

**Mittelfristige Personalplanung;
Änderung der Regelungen zur Bewährungsfeststellung bei Führung auf Zeit**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00319

16 Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.07.2020 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) informiert regelmäßig über aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der mittelfristigen Personalplanung sowie über den „stadtinternen Arbeitsmarkt“. Zuletzt wurde der Stadtrat in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2019 über die Situation unterrichtet.

Die Vorlage beruht auf dem Antrag Nr. 613 der Stadtratsfraktion der SPD vom 23.07.1991, die Stadtverwaltung solle eine Prognose des Personalbedarfs in den Mangelberufen für die nächsten drei bis fünf Jahre erstellen, die Fluktuation und ihre Gründe analysieren und darstellen und den Bericht alle zwei Jahre fortschreiben. Dem Stadtrat wurde seither in teilweise unregelmäßigen Abständen eine Bekanntgabe bzw. ein Beschlussentwurf vorgelegt, seit 2007 jährlich.

In der vorliegenden Sitzungsunterlage finden sich insbesondere Analysen des stadtweiten Personalbestands und Aussagen zu Berufsgruppen, in denen wir ausbilden.

Wie im Vorjahr geht die Vorlage näher ein auf den Verwaltungsdienst der 2., 3. und 4. Qualifikationsebene (hier insbesondere Juristen), das IT-Personal der 2., 3. und 4.

Qualifikationsebene, die Hochbauberufe und die Berufsgruppen der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, des an- und ungelernten Personals und des Betriebs- und Innendienstes im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferates sowie der Facharbeiterinnen und Facharbeiter.

Gleichzeitig wird mit dieser Vorlage dem Stadtrat vorgeschlagen, die Regelungen zur Bewährungsfeststellung bei Führung auf Zeit analog den Regelungen zur Führung auf Probe zu vereinfachen.

Stichtag der Darstellungen ist der 31.12.2019. Zu eventuellen Auswirkungen der Corona-Krise auf die mittelfristige Personalplanung können aus heutiger Sicht noch keine Aussagen getroffen werden.

1 Allgemeines und Aktuelles

1.1 Datendefinition

Für die Planungen wurden die dargestellten Daten zum Stand 31.12.2019 mit den Daten des Vorjahres zu diesem Stichtag verglichen und ausgewertet.

Das im Rahmen der Personalbestandsanalyse aufgeführte Zahlenmaterial entspricht den nachfolgenden Definitionen, die auch im Rahmen des stadtweiten Personalcontrollings (PeCon) Verwendung finden:

Aktiv Beschäftigte:

alle Beschäftigten mit regelmäßigen Zahlungen.

Dazu gehören

- **Kernbeschäftigte** (unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte)
- Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen und
- sonstige budgetrelevante Beschäftigte (z.B. Bundesfreiwilligendienstleistende).

Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen (im weiteren Sinn):

Beamtenanwärter*innen, Baureferendar*innen (technischer Dienst), Auszubildende (Ausbildung mit Abschlüssen IHK/HWK oder nach Berufsbildungsgesetz), praktizierende Student*innen, Praktikant*innen, die sich in einem nach den Ausbildungs- bzw. Schul- und Studienordnungen vorgeschriebenen oder freiwilligen vertraglich geregelterm Praktikum befinden, bezahlte Volontäre, nicht jedoch Rechtsreferendar*innen oder Praktikant*innen im Rahmen einer sog. „Schnupperlehre“.

Beschäftigte ohne Zahlungen:

Beschäftigte, die sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in unbezahlter Beurlaubung befinden bzw. die aus sonstigen Gründen keine laufenden Zahlungen erhalten.

Teilzeit:

Zahl der Teilzeitbeschäftigten aus familiären oder sonstigen Gründen und in Altersteilzeit (hier nur Teilzeitmodell). Bei der Berechnung der Quote wird als Basis gemäß Vorgaben von PeCon die Anzahl der **Kernbeschäftigten** (unbefristet und befristet Beschäftigte) verwendet.

Vollzeitäquivalente:

Die Zahlen zu freien Stellen und disponiblen Personal beziehen sich auf das sog. Vollzeitäquivalent (VZÄ). Dies bedeutet, dass z.B. eine Teilzeitkraft mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit mit 0,5 in die Statistik eingeht. Andere Arbeitszeitformen werden in entsprechender Weise umgerechnet.

1.2 Zahlen

1.2.1 Zahl der Beschäftigten

Die Zahl der **aktiv Beschäftigten** (Definition Seite 2) hat zwischen dem 31.12.2018 und 31.12.2019 um insgesamt 738 Personen (+ 1,9 %) zugenommen.

Zunahmen gab es insbesondere bei den Verwaltungsberufen (+ 39), den Wirtschaftsberufen (+ 129), den Erziehungsberufen (+ 114), den Lehrberufen (+ 65), den IT-Berufen (+ 62), den Sozialberufen (+ 50) und den Gesundheits- und Hochbauberufen (je + 40), den Sonstigen Berufen (+ 63) und den Beschäftigten ohne Abschluss/Ausbildung (+ 88).

Die Eigenbetriebe und Stiftungen werden bei den Planungen mit berücksichtigt, da auch sie Personal beispielsweise aus dem Verwaltungsbereich benötigen.

Vor diesem Hintergrund beläuft sich der Personalbestand der **aktiv Beschäftigten** (siehe Seite 2) inklusive der Eigenbetriebe¹ und Stiftungen zum 31.12.2019 auf **40.188** Beschäftigte (Vorjahr: 39.450).

Die Anzahl der **Kernbeschäftigten** (siehe Seite 2) beträgt zum 31.12.2019 **37.569** Beschäftigte (Vorjahr: 36.852), damit erfolgte eine Zunahme um 717 Personen (+ 1,9 %) (Vorjahr: 896 Personen, + 2,5 %).

Es wird nach verschiedenen Kriterien analysiert:

- nach Berufsgruppen (Anlage 1)
- nach Qualifikationsebenen (Anlage 2)
- nach Statusgruppen (Anlage 3)
- nach Teilzeit (Anlage 4)
- nach Alter (Anlage 5)

1.2.2 Teilzeit / Vollzeit

Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** (Basis ist die Anzahl der **Kernbeschäftigten**, Definition Seite 2) im Gemeindehaushalt, den Eigenbetrieben und Stiftungen beträgt 2019 rund **35,3 %** (13.271 Beschäftigte) ², 2018 waren es rund 34,8 % (12.810 Beschäftigte).

Teilzeit ist ein wichtiger Baustein zur Gestaltung eines attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Zwar ist die Reduzierung der Arbeitszeit auch aus nicht familiären Gründen möglich, doch die aktive Förderung der Teilzeit gilt vorrangig der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Damit Teilzeit nicht zum Stillstand in der beruflichen Entwicklung führt, wird Teilzeit auch in Führungspositionen gefördert. 2019 wurden 21,8 % (2018: 21,4 %) aller Führungspositionen in Teilzeit ausgeübt.

1 im Folgenden ohne Beschäftigte der Stadtgüter (zum 31.12.2019: 45 Beschäftigte)

2 die Teilzeitquote bei den Kernbeschäftigten ohne Altersteilzeit beträgt 2019 35,2 %

1.2.3 Altersstruktur

Der Altersstruktur liegen grundsätzlich die Daten aller **aktiv Beschäftigten** (Def. Seite 2) zugrunde, die Daten der **Kernbeschäftigten** werden bei Betrachtung der gesamten LHM zum Vergleich herangezogen.

Das **Durchschnittsalter** (arithmetisches Mittel) aller **aktiv Beschäftigten** stieg bis zum Jahr 2014 kontinuierlich auf 44,3 Jahre an, seither sank es jedoch leicht auf aktuell rund **43,8 Jahre** im Jahr 2018 (43,80) und 2019 (43,84).

Das Durchschnittsalter der **Kernbeschäftigten** (in dem die Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen nicht enthalten sind, Def. Seite 2) liegt bei rund **45,3 Jahren** in den Jahren 2018 (45,25) und 2019 (45,27).

Das Durchschnittsalter der aktiv Beschäftigten der LHM liegt damit unter dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst bundesweit, das zum aktuell verfügbaren Stichtag 30.06.2018 bei 44,8 Jahren (30.06.2017: 44,9 Jahre) liegt, im kommunalen Bereich bei 45,6 Jahren (30.06.2017: ebenfalls 45,6 Jahre).

Das **Medianalter**, das angibt, über bzw. unter welchem Lebensalter je höchstens 50 % aller **aktiv Beschäftigten** sich befinden, liegt zum Stichtag 31.12.2019 wie in den Vorjahren bei **45 Jahren**, d.h. rund die Hälfte der städtischen Beschäftigten ist älter als 45 Jahre.

Das Medianalter der **Kernbeschäftigten** beträgt wie in den beiden Vorjahren **46 Jahre**.

Eine Altersverteilung ist als ausgewogen zu bezeichnen, wenn der Median nahe am arithmetischen Mittel liegt. Demnach ist die Altersstruktur derzeit sowohl bei Betrachtung der aktiv Beschäftigten als auch der Kernbeschäftigten ausgewogen.

Aufgrund der Größe und Heterogenität der Stadtverwaltung sind bei der Altersstruktur große Unterschiede sowohl hinsichtlich der Fachrichtungen und Berufsgruppen als auch innerhalb der Organisationseinheiten vorhanden.

In den in diesem Beschluss näher betrachteten Berufsgruppen liegt der Median zwischen 40 Jahren (IT-Berufe 2. Qualifikationsebene) und 52 Jahren (IT-Berufe 4. Qualifikationsebene und un- und angelernte Arbeiter). Der nächstniedrige Median liegt bei 45 Jahren (3. Qualifikationsebenen des Verwaltungsdienstes und der IT-Berufe).

Das Durchschnittsalter beträgt 39,2 Jahre (IT-Berufe 2. Qualifikationsebene) bis 51,3 Jahre (IT-Berufe 4. Qualifikationsebene).

Im Verwaltungsdienst entspricht in der 3. Qualifikationsebene der Median dem gesamtstädtischen Median, d.h. die Anzahl der unter 45-Jährigen ist in etwa so hoch wie die Anzahl der über 45-Jährigen, wobei das Durchschnittsalter 43,6 Jahre beträgt und damit nahe am gesamtstädtischen Durchschnittsalter von 43,8 Jahren liegt. Die Altersstruktur ist noch ausgewogen. In der 2. Qualifikationsebene ist die Hälfte der Beschäftigten über 46 Jahre alt bei einem Durchschnittsalter von 44,2 Jahren, die Altersstruktur ist gerade noch ausgewogen. In der 4. Qualifikationsebene liegt der Median bei 50 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 48,5 Jahren und damit ist die Altersstruktur noch ausgewogen.

Bei den IT-Berufen gibt es zwischen den einzelnen Qualifikationsebenen große Unterschiede. In der 2. Qualifikationsebene liegt der Median bei 40 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 39,2 Jahren, in der 3. Qualifikationsebene bei 45 Jahren (entspricht damit dem

gesamstädtischen Wert) bei einem Durchschnittsalter von 44 ,7 Jahren und in der 4. Qualifikationsebene bei 52 Jahren und einem Durchschnittsalter von 51,3 Jahren. Jedoch ist die Altersstruktur innerhalb der einzelnen Qualifikationsebenen ausgewogen. Im Bereich der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen kann man die Altersstruktur noch als ausgewogen bezeichnen (Median 49 Jahre, Durchschnittsalter 47,4 Jahre). Bei den Hochbauberufen ist die Altersstruktur ausgewogen (Median 49 Jahre, Durchschnittsalter 48,5 Jahre). Nicht mehr ausgewogen ist die Altersstruktur im Bereich der an- und ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Median 52 Jahre, Durchschnittsalter 49,2 Jahre) und bei den Facharbeiterinnen und Facharbeitern (Median 48 Jahre, Durchschnittsalter 45,1 Jahre).

Die Entwicklung der Altersstruktur hängt wesentlich von den Einstellungszahlen und dem Eintrittsalter in Ruhestand und Rente ab. Sollte es auf Grund des Fachkräftemangels in Zukunft nicht mehr in jedem Bereich gelingen, den Personalbedarf zu decken, wird das Durchschnittsalter deutlich steigen. Das Gleiche gilt für das Eintrittsalter in Ruhestand und Rente: sollte sich dieses nach hinten verschieben, wird sich auch dies in der Altersstruktur der städtischen Belegschaft niederschlagen.

1.2.4 Befristete Verträge und Leiharbeitskräfte

Zum Stichtag 31.12.2019 waren 4,1 % (1.652) aller Beschäftigungsverhältnisse der **aktiv Beschäftigten** (Def. Seite 2) befristet, im Vorjahr waren es 4,3 % (1.697).

Von den 4,1 % befristet Beschäftigten wurden rund 66,2 % von den delegierten Bereichen eingestellt.

Der Bedarf an vorübergehend Beschäftigten besteht vor allem bei den An- und Ungelernten: Ursache dafür ist zum einen ein befristeter Bedarf (z.B. Winterdienst), zum anderen auch die Notwendigkeit zur Beschäftigung von Aushilfskräften für länger erkrankte Stammkräfte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen z.B. Rente auf Zeit bewilligt wurde oder die sich in Elternzeit befinden.

Der Stadtrat hat mit Beschluss vom 17.4./02.05.2013 (VPA/VV) festgelegt, die Zahl der im **Hoheitsbereich** beschäftigten Leiharbeitskräfte **jährlich**, die Zahl der in **Tochter- und Enkelunternehmen** sowie **Beteiligungsgesellschaften** und **Eigenbetrieben** tätigen Leiharbeitskräfte **alle drei Jahre** bekannt zu geben.

Der VPA hat dies am 20.01.2016 (Beschluss „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München“) erneut so bestätigt. Die Zahlen werden innerhalb der jährlichen Stadtratsvorlage "Mittelfristige Personalplanung" bekannt gegeben:

Zum Stichtag 31.12.2019 betrug laut der Meldungen der Referate der Anteil der Arbeitskräfte, die aufgrund von Verträgen mit Zeitarbeitsfirmen im Hoheitsbereich eingesetzt waren, 46 Personen (Vorjahr 53 Personen), das entspricht einem Anteil von 0,13 % (Vorjahr: 0,15 %) der aktiv Beschäftigten im Gemeindehaushalt.

