

Staatssekretärin

Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten
Postfach 71 25 | 24171 Kiel

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
im Schleswig-Holsteinischen Landtag
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
Kiel

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/6678**

über das

Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Kiel

Gesehen und weitergeleitet
Kiel, 13.10.2016



nachrichtlich
Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

10. Oktober 2016

Finanzausschussvorlage
über ergänzende Fragen zur antragsgemäßen Befassung KA – Dr. Garg zur Drs.
18/4545(neu) in der Sitzung des Finanzausschusses am 08. September 2016

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

nachfolgend erhalten Sie die in der Finanzausschusssitzung am 08. September 2016 zu-
gesagten Antworten auf die ergänzenden Fragen zur Kleinen Anfrage des Abgeordneten
Dr. Garg durch die Finanzausschussmitglieder der FDP-Fraktion.

Frage/Sachverhalt: Begleitung Auswahlverfahren

1. Wurde von Seiten des Innenministeriums geprüft, ob ein Psychologe eingestellt wird
bzw. ein psychologischer Dienst eingerichtet werden kann? Wenn ja, mit welchem Er-
gebnis? Wenn nein, warum nicht?
2. Wie wird das Sozialverhalten, Teamfähigkeit und Motivation von Bewerbern in anderen
Ministerien beurteilt? Werden dort auch externe Psychologen eingesetzt?

Antwort der Landesregierung:

Frage 1:

Die Beschäftigung eines Psychologen, bzw. das Vorhalten eines eigenen psychologischen Dienstes wird aus wirtschaftlichen Gründen nicht in Betracht gezogen.

Das Auswahlverfahren für die Ausbildungen als Regierungssekretär/anwärter/innen bzw. Regierungsinspektor/anwärter/innen erfolgt mit dem Ziel eines jährlichen Ausbildungsstarts jeweils zum 1. August des Kalenderjahres. Nach dem Bewerbungsschluss am 30. September eines Kalenderjahres werden durch den Dienstleister die schriftliche Auswahltests und anschließend das mündliche Auswahlverfahren maßgeblich durchgeführt. Mit dem Abschluss des Auswahlverfahrens und des Festlegens der Ergebnis- und Reserveliste für die Einstellungszusagen endet die Unterstützung durch den Dienstleister; in diesem Jahr vorgesehen im Dezember 2016.

Aufgrund der Tatsachen, dass zum einen die Unterstützung des Dienstleisters für das Auswahlverfahren RSA und RIA sich nur auf einen Zeitraum von unter drei Monaten bezieht, die Unterstützung von Psychologen nur ein Teil der eingekauften Dienstleistung darstellt und im etwa dreiwöchigen mündlichen Teil des Auswahlverfahrens bis zu drei Psychologen gleichzeitig benötigt werden, ist das Vorhalten von eigenen psychologischen Dienstleistungskapazitäten offenkundig nicht wirtschaftlich. Neben den Personalkosten für die Psychologen würden zudem weitere Personalgemeinkosten und Sachkosten (Bürräume etc.) entstehen.

Frage 2:

Bei den vom MIB genannten Verfahren, auf die in der Frage Bezug genommen wird, handelt es sich um die zentrale Einstellung von Nachwuchskräften für die gesamte Landesverwaltung. Die übrigen Ressorts schreiben zum Teil nur vereinzelt Stellen aus. Auf eine Wiederholung der Angaben zur Begleitung von Auswahlverfahren der unterschiedlichen Ressorts, wie sie sich in der Antwort auf die Kleine Anfrage Drs. 18/4545 (neu) finden, wird hier verzichtet. Im Einzelnen haben die Ressorts darüber hinaus folgende Antworten rückgemeldet:

MJKE:

Im Bereich des Justizvollzuges werden die Auswahlverfahren ausschließlich mit eigenem Personal durchgeführt.

Das mehrstufige Auswahlverfahren für die Laufbahn des gehobenen Diensts wurde vor zwei Jahren von einer Fachgruppe, bestehend aus Psychologen, Pädagogen, Sozialpädagogen und Verwaltungskräften, erarbeitet und seitdem laufend weiter entwickelt. Neben schriftlichen Tests zur Erfassung der kognitiven Fähigkeiten werden die sozialen Kompetenzen im Rahmen eines Assessmentcenterverfahrens beurteilt. In den drei Bausteinen Lebenslaufpräsentation, Gruppenaufgabe und Konfliktgespräch werden die aufgrund des Anforderungsprofils festgelegten Merkmale (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Motivation) von speziell geschulten Beobacherteams erfasst.

