

## **Auszug aus der Niederschrift über die 01. Sitzung der Bürgerschaft am 19.01.2017**

### **Zu TOP : 7.12**

#### **Geschäftsführerauswahl städtischer Gesellschaften**

**Einreicherin: Claudia Müller, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen**

**Vorlage: kAF 0012/2017**

Anfrage:

1. Wie stellt der Oberbürgermeister (als Gesellschaftervertreter) sicher, dass bei Neubesetzungen von Geschäftsführerposten in den städtischen Unternehmen eine möglichst hohe Qualifizierung unter anderem auch in den wichtigen Bereichen

- Personalauswahl und -führung
- Fachliche Kompetenz
- Betriebswirtschaftliche Kompetenz

gewährleistet ist?

Es antwortet: Herr Behrndt

Vorab ist festzustellen, dass es eine Verpflichtung zur Ausschreibung von Geschäftsführungsstellen in Unternehmen nicht gibt. Gleichwohl ist es natürlich Ziel, eine optimale Besetzung zu sichern.

Voraussetzung, insbesondere für eine Neubesetzung, ist das Vorhandensein bzw. Aufstellen eines Anforderungsprofils für die Stelle. Das Anforderungsprofil beinhaltet ein Kurzportrait der Gesellschaft, die organisatorische Eingliederung, Persönlichkeitsanforderungen, Ausbildung sowie Berufserfahrung, Eintritt und Einsatzort und die wahrzunehmenden Aufgaben. Alles ist ausgerichtet an die strategischen und operativen Ziele sowie gewünschte zukunftsweisende Entwicklungsrichtung der Gesellschaft.

Darauf aufbauend, ergeben sich verfahrenstechnisch folgende Optionen:

- Eine interne Prüfung im Unternehmen, ob ein bzw. mehrere potentielle Kandidaten die Kriterien des Anforderungsprofils erfüllen und somit für die Stelle in Frage kommen.
- Bei einem geeigneten Kandidaten besteht die Möglichkeit, diesen zur Stellenbesetzung vorzuschlagen.
- Bei zwei bzw. mehreren geeigneten internen Kandidaten kann eine interne Ausschreibung erfolgen oder es gibt das Interesse, eine mögliche Auswahl auf dem Arbeitsmarkt zu überprüfen bzw. auf diesen auszuweiten.
- Findet sich im Unternehmen kein geeigneter Kandidat, erfolgt eine öffentliche Ausschreibung ggf. unter Begleitung eines externen Personaldienstleisters.

Die Bewertung des Kandidatenpotentials erfolgt anhand der eingegangenen Bewerbungsunterlagen. Grundlage hierfür ist die Erfüllung möglichst vieler Kriterien des

Anforderungsprofiles. Die Ergebnisse werden in einer Bewertungsmatrix zusammengefasst. Die danach ausgewählten Kandidaten werden zu Bewerbungsgesprächen eingeladen und interviewt. Das Auswahlresultat wird den zuständigen Beschlussgremien zur Empfehlung bzw. Beschlussfassung vorgelegt.

Der dargelegte Prozess und seine Nachvollziehbarkeit sind die Voraussetzung für eine kompetente Besetzung von Geschäftsführerpositionen.

Frau Müller wendet sich mit der Frage an Herrn Behrndt, ob zunächst interne Varianten und dann externe Ausschreibungen geprüft werden oder ein Abwägungsprozess stattfindet.

Die Art der Ausschreibung ist eine Einzelfallprüfung, erfolgt aber in der Regel parallel intern und extern, so Herr Behrndt.

Frau Müller dankt für die Antworten und zieht den Antrag auf Aussprache zurück.

für die Richtigkeit der Angaben:

Stralsund, 27.01.2017