

In Mangelberufen innerhalb von maximal vier Wochen einstellen!

Antrag Nr. 14-20 / A 04970 von Frau StRin Anne Hübner, Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Christian Müller, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Hans Dieter Kaplan vom 08.02.2019

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 15299

Anlage: Stadtratsantrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 08.02.2019

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2019 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass der Vorlage

Die SPD-Stadtratsfraktion hat folgenden Antrag gestellt:

„Dem Stadtrat ist zeitnah ein Vorschlag zu unterbreiten, wie künftig in großen Bereichen der Stadtverwaltung mit einem Mangel bei der Personalgewinnung (z.B. Bezirkssozialarbeit, Verwaltung mit Parteiverkehr, Erzieherinnen und Erzieher) die Einstellungsverfahren so verkürzt werden können, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber innerhalb von vier Wochen nach Eingang der Bewerbung eine Einstellungsusage erhalten.

Dabei sind Poollösungen (Entkopplung der Einstellung von einer konkreten Stelle, Vorratseinstellung), wie es sie in einzelnen Bereichen schon gibt, eine Möglichkeit, die monatelangen Einstellungsverfahren zu verkürzen.

Begründung

Die langen, oft sehr komplizierten Einstellungsverfahren auch in Berufen, in denen auf dem Münchner Arbeitsmarkt ein Mangel besteht, führen in vielen Fällen dazu, dass die Landeshauptstadt mit anderen Anbietern am Markt nicht konkurrieren kann. Freie Träger stellen oft innerhalb eines Tages ein. Um mit diesen Trägern mithalten zu können, muss sich die Stadt Verfahren überlegen, mit denen schnell und unbürokratisch eingestellt werden kann. Insbesondere für homogene Bereiche der Stadtverwaltung, in denen es viele Stellen derselben Fachrichtung und Eingruppierung gibt, müssen Hindernisse, die einer schnellen Einstellungsusage bisher im Weg stehen, abgebaut werden.“

2. Rahmenbedingungen von Stellenbesetzungsverfahren

Die Beschleunigung der Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren ist eine Kernaufgabe des Personal- und Organisationsreferates. Dabei ist sich das Personal- und Organisationsreferat der Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern vor dem Hintergrund des Münchner Arbeitsmarkts sehr bewusst.

Allerdings kann die Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren nicht losgelöst von den rechtlichen Rahmenbedingungen der Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst betrachtet werden.

Zu welchen Folgen und Verzögerungen es hier bei gerichtlichen Überprüfungen kommen kann, hat der Stadtrat selbst beim Verfahren zur Besetzung der Stelle der 2. Werkleitung des Abfallwirtschaftsbetriebs München erlebt.

Das Personal- und Organisationsreferat kann deshalb nicht darauf verzichten, dem Stadtrat nachfolgend erneut die rechtlichen Rahmenbedingungen eines öffentlichen Arbeitgebers in Abgrenzung zu einem privatrechtlichen Arbeitgeber zumindest tabellarisch darzustellen:

Wer?	Öffentliche AG	Private AG
Was?		
Art und Weise der Personalauswahl	Art. 33 Abs. 2 GG (Jede/r Deutsche hat ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung; gilt für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte)	Frei
Akribische Dokumentationspflicht	Ja, aus Art. 33 Abs. 2 i. V. m. Art. 19 Abs. 4 GG	Nein
§ 164 SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)	Einladungspflicht	Keine Einladungspflicht
Dienstliche Beurteilung	Pflicht zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus Art. 56 Abs. 1 Satz 1 LlbG: „Fachliche Leistung, Eignung, und Befähigung sind [...] dienstlich zu beurteilen“	Keine Beurteilungspflicht
Beachtung Statusamt/ Entgeltgruppe	Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG: „Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe (...) objektiv darzustellen (...)“	Nein

2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben	2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben bevor Stelle besetzt werden kann: Wird von Rechtsprechung gefordert, um Rechtsschutz unterlegener Bewerber_innen zu ermöglichen (Bewerberverfahrensanspruch)	Nein
Zuständigkeit für Einstellungen/Anstellungen nach Art. 43 Bay-GO	Bei Stellen der Wertigkeit A 15 / E 15 und höher ist ein Stadtratsbeschluss notwendig	Nein

Diesen rechtlichen Rahmenbedingungen ist es u. a. geschuldet, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren bei öffentlichen Arbeitgebern per se nicht so kurz sein kann wie bei privaten Arbeitgebern.