Die Zahlen für die Beteiligungsgesellschaften, Eigenbetriebe und Tochter- und Enkelunternehmen wurden zuletzt in der Bekanntgabe vom 17.07.2019 dargestellt.

1.3 Strategische Personalplanung

Die aktuelle strategische Personalplanung umfasst die Jahre 2019 - 2023. Zusätzlich zu den Fachrichtungen „Verwaltungsdienst“ und „IT“ wurde die Fachrichtung „Soziale Arbeit“ mit in die Planung aufgenommen.

Für die kommenden Jahre ab 2021 wurde für die Fachrichtung „Soziale Arbeit“ seitens der Referate ein jährlicher Bedarf von ca. 150 bis 160 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) prognostiziert. In 2019 konnten 30 Studienanfänger bei der Landeshauptstadt diese Ausbildung beginnen, hier besteht weiterhin ein großer Bedarf.

Für das Jahr 2021 wurde in der aktuellen Planungsperiode in den Fachrichtungen VD und IT in den ausbildungsrelevanten Qualifikationsebenen 2 und 3 ein Bedarf von ca. 1.000 VZÄ prognostiziert. Es befinden sich zur Zeit 667 Nachwuchskräfte mit dem Ausbildungsziel 2021 in Ausbildung. Es verbleibt weiterhin ein deutliches Delta zwischen Bedarf und Nachwuchskräften in Ausbildung.

1.4 Kulturelle Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung in der Personalarbeit geht stetig voran. Das Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um die Münchner Stadtgesellschaft auch in der städtischen Verwaltung widerzuspiegeln, wird entschieden weiter verfolgt. Dazu werden Maßnahmen ergriffen, um den Bekanntheitsgrad der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bei Migrantinnen und Migranten weiter auszubauen und darüber hinaus die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten zu erhöhen.

Folgende Aktivitäten/Maßnahmen haben stattgefunden bzw. sind vorgesehen:

- Das Herzstück der Imagekampagne des Personal- und Organisationsreferates ist seit 2017 das Geschichtenbuch „München arbeitet bunt“. Es erzählt die Migrationsgeschichten von Beschäftigten in Verbindung mit ihrem Werdegang bei der Stadtverwaltung. Es wird als gedruckte interne Broschüre und im stadtinternen Intranet WiLMA veröffentlicht. Regelmäßig kommen neue Geschichten dazu. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, die eigene Geschichte oder die einer Person aus der Kollegenschaft zu erzählen. Seit 2019 ist das Geschichtenbuch im Kontext der Imagekampagne der Stadtverwaltung München auch im Internet unter muenchen.de zu finden. 2020 ist die Veröffentlichung des Geschichtenbuchs „München arbeitet bunt, Teil 2“ geplant. Dieses soll dann auch für externes Marketing genutzt werden.
- Ein weiteres Medium dieser Imagekampagne wurde 2019 veröffentlicht. Der Flyer „München arbeitet bunt - Interkulturelle Öffnung in der Personalarbeit“ stellt die Ziele und Aktivitäten der interkulturellen Öffnung der Arbeitgeberin Landeshauptstadt

München dar. Er wird im Rahmen interner und externer Veranstaltungen des Personal- und Organisationsreferats verteilt.

- Seit 2018 führt das Personal- und Organisationsreferat zwei Mal jährlich in Kooperation mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen des Sozialreferates Informationsveranstaltungen zum Thema „Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München“ durch. An den Veranstaltungen nehmen ca.100 Personen teil, bisher hauptsächlich mit einem im Ausland absolvierten juristischen oder technischen Studium. Zum einen zielen die Veranstaltungen darauf ab, die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin einem potenziellen Bewerberkreis bekannt zu machen. Zum anderen dienen sie dazu, zulässige Bewerbungen zu generieren. Durch einen Vortrag über die Landeshauptstadt München und den persönlichen Dialog in kleineren Gruppen wird den Interessentinnen und Interessenten verdeutlicht, welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung bei der Landeshauptstadt München gelten.

2019 wurde die Veranstaltung in Kooperation mit dem Statistischen Amt evaluiert:

- 90 % der Befragten finden die Informationen der Veranstaltung hilfreich.
- 84 % der Befragten können sich vorstellen, sich bei der Landeshauptstadt München zu bewerben.
- 97 % der Befragten können die Veranstaltung weiterempfehlen.
- Im fachlichen Austausch mit dem IQ-Netzwerk (Integration durch Qualifikation der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/VIA Bayern e.V.) wurden im Sinne der Qualitätssicherung die Aktivitäten der Landeshauptstadt München in der Personalarbeit beleuchtet. Es wurde dem Personal- und Organisationsreferat ein sehr hohes Niveau bezüglich der Aktivitäten im Bereich der interkulturellen Personalarbeit bescheinigt. Gleichwohl sind die Herausforderungen der interkulturellen Personalentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in den nächsten Jahren groß. Neue Beschäftigte müssen bspw. die Sprache des Betriebes am Arbeitsplatz lernen, nachqualifiziert werden etc. Diesbezüglich plant das Personal- und Organisationsreferat weitere Kooperationen mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen.
- Auf Einladung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration im September 2019 stellte das Personal- und Organisationsreferat die interkulturelle Personalarbeit der Landeshauptstadt München vor. In Workshops wurden Beiträge für den „Nationalen Aktionsplan Integration“ (NAPI) erarbeitet. Aufgrund weitreichender Erfahrungen in der interkulturellen Personalarbeit und -entwicklung konnte die Landeshauptstadt München wichtige fachliche Beiträge für den Nationalen Aktionsplan (NAPI) leisten.
- Um die Interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten des Personal- und Organisationsreferates zu fördern, wird in Kooperation mit der Fachstelle für Demokratie die Schulung „Entschieden auftreten gegen Rassismus“ durchgeführt. Für 2020 sind weitere Schulungen vorgesehen.
- Die „Charta der Vielfalt“ steht für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld. Aktuell haben bundesweit 3.100 Institutionen/Organisationen diese unterzeichnet, die

Landeshauptstadt München bereits im Jahr 2007. Mittlerweile repräsentieren die unterzeichnenden Organisationen/Institutionen rund ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

Am Deutschen Diversity Tag (DDT) 2019 haben über 2.500 Aktionen stattgefunden. Die Landeshauptstadt München wurde 2019 mit dem deutschlandweiten Diversity-Preis für ihre Aktionen „Barrieren haben viele Gesichter“ ausgezeichnet. Die Preisübergabe fand im Rahmen der bundesweiten Diversity-Konferenz im November 2019 in Berlin statt. 2020 plant das Personal- und Organisationsreferat weitere Aktionen.

- Die LHM wird als Arbeitgeberin auch in Zukunft bei den Einbürgerungsfeierlichkeiten für ausländische Fachkräfte vertreten sein, um die vielfältigen Berufsfelder und Einsatzmöglichkeiten darzustellen und Kontakte mit interessierten Migrantinnen und Migranten zu knüpfen.
- Eine Imagekampagne des Personal- und Organisationsreferats in sog. Ethno-Medien und dem Münchner U-Bahnhofen wird in 2020 umgesetzt. Ziel ist es, die Landeshauptstadt München als potentielle Arbeitgeberin bei Menschen mit Migrationshintergrund bekannter zu machen.

2 Personalgewinnung

2.1 Marketing

Das Personal- und Organisationsreferat hat auch im Jahr 2019 umfangreiche Marketingmaßnahmen ergriffen, um die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin in den Fokus zu rücken und die allgemeine Bekanntheit der Stadt München als Arbeitgeberin innerhalb und außerhalb des Stadtgebiets zu steigern.

Karriere-Messen:

Die Landeshauptstadt München war im Jahr 2019 auf 15 Job- und Personalmessen als Ausstellerin vertreten. Dabei wurden insgesamt ca. 1.500 Gespräche mit interessierten Bewerberinnen und Bewerbern geführt. Durch diese Messeaktivitäten konnte sich die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb mit anderen Unternehmen gut positionieren und ihre Vielfalt, auch hinsichtlich gesuchter Fachrichtungen, bekannter machen.

Auch für das Jahr 2020 ist die Teilnahme als Ausstellerin an mindestens 15 Job- und Personalmessen geplant.

Die Personalmesse akademika in Nürnberg wurde 2019 als Ausstellerin besucht. Aufgrund der geringen Besucherzahlen wird von einer weiteren Teilnahme an der akademika in Nürnberg zukünftig abgesehen. Als Alternative zu Nürnberg wurde die Akademika in Augsburg besucht. Auch in Augsburg waren die Besucherzahlen sehr gering. Da der Kosten-Nutzen-Aufwand für beide Messen in keinem Verhältnis steht, wird von einer Teilnahme künftig abgesehen.

Messe-Equipment:

Der im Jahr 2016 neu beschaffte Messestand wurde für die Jobmesse München im Januar 2017 um weitere Elemente für die Eigenbetriebe und Fachbereiche ergänzt. Da der bestehende Rahmenvertrag Ende 2019 ausgelaufen ist, das bestehende Konzept bei Messebesucherinnen und -besuchern sowie den teilnehmenden Eigenbetrieben und Fachbereichen aber regen Zuspruch fand, wurde der Vertrag verlängert. Den Zuschlag erhielt wieder die Firma Garreis, mit der eine gute Zusammenarbeit besteht.

Des Weiteren wurden zwei kleine mobile Messestände mit LED-Beleuchtung als Ersatz für Roll-Ups beschafft. Diese mobilen Messestände können vielseitig, auch von anderen Referaten, verwendet werden. Durch die LED-Beleuchtung und die leicht aufziehbaren Stoffbahnen wird ein moderner Auftritt mit wenig Aufwand gewährleistet.

Social Media Aktivitäten:

Die Landeshauptstadt München nutzte den Social Media Kanal Xing - mit einem neu gebuchten Premiumprofil - auch im Jahr 2019. Es wurden viele Neuigkeiten zu aktuellen Stellenangeboten und Teilnahme an Karrieremessen veröffentlicht. Die Anzahl der Followerinnen und Follower konnte von 6.340 auf 7.165 erhöht werden.

Dem im Jahr 2016 gestarteten Instagram Profil der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin folgen mittlerweile über 2.500 Personen. 2017 wurde das Angebot in den sozialen Medien um einen Account bei Facebook ergänzt. Diesem Auftritt folgen mittlerweile 1.183 Personen. In 2019 wurden die Aktivitäten dahin gehend intensiviert, den Followerinnen und Follower einen Einblick in den Arbeitsalltag bei der LHM zu gewähren und die Followerzahlen auszubauen. Der Auftritt wurde strategisch neu konzipiert und an den jeweils anzusprechenden Zielgruppen ausgerichtet.

Auch die Plattform Whatchado wurde 2018 um weitere 4 Videos von städtischen Beschäftigten, die ihren Werdegang und ihre tägliche Arbeit in kurzen Sequenzen darstellen, erweitert. Diese sind Anfang 2019 online gestellt worden und können seither auch für Stellenausschreibungen genutzt werden.

Darüber hinaus wurden Profile auf den Plattformen LinkedIn, GetinIT und TalentRocket stetig ergänzt und mit neuen Informationen versehen. TalentRocket, eine Plattform für Juristinnen und Juristen, wurde im Jahr 2019 um 3 umfangreiche Porträts von städtischen Beschäftigten erweitert.

Imageanzeigen und Kampagnen:

Im Jahr 2019 wurden verschiedene Flyer für unterschiedliche Zielgruppen zur Verteilung an interessierte Bewerberinnen und Bewerber überarbeitet und neu gedruckt. Der wöchentliche städtische Karrierenewsletter, der auf die jeweils neuen externen Stellenausschreibungen hinweist, wird mittlerweile an über 12.500 Personen versandt. Weiterhin wurden 2019 Imageanzeigen in verschiedenen Printmedien gebucht, um die Bekanntheit der Stadt München als Arbeitgeberin den entsprechenden Zielgruppen zu vermitteln.

In den Portalen UniNow, einer mobilen Applikation für Studentinnen und Studenten, und Bookboon, einer E-Book Plattform im akademischen Bereich, wurden Imageanzeigen für die Zielgruppe Ingenieurwesen und Informationstechnologie geschaltet.

Give-Aways:

Der bestehende Give Away-Rahmenvertrag lief Ende 2019 aus. Im Jahr 2020 werden vorerst keine neuen Give Aways bestellt, sondern der Altbestand aufgebraucht. Im Jahr 2020 wird für das Jahr 2021 ein neuer umfangreicher Rahmenvertrag für Give Aways ausgeschrieben. Für die neuen Give Aways wird das Design an die Bildsprache der neuen Arbeitgebermarke angepasst. Das Portfolio soll um nachhaltige Produkte erweitert werden. Darüber hinaus wurde die Bedruckung an die Neugestaltung der Flyer und Broschüren angepasst sowie Hinweise auf die sozialen Medien eingefügt.

Stadtweiter Marketingaustausch

In 2017 fand erstmalig ein stadtweiter Marketingaustausch statt. Hierzu wurden alle Bereiche der Stadtverwaltung eingeladen, die Berührungspunkte zum Thema Personalmarketing haben. Ziel des Austausches ist es, die LHM als *eine* Arbeitgeberin zu positionieren und Synergieeffekte zu nutzen. 2018 wurde der Marketingaustausch regelmäßig weitergeführt. Für das Jahr 2020 sind im Rahmen des stadtweiten Marketingaustauschs Workshops zu den verschiedenen aktuellen Themen und Marketingbereichen geplant.

Eine Aufstellung der Kosten ist der Anlage 16 zu entnehmen.

2.2 Anwerbepremie

Die Landeshauptstadt München hat angesichts des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung - je nach Berufsgruppe - bereits verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung (wie z. B. Arbeitsmarktzulage, IT-Zulage, Qualifizierungsprogramme) ergriffen. Doch nur wenige Maßnahmen reichen an die „persönliche Empfehlung“ heran, die auf eigenen Erfahrungen beruht. Aus diesem Grunde wurde für engagierte städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen, eine sog. „Anwerbepremie“ - zunächst probeweise für zwei Jahre - eingeführt. Diese Prämie wird für die erfolgreiche Anwerbung von Beschäftigten in den sogenannten Mangelberufen (Prämienhöhe: 1.000,- Euro) und von Nachwuchskräften (Prämienhöhe: 500,- Euro) bestimmter Ausbildungs- und Studiengänge vergeben.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 209 Anträge in der Abteilung P 5 eingereicht. Davon konnten 99 Anträge im Bereich der Mangelberufe genehmigt werden. Besonders erfreulich sind darunter die Anzahl der geworbenen Erzieher*innen (24 Bewilligungen), Sozialpädagog*innen für die Bezirkssozialarbeit bzw. für die Heime (22 Bewilligungen) und Ingenieur*innen (21 Bewilligungen). Zudem konnten 42 Anträge im Bereich der Nachwuchskräfte genehmigt werden. Bei den abgelehnten Anträgen handelt es sich mehrheitlich um Anwerbung von Personen, die nicht der Berufsliste für Mangelbereiche entsprechen.