Mit Blick auf die Einstellung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten haben im letzten Jahr alle an der Personalauswahl beteiligten Personen (Leiterin Referat 33, Vertreter des Hauptrichter- und -staatsanwaltsrats, Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung) an einer Fortbildung teilgenommen, in der Grundlagenwissen zur Gestaltung eines strukturierten Bewerbungsgesprächs vermittelt worden ist. Daran anschließend und auf diesen Erkenntnissen aufbauend hat eine Arbeitsgruppe für das Bewerbungsgespräch einen Ablaufplan mit einem Strauß von Fragen entwickelt, deren Beantwortung Aufschluss über die genannten Kompetenzen geben sollen. Externe Psychologen werden zu diesen Gesprächen nicht hinzugezogen.

Für die Personalauswahl im nichtrichterlichen Bereich, die – einmal abgesehen vom höheren Dienst – in die Zuständigkeit des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichts fällt,

gilt eine vergleichbare Vorgehensweise. Dort wurde ebenfalls im Rahmen einer Arbeitsgruppe ein Ablaufplan für das Bewerbungsgespräch entwickelt, der Grundlage für die Besetzungsauslese ist.

Auch dort werden keine externen Psychologen hinzugezogen.

MELUR:

Im Bereich des MELUR werden sog. Assessment-Center-Verfahren durch externe Psychologen nur im Zusammenhang mit der Vergabe von Führungsfunktionen durchgeführt (siehe Kostenaufstellung, S. 11). Wesentlicher Inhalt solcher Verfahren ist das Abprüfen von Führungsverständnis. In dem gesamten Kontext werden auch das Sozialverhalten, die Teamfähigkeit und die Motivation der Bewerber überprüft.

Die Auswahl von Nachwuchskräften für den ehemaligen höheren Dienst (also für zukünftige Führungsfunktionen) erfolgt auch mit Begleitung externer Psychologen. In diesem Zusammenhang werden die gleichen Eigenschaften abgeprüft.

FM:

Im Ressort des FM werden die genannten Kriterien durch eigene Mitarbeiter/-innen beobachtet und beurteilt. Externe Psychologen werden nicht eingesetzt.

MWAVT:

Das MWAVT schreibt nur vereinzelt öffentlich aus. Die Auswahl erfolgt durch ein Auswahlgremium, das sich aufgrund der Antworten und Reaktionen der Bewerberinnen und Bewerber auf vorbereitete Fragen ein Bild vom Sozialverhalten, der Teamfähigkeit und der Motivation macht. Bei der Besetzung von herausgehobenen Führungspositionen kommt es vor, dass das MWAVT Psychologinnen und Psychologen einer Personalberatungsagentur zu Auswahlgesprächen hinzuzieht.

MSGWG:

In Auswahlverfahren des Hauses ohne AC, also wenn es nicht um Führungspositionen (RL / AL) geht, werden das Sozialverhalten pp. durch standardisierte Fragen abgeprüft, bzw. bei Vorliegen von Beurteilungen nach den BURL aus den entsprechenden Beurteilungskriterien bewertet.

Frage/Sachverhalt: Moderation Informationsveranstaltung Erstaufnahmeeinrichtung

1. Welches waren in diesem Zusammenhang die konfligierenden Parteien?
2. Wodurch hat sich Herr Perner als neutrale Person qualifiziert?
3. Die Akzeptanz wofür sollte erhöht werden?

Antwort der Landesregierung:

Frage 1:

Es gab Anlass zu der Annahme, dass Teile des erwarteten Publikums Regeln einer geordneten Kommunikation außer Acht lassen und in offenen Konflikt treten würden zu Bürgermeister Saxe und Staatssekretärin Söller-Winkler.

