



**Dr. Alexander Dietrich**  
Berufsmäßiger Stadtrat

Frau Stadträtin Bettina Messinger,  
Frau Stadträtin Anne Hübner,  
Herrn Stadtrat Christian Vorländer,  
Frau Stadträtin Simone Burger,  
Herrn Stadtrat Haimo Liebich,  
Herrn Stadtrat Hans Dieter Kaplan,  
Herrn Stadtrat Horst Lischka

02.01.20

SPD-Stadtratsfraktion

### **Einführung eines Online-Azubistellenportals**

Antrag Nr. 14-20 / A 05485 von Frau Stadträtin Bettina Messinger, Frau Stadträtin Anne Hübner, Herrn Stadtrat Christian Vorländer, Frau Stadträtin Simone Burger, Herrn Stadtrat Haimo Liebich, Herrn Stadtrat Hans Dieter Kaplan, Herrn Stadtrat Horst Lischka vom 07.06.2019, eingegangen am 11.06.2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

in o. g. Antrag fordern Sie eine Darstellung der Erfahrungen der Stadt Köln mit deren Stellenportal „Azubimarktplatz“. Zudem sollen dem Stadtrat konkrete Vorschläge unterbreitet werden, wie am Ende der Ausbildung von Nachwuchskräften die LH München die Verwendungswünsche der jungen Menschen besser berücksichtigen könnte. Dabei soll die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung miteinbezogen werden.

Als Begründung führten Sie aus:

„Immer wieder sind Nachwuchskräfte der LH München nicht zufrieden mit der Zuweisung auf die Stelle nach ihrer Ausbildung. Insbesondere wird die mangelnde Transparenz beim Verplanungsverfahren kritisch bei den Nachwuchskräften gesehen. Die Stadt Köln hat den Nachwuchskräften die Möglichkeit gegeben, ihren weiteren Weg mittels eines Online-Azubistellenportals aktiver mitzugestalten. Dort können sich die Nachwuchskräfte selbst um ihre zukünftige Stelle bei der Stadt bewerben. Das System wurde zuerst nur für Auszubildende zu Verwaltungsfachangestellten geöffnet. Es soll jedoch im Laufe dieses Jahres weiter geöffnet werden.“

Ihr Einverständnis vorausgesetzt, teile ich Ihnen auf diesem Wege zu Ihrem Antrag Folgendes mit und möchte Ihnen zugleich einen Überblick über das Verfahren zur Verteilung der

Marienplatz 8  
80331 München  
Telefon: 089 233-92222  
Telefax: 089 233-27645



Nachwachskräfte bei der Landeshauptstadt München geben.

Um die Bedingungen und die Vorgehensweise der Stadt Köln näher kennenzulernen, fand ein intensiver Austausch über das dortige Stellenportal und den Ablauf der Verteilung statt. In der nachfolgenden Tabelle sind das dreistufige Zuweisungskonzept der Stadt Köln, das Verfahren der Landeshauptstadt München und bestehende Unterschiede kurz dargestellt:

| Verplanungsverfahren der Stadt Köln:   | Verplanungsverfahren bei der LHM:   |
|--|---|
| <p>Die Dienststellen der Stadt Köln können <b>ohne Quote</b> alle ihre freien Stellen zur Nachbesetzung melden. Das bedeutet, bei einer größeren Anzahl an Stellen im Vergleich zur Zahl der Nachwuchskräfte können alle „beliebteren“ Positionen besetzt werden, andere teilweise nicht.</p>  | <p>Die LHM regelt die Verteilung der Nachwuchskräfte über eine Quote (je mehr Stellen in der Verwaltung, umso mehr Zuweisungen kann das Referat erhalten). Hintergrund ist, dass die LHM ihre Pflichtaufgaben erfüllen muss, unabhängig von der vermeintlichen Attraktivität der Stelle. Referate mit hohem Anteil an klassischen Aufgaben für die Bürger/innen und demzufolge mit hohem Parteiverkehrsaufkommen, wie z. B. das Sozialreferat oder das Kreisverwaltungsreferat erhalten somit wesentlich mehr Nachwuchskräfte als z. B. das Referat für Arbeit und Wirtschaft. Ein Verfahren ohne Quotierung würde zu Lasten der Münchner Bürger/innen gehen, da seitens der Nachwuchskräfte Stellen im Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit, im kulturellen Bereich oder in der Wirtschaftsförderung wesentlich beliebter sind als Stellen im (Massen-)Parteiverkehr.</p> |
| <p><b>Stufe 1</b> der Verplanung: Direktanforderung<br/>Die Dienststellen können Nachwuchskräfte, die sie aus dem Praktikum kennen, direkt namentlich anfordern. Wenn auch die Nachwuchskräfte damit einverstanden sind, erfolgt die Zuweisung auf die jeweilige Stelle. Die Nachwuchskräfte müssen eine „Bleibeverpflichtung“ für die jeweilige Stelle für 1 Jahr unterschreiben.</p>           | <p>Gleiche Vorgehensweise wie in Köln, jedoch ohne „Bleibeverpflichtung“, da diese rechtlich nicht durchsetzbar ist.</p>  |
| <p><b>Stufe 2:</b> Stellenportal und Hospitation<br/>Die vakanten Stellen werden in einer Onlineplattform angezeigt, die Nachwuchskräfte können sich mit den Dienststellen in Verbindung setzen und zeitnah bewerben. Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren läuft nicht über die Online-Plattform, die Nachwuchskräfte setzen sich z. B. telefonisch mit den Dienststellen in Verbindung. Die</p> | <p>Mit den Ausbildungs- und Studiengängen finden jährlich Informationsveranstaltungen über den Verplanungsprozess statt, bevor mit allen Nachwuchskräften Einzelgespräche geführt werden, um deren Wünsche und Neigungen (z. B. Tendenz zu rechtlich oder betriebswirtschaftlich geprägter Tätigkeit bzw. Stellen mit oder ohne Parteiverkehr) zu erfragen. Zudem erhalten alle Nachwuchs-</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Dienststellen entscheiden selbst, wen sie auf den Stellen haben wollen. Wenn beide Seiten einverstanden sind, erfolgt die Zuweisung mit Bleibeverpflichtung <b>ohne</b> Berücksichtigung der Leistungen/Noten/Erkenntnisse aus der Ausbildung.</p>     | <p>kräfte die Möglichkeit, drei Einsatzbereiche (nicht aber komplette Referate) auszuschließen. Die „Negativwünsche“ werden grundsätzlich nach Möglichkeit berücksichtigt.</p> <p>Darüber hinaus erfolgt ein intensiver Austausch zwischen der Abteilung P 5, die für die Verteilung zuständig ist, und der Ausbildungsabteilung P 6.1, ob sich die Wünsche der Nachwuchskräfte mit den Erkenntnissen aus den pädagogischen Gesprächen während der Ausbildung bzw. während des Studiums decken. Im Anschluss werden die nach Stufe 1 verbliebenen Stellen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips (Art. 33 Abs. 2 GG) nach persönlicher Eignung und Befähigung und entsprechend der theoretischen und berufspraktischen Leistungen besetzt. Die Wünsche der leistungsstärksten Nachwuchskräfte werden vorrangig berücksichtigt, die der Nachwuchskräfte mit schlechteren Leistungen oder mit Auffälligkeiten während der Ausbildung, denen zunächst nur ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten wird, eher nachrangig.