

Stellenausschreibungen für den gehobenen Verwaltungsdienst — Eine Bestandsaufnahme in Baden-Württemberg

Jürgen Fischer
Hochschule Kehl



Gliederung

1. Zielsetzung
2. Beschreibung der Stichprobe
 - a) Art des Arbeitgebers
 - b) Größenklasse
 - c) Zukünftige Arbeitsgebiete
 - d) Eingruppierung
3. Erwartete Studienabschlüsse
4. Kontaktaufnahme
5. Employer Branding
 - a) Arbeitsbedingungen
 - b) Organisationskultur
 - c) Weitere Hinweise
6. Fazit

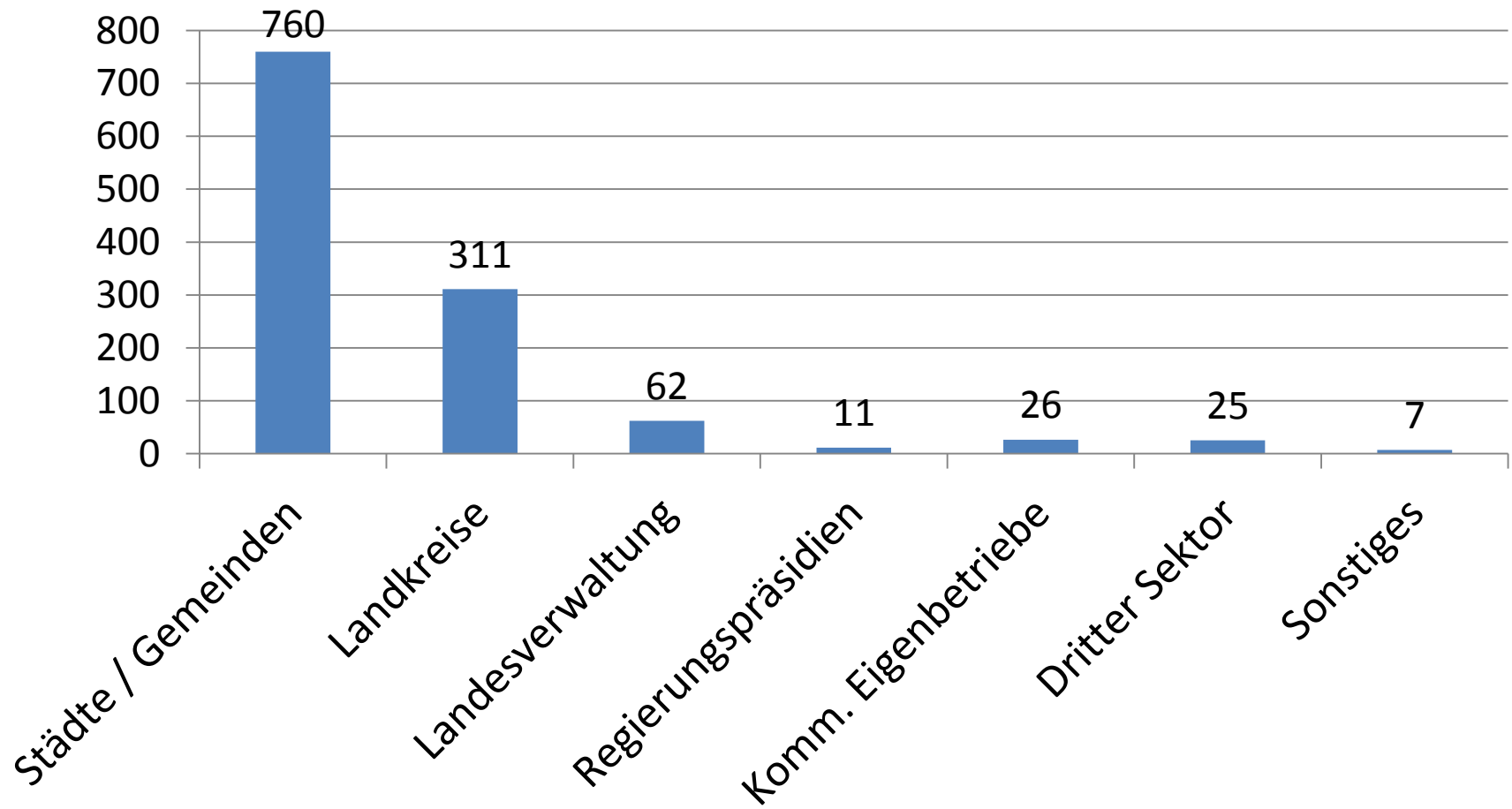


1. Zielsetzung

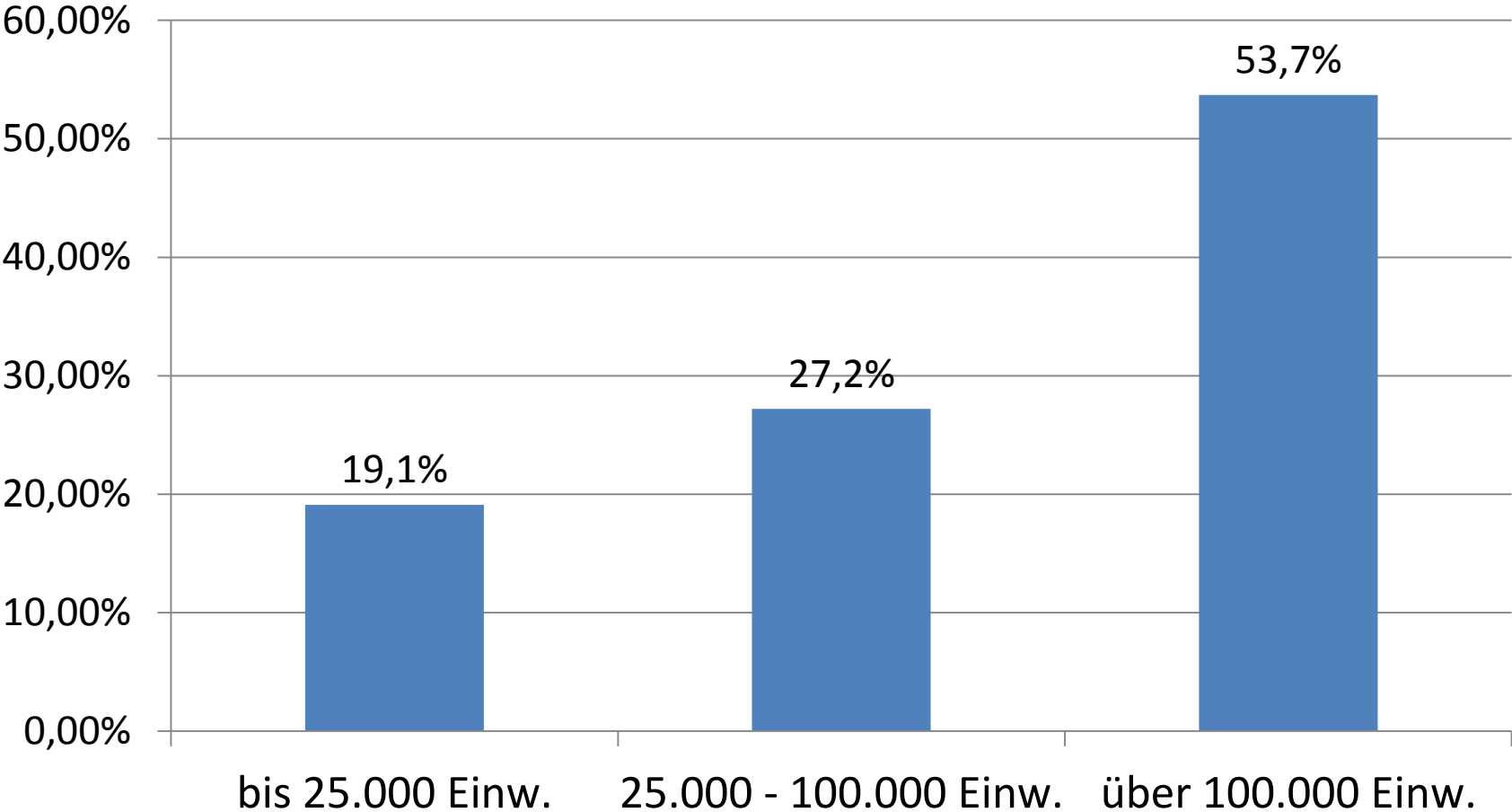
- Forschungsprojekt mit Studierenden der Hochschule Kehl.
 - Phase 1: Landesweite (B-W) Erfassung der Stellenanzeigen (gehobener und höherer Dienst) für den Zeitraum 1.9. – 31.12.2018 . Keine Ausschreibungen für BM/OB -Stellen
N=1200 Anzeigen
 - Phase 2: Nacherhebung zum Ergebnis der Auswahlverfahren (ab Januar 2019). Wie konnten die ausgeschriebenen Stellen besetzt werden?
- Regionale Analyse der Stellenanzeigen durch die Studierenden. Quellen waren Stellenportale der Verwaltungen, Staatsanzeiger BW, Stellenanzeigen in der Regionalpresse und sonstige Online-Angebote.



