

23.09.2014

Antrag

der Fraktion der CDU

Personalgewinnung des Landes Nordrhein-Westfalen muss der gesellschaftlichen Vielfalt gerecht werden

I. Sachverhalt:

Der demografische Wandel in Deutschland führt zu einer geringeren Anzahl von jungen Nachwuchskräften und Erwerbstätigen insgesamt. Das Land Nordrhein-Westfalen stellt jährlich knapp 14.000 Auszubildende, Beamtenanwärter und Referendare in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung ein. Zur Deckung dieses Personalbedarfs muss das Land mit privaten Arbeitgebern und anderen öffentlichen Institutionen um diese knappe Ressource konkurrieren. Bereits heute ist es schwer, die erforderliche Zahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu generieren.

Im Wettstreit um das Personal rücken daher zunehmend Zielgruppen in den Fokus der Personalverantwortlichen in den Einrichtungen des Landes, die bislang zu wenig beachtet wurden und bei denen berechtigterweise mit hohen Potenzialen gerechnet werden darf. Dazu gehören für den Bereich der beruflichen Ausbildung ebenso wie für das Angestellten- und Beamtenverhältnis Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Auch das Erwerbspotenzial von Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss als noch nicht voll ausgeschöpft betrachtet werden.

Als Maßnahme, um vermehrt z.B. Frauen und Männer mit Zuwanderungsgeschichte im Landesdienst zu beschäftigen, wird der Einsatz von „anonymisierten Bewerbungen“ gern als zielführend dargestellt und in Nordrhein-Westfalen auch praktiziert.

Die Wirkung von „anonymisierten Bewerbungen“ im Hinblick auf dieses Ziel ist allerdings in Wissenschaft und Praxis umstritten. Selbst die Landesregierung hat in ihrem Abschlussbericht zum Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ dargestellt, dass von 1.256 Bewerberinnen und Bewerbern lediglich 414 Angaben zu ihrer Herkunft gemacht haben. Davon haben etwa 90 angegeben, eine Zuwanderungsgeschichte zu haben. Zudem scheinen „anonymisierte Bewerbungen“ die politisch gewollte und gesetzlich gebotene Förderung von Frauen gemäß

Datum des Originals: 23.09.2014/Ausgegeben: 23.09.2014

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

Landesgleichstellungsgesetz und von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Sozialgesetzbuchs XI zu gefährden.

Am ehesten noch wirkt die Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren imagefördernd für die Arbeitgeber, die sich als offen für Zugewanderte präsentieren können. Imageförderung aber darf nicht das vorrangige Ziel von Maßnahmen zur Personalrekrutierung sein, vor allem dann nicht, wenn es spürbare Probleme bei der Stellenbesetzung aufgrund eines Mangels an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern gibt.

Die Konzentration auf „anonymisierte Bewerbungen“ als isolierte Einzelmaßnahme birgt zudem die Gefahr, weitere, umfassendere Möglichkeiten zur Optimierung der Personalgewinnung aus dem Blick zu verlieren.

Damit das Land Nordrhein-Westfalen auch künftig leistungsfähiges und leistungswilliges Personal beschäftigt, muss die Personalgewinnung deshalb weiterentwickelt und verbessert werden.

Im Bereich der Eignungsdiagnostik und Personalauswahl gibt es inzwischen Erkenntnisse aus einhundert Jahren wissenschaftlicher Forschung. In Deutschland sind diese Erkenntnisse in die Formulierung der eignungsdiagnostischen Norm DIN 33430 eingeflossen. Diese Norm beschreibt den fachlichen (Minimal-) Standard der Eignungsdiagnostik. Entsprechen Personalauswahlprozesse diesem Standard, dann sind die eignungsdiagnostischen Entscheidungen fair und diskriminierungsfrei sowie treffsicher insofern, als dass mit größtmöglicher Wahrscheinlichkeit geeignete Beschäftigte ausgewählt werden.

Die Umsetzung der Norm ist erfahrungsgemäß mit den vorhandenen personellen Ressourcen der Landeseinrichtungen möglich. Auswahlprozesse müssen dadurch nicht teurer werden. Sofern Auswahlprozesse der DIN 33430 entsprechen, ist der Einsatz von anonymisierten Bewerbungen zwar weiterhin möglich, im Interesse einer diskriminierungsfreien Auswahl jedoch nicht mehr erforderlich.