Frage 2:

Herr Perner hat umfangreiche Moderationserfahrung und wurde der Stabsstelle IV FEA vom Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus in Schleswig-Holstein empfohlen. Er nahm zu allen konfligierenden Parteien (Erstaufnahmekritiker, MIB, Stadt Lübeck) ein distanzierendes Verhältnis ein, ohne jedoch Verständnis für die jeweiligen Positionen vermissen zu lassen.

Frage 3:

Es sollte allgemein die Akzeptanz für behördliche Entscheidungsfindungsprozesse und konkret für die Pläne des MIB erhöht werden, das Grundstück an der Kronsfordter Landstraße zum Bau einer Erstaufnahmeeinrichtung zu nutzen.

Frage/Sachverhalt: Konflikt-/Teamberatung

1. Welches Team wurde aus welchen Gründen beraten?
2. Welches konkrete Problem wurde durch die neutrale Moderation gelöst?
3. Wodurch hat sich Herr Grün als neutrale Person qualifiziert?

Antwort der Landesregierung:

Frage 1:

Führungskräfte in zwei unterschiedlichen Dezernaten der Polizeiorganisation wurden durch Herrn Grün beraten und mediiert. Gründe waren schwierige Personalkonstellationen und vorherige Organisationsveränderungen.

Frage 2:

Es wurde die Besprechbarkeit von eigenen Wert- und Führungsvorstellungen im Zusammenhang mit der Arbeit und den Arbeitsabläufen hergestellt.

Frage 3:

Herr Grün hat sich durch seine professionelle Herangehensweise, schnelle Auffassungsgabe und vertrauliche Abarbeitung als neutrale Person qualifiziert. Als externer Berater hat er außerhalb von Hierarchie und Konkurrenz organisationsberatende Aspekte sowie persönliches Coaching der Führungskräfte allparteilich durchgeführt.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen kann nicht näher auf das Team und die Problematik eingegangen werden.

Frage/Sachverhalt: Beratung zur Dunkelfeldstudie der LPol

1. Welche konkrete Leistung wurde von Herrn Grün erbracht?
2. Wodurch hat sich Herr Grün als neutrale Person qualifiziert?
3. Wessen Akzeptanz und Akzeptanz wofür sollte erhöht werden?

Antwort der Landesregierung:

Bei der Beantwortung der Kleinen Anfrage ist hier ein Fehler unterlaufen. Auf Seite 15, Zeile 2, Spalte 2 muss es statt „Beratung zur Dunkelfeldstudie der Landespolizei Schleswig-Holstein“ „Prüfauftrag der Ablauforganisation in IT-Angelegenheiten innerhalb der Landespolizei“ heißen; die restlichen Angaben der folgenden Spalten sind zutreffend.

Fragen 1 und 3:

Bereits seit Errichtung des „IT-Fachzentrums“ im Landespolizeiamt galt es, die Nahtstellen zu den im LKA und Polizeidirektionen historisch gewachsenen Strukturen durch praxistaugliche Prozesse bestmöglich zu gestalten.

Über viele Jahre hinweg ist im Rahmen der internen Beauftragung der Verantwortungsträger keine umsetzbare Lösung gefunden worden. Auch der Versuch polizeiintern ausgebildete Moderatoren zu verwenden, erbrachte keine belastbaren Ergebnisse. Um zwischen den unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Organisationseinheiten, die einer Lösung jahrelang entgegenstanden, zu vermitteln, wurde ein externer Berater zur Moderierung der absehbar konfliktträchtigen Arbeitssitzungen herangezogen.

Durch diese Beratung konnte die Grundlage für eine Neuorganisation in diversen Workshops gelegt werden, um die Struktur der IT-relevanten Aufgaben und der damit verbundenen Prozesse so zu gestalten, dass ein bestmögliches Zusammenarbeiten der unterschiedlichen Beteiligten erfolgen kann.

Mit Wirkung vom 01.09.2016 ist eine entsprechende Organisationsanpassung erfolgt. Mit einem gewissen nachlaufendem Controlling bzw. einer Evaluation zu gegebener Zeit ist die ursprüngliche Handlungsnotwendigkeit damit endlich erfolgreich erfüllt.

Frage 2:

Siehe Antwort auf Frage 3 des voranstehenden Sachverhalts „Konflikt-/Teamberatung“.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Manuela Söllner-Winkler