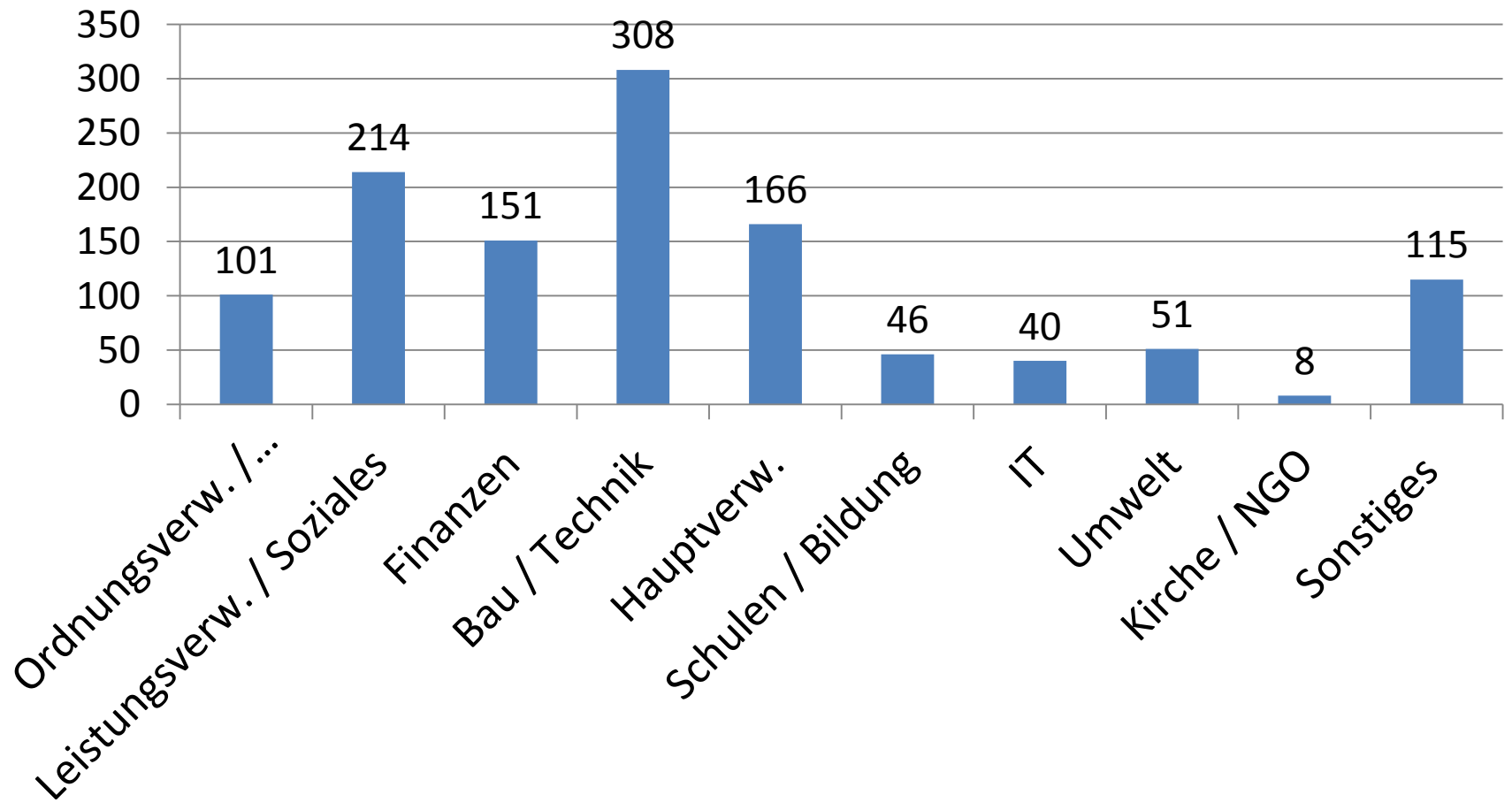
2. Beschreibung der Stichprobe - Arbeitgeber