</p> <p>Eine Verteilung ohne Berücksichtigung des Leistungsprinzips wäre rechtlich bedenklich und widerspräche dem städtischen Prinzip, dass sich Leistung lohnen soll.</p> |
| <p><b>Stufe 3</b> Zuweisung durch die Personalabteilung<br/>Alle Nachwuchskräfte, die bei Stufe 1 und Stufe 2 nicht zum Zuge kamen oder sich nicht selbst aktiv bewarben, werden durch die Personalabteilung auf die verbliebenen Stellen zugewiesen.</p> | <p>Entfällt bei der LHM, da alle Nachwuchskräfte in Stufe 2 verplant werden.</p>  |
| <p><b>Unterschiede Köln und München</b></p>   |   |
| <p>Die Stadt Köln berichtet über positive Erfahrungen.<br/>Ein Großteil des Erfolges bei der Stadt Köln liegt in der „Bleibeverpflichtung“. Alle Nachwuchskräfte der Stadt Köln unterschreiben eine Bleibeverpflichtung für 1 Jahr.</p>                   | <p>Eine „Bleibeverpflichtung“ ist rechtlich nicht haltbar.<br/>Nachwachskräfte der LHM können sich daher nach der Übernahme sofort auf andere Stellen bewerben.</p>   |
| <p>Keine Nachsteuerungen möglich</p>  | <p>Kurzfristige Nachsteuerungen aufgrund anderer Schwerpunktsetzungen, veranlasst durch den Stadtrat oder durch Gesetzes-</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>änderungen sind in der Regel noch möglich, z. B. kurzfristig erhöhter Bedarf für Parteiverkehrsstellen im KVR führt zur Umverteilung im Rahmen der Verplanung durch das POR.</p>   |
| <p>Anwesenheit aller Auszubildenden und Studierenden in der Stadt Köln</p>  | <p>Die Nachwuchskräfte der QE 3 (Beamtinnen/Beamte) befinden sich in der Zeit der Verplanung von Januar bis Ende Juni im Studium in Hof und stehen für persönliche Gespräche während des Verplanungszeitraumes nur sehr eingeschränkt zur Verfügung. Um keine Unterrichtszeiten zu versäumen wären persönliche Vorstellungen an den Dienststellen jeweils nur Freitags Nachmittags möglich. Die anderen Studiengänge der 3. QE (Bachelor of Laws und „Public Management“) sind in München.</p>  |
| <p>Anzahl zu verplanender Nachwuchskräfte im Verwaltungsdienst in Köln:<br/>2019: 260 Nachwuchskräfte</p>   | <p>Anzahl zu verplanender Nachwuchskräfte im Verwaltungsdienst:<br/>2019: ca. 445 Nachwuchskräfte<br/>2020: ca. 535 Nachwuchskräfte</p>   |
| <p>Die Stadt Köln benutzt das System Sharepoint von Microsoft, um die Stellen anzuzeigen. Bewerbung und weitere Bearbeitung erfolgen nicht IT-gestützt.</p> | <p>Derzeit ist keine kurzfristige IT-Lösung, die die Anforderungen bei der LHM abdecken könnte, möglich. Insbesondere ist erforderlich, die theoretischen und praktischen Leistungen während der Ausbildung den Dienststellen zur Verfügung zu stellen, da gerade der Leistungsgedanke berücksichtigt werden soll. Eine manuelle Lösung für 400-500 Nachwuchskräfte würde einen erheblichen Mehraufwand bedeuten, der mit den vorhandenen Kapazitäten nicht realisierbar ist. Die Verplanung ist zeitkritisch, da die Nachwuchskräfte zu einem bestimmten Zeitpunkt den Dienst antreten müssen, andererseits die Verplanung nicht viel früher starten kann, da die freien bzw. frei werdenden Stellen in den Referaten noch nicht bekannt sind.</p> |

Im Oktober 2019 wurde dem Stadtrat über die Veranstaltung „futurecamp“ berichtet. Dabei wurde dem Stadtrat unter anderem das Thema „Verplanungsplattform für Nachwuchskräfte“ präsentiert.

Zeitgleich fanden im POR Gespräche und ein Austausch mit Nachwuchskräften sowie der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) statt.

Ziel war einerseits, die Wünsche und Bedürfnisse der Nachwuchskräfte zu eruieren und andererseits die Vorgaben der LHM darzustellen. Hierbei wurde insbesondere auch deutlich, dass die im Zuge der Verplanung gegebenen Rahmenbedingungen (Quote, Berücksichtigung der Leistungen, Zeitpunkt der Kenntnis der zu besetzenden Stellen, kurzfristige Änderungen aufgrund aktueller Schwerpunktsetzungen,...) - trotz entsprechender Infoveranstaltungen - nicht ausreichend bekannt sind.

Eindeutiger Wunsch war, dass grundsätzlich alle Nachwuchskräfte die Möglichkeit der Bewerbung erhalten sollen, nicht nur Teilbereiche. Es war aber auch Verständnis vorhanden, dass die persönlichen Leistungen und die Bedürfnisse der Referate berücksichtigt werden müssen, vor allem im Hinblick auf die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Dienststellen und darauf, dass z.B. Nachwuchskräfte der 2. QE, die aufgrund Auffälligkeiten zunächst lediglich befristete Verträge erhalten, nicht höher dotierte (2. QE: Bandbreite der besetzbaren Stellen von Entgeltgr. 6 bis Entgeltgr. 9 a) oder die attraktivsten Stellen bekommen können im Vergleich zu den leistungsstarken Auszubildenden. Die Weitergabe der Noten bzw. Erkenntnisse aus der Ausbildung an die Referate ist daher zwingend erforderlich.

Das Stellenportal der Stadt Köln ist für die Landeshauptstadt München in der bestehenden Form nicht 1:1 umsetzbar, weil die Anforderungen der LHM nicht abgebildet werden können. Um ggf. eine passende IT-Lösung zu identifizieren, fand ein gemeinsamer Workshop mit dem Geschäftsprozess- und Anforderungsmanagement (GPAM) und der für die Verplanung zuständigen Abteilung P.5 statt. Hierbei sollte geklärt werden, ob eine kurzfristige und wenigstens in Teilen den Anforderungen entsprechende IT-Lösung möglich oder vorhanden ist. Eine IT-gestützte Lösung für den Verplanungszyklus 2020 ist aus Sicht von GPAM und nach Einbindung von it@M nicht realisierbar. Die Verplanung für 2020 hat mit den ersten Gesprächen mit Nachwuchskräften bereits im Oktober 2019 begonnen.

### **Wie geht es weiter?**

Dem Personal- und Organisationsreferat ist sehr daran gelegen, das Verplanungsverfahren transparenter und zukunftsorientierter zu gestalten. Voraussetzung ist aber, dass ein künftiges Verfahren sowohl den Bedürfnissen der Nachwuchskräfte als auch denen der Referate (Quotierung und vertretbarer Aufwand) entspricht, einen Leistungsanreiz während Ausbildung/Studium setzt und damit das Leistungsprinzip nach Art. 33 Abs. 2 GG eingehalten wird. Darüber hinaus müssen auch bei einer Neugestaltung der Verteilung der Nachwuchskräfte die Stellen besetzt werden, für die sich keine oder zu wenige Interessierte finden. Dennoch versprechen wir uns bereits durch eine erhöhte Verfahrenstransparenz und die Möglichkeit, sich einen Überblick über die zu besetzenden Positionen zu verschaffen und aktiv zu bewerben, eine Verbesserung der Zufriedenheit.

### **IT-Unterstützung**

Im Jahr 2020 startet die Ausschreibung für eine moderne Talent Management Software (Beschluss des IT-Ausschusses vom 20.11.2019 und der VV vom 27.11.2019, Vorlage Nr. 14-20 / V 16482), die u. a. die Themen eRecruiting, Kompetenzmanagement, Learning, Onboarding und Nachfolgeplanung enthält. Teil dieser IT-Lösung ist auch die Verwaltung von Kompetenzen und Interessen, die bereits als wichtige Grundlage für die Verplanung verwendet werden können. Die Anforderungen für die Bewerbungsplattform für Nachwuchskräfte können noch mit in die Ausschreibung zur Talent Management Suite aufgenommen werden. Hierfür sind weitere Gespräche mit GPAM geplant, um alle organisatorischen und prozessualen Problemstellungen zu konkretisieren.

Bis zur endgültigen Einführung des Systems können die Referate parallel umfassend über die weitreichenden Änderungen informiert werden, da ein erheblicher zeitlicher und organisatorischer Mehraufwand auf die Geschäftsleitungen und Dienststellen zukommt, der bisher dort noch nicht thematisiert wurde.

### **Verfahrenstransparenz**

Es ist geplant im Lauf des Jahres 2020, zusätzlich zu den bereits stattfindenden Informationsveranstaltungen, ein Erklärvideo zu erstellen, um kurzfristig die Verplanung transparenter darzustellen. Somit können sich Nachwuchskräfte jederzeit über youtube über das Vorgehen informieren. Weitere ausführlichere Informationen zum Thema sollen zudem über WiLMA veröffentlicht werden. Hierfür werden die Ausbildungsabteilung, die GJAV und Nachwuchskräfte eingebunden, um festzustellen, welche Informationen für mehr Zufriedenheit und Transparenz im Prozess sorgen würden.

### **Pilotversuch**

In einem Pilotversuch wird im kommenden Jahr den besten 20 Nachwuchskräften aller Studienrichtungen der 3. QE die Möglichkeit angeboten, sich aktiv am Prozess zu beteiligen. Sie erhalten einen Überblick über die zu besetzenden Stellen und somit die Chance, sich auf die gemeldeten freien Positionen zu bewerben, um ihre favorisierte Stelle erhalten zu können. Die Referate werden über den Pilotversuch im jährlichen Info-Schreiben zur Verplanung, das in Kürze versandt wird, entsprechend informiert. Für diesen kleinen Kreis ist es handhabbar, die Leistungen manuell an die jeweiligen Dienststellen zu übermitteln. Das POR geht davon aus, dass die Referate bereit sind, am Testlauf mitzuwirken, da sie dadurch die Möglichkeit einer Auswahl haben, obwohl durch zusätzliche Vorstellungsgespräche Mehraufwand entsteht. Durch diesen Pilotversuch erwartet sich das POR Erkenntnisse über eine sinnvolle Gestaltung des Prozesses, die Aufwände in den Referaten sowie dazu, ob das Ergebnis zu mehr Zufriedenheit bei den Nachwuchskräften und den Referaten führt.

### **Kennenlernen der Einsatzbereiche**

Um den Nachwuchskräften neben den regulären Praktikumsdienststellen auch einen Einblick in Bereiche bieten zu können, die aufgrund der Größe der Stadtverwaltung nicht im Rahmen der Ausbildung/des Studiums durchlaufen werden können, veranstaltet die Ausbildungsabteilung P 6.1 seit Oktober 2018 das „Großstadtcafé für Nachwuchskräfte“. Herzstück der halbtägigen Veranstaltung ist ein Infomarkt, bei dem den Referaten und Dienststellen eine Plattform geboten wird, sich den Nachwuchskräften zu präsentieren und über sich zu informieren. Hierzu sind von den teilnehmenden Dienststellen Kolleginnen und Kollegen anwesend, welche an eigenen Ständen die jeweiligen Aufgabengebiete präsentieren. Die Nachwuchskräfte können sich dort, auch im Hinblick auf die spätere Verplanung, über die Vielfalt der bei der Landeshauptstadt München vorhandenen Aufgaben genauer informieren und etwaige offene Fragen im Gespräch mit Beschäftigten der jeweiligen Dienststellen klären.

Neben diesem Infomarkt mit Messecharakter werden in Vorträgen verschiedene Aufgabengebiete des Personal- und Organisationsreferats genauer erläutert und bei betroffenen Abschlussjahrgängen gezielt über die anstehende Verplanung informiert.

Um die Eindrücke aus dem „Großstadtcafé für Nachwuchskräfte“ noch weiter vertiefen zu können, wurde die Veranstaltung am 09.10.2019 erstmals um die Komponente einer

referatsübergreifenden Hospitation an interessierten Dienststellen erweitert. Hierzu wurde im Anschluss an das „Großstadtcafé für Nachwuchskräfte“ ein vierwöchiges Zeitfenster eröffnet, in dem sich die betroffenen Nachwuchskräfte basierend auf dem Erstkontakt zu den Dienststellen im „Großstadtcafé für Nachwuchskräfte“, eigenverantwortlich um bis zu drei Hospitationen außerhalb des Bereiches des aktuellen Praktikumsplatzes kümmern können.

Diese, sich noch in der Erprobung befindende Maßnahme, soll den Nachwuchskräften die Möglichkeit bieten, sich im Hinblick auf den folgenden Verplanungsprozess gezielt über Aufgabenbereiche innerhalb der Stadtverwaltung zu informieren und ggf. direkt anfordern zu lassen.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

i.V.

Morhöfer-Reissl