Gleichwohl „leistet“ sich die Landeshauptstadt München Besonderheiten im Stellenbesetzungsverfahren, die über das rechtlich Erforderliche hinausgehen. Diese Besonderheiten führen nach meiner Auffassung dazu, dass Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München länger dauern, als bei anderen öffentlichen Arbeitgebern. Hierauf und auf entsprechende Optimierungspotenziale wird unter 4. noch näher eingegangen.

3. Was wurde bereits verbessert zur Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens?

a) Übersicht über Optimierungsmaßnahmen

Zur Optimierung der Laufzeiten des Stellenbesetzungsverfahrens wurden jüngst zahlreiche Maßnahmen umgesetzt bzw. befinden sich in der Umsetzungsphase:

- **Dauerausschreibungen** und **Sammelausschreibungen** für die Eingangssämter im Bereich des Verwaltungsdienstes (im Sinne von Poollösungen).
- Die **dienstliche Beurteilung** wird ab dem Beurteilungsjahr 2019 statt wie bisher alle vier Jahre nun **alle drei Jahre erfolgen** – dafür fallen zukünftig die **Leistungsberichte**, die bisher angefordert wurden, **weg**. Gerade die Erstellung der Leistungsberichte nahm viel Zeit in Anspruch.
- Ab dem Jahr 2019 wird beim **Leistungsvergleich grundsätzlich nur noch die aktuelle dienstliche Beurteilung** bzw. die Anlassbeurteilung betrachtet (siehe Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 16.01.2019, Sitzungsvorlage Nr.14-20/V 13739). Die Personalvorauswahl wird dadurch erheblich vereinfacht und beschleunigt.
- Mit der **Öffnung des Verwaltungsdienstes** wurden in der 2. und 3. Qualifikationsebene über die herkömmliche Qualifikation hinaus eine Vielzahl von Ausbildungen / Studienrichtungen für Verwaltungsstellen zugelassen.
- Für Bereiche mit besonderen Personalgewinnungsproblemen besteht die Möglichkeit,

einen **kürzeren fachbezogenen Lehrgang (Zertifikatslehrgang Verwaltung – ZLV)** zu besuchen, ohne den regulären Beschäftigtenlehrgang I (BL I) mit Fachprüfung I abschließen zu müssen.

- Geeignete Bewerberinnen und Bewerber werden über Messen bzw. Xing **direkt angesprochen**; die **Marketingaktivitäten** wurden intensiviert.
- **Direktbesetzungen** ohne Vorstellungsrunde werden häufiger praktiziert, ebenso gezielte Personalplanungen und Stellvertreterregelungen.

Genauere Beschreibungen und weitere Details zu den beschriebenen Maßnahmen finden sich im diesjährigen Beschluss „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“.

b) Pilotprojekt HR Business Partner

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet weiterhin konstant an der Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens. Als eine Möglichkeit zur Verbesserung wird das Personalmanagementmodell „HR Business Partner“ in Betracht gezogen. Es soll durch ein Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit dem IT-Referat auf seine Praxistauglichkeit in der öffentlichen Verwaltung erprobt werden. Konkret bedeutet dies, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus P2, P3 und P5, die bereits heute für das IT-Referat zuständig sind, dem „HR Business Partner“ zugeordnet werden. Für die Projektphase werden sie in ihren bisherigen Abteilungen und Teams bleiben, aber fachlich in einer Matrixorganisation dem HR Business Partner zuarbeiten. Dies soll eine noch engere Zusammenarbeit, schlankere Prozesse, kürzere Entscheidungswege und schnelleres Handeln mit sich bringen. Das Pilotprojekt ist zum 01.03.2019 gestartet. Das Personal- und Organisationsreferat wird sich intensiv mit den Erkenntnissen aus dem Projekt beschäftigen und auf dieser Grundlage entscheiden, ob und ggf. wie dieses Modell bei der Landeshauptstadt München umgesetzt werden könnte.

