



Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

—

Mitglied des Landtages Daniel Roi (AfD)

Auswahlverfahren zur Besetzung der Stelle der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik

Kleine Anfrage - **KA 8/3743**

Sehr geehrter Herr Präsident,

beigefügt übersende ich Ihnen die Antwort der Landesregierung - erstellt vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung - auf die o. g. Kleine Anfrage.

Mit freundlichen Grüßen

Petra Grimm-Benne

Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Hinweis: Die Drucksache steht vollständig digital im Internet/Intranet zur Verfügung. Die Anlage ist in Word als Objekt beigefügt und öffnet durch Doppelklick den Acrobat Reader.
Bei Bedarf kann Einsichtnahme in der Bibliothek des Landtages von Sachsen-Anhalt erfolgen.

**Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen
Beantwortung**

Mitglied des Landtages Daniel Roi (AfD)

**Auswahlverfahren zur Besetzung der Stelle der Landesbeauftragten für Frauen-
und Gleichstellungspolitik**

Kleine Anfrage – KA 8/3743

Vorbemerkung des Fragestellenden

*In der Landtagsdebatte um das Thema Vetternwirtschaft am 03.03.2026 hat der SPD-
Abgeordnete Dr. Falko Grube bestätigt, dass seine Ehefrau für das Land Sachsen-Anhalt
als Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik in Vollzeit tätig ist.*

*Die Landesregierung wird um Auskunft zur Besetzung der Stelle der Landesbeauftragten
für Frauen- und Gleichstellungspolitik gebeten. Gegenstand der Fragen sind
Ausschreibung, Auswahlverfahren, Beteiligungen, Dokumentation, Rechtsgrundlagen
sowie Eingruppierung/Vergütung. Ziel ist Transparenz über ein ordnungsgemäßes und
diskriminierungsfreies Verfahren.*

**Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung**

Frage 1:

***In welchem Ressort/welcher Behörde ist die Stelle organisatorisch verankert
(Dienststelle, Referat/Abteilung)?***

Antwort zu Frage 1:

Die Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik (LBFG) ist organisatorisch
beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS) als
Stabsbereich angegliedert.

Frage 2:

***Welche Rechtsgrundlagen gelten für Einrichtung und Besetzung der Stelle (z. B.
Landesrecht, Verwaltungsvorschriften, interne Richtlinien)?***

Antwort zu Frage 2:

Stelleneinrichtung

Nach der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16. Juli 1992 (GVBl. LSA S. 600) zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 20. März 2020 (GVBl. LSA S. 64) ist im Dritten Abschnitt Staatsziele unter Artikel 34 die Gleichstellung von Frauen und Männern verankert. Danach sind das Land und die Kommunen verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Die Existenz einer Stelle für eine Leitstelle für Frauenpolitik wird in § 15 Absatz 1 Satz 2 Frauenfördergesetz Land Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) vorausgesetzt. Hier heißt es zur Tätigkeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden:

„Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauenpolitik des Landes-Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen.“

Zudem sei auf den Beschluss der Landesregierung „Frauen- und Gleichstellungspolitik – künftige Organisations- und Aufgabenstruktur der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt“ (MBI. LSA Nr. 21/2012 vom 7. Juni 2012 in Verbindung mit dem Beschluss der Landesregierung vom 28. November 2016 verwiesen:

„Die Leitung gemäß § 6 der Geschäftsordnung der Landesregierung (...) obliegt der Ministerin für Justiz und Gleichstellung; daneben einer oder einem Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik, die Bedienstete oder der Bediensteter des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums ist.“ (MBI. LSA Nr. 1/2017 vom 16. Januar 2017)

Zur Entwicklung wird auch auf den 10. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt verwiesen.

Mit Beschluss der Landesregierung vom 19. Oktober 2021 (MBI. LSA 2021, S. 660) ist die Zuständigkeit für die Leitstelle an das MS übergegangen.

Stellenbesetzung

Für die Stellenbesetzung gelten die gleichen Regelungen wie für alle anderen Besetzungsverfahren im öffentlichen Dienst. Gemäß Art. 33 Absatz 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Hieraus ergibt sich ein Bewerbungsverfahrensanspruch. Dieser ist darauf gerichtet, dass über eine Bewerbung für eine Einstellung oder einen beruflichen Aufstieg grundsätzlich unter Anwendung des Prinzips der Bestenauslese entschieden wird.

Frage 3:

***Handelt es sich um eine Tarifbeschäftigtenstelle (TV-L) oder eine Beamtenstelle?
Falls beides möglich: Nach welchen Kriterien wurde entschieden?***

Antwort zu Frage 3:

Die Stelle wurde für Beamtinnen sowie Beamte und Tarifbeschäftigte ausgeschrieben, da es sich nicht um eine Stelle handelt, die dem beamtenrechtlichen Funktionsvorbehalt unterliegt.

Frage 4:

***War die Stelle neu eingerichtet oder wurde eine Vorgängerstelle nachbesetzt?
Wenn nachbesetzt: Seit wann war sie vakant?***

Antwort zu Frage 4:

Es wurde eine Vorgängerstelle nachbesetzt. Die Stelle war seit dem 1. November 2020 vakant. Zu diesem Zeitpunkt war das Amt der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik noch im damaligen Ministerium für Justiz und Gleichstellung angesiedelt. Nach dem Wechsel mit Wirkung zum 19. Oktober 2021 erfolgte die hier gegenständliche Nachbesetzung der Stelle ins MS.

Frage 5:

Welche Aufgabenbeschreibung (Kernaufgaben, Verantwortung, Budget-/Personalverantwortung) lag der Besetzung zugrunde?

Antwort zu Frage 5:

Die Aufgabenbeschreibung ergibt sich auch aus dem Beschluss der Landesregierung vom 22. November 2022. Diesem zufolge ist die Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik bei Gesetz- und Verordnungsentwürfen, Kabinettsvorlagen und sonstigen, bedeutsamen Angelegenheiten zu beteiligen, die Frauen-, Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen berühren. Sie hat als Beraterin der Landesregierung direkten Zugang zu allen Landesministerien.

Davon sind die folgenden Kernaufgaben umfasst, die in der Stellenausschreibung niedergelegt wurden:

- Erarbeitung strategischer Ziele der Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes sowie ihre konzeptionelle Weiterentwicklung, insbesondere im Rahmen des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt
- Beratung der Fachressorts und anderer Dienststellen bei der Implementierung und Umsetzung gleichstellungsrelevanter Ziele; Wahrnehmung der Beteiligungsrechte des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums gemäß § 35, 36 der GGO LSA; Stellungnahmen zu Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen des Landes, des Bundes und der EU
- Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz sowie dessen Umsetzung
- Weiterentwicklung des Aktionsprogramms LSBTIQ* sowie dessen Umsetzung unter Einbeziehung der Akteurinnen und Akteure
- Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung der Frauen in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt
- Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungspolitischen Akteurinnen im Land Sachsen-Anhalt (insbesondere Landesfrauenrat, Gleichstellungsbeauftragte auf allen Ebenen) sowie Stärkung der Netzwerke
- Wahrnehmung der Öffentlichkeitsarbeit der Frauen- und Gleichstellungspolitik einschließlich der Konzipierung und Durchführung politikfeldbezogener Fachtagungen und Veranstaltungen
- Begleitung der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -senatorinnen der Länder (GFMK)
- Begleitung der Umsetzung der Istanbul-Konvention
- Entwicklung von Konzepten, um der Diskriminierung aufgrund geschlechtsbezogener Merkmale und Identitäten wirksam entgegenzutreten;

- Ansprechpartnerin für Antidiskriminierungsarbeit für Bund, Länder und Akteurinnen und Akteure (Antidiskriminierungsbeauftragte)

Frage 6:

Wann wurde die Stelle intern/extern ausgeschrieben (genaues Datum Beginn/Ende)?

Antwort zu Frage 6:

Die Stelle wurde am 22. März 2022 intern und extern veröffentlicht. Die Bewerbungsfrist endete am 13. April 2022.

Frage 7:

In welchen Kanälen wurde veröffentlicht (Landesportal, Interamt, Bund/Land-Jobbörsen, Amtsblatt, Social Media etc.)?

Antwort zu Frage 7:

Die Stellenausschreibung wurde im Intranet des MS, im externen Stellenportal des MS und bei der Agentur für Arbeit veröffentlicht.

Frage 8:

Wurde die Stelle intern und/oder extern ausgeschrieben? Bitte begründen.

Antwort zu Frage 8:

Die Stelle wurde sowohl intern als auch extern ausgeschrieben, um den potentiellen Kreis der Bewerbenden zu vergrößern.

Frage 9:

Welche Bewerbungsfrist galt und warum wurde diese Frist gewählt?

Antwort zu Frage 9:

Die Bewerbungsfrist betrug drei Wochen. Diese Frist ist bei Stellenausschreibungen des MS üblich.

Frage 10:

Welche Muss-/Kann-Kriterien (Qualifikation, Berufserfahrung, Führung, Rechtskenntnisse, Gleichstellungserfahrung etc.) standen in der Ausschreibung?

Antwort zu Frage 10:

Folgende Kriterien wurden als zwingend aufgeführt:

- eine mit einem Master oder vergleichbarem Abschluss abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung der Verwaltungs-, Sozial- oder Politikwissenschaften oder ein Studium der Rechtswissenschaften mit der Befähigung zum Richteramt
- mindestens dreijährige durch berufliche Tätigkeit nachgewiesene Verwaltungserfahrung
- mindestens dreijährige haupt- oder ehrenamtliche Erfahrung auf dem Gebiet der Gleichstellung
- durch berufliche Tätigkeit nachgewiesene Führungskompetenz und -erfahrungen

Die folgenden Kriterien wurden als wünschenswert benannt:

- fundierte Kenntnisse in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen sowie Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren
- Kenntnisse politischer Zusammenhänge sowie der fachpolitischen Landschaft und der Verwaltungsstrukturen im Land Sachsen-Anhalt
- praktische Erfahrungen in der Steuerung von komplexen Prozessen aus dem Aufgabengebiet
- hohe Kooperations- und Integrationsfähigkeit
- ein analytischer und ergebnisorientierter Arbeitsstil

Frage 11:

Gab es Änderungen am Ausschreibungstext oder an Anforderungen während der Ausschreibungsphase (z. B. Korrekturen, Nachträge)? Wenn ja, wann und warum?

Antwort zu Frage 11:

Nein.

Frage 12:

Gab es Besonderheiten (z. B. sehr kurze Frist, ungewöhnliche Formulierungen, sehr spezielle Anforderungen)? Wie werden diese sachlich begründet?

Antwort zu Frage 12:

Nein, es gab keine Besonderheiten. Es wird auf die Beantwortung der Fragen 9 und 10 verwiesen.

Frage 13:

Wurde die Ausschreibung vor Veröffentlichung rechtsgeprüft (Personal/Justizariat)? Ergebnis?

Antwort zu Frage 13:

Der Ausschreibungstext wurde durch das Personalreferat erstellt, auf Rechtmäßigkeit geprüft und vor Veröffentlichung den zuständigen Stellen, einschließlich der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, zur Kenntnis gebracht. Dies ist das im MS übliche Verfahren. Es erfolgten keine Beanstandungen.

