

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 18/3372

Ministerin

Vorsitzender  
des Europaausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Peter Lehnert, MdL  
Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Kiel, den 25.09.2014

### Nachfragen zum Hanse-Office

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

der Europaausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat im Zusammenhang mit den Überlegungen zur Personalgewinnung für das Hanse-Office darum gebeten, die Erfahrungen und Praktiken der anderen Länder zu ermitteln. Insbesondere sollten die Fragen der Personalgewinnung und der Stellenbesetzungen (mit entsandten oder dauerhaft in Brüssel beschäftigten Mitarbeitern) sowie der Einbeziehung in ein Personalentwicklungskonzept erhoben werden.

Durch den Leiter des Hanse-Office wurden die anderen Länderbüros gebeten, die folgenden sechs Fragen zu beantworten:

- Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Referentenebene sind in der Ländervertretung/im Länderbüro Ihres Landes beschäftigt (ohne Leitung)?
- Sind die Stellen dem für Europa zuständigen Ressort oder sind die jeweiligen Stellen dem zuständigen Fachressort zugeordnet?
- Wie erfolgt die Stellenbesetzung?
- Handelt es sich in der Regel um Entsendungen vom Land für einen befristeten Einsatz in Brüssel oder werden die Stellen langfristig in Brüssel besetzt?
- Ist der Einsatz in Brüssel Teil einer gezielten Personalentwicklung? Ist er ggf. Teil eines schriftlich fixierten Personalentwicklungskonzeptes?
- Hat es in der Vergangenheit schon einmal Probleme bei der Personalgewinnung gegeben? Wenn ja, welche Gründe sind dafür aus Ihrer Sicht maßgebend?

13 Länder haben sich an der Befragung beteiligt. Hessen und das Saarland haben sich nicht beteiligt.

## **Ergebnisse:**

### **Anzahl der Beschäftigten auf Referentenebene (ohne Leitung)**

Die Größe der Büros schwankt erheblich und steht überwiegend im Zusammenhang mit der Größe der jeweils vertretenen Länder. Sie schwankt zwischen 5 Referentinnen/Referenten (2 Länder) und steigt bis zu 14 Referentinnen/Referenten (ebenfalls 2 Länder). Dazwischen sind alle Größen vertreten: 6 Referentinnen/Referenten (2 Länder), einmal 7, zweimal 8, einmal 9, einmal 10 und einmal 11.

Hamburg und Schleswig-Holstein entsenden nach Staatsvertrag je 4 Referentinnen und Referenten und bewegen sich mit einer Zahl von 8 Referentinnen und Referenten im gemeinsamen Hanse-Office damit in einem mittleren Bereich.

### **Zuordnung der Stellen – Fachressorts oder beim für Europa zuständigen Ressort**

Hier erbringt die Befragung unterschiedliche Modelle:

Ganz überwiegend wird ein Mischmodell bevorzugt (9 Länder): Ein kleinerer Teil der Stellen ressortiert in dem für Europa zuständigen Ressort, die übrigen Stellen ressortieren in den Fachressorts.

In drei Ländern ressortieren alle Referentenstellen im Fachressort mit der Besonderheit, dass in einem Land gleichwohl die Besetzung über die für Europa zuständige Staatskanzlei erfolgt. In einem anderen Land erfolgt die Stellenbesetzung durch die Fachressorts, in dem anderen Land im Benehmen mit dem für Europa zuständigen Ressort.

Nur in einem Land (außer Schleswig-Holstein) ressortieren alle Stellen in dem für Europa zuständigen Ressort. Allerdings erfolgt die Personalgewinnung dort in der Regel durch die Fachressorts, in deren Zuständigkeit die zu besetzenden Aufgaben ressortieren.

### **Wie erfolgt die Stellenbesetzung?**

In allen Ländern erfolgt die Stellenbesetzung in der Regel durch interne und nur bei Bedarf externe Ausschreibung. Die Fachressorts sind für ihren Zuständigkeitsbereich an der Personalgewinnung immer maßgeblich beteiligt. Entweder erfolgt die Auswahl dort sogar abschließend, oder sie erfolgt im Einvernehmen mit dem für Europa zuständigen Ressort, mindestens erfolgt die Vorbereitung des Auswahlverfahrens in dem für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Ressort. In einem Land gibt es eine Verpflichtung durch Kabinettsbeschluss zur Entsendung eines Beschäftigten pro Ressort nach Brüssel.

Interne Ausschreibungen erfolgen für die Fachreferentinnen und -referenten ganz überwiegend zunächst in dem zuständigen Ressort und erst anschließend ggf. landesweit oder extern.

