

120-11-15

**Bericht;**  
**Anforderungsprofile an Hochschulabsolventen bei Stellenbesetzungen**  
**hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 20.06.2018**

I. 1. Rechtliche Grundlagen

Einer der wichtigsten Grundsätze für das Stellenbesetzungsverfahren ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Diese Vorschrift garantiert gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Demnach hat also jeder Deutsche (w/m/d) im Sinne des Grundgesetzes ein subjektives Recht auf chancengleiche Teilnahme an einem Bewerbungsverfahren. Um diesem Grundsatz Rechnung tragen zu können, werden freie Stellen ausgeschrieben.

Eine rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung setzt voraus, dass für die zu besetzende Stelle ein spezifisches Anforderungsprofil festgelegt worden ist. Es ist Sache des Arbeitgebers, im Rahmen des zustehenden organisatorischen Ermessens, das Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle festzulegen. Bei der Auswahlentscheidung ist auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle abzustellen wie sie in der Ausschreibung festgelegt sind. Die Bestandteile des Anforderungsprofils haben unterschiedliche Rechtsqualität. Entscheidend kommt es darauf an, ob derartige Anforderungskriterien konstitutiven oder lediglich deskriptiven Charakter haben.

Das konstitutive Anforderungsprofil schafft einen ganz neuen, von der dienstlichen Beurteilung abgekoppelten Maßstab. Wer das konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt von vornherein für die Stellenbesetzung nicht in Betracht, mag er auch besser beurteilt sein.

Das deskriptive Anforderungsprofil informiert die möglichen Bewerber/innen über den Dienstposten und die auf ihn/sie zukommenden Aufgaben. Gleichzeitig setzt es für die Bewerber/innen, die das konstitutive Anforderungsprofil erfüllen, Kriterien für den Vergleich fest.

Die Festlegung des konkreten konstitutiven Anforderungsprofils steht in engem inhaltlichen Zusammenhang mit den Aufgaben der zu besetzenden Stelle und ist die Verbindung zwischen dem vom öffentlichen Arbeitgeber zu bestimmenden Charakter der Stelle und den von den Bewerbern zu erfüllenden Voraussetzungen. Ziel des Stellenanforderungsprofils ist es also, nicht nur qualifizierte Kandidaten/innen zur Bewerbung zu motivieren, sondern auch Bewerber/innen, die aus sachlichen Gründen nicht für die Stelle geeignet sind aus dem Kreis für das engere Bewerbungsverfahren auszuschließen. Eine Einschränkung des Anforderungsprofils auf einen spezifischen Hochschulabschluss oder eine bestimmte Berufsausbildung erfolgt nur dann, wenn die Dienststelle / der Eigenbetrieb und das Personalamt zu dem Schluss kommen, dass dieser unbedingt für die Ausübung der Stelle erforderlich ist.

Eine Besonderheit ergibt sich in Bezug auf schwerbehinderte Bewerber/innen. Sie sind, soweit sie nicht offensichtlich fachlich nicht geeignet sind, gemäß § 165 Sätze 3 und 4 SGB IX zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Aus einem aktuellen arbeitsgerichtlichen Verfahren konnten Erkenntnisse gewonnen werden, dass bei einer Ausschreibung mit sehr weit geöffnetem Anforderungsprofil (konkret wurden neben der Berufsausbildung Verwaltungsfachangestellte/r sieben weitere klar definierte und verwaltungsnahe Berufsabschlüsse in das konstitutive An-

forderungsprofil aufgenommen) nicht davon ausgegangen werden könnte, dass jemand fachlich ungeeignet ist, wenn er/sie nicht über eine Berufsausbildung in exakt einem der genannten Berufe verfügt. In dem relevanten arbeitsgerichtlichen Verfahren wurde signalisiert, dass sich die fachliche Eignung und im Umkehrschluss auch die offensichtliche fachliche Nichteignung desto exakter bestimmen ließen, je enger das konstitutive Anforderungsprofil gefasst sei.

Aufgrund der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung kann der Arbeitgeber nicht alleine das konstitutive Anforderungsprofil zur Beurteilung der offensichtlichen Nichteignung der schwerbehinderten Bewerber/innen heranziehen. Er muss demnach auch Bewerbern/innen, welche das konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllen, die Möglichkeit auf ein Informations-/ Vorstellungsgespräch einräumen – zumindest dann, wenn das konstitutive Anforderungsprofil derart breit aufgestellt ist. In der Praxis führt dies folglich zu weitaus aufwendigeren Stellenbesetzungsverfahren als bisher, die sich ggf. über einen größeren Zeitraum erstrecken.

## 2. derzeitiges Verfahren

Soweit die Öffnung des Bewerberkreises möglich und sinnvoll ist, wird dies auch bereits jetzt getan. So wurde z.B. die im April ausgeschriebene Stelle „Wissenschaftlicher Mitarbeiter (w/m/d) der Koordinierungsstelle für Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“ mit sehr breitem Bewerberkreis ausgeschrieben. Es wurden Bewerbungen aus den Bereichen „Gesundheits-, Sozialwissenschaften und Pädagogik“ zugelassen.

Im Kulturbereich werden Stellenausschreibungen i.d.R. ebenfalls eher offen formuliert. So werden beispielsweise für die Abteilungsleitung Stadtbibliothek Zentrum neben Bewerbenden mit Studienabschluss im Bibliothekswesen auch Bewerbende mit Studienabschluss im Bereich der Gesellschaftswissenschaften mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung im Bereich öffentlicher Bibliotheken berücksichtigt.