4. Optimierungspotenziale von Stellenbesetzungsverfahren/ städtische Besonderheiten

Wie bereits eingangs erwähnt, gibt es bei der Landeshauptstadt München Besonderheiten im Stellenbesetzungsprozess, die über das gesetzlich Erforderliche hinausgehen und auf Stadtrecht bzw. städtischem „Gewohnheitsrecht“ beruhen. Diese Besonderheiten, die teils Ausdruck einer besonderen Beteiligungskultur innerhalb der Stadtverwaltung sind, haben erhebliche Auswirkungen auf die Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren. Hier gibt es Verbesserungsmöglichkeiten, die aber in Teilen einen deutlichen kulturellen Wandel bedingen. Gleichwohl möchte ich nicht darauf verzichten, dem Stadtrat vorzuschlagen, auch diese Optimierungspotenziale in den Blick zu nehmen.

a) Beteiligung der Personalvertretung bei externen Stellenausschreibungen

Nach den derzeit geltenden Ausschreibungsrichtlinien gilt der Grundsatz der internen

Stellenausschreibung. Soll eine Stelle auch extern ausgeschrieben werden, was in der Praxis der Regelfall ist, hat dies nach den Ausschreibungsrichtlinien im Benehmen mit dem Gesamtpersonalrat zu erfolgen. Gesetzlich ist diese Beteiligung der Personalvertretung nicht vorgesehen.

b) Erstellung der Ausschreibungstexte

Der Inhalt der Stellenausschreibung und damit die richtige Formulierung des Ausschreibungstextes hat erhebliche rechtliche Bedeutung. Denn allein der Inhalt der Stellenausschreibung bestimmt die spätere Personalauswahl. Die Landeshauptstadt München ist an den Inhalt der Ausschreibungstexte rechtlich gebunden. Das Personal- und Organisationsreferat achtet deshalb neben personalwirtschaftlichen Aspekten auch penibel darauf, dass die Ausschreibungstexte rechtskonform verfasst sind.

Der Prozess der Erstellung der Ausschreibungstexte gestaltet sich heute wie folgt: Die jeweiligen Führungskräfte erstellen einen Entwurf des Ausschreibungstextes und leiten diese an die jeweilige Geschäftsleitung/-stelle weiter. Die Geschäftsleitung/-stelle prüft den Ausschreibungstext und leitet diesen dann an das POR weiter, wo der Text erneut geprüft werden muss.

In der Praxis löst dies häufig einen erheblichen und langwierigen Abstimmungsbedarf zwischen der Führungskraft und der Geschäftsleitung sowie zwischen der Geschäftsleitung und dem POR aus. Dieser Abstimmungsbedarf mit vielen Schnittstellen hat einen erheblichen Einfluss auf die Laufzeiten des Stellenbesetzungsverfahrens.

Es ist deshalb beabsichtigt, dass künftig die Ausschreibungstexte alleine durch das POR nach einem einheitlichen Standard erstellt werden. Inhaltliche Grundlage für die Ausschreibungstexte ist aber die jeweilige Arbeitsplatzbeschreibung. Für die Arbeitsplatzbeschreibung, die Grundlage jeder Stellenbewertung und Stelleneinrichtung ist, bleiben die Dienststellen verantwortlich. Sie behalten damit die Hoheit über die inhaltliche Ausgestaltung der Stelle.

In der Veränderung dieser Zuständigkeiten sehe ich ein erhebliches Optimierungspotenzial.

c) Veröffentlichung der Ausschreibungstexte

Die Veröffentlichungsdauer der Ausschreibungstexte sollte im Regelfall 2 bis 3 Wochen betragen, damit potentielle Bewerberinnen und Bewerber auf allen geeigneten Kanälen angesprochen werden. Das Ende der Bewerbungsfrist ist abzuwarten, alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber sind zu berücksichtigen (Bewerberverfahrensanspruch).

Optimierungspotenziale liegen hier in einer Verkürzung der Ausschreibungsfrist und der Erweiterung von Dauerausschreibungen mit der Festlegung von zeitlichen Bewerbungskorridoren. Bei Stellen, bei denen erfahrungsgemäß mit vielen Bewerberinnen und Bewerbern zu rechnen ist, ist es denkbar, die Ausschreibungsfrist zu verkürzen. Auch könnten künftig vermehrt Dauerausschreibungen erfolgen. Hier ist es möglich, zeitliche Bewerbungskorridore festzulegen, und nur die im jeweiligen Korridor eingegangenen

Bewerbungen jeweils dem Leistungsvergleich zu unterziehen.

d) Vorauswahl

Es braucht eine Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die zu dokumentieren ist (siehe Ziffer 2, rechtliche Rahmenbedingungen). Dabei sind alle zulässigen Bewerberinnen und Bewerber in den Leistungsvergleich mit einzubeziehen (Bewerberverfahrensanspruch).