Keine Angaben wurden zu der Thematik gemacht, wie vorgegangen wird, wenn Fachbereiche nicht klar einem Ressort zugeordnet werden können. Lediglich ein Land gibt an, dass Stellen in einem Rotationsverfahren von den Fachressorts besetzt werden. In den beiden anderen Ländern mit einer eher kleineren Vertretung in Brüssel ist in einem Land eine feste Zuordnung zu drei Ressorts vorgenommen worden (Wirtschaft, Bildung und Landwirtschaft), in dem anderen Land wird offenbar flexibel und fallbezogen entschieden.

### **Befristung der Tätigkeit in Brüssel**

Hier werden zwei grundlegende Ansätze verfolgt:

Insbesondere die größeren Länder setzen überwiegend auf einen Ansatz, der ausschließlich eine befristete Tätigkeit in den Länderbüros auf der Referentenebene vorsieht. In der Regel ist zunächst eine Befristung von drei Jahren vorgesehen mit einer Verlängerungsmöglichkeit in der Regel bis zu fünf Jahren, manchmal auch darüber hinaus. Einzelne Länder machen hierzu keine genauen Zeitangaben.

Insbesondere kleinere Länder verfolgen überwiegend ein gemischtes Modell: Hier teilen sich die Referentinnen und Referenten etwa zur Hälfte in Stammpersonal auf, das dauerhaft in Brüssel verbleibt, und abgeordnetes Personal, das dann auch in der Regel für einen Zeitraum zwischen 2 und 5 Jahren nach Brüssel abgeordnet wird.

### **Verbindung des Einsatzes in Brüssel mit einer gezielten Personalentwicklung**

In den meisten Ländern gibt es Beschlüsse zur Förderung einer Tätigkeit in Brüssel, zum Teil im Kontext mit der Förderung der Europafähigkeit der Landesverwaltungen, zum Teil auch als Baustein allgemeiner Personalentwicklungskonzepte. Auch werden von einigen Ländern Beschlüsse des Kabinetts genannt, in denen ein Einsatz in Brüssel als förderlich bezeichnet wird, z. T. auch zu Anschlussverwendungen. In einigen Ländern ist die Verwendung in Brüssel ein möglicher Baustein im Rahmen eines Rotationskonzeptes. In einem Land findet der Einsatz in Brüssel als Priorität Eingang in die ressortübergreifende Fortbildung. In keinem Land ist der Einsatz in Brüssel Teil eines individualisierten Personalentwicklungskonzeptes.

Nicht abgefragt wurde, ob es in den Ländern überhaupt individualisierte Personalentwicklungskonzepte gibt. Aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst stoßen individualisierte Personalentwicklungskonzepte an enge Grenzen. Insoweit wird davon ausgegangen, dass es schon aufgrund dieser Rahmenbedingungen auch für den

Einsatz in Brüssel an solchen individualisierten Konzepten fehlt. Das deckt sich mit den Erfahrungen in Schleswig-Holstein.

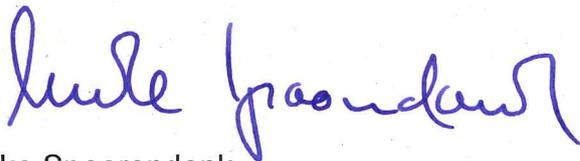
### **Probleme bei der Personalgewinnung**

Nur zwei (größere) Länder geben an, wenigstens im Ergebnis keine Probleme bei der Personalgewinnung zu haben. Dabei weist das eine Land darauf hin, dass es auch dort durchaus gesehen wird, dass ein Einsatz in Brüssel besondere Anforderungen an die Beschäftigten stellt. In dem anderen Land wird darauf hingewiesen, dass die eigentlich vorgesehene Besetzung aus den Fachressorts gerade bei kleineren Ressorts manchmal nicht funktioniert, dann aber durch eine Erweiterung der Ausschreibung auf die Landesverwaltung oder aus dem zur Verfügung stehenden sog. „Dynamischen Europapool“, in den sich Beschäftigte aus den Ministerien bewerben können, geeignete Bewerberinnen oder Bewerber gefunden werden.

Alle anderen Länder kennen mehr oder weniger Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung, einzelne Länder machen auch keine Angaben. Als Gründe werden genannt:

- Sorge, beim „Stammhaus“ in Vergessenheit zu geraten
- Befürchtung einer Verschlechterung der Beförderungschancen
- Keine Unterstützung der Fachressorts vorwiegend wegen Einsparvorgaben und dort bestehenden Personalengpässen
- Kein Vertrauen in eine entsprechende Anschlussverwendung nach Rückkehr
- Fehlende bzw. nicht hinreichende Sprachkenntnisse
- Familiäre Gründe
- Keine Zahlung von Schulbeihilfen

Mit freundlichen Grüßen



Anke Spoorendonk