



Personal- und
Organisationsamt

23.04.2026

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Köhnsen

Telefon: 0251 492-1188

Koehnsen@stadt-
muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Ausbildungscampus
Antrag der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen/GAL, SPD und Volt an den Rat Nr. A-R/0054/2022
„Pilotprojekt Ausbildungswerkstatt – Ausbildung im Konzern Stadt Münster stärken und
Mitarbeitende entlasten“

Beratungsfolge

12.05.2026 Ausschuss für Personal, Sicherheit und Ordnung

Bericht

Bericht:

1. Einleitung

Die Verwaltung wurde mit dem Antrag Nr. A-R/0054/2022 an den Rat vom 18.10.2022 beauftragt zu prüfen, wie ein Pilotprojekt zur Einrichtung einer Ausbildungswerkstatt bei der Stadt Münster umsetzbar sei. Als Ziele der Ausbildungswerkstatt wurden die Nachwuchssicherung im Bereich der Fachkräfte und eine verbesserte Betreuung und Begleitung von jungen Menschen vor oder zu Beginn ihrer Berufsausbildung benannt. Zudem sollen die Nachwuchskräfte einen möglichst breiten Einblick in die Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung bei gleichzeitiger Entlastung der Ausbilder*innen und Mitarbeitenden in den Fachämtern erhalten. Die Ausbildungswerkstatt solle an einem zentralen Ort verankert sein.

Ferner sollte die Erstellung einer digitalen Werkbank zum Austausch und zur eigenständigen Information der Auszubildenden geprüft werden.

Zielgruppe der vorgenannten Maßnahmen sollen neben Auszubildenden und Studierenden der Stadtverwaltung Münster auch Praktikant*innen und junge Menschen in der Berufsorientierung sein. Des Weiteren solle es konzeptionelle Überlegungen für das Einbinden noch nicht ausbildungsreifer junger Menschen in die Ausbildungswerkstatt geben, ggf. verbunden mit der Prüfung von Unterstützungsmöglichkeiten durch externe Partner*innen.

2. Einrichtung eines Ausbildungscampus bei der Stadtverwaltung Münster

2.1 Status quo und Perspektiven des Ausbildungscampus

Im Februar 2025 begann die konzeptionelle Phase der Einführung einer Ausbildungswerkstatt, bei der Stadt Münster *Ausbildungscampus* genannt. Die Konzeption und der Aufbau des Ausbildungscampus

wird vom Personal- und Organisationsamt umgesetzt. Im September 2025 ging der Ausbildungscampus mit einem Pilot-Praxisabschnitt in den Echtbetrieb.

Mit dem Ausbildungscampus ist ein zentraler Ort für Aus- und Weiterbildung entstanden, der sukzessive ausgebaut wird. Gestartet wurde mit Praxisabschnitten Dual Studierender aus dem Verwaltungsbereich, der Hauptzielgruppe für die Ausbildung im Campus. Die Studierenden verbringen einen ihrer fünf dreimonatigen Praxisabschnitte im Ausbildungscampus. Perspektivisch soll der Campus auch für andere Ausbildungsberufe geöffnet werden. Insbesondere bieten sich hier Verwaltungs- und IT-Berufe sowie kaufmännische Berufe an. Schon ab Juni 2026 wird im Ausbildungscampus jahrgangsübergreifend gearbeitet und auch Praktikant*innen sollen dann in den Ausbildungscampus eingebunden werden. Dabei ist vorgesehen, dass die Studierenden im Ausbildungscampus ein Konzept zur Begleitung von Praktikant*innen durch Anwärter*innen entwickeln und umsetzen. Dieses könnte im Anschluss Grundlage sein, um die Praktikumsmöglichkeiten in den Fachämtern der Stadtverwaltung für alle Zielgruppen weiter zu verbessern. Die Nachwuchskräfte bearbeiten in ihrem Praxisabschnitt Aufgaben und Projekte aus verschiedenen Fachämtern der Verwaltung und bekommen damit einen breiten Einblick in die Stadtverwaltung. Die Ausbilder*innen der Fachämter übernehmen die Einführung in die Aufgaben und beantworten Fachfragen. Die Mitarbeitenden im Ausbildungscampus übernehmen die konzeptionelle und persönliche Begleitung im Campus.

Der Ausbildungscampus ist in Räumlichkeiten an der Aegidiistraße 70 (vhs-Gebäude) untergebracht und somit zentral gelegen. Durch Konzentration von Büroarbeitsplätzen im Rahmen des Projekts Arbeitswelt.Zukunft, das eine räumliche Verschlankung durch Desksharing und Homeoffice-Modelle vorsieht, entstehen im vhs-Gebäude sukzessive Plätze für bis zu zwölf Nachwuchskräfte. Nicht nur durch die räumliche Nähe, sondern auch durch eine fachliche Zusammenarbeit von vhs und Ausbildungscampus soll für beide Seiten ein Mehrwert generiert werden. Die Kosten für den Ausbildungscampus sind im Doppelhaushalt 2026/2027 in der Produktgruppe 0108 Personal- und Organisationsmanagement eingeplant.

Die Stadt Münster hat sich dem „Ausbildungsfirmenring“ angeschlossen. Dies ist ein Zusammenschluss größerer Kommunen aus ganz Deutschland, die einen vergleichbaren Ansatz entwickelt haben und voneinander lernen wollen. Mit Blick auf die Formate anderer Städte, die schon länger Ausbildungsfirmen betreiben, z. B. Essen oder Dortmund, wäre perspektivisch die Weiterentwicklung zu einem Kompetenzzentrum für Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung denkbar. Durch eine Konzentration dieser Funktionen an einem Standort und eine enge Zusammenarbeit, könnten fachliche Synergieeffekte erzielt und die Qualität in diesen Themenfeldern weiter erhöht werden.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle auch auf das projektierte „Ausbildungs- und Schulungszentrum für Bevölkerungsschutz, Feuerwehr und Rettungsdienst“ am Standort Kesslerweg 14-18, mit dem auf den stark steigenden Bedarf an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen reagiert wird. Die fachliche Aus- und Fortbildung für die Angehörigen der Feuerwehr Münster und für Helferinnen und Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz wird zukünftig in dem neuen Zentrum durchgeführt werden (V/0246/2025).

2.2 Ziele des Ausbildungscampus

Als Ziele des Ausbildungscampus wurden eine Sicherung und bedarfsgerechte Anpassung der Ausbildungskapazitäten, die Verbesserung der Ausbildungsqualität und eine Steigerung der Attraktivität der Stadt Münster als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeberin und damit ein Beitrag zur Nachwuchssicherung im Bereich der Fachkräfte definiert.

Aufgrund der Altersstruktur der städtischen Belegschaft wird in den nächsten Jahren die Anzahl der Zuruhesetzungen/Verrentungen von Mitarbeitenden deutlich ansteigen. Schon heute ist es in Teilen schwierig für die Stadtverwaltung, vorhandene Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Gute Bewerber*innen können sich heute in der Regel aussuchen, bei welcher Behörde oder welchem Unternehmen sie ihre Ausbildung oder ihr duales Studium absolvieren bzw. arbeiten möchten. Diese Situation wird sich durch den demografischen Wandel noch verschärfen.

Ein guter Weg, um dem Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht gerecht zu werden, ist nach wie vor die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte. Damit wird sich der Bedarf an Auszubildenden und dual Studierenden künftig voraussichtlich weiter erhöhen. Trotz knapper Ressourcen müssen auch perspektivisch Ausbildungskapazitäten bedarfsgerecht angepasst und auf hohem Niveau angeboten werden können.

Für die Begleitung der Auszubildenden und Dual Studierenden werden Ausbildungskapazitäten unter anderem personeller und räumlicher Art benötigt. Die ausbildenden Fachämter stoßen in beiderlei Hinsicht schon heute an ihre Kapazitätsgrenzen. Die derzeitige Haushaltslage und damit verbundene räumliche und personelle Einsparmaßnahmen tragen aktuell dazu bei, dass die Ausbildungskapazitäten in den Fachämtern tendenziell zurück gehen. Der Ausbildungscampus schafft die Möglichkeit, eine größere Anzahl an Nachwuchskräften gleichzeitig zu betreuen. Dabei wird die gute, fachlich fundierte Ausbildungsarbeit der Fachämter durch den Campus nicht ersetzt. Denn insbesondere für Nachwuchskräfte in den Verwaltungsberufen sind Praxisabschnitte in unterschiedlichen Fachämtern sinnvoll, um Fachaufgaben vertieft kennen zu lernen und das Miteinander sowie den Bürger*innenkontakt in unterschiedlichen Kontexten zu erleben. Es geht vielmehr darum, ausreichende Ausbildungskapazitäten bei guter Ausbildungsqualität zu gewährleisten und dabei die Ausbilder*innen und Mitarbeitenden in den Fachämtern zu entlasten.

Der Campus bietet schwerpunktmäßig erweiterte Einblicke in verschiedenste Aufgabengebiete der Stadtverwaltung, einen breiten Kompetenzerwerb sowie einen weiten Blick und ämterübergreifende Vernetzung. Besonderer Wert wird im Ausbildungscampus neben ämterübergreifendem Lernen und Arbeiten auf Selbstorganisation und das Erleben von Selbstwirksamkeit gelegt. Die Nachwuchskräfte haben die Möglichkeit, in Projekten und Aufgaben aus verschiedenen Fachstellen, ihre Methodenkompetenzen und ihre sozialen und persönlichen Fähigkeiten zu erweitern. Sie verbessern ihre Arbeitsorganisation und ihre kommunikativen Fähigkeiten. Dabei gibt es Raum, um neue Arbeitsformen und -tools zu erproben. Es können Erfahrungen unter anderem in New Work, Projektarbeit und mobilem Arbeiten gemacht werden. Diese vorgenannten Skills sind zum einen im Hinblick auf laufende innerstädtische Prozesse wie den Transformationsprozess und die Entwicklungen im Projekt.Arbeitswelt.Zukunft wichtig. Zum anderen sollen die Nachwuchskräfte darauf vorbereitet werden, hinsichtlich sich ändernder gesellschaftlicher, politischer und klimabedingter Rahmenbedingungen flexibel zu agieren und ganzheitlich zu denken. Die mit dem Ausbildungscampus kooperierenden Fachämter lernen durch die Zusammenarbeit mehr Nachwuchskräfte kennen und haben die Gelegenheit, sich als interessantes Einsatzgebiet zu präsentieren und künftige Mitarbeiter*innen zu gewinnen.

Um die Attraktivität der Stadt Münster als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, wurden in den letzten Jahren Auswahlverfahren modernisiert, das Pre- und Onboarding deutlich verbessert, die Begleitung und die Vernetzung von Auszubildenden, Quereinsteigenden und Ausbilder*innen ausgebaut sowie in das Ausbildungsmarketing intensiviert. Der Ausbildungscampus ist ein weiterer Baustein, um die Stadtverwaltung Münster als Ausbildungsbetrieb interessanter zu machen. Es geht unter anderem darum, ein Interesse an der Haltung und Wahrnehmung junger Menschen deutlich zu machen und etablieren. Die Nachwuchskräfte haben durch das Mitwirken an Projekten und Aufgaben verschiedenster Fachämter die Möglichkeit, Entwicklungsprozesse in der Verwaltung mit jungen Ideen mitzugestalten. Dies kann auch Impulse in die Stadtverwaltung hineinsetzen, die für aktuelle und zukünftige Generationen an Nachwuchskräften und Mitarbeiter*innen attraktiv sind. Der Ausbildungscampus ist zudem ein Faktor, um die Arbeitgeberin Stadt Münster von konkurrierenden regionalen Ausbildungsanbietenden positiv abzuheben. Ein gezieltes internes und externes Marketing zum Ausbildungscampus kann zu einem Image der Stadt Münster als moderne und agile Arbeitgeberin beitragen.

3. Einführung einer digitalen Werkbank

Das Ausbildungsteam der Stadt Münster legt großen Wert auf eine gute Informationskultur und eine Vernetzung, sowohl der Auszubildenden als auch der Ausbilder*innen der Fachämter und des Ausbildungsteams des Personal- und Organisationsamts. Gefördert werden Information und Vernetzung bereits durch Preboarding-Veranstaltungen vor Ausbildungsbeginn, Einführungstage mit Beginn der

Ausbildung, sowie Treffen, Veranstaltungen und Bildungsangebote – immer wieder auch berufs- und jahrgangsübergreifend - im Verlauf der Ausbildung und auch Ausbildertreffen.

Zudem haben neben den Mitarbeitenden grundsätzlich auch alle Auszubildenden Zugang zum Intranet der Stadtverwaltung, in dem vielfältigste Informationen zur Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt werden. Vernetzung und Information findet auch über verschiedene digitale Tools wie Mails, Teamplanner, teilweise Moodle, Apps oder andere statt.

Wirklich zielführend, um eine gute Vernetzung- und Informationsplattform für Auszubildende, Ausbilder*innen und Ausbildungsteam des Personal- und Organisationsamts aufzubauen, wäre eine professionelle Ausbildungssoftware. Es gibt dazu gute Lösungen am Markt. Bisher standen entsprechende Ressourcen für die Beschaffung nicht zur Verfügung. Endgültige Entscheidungen bezüglich der HR-IT-Strategie stehen noch aus. Mit einer solchen Software könnten den Auszubildenden nicht nur gezielt Informationen zur Ausbildung und zur Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt und Netzwerke geschaffen werden, sondern auch die Verwaltung des Ausbildungsbereichs wäre damit deutlich einfacher durchzuführen. Gleichzeitig würde ein solches Tool den Erwartungen der heutigen Auszubildenden an eine moderne, digitale Kommunikation besser gerecht.

4. Förderung benachteiligter Jugendlicher hinsichtlich des Zugangs in die Ausbildung bei der Stadt Münster

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, benachteiligte junge Menschen bei ihrem Zugang zu Ausbildung zu unterstützen. Dabei werden mögliche Benachteiligungen durch eine Schwerbehinderung ebenso in den Blick genommen wie junge Menschen mit internationaler Familiengeschichte, bildungs- oder sozioökonomischer Benachteiligung oder Jugendliche, die aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung bzw. Identität oder anderen Merkmalen Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt sein können.

Sowohl hinsichtlich Praktika als auch in den Einstellungsverfahren und in der Ausbildung wird die Zielgruppe der benachteiligten jungen Menschen bei der Stadtverwaltung Münster besonders berücksichtigt und die Prozesse mit Blick auf Barriere- und Diskriminierungsfreiheit gestaltet. Schon heute gibt es im Ausbildungsbereich der Stadt Münster viele Unterstützungsangebote und Kooperationen mit Anbieter*innen entsprechender Angebote, um Auszubildende und Praktikant*innen bestmöglich zu fördern und zu begleiten.

4.1 gezielte Ansprache

Die Haltung der Stadtverwaltung Münster zu Chancengleichheit und Vielfalt wird grundsätzlich in jeder Stellenausschreibung – auch im Ausbildungsbereich - deutlich gemacht. Alle Ausschreibungen für Ausbildungsplätze werden auch den münsteraner Migrationsorganisationen aktiv zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellt. Dies soll unser Interesse an Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte bekräftigen und motivieren, sich bei der Stadt Münster zu bewerben.

Im Ausbildungsmarketing wird explizit darauf geachtet, Stereotype zu vermeiden und die Vielfalt der Nachwuchskräfte bei der Stadt Münster in den Kampagnen sichtbar zu machen.

4.2 Maßnahmen im Auswahlverfahren

Alle Bewerbungen für Ausbildungsplätze werden bei Erfüllen der Einstellungsvoraussetzungen gleichermaßen für das Auswahlverfahren zugelassen. In einigen Verfahren gibt es Eignungstests. Diese werden online und damit ortsunabhängig durchgeführt (Ausnahme: Sport-/Praxistests). So ist eine Teilnahme unabhängig vom Wohnort und auch aus dem Ausland möglich. Auch die Auswahlgespräche können in den meisten Berufen auf Anfrage online geführt werden. Die Kosten für die Anreise innerhalb Deutschlands Auswahlgesprächen und eine ggf. erforderliche Übernachtung werden Bewerber*innen mit Wohnsitz außerhalb von Münster auf Antrag erstattet. So kann eine Einladung unabhängig von den finanziellen Ressourcen der Bewerber*innen angenommen werden.

Bewerber*innen, die eine Schwerbehinderung angegeben haben, werden grundsätzlich zum Auswahlgespräch eingeladen. Die Einladung erfolgt auch, wenn nicht alle Einstellungsvoraussetzungen der Ausschreibung erfüllt werden oder der*die schwerbehinderte Bewerber*in durch das vorgelagerte Testverfahren gefallen ist. So haben alle Bewerber*innen mit Schwerbehinderung die Chance im Vorstellungsgespräch zu überzeugen.

Zu allen Auswahlverfahren werden der Personalrat, das Amt für Gleichstellung und - sofern schwerbehinderte Bewerber*innen dabei sind - auch die Schwerbehindertenvertretung eingeladen.

4.3 Maßnahmen vor der Ausbildung

Die Stadtverwaltung Münster ermöglicht in vielen Berufen Praktika. Zudem bietet sie eine Vielzahl an Berufsorientierungs- und Informationsformaten an, wie die Teilnahme an Messen und Berufsorientierungsveranstaltungen von Schulen sowie Bewerbungstrainings. Insbesondere benachteiligte junge Menschen haben durch Praktika und Berufsorientierungsformate eine gute Möglichkeit herauszufinden, welcher Beruf zu ihnen passt und wo ggf. noch Entwicklungsbedarf für den Start in die gewünschte Ausbildung besteht.

In Einzelfällen hat die Stadt Münster zudem bereits Einstiegsqualifizierungen nach § 54 a SGB III angeboten, auf die ggf. eine reguläre Ausbildung folgt. Die Einstiegsqualifizierung ermöglicht einen sanfteren Einstieg in die Ausbildung und kann teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

4.4 Unterstützung im Ausbildungsverlauf

Bereits in den Einführungstagen zu Beginn der Ausbildung lernen die neuen Auszubildenden den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Sozialberatung und das Amt für Gleichstellung kennen. Die Institutionen stellen sich und ihre Tätigkeitsbereiche vor und bieten aktiv ihre Unterstützung an.

Der Stadtverwaltung Münster ist ein grenzachtender Umgang sehr wichtig. Dies wird schon zu Beginn der Ausbildung thematisiert und es werden Handlungsoptionen und Beratungsmöglichkeiten bei erprobter Grenzüberschreitung bekannt gemacht. Auf eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Grundhaltung Ihrer Mitarbeitenden legt die Stadt Münster Wert und bietet unter anderem durch gezielte Fortbildungsangebote die Möglichkeit, die eigene Handlungskompetenz im Umgang mit unterschiedlichsten Auszubildenden zu stärken und für verschiedene Anforderungen und Bedürfnisse der jungen Menschen zu sensibilisieren.

Bei Auszubildenden mit Schwerbehinderung wird besonders darauf geachtet, dass der Arbeitsplatz leidensgerecht ausgestattet und gut erreichbar ist. Auch Veranstaltungen für Auszubildende werden grundsätzlich barrierefrei gestaltet.

Sollte im Ausbildungsverlauf Unterstützung erforderlich sein, wird diese ggf. in Zusammenarbeit mit passenden Kooperationspartner*innen wie z. B. dem Integrationsfachdienst des LWL, der Bundesagentur für Arbeit, Migrationsfachdiensten, Lernen fördern e. V. und weiteren zielgerichtet organisiert. Assistierte Ausbildung (AsA) und Begleitete Ausbildung (bbA), Lernunterstützung, Beratung und Unterstützung durch Fachdienste für Migration, Gleichstellungsbeauftragte und Sozialberatung usw. werden bei Bedarf initiiert und unterstützt.

4.5 Fazit und weiterführende Maßnahmen

Mit dem Ausbildungscampus wurde ein zentraler Ort für Auszubildende geschaffen, der die Ausbildungsqualität erhöht und Fachämter entlastet. Dieser soll stetig erweitert werden, weitere Ausbildungsbereiche einbeziehen und das Angebot der Praktika erweitern. Daneben gibt es bereits etablierte Angebote und Maßnahmen des Ausbildungsbereichs der Stadt Münster, um benachteiligte junge Menschen beim Übergang ins Berufsleben und während der Ausbildung zu unterstützen.

Neben der schon beschriebenen Kooperation, gäbe es Möglichkeiten, durch weitergehende Kooperationen mit externen Partner*innen, das Portfolio an zielführenden Maßnahmen zu erweitern und eine

vertiefte Kooperation mit der im Aufbau befindlichen Jugendberufsagentur des Amtes für Schule und Weiterbildung, des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und des LWL, aber auch andere Partner*innen auszubauen.

Um mehr benachteiligte junge Menschen in Ausbildung zu bringen, könnte ein Angebot von Ausbildungsplätzen außerhalb des regulären Wettbewerbs zielführend sein. Auch der weitere Ausbau von Praktika und Schulkooperationen bezogen auf die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen wäre wünschenswert.

Die genauen Kosten für den Ausbau des Netzwerkes, die Initiierung und Begleitung von Maßnahmen sowie die Schaffung von zusätzlichen zielgruppenspezifischen Ausbildungsplätzen sind konzeptabhängig und lassen sich nicht genau beziffern. Nach den Erfahrungen anderer Städte liegen die Kosten allerdings im mittleren sechsstelligen Bereich zuzüglich umfangreicher Personalressourcen in der gesamten Stadtverwaltung.

Angesichts der aktuellen Personal- und Finanzsituation können diese Ansätze derzeit nicht weiterverfolgt werden.

Der Antrag A-R/0054/2022 ist mit dieser Berichtsvorlage abschließend bearbeitet.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:

Antrag A-R/0054/2022