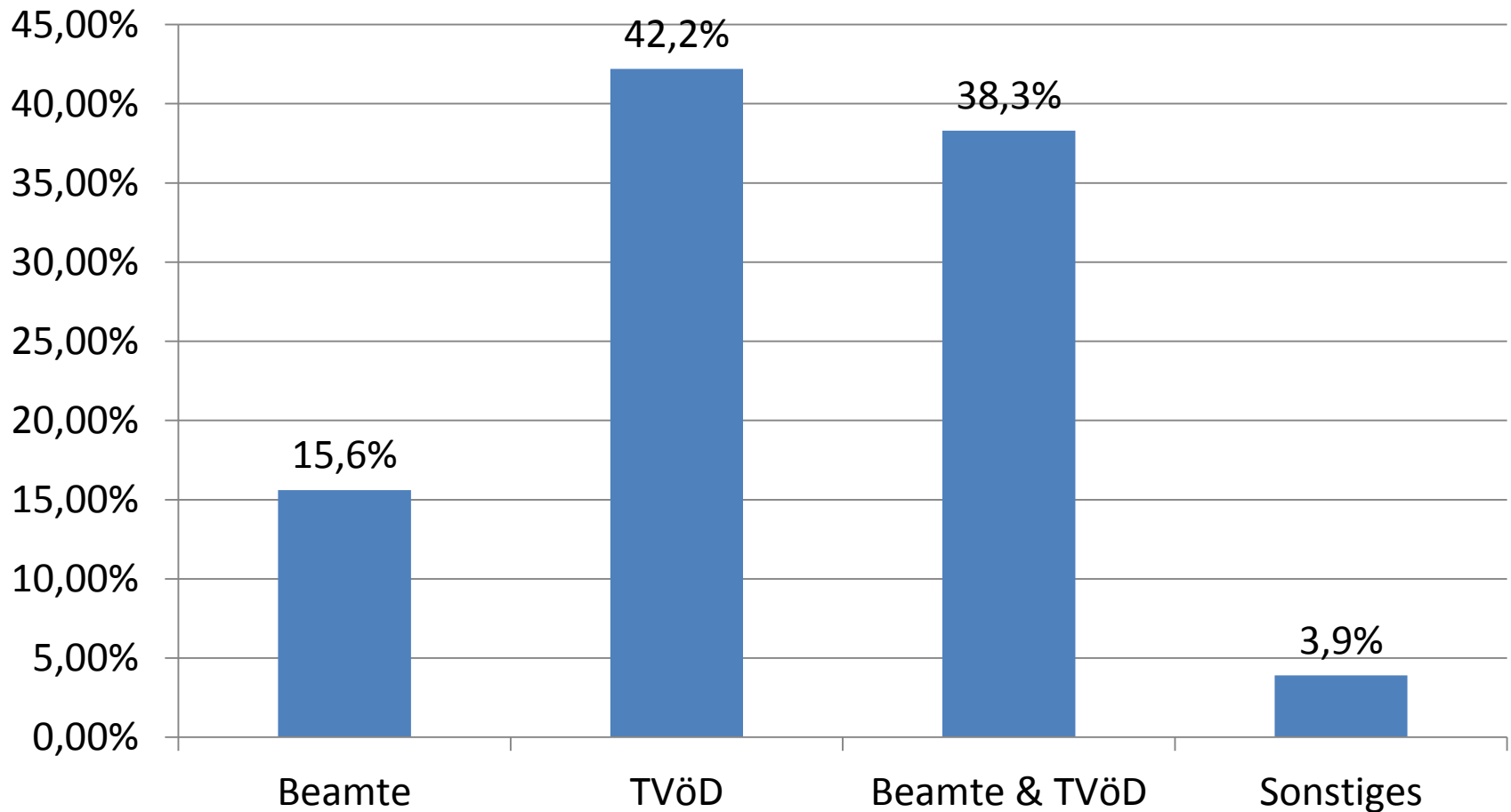
Größenklasse (für Kommunen und Landkreise)