Frage 14:

Wie viele Bewerbungen gingen insgesamt ein?

Antwort zu Frage 14:

Es sind insgesamt drei Bewerbungen eingegangen.

Frage 15:

Wie viele Bewerbungen waren fristgerecht und formal vollständig?

Antwort zu Frage 15:

Alle drei Bewerbungen wurden formal vollständig und fristgerecht eingereicht.

Frage 16:

Wie viele Bewerbungen wurden als nicht geeignet ausgeschlossen und aus welchen Gründen (aggregiert nach Ausschlussgrund)?

Frage 17:

Wie viele Bewerberinnen/Bewerber wurden in die engere Auswahl aufgenommen?

Frage 18:

Wie viele wurden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen?

Antwort zu den Fragen 16 bis 18:

Die Fragen 16 bis 18 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Bei allen Bewerbungen wurden die konstitutiven Voraussetzungen erfüllt. Es war ein Leistungsvergleich vorzunehmen.

Dabei war zu berücksichtigen, dass eine Bewerberin/ein Bewerber deutlich niedriger eingruppiert war als die beiden anderen Bewerberinnen/Bewerber. Die Leistungen der Tarifbeschäftigten sind an den (durchschnittlichen) Anforderungen ihres jeweiligen, durch die tarifrechtlichen relevanten Tätigkeitsmerkmale charakterisierten Arbeitsplatzes zu messen. Es sind bei der Leistungsbeurteilung die in unterschiedlicher Eingruppierung erteilten Beurteilungen/Zugnisse an den abstrakten Anforderungen dieser Statusämter/den Eingruppierungen zu orientieren. Bei einem Qualifikationsvergleich kommt einer in einem höherwertigen Amt erteilten dienstlichen Beurteilung/Zugnis grundsätzlich ein höheres Gewicht zu als der gleichlautenden Beurteilung eines Mitbewerbers in einem niedrigeren Amt. Dies erklärt sich aus den mit dem höherwertigen Amt regelmäßig verbundenen höheren Leistungsanforderungen.

Aus diesem Grund wurden zwei Bewerberinnen/Bewerber in die engere Auswahl aufgenommen, deren positive Beurteilung/Zugnis aufgrund der Ausübung eines höherwertigen Amtes mehr Gewicht zukam und als wesentlich gleich beurteilt angesehen werden konnten. Diese wurden zu einem strukturierten Vorstellungsgespräch eingeladen.

Frage 19:

Wurden auch interne Bewerbungen berücksichtigt? Wenn ja, wie viele (aggregiert)?

Antwort zu Frage 19:

Es ist eine interne Bewerbung eingegangen. Zur Berücksichtigung im Verfahren wird auf die Antwort zu den Fragen 16 bis 18 verwiesen.

Frage 20:

Gab es Schwerbehindertenbewerbungen und wie wurde die gesetzlich vorgeschriebene Berücksichtigung umgesetzt?

Antwort zu Frage 20:

Es sind keine Bewerbungen von Schwerbehinderten eingegangen.

Frage 21:

Welche Auswahlmethode wurde angewandt (Aktenauswahl, strukturiertes Interview, Assessment, Arbeitsprobe, Präsentation)?

Frage 22:

Gab es einen standardisierten Bewertungsbogen/Punktesystem? Bitte (anonymisiert) beifügen bzw. Kriterien darstellen.

Antwort zu den Fragen 21 und 22:

Die Fragen 21 und 22 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Zu den Kriterien der Auswahl nach Aktenlage wird auf die Antwort zu den Fragen 16 bis 18 verwiesen. Bei den eingeladenen Bewerberinnen/Bewerber wurde sowohl eine Präsentation gefordert als auch ein strukturiertes Interview durchgeführt. Die Präsentationsaufgabe sowie die Fragen des strukturierten Interviews sind dieser Beantwortung als Anlagen 1 und 2 beigelegt. Aus diesen ergibt sich zudem das angewandte Punktesystem.

Frage 23:

Wer gehörte der Auswahlkommission an (Funktion/Organisationseinheit)?

Antwort zu Frage 23:

An den Vorstellungsgesprächen haben teilgenommen:

- Frau Staatssekretärin Möbbeck
- die seinerzeit amtierende Leitung der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik
- die Leiterin des Personalreferats
- eine Sachbearbeiterin des Personalreferats

- die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Frage 24:

Wurden in allen Gesprächen identische Fragen gestellt bzw. ein strukturierter Leitfaden genutzt?

Antwort zu Frage 24:

Auf die Antwort zu den Fragen 21 und 22 wird verwiesen.

Frage 25:

Wurde eine Niederschrift der Auswahlgespräche geführt? Wer hat protokolliert?

Antwort zu Frage 25:

Ja, es wurde durch die Sachbearbeiterin des Personalreferates Protokoll geführt.

Frage 26:

Welche Auswahlkriterien waren letztlich ausschlaggebend (Rangfolge der Kriterien)?

Antwort zu Frage 26:

Ausschlaggebend waren unter Berücksichtigung der Eignung, Leistung und Befähigung die Arbeitszeugnisse/Ergebnisse Studienabschluss sowie die strukturierten Vorstellungsgespräche.

Frage 27:

Gab es eine Rangliste/Bestenliste? Wenn ja, wurde sie dokumentiert?

Antwort zu Frage 27:

Die Auswahlentscheidung wurde in einem Auswahlvermerk dokumentiert. Zum Verfahren wird auf die Antworten zu den Fragen 21 und 22, 24 und 26 verwiesen.

Frage 28:

Wurde eine Eignungsbeurteilung erstellt und abgezeichnet? Von wem?

Antwort zu Frage 28:

Durch das Personalreferat wurde ein Auswahlvermerk erstellt. Dieser wurde von der Referatsleitung unterzeichnet und der Abteilungsleitung 1, der amtierenden Leitung der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik, der Hausleitung mit der Bitte um Zustimmung zum Personalvorschlag und Entscheidung übersandt sowie die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Die Zustimmungen/Entscheidung wurden erteilt. Auf dieser Grundlage wurde mit Schreiben vom 17. August 2022 ein Personalvorschlag durch Frau Ministerin an Herrn Ministerpräsidenten übermittelt. Der Ministerpräsident hat für Stellenbesetzungsverfahren der Besoldungsgruppe B2 die personalrechtlichen Befugnisse inne. Die Zustimmung zum Personalvorschlag wurde durch Herrn Ministerpräsidenten erteilt.

Frage 29:

Wann wurde die Auswahlentscheidung getroffen und wann wurde sie den Bewerbenden mitgeteilt?

Antwort zu Frage 29:

Der Personalvorschlag des MS wurde der Staatskanzlei mit Schreiben vom 17. August 2022 übersandt. Die Zustimmung durch Herrn Ministerpräsidenten wurde mit Schreiben vom 17. September 2022 erteilt. Die Auswahlentscheidung wurde den unterlegenen Bewerbenden danach mitgeteilt. Die Einstellungszusage wurde mit Schreiben vom 27. Oktober 2022 übersandt.

Frage 30:

Gab es Widersprüche/Klagen von nicht berücksichtigten Bewerbenden? Wenn ja, bitte Anzahl und Ausgang nennen (aggregiert).

Antwort zu Frage 30:

Nein, es gab keine Widersprüche oder Klagen gegen die Entscheidung.

Frage 31:

Wurde der Personalrat beteiligt? Wenn ja, wann und in welcher Form (Zustimmung/Anhörung)?

Antwort zu Frage 31:

Die fragliche Stelle war für die Besoldungsgruppe B 2 LBesO bzw. für Tarifbeschäftigte entsprechend der Vergütung analog der Besoldungsgruppe B2 AT ausgeschrieben. Gemäß § 68 Abs. 3 Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) ist der Personalrat in diesen Fällen nicht zu beteiligen.

Frage 32:

Wurde die Schwerbehindertenvertretung beteiligt (sofern einschlägig)? Wenn ja, wann?

Antwort zu Frage 32:

Nein, die Schwerbehindertenvertretung wurde nicht beteiligt. Auf die Antwort zu Frage 20 wird verwiesen.

Frage 33:

Wurde die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle beteiligt? Wenn ja, in welcher Rolle und wann?

Antwort zu Frage 33:

Ja, die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte wurde entsprechend der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß § 15 FrFG LSA in jedem Verfahrensstadium beteiligt.

Frage 34:

Wurden Beteiligungsrechte vollständig und fristgerecht gewahrt? Gab es Beanstandungen?

Antwort zu Frage 34:

Alle Beteiligungsrechte wurden vollumfänglich gewahrt. Beanstandungen gab es nicht.

Frage 35:

Welche Compliance-Regeln gelten im Ressort für Personalbesetzungen (Befangenheitsregeln, Dokumentationspflichten)?

Antwort zu Frage 35:

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen für Personalbesetzungen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Die dort genannten Vorgaben gewährleisten ein transparentes und objektives Stellenbesetzungsverfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese.

Frage 36:

Wurde im Verfahren eine Befangenheitsprüfung vorgenommen (z. B. bei persönlichen/beruflichen Näheverhältnissen zwischen Beteiligten und Bewerbenden)? Wenn ja, auf welchen Ebenen (Auswahlkommission, Abteilungsleitung, Staatssekretariat) und mit welchem Ergebnis?

Antwort zu Frage 36:

Da keine persönlichen oder beruflichen Näheverhältnisse zwischen den Verfahrensbeteiligten und Bewerbenden bestanden, wurde keine gesonderte Befangenheitsprüfung vorgenommen..

Frage 37:

Gab es Selbstanzeigen/Erklärungen zur Befangenheit oder zu Interessenkonflikten? Wenn ja, wie wurde damit umgegangen (z. B. Ausschluss von Beratung/Entscheidung)?

Antwort zu Frage 37:

Nein.

Frage 38:

Welche Personen haben die finale Entscheidung fachlich empfohlen und wer hat sie formell getroffen (Unterschriftsebene)?

Antwort zu Frage 38:

Auf den Personalvorschlag der Ministerin hat der Ministerpräsident der Übertragung des Arbeitsplatzes der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik im MS an die ausgewählte Bewerberin zugestimmt. Auf die Antwort zu Frage 28 wird verwiesen.

Frage 39:

Gab es externe Einflussnahmen (z. B. Hinweise, Empfehlungen, politische Gespräche) auf die Auswahl? Wenn ja, wie wird dies dokumentiert und abgegrenzt?

Antwort zu Frage 39:

Nein.

Frage 40:

Welche Eingruppierung/Besoldungsgruppe ist für die Stelle vorgesehen (inkl. Stufe/Erfahrungsstufe)?

Antwort zu Frage 40:

Für die Stelle war die Besoldungsgruppe B 2 LBesO bzw. für Tarifbeschäftigte entsprechend der Vergütung analog der Besoldungsgruppe B2 AT vorgesehen. In der Besoldungsgruppe B 2 gibt es keine Erfahrungsstufen.

Vorbemerkung zu der Beantwortung der Fragen 41 bis 44

Das Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz wurde aufgrund seiner vormaligen Zuständigkeit gebeten, zu den Fragen 41 bis 44 zuzuarbeiten. Es wurde diesem Zuge darauf hingewiesen, dass die Fragen 41 bis 44 der Kleinen Anfrage nur in Bezug auf das seinerzeit im Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz in den Jahren 2016/2017 geführte Auswahlverfahren beantwortet werden können.