Je nach Gestaltung des Anforderungsprofils in der Stellenausschreibung durch die Dienststelle kann das Bewerberfeld entsprechend groß werden mit entsprechendem Aufwand für das Auswahlverfahren. Dadurch, dass künftig das POR die Ausschreibungstexte formulieren soll, kann einem „Ausufern“ des Bewerberfeldes von vorneherein begegnet und der Aufwand für die Vorauswahl in vielen Fällen auf ein vernünftiges Maß begrenzt werden.

Bei Stellen, die nicht im Verwaltungsdienst ausgebracht sind, werden die Dienststellen zu den Angaben der Bewerberinnen und Bewerber um eine fachliche Stellungnahme gebeten. Die Erstellung der fachlichen Stellungnahmen führt häufig zu Verzögerungen im Verfahren, da diese durch die Dienststellen oftmals nicht fristgemäß erstellt werden. Hier ist vorgesehen, dass die Personalvorauswahl künftig alleine durch das POR erfolgt, wenn die fachliche Stellungnahme nicht fristgemäß erstellt wird.

e) Wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren (Vorstellungsgespräch)

Der gesetzliche Regelfall ist eine Besetzungsentscheidung aufgrund der vorliegenden dienstlichen Beurteilungen, auch bei Ausschreibungsverfahren. Ein solche Auswahl nach Aktenlage geht naturgemäß erheblich schneller als die Durchführung von wissenschaftlich-fundierten Auswahlverfahren.

Bei der Landeshauptstadt München werden wissenschaftlich-fundierte Auswahlverfahren (umgangssprachlich „Vorstellungsrunden“) viel häufiger praktiziert als bei anderen öffentlichen Arbeitgebern, wie z. B. dem Freistaat Bayern. Bei externen Stellenausschreibungen ist die Durchführung der Auswahlverfahren meist zwingend, da externe Bewerberinnen und Bewerber im Regelfall keine vergleichbaren dienstlichen Beurteilungen haben, die in den Leistungsvergleich einbezogen werden könnten. Selbst wenn aber von allen Bewerberinnen und Bewerbern dienstliche Beurteilungen vorliegen und eine Entscheidung nach Beurteilungslage möglich wäre, ist es seit Jahrzehnten ständige Praxis, Vorstellungsrunden durchzuführen. Diese Praxis hat erhebliche Auswirkungen auf die Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München.

Denn die Terminfindung mit den Mitgliedern der Auswahlkommission gestaltet sich häufig langwierig. Mitursächlich ist auch hier eine städtische Besonderheit.

Während gesetzlich eine Auswahlkommission nur aus zwei Personen bestehen muss, besteht diese bei der Landeshauptstadt München aus bis zu sieben Personen.

Zwingend ist gesetzlich die Teilnahme von zwei Personen und die Einladung der Schwerbehindertenvertretung, wenn sich eine Person mit Schwerbehinderung beworben hat, und nach § 4 Abs. 2 der städtischen Gleichstellungssatzung die Einladung der Gleichstellungsstelle. Die bei der Landeshauptstadt München übliche Teilnahme der Personalvertretung und der Gleichstellungsstelle ist gesetzlich jedoch nicht vorgeschrieben.

Gleichwohl hat sich diese über die gesetzlichen Notwendigkeiten hinausgehende Praxis im Hinblick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie auf die Transparenz und Akzeptanz von Personalauswahlentscheidungen bewährt. Ich beabsichtige deshalb nicht, diese Praxis grundsätzlich zu ändern.

Optimierungspotenzial sehe ich aber darin, künftig nur noch zwei Personen (eine Vertretung des POR und eine Vertretung der Dienststelle) zwingend als Mitglieder der Auswahlkommission vorzuschreiben mit der Folge, dass der Termin auch nur noch zwischen diesen beiden Personen abzustimmen ist. Alle weiteren Mitglieder (weitere Vertretungen von POR und Dienststelle, Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle) werden eingeladen, sind aber an die Terminfestlegung der zwingenden Mitglieder gebunden.