Aktuell werden aus den Rückmeldungen der mit der Prämie befassten Bereiche sowie der Anwerbenden Verbesserungsvorschläge für den derzeitigen Prozess erstellt. Parallel dazu wird auch recherchiert, welche technische Unterstützung möglich ist. Der Markt bietet hier einige Onlinetools zur Gestaltung einer Anwerbepremie, welche auf ihre Tauglichkeit und Realisierbarkeit für die öffentliche Verwaltung geprüft werden müssen.

Ein eigener Beschluss mit Vorschlägen zur Verlängerung und Entwicklung der Anwerbepremie ist in Arbeit.

2.3 Arbeitsmarktzulage

Zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt hat der Stadtrat mit dem Beschluss vom 29.07.2009 die Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage, zunächst beschränkt auf die drei Beschäftigtengruppen IT-Personal, Ingenieurinnen und Ingenieure und (Fach-)Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst, eröffnet. Die Arbeitsmarktzulage für IT-Fachkräfte wurde vollständig durch die IT-Fachkräftezulage ersetzt (vgl. Ausführungen zu IT-Personal auf Seite 46). Der im Beschluss erfasste Personenkreis wurde seitdem auch entsprechend der Ausweitungsklausel zum Ausgleich der Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt bei der Personalgewinnung sowie zur Bindung von qualifizierten Fachkräften auf weitere Bereiche ausgedehnt.

Mit einem erweiterten Ermächtigungsbeschluss des Hauptausschusses vom 29.07.2014 hat der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) grundsätzlich die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für alle Beschäftigtengruppen eröffnet. Die rechtliche Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung der Arbeitsmarktzulage - insbesondere auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten - erfüllt sind, bleibt weiterhin verpflichtend.

Die Gewährung der Arbeitsmarktzulage für Ingenieurinnen und Ingenieure mit Spezialkenntnissen in der Erstellung von Immobiliengutachten im Kommunalreferat, Bewertungsamt sowie die Ausweitung der Gewährung der Arbeitsmarktzulage auf sonstige Berufsgruppen mit einschlägiger Berufserfahrung zur Bindung des Bestandspersonals hat sich sehr gut bewährt.

Ebenfalls zur Bindung des Bestandspersonals erhalten seit 01.04.2019 vier Ingenieurinnen und Ingenieure mit Spezialkenntnissen im Vergabewesen für technische Ausstattung und Fuhrpark im Direktorium, Vergabestelle, die Arbeitsmarktzulage, vier weitere konnten für diesen Bereich im Laufe des Jahres gewonnen werden.

Im ärztlichen Bereich hat sich das Instrument gut bewährt, allerdings gestaltet sich die Personalgewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten der Fachrichtungen Psychiatrie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie sowie Pneumologie trotz der Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage weiterhin sehr schwierig. Für diese Fachrichtungen ist der Öffentliche Gesundheitsdienst trotz der Benefits des Öffentlichen Dienstes unattraktiv. Um die Arbeitgeberattraktivität der Stadt München im monetären Vergleich zu Kliniken und Krankenhäusern zu erhalten, wurde die Gewährung aller im Jahr 2019 ausgelaufenen Arbeitsmarktzulagen um 5 weitere Jahre verlängert.

Aktuell erhalten stadtweit Dienstkkräfte der folgenden Beschäftigtengruppen aus Gründen der Personalgewinnung bzw. zur Bindung von Bestandspersonal eine Arbeitsmarktzulage:

	Erzieherinnen/ Erzieher	(Fach-)Ärztin- nen/Ärzte	Meisterinnen/ Meister	Ingenieurinnen/ Ingenieure	Sonstige Berufsgruppen als Sachverständige für Immobilienbewert ung
Beschäftig- tenzahl	3.409*	45	3	19	7
Höhe der monatlich ausbezahlt en AMZ	pauschal 200,-- € brutto	i.d.R. 20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe
Befristung	7 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre

*Referat für Bildung und Sport: 3.241, Sozialreferat 168

2.4 Potenzial Assessment Center für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte

Viele Untersuchungen belegen, dass Führungserfolg und -potenzial nicht in die Wiege gelegt ist. Gleichzeitig hat die Qualität der Führung einen erheblichen Einfluss auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Great-Place-to-Work Befragung wurde das Thema Führung als stadtweites Handlungsfeld identifiziert und dem Personal- und Organisationsreferat der Auftrag erteilt, Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsqualität vorzuschlagen.

Viele Unternehmen in Industrie und Wirtschaft investieren erhebliche Mittel in ein Assessment Center (AC) als geeignetes diagnostisches Verfahren, um das Führungspotenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und zu fördern.

Bereits seit 2002 werden Potenzialförderseminare (AC) für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte auf freiwilliger Basis angeboten. Im Mai 2016 ist der Stadtrat dem Vorschlag des POR gefolgt, sog. Potenzial Assessment Center bei der LHM verpflichtend einzusetzen. Aus diesem Grund ist seit 01.04.2017 die Teilnahme an einem Potenzial Assessment Center (Potenzial AC) vor der erstmaligen Übernahme einer Führungsaufgabe in den Qualifikationsebenen 3 und 4 verpflichtend (ausgenommen Lehr- und Erziehungsdienst in den Schulen und Einrichtungen).

Im Zeitraum Dezember 2016 mit Dezember 2019 haben über 1.185 Personen das Potenzial AC durchlaufen. Bei mehr als fünfzig Prozent der Teilnehmenden wurde eine Führungsempfehlung, bei einem Viertel eine Führungsübernahme mit Einschränkung ausgesprochen. Bei einem knappen Viertel wurde zum Zeitpunkt der Teilnahme eine Führungsübernahme nicht empfohlen. Auf ausgeschriebene Stellen bewerben können sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, unabhängig vom Ergebnis.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten in einem ausführlichen Feedbackgespräch eine differenzierte Rückmeldung zu ihren Kompetenzen und ihrem Führungspotenzial sowie gezielte Fortbildungsempfehlungen, die auch in einem Kurzgutachten festgehalten sind. Die Erfahrung zeigt, dass Entwicklungen stattfinden, wenn Feedback angenommen wird und die Bereitschaft besteht, an sich zu arbeiten, was auch durch verbesserte Ergebnisse bei Wiederholung des AC bestätigt wurde.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass unabhängig vom Ergebnis die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden das AC als anstrengend, aber durchaus gewinnbringend erlebt hat.

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Führungskultur wurde eine Online-Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte eingeführt. Sie dient zunächst der Bestandsaufnahme und der (Trainings-)bedarfsermittlung, bietet eine Selbstreflexionsmöglichkeit und soll gleichzeitig die Motivation zur Weiterentwicklung fördern. Das Verfahren basiert auf Grundlagenforschung des Max-Planck-Institutes zu beruflichen Erfolgsfaktoren. Dazu beantworten die Teilnehmenden spezielle Fragenkataloge auf einer geschützten Online-Plattform. Die Auswertung der Antworten erfolgt bezogen auf die jeweiligen Anforderungen der verschiedenen Positionen, Führungsebenen und Tätigkeitsbereiche.

Kennzeichnend für das Verfahren ist, dass aus den Ergebnissen dieser Analyse und Messung nicht direkt Schlussfolgerungen gezogen und Maßnahmen abgeleitet werden. Die Ergebnisse sind vielmehr Grundlage eines Feedbackgesprächs mit der jeweiligen Führungskraft und speziell dafür geschulten Feedback-Profis.

Von Juli 2018 bis Januar 2020 haben 640 Führungskräfte eine Standortbestimmung durchgeführt. Die Rückmeldungen hierzu sind positiv, viele Führungskräfte sind von dem PE-Instrument begeistert: „Es ist interessant, dass ein Fragebogen mich so gut trifft.“ „Eigentlich wusste ich, dass ich im Bereich ... was tun muss, aber jetzt habe ich auch die Motivation hierzu.“ „Ich weiß jetzt, warum ich bei ... nichts erreicht habe und darf hierzu zeitnah ein Coaching anfangen.“ „Endlich mal ein PE-Instrument, was mir wirklich was gebracht hat.“

Die Standortbestimmung wird turnusmäßig alle 4 Jahre durchgeführt, um einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und aufrecht zu erhalten.

2.5 Eintritts- und Austrittsbefragung

Eintrittsbefragung

Das Personal- und Organisationsreferat führt seit 2016 eine Eintrittsbefragung durch, um ein umfassendes Bild zu den Beweggründen der Beschäftigten der Landeshauptstadt München (LHM) für ihr Kommen und Bleiben zu erhalten. Ziel ist es, die Attraktivität als Arbeitgeberin für Bewerberinnen und Bewerber weiter zu optimieren. Deswegen ist es für die Personalgewinnung und zur Stärkung der Bindung der Beschäftigten wichtig zu wissen, wie die extern neu eingestellten Beschäftigten und die aus der Ausbildung/Studium übernommenen Nachwuchskräfte die Arbeitgeberin LHM einschätzen.

Die Eintrittsbefragung wird seit 2019 allen Neueingestellten quartalsweise zugeschickt und jährlich ausgewertet. Es wird nicht mehr abgewartet, bis die Neueingestellten die Probezeit bestanden haben, sondern vierteljährlich ein Link mit der Bitte zur Teilnahme an der Befragung geschickt, damit die Erinnerung noch „frisch“ ist. Bei den sozialstatistischen Daten wird auch nach dem Migrationshintergrund gefragt. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Die Datenerfassung obliegt dem Statistischen Amt, so dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Mit dem Online-Fragebogen wird unter anderem abgefragt:

- Zufriedenheit in der Bewerbungsphase und mit dem Personalauswahlverfahren
- Einarbeitung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Gesamteindruck der LHM als Arbeitgeberin

Die wichtigsten Ergebnisse für den Befragungszeitraum 2019 im Überblick: Insgesamt konnten 819 Fragebögen ausgewertet werden. Bei 3.587 angeschriebenen Personen, die zwischen 01.01.- 31.12.2019 eingestellt bzw. übernommen wurden, entspricht das einer Rücklaufquote von 23 %.

Die statistischen Angaben der Teilnehmenden lassen sich wie folgt zusammenfassen: 64 % der eingestellten Befragten sind weiblich („divers“ und „keine Angabe“ wird ab 2020 abgefragt), 21 % haben einen Migrationshintergrund und 77 % arbeiten Vollzeit. Fast zwei Drittel (60 %) der Neueingestellten sind unter 34 Jahre, 19 % sind zwischen 35 und 44 Jahre, 15 % sind zwischen 45 und 54 Jahre und 5 % sind über 55 Jahre. 29 % der Befragten haben ihre Ausbildung/ihr Studium bei der LHM München absolviert.

Im Vergleich zu dem Auswertungszeitraum 2016 fällt eine leichte Steigerung der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund (von 18 % auf 21 %) und eine deutliche Steigerung der Altersgruppe bis 34 (von 48 % auf 60 %) auf. Auch die Anzahl der Teilnehmenden, die ihre Ausbildung bei der LHM absolviert haben, ist von 15 % auf 29 % deutlich gestiegen.

Die Befragung fällt insgesamt sehr gut aus.

Auszug aus den Ergebnissen der Auswertung für das Jahr 2019:

Die drei ausschlaggebenden Gründe für die Bewerbung bei der LHM waren:

1. Sicherer Arbeitsplatz (29 %)
2. Bessere Vereinbarkeit für Beruf und Privatleben (21 %)
3. Interessante Aufgabe (16 %)

Gesamteindruck:

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist eher hoch bis sehr hoch. Für die Mehrheit der Befragten haben sich die Erwartungen an die neue Stelle bei der LHM voll bzw. eher erfüllt (88 %). Ausgesprochen zufrieden sind die neu eingestellten Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (94 %) und der Arbeitszeit (94 %). Fast ebenso zufrieden sind die Befragten mit der persönlichen Einbindung im Team/Sachgebiet (93 %), der Tätigkeit (90 %), dem Fortbildungsangebot (87 %) sowie dem Betriebsklima im Allgemeinen (88 %).

Etwas weniger zufrieden sind die neuen Beschäftigten mit den Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten (83 %), der Arbeitsplatzausstattung, z.B. Hard- und Software, Büroausstattung (78 %), der Führungskultur (81 %), der Wertschätzung, die ihrer Tätigkeit innerhalb der Stadtverwaltung entgegengebracht wird (81 %) sowie der Einarbeitung (82 %).

Verbesserungsvorschläge von den Beschäftigten beziehen sich auf die Themen IT, Reduzierung der Bürokratie und bessere Absprache zwischen den Referaten/Abteilungen.

Austrittsbefragung

Seit Juni 2011 führt das Personal-und Organisationsreferat eine Austrittsbefragung durch. Alle Personen, die kündigen oder ihre Entlassung auf eigenen Wunsch beantragen, werden mit dem Beendigungsschreiben über eine Link-Adresse gebeten, an einer Onlinebefragung teilzunehmen.

Ziel der Befragung ist es, durch Kenntnis der Austrittsgründe die Mitarbeiterbindung zu stärken. Die Befragung ist freiwillig und anonym und erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt. Von 2017 bis 2019 konnten insgesamt 642 Fragebögen ausgewertet werden, das entspricht einer Rücklaufquote von rund 31 %.

Mit einem Online-Fragebogen wird unter anderem abgefragt:

- der ausschlaggebende Grund für die Kündigung bzw. beantragte Entlassung
- die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei der LHM

Wesentliche Ergebnisse der Auswertung für den Zeitraum 2017 bis 2019 (N = 642) sind:

- Die fünf häufigsten Kündigungsgründe 2017-2019 sind:
 1. Wohnortnähe des neuen Arbeitsplatzes (21,3 %),
 2. Unzufriedenheit bei LHM mit der oder dem Vorgesetzten (16,0 %),
 3. Umzug aus privaten Gründen (6,4 %),
 4. Unzufriedenheit bei der LHM mit dem Arbeitsumfeld (6,4 %),
 5. Unzufriedenheit mit der Tätigkeit (6,4 %).

Fazit für die Jahre 2017 bis 2019:

- Für 21 % der Teilnehmenden ist auch in diesem Auswertungszeitraum der ausschlaggebende Kündigungsgrund, dass der neue Arbeitsplatz näher am Wohnort ist.
- 2017 war Platz 3 (9,7 %) der häufigsten Kündigungsgründe die „Unzufriedenheit mit dem Vorgesetzten“. Zwar ist diese Nennung 2019 mit 16 % gegenüber 2018 (19 %) leicht gesunken, sie ist aber das 2. Jahr in Folge der zweithäufigste Kündigungsgrund. Auf diese Verlaufszahlen wird das Personal- und Organisationsreferat daher in Zukunft ein besonderes Augenmerk legen.
- Auch sind die Nennungen, die für den Zufriedenheitswert mit der Arbeitgeberin Stadt sprechen (also derjenigen, die gehen und sich vorstellen könnten, zu einem späteren Zeitpunkt wieder zur Stadtverwaltung zu wechseln) weiter rückläufig: Konnten sich dies 2017 noch 79 % vorstellen, sank der Wert 2018 auf 66 % und 2019 auf 63 %. Weniger als zwei Drittel der Befragten können sich vorstellen, wieder zur Stadt zurückzukehren. Insgesamt spricht der Verlauf für einen tendenziell sinkenden Zufriedenheitswert der Arbeitgeberin Stadt München seit 2017.
- Es sind primär jüngere Beschäftigte (25-34 Jahre), die die LHM verlassen und dies nach relativ kurzer Beschäftigungsdauer (max. 5 Jahre). Deswegen gibt es seit 2018 ein Großstadtcafe speziell für Nachwuchskräfte des Verwaltungsdienstes, das u.a. die Mitarbeiterbindung durch Informationen über die gesamte Stadtverwaltung zum Ziel hat. Einen ganzen Vormittag gibt das Personal- und Organisationsreferat den Auszubildenden und Studierenden die Möglichkeit, sich über die vielfältigen Arbeitsgebiete in allen Referaten der Stadtverwaltung zu informieren.

3 Planungen in ausgewählten Berufsgruppen

3.1 Verwaltungsdienst – 2. Qualifikationsebene

3.1.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte:

Vorbereitungsdienst für die 2. Qualifikationsebene Verwaltungswirt*in

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang I (BL I) und Fachprüfung I (früher: Angestelltenlehrgang I)

Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten

Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement mit Anerkennung „Fachprüfung I“

Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.004	2.511	3.515	1.047	2.562	3.609
VZÄ (Kernbeschäftigte)	971,3	2.119,5	3.090,8	1.014,4	2.168,5	3.182,9
davon Beamte	581	806	1.387	569	792	1.361
davon Tarifbeschäftigte	423	1.705	2.128	478	1.770	2.248
davon Vollzeit	901	1.416	2.317	943	1.454	2.397
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	103	1.095	1.198	104	1.108	1.212
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	10,3%	43,6%	34,1%	9,9%	43,2%	33,6%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	17	196	213	15	190	205
Ausbildung						
Verwaltungsekretär-anwärterinnen und -anwärter	57	83	140	47	78	125
Verwaltungsfachangestellte	78	202	280	74	204	278
Kaufmann/-frau für Büromanagement	53	119	172	64	110	174

c) Altersstruktur (Anlage 6)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	4	18	22	0,6%
20 – 24- jährige	58	210	268	7,4%
25 – 29- jährige	108	244	352	9,8%
30 – 34- jährige	110	209	319	8,8%
35 – 39- jährige	118	222	340	9,4%
40 – 44- jährige	121	223	344	9,5%
45 – 49- jährige	128	338	466	12,9%
50 – 54- jährige	150	427	577	16,0%
55 – 59- jährige	130	373	503	13,9%
60- jährige und älter	120	298	418	11,6%
Summe	1.047	2.562	3.609	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie im Vorjahr bei 46 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 44,2 Jahre (Vorjahr: 44,4 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als gerade noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 2. Qualifikationsebene liegen über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärt*innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2010	14	61	75
2011	6	30	36
2012	1	8	9
2013	2	11	13
2014	14	34	48
2015	25	93	118
2016	32	113	145
2017	32	119	151
2018	32	97	129
2019	45	110	155

e) Ausbildung Verwaltungsfachangestellte

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/13	7	26	33	6	20	26
2011/14	13	28	41	8	24	32
2012/15	3	22	25	3	19	22
2013/16	3	27	30	2	23	25
2014/17	9	24	33	4	15	19
2015/18	25	59	84	15	45	60
2016/19	23	58	81	17	41	58
2017/20	23	59	82	*	*	*
2018/21	37	86	123	*	*	*
2019/22	16	62	78	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Vorbereitungsdienst Sekretäranwärter*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen**		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/12	18	26	44	16	26	42
2011/13	20	23	43	20	21	41
2012/14	25	25	50	15	21	36
2013/15	22	34	56	23	33	56
2014/16	25	18	43	22	15	37
2015/17	23	33	56	22	24	46
2016/18	28	36	64	26	31	57
2017/19	20	34	54	26	33	59
2018/20	27	44	71	*	*	*
2019/21	16	31	47	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** wenn die Anzahl der Übernahmen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer*innen übersteigt,

ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer*innen, Wechsler aus der 3.QE oder Rückkehrer*innen aus Elternzeit enthalten sind.

g) Zulassungen zum Einführungslehrgang Verwaltung (ELV Ziel BL I)

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Lehrgang bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/18	14	16	30	8	11	19
2018/19	6	15	21	5	7	12
2019/20	7	15	22	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Zulassungen zum Beschäftigenlehrgang I

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Prüfung bestanden **		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/11	0	6	6	0	6	6
2011/12	2	8	10	1	8	9
2012/13	8	10	18	7	10	17
2013/14	5	13	18	3	11	14
2014/15	8	13	21	3	10	13
2015/16	14	36	50	15	26	41
2016/17	24	92	116	15	70	85
2017/18	38	126	164	32	104	136
2018/19	29	53	82	23	42	65
2019/20	22	67	89	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** wenn die Anzahl der Absolvent*innen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer*innen übersteigt,
ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer*innen enthalten sind.

i) Zulassungen zum Zertifikatslehrgang Verwaltung (ZLV) im Kreisverwaltungsreferat

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Prüfung bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2018	29	27	56	29	27	56
2019	32	40	72	28	36	64

j) Auszubildende Kaufleute für Büromanagement

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/13	2	13	15	2	12	14
2011/14	4	10	14	4	10	14
2012/15	6	6	12	3	7	10
2013/16	3	9	12	3	8	11
2014/17	8	16	24	7	12	19
2015/18	19	64	83	11	46	57
2016/19	10	42	52	8	37	45
2017/20	8	22	30	*	*	*
2018/21	35	52	87	*	*	*
2019/22	19	34	53	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

k) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

	2018			2019			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	6,3%	8,2%	7,7%	5,8%	9,4%	8,4%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	3,1%	2,4%	5,2%	4,2%	4,4%	13
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	3,4%	1,5%	2,0%	5,2%	3,8%	4,1%	12
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	35,6%	30,8%	31,9%	19,0%	39,0%	35,0%	103
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	25,4%	19,5%	20,9%	17,2%	13,6%	14,3%	42
Sonstige Gründe	5,1%	4,6%	4,7%	15,5%	4,2%	6,5%	19
ATZ ab Freistellungsphase	1,7%	5,6%	4,7%	3,4%	5,5%	5,1%	15
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	28,8%	34,9%	33,5%	34,5%	29,7%	30,6%	90
Anzahl absolut	59	195	254	58	236	294	
Berufsrückkehrer innen	17	58	75	22	58	80	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

l) Disponibles Personal

Zum 31.12.2019 standen in der 2. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen inklusive Wirtschaftsberufe von 3.609 Beschäftigten (3.182,9 VZÄ) 34 Beschäftigte (28,98 VZÄ) zur Disposition. Der im Vergleich geringe Anteil an disponiblen Personen resultiert aus dem seit Jahren starken Personalbedarf.

Die Dispositionsgründe liegen vermehrt im Bereich psychischer Erkrankungen. Eine dauerhafte Lösung für jeden Einzelfall zu finden, bedeutet die Einbindung verschiedenster Stellen, z.B. interner Beratungsstellen wie der Psychosozialen Beratungsstelle oder die Beantragung externer Unterstützung, z.B. durch das Inklusionsamt oder einen Rehabilitationsträger. Im Regelfall werden verschiedenste Einsatzmöglichkeiten und Hilfsangebote geprüft bis eine abschließende Lösung gefunden werden kann.

3.1.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, stetig steigende Bevölkerungszahlen in München, die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf spielen nach wie vor eine große Rolle in der Bedarfsplanung.

Für das Jahr 2019 wurde von den Referaten im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2019 ein Bedarf von 261 VZÄ prognostiziert. Die Fluktuationsrate ist von 7,7 % im Jahr 2018 auf 8,4 % in 2019 leicht gestiegen; die Zahl der Austritte ist mit 81 im Jahr 2018 und 103 im Jahr 2019 deutlich angestiegen. Bei den Austritten ist die Nähe zum Wohnort nach wie vor die am häufigsten genannte Begründung.

Im Rahmen der Nachwuchsverplanung waren 180 Stellen zu besetzen. Aus den Prüfungsjahrgängen konnten 165 Personen zugewiesen werden. Die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden konnte daher wie in den vergangenen Jahren ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden, alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung konnten integriert werden.

Der Bedarf der Referate und Eigenbetriebe konnte damit alleine nicht gedeckt werden, deshalb waren insbesondere im Kundenverkehr des Kreisverwaltungsreferates zur Bewältigung der zum Teil kurzfristig anfallenden Aufgabenfülle auch 2019 wieder zusätzliche Neueinstellungen erforderlich. Es wurden 155 Personen im Verwaltungsdienst und in den Wirtschaftsberufen (Vorjahr: 129) und zusätzlich 61 im sonstigen Verwaltungsdienst (Vorjahr: 58) eingestellt.

3.1.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Bei der Beschäftigtenzahl von 3.609 handelt es sich um Personen des sogenannten klassischen Verwaltungsdienstes und der Wirtschaftsberufe, wie z. B. Kaufleute für Büromanagement.

Wie bereits in den vergangenen Jahren konnten wieder eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern der unterschiedlichsten Ausbildungsrichtungen, wie z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte oder Notarfachangestellte, für die klassischen Verwaltungsbereiche auf dem externen Markt gewonnen und eingesetzt werden.

Auch im letzten Jahr ist es wieder gelungen, mittels Dauer- oder Sammelausschreibungen den hohen Bedarf an zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu decken.

Je nach Einsatzgebiet der Bewerberinnen und Bewerber besteht die Verpflichtung, am Beschäftigtenlehrgang I teilzunehmen und die erforderliche Fachprüfung I zeitnah abzulegen. Die entsprechenden Kapazitäten der Bayerischen Verwaltungsschule sind sichergestellt, die Kosten für die Lehrgänge übernimmt die Landeshauptstadt München. Von dieser Möglichkeit machen die Referate und Eigenbetriebe auch weiterhin umfangreich Gebrauch. Um den Anforderungen der Dienststellen vor Ort, insbesondere im Kundenverkehr, gerecht zu werden, werden Formate mit unterschiedlichen Zeitschienen angeboten. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt und wird nach wie vor gerne wahrgenommen.

Der 2018 eingeführte verkürzte fachbezogene Zertifikatslehrgang Verwaltung (ZLV) für die Fachbereiche Pass-, Ausweis- und Meldewesen, Ausländerrecht, Kfz-Zulassung und Kommunalen Außendienst des Kreisverwaltungsreferates und der daraus resultierende schnellere Einsatz der Dienstkräfte an den Fachdienststellen hat sich bewährt. Daher wurde der ZLV letztes Jahr auch für den Bereich der Fahrerlaubnisbehörde eingeführt. Die Erfolgsquote der Prüfungsabsolventinnen und -absolventen ist erfreulicherweise nach wie vor sehr hoch.

Bereits seit 2015 werden Nachwuchskräfte der 3. Qualifikationsebene, die die Zwischenprüfung des Studiums in Hof endgültig nicht bestehen, mittels Auswahlgesprächen für die 2. Qualifikationsebene gewonnen, 2019 gelang dies bei 10 Dienstkräften. Auch heuer werden wieder voraussichtlich 12 Personen an dem Verfahren teilnehmen und somit die Chance für die 2. Qualifikationsebene nutzen.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung sind zum jetzigen Zeitpunkt etwa 200 Stellen zu besetzen.

Aus den Prüfungsjahrgängen stehen dafür aktuell lediglich 155 Personen zur Verfügung. Von den Referaten und Eigenbetrieben werden regelmäßig neue Bedarfe nachgemeldet, so dass auch in diesem Jahr die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden kann und alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung integriert werden können. Darüber hinaus muss wieder verstärkt zusätzliches Personal über Neueinstellungen gewonnen werden.

Es wird auch weiterhin stark auf die Gewinnung eigener Nachwuchskräfte gesetzt, nicht zuletzt auch zur Gewährleistung einer günstigen Altersstruktur. Allerdings sind die Einstellungsziele für die jeweiligen Ausbildungsrichtungen sehr stark vom Arbeitsmarkt abhängig. Es werden deshalb verstärkt Marketingmaßnahmen unternommen, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. demografischer Wandel) entgegenzuwirken und die Ausbildungszahlen auf dem erforderlichen Niveau halten zu können.

3.2 Verwaltungsdienst – 3. Qualifikationsebene

3.2.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte:

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungswirt*in (FH)

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang II (BL II) und Fachprüfung II (früher: Angestelltenlehrgang II)
Studiengang Bachelor of Public Management
Studiengang Bachelor of Laws

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.419	2.177	3.596	1.421	2.239	3.660
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.361,7	1.828,2	3.189,8	1.361,3	1.875,5	3.236,8
davon Beamte	1.136	1.477	2.613	1.126	1.490	2.616
davon Tarifbeschäftigte	283	700	983	295	749	1044
davon Vollzeit	1.228	1.154	2.382	1.216	1.186	2.402
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	191	1.023	1.214	205	1.053	1.258
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	13,5%	47,0%	33,8%	14,4%	47,0%	34,4%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	17	186	203	16	180	196
Ausbildung						
Verwaltungsinspektor- anwärterinnen und -anwärter	140	254	394	130	227	357
Bachelor of Arts Public Management	82	213	295	92	219	311
Bachelor of Laws	63	242	305	57	235	292

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 7)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	68	228	296	8,1%
25 – 29- jährige	86	229	315	8,6%
30 – 34- jährige	123	171	294	8,0%
35 – 39- jährige	174	255	429	11,7%
40 – 44- jährige	209	242	451	12,3%
45 – 49- jährige	197	277	474	13,0%
50 – 54- jährige	249	396	645	17,6%
55 – 59- jährige	175	291	466	12,7%
60- jährige und älter	140	150	290	7,9%
Summe	1.421	2.239	3.660	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie im Vorjahr bei 45 Jahren. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten (arithmetisches Mittel) beträgt 43,6 Jahre (Vorjahr: 43,7 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter der 3. Qualifikationsebene entspricht dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre), das Durchschnittsalter nahezu dem gesamstädtischen Durchschnittsalter von 43,8 Jahren.

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter*innen)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2010	15	33	48
2011	3	6	9
2012	3	1	4
2013	7	10	17
2014	15	22	37
2015	20	38	58
2016	16	22	38
2017	16	34	50
2018	13	21	34
2019	7	9	16

e) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinspektoranwärter*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/13	34	32	66	32	28	60
2011/14	36	33	69	18	28	46
2012/15	36	28	64	15	17	32
2013/16	31	13	44	24	12	36
2014/17	43	21	64	27	15	42
2015/18	77	109	186	60	93	153
2016/19	55	101	156	26	48	74
2017/20	72	122	194	*	*	*
2018/21	37	58	95	*	*	*
2019/22	38	60	98	*	*	*

* derzeit noch nicht bekannt

f) Zulassungen zum Einführungslehrgang Verwaltung (ELV Ziel BL II)

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Lehrgang bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/18	9	19	28	8	15	23
2018/19	19	49	68	13	33	46
2019/20	23	40	63	*	*	*

* derzeit noch nicht bekannt

g) Zulassungen zum Beschäftigtenlehrgang II

Jahrgang	Ausbildungszahl			Prüfung bestanden **		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/12	5	17	22	6	11	17
2011/13	4	14	18	3	10	13
2012/14	9	18	27	3	15	18
2013/15	2	10	12	3	8	11
2014/16	2	13	15	1	13	14
2015/17	2	6	8	1	7	8
2016/18	9	15	24	9	12	21
2017/19	13	26	39	11	19	30
2018/20	6	15	21	*	*	*
2019/21	18	34	52	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** wenn die Anzahl der Absolvent*innen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer*innen übersteigt, ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer*innen enthalten sind.

h) Duales Studium Bachelor of Arts, Public Management

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	4	17	21	4	17	21
2012/15	5	29	34	4	29	33
2013/16	6	24	30	5	21	26
2014/17	11	31	42	10	26	36
2015/18	17	72	89	13	61	74
2016/19	14	52	66	12	35	47
2017/20	23	86	109	*	*	*
2018/21	47	94	141	*	*	*
2019/22	29	58	87	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

i) Duales Studium Bachelor of Laws

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2014/17	8	25	33	8	24	32
2015/18	24	91	115	16	73	89
2016/19	19	74	93	14	59	73
2017/20	21	99	120	*	*	*
2018/21	30	94	124	*	*	*
2019/22	17	59	76	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

j) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	7,8%	8,5%	8,2%	7,0%	9,2%	8,3%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	1,9%	1,2%	1,4%	1,0%	1,5%	1,3%	4
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,6%	0,4%	0,0%	1,0%	0,7%	2
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	33,3%	41,9%	38,6%	35,4%	42,5%	40,1%	120
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	14,8%	6,4%	9,6%	14,1%	6,5%	9,0%	27
Sonstige Gründe	2,8%	3,5%	3,2%	3,0%	3,5%	3,3%	10
ATZ ab Freistellungsphase	9,3%	3,5%	5,7%	9,1%	7,0%	7,7%	23
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	38,0%	43,0%	41,1%	37,4%	38,0%	37,8%	113
Anzahl absolut	108	172	280	99	200	299	
Berufsrückkehrer_innen	46	67	113	35	69	104	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

k) Disponibles Personal

Zum 31.12.2019 standen in der 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen von 3.660 Beschäftigten (3.236,8 VZÄ) 19 Beschäftigte (17,6 VZÄ) zur Disposition. Der Personalbedarf in dieser Qualifikationsebene ist nach wie vor auf einem hohen Niveau. Während die Anzahl des disponiblen Personals vergleichsweise gering ist, gestaltet sich die Vermittlung, auch unter Einbeziehung verschiedenster Service-Stellen, aufwändig. Die Dispositionsgründe liegen oft im Bereich psychischer Erkrankungen, was einen Einsatz auf gleichwertigen Stellen der 3. Qualifikationsebene mit entsprechend hohen Anforderungen an Selbständigkeit, Verantwortung und Umsetzungsvermögen erheblich erschwert. Die Bereitschaft der Referate, Dienstkräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen zu übernehmen, ist zudem gering, da der Betreuungsaufwand oft nicht im Verhältnis zur Arbeitsproduktivität steht. Dieses Problem kann nur teilweise mit finanziellen Anreizen gemindert werden.

3.2.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, stetig steigende Bevölkerungszahlen in München, die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf sind – wie in der 2. Qualifikationsebene – weiterhin unsichere Variablen in der Personalbedarfsplanung.

Für das Jahr 2019 wurde von der Referaten im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2019 ursprünglich ein Bedarf von 239 VZÄ prognostiziert. Die Fluktuationsrate ist mit 8,3 % im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr 2018 mit 8,2 leicht

gestiegen. Die Zahl der Austritte ist von 108 im Jahr 2018 auf 120 im Jahr 2019 ebenfalls nur leicht angestiegen.

Auch hier ist bei den Austritten die Nähe zum Wohnort - nach wie vor - der am häufigsten genannte Beweggrund.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung waren 240 Stellen besetzbar, wofür 223 Prüfungsabsolventinnen und -absolventen zur Verfügung standen.

Aufgrund stetiger Bedarfsnachmeldungen der Referate und Eigenbetriebe konnten alle Prüfungsabsolventinnen und -absolventen auf freien Stellen eingesetzt und die Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung zudem grundsätzlich unproblematisch untergebracht werden.

Der Personalbedarf der Referate und Eigenbetriebe konnte jedoch nicht in ausreichendem Maße über die eigenen Nachwuchskräfte gedeckt werden. Es wurden deshalb zusätzlich 16 Personen im Verwaltungsdienst (Vorjahr: 34) und 60 Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium (davon 55 in den Wirtschaftsberufen) im sonstigen Verwaltungsdienst (Vorjahr: 53) neu eingestellt.

3.2.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Neben dem üblichen Bewerberkreis für klassisches Verwaltungspersonal werden die Ausschreibungen seit einigen Jahren für sämtliche rechtswissenschaftliche Studiengänge geöffnet.

Stellen im Finanzwesen werden weiterhin überwiegend mit Bewerberinnen und Bewerbern mit einem abgeschlossenem wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudium mit passgenauem Studienschwerpunkt besetzt.

Einstellungen von Personen mit einem verwaltungsfremden Hochschulstudium für Stellen mit klassischer Verwaltungsausbildung waren nur noch vereinzelt im Jobcenter erforderlich.

Zudem finden kontinuierlich Sammelausschreibungen für die gesamte 3. Qualifikationsebene statt, es werden weiterhin Direktansprachen auf Messen unternommen sowie eine Anwerbeprämie gewährt (siehe Seite 11 Ziffer 2.2).

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung für 2020 sind zum jetzigen Zeitpunkt ca. 320 Stellen besetzbar. Aus den Prüfungsjahrgängen stehen aktuell etwa 330 Personen zur Verfügung.

Von den Referaten und Eigenbetrieben werden regelmäßig neue Bedarfe nachgemeldet, so dass auch heuer wieder davon auszugehen ist, dass die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden kann und alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung integriert werden können.

Es wird auch weiterhin stark auf die Gewinnung eigener Nachwuchskräfte gesetzt, nicht zuletzt auch zur Gewährleistung einer günstigen Altersstruktur. Allerdings sind die Einstellungsziele für die jeweiligen Ausbildungsrichtungen sehr stark vom Arbeitsmarkt abhängig. Es werden deshalb verstärkt Marketingmaßnahmen unternommen, um den

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. demografischer Wandel) entgegenzuwirken und die Ausbildungszahlen auf dem erforderlichen Niveau halten zu können.

3.3 Verwaltungsdienst – 4. Qualifikationsebene

3.3.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte:

Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen

Modulare Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene (früher: Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst)

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang II (BL II) und Fachprüfung II (früher: Angestelltenlehrgang II)

Hinweis:

Im Folgenden beziehen sich die Ausführungen unter den Punkten b, c, d und e auf alle Beschäftigten der 4. Qualifikationsebene im Verwaltungsdienst; ab **Punkt f** sind lediglich die **Juristinnen und Juristen** mit 1. und 2. Staatsexamen in Besoldungsgruppe A 13/A 14 Gegenstand der Ausführungen.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	270	238	508	269	256	525
VZÄ (Kernbeschäftigte)	258,5	200,0	458,5	255,8	215,5	471,2
davon Beamte	265	236	501	263	252	515
davon Tarifbeschäftigte	5	2	7	6	4	10
davon Vollzeit	241	135	376	239	143	382
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	29	103	132	30	113	143
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	10,7%	43,3%	26,0%	11,2%	44,1%	27,2%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	9	17	26	10	26	36

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 8)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	0	0	0,0%
25 – 29- jährige	5	13	18	3,4%
30 – 34- jährige	16	32	48	9,1%
35 – 39- jährige	23	37	60	11,4%
40 – 44- jährige	22	32	54	10,3%
45 – 49- jährige	34	36	70	13,3%
50 – 54- jährige	52	37	89	17,0%
55 – 59- jährige	53	43	96	18,3%
60- jährige und älter	64	26	90	17,1%
Summe	269	256	525	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe aller Beschäftigten in der 4. Qualifikationsebene im Verwaltungsdienst befindet sich wie in den Vorjahren bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie in den Vorjahren bei 50 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 48,5 Jahre (Vorjahr: 48,4 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 4. Qualifikationsebene liegen sehr deutlich über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2016	9	15	24
2017	7	29	36
2018	7	13	20
2019	8	25	33

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	9,8%	7,6%	8,8%	11,5%	9,7%	10,6%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	19,2%	11,8%	16,3%	22,6%	13,0%	18,5%	10
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	30,8%	11,8%	23,3%	22,6%	4,3%	14,8%	8
Sonstige Gründe	0,0%	5,9%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0
ATZ ab Freistellungsphase	15,4%	5,9%	11,6%	9,7%	8,7%	9,3%	5
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	34,6%	64,7%	46,5%	45,2%	73,9%	57,4%	31
Anzahl absolut	26	17	43	31	23	54	
Berufsrückkehrer_innen	13	13	26	12	11	23	

¹⁾ Aufhebungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

In Besoldungsgruppe A 13/A 14 besteht für Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen keine Ausschreibungspflicht, daher können sie sich jederzeit auf eigenen Wunsch stadtweit verändern. Jährlich werden ca. 3 bis 5 Personen stadtweit umgesetzt.

3.3.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, stetig steigende Bevölkerungszahlen in München, die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf sind – wie in der 2. und 3. Qualifikationsebene – weiterhin unsichere Variablen in der Personalbedarfsplanung.

Zum 31.12.2019 standen in der 4. Qualifikationsebene in Besoldungsgruppe A 13/A 14 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen 188 (2018: 178) Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen zur Verfügung. Im Jahr 2019 wurden 31 Personen neu eingestellt.

Der Vergleich der Fluktuationsrate zeigt einen geringen Anstieg, die Zahl der Austritte ist mit 10 Personen im Jahr 2019 gegenüber 5 Personen im Jahr 2018 leicht angestiegen. Der am häufigsten genannte Beweggrund bei den Austritten ist nach wie vor die Nähe zum Wohn-/Heimatort.

3.3.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Im Hinblick auf die gerade bei den oberen Führungspositionen bevorstehenden Renten- und Pensionsaustritte sowie die umfangreicheren rechtlich geprägten Anforderungen in vielen Aufgabenbereichen der Landeshauptstadt München ist es nach wie vor erforderlich, verstärkt auch weiterhin auf die Gewinnung von Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen zu setzen.

Die Gewinnungssituation gestaltet sich je nach Quartal auch in diesem Bereich schwierig. Dennoch konnte der Bedarf auch im letzten Jahr wieder über eine Dauerausschreibung und monatlich stattfindende Vorstellungsrunden gedeckt werden.

3.4 IT-Personal – 2. Qualifikationsebene

3.4.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte:

Vorbereitungsdienst für die 2. Qualifikationsebene Verwaltungswirt*in

Tarifbeschäftigte:

IT-Systemelektroniker*in

Fachinformatiker*in für Systemintegration

Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung

Staatlich geprüfte/r Techniker*in

Berufsausbildung mit einschlägiger Berufserfahrung im IT-Bereich

Beschäftigtenlehrgang I und Fachprüfung I (früher: Angestelltenlehrgang I)

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	249	30	279	228	26	254
VZÄ (Kernbeschäftigte)	244,7	25,1	269,8	223,6	22,3	246,0
davon Beamte	39	10	49	33	8	41
davon Tarifbeschäftigte	210	20	230	195	18	213
davon Vollzeit	235	16	251	215	15	230
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	14	14	28	13	11	24
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	5,6%	46,7%	10,0%	5,7%	42,3%	9,4%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	2	1	3	2	1	3

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 9)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	2	0	2	0,8%
20 – 24- jährige	40	1	41	16,1%
25 – 29- jährige	34	3	37	14,6%
30 – 34- jährige	28	3	31	12,2%
35 – 39- jährige	14	2	16	6,3%
40 – 44- jährige	24	2	26	10,2%
45 – 49- jährige	28	6	34	13,4%
50 – 54- jährige	30	5	35	13,8%
55 – 59- jährige	15	3	18	7,1%
60- jährige und älter	13	1	14	5,5%
Summe	228	26	254	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich bei den 20- bis 24-jährigen Beschäftigten, im Vorjahr bildeten die 20- bis 24-Jährigen und die 45- bis 49-Jährigen die am stärksten vertretenen Altersgruppen.

Der Median der Altersstruktur liegt wie im Vorjahr bei 40 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 39,2 Jahre (Vorjahr: 39,5 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 2. Qualifikationsebene im IT-Bereich liegen weit unter dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter*innen, ohne Auszubildende)

	männlich	weiblich	gesamt
2017	37	3	40
2018	13	0	13
2019	12	4	16

e) Auszubildende Systemelektroniker*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/13	12	0	12	7	2	9
2011/14	9	3	12	6	2	8
2012/15	9	3	12	8	2	10
2013/16	12	0	12	10	0	10
2014/17	12	0	12	12	0	12
2015/18	12	0	12	10	0	11 **
2016/19	12	0	12	11	0	11
2017/20	12	0	12	*	*	*
2018/21	11	0	11	*	*	*
2019/22	12	0	12	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** 10+1: Übernahme durch Verkürzung der Ausbildungszeit

f) Auszubildende Fachinformatiker*innen für Systemintegration

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2015/18	5	0	5	3	0	3
2016/19	10	0	10	7	0	7
2017/20	15	1	16	*	*	*
2018/21	16	0	16	*	*	*
2019/22	14	2	16	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

g) Auszubildende Fachinformatiker*innen für Anwendungsentwicklung

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2018/21	15	0	15	*	*	*
2019/22	11	3	14	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	8,8%	9,1%	8,8%	12,0%	3,3%	11,1%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,2%	1
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	10,0%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	40,0%	33,3%	39,1%	76,7%	100,0%	77,4%	24
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	10,0%	0,0%	8,7%	6,7%	0,0%	6,5%	2
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,2%	1
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	40,0%	66,7%	43,5%	10,0%	0,0%	9,7%	3
Anzahl absolut	20	3	23	30	1	31	
Berufsrückkehrer innen	7	2	9	4	0	4	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal

Aufgrund der Umorganisation des Bereiches Informationstechnologie im Referat für Bildung und Sport (RBS) und dem Übergang der meisten IT-Aufgaben an die LHM-Services GmbH zum 01.04.2019 waren in der 2. Qualifikationsebene aus dem IT-Bereich insgesamt 51 Personen stadtweit zu disponieren. Zwei Beschäftigte aus diesem Personenkreis haben zwischenzeitlich die Landeshauptstadt München verlassen. 32 Personen konnten in der ersten Vermittlungsphase bis 23.09.2019 umgesetzt werden bzw. befinden sich im vorübergehenden Einsatz. Neun weitere Personen wurden innerhalb des Referates für Bildung und Sport vorübergehend untergebracht. Drei weitere Personen wurden zur stadtweiten Disposition nachgemeldet. Die verbleibenden 11 Personen konnten bisher noch nicht in die bestehenden IT-Bereiche der Stadt vermittelt werden. Für diese wird weiterhin mit Hochdruck nach Lösungen gesucht.

Zum 31.12.2019 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 254 Beschäftigten (246,0 VZÄ) nur die oben aufgeführten 11 Beschäftigten (9,8 VZÄ) aufgrund der Umorganisation zur Disposition.

3.4.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Fluktuationsrate lag in 2019 bei 11,1 %. Der Anzahl von 31 Weggängen standen 16 Neueinstellungen, 4 Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowie 18 Besetzungen mit Nachwuchskräften der Ausbildungsrichtungen IT-Systemelektroniker*in sowie

Fachinformatiker*in für Systemintegration gegenüber. Während in der 3. Qualifikationsebene ein andauernd hoher Bedarf an IT-Fachkräften besteht, kann dieser für die 2. Qualifikationsebene insbesondere durch die Erhöhung der Ausbildungszahlen und durch die Neuinstallation der Ausbildungsrichtung Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung ab 2018 (deren erste Verkürzerinnen und Verkürzer die Ausbildung 2020 abschließen werden) und durch die stadtweite Disposition des IT-Personals des RBS (siehe Seite 36 Buchstabe i) gut abgefangen werden.

Personalbedarf an IT-Nachwuchskräften

In der 2. Qualifikationsebene absolvieren jährlich bis zu 12 Nachwuchskräfte die Ausbildung zum/zur IT-Systemelektroniker*in, bis zu 16 Nachwuchskräfte die Ausbildung zum/zur Fachinformatiker*in für Systemintegration sowie bis zu 15 Nachwuchskräfte die Ausbildung zum/zur Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung.

Das Kontingent an Ausbildungsplätzen kann regelmäßig vollständig besetzt werden.

Mittelfristig wird im Bereich der 2. Qualifikationsebene eine Reduzierung der Ausbildungszahlen erfolgen, da die Stellen innerhalb dieser Qualifikationsebene im IT-Bereich eher rückläufig sind.

3.4.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Zur Förderung und Bindung der IT-Nachwuchskräfte werden im Rahmen der Verplanung des IT-Personals auf eine Stelle nach der Ausbildung umfassende Mitsprachemöglichkeiten gewährt. Ein Einsatz soll – sofern möglich – nach den Interessen, Kompetenzen und Neigungen der Nachwuchskräfte erfolgen.

Um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, hat das Personal- und Organisationsreferat insbesondere für die Entwicklung, Förderung und Bindung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das städtische Qualifizierungsprogramm für IT-Fachkräfte (IT-Q) etabliert:

Der IT-Q wird seit der Einführung 2012 gut angenommen und hat sich bewährt. Zielgruppe sind vor allem Tarifbeschäftigte der 2. Qualifikationsebene bzw. Tarifbeschäftigte, die nicht über einen Hochschulabschluss oder die Fachprüfung II verfügen. Beschäftigte qualifizieren sich durch Bestehen des IT-Q für die Übernahme von Tätigkeiten der EGr. 9b TVöD und Tätigkeiten der 3. Qualifikationsebene des TVöD bzw. vergleichbare Entgeltgruppen des TV-V. Seit der Einführung haben bislang insgesamt 140 Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen. Da der Rahmenvertrag für das Qualifizierungsprogramm IT-Q mit dem früheren Maßnahmenträger GBS mit dem letzten Kurs im November 2018 endete, wurde das Programm unter Federführung des Personal- und Organisationsreferates, Aus- und Fortbildung P 6, im Austausch mit den IT-Bereichen, dem Personal- und Organisationsreferat, Personalentwicklung P5 und dem Gesamtpersonalrat im Hinblick auf eine stärkere Orientierung an einem Hochschulstudiengang neu konzipiert. Als Kooperationspartner konnte die FOM (Hochschule für Oekonomie & Management) gewonnen werden. Der erste Lehrgang mit dem neuen Kooperationspartner startete im November 2019 mit 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Am 27.01.2020 begann der erste Vorkurs mit 16 Teilnehmerinnen und

Teilnehmern, dem sich der Start des zweiten Lehrgangs am 09.03.2020 mit 24 Personen anschloss. Der zweite Vorkurs und anschließende dritte Lehrgang sind ab September 2020 geplant. Ein nächstes Zulassungsverfahren wird voraussichtlich Mitte 2020 angeboten.

3.5 IT-Personal – 3. Qualifikationsebene

3.5.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte:

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungswirt*in (FH)
 Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungsinformatiker*in (FH)
 Hochschulabschluss auf Bachelorniveau

Tarifbeschäftigte:

Einem Hochschulstudium gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen
 Beschäftigtenlehrgang II und Fachprüfung II (früher: Angestelltenlehrgang II)
 Stadtinternes Qualifizierungsprogramm IT-Q
 Studiengang Bachelor of Science Informatik
 Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik - kommunal
 Hochschulabschluss auf Bachelorniveau

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	790	320	1.110	788	314	1.102
VZÄ (Kernbeschäftigte)	761,8	265,5	1.027,3	758,4	259,6	1.018,0
davon Beamte	280	97	377	265	87	352
davon Tarifbeschäftigte	510	223	733	523	227	750
davon Vollzeit	681	148	829	667	137	804
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	109	172	281	121	177	298
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	13,8%	53,8%	25,3%	15,4%	56,4%	27,0%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	5	19	24	3	21	24

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 10)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	9	2	11	1,0%
25 – 29- jährige	58	23	81	7,4%
30 – 34- jährige	92	29	121	11,0%
35 – 39- jährige	113	48	161	14,6%
40 – 44- jährige	105	48	153	13,9%
45 – 49- jährige	115	47	162	14,7%
50 – 54- jährige	126	73	199	18,1%
55 – 59- jährige	117	30	147	13,3%
60- jährige und älter	53	14	67	6,1%
Summe	788	314	1.102	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten, im Vorjahr bei den 45- bis 49-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie in den Vorjahren bei 45 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 44,7 Jahre (Vorjahr: 44,3 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter der 3. Qualifikationsebene im IT-Bereich entspricht dem gesamtstädtischen Median (45 Jahre), das Durchschnittsalter liegt nahe dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamtstädtisches Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärt*innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2017	78	45	123
2018	68	38	106
2019	30	24	54

e) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinformatiker*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	7	3	10	7	3	10
2012/15	4	1	5	3	1	4
2013/16	5	1	6	3	0	3
2014/17	4	2	6	2	2	4
2015/18	7	2	9	4	1	5
2016/19	4	0	4	2	0	2
2017/20	5	3	8	*	*	*
2018/21	6	0	6	*	*	*
2019/22	2	2	4	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Duales Studium Informatiker*innen – Bachelor of Science

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/14	7	2	9	3	2	5
2011/15	10	2	12	9	2	11
2012/16	9	1	10	7	1	8
2013/17	15	1	16	6	0	6
2014/18	6	1	7	3**	0	2
2015/19	5	3	8	4	1	5
2016/20	10	3	13	*	*	*
2017/21	12	0	12	*	*	*
2018/22	6	1	7	*	*	*
2019/23	4	2	6	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** 1 Übernahmeangebot nicht angenommen

g) Duales Studium Wirtschaftsinformatiker*innen – Bachelor of Science

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/20	23	6	29	*	*	*
2018/21	31	6	37	*	*	*
2019/22	17	5	22	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	6,8%	6,8%	6,8%	8,2%	9,1%	8,5%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	2,0%	0,0%	1,4%	3,1%	6,9%	4,3%	4
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	53,1%	25,0%	44,9%	36,9%	31,0%	35,1%	33
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	10,2%	0,0%	7,2%	13,8%	10,3%	12,8%	12
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	1,1%	1
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	2,1%	2
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	34,7%	75,0%	46,4%	41,5%	75,0%	46,4%	42
Summe absolut	49	20	69	65	29	94	
Berufsrückkehrer innen	19	12	31	13	31	44	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal

Aufgrund der Umorganisation des Bereiches Informationstechnologie im Referat für Bildung und Sport (RBS) und dem Übergang der meisten IT-Aufgaben an die LHM-Services GmbH zum 01.04.2019 waren in der 3. Qualifikationsebene aus dem IT-Bereich insgesamt 19 Personen stadtweit zu disponieren. Für 13 Personen konnte ein Einsatz - überwiegend im IT-Referat - gefunden werden. Vier Personen befinden sich im vorübergehenden Einsatz, eine Person wird zum Referat für Bildung und Sport zurückkehren. Eine Person konnte bisher aus gesundheitlichen Gründen noch nicht disponiert werden; für sie steht mittlerweile ein vorübergehender Einsatz in Aussicht.

Zum 31.12.2019 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 1.102 Beschäftigten (1.018,0 VZÄ) zwei Beschäftigte (1,77 VZÄ) zur Disposition.

Der geringe Anteil an disponiblen Personen resultiert aus dem hohen Personalbedarf im IT-Bereich.

3.5.2 Personalbedarfsbestimmung

Die wachsende Münchner Stadtbevölkerung, die demographische Entwicklung, aber insbesondere die zunehmende Digitalisierung stellen die IT, die die Aufgaben und Prozesse der Verwaltung unterstützt, vor große - auch personelle - Herausforderungen.

Weiterhin müssen viele IT-Fachkräfte in Konkurrenz mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern auf dem freien Arbeitsmarkt gewonnen werden. Aufgrund des Mangels an Fachkräften wird trotz aller Personalgewinnungsmaßnahmen die Besetzung von Stellen für alle Arbeitgeber schwieriger.

Auch wenn die Resonanz auf die Stellenausschreibungen teilweise gut ist (z. B. bei IT-Projektleiterinnen und Projektleitern), bleibt es bei manchen Fach- und Führungspositionen (z. B. SAP oder IT-Komponentenverantwortung) schwierig, ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. Ein Dienstantritt bei der Stadt scheitert im Nachgang zu einer Bewerbung nur in Einzelfällen am Gehalt, da sich in der Regel Bewerberinnen und Bewerber bewusst für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Im Jahr 2019 lag die Fluktuationsrate in der 3. Qualifikationsebene des IT-Bereiches bei 8,5 %. Der Anzahl von 94 Weggängen standen 54 Neueinstellungen, 44 Berufsrückkehrerinnen und Rückkehrer sowie 5 Besetzungen mit Nachwuchskräften gegenüber. Gerade in der 3. Qualifikationsebene besteht nach wie vor ein deutlich höherer Bedarf an IT-Fachkräften. Zum Stichtag 31.12.2019 waren von 302 unbesetzten Stellen nur 55 VZÄ dem Personal- und Organisationsreferat zur Besetzung gemeldet.

Um die Stellen besetzen zu können, werden in der Personalgewinnung zahlreiche Maßnahmen, wie z. B. die Öffnung für Bewerberinnen und Bewerber mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, Direktansprachen auf Messen, eine Anwerbepremie (siehe Seite 11

Ziffer 2.2) die Fachkräfte-Zulage, die Zulage nach Art. 60a BayBesG, Direktbesetzungen mit zweit- und drittplatzierten Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Stellenbesetzungsverfahren oder mit bereits eingesetzten externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unternommen.

Personalbedarf an IT-Nachwuchskräften

Seit 2002 werden speziell für den IT-Bereich Anwärtnerinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis ausgebildet, die den Studiengang zum/zur Dipl.-Verwaltungsinformatiker*in (FH) absolvieren. Allerdings erreicht die Anzahl der Anwärtnerinnen und Anwärter seit Jahren nicht die potentiell möglichen Ausbildungsplätze, da nicht genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber rekrutiert werden können. Aus dem Jahrgang 2016/2019 konnte lediglich ein Absolvent übernommen werden.

Insbesondere in der 3. Qualifikationsebene wird für den Bereich der Informationstechnologie nach wie vor ein erheblich größerer Bedarf an Nachwuchskräften gemeldet. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, wurde neben dem dualen Studiengang Bachelor of Science Informatik (vier Absolvent*innen in 2019) ein weiterer dualer Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik – kommunal im Jahr 2017 eingeführt, welcher im Gegensatz zum Informatik-Studiengang nicht von einem von der Hochschule vorgegebenen Numerus Clausus abhängig ist. Dadurch kann eine deutlich höhere Anzahl an Nachwuchskräften rekrutiert werden. Die Inhalte des Studiums sind auf die Bedürfnisse der Landeshauptstadt München zugeschnitten, dadurch erfolgt eine passgenauere, effektivere Ausbildung. Die Studierenden des ersten Jahrgangs schließen ihr Studium 2020 ab.

3.5.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Siehe hierzu Zusammenfassung unter IT-Personal ab Seite 46 unter Ziffer 3.6.3.

3.6 IT-Personal – 4. Qualifikationsebene

3.6.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte:

Modulare Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene
Hochschulabschluss auf Masterniveau

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang II und Fachprüfung II (früher: Angestelltenlehrgang II)
Hochschulabschluss auf Bachelor- oder Masterniveau

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	155	56	211	161	56	217
VZÄ (Kernbeschäftigte)	150,3	46,2	196,5	155,5	45,9	201,3
davon Beamte	46	11	57	49	12	61
davon Tarifbeschäftigte	109	45	154	112	44	156
davon Vollzeit	133	25	158	134	24	158
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	22	31	53	27	32	59
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	14,2%	55,4%	25,1%	16,8%	57,1%	27,2%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	0	2	2	0	1	1

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 11)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	0	0	0,0%
25 – 29- jährige	0	1	1	0,5%
30 – 34- jährige	2	1	3	1,4%
35 – 39- jährige	7	7	14	6,5%
40 – 44- jährige	15	6	21	9,7%
45 – 49- jährige	26	11	37	17,1%
50 – 54- jährige	46	21	67	30,9%
55 – 59- jährige	37	8	45	20,7%
60- jährige und älter	28	1	29	13,4%
Summe	161	56	217	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie in den Vorjahren bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 52 Jahren (Vorjahr: 51 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 51,3 Jahre (Vorjahr: 50,6 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 4. Qualifikationsebene im IT-Bereich liegen sehr deutlich über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamtsstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2017	9	4	13
2018	6	5	11
2019	0	1	1

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	10,2%	5,9%	9,1%	2,6%	3,6%	2,8%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	66,7%	0,0%	55,6%	75,0%	100,0%	83,3%	5
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	6,7%	33,3%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	16,7%	1
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	26,7%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Anzahl absolut	15	3	18	4	2	6	
Berufsrückkehrer innen	5	3	8	1	0	1	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum 31.12.2019 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 217 Beschäftigten (201,3 VZÄ) kein Beschäftigter zur Disposition.

Die Anzahl der aufgrund der Umorganisation zu disponierenden IT-Beschäftigten des Referates für Bildung und Sport liegt bei drei Personen. Eine Person konnte zum Eigenbetrieb it@M umgesetzt werden. Die beiden weiteren Personen befinden sich ebenfalls beim Eigenbetrieb it@M im vorübergehenden Einsatz, eine Umsetzung ist angedacht.

3.6.2 Personalbedarfsbestimmung

In der 4. Qualifikationsebene betrug die Fluktuationsrate im Jahr 2019 im IT-Bereich 2,8 % bzw. 6 Personen. Dieser Anzahl steht 1 Neueinstellung und 1 Berufsrückkehrer*in gegenüber. Insgesamt umfasst der IT-Bereich der 4. Qualifikationsebene 255,3 VZÄ. Davon waren zum Stichtag 31.12.2019 201,3 VZÄ (217 Beschäftigte) besetzt. 54 Stellen waren unbesetzt, wovon 11 VZÄ dem POR zur Besetzung gemeldet waren und sich in einem laufenden Stellenbesetzungsverfahren befanden.

Auch hier steht die Landeshauptstadt München in starker Konkurrenz zu anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgebern. Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels gestaltet sich die Rekrutierung gut geeigneten IT-Fachpersonals zunehmend schwieriger.

Auch wenn die Resonanz auf die Stellenausschreibungen teilweise gut ist (z.B. bei IT-Projektleiterinnen und Projektleitern), bleibt es bei manchen Fach- und Führungspositionen im Spitzenbereich z. B. mit Schwerpunkt Windows-Arbeitsplatz oder SAP schwierig, ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

3.6.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Um sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, aber auch zum Erhalt der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das POR folgende monetären und nicht monetären Möglichkeiten:

Monetäre Maßnahmen

Fachkräfte-Richtlinie (2. bis 4. Qualifikationsebene):

Um bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, bedarf es je nach Tätigkeiten und Regionen unterschiedlicher Anreize, die mit den tariflichen Arbeitsbedingungen nicht immer abzubilden sind.

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften notwendig ist, kann bis zum 31.12.2020 für die Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD bzw. 9 bis 15 TV-V die Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren (Fachkräfte-RL) angewandt werden.

Grundlage für die Berechnung der möglichen Zulagenhöhe ist der Marktreport der Firma Kienbaum Consultants International GmbH (kurz: Kienbaum). Dieser gibt Auskunft über Orientierungsdaten zu den derzeitigen Markterfordernissen im Raum München von ausgewählten Führungs- und Fachkräftegruppen.

Die Fachkräftezulage kann bei der Personalgewinnung bzw. für Bestandspersonal der Fallgruppe 1 (Personen mit einschlägigem FH- oder Universitätsabschluss) und der Fallgruppe 2 (Personen ohne einschlägigen FH- oder Universitätsabschluss, die dennoch über gleichwertige Kenntnisse verfügen, bzw. Fachinformatiker*innen) gewährt werden.

Zum Stichtag 29.02.2020 erhielten 97 Personen eine Fachkräftezulage, davon entfallen 53 Zulagen auf Personen der Fallgruppe 1 und 17 Zulagen auf Personen der Fallgruppe 2; 27 Personen erhielten eine Zulage, die zur Deckung des Personalbedarfs bzw. zur Personalgewinnung bereits mit der Einstellung berechnet bzw. gewährt wurde. Zudem wird regelmäßig von der Möglichkeit einer Stufenvorweggewährung Gebrauch gemacht. Hierbei können abweichend von § 16 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 TV-V Beschäftigte ohne die erforderliche Berufserfahrung im begründeten Einzelfall zur Personalgewinnung oder zur Vermeidung von Abwanderungen auch der Stufe 2 bis 4 zugeordnet werden.

Zulage nach Art. 60a BayBesG (3. Qualifikationsebene)

Für die öffentlichen Arbeitgeber hat sich der Einsatz von Informationstechnologie zu einem wesentlichen Element einer modernen und bürgernahen Verwaltung entwickelt. Mit

fortschreitender Digitalisierung erhöhen sich zudem die Anforderungen an die IT-Sicherheit. Um dem Fachkräftemangel im IT-Bereich des öffentlichen Dienstes entgegen zu wirken, wurde mit Art. 60a BayBesG ein neuer Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften eingeführt.

Art. 60a BayBesG sieht die Möglichkeit vor, Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik bei einem Einstieg in der 3. Qualifikationsebene einen Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften zur anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens in der Fachrichtung Informationstechnologie zu gewähren (IT-Fachkräftegewinnungszuschlag). Er stellt damit ein Instrument dar, mit dem auf dringenden Personalbedarf zielgenau reagiert werden kann und ermöglicht eine signifikante Erhöhung der Gehälter. Der Zuschlag beträgt bis zu 400 Euro monatlich und vermindert sich nach fünf Jahren der tatsächlichen Zahlung um 40 v. H., nach weiteren drei Jahren um 30 v. H. des Ausgangsbetrages und entfällt nach einer Gesamtbezugsdauer von insgesamt zehn Jahren. Auch entfällt der Zuschlag bei einem Wechsel des Dienstpostens, wenn für den neuen Dienstposten die Voraussetzungen einer Gewährung nicht mehr vorliegen. Darüber hinaus ist Art. 60a BayBesG als Ermessensvorschrift ausgestaltet und tritt mit Ablauf des 31.12.2024 außer Kraft.

Sonderdienstverträge (4. Qualifikationsebene):

Um im Wettbewerb um herausgehobene Führungs- und Fachkräfte im IT-Bereich mit den zahlreichen Arbeitgebern in München und im Umland konkurrenzfähig zu bleiben, schließt die Landeshauptstadt München seit 2008 Sonderdienstverträge mit besonders qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern ab.

Durch die regelmäßige Anwendung der Fachkräftezulage (s.o.) können Gehaltsforderungen auch im Bereich der Spitzengehälter über die Gewährung einer Zulage abgedeckt werden. Daher halten sich die Sonderdienstverträge im Vergleich zum Vorjahresbetrachtungszeitraum auf einem unveränderten Niveau.

Grundlage für die Höhe der vereinbarten Sonderdienstverträge bildet ebenfalls der Marktreport der Firma Kienbaum.

Die Reorganisation der IT sowie das Schwerpunktthema Digitalisierung erfordern eine Aktualisierung des Marktreports sowie die Erstellung eines IT-Vergütungskonzeptes, welches Flexibilität über Gehaltsbänder erlaubt und per Stadtratsbeschluss in Kraft gesetzt werden soll. Dadurch erhofft sich die Landeshauptstadt München im Wettbewerb bestehen zu können und langfristig konkurrenzfähig zu bleiben. Der entsprechende Stadtratsbeschluss, der die Verwaltung ermächtigt, ein entsprechendes Vergütungskonzept für die IT zu erstellen, wurde am 26.06.2019 gefasst, aktuell erfolgt die vergaberechtliche Prüfung.

Nicht monetäre Maßnahmen/Maßnahmen zur Bindung von Bestandspersonal

Ehemalige Studierende des Studiengangs Bachelor of Science Informatik sowie Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker werden von der Landeshauptstadt München insofern unterstützt, als dass ihnen die Möglichkeit gegeben wird, neben einer Teilzeittätigkeit (die der Rückzahlungsverpflichtung nach dem Studium genüge tut) ein Masterstudium zu absolvieren. Diese Möglichkeit wird regelmäßig – vorrangig von Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Bachelor of Science Informatik – wahrgenommen. Die vom Personal- und Organisationsreferat vorgesehene Möglichkeit der Verplanung in

Eingangsstellen der 4. Qualifikationsebene konnte bisher jedoch nicht umgesetzt werden, da die Dienststellen hier in der Regel mehr Berufserfahrung erwarten.

Des Weiteren werden Stellenausschreibungen der 4. Qualifikationsebene (wofür regelmäßig ein Masterabschluss erforderlich ist) für Beschäftigte ab EGr. 12 TVöD, die über einen Hochschulabschluss (auch Bachelor-Niveau) verfügen, geöffnet.

Projekt neoIT

2018 wurde die Arbeit im Programm neoIT aufgenommen. In 2019 wurden bereits umfangreiche organisatorische wie auch personelle Maßnahmen, betreffend die gesamtstädtische IT, umgesetzt. Beim Eigenbetrieb it@M wurden wesentliche organisatorische Änderungen durchgeführt, die Bereiche Kundenmanagement (KM) und Infrastruktur, Basisservices und Support (IBS) gebildet und die Kolleginnen und Kollegen aus den FTD- und SD-Bereichen der ehemaligen dIKAs wurden in diese Bereiche überführt. Im Jahr 2019 sind aufgrund dessen über 700 Personen und Arbeitsplätze umgezogen.

Zudem fanden umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich RBS-IT/LHM Services GmbH statt (siehe unter ‚Disponibles Personal‘ 2. bis 4. Qualifikationsebene auf den Seiten 36, 41 und 45).

3.7 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

3.7.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Diplom-Sozialpädagogin/Sozialpädagoge (FH)

Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter (FH)

Abschluss in Sozialpädagogik (Bachelor of Arts Soziale Arbeit)

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	354	1.337	1.691	349	1.376	1.725
VZÄ (Kernbeschäftigte)	319,6	1.084,5	1.404,1	313,6	1.103,5	1.417,1
davon Beamte	32	76	108	38	80	118
davon Tarifbeschäftigte	322	1.261	1.583	311	1.296	1.607
davon Vollzeit	267	610	877	250	610	860
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	87	727	814	99	766	865
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	24,6%	54,4%	48,1%	28,4%	55,7%	50,1%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	14	180	194	11	194	205

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 12)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige			0	0,0%
20 – 24- jährige	2	15	17	1,0%
25 – 29- jährige	8	98	106	6,1%
30 – 34- jährige	31	147	178	10,3%
35 – 39- jährige	45	147	192	11,1%
40 – 44- jährige	46	154	200	11,6%
45 – 49- jährige	47	137	184	10,7%
50 – 54- jährige	57	218	275	15,9%
55 – 59- jährige	56	233	289	16,8%
60- jährige und älter	57	227	284	16,5%
Summe	349	1.376	1.725	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten, in den Vorjahren bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 49 Jahren (Vorjahr: 50 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 47,4 Jahre (Vorjahr: 47,6 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur diesmal als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im Bereich der Sozialpädagoginnen und -pädagogen liegen sehr weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Auszubildende/Studierende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2013	33	105	138
2014	41	139	180
2015	45	158	203
2016	28	121	149
2017	29	96	125
2018	22	121	143
2019	33	126	159

e) Duales Studium Soziale Arbeit

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2019/22	9	21	30	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	8,4%	12,1%	11,3%	11,6%	11,7%	11,7%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	13,3%	4,5%	5,9%	12,2%	7,6%	8,6%	17
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,6%	0,5%	4,9%	0,6%	1,5%	3
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	30,0%	29,7%	29,7%	41,5%	34,4%	35,9%	71
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	6,7%	8,4%	8,1%	14,6%	8,3%	9,6%	19
Sonstige Gründe	0,0%	2,6%	2,2%	0,0%	0,6%	0,5%	1
ATZ ab Freistellungsphase	23,3%	7,7%	10,3%	4,9%	9,6%	8,6%	17
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	26,7%	46,5%	43,2%	22,0%	38,9%	35,4%	70
Anzahl absolut	30	155	185	41	157	198	
Berufsrückkehrer_innen	6	72	78	12	49	61	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

g) Disponibles Personal

Zum 31.12.2019 waren 1.725 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen inkl. 57 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen bei der Landeshauptstadt München beschäftigt

(1.417,1 VZÄ). Da die Einsatzmöglichkeiten für diese Fachkräfte zum überwiegenden Teil im Bereich des Sozialreferates angesiedelt sind, werden die meisten Fälle sozialreferatsintern gelöst.

Zum Stichtag standen zwei Personen (2,00 VZÄ) zur stadtweiten Disposition.

Soweit die Landeshauptstadt München noch Angehörige dieser Berufsgruppe im Jobcenter München beschäftigt, deren ursprünglicher Zuweisungszeitraum Ende 2015 auslief, bestehen derzeit keine konkreten Rückkehrwünsche. Sollten diese im Rahmen der immer noch laufenden Rückkehraktion noch geäußert werden, könnten sie grundsätzlich bedarfs- und zeitgerecht erfüllt werden.

3.7.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der bei der Landeshauptstadt München beschäftigten Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ist im Vergleich zum Vorjahr (1.691 Personen bzw. 1.404,1 VZÄ) erneut, wenn auch nur geringfügig, auf 1.725 Personen bzw. 1.417,1 VZÄ gestiegen.

Ebenso leicht gestiegen ist die Fluktuationsrate, die nach einem Rückgang im Vorjahr auf 11,3 % jetzt wieder bei 11,7 % liegt.

Neu eingestellt wurden mit 159 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen 16 Personen mehr als im Vorjahr. Der gemeldete Bedarf konnte damit im Wesentlichen gedeckt werden.

3.7.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

An der insgesamt schwierigen Personalgewinnungssituation hat sich auch im vergangenen Jahr nichts Wesentliches verändert. Nach wie vor hält das Sozialreferat an klassischen Ausschreibungen mit festen Einstellungszeitpunkten fest, mit denen auch die Stellen des Einarbeitungspools jeweils besetzt werden können. Gleich geblieben ist die Erfahrung, dass Stellen in der Wohnungslosenhilfe des Amtes für Wohnen und Migration sowie im Stadtjugendamt, Unbegleitete Minderjährige, und in den Heimen regelmäßig weniger Interesse bei den Bewerberinnen und Bewerbern finden und daher Mehrfachausschreibungen bzw. verlängerte Ausschreibungsfristen notwendig sind. Es gelingt jedoch nach wie vor regelmäßig, die Bereiche bedarfsgerecht zu personalisieren.

Unerwartet erfreulich gestaltete sich die Bewerberlage beim im Wintersemester 2019/2020 erstmals angebotenen dualen Studiengang Soziale Arbeit. Es lagen 228 Bewerbungen vor, sodass der Studiengang nicht wie ursprünglich geplant mit 15 bis 20 Personen, sondern tatsächlich mit 30 Studierenden starten konnte. Um dieses Bewerberpotential auch weiterhin zu erschließen, wurden die Einstellungsziele für den Studienjahrgang 2020/2023 sowie die Folgejahre, orientiert am prognostizierten Bedarf, mit einem Einstellungsziel von jeweils 60 Personen deutlich ambitionierter formuliert. Wenn sich die positive Bewerberlage verstetigt und die gesetzten Einstellungsziele erreicht werden, könnte das die nach wie vor bestehende, ungünstige Altersstruktur dieser Beschäftigtengruppe, in der die Alterskohorten ab 50 Jahren

deutlich überrepräsentiert sind und deren Durchschnittsalter mit 47,4 Jahren noch über dem städtischen Durchschnitt liegt, nachhaltig positiv beeinflussen.

3.8 Hochbau

3.8.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Abschluss eines Studiums der Architektur bzw. eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums der stellenspezifischen Fachrichtung auf Bachelor- bzw. Masterniveau

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	298	475	773	309	497	806
VZÄ (Kernbeschäftigte)	279,1	380,8	659,9	291,7	402,6	694,3
davon Beamte	55	76	131	57	84	141
davon Tarifbeschäftigte	243	399	642	252	413	665
davon Vollzeit	228	172	400	234	183	417
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	70	303	373	75	314	389
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	23,5%	63,8%	48,3%	24,3%	63,2%	48,3%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	4	35	39	3	28	31
Ausbildung						
Referendar_innen für den Bautechn. Verwaltungsdienst	7	8	15	8	9	17
Bachelor of Engineering	3	3	3	8	4	12

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 13)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	1	1	0,1%
25 – 29- jährige	5	11	16	2,0%
30 – 34- jährige	18	43	61	7,6%
35 – 39- jährige	23	50	73	9,1%
40 – 44- jährige	35	69	104	12,9%
45 – 49- jährige	49	107	156	19,4%
50 – 54- jährige	56	100	156	19,4%
55 – 59- jährige	65	76	141	17,5%
60- jährige und älter	58	40	98	12,2%
Summe	309	497	806	100,0%

Die am stärksten vertretenen Altersgruppen dieser Berufsgruppe befinden sich bei den 45- 49-jährigen und den 50- bis 54- jährigen Beschäftigten, in den Vorjahren bei 50- bis 54- jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 49 Jahren wie in den Vorjahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt wie im Vorjahr 48,5 Jahre.

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im Bereich der Hochbauberufe liegen weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2016	17	62	79
2017	18	44	62
2018	20	44	64
2019	20	36	56

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	6,9%	12,0%	10,0%	9,1%	8,6%	8,8%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	4,9%	4,4%	3
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	3,6%	2,7%	7,4%	0,0%	2,9%	2
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	30,0%	50,9%	45,3%	25,9%	39,0%	33,8%	23
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	20,0%	1,8%	6,7%	11,1%	2,4%	5,9%	4
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	2,4%	5,9%	4
ATZ ab Freistellungsphase	5,0%	1,8%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	45,0%	41,8%	42,7%	40,7%	51,2%	47,1%	32
Anzahl absolut	20	55	75	27	41	68	
Berufsrückkehrer_innen	8	11	19	12	25	37	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum 31.12.2019 gab es in der 3. und 4. Qualifikationsebene im Bereich Hochbauberufe 806 Beschäftigte (694,31 VZÄ).

Im Bereich der Hochbauberufe gab es stadtweit kein zu disponierendes Personal. Fälle mit Dispositionsbedarf werden aufgrund der speziellen Qualifikationen der betroffenen Personen referatsintern gelöst.

3.8.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich sind wie in den vergangenen Jahren weiter angestiegen. Ursächlich hierfür ist das nach wie vor ungebrochene Wachstum der Landeshauptstadt München als solches und das hohe Investitionsvolumen für die städtische Infrastruktur. Nach einem Anstieg der Fluktuationsquote im vergangenen Jahr auf 10,0 % ist diese auf 8,8 % zurückgegangen. Austritte auf eigenen Wunsch schlagen dabei im Jahr 2019 mit 33,8 % zu Buche, was einen deutlichen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr mit dem Spitzenwert von 45,3 % darstellt. Nichtsdestotrotz spiegelt diese Zahl den nach wie vor sehr umkämpften Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Ingenieure wider. Neu eingestellt wurden im Betrachtungszeitraum 56 Personen.

3.8.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Gewinnungssituation im Bereich der Ingenieurwissenschaften ist seit Jahren angespannt, weil die Landeshauptstadt München gerade in diesem Bereich und bei konjunkturellen Hochphasen mit zahlreichen Arbeitgebern der Privatwirtschaft konkurriert.

Neben den weiterhin intensiv genutzten klassischen Mitteln des Personalmarketings begann das Baureferat 2016 bzw. 2018 in Zusammenarbeit mit der Hochschule München duale ingenieurwissenschaftliche Bachelor-Studiengänge anzubieten.

Im Bereich Tiefbau stehen 5 Plätze pro Jahr in der Fachrichtung Maschinenbau zur Verfügung. Die Bewerbungszahlen sind mit 15-20 Bewerberinnen und Bewerbern pro Studienplatz erfreulich hoch, jedoch ist auch in diesem Bereich wie in den vom Hochbau angebotenen Studiengängen Elektro- und Informationstechnik (2 Plätze/Jahr), Regenerative Energien - Elektrotechnik (2 Plätze/Jahr) und Energie und Gebäudetechnik (3 Plätze/Jahr) mit Studienabbrüchen aufgrund Arbeitnehmerkündigungen, Nichtbestehen von Prüfungen oder Studienfachwechseln zu rechnen.

Die Münchner Stadtentwässerung bietet ebenfalls entsprechende Studiengänge mit den Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Maschinenbauwesen sowie Elektro- und Informationstechnik (jeweils mindestens 1 Platz, abhängig von der Bewerberlage) an. Zudem stehen pro Jahr 6 Studienplätze der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik für Techniker*innen und Meister*innen aus dem Bestandpersonal zur Verfügung. Erste Evaluationen werden zeigen, inwieweit diese Studienangebote geeignet sind, die klassische Personalakquise adäquat zu ergänzen.

3.9 An- und ungelerntes Personal sowie Betriebs- und Innendienst

3.9.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Diese Berufsgruppe besteht aus Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten, die keine oder keine einschlägige Ausbildung haben.

b) Beschäftigtenentwicklung

Betrachtet werden nur Beschäftigte, für die das POR zuständig ist. Das an- und ungelernete Personal sowie Betriebs- und Innendienst in Zuständigkeit der weiteren Referate und Eigenbetriebe etc. ist nicht Gegenstand dieses Beschlusses.

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.999	1.066	3.065	1.957	1.013	2.970
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.904,7	849,9	2.754,7	1.868,3	805,4	2.673,7
davon Beamte	79	2	81	78	2	80
davon Tarifbeschäftigte	1.920	1.064	2.984	1.879	1.011	2.890
davon Vollzeit	1.820	603	2.423	1.780	575	2.355
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	179	463	642	177	438	615
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	9,0%	43,4%	20,9%	9,0%	43,2%	20,7%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	61	77	138	51	71	122

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 14)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	2	0	2	0,1%
20 – 24-jährige	28	14	42	1,4%
25 – 29-jährige	74	33	107	3,6%
30 – 34- jährige	140	24	164	5,5%
35 – 39- jährige	161	71	232	7,8%
40 – 44- jährige	208	79	287	9,7%
45 – 49- jährige	253	157	410	13,8%
50 – 54- jährige	432	234	666	22,4%
55 – 59- jährige	428	231	659	22,2%
60- jährige und älter	231	170	401	13,5%
Summe	1.957	1.013	2.970	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe, für die das POR zuständig ist, befindet sich wie in den Vorjahren bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 52 Jahren (Vorjahr: 51 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 49,2 Jahre (Vorjahr: 49,0 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur im Gegensatz zu letztem Jahr als nicht mehr ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter des an- und ungelerten Personals sowie im Betriebs- und Innendienst liegen allerdings sehr weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

Ein Grund für diese Altersstruktur ist unter anderem der „Städtische Reinigungsservice“, in dem bisher als Personalabbaubereich keine Neueinstellungen vorgenommen wurden und somit eine zunehmende Überalterung auftrat.

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Zuständigkeit
2010	223	131	354	POR und RBS-KITA
2011	168	124	292	POR und RBS-KITA
2012	155	124	279	POR und RBS-KITA
2013	235	319	554	POR und RBS-KITA
2014	220	169	389	POR und RBS-KITA
2015	283	191	474	POR und RBS-KITA
2016	241	199	440	POR und RBS-KITA
2017	236	94	330	POR
2018	232	94	326	POR
2019	204	67	271	POR

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	9,9%	8,7%	9,5%	11,7%	8,8%	10,7%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	60,1%	23,4%	48,3%	49,4%	24,5%	42,2%	138
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	4,0%	5,3%	4,5%	5,2%	5,3%	5,2%	17
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	11,1%	30,9%	17,5%	13,3%	33,0%	19,0%	62
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	8,6%	22,3%	13,0%	17,6%	19,1%	18,0%	59
Sonstige Gründe	5,6%	10,6%	7,2%	6,9%	5,3%	6,4%	21
ATZ ab Freistellungsphase	1,0%	0,0%	0,7%	1,3%	3,2%	1,8%	6
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	9,6%	7,4%	8,9%	6,4%	9,6%	7,3%	24
Anzahl absolut	198	94	292	233	94	327	
Berufsrückkehrer innen	19	8	27	17	8	25	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum Stichtag 31.12.2019 standen von 2.970 Beschäftigten (2.673,7 VZÄ) 69 (60,84 VZÄ) Personen zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte. Die Bereitschaft der Referate, diese Personen zu erproben, ist

grundsätzlich gut. Die dauerhafte Unterbringung der an- und ungelerten Dienstkräfte gestaltet sich wegen mitunter fehlender Sprachkenntnisse und fehlender Ausbildung in vielen Fällen jedoch schwierig. Es kommt hinzu, dass den Dienstkräften körperlich schwere Arbeiten meist nicht mehr möglich sind und daher stadtweit nur wenige Einsatzmöglichkeiten in Frage kommen.

3.9.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Beschäftigten des an- und ungelerten Personals sowie des Betriebs- und Innendienstes im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferates ist 2019 im Vergleich zu 2018 von 3.065 auf 2.970 Beschäftigte gesunken. Die Fluktuationsrate stieg gegenüber dem Vorjahr leicht von 9,5 % auf 10,7 %.

Mit 271 Einstellungen im Jahr 2019 verringerte sich die Anzahl gegenüber dem Vorjahr mit 326 Einstellungen.

3.9.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Deckung des Bedarfes erfolgte wie auch in den Vorjahren wieder auf dem freien Arbeitsmarkt.

3.10 Facharbeiterinnen und Facharbeiter

3.10.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Voraussetzung für eine Beschäftigung als Facharbeiterin/Facharbeiter ist entweder

- eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren in ihrem oder in einem diesem verwandten Beruf

oder

- eine erfolgreich abgelegte verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung nach den Richtlinien - solange noch keine landesbezirklichen Tarifverträge vereinbart wurden - des Teils III des Lohngruppenverzeichnisses im Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufes mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren (bzgl. der betriebseigenen Prüfung und

der Ausbildungsdauer sind Änderungen aufgrund der derzeit laufenden Verhandlungen auf Landesebene möglich).

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2018			Stichtag