Frage 41:

Auf welcher Grundlage beruht die Eingruppierung (z. B. Stellenbewertung, analytische Bewertungsmethode, Tätigkeitsmerkmale)?

Antwort zu Frage 41:

Die Bewertung des Dienstpostens nach Besoldungsgruppe B 2 erfolgte durch Kabinettsbeschluss vom 29. November 2016 auf der Grundlage der entsprechenden Kabinettsvorlage vom 16. November 2016 des damaligen Ministeriums für Justiz und Gleichstellung. Bezüglich der Bewertung und Stellenbesetzung MS wird auf die

Kabinettsvorlage vom 21. November 2022 und den Beschluss vom 22. November 2022 verwiesen.

Frage 42:

Wann wurde die Stellenbewertung erstellt und von welcher Ebene (Personalreferat, Bewertungskommission)?

Antwort zu Frage 42:

Einer gesonderten Stellenbewertung bedurfte es nicht, da die Bewertung des Dienstpostens nach Besoldungsgruppe B 2 auf der Grundlage der entsprechenden Kabinettsvorlage durch Kabinettsbeschluss vom 29. November 2016 festgelegt worden ist.

Frage 43:

Gab es im Vorfeld mehrere Bewertungsvarianten oder eine Anpassung der Bewertung? Wenn ja, warum?

Antwort zu Frage 43:

Es wird auf die Vorbemerkung zu den Fragen 41 bis 44 bzw. auf die Beantwortung zu Frage 41 verwiesen. Eine Anpassung durch das MS erfolgte nach dem Übergang der Zuständigkeit nicht.

Frage 44:

Wurden Zulagen, eine Fachkräftezulage, eine außertarifliche Regelung oder besondere Leistungen vereinbart? Wenn ja, bitte Rechtsgrundlage und Höhe/Spanne (so konkret wie zulässig) darlegen.

Das MJ hat mitgeteilt, dass dem Kapitel 1101 seinerzeit eine Planstelle der Besoldungsgruppe B 2 zugelegt war. Da im Ergebnis des Auswahlverfahrens 2016/2017 keine Beamtin/kein Beamter, sondern vielmehr eine Tarifbeschäftigte obsiegt hat, war der Abschluss eines außertariflichen Arbeitsvertrages – hinsichtlich der Vergütung vergleichbar der Besoldungsgruppe B 2 – nach der gemäß § 40 LHO erforderlichen Beteiligung des Ministeriums der Finanzen erforderlich. Der Arbeitsvertrag wurde sodann mit Wirkung zum 1. November 2017 geschlossen. Zulagen, eine Fachkräftezulage,

anderweitige außertarifliche Regelungen oder besondere Leistungen wurden dabei nicht vereinbart.

Auch im MS wurde eine Tarifbeschäftigte im Ergebnis des Auswahlverfahrens eingestellt, die eine Vergütung analog der Besoldungsgruppe B2 erhält. Eine Zulage, eine Fachkräftezulage, anderweitige außertarifrechtliche Regelungen oder besondere Leistungen wurden nicht vereinbart.

Frage 45:

Welche Vergütungs-/Besoldungskosten entstehen dem Land pro Jahr für die Stelle?

Antwort zu Frage 45:

Es wird auf die Anlage 4 Nr. 2 zu § 20 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes LBesG LSA verwiesen. Dort sind die Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) zu der Besoldungsgruppe B 2 ausgewiesen.

Frage 46:

Bestehen Nebentätigkeitsgenehmigungen oder besondere Regelungen (ohne personenbezogene Details, nur ob ja/nein und Art)?

Antwort zu Frage 46:

Nein.

Frage 47:

Bitte die chronologische Zeitlinie darstellen: Ausschreibung - Bewerbungsschluss - Vorauswahl - Gespräche - Entscheidung - Vertrags-/Ernennungsdatum.

Antwort zu Frage 47:

Die Ausschreibung wurde am 22. März 2022 veröffentlicht mit einer Bewerbungsfrist bis zum 13. April 2022. Die strukturierten Vorstellungsgespräche fanden am 22. Juni 2022 statt. Am 11. August 2022 wurde der Auswahlvermerk erstellt und der Personalvorschlag mit Schreiben vom 17. August 2022 der Staatskanzlei übermittelt. Mit Schreiben vom 17. September 2022 wurde dem Personalvorschlag durch Herrn Ministerpräsident zugestimmt. Danach wurden die unterlegenen Bewerberinnen/Bewerber über die

getroffene Entscheidung informiert. Die Person, für die sich im Auswahlverfahren entschieden wurde, wurde hierüber mit Schreiben vom 27. Oktober 2022 in Kenntnis gesetzt. Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages fand am 9. November 2022 statt. Das Kabinett nahm am 22. November 2022 infolgedessen im Rahmen eines Kabinettsbeschlusses die Einstellung und Berufung der Landesbeauftragten zur Kenntnis. Der Arbeitsantritt erfolgte zum 1. Dezember 2022.

Frage 48:

Welche Akten existieren zum Verfahren (Ausschreibung, Bewerberlisten, Bewertungsbögen, Protokolle, Beteiligungsvermerke)?

Antwort zu Frage 48:

Die folgenden Vorgänge wurden in die Bewerbungsakte aufgenommen:

- Ausschreibungstext
- Anforderungsprofil für die Stelle
- Eingegangene Bewerbungen
- Einladung zu Vorstellungsgesprächen
- Bewertungsmatrix für die Vorstellungsgespräche
- Protokolle der Vorstellungsgespräche
- Auswahlvermerk
- Entscheidungsvorschlag an die Staatskanzlei
- Entscheidung der Staatskanzlei
- Zustimmung des MF gem. § 40 LHO
- Benachrichtigung an die Bewerbenden

Frage 49:

Wie lange werden diese Unterlagen aufbewahrt und wo (Akte/elektronisch)?

Antwort zu Frage 49:

Die folgenden Unterlagen sind nach Abschluss des Verfahrens Bestandteil der Personalakte der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik geworden:

- Bewerbung der späteren Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik

- Auswahlvermerk (in Teilen aus Gründen des Datenschutzes geschwärzt)
- Personalvorschlag mit Schreiben der Ministerin an Staatskanzlei (in Teilen aus Gründen des Datenschutzes geschwärzt)
- Entscheidung der Staatskanzlei
- Zustimmung des MF zur außertariflichen Bezahlung gem. § 40 LHO
- Einstellungszusage
- Entwurf des Arbeitsvertrages

Diese wird in Papierform aufbewahrt und fünf Jahre nach Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses vernichtet.

Die übrigen in der Antwort zu Frage 48 genannten Unterlagen waren ausschließlich Bestandteil der Bewerbungsakte. Bewerbungsakten sind Handakten und werden sowohl in Papierform geführt als auch digital gespeichert. Eine Veraktung im digitalen Aktensystem des MS erfolgt aus Datenschutzgründen nicht. Grundsätzlich gilt, dass personenbezogene Daten in der Bewerbungsakte nach Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens vernichtet werden, soweit sie nicht für die Personalakte benötigt werden. Hintergrund ist, dass sie nach Ablauf dieses Zeitraums nicht mehr für mögliche Rechtsschutzverfahren benötigt werden. Die Dokumente, die keine personenbezogenen Daten enthalten, werden üblicherweise als Mustervorlagen in Form einer Handakte digital und in Papierform gespeichert.

Frage 50:

Ist die Landesregierung bereit, dem Landtag anonymisierte Unterlagen zur Verfügung zu stellen (Ausschreibungstext, Kriterienkatalog, Bewertungsmatrix, Verfahrensvermerk, Stellenbewertung - jeweils ohne personenbezogene Daten)? Wenn nein, welche konkreten Rechtsgründe stehen der Übermittlung entgegen (Datenschutz, Betriebs-/Dienstgeheimnisse etc.)?

Antwort zu Frage 50:

Der Ausschreibungstext ist dieser Kleinen Anfrage als Anlage 3 beigelegt. Hieraus ergibt sich auch gleichermaßen der Kriterienkatalog. Zur Vorlage der Bewertungsmatrix wird auf die Anlagen 1 und 2 verwiesen.

Der Auswahlvermerk/Personalvorschlag enthält eine umfassende Darstellung des Bewerbungsverfahrens, Lebensläufe und Leistungsnachweise. Eine Vorlage lässt auch Rückschlüsse auf die unterlegenen Personen zu, es würden personenbeziehbare Daten herausgegeben (vgl.: Art. 4 Nr. 1 DS-GVO). Daher kann der Auswahlvermerk/Personalvorschlag aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht herausgegeben werden.

Frage 51:

Welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um künftig maximale Transparenz bei hochrangigen Besetzungen sicherzustellen (z. B. verbindliche strukturierte Interviews, externe Beobachtung, Veröffentlichung von Anforderungsprofilen, standardisierte Bewertungsbögen)?

Antwort zu Frage 51:

Alle Stellenbesetzungsverfahren, unabhängig von der Frage, ob es um Beamtinnen und Beamte oder um Tarifbeschäftigte geht und auch unabhängig von der Besoldung bzw. Eingruppierung, folgen bereits jetzt den verfassungsrechtlich vorgegebenen Maßstäben der Bestenauslese im Rahmen eines transparenten Verfahrens. Mithin ist dieses sichergestellt. Zu den seit jeher ergriffenen Maßnahmen wird auf die Antworten zu den Fragen 2 und 35 verwiesen.

Frage 52:

Welche Kontrollmechanismen gibt es, um den Eindruck möglicher Unregelmäßigkeiten zu vermeiden (Vier-Augen-Prinzip, Verfahrensvermerke, Compliance-Check)?

Antwort zu Frage 52:

An jedem Auswahlverfahren sind stets mehrere Akteure aus unterschiedlichen Fachbereichen beteiligt, den Anforderungen wird daher genüge getan. Darüber hinaus erfolgt, wo immer dies gesetzlich geboten ist, eine Beteiligung des Personalrates, Hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung. Diese Beteiligungen werden in jedem Verfahrensstadium durchgeführt. In diesem Zusammenhang wird auf die Antworten zu den Fragen 13, 20, 23, 31 bis 34 und 38 verwiesen.

Gemäß den verfassungsrechtlichen Vorgaben wurden die einzelnen Verfahrensschritte im Auswahlverfahren schriftlich dokumentiert bzw. protokolliert. Auf die Antworten zu den Fragen 21, 24, 25, 27, 28, 48 und 50 wird verwiesen.

Die Beschäftigten werden hinsichtlich der Gefahren von Korruption ausführlich und regelmäßig belehrt. Auf die Antworten zu den Fragen 2 und 35 wird verwiesen.