Zudem soll es auch klare zeitliche Vorgaben für die Durchführung der Auswahlverfahren geben.

f) Förmliche Beteiligung der Personalvertretung

Nach Abschluss des Verfahrens ist die jeweils zuständige Personalvertretung zu beteiligen. Das ist gesetzlich zwingend. Der Gesamtpersonalrat tagt wöchentlich, bei anderen Personalvertretungen besteht häufig ein zweiwöchiger Tagungsrhythmus.

5. Weitere Beschleunigungsmöglichkeiten?

a) Umstellung der Vorauswahl auf ein Online-AC

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Beschleunigung der Verfahren wäre, die gesamte Vorauswahl neu aufzustellen und statt des aufwändigen Prüfens der Bewerbungsunterlagen die Bewerberinnen und Bewerber, die die zwingenden Anforderungskriterien erfüllen, ein Online-AC durchlaufen zu lassen. Diejenigen, die sich dabei als geeignet erweisen, werden zu einem Auswahlverfahren eingeladen. Möglich wäre dies vor allem in den Bereichen, in denen eine Vielzahl gleichgelagerter Stellen zu besetzen sind und bereits externe Dauerausreibungen erfolgen. Zu prüfen wäre hier aber, wie die dienstlichen Beurteilungen von internen Bewerberinnen und Bewerbern berücksichtigt werden. Zudem wäre ein solches Online-AC wohl keine schnelle Verbesserungsmöglichkeit (Stichwort IT-Verfahren und Datenschutz).

b) Schriftliche Tests bei wissenschaftlich-fundierten Auswahlverfahren

Gerade bei Sammelausschreibungen liegen häufig viele externe Bewerbungen vor, bei denen ein Leistungsvergleich anhand der schriftlichen Bewerbungen nicht möglich ist. Die notwendigen wissenschaftlich-fundierten Auswahlverfahren ziehen sich deshalb oftmals über mehrere Tage hin. Hier soll geprüft werden, ob und ggf. wie die zeitlich aufwendigen Bestandteile des Auswahlverfahrens, wie z. B. AC-Elemente, durch schriftliche Testverfahren verkürzt werden können, um die zeitliche Beanspruchung der Auswahlkommission und die Verfahrensdauer insgesamt zu minimieren.

6. Realisierbarkeit einer Einstellungszusage innerhalb von 4 Wochen

Die im Antrag genannten 4 Wochen werden trotzdem nur in Verfahren zu erreichen sein, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Es liegen bereits ohne Ausschreibung Bewerbungen vor oder die Bewerbungsfrist kann sehr kurz gehalten werden oder es sind viele gleich gelagerte Stellen zu besetzen.
- Es liegen vollständige Bewerbungsunterlagen inklusive dienstlicher Beurteilungen, wo erforderlich, vor oder es gibt nur externe Bewerbungen.
- Aufgrund des eindeutigen Ergebnisses der Vorauswahl bedarf es keines Auswahlverfahrens oder ein Auswahlverfahren kann unverzüglich stattfinden (seitens der Bewerberinnen und Bewerber und seitens der Mitglieder der Auswahlkommission).
- Die jeweils zuständige Personalvertretung stimmt dem Besetzungsvorschlag unverzüglich zu.

Selbst dann kann die zu diesem Zeitpunkt mögliche Zusage jedoch nur vorläufig und für die ausgewählte Bewerberin bzw. den ausgewählten Bewerber noch keine Grundlage sein, um z.B. das derzeitige Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Grund hierfür sind je nach Stelle und Tätigkeit formale Voraussetzungen wie z.B. ein (erweitertes) Führungszeugnis oder eine personalärztliche/amtsärztliche Untersuchung.

Nach Information der unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber ist eine zweiwöchige Frist abzuwarten, bevor die Stelle besetzt werden kann, um ausreichend Zeit für Rechtsschutzmöglichkeiten zu geben. Hierbei handelt es sich um eine Vorgabe der Rechtsprechung.

7. Situation in den beispielhaft genannten Mangelbereichen

Der städtische Stellenbesetzungsprozess muss innerhalb des rechtlich Möglichen fortlaufend optimiert werden und dabei so bewerberfreundlich wie möglich gestaltet sein. Dies wird gerade in den Mangelbereichen allerdings nur dann weiterhelfen, wenn gleichzeitig die Fluktuation in einem akzeptablen Rahmen bleibt. Insbesondere in den im Antrag beispielhaft genannten Bereichen mit Parteiverkehr sowie der Bezirkssozialarbeit wären in dieser Hinsicht Verbesserungen wichtig. Die Bewerbersituation ist hier oftmals noch gar nicht so schlecht.

8. Vorschlag zum weiteren Vorgehen/Voraussetzungen/Prüfungen Ausblick

Das Personal- und Organisationsreferat prüft fortlaufend seine internen Prozesse auf Optimierungsmöglichkeiten. Hierzu wurde von mir eine Taskforce eingesetzt. Diese Taskforce hat Optimierungsmöglichkeiten im Stellenbesetzungsprozess aufgezeigt, die sich in den vorgenannten Vorschlägen wiederfinden.

Daneben setzen die genannten Optimierungsmöglichkeiten vor allem zwei Dinge voraus.

Zum Einen ist eine funktionierende IT-Unterstützung z.B. im Rahmen eines Online-ACs nötig. Hier muss geprüft werden, welche Standardprodukte am Markt eine möglichst gute und rechtssichere Vorauswahl für die Landeshauptstadt München ermöglichen und welche Stellen bei der Stadt sich für dieses Vorgehen eignen.

Zum anderen muss der Stellenbesetzungsprozess im Hinblick auf Zuständigkeiten überprüft und an entsprechenden Stellen zentralisiert werden. Dies bedeutet, dass u.a. Delegationen der Entscheidungskompetenzen überprüft und evtl. aufgehoben werden müssen. Dies würde z.B. bedeuten, dass das POR zentral den Termin für ein Auswahlverfahren vorgibt und das Fachreferat notfalls durch Vertretungsregelungen eine Teilnahme sicherstellt bzw. die Runde ohne Teilnahme des Fachreferats - nach den Parametern, die die jeweilige Dienststelle für die zu besetzende Stelle vorgibt (Arbeitsplatzbeschreibung) – abgewickelt wird.

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet derzeit an einer Überarbeitung der städtischen Ausschreibungsrichtlinien. Ziel ist es, die Richtlinien zu verschlanken und zu vereinfachen. Die Ausschreibungsrichtlinien sollen zukünftig nur noch die Grundsätze der Personalauswahl bei der Landeshauptstadt München regeln. Die Details, insbesondere des Verfahrens, sollen künftig in einer stadtweit verbindlichen Dienstanweisung des Personal- und Organisationsreferates geregelt werden. In diese Überarbeitung sollen die vorgenannten Überlegungen zur Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens mit dem Ziel einfließen, einer Stellenbesetzung binnen vier Wochen möglichst nahe zu kommen.

9. Begründung für die verspätete Abgabe

In die vorliegende Beschlussvorlage sollten die Ergebnisse der o.g. Taskforce zu Optimierungsmöglichkeiten im Stellenbesetzungsprozess einfließen. Die Einarbeitung konnte erst nach Ablauf der regulären Abgabefrist erfolgen. Gleichzeitig ist die Frist zur Bearbeitung des Stadtratsantrags einzuhalten, weshalb eine Befassung im Verwaltungs- und Personalausschuss am 17.07.2019 erfolgen soll.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer, ist ein Abdruck der

Beschlussvorlage zugeleitet worden. Der Gesamtpersonalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsstelle haben ebenfalls einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten. Die förmliche Beteiligung des Gesamtpersonalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsstelle erfolgt im weiteren Verfahren. Hier erfolgt dann auch die Einbindung der homogenen Bereiche, insbesondere des RBS im Hinblick auf den im Stadtratsantrag erwähnten Erziehungsdienst.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die städtischen Regularien zur Personalauswahl wie im Vortrag dargestellt zu überarbeiten und die Zuständigkeiten im Hinblick auf personalrechtliche Befugnisse neu zu regeln mit der Zielrichtung der Beschleunigung des Stellenbesetzungsprozesses.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die Anschaffung eines Tools zur Durchführung von Online-ACs im Rahmen von Stellenbesetzungsprozessen zu überprüfen.
3. Über den Fortgang des Prozesses wird im Rahmen des Beschlusses zur Neufassung der Ausschreibungsrichtlinien berichtet. Der Stadtratsantrag der SPD-Fraktion Antrag Nr. 14-20 / A 04970 bleibt aufgegriffen.
4. Dieser Beschluss unterliegt der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.
über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt

zur Kenntnis

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.102