Arbeitsbereiche



Art der Beschäftigungsverhältnisses



Weitere Angaben zur Stelle

	Ja	Nein
Angaben zur Eingruppierung	91,3 %	8,7 %
Poolstelle?	4,5 %	95,5 %
Befristete Stelle?	15,6 %	84,4 %
Ist die Stelle grundsätzlich teilbar?	19,8 %	80,2 %
Beinhaltet die Stelle auch Führungsaufgaben?	30,6 %	69,4 %

Berufserfahrung erforderlich?	Ja
Nicht erforderlich	45,8 %
Erwünscht	30,8 %
Zwingend erforderlich	23,4 %



Führungsaufgaben direkt nach dem Studium?

	Führungsaufgaben	Keine Führungsaufgaben	Summe
Berufserfahrung nicht erforderlich	113	416	529
Berufserfahrung erwünscht	101	254	355
Berufserfahrung zwingend erforderlich	138	133	271

Davon mit erwünschtem Studienabschluss „Bachelor Public Management“ = 150

Angaben zur Besoldung

Tauberbischofsheim ist Mittelzentrum und Kreisstadt des Main-Tauber-Kreises. Zum **nächstmöglichen Zeitpunkt** suchen wir **in Vollzeit und nach TVöD vergütet** eine/n

© pressmaster - Fotolia.com



Bautechniker/in

mit Schwerpunkt Hochbau (m/w/d)

für das Hochbauamt.

Ihre Aufgaben, die Sie gemeinsam mit Ihrem Kollegen erfüllen, liegen in den Bereichen:

- **Planung, Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung von Bauunterhaltungsmaßnahmen, Sanierungen, Um- und Neubauvorhaben der Stadt**

Eine Anpassung der Aufgabenbereiche bleibt vorbehalten.

Wenn Sie

- **eine abgeschlossene Ausbildung zur/zum staatlich geprüften Techniker/in der Fachrichtung Hochbau oder einen vergleichbaren Abschluss haben,**
- **ein zuverlässiges Beurteilungsvermögen für baurechtliche, technische und wirtschaftliche Zusammenhänge besitzen,**
- **sich durch Durchsetzungsvermögen, Verhandlungsgeschick und Teamfähigkeit auszeichnen,**
- **Kenntnisse der geltenden technischen Vorschriften besitzen,**

dann möchten wir Sie gerne kennenlernen.



Schicken Sie uns Ihre Bewerbung

bitte bis zum **24.10.2018** per E-Mail an **karriere@tauerbischofsheim.de**

Die Anhänge der E-Mail sind auf eine Datei zusammenzufassen und auf max. 5 MB zu beschränken.