Anlage 1 zur KA 8/3743

Vorbereitungszeit von 45 Minuten
ca. 10-minütigen Präsentation

1. Bitte bereiten Sie sich auf einen Vortrag auf einer landesweiten Fachtagung der gleichstellungs-politischen Akteur*innen vor, auf der Sie in einem Grußwort die Schwerpunkte Ihrer Arbeit als Landesbeauftragte vorstellen. Werben Sie in diesem Zusammenhang für Ihre Prioritätensetzungen 2022/23. Für das Grußwort haben Sie 10 Minuten Zeit.
2. Gleich im Anschluss sind Sie zu einer Leitungsklausur eingeladen. Die Hausleitung bittet Sie, dass Sie eine persönliche Einschätzung zum Stand der Frauen- und Gleichstellungspolitik im Land abgeben und die aus Ihrer Sicht wichtigsten Herausforderungen für eine Weiterentwicklung/Stärkung darlegen.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
des Landes Sachsen-Anhalt

Externe Stellenausschreibung

**Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes
Sachsen-Anhalt in Magdeburg**

soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt der Arbeitsplatz/der Dienstposten der/des
„**Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik**“ (m/w/d)
besetzt werden.

**Das Aufgabengebiet umfasst im Rahmen der Vertretung der Frauen- und
Gleichstellungspolitik der Landesregierung nach innen und außen:**

- Leitung der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik
- Erarbeitung strategischer Ziele der Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes sowie ihre konzeptionelle Weiterentwicklung, insbesondere im Rahmen des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt
- Beratung der Fachressorts und anderer Dienststellen bei der Implementierung und Umsetzung gleichstellungsrelevanter Ziele; Wahrnehmung der Beteiligungsrechte des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums gemäß § 35, 36 der GGO LSA; Stellungnahmen zu Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen des Landes, des Bundes und der EU
- Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz sowie dessen Umsetzung
- Weiterentwicklung des Aktionsprogramms LSBTIQ* sowie dessen Umsetzung unter Einbeziehung der Akteurinnen und Akteure
- Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung der Frauen in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt
- Zusammenarbeit mit den frauen- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren im Land Sachsen-Anhalt (insbesondere Landesfrauenrat, Gleichstellungsbeauftragte auf allen Ebenen) sowie Stärkung der Netzwerke

Anlage 2 zur KA 8/3743

- Wahrnehmung der Öffentlichkeitsarbeit der Frauen- und Gleichstellungspolitik, einschließlich der Konzipierung und Durchführung politikfeldbezogener Fachtagungen und Veranstaltungen
- Begleitung der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –senatorinnen der Länder (GFMK)
- Begleitung der Umsetzung der Istanbul-Konvention
- Entwicklung von Konzepten, um der Diskriminierung aufgrund geschlechtsbezogener Merkmale und Identitäten wirksam entgegenzutreten;
Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für Antidiskriminierungsarbeit für Bund, Länder und Akteurinnen und Akteure (Antidiskriminierungsbeauftragte)

Anforderungen an die Bewerberin/den Bewerber (m/w/d):

Erwartet werden:

- eine mit einem Master oder vergleichbarem Abschluss abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung der Verwaltungs-, Sozial- oder Politikwissenschaften oder ein Studium der Rechtswissenschaften mit der Befähigung zum Richteramt
- mindestens dreijährige durch berufliche Tätigkeit nachgewiesene Verwaltungserfahrung
- mindestens dreijährige haupt- oder ehrenamtliche Erfahrung auf dem Gebiet der Gleichstellung
- durch berufliche Tätigkeit nachgewiesene Führungskompetenz und -erfahrungen

Wünschenswert sind:

- fundierte Kenntnisse in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen sowie Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren
- Kenntnisse politischer Zusammenhänge sowie der fachpolitischen Landschaft und der Verwaltungsstrukturen im Land Sachsen-Anhalt
- praktische Erfahrungen in der Steuerung von komplexen Prozessen aus dem Aufgabengebiet
- hohe Kooperations- und Integrationsfähigkeit
- ein analytischer und ergebnisorientierter Arbeitsstil

Anlage 2 zur KA 8/3743

Für eventuelle Rückfragen stehen Ihnen Frau Dr. Kristin Körner (kommissarische Leiterin der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik), Tel.: 0391/567-4024 und Frau Gärtner (Referatsleiterin Personal), Tel.: 0391/567-6980, zur Verfügung. Entsprechend den persönlichen Voraussetzungen erfolgt die Besoldung des Dienstpostens nach Besoldungsgruppe B 2 LBesO bzw. für Tarifbeschäftigte entsprechend der Vergütung analog der Besoldungsgruppe B2 AT. Die Ausschreibung erfolgt vorbehaltlich der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen.

Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des SGB IX besonders berücksichtigt. Zur Wahrung Ihrer Interessen teilen Sie bitte bereits im Rahmen der Bewerbung mit, ob eine Behinderung oder Gleichstellung vorliegt.

Wenn Sie an dieser verantwortungsvollen Tätigkeit interessiert sind, dann senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen (ausführliches Anschreiben, Lebenslauf, Beurteilung / Arbeitszeugnisse/ Referenzen, ggf. Nachweise zur Erfüllung der Anforderungen, Einverständnis zur Einsichtnahme in die Personalakte bei Beschäftigung in der Verwaltung) vorzugsweise per E-Mail (Referat12@ms.sachsen-anhalt.de) bis zum 13.04.2022 an das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Referat 12, Turmschanzenstraße 25, 39114 Magdeburg. Bewerbungskosten werden nicht erstattet. Bei Nichtberücksichtigung werden die Unterlagen nach sechs Monaten vernichtet. Die Bewerbungsunterlagen werden ausschließlich zum Zwecke des Auswahlverfahrens verwendet.

