgespräch

Folgende Personen nehmen an den Vorstellungsgesprächen teil:

- der Personaldezernent, sofern er eine Teilnahme wünscht
- bei Leitungsfunktionen: Der Landrat oder ein von ihm benannter Vertreter bei allen anderen: Vertreter/in der Fachabteilung/ des Eigenbetriebes/ der Schulleitung
- Vertreter/in der Abteilung Personalmanagement
- Frauenbeauftragte
- Vertreter/in des Personalrates, sofern nach dem HPVG vorgesehen
- ggf. Schwerbehindertenvertreter/in

Vorstellungsgespräch

Das Vorstellungsgespräch wird von der Abteilung Personalmanagement geleitet.

Die Fachfragen werden von der Vertreter/in der Fachabteilung/ des Eigenbetriebes/ der Schulleitung in Abstimmung mit der Abteilung Personalmanagement vorbereitet und gestellt. Den Beteiligten am Vorstellungsgespräch wird der Fragen- und Antwortenkatalog zur Verfügung gestellt.

Die gesammelten Eindrücke und Informationen bewertet jeder Beteiligte am Vorstellungsgespräch für sich. Die Ergebnisse werden zwischen den Beteiligten ausgetauscht und gemeinsam abgewogen.

Zusätzliche Instrumente der Personalauswahl

Folgende Instrumente können bei Bedarf eingesetzt werden:

- Gruppenarbeit
- Präsentation
- Arbeitsprobe
- Rollenspiel
- Schriftlicher Test

Auswahlentscheidung

Die Auswahlentscheidung wird nach dem Grundsatz der Bestenauslese vorgenommen.

Grundlage hierfür bilden die Bewerbungsunterlagen, das Ergebnis des Vorstellungsgesprächs sowie die Beurteilungen bzw. das Arbeits- oder Dienstzeugnis.

Bei Stellen mit Frauen-Unterrepräsentanz sind Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

Des Weiteren werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Qualifikation bevorzugt. Bewerberinnen und Bewerber, die ein ehrenamtliches Engagement nachweisen können, welches sie für die zu besetzende Stelle als besonders geeignet erscheinen lässt, werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt.

Falls möglich, soll der Auswahlvorschlag Nachrücker/innen und ein Ranking der Bewerberinnen und Bewerber beinhalten.

Die Abteilung Personalmanagement legt den entsprechenden Auswahlvorschlag zur Entscheidung unter Berücksichtigung der formellen Beteiligungsverfahren vor.

Rückmeldung an Bewerberinnen und Bewerber

Die Bewerberinnen und Bewerber sollen möglichst zeitnah über das Ergebnis des Auswahlverfahrens informiert werden.