Für Auskünfte steht Ihnen Hauptamtsleiter Michael Karle unter der Tel.-Nr. 09341/803-16 gerne zur Verfügung. **www.tauebischofsheim.de**



3. Erwartete Studienabschlüsse und Arbeitsbereiche

	BA PM	BA Law/Fin	BA BWL / Wirt	BA Soziales	BA Technik	Techniker	Uni / Master	Sonstiges
Ordnung / Sicherheit / Verkehr	70,3 %	3,0 %	2,0 %	3,0 %	16,8 %	1,0 %	2,0 %	18,8 %
Leistungsverwaltung / Soziales	57,9 %	2,3 %	2,3 %	54,2 %	0,5 %	0 %	2,3 %	24,8 %
Finanzen	93,4 %	15,2 %	22,5	0 %	0 %	0 %	1,3 %	11,9 %
Bauen / Technik / Bauverwaltung	22,7 %	1,6 %	0,6 %	0 %	71,1 %	6,8 %	5,2 %	22,7 %
Hauptamt / Pers. / Organisation	84,9 %	4,8 %	13,9 %	2,4 %	1,8 %	1,2 %	3,0 %	25,3 %
Schulen / Bildung / Erziehung	41,3 %	4,3	2,2 %	52,2 %	0 %	0 %	10,9 %	21,7 %
IT	40,0 %	0 %	0 %	0 %	17,5 %	0 %	5,0 %	65,0 %
Kirche / NGO	37,5 %	0 %	12,5 %	37,5 %	12,5 %	0 %	25,0 %	0 %
Umwelt	31,4 %	5,9 %	0 %	2,0 %	27,5 %	0 %	9,8 %	49,0 %

Bis 20 %

21 - 40 %

41 - 60 %

61 - 80 %

81-100 %

4. Kontaktkanäle für die Bewerbungen in Abhängigkeit von der Größe der Verwaltung

	> 100.000 Einw. (n= 592)	25.000- 100.000 Einw. (n=300)	Bis 25.000 Einw. (n=210)	Signifikanz
Kontaktaufnahme über Bewerberportal	396 (66,9 %)	201 (67,0 %)	18 (8,6 %)	***
Kontaktaufnahme per Email	92 (15,5 %)	71 (23,7 %)	141 (67,1 %)	***
Kontaktaufnahme postalisch	213 (36,0 %)	94 (31,3 %)	176 (82,8%)	***



5. Employer Branding

- Ziel: Erzeugung einer Attraktivität als Arbeitgeber
- Positionierung des Arbeitgeber mit dem Ziel:
 - ein treffendes,
 - unverwechselbares Profil
 - klares Vorstellungsbild von sich
 - bestimmtes Gefühl für sich als Arbeitgeber in den Herzen und Köpfen seiner Zielgruppe zu erzeugen und dauerhaft zu verankern.
- Employer Branding bietet potenziellen Bewerbern eindeutige Hinweise und eine Orientierung dafür, wie es um die Identität, Werte, Kultur und Ziele dieses Arbeitgebers bestellt ist .
- EB ist „nicht nur ein Marketinginstrument sondern auch ein Managementtool, das dem strategischen Personalmanagement dient“ (Latzel et al. 2015)



Beispiel für aktives Personalmarketing



Kirchheim unter Teck ist „modern, menschlich, mittendrin“. Gestalten Sie Ihre Karriere und die Zukunft unserer Stadt bei der Stadtverwaltung! Abwechslungsreiche Aufgaben, flexible Arbeitszeiten und vielfältige Zusatzleistungen – die Stadt Kirchheim unter Teck gehört zu den attraktivsten Arbeitgeberinnen der Region. Bewerben Sie sich jetzt!

Wir suchen ab März 2019 für die Besetzung unserer Trainee-Stellen in der Stadtverwaltung Kirchheim unter Teck mehrere

NACHWUCHSKRÄFTE IM GEHOBENEN VERWALTUNGSDIENST BACHELOR OF ARTS - PUBLIC MANAGEMENT (M/W/D)

Die Einsätze erfolgen bedarfsabhängig in unterschiedlichen Bereichen unserer modernen und dienstleistungsorientierten Stadtverwaltung.

Bitte teilen Sie uns in Ihrem Anschreiben Ihre Interessenschwerpunkte in unserer Verwaltung mit.

Beispiel für aktives Personalmarketing

Unser Angebot:

- einen direkten Einstieg ins Beamtenverhältnis. Die Stellen sind bis nach Besoldungsgruppe A 10 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg ausgewiesen
- es handelt sich grundsätzlich um Vollzeitstellen - eine Besetzung in Teilzeit (Mindestumfang 50 %) ist ebenfalls möglich
- flexibler Einsatz in verschiedenen Fachabteilungen mit unterschiedlichen Aufgaben und Projekten zur persönlichen Weiterentwicklung Ihrer Stärken
- Sammeln von Berufserfahrung innerhalb der Stadtverwaltung
- gute Aufstiegs- und Entwicklungschancen
- Führungskräftenachwuchsprogramm
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- internes Fortbildungsprogramm
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeiten

Unsere Erwartungen:

- Die Ausschreibung richtet sich neben den Absolventen der Hochschulen Kehl und Ludwigsburg (m/w/d), die das Studium im Februar 2019 erfolgreich abschließen, auch an frühere Absolventen (m/w/d) dieses Studiengangs, die sich noch im Eingangsamt befinden.
- Sie sind flexibel
- Sie zeigen Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative
- Sie haben Freude am selbständigen sowie teamorientierten Arbeiten
- Sie sind kommunikativ und verantwortungsbewusst

Wir bieten ein kompetentes und interessantes Arbeitsumfeld sowie attraktive Fortbildungsmöglichkeiten. Neben einer leistungsgerechten Bezahlung mit den im öffentlichen Dienst üblichen Sozialleistungen bieten wir flexible Arbeitszeiten, ein Job-Ticket und interessante Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann bewerben Sie sich bitte über unser Online-Bewerberportal unter www.kirchheim-teck.de/stellenangebote bis spätestens 06.01.2019.



Für Auskünfte steht Ihnen der Leiter der Abteilung Personal und Organisation, Herr Vogel (Telefon 07021 502-245) gerne zur Verfügung.

Hinweise auf Arbeitsbedingungen in den Stellenanzeigen in Abhängigkeit von der Größe der Verwaltung

	> 100.000 Einw. (n= 592)	25.000-100.000 Einw. (n=300)	Bis 25.000 Einw. (n=210)	Signifikanz
Flexible Arbeitszeiten	237 (40,0 %)	107 (35,7 %)	65 (31,0%)	n.s.
Kindepflege	80 (49,1 %)	79 (26,3 %)	4 (1,9 %)	***
Betriebliches Gesundheitsmanagement	208 (35,1 %)	128 (42,7 %)	49 (23,3 %)	***
Moderne IT- und Kommunikationstechnik	44 (7,4 %)	43 (14,3 %)	31 (14,8 %)	**
Kantine / Mensa	17 (2,9 %)	29 (9,7 %)	0	***
Moderne Büroausstattung	75 (12,7 %)	50 (16,7 %)	39 (18,6 %)	***
Möglichkeit der Telearbeit	2 (0,3 %)	18 (6,0 %)	0	***
Unterstützung Wohnungssuche	2 (0,3 %)	27 (9,0 %)	2 (1,0 %)	***

Hinweise auf die Organisationskultur in den Stellenanzeigen in Abhängigkeit von der Größe der Verwaltung

	> 100.000 Einw. (n= 592)	25.000-100.000 Einw. (n=300)	Bis 25.000 Einw. (n=210)	Signifikanz
Gutes Organisations- und Teamklima	249 (42,1 %)	138 (46,0 %)	81 (38,6 %)	n.s.
Umfangreiche Fort- u. Weiterbildungsmöglichkeiten	331 (55,9 %)	164 (54,7 %)	88 (41,9 %)	**
Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit	50 (8,4 %)	3 (1,0 %)	0	***
Führungskräftenachwuchsprogramm	21 (3,5 %)	2 (0,7 %)	4 (1,9 %)	n.s.
Coaching & Supervision	6 (1,0 %)	41 (13,7 %)	5 (2,4 %)	***



Weitere Hinweise auf Besonderheiten in den Stellenanzeigen in Abhängigkeit von der Größe der Verwaltung

	> 100.000 Einw. (n= 592)	25.000-100.000 Einw. (n=300)	Bis 25.000 Einw. (n=210)	Signifikanz
Attraktive Region	35 (5,9 %)	91 (30,3 %)	33 (15,7 %)	***
Gute Verkehrsanbindung	25 (4,2 %)	15 (5,0 %)	11 (5,2 %)	n.s.
Möglichkeit der Zulage	6 (1,0 %)	11 (3,7 %)	3 (1,4 %)	*
Zuschuss ÖPNV	138 (23,3 %)	110 (36,7 %)	7 (3,3 %)	***
Betriebliche Altersvorsorge	111 (18,8 %)	30 (10,0 %)	13 (6,2 %)	***



6. Fazit

- Geschätzt sind 490 der ausgeschriebenen Stellen für AbsolventInnen der Hochschulen geeignet. Zusammen mit den 50 Ausschreibungen für Poolstellen übersteigt die Nachfrage die aktuelle Ausbildungskapazitäten an den Hochschulen in B-W
- Es finden sich deshalb in den Ausschreibungen Öffnungen für andere Abschlüsse (Bachelor Law / BWL etc.) um ausreichend BewerberInnen anzusprechen.
- Es stellt sich die Frage, ob die Vertiefungsbereiche an den Hochschulen den aktuellen Anforderungen entsprechen, oder ob auch weiterhin das Bild der Generalistenausbildung vertreten werden sollte.
- Deutlich über 50 % der erfassten Stellen sind als Beamtenstellen ausgewiesen. Verbeamtung als attraktives Stellenmerkmal. Das Angebot der möglichen Verbeamtung wird zukünftig in B-W nicht nur auf Absolventen der Hochschulen für öff. Verwaltung beschränkt bleiben (vgl. Trainee-Stellen / Quereinsteiger).



6. Fazit

- 30 % der ausgeschriebenen Stellen beinhalten Führungsaufgaben. Selbst bei Stellen ohne notwendige Berufserfahrung und mit dem Bachelor Public Management sind es immer noch ca. 150 Stellen bei denen Absolventen der Hochschulen direkt in Führungspositionen einsteigen können. Bereiten wir die Studierenden darauf vor?
- Die Thema Arbeitgebermarke („Employer Branding“) und flexible Arbeitszeitmodelle sind in der Verwaltung angekommen. Dennoch besteht noch erheblicher Handlungsbedarf wenn wir die Generation Y/Z gewinnen wollen und eine lebensphasenorientiertes Personalmanagement anstreben:
 - Kinderbetreuung eher in den großen Verwaltungen
 - Nur 20! Ausschreibungen thematisieren Möglichkeiten der Telearbeit
 - Moderne IT- und Büroausstattung bei ca. 20 % der Stellen

6. Fazit

- Zwar werden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei über der Hälfte aller Anzeigen thematisiert, aber im Detail bleibt unklar wie diese aussehen. Programme zur Führungskräfteentwicklung gab es nur bei ca. 4 % der Stellenanzeigen. Eine Unterstützung bei berufsbegleitenden Studiengängen (Master) fanden sich nur in 2 Stellenanzeigen.
- Auf ein gutes Team- und Organisationsklima wird gerne hingewiesen, eine normative Verankerung z.B. in Form von Führungsleitlinien findet sich sehr selten.
- Finanzielle Anreize fanden sich nur sehr begrenzt in Form einer Unterstützung bei Job-Tickets im ÖPNV und bei einem sehr geringen Prozentsatz in Form einer betrieblichen Altersversorgung.



6. Fazit

- Zusammenfassend lässt sich zum Thema Arbeitgebermarke feststellen, dass viele Dienststellen unter „Employer Branding“ am ehesten den Verweis auf ein gutes Klima, Weiterbildungsmöglichkeiten und ein nicht näher beschriebenes Betriebliches Gesundheitsmanagement sehen. Ob man damit die Erwartungen der Generation Y/Z im Hinblick auf ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement erfüllt muss fraglich bleiben.