Mit Ihrer Bewerbung erteilen Sie Ihre Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zweck der Durchführung dieses Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahrens. Weitergehende Informationen sowie Hinweise zur Datenverarbeitung finden Sie hier:

<https://ms.sachsen-anhalt.de/aktuelles/stellenausschreibungen/>

Anlage 3 zur KA 8/3743 - Fragenliste Vorstellungsgespräche – LBFG

Name: _____ Uhrzeit, Beginn: _____ Ende: _____

I. Begrüßung

II. Allgemeine Vorstellung

- Lebenslauf/ beruflicher Werdegang

III. Vortrag

Die Fragen – roter Teil - soll mit einer Vorbereitungszeit von 45 Minuten vor dem Gespräch zur Bearbeitung übergeben werden und während des Vorstellungsgesprächs in Form einer ca. 10-minütigen Präsentation dargestellt werden

	Notizen	Bewertung Vortragsleistung zählt doppelt, max. zu erreichende Punktzahl 14 Punkte (7*2) jeweils für Frage 1 und 2
1. Bitte bereiten Sie sich auf einen Vortrag auf einer landesweiten Fachtagung der gleichstellungs-politischen Akteur*innen vor, auf der Sie in einem Grußwort die Schwerpunkte Ihrer Arbeit als Landesbeauftragte vorstellen. Werben Sie in diesem Zusammenhang für Ihre Prioritätensetzungen 2022/23. Für das Grußwort haben Sie 10 Minuten Zeit. 2. Gleich im Anschluss sind Sie zu einer Leitungsklausur eingeladen. Die Hausleitung bittet Sie, dass Sie eine persönliche Einschätzung zum Stand der		

Anlage 3 zur KA 8/3743 - Fragenliste Vorstellungsgespräche – LBFG

Frauen- und Gleichstellungspolitik im Land abgeben und die aus Ihrer Sicht wichtigsten Herausforderungen für eine Weiterentwicklung/Stärkung darlegen. Ergänzungsfragen im Vorstellungsgespräch: Woran wollen Sie Ihren politischen Erfolg in 5 Jahren messen lassen? Welche Schwerpunkte in ländlichen Bereichen wollen Sie bei der Prävention/Intervention bei sexualisierter Gewalt setzen?		
IV. Fachfragen	Notizen	Bewertung
1. Welches sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Akteurinnen und Akteure im Land, mit denen Sie intensiv zusammenarbeiten sollten bzw. die Sie für eine aktive Unterstützung von Frauen- und Gleichstellungspolitik gewinnen wollen? Welche Gremien werden Sie für Ihre Arbeit insbesondere nutzen?		
2. Sie haben sich für die Funktion der Landesbeauftragten für Frauen und		

Anlage 3 zur KA 8/3743 - Fragenliste Vorstellungsgespräche – LBFG

Gleichstellungspolitik in einem ostdeutschen Bundesland beworben. Welche Rolle spielt das für Sie und Ihr Agieren? Wie stellen Sie sich den Generationenübergang in der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Sachsen-Anhalt vor? Welche Begleitung/Unterstützung können Sie anbieten? Welche besonderen politischen Herausforderungen sehen Sie hier in Sachsen Anhalt insbesondere nach der Pandemie?		
3. Bitte skizzieren Sie Ihre konzeptionellen Vorstellungen, wie Sie die Funktion und Aufgabe der Antidiskriminierungsbeauftragten ausfüllen wollen. Wie wollen Sie zu einer sensiblen Vertretung der Interessen der LSBTIQ*-Community und gleichzeitig zu einer anschlussfähigen Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz für die Vielfalt von Identitäten und Lebensformen beitragen? Welche Herausforderungen sehen Sie?		

Anlage 3 zur KA 8/3743 - Fragenliste Vorstellungsgespräche – LBFG

V. Fragen zur Persönlichkeit und Arbeitsweise	Notizen	Bewertung
1. Als Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellungspolitik füllen sie das Möglichkeits- und Spannungsfeld zwischen politischer Interessenvertretung und Umsetzung von Verwaltungshandeln aus. Welche Herausforderungen sehen Sie und wie wollen Sie diese gestalten?		
2. Was bedeutet für Sie gute Führung? Wie haben Sie in Ihrer bisherigen Führungsarbeit zu einer hohen Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden Sorge getragen? Worauf sollte sich ein Team freuen, wenn Sie kommen? Was wird Ihr „altes“ Team besonders vermissen? Was wollen Sie in der neuen Führungsaufgabe bewusst anders angehen?		
3. Schildern Sie bitte einen konkreten Fehler oder eine konkrete Niederlage nach Möglichkeit aus Ihrem jüngeren Berufsleben. Wie sind Sie damit umgegangen? Was haben Sie daraus gelernt oder sogar gewonnen?		

Anlage 3 zur KA 8/3743 - Fragenliste Vorstellungsgespräche – LBFG

Haben Sie noch Fragen an uns?		

Gesamtpunktzahl:

Anmerkungen:

- Bewertung der einzelnen Fachfragen: maximale Punktzahl = 7 (in Anlehnung an die Bewertung der aktuellen Beurteilungsrichtlinie), maximal zu erreichende Punktzahl für Fachfragen = $7 \cdot 3 = 21$ Punkte
- Vortragsleistung zählt doppelt: maximal zu erreichende Punktzahl = $7 \cdot 2 = 14$ Punkte für jede Frage

5	4+	4	4-	3	2	1
7	6	5	4	3	2	1

Bewertung

7 = Übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße
 6 = Übertrifft die Anforderungen stets deutlich
 5 = Übertrifft die Anforderungen
 4 = Übertrifft im Wesentlichen die Anforderungen
 3 = Entspricht den Anforderungen in jeglicher Hinsicht
 2 = Entspricht den Anforderungen mit Einschränkungen
 1 = Entspricht nicht den Anforderungen

- Fragen zur Persönlichkeit und Arbeitsweise (IV.) können nicht mit dem gleichen System der Fachfragen bewertet werden; berücksichtigt werden können hier für eine Bewertung entsprechend Qualität, Quantität und Aspektvielfalt der Antworten; maximal zu erreichende Punktzahl analog = 7 Punkte = $7 \cdot 3 = 21$ Punkte