INHALTLICHER ANTRAG A003: Transparenz- und Fairnessrichtlinie für innerparteiliche Stellenausschreibungen auf Landesebene

Antragstellend: OV Sulzbach/Quierschied, OV Völklingen, Bezirk Dudweiler

Der Landesparteitag möge beschließen:

Zur Stärkung innerparteilicher Demokratie, Transparenz und Chancengleichheit wird für alle haupt- und nebenamtlichen Stellenausschreibungen auf Landesebene folgende verbindliche Verfahrensordnung eingeführt:

§1 Zielsetzung

Ziel der Richtlinie ist es,

- strukturelle Begünstigung durch persönliche Nähe zu verhindern,
- objektive und nachvollziehbare Auswahlkriterien sicherzustellen,
- Transparenz bei Vergütung und Anforderungsprofilen zu gewährleisten,
- Vertrauen in Personalentscheidungen zu stärken,
- parteiinterne Professionalität und institutionelle Stabilität zu erhöhen.

§2 Unabhängiges Anonymisierungsgremium und öffentliche Festlegung

1. Für jede Stellenausschreibung wird ein temporäres, unabhängiges Gremium eingesetzt.
2. Dieses besteht aus:
    - einem Mitglied des Landesausschuss,
    - einer Person mit arbeitsrechtlicher oder personalwirtschaftlicher Kompetenz,
    - einer gewählten Vertrauensperson der Partei.
3. Das Gremium:
    - anonymisiert alle eingehenden Bewerbungen vor Weiterleitung an den Vorstand,

- entfernt Namen, Geschlecht, Alter, regionale Zuordnung sowie parteiinterne Funktionen, sofern diese nicht zwingend qualifikationsrelevant sind,
- vergibt eine neutrale Kennziffer.

4. Das Gremium ist ausschließlich für die formale Prüfung und Anonymisierung zuständig.
   Eine Beteiligung an der inhaltlichen Bewertung der Bewerbungen, an der Entscheidungsfindung oder die Teilnahme an Sitzungen des Vorstands im Rahmen des Auswahlverfahrens ist ausgeschlossen.
5. Die Festlegung des Anforderungsprofils sowie die Einsetzung des unabhängigen Anonymisierungsgremiums erfolgen in einer öffentlichen Sitzung des Landesvorstands und sind im Protokoll zu dokumentieren.

§3 Ausschreibungsfrist und Veröffentlichung

1. Stellenausschreibungen auf Landesebene müssen eine Mindestlaufzeit von vier Wochen haben.
2. Der Fristbeginn ist der Versand einer gesonderten, ausschließlich für Stellenausschreibungen vorgesehenen E-Mail an alle Mitglieder des Landesverbandes.
3. Zusätzlich erfolgt eine Veröffentlichung auf der offiziellen Landes-Webseite.
4. Verkürzungen der Ausschreibungsfrist sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig und bedürfen einer schriftlichen Begründung gegenüber der Kontrollinstanz gemäß §7.

§4 Rationale Entscheidungsmaske

1. Der Vorstand erstellt vor Sichtung der anonymisierten Bewerbungen eine verbindliche Bewertungsmatrix.
2. Diese enthält insbesondere:
   - fachliche Qualifikation (gewichtete Punkteskala),
   - berufliche Erfahrung,
   - nachgewiesene Kompetenzen,
   - ggf. projektbezogene Referenzen.
3. Die Gewichtung der Kriterien wird vorab protokolliert.

4. Die Auswahlentscheidung ist anhand dieser Matrix schriftlich zu begründen.

§5 Transparenz der Stellenausschreibung und Verhältnismäßigkeit

1. Jede Stellenausschreibung muss zwingend enthalten:
    - die fachlichen und formalen Mindestqualifikationen,
    - eine Beschreibung der konkreten Aufgabenbereiche,
    - eine realistische Einschätzung des zu erwartenden Arbeitsaufkommens (z. B. Wochenstunden, projektbezogene Spitzenbelastung),
    - den konkret ausgewiesenen Brutto-Stundenlohn der Stelle.
2. Der angegebene Stundenlohn ist verbindlich und darf im laufenden Auswahlverfahren nicht nachträglich verändert oder individuell verhandelt werden.
3. Wird die Stelle tariflich vergütet, ist zusätzlich zur tariflichen Eingruppierung der daraus resultierende konkrete Brutto-Stundenlohn anzugeben.
4. Nachträgliche Änderungen an Qualifikationsanforderungen, Aufgabenprofilen oder der Vergütung während des laufenden Ausschreibungsverfahrens sind unzulässig.
5. Anforderungsprofile müssen in einem sachlichen und unmittelbaren Zusammenhang mit den tatsächlich zu erfüllenden Aufgaben stehen. Unverhältnismäßige, atypische oder sachlich nicht zwingend erforderliche Spezialqualifikationen sind unzulässig.
6. Werden über übliche Mindestanforderungen hinausgehende besondere Qualifikationen verlangt, ist deren Notwendigkeit schriftlich zu begründen und der Kontrollinstanz gemäß §7 vorzulegen.
7. Anforderungsprofile dürfen nicht so ausgestaltet sein, dass sie faktisch nur auf einen eng abgegrenzten Personenkreis oder einzelne bekannte Personen zutreffen.

§6 Rechenschaftspflicht und öffentliche Beratung

1. Nach Abschluss der Anonymisierung werden die anonymisierten Bewerbungsprofile in einer öffentlichen Sitzung des Landesvorstands vorgestellt und beraten.

2. Die Beratung erfolgt ausschließlich auf Grundlage der anonymisierten Unterlagen. Eine Offenlegung personenbezogener Daten vor Abschluss der Bewertung ist unzulässig.
3. Die anonymisierten Profile sind in der öffentlichen Sitzung anhand der zuvor beschlossenen Bewertungsmatrix gemäß §4 zu bewerten und in diese zu überführen.
   Die Einzelbewertungen sind zu protokollieren.
4. Nach Abschluss des Bewertungsverfahrens erstellt der Vorstand eine interne Dokumentation:
   - Punktbewertung der eingestellten Person,
   - Punktbewertung der zwei nächstplatzierten Bewerbungen,
   - kurze sachliche Begründung der Differenz.
5. Diese Dokumentation wird dem Landesausschuss vorgelegt.
6. Mitgliedern ist auf Antrag eine anonymisierte Fassung der Bewertungsübersicht zugänglich zu machen.

§7 Evaluation und Kontrolle

1. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird durch den Landesausschuss überwacht.
2. Nach zwei Jahren erfolgt eine Evaluation der Richtlinie durch die Landesparteibasis.

§8 Ausnahmen

1. Von dieser Richtlinie ausgenommen sind persönliche Mitarbeiter*innenstellen, die unmittelbar an ein gewähltes Amt gebunden sind und deren Aufgabenbereich ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordert.
2. Hierzu zählen insbesondere persönliche Bürokräfte, Referent*innen oder vergleichbare Stellen, die unmittelbar einer gewählten Vorsitzenden Person oder einem gewählten Mandatsträger*in zugeordnet sind.
3. Für diese Stellen gelten weiterhin die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die innerparteilichen Haushalts- und Kontrollregelungen.

Begründung

Innerparteiliche Stellenausschreibungen verbinden politische Verantwortung mit finanziellen Ressourcen. Gerade in solchen Bereichen ist ein transparentes, nachvollziehbares und professionelles Verfahren entscheidend für die Glaubwürdigkeit der Partei.

Die Richtlinie verfolgt vier zentrale Ziele:

1. Gleichbehandlung aller Bewerber*innen durch Anonymisierung und klar definierte Auswahlkriterien.
2. Transparenz bei Arbeitsumfang und Vergütung, um informelle Absprachen auszuschließen.
3. Öffentliche Verfahrenslegitimation, indem zentrale Schritte in öffentlichen Vorstandssitzungen erfolgen.
4. Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsfindung, um Vertrauen zu stärken und strukturelle Risiken von Begünstigung zu minimieren.

Die Entscheidungskompetenz des Vorstands bleibt unangetastet.
Die Richtlinie stärkt jedoch die institutionelle Qualität des Verfahrens und schützt sowohl Bewerber*innen als auch Entscheidungsträger*innen vor dem Verdacht unsachlicher Auswahl.

Professionalität in Personalfragen ist Ausdruck politischer Verantwortung.

Der Ortsvorstand Die Linke Völklingen unterstützt das Anliegen, verbindliche und transparente Regeln für innerparteiliche Stellenausschreibungen auf Landesebene des Landesverbandes Die Linke Saar einzuführen.

Ziel ist es, bei der Besetzung haupt- und nebenamtlicher Stellen Transparenz, Chancengleichheit und nachvollziehbare Auswahlverfahren sicherzustellen und das Vertrauen der Parteimitglieder in innerparteiliche Personalentscheidungen zu stärken.

Der Ortsvorstand befürwortet insbesondere folgende Grundsätze:

1. Transparente Stellenausschreibungen: Alle relevanten Stellen sollen grundsätzlich allen Mitgliedern bekannt gemacht und auf der offiziellen Internetseite des Landesverbandes veröffentlicht werden.

2. Faire Bewerbungsverfahren: Für Stellenausschreibungen sollen einheitliche, nachvollziehbare und vorab festgelegte Auswahlkriterien gelten.

3. Chancengleichheit: Persönliche Beziehungen, Bekanntschaften oder innerparteiliche Funktionen sollen nicht zu einer ungerechtfertigten Bevorzugung einzelner Bewerber*innen führen.

4. Transparenz bei Arbeitsbedingungen: Stellenausschreibungen sollen die Aufgaben, erforderlichen Qualifikationen, den Arbeitsumfang und die vorgesehene Vergütung klar benennen.

5. Nachvollziehbare Entscheidungen: Auswahlentscheidungen sollen sachlich begründet und angemessen dokumentiert werden.

6. Kontrolle und Rechenschaft: Die Einhaltung der beschlossenen Regeln soll durch geeignete innerparteiliche Kontrollmechanismen überprüft werden.

7. Schutz persönlicher Daten: Transparenz und Anonymisierung sollen mit den geltenden Datenschutzbestimmungen und den berechtigten Persönlichkeitsrechten der Bewerber*innen vereinbar sein.

Der Ortsvorstand spricht sich dafür aus, diese Grundsätze bei der Beratung über eine entsprechende Richtlinie im Landesverband Die Linke Saar zu berücksichtigen.

Der Ortsvorstand beauftragt die zuständigen Vertreter*innen des Ortsverbandes, diesen Beschluss im Rahmen ihrer Möglichkeiten in die innerparteiliche Diskussion einzubringen.