

Frauenquote und eine nachhaltige Personalpolitik
***Ein Eingriff in das sensible Beurteilungssystem erschüttert in NRW das Vertrauen in die
Personalführung***
Prof. Dr. Hanns - Eberhard Meixner

Personalpolitik ist das Fundament einer leistungsfähigen Verwaltung, indem es auf faire und akzeptierte Konfliktlösungen einwirkt. Ein überzeugendes Konfliktmanagement ist in NRW nicht ausmachen.¹ Weibliche Landesbeamte sollen bei "im Wesentlichen gleicher Eignung"² bevorzugt befördert werden, indem Beurteilungsnoten geschlechtsspezifisch gewichtet werden. Auslöser dieses Konfliktes ist ein personalwirtschaftlicher Sonderfall, den es in dieser Größenordnung gar nicht geben dürfte: Ohne Ausschreibung und Wechsel der Funktion wird über eine Reihung nach Gesamtnote befördert, statt über eine Ausschreibung der offenen Stellen auf der Grundlage eines definierten Anforderungsprofils. Es sind offensichtlich vor allem fehlende organisatorische und personalwirtschaftliche Standards, die diesen Konflikt eskalieren lassen.

1. Was ist eine gleiche bzw. vergleichbare Eignung, Befähigung und fachliche Leistung?
2. Keine Ausdifferenzierung ohne korrespondierendes Anforderungsprofil
3. Operationale Ziele als Grundlage einer rationalen Entscheidungsfindung
4. Alles hat seine Zeit, auch Qualifizierungs- und Karrierewege
5. Ein Sonderfall wird zu einem grundsätzlichen Konflikt
6. Die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt auf den richtigen Arbeitsplatz am Beispiel der Polizei NRW
7. Wie hängen die Kriterien des Artikels 33 Abs. 2 GG aus der Sicht eines nachhaltigen Personalmanagements zusammen?
8. Leistung: Das Produkt aus Dürfen, Können, Wollen und Einstellung

These 1: Die Ausdifferenzierung einer Gesamtnote kann nur überzeugen, wenn ein hierzu korrespondierendes Anforderungsprofil vorliegt.³

These 2: Eine überzeugende Umsetzung des Leistungsprinzips ist ohne eine Bewertung der Arbeitsplätze nicht möglich.

These 3: Als unverzichtbare Bezugsgröße für eine objektive und transparente Beurteilung ist das Anforderungsprofil keine Frage der Beliebigkeit, sondern muss abgesicherten Qualitätsstandards genügen.

These 4: Alles hat seine Zeit: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterscheiden sich auch in ihrem Entwicklungstempo, daher kommt es nicht nur auf die aktuelle Beurteilung an.

¹ Ärger über die NRW- Frauenquote: schwammige Bestimmungen bei Beförderung sorgen für Unruhe“, Generalanzeiger Bonn, 126, vom 8.8.2016, S. 38 ; „Frauenquote: Beamte unter Druck gesetzt, Vorgesetzte schüchtern Männer ein, um Klagewelle einzudämmen“, Generalanzeiger Bonn, vom 7.02.2017, S. 5; „Frauenquote in NRW: Männliche Beamte unter Druck gesetzt“, <http://www.ksta.de/24872530>; „Frauenquote wird heftiger – Männer fühlen sich benachteiligt“,; „Gutachter hält die Frauenquote für verfassungswidrig“, Generalanzeiger, 4.2.2017, S. 5; Frauenquote wird heftiger – Männer fühlen sich benachteiligt, www.ksta.de/nrw/nrw-streit-um-frauenquote-wird-he; „Gutachter hält die Frauenquote für verfassungswidrig“, Generalanzeiger, 4.2.2017, S. 5.

² § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes NRW vom 1. Juli 2016.

³ Weitere Hinweise zu den Thesen finden sich unter www.h-e-meixner.de Personalmanagement, Thesen zu Frauenquote und nachhaltige Personalpolitik

These 5: Personalpolitische Fehlgriffe und das Dilemma der Nachtragshaushalte führen zu einer Relativierung des Leistungsprinzips
Fazit