Im Rahmen der Personaleinführung sollten Maßnahmen durchgeführt werden, mit denen die neuen Beschäftigten sozial und fachlich in die Organisationen integriert werden. Mit dem „Wurf ins kalte Wasser“ muss Schluss sein. Wer an Bord geholt wird, soll sich dort auch wohl fühlen. Damit soll unnötige Fluktuation und die Flucht in die innere Kündigung vermieden werden.

Angesichts der kulturellen Vielfalt der Bevölkerung Nordrhein-Westfalens sind interkulturelle Kompetenzen und die Fähigkeit, mit Vielfalt förderlich umzugehen, von besonderer Bedeutung. Personalverantwortliche bedürfen dieser Kompetenzen in besonderer Weise und müssen entsprechend geschult werden.

Das Landesamt für Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen ist bereits heute für den zentralen Stellenmarkt sowie Personalprojekte der Landesverwaltung zuständig. Hierdurch wird ein interner Arbeitsmarkt des Landes organisiert und ein landesweit flexibler Personaleinsatz ermöglicht. Diese bereits bestehende und erfolgreich arbeitende Struktur kann genutzt werden, die Einrichtungen des Landes in allen Fragen der Personalgewinnung fachkundig zu beraten. Hier können die Bemühungen der Behörden koordiniert und gebündelt werden. Weitere Aufgaben wären die Qualifizierung von eignungsdiagnostisch Tätigen in Zusammenarbeit mit den Fortbildungsakademien des Landes sowie Information und Aufklärung über Ausbildungsmöglichkeiten, Tätigkeitsfelder und Karrierechancen in den Einrichtungen des Landes, um die Attraktivität des Arbeitgebers „Land Nordrhein-Westfalen“ zu stärken

sowie die Selbsteinschätzung von Bewerberinnen und Bewerber durch die Vermittlung realistischer Tätigkeitsinformationen zu fördern.

Maßnahmen des Personalmarketings dürfen nicht „ins Blaue hinein“ geplant und durchgeführt werden. Grundlage von Marketingmaßnahmen müssen wissenschaftlich fundierte und aktuelle Informationen über die Zielgruppen sein. Es versteht sich von selbst, dass solche Maßnahmen auch qualifiziert umgesetzt werden müssen. Personalwerbung ist zudem dann wirksam und effizient, wenn sie im Verbund von verschiedenen Behörden und Kommunen durchgeführt wird. Daher sollte das Land entsprechende Initiativen fordern und fördern.

II. Der Landtag möge beschließen:

1. Die Landesregierung wird beauftragt, in den eigenen Einrichtungen die eignungsdiagnostische Norm DIN 33430 bei Eignungsbeurteilungen anzuwenden. Bewerbungsverfahren mittels anonymisierter Bewerbungen sind auf ihre Eignung hinsichtlich der Förderung von Frauen, Schwerbehinderten und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte kritisch zu überprüfen.
2. Die Landesregierung wird beauftragt, diejenigen, die eignungsdiagnostische Entscheidungen treffen, für diese Tätigkeit nach den Richtlinien der DIN 33430 zu qualifizieren.
3. Die Landesregierung wird beauftragt, Personalverantwortliche und Führungskräfte verpflichtend in Fragen der interkulturellen Kompetenz und dem Umgang mit kultureller Vielfalt zu schulen.
4. Die Landesregierung wird aufgefordert, Programme zur Personaleinführung zu entwickeln und zu implementieren, die die Integration von Beschäftigten in die Landeseinrichtungen fördern und so zur Mitarbeiterbindung beitragen.
5. Die Landesregierung wird beauftragt, ein Konzept für die Bündelung personalwirtschaftlicher Kompetenzen beim Landesamt für Finanzen zu entwickeln und mögliche Einspareffekte zentraler Maßnahmen zur Personalgewinnung zu prüfen.

Armin Laschet
Lutz Lienenkämper
Dr. Marcus Optendrenk
Serap Güler
Werner Lohn
André Kuper

und Fraktion