Im technischen Bereich wird in vielen Fällen ein konkreter Studiengang gefordert. Über die Ergänzung „oder vergleichbar“ erfolgt aber auch hier eine Öffnung des Anforderungsprofils. In Abstimmung mit der Dienststelle werden gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse mit entsprechender Berufserfahrung anerkannt.

Im Rahmen der Digitalisierung wurden verschiedene Stellen im Bereich der IT bei DIP geschaffen. Diese werden sukzessive besetzt. Hier erfolgt ebenfalls eine breite Öffnung des Anforderungsprofils, insbesondere auch für Bewerbende mit gleichwertigen Fähigkeiten und Kenntnissen mit entsprechender Berufserfahrung (siehe z. B. Stellenausschreibung „Systemplaner (w/m/d) im Systemmanagement“).

Im sozialen Bereich bestehen zum Teil Einschränkungen durch Regularien für die Einsetzbarkeit von Personal im hoheitlichen Bereich (z.B. Allgemeiner Sozialdienst). Hier können nur Bewerber/innen berücksichtigt werden, die über einen Abschluss als Diplom-Sozialpädagoge (w/m/d) oder über einen Abschluss im Studiengang Soziale Arbeit verfügen bzw. über den Abschluss in einem Studiengang, der grundsätzlich eine staatliche Anerkennung möglich macht. Soweit möglich, erfolgt auch hier eine Öffnung des Anforderungsprofils. So wurde für die Stelle „Sozialpädagoge (w/m/d) Projektkoordination“ beim Jugendamt ein abgeschlossenes Studium der Sozialen Arbeit oder einer vergleichbaren Studienrichtung gefordert.

Im Verwaltungsbereich wird das Anforderungsprofil in den Ausschreibungen tendenziell eher eng formuliert. Hintergrund ist hier die stadtweite Einsetzbarkeit mit einem insgesamt sehr breiten Aufgabenspektrum. Ggf. kann hier durch die Einführung eines Lehrgangs für Quereinsteiger, der auf die Fachprüfung II vorbereitet, eine breitere Einsetzbarkeit von Beschäftigten mit Studienabschlüssen außerhalb der klassischen Verwaltungsberufe erreicht werden.

Konsequenterweise müsste dann auch bei internen Stellenbesetzungen der Bewerberkreis entsprechend geöffnet werden. Dies wird momentan auch von den Dienststellen /

Eigenbetrieben, insbesondere für Tätigkeiten, bei denen zwingend spezifische rechtliche Kenntnisse erforderlich sind, nicht gewünscht.

Falls in einer Ausschreibung aufgrund der betrieblichen Anforderungen nur ein konkreter Studiengang gefordert wird, z.B. Landschaftsarchitektur, und es treten Bewerber/innen im Bewerberfeld auf, die über Studienabschlüsse verfügen, die dieselben Studieninhalte haben oder früher anders hießen, hier z.B. Landespflege oder Gartenbau, dann werden diese Studiengänge in der Regel unter den geforderten Studiengang subsumiert.

Aus der hier dargelegten Beschreibung wird deutlich, dass auch bereits jetzt eine möglichst breite Öffnung des Bewerberkreises, soweit mit den konkreten Anforderungen der Aufgaben vereinbar und von der Dienststelle / dem Eigenbetrieb gewünscht, erfolgt. Es ist unser Ziel, Stellenbesetzungen bestmöglich und ansprechend zu gestalten und keine geeigneten und qualifizierten Bewerbungen von vornherein aus dem Bewerberkreis auszuschließen.

### 3. zukünftige Überlegungen

Im Strategieprojekt „Personal“ beschäftigte sich das Personalamt in zwei von drei Teilprojekten intensiv mit Themen aus den Bereichen der Personalentwicklung und Personalgewinnung und entwickelte ein gesamtstädtisches Konzept für eine operative und strategische Personalbedarfsplanung. Nach der Projektphase, in der der Fokus auf der Konzeptionierung der einzelnen Projektschwerpunkte lag, geht es nun in die Priorisierung der Umsetzung konkreter Maßnahmen. Ergänzend wird auf die Vorlage zum Strategieprojekt „Personal“, die im POA am 23.07.2019 vorgestellt wurde, verwiesen. Der Vorlage und dem anhängenden Abschlussbericht der Unternehmensberatung Kienbaum können die jeweiligen Ergebnisse der Teilprojekte und die noch ausstehenden Umsetzungsschritte entnommen werden.

Eine Einschätzung, welche Qualifikationen zu welchem Zeitpunkt in welchen Bereichen benötigt werden und welche Auswirkungen sich künftig auf die Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen ergeben, kann strukturiert erst nach der Implementierung der gesamtstädtischen Personalbedarfsplanung getroffen werden. Insbesondere die aktuell laufende Zuordnung der Stellen und Beschäftigten zu Jobfamilien schafft hier gebündelt mit der technischen Implementierung und der mit den Dienststellen und DIP gemeinsamen Entwicklung von Bedarfstreibern weitergehende Transparenz und Planungssicherheit. Dadurch kann ggf. auch den durch die Öffnung von Anforderungsprofilen spezifischeren Qualifikationen innerhalb der Stadtverwaltung eher gerecht werden.

Durch die Umstrukturierung der Abteilung Personalservice beim Personalamt und der damit verbundenen Aufteilung der Sachgebiete nach Recruiting und Personalbewirtschaftung wird künftig in den Sachgebieten mit Schwerpunkt Recruiting ein noch höherer Grad der Spezialisierung für eine zielgruppenorientierte Ansprache des jeweiligen Bewerberkreises in Stellenausschreibungen erreicht werden können.

#### II. Herrn Ref. I/II

#### III. a) GPR b) GSBV

#### IV. PA

#### V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 12.11.2019  
Personalamt

(26 62)