

Betrifft: Antrag zur Aufklärung über die Umstände zur Besetzung der Doppelspitze der Geschäftsführung des Vereins Metropolregion Rheinland

1. Wieso erfolgte die Personalsuche unter Zeitdruck, obwohl die Vakanz seit Oktober (2018) bekannt war?

Der Landrat geht nicht auf die Frage zur frühen Kenntnis ein, sondern stellt auf den Zeitpunkt deren Wirksamkeit zum 30.04.2019 ein. Nach der Kündigung im Oktober befasste sich der gf. Vorstand erst im Dezember mit der Nachbesetzung. Man hatte es offensichtlich nicht eilig. Dann bat Herr Geisel diesen um geeignete Vorschläge. Man erwog also von Anfang an nicht, eine Stellenausschreibung zu veröffentlichen (in der man das Stellenprofil noch einmal hätte beschreiben müssen), sondern die Personalangelegenheit lieber im stillen Kämmerlein zu behandeln. Das „offene Interessenbekundungsverfahren“ war also weder offen, da keine Öffentlichkeit daran teilnehmen konnte, noch ein Bekundungsverfahren außerhalb des gf. Vorstandes. Trotzdem dauerte es noch 6 Wochen, bis zum 21.01., um 4 Bewerber zusammen zu haben.

2. Inwiefern und wann genau wurde das Stellenprofil angepasst, da jetzt offensichtlich mehr Wert auf politische Erfahrung als auf Managementqualitäten Wert gelegt wird?

Angeblich erfolgte keine Anpassung des Stellenprofils. Gleich im nächsten Satz bringt man kommunikativeres Auftreten, bessere politische Vernetzung und eine hohe Qualifikation im Bereich der Kommunikation als Bedingungen zum Ausdruck. Das ist definitiv eine Schwerpunktbildung, die in der ersten Ausschreibung, die zu Herrn Grigats Einstellung führte, nicht vorhanden war. Insofern hat sich das Profil klar geändert – Lobbyqualitäten statt Managementkompetenz. Später mehr zum neuen Profil.

3. Warum gab es keine Ausschreibungen oder die Beauftragung einer Personalberatung mit der Akquise?

Wenn das Vereinsrecht das nicht vorschreibt und man es von sich aus auch nicht für nötig erachtet, mittels Einsicht oder Satzungsrecht transparent mit Steuergeldern zu arbeiten, ist das Vereinsrecht hier ein ungeeigneter Rechtsrahmen, dazu noch in den falschen Händen.

Eine Antwort zum fehlenden Einsatz einer Personalberatung bei der Personalsuche wird nicht gegeben. Lediglich ein lapidarer Hinweis auf das letzte (aus politischer Sicht erfolglose) Verfahren, soll genügen. Wäre man sich vor der Bestellung von Herrn Grigat über das Profil und die Anforderungen seitens der politischen Verantwortlichen des Vereins im Klaren gewesen, hätte das Ergebnis der Personalsuche sicher anders ausgesehen.

Die Kosten der Personalsuche durch eine Personalberatung waren im ersten Fall nie ein Thema und wären bei geeignetem Briefing im zweiten Fall auch kein Thema gewesen. Zu dem rein politisch motivierten „offenen Interessenbekundungsverfahren“ ist unter 1. schon etwas gesagt worden.

4. Warum war die Stimme von Frau Reker wahlentscheidend, obwohl dies die Satzung nicht vorsieht?

Diese Frage wird nebulös beantwortet. Einerseits wird behauptet, dass die Entscheidung über die Kandidaten vom gf. Vorstand nur beratend vorbereitet wurde. Letzten Endes

entscheide der Gesamtvorstand. Der gf. Vorstand hat dem Gesamtvorstand aber nur noch die eine Kandidatin zur Entscheidung vorgelegt. Frau Jahn wurde im gf. Vorstand mit dem Übergewicht der Stimme Rekers ausgewählt. Dieses Übergewicht ist satzungsgemäß nicht vorgesehen. Durch die damit einhergehende Verengung bei der Kandidatenauswahl für den Gesamtvorstand war die Stimme von Frau Reker eben doch wahlentscheidend, weil nur Frau Jahn sich am 22.01. dem Gesamtvorstand vorstellen durfte. Die ebenfalls ursprünglich nicht vorgesehene, offensichtlich dem Parteienproporz geschuldete Doppelspitze wurde dann eben gleich noch mit beschlossen.

5. Welchen fachlichen Mehrwert hat die Einsetzung einer Doppelspitze?

Die hier aufgeführten Gründe waren mit Sicherheit auch schon zum Zeitpunkt der Bestellung von Herrn Grigat gültig, so sie denn überhaupt zutreffend sind. Hat man bewusst den ersten Geschäftsführer ins Messer laufen lassen, indem man ihn mit 150% Arbeit belastete? Inwieweit ist hier ein Versagen des Vorstandes zu prüfen, der sich hier unsachgemäß verhalten hat?

Erstmals tritt hier ein quantitatives und strukturelles Belastungsproblem in die Bewertung der Stelle des Geschäftsführers auf, was unter 2. noch kein Thema war. Unter 2. wurde noch eine Änderung/Anpassung des Stellenprofils verneint und lediglich auf Kommunikationskompetenz verwiesen. Im letzten Satz der Antwort zu 5. wird darüber informiert, dass die beiden Geschäftsführerinnen kurzfristig eine Aufgabenverteilung erarbeiten werden. Ein weiterer Beleg dafür, dass es Änderungen am Profil gegeben hat.

Fazit:

Der Verdacht, dass es sich bei der Stellenbesetzung um eine rein parteipolitische Veranstaltung handelte, hat sich weiter verfestigt. Unsere Fragen wurden teilweise gar nicht, teilweise unvollständig, in jedem Fall in der Gesamtsicht widersprüchlich beantwortet. Das Vertrauen in die Souveränität des gf. Vorstandes ist nachhaltig beschädigt. Wir erwarten im Rahmen der Evaluation Ende 2019 einen umfassenden Tätigkeitsbericht der Geschäftsführung.