



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

- I. Herrn Stadtrat Pretzl, Herrn Stadtrat Schmid,
Herrn Stadtrat Reissl, Herrn Stadtrat Agerer,
Frau Stadträtin Grimm, Herrn Stadtrat Schall,
Herrn Stadtrat Mehling

10.01.2024

Wie ist der Umgang mit Initiativbewerbungen?

Schriftliche Anfrage gem. § 68 GeschO von Herrn Stadtrat Pretzl, Herrn Stadtrat Schmid,
Anfrage Nr. 20-26 / F 00820 von Herrn Stadtrat Reissl, Herrn Stadtrat Agerer, Frau Stadträtin
Grimm, Herrn Stadtrat Schall, Herrn Stadtrat Mehling
vom 01.12.2023, eingegangen am 01.12.2023

Aktenzeichen: Az. D-HA II/V1 0305-19-0056

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihre Anfrage vom 01.12.2023 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt
vorausgeschickt:

„Die Landeshauptstadt München ist noch immer als soziale und solide Arbeitgeberin bekannt.
Durch die Vielzahl an Tätigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung, ist für nahezu jeden
Berufsstand etwas dabei, was eine Bewerbung bei der Stadt nahelegt, auch wenn es gerade
keine passende Stellenausschreibung gibt.“

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage Nr. 1:

Wie viele Initiativbewerbungen gehen jährlich bei der Landeshauptstadt ein?

Antwort:

Im Jahr 2022 gingen etwa 500 Initiativbewerbungen im Bewerbungscenter ein. Dieses Jahr
wurden bis dato bereits rund 450 Initiativbewerbungen erfasst.

Frage Nr. 2:

Wird auf alle Initiativbewerbungen reagiert?



Antwort:

Nach Eingang einer Initiativbewerbung erhält jede*r Bewerber*in eine Eingangsbestätigung, um die erfolgreiche Übermittlung zu bestätigen. Zeitgleich erfolgt eine Überprüfung der aktuellen Stellenanzeigen auf unserer Karriereseite. Bei einer entsprechenden Passung erhalten die Bewerber*innen eine individualisierte Rückmeldung, inklusive eines Links zur entsprechenden Stellenanzeige, mit der Aufforderung, sich gezielt auf diese zu bewerben. Passende Bewerbungen werden zudem auch an die entsprechenden Fachreferate weitergeleitet.

Bewerber*innen, deren Unterlagen nicht ausreichend aussagekräftig sind oder allgemeine Anfragen enthalten, werden auf unsere Karriereseite hingewiesen mit der Bitte, sich auf passende Ausschreibungen gezielt zu bewerben.

Bewerbungen mit ausländischen Berufs- oder Studienabschlüssen weisen wir auf umfassende Informationen zur potenziellen Anerkennung durch die Kultusministerkonferenz, die IHK FOSA Nürnberg und die Anerkennungsstelle des Sozialreferates hin.

Frage Nr. 3:

Wie werden diese Bewerbungen intern gesteuert, so dass die Referate auch Kenntnis davon erhalten?

Antwort:

Bewerbungen, die grundsätzlich als interessant erachtet werden, werden an die Personal- und Organisationsbereiche (P&O-Bereiche) der zuständigen Referate und Eigenbetriebe weitergeleitet. Dabei werden die Bewerber*innen in den Kommunikationsprozess einbezogen und mit den entsprechenden Ansprechpartner*innen in Kontakt gebracht.

Bei Initiativbewerbungen im Bereich Pädagogik, einschließlich des Erziehungs- oder Lehrdienstbereichs sowie für den Hauswirtschaftsbereich, erfolgt eine unmittelbare Weiterleitung an das Referat für Bildung und Sport. Im Bereich Sozialpädagogik/Sozialarbeit erfolgt die Weiterleitung an das Sozialreferat.

Frage Nr. 4:

Wurde ein Pool an Initiativbewerberinnen und -bewerbern angelegt, der regelmäßig vor Ausschreibungen durchsucht wird, ob sich darin bereits geeignete Personen für eine zu besetzende Stelle befinden?

Antwort:

Bislang existierte noch kein Poolssystem in der Bearbeitung von Initiativbewerbungen. Um auf den Übergang von einem Arbeitgeber*innenmarkt zu einem Kandidat*innenmarkt zu reagieren, haben wir bei der Landeshauptstadt München in den letzten zwei Jahren im Rahmen des Transformationsprogramms neoHR jedoch signifikante Veränderungen im Personalwesen vorgenommen. Um wertvolle Bewerber*innendaten künftig zu sichern und gut qualifizierte Kandidat*innen langfristig zu binden, haben wir bereits Maßnahmen ergriffen, um unsere Prozesse neu zu gestalten und die Bewerbungserfahrung für Bewerber*innen zu verbessern. Ein zentraler Bestandteil dieser Bemühungen ist die Einführung von Talentpools. Die Talentpools dienen als wertvolles Instrument für die langfristige Personalbeschaffung und strategische Personalplanung, mit dem Ziel, die Effizienz des gesamten Recruitingprozesses

zu steigern und die Kommunikation mit Bewerber*innen zu verbessern.

Die im April 2023 eingeführte TMS (Modul Personalgewinnung) bietet hierfür nun den notwendigen technischen Rahmen, auch bei Initiativbewerbungen geeignete Talentpools anzulegen. Zudem sind Talentpools für neue Recruitingansätze wie Active Sourcing eine unverzichtbare Grundlage.

Unser Ziel ist zudem die Etablierung eines optimierten Prozesses für Initiativbewerbungen ab Anfang 2024.

Dieser Prozess soll eine effiziente Verwaltung von Initiativbewerbungen, die Identifikation potenzieller Talente und den Aufbau langfristiger Beziehungen zu Bewerber*innen ermöglichen.

Frage Nr. 5:

Kann in diesen Fällen auf ein Ausschreibungsverfahren verzichtet und somit eine schnellere Stellenbesetzung gewährleistet werden oder sprechen hier die Grundsätze der Bestenauswahl dagegen?

Antwort:

Insgesamt ist der Verzicht auf formelle Ausschreibungsverfahren bei Initiativbewerbungen möglich. In Fällen von passenden Initiativbewerbungen, insbesondere in Bereichen mit Fachkräftemangel oder wenn mehrere Stellen gleicher Wertigkeit durch reguläre Ausschreibungen nicht vollständig besetzt werden können, besteht die Möglichkeit, auf ein förmliches Ausschreibungsverfahren bzw. weitere Ausschreibungsverfahren zu verzichten. Dies ermöglicht eine zügige Besetzung der offenen Stellen.

Dennoch sind auch in diesen Fällen die Prinzipien der Bestenauswahl zu wahren. Hierzu zählt die Festlegung klarer und objektiver Auswahlkriterien, um sicherzustellen, dass die Auswahl der Initiativbewerber*innen auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung basiert. Die Transparenz des Auswahlprozesses ist dabei von großer Bedeutung, und eine entsprechende Dokumentation ist erforderlich, um nachvollziehbar darzulegen, warum ein*e Initiativbewerber*in ausgewählt wurde.

Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass passende interne Bewerber*innen gleiche Chancen erhalten. Eine sorgfältige Berücksichtigung interner Kandidaten sowie klare Richtlinien für die Bewertung von Qualifikationen sind hierfür entscheidend. Um diese Bedingungen zukünftig für externe und interne Talente gleichermaßen sicherzustellen, werden Talentpools mithilfe der TMS implementiert. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist bereits in Gang und soll ab 2024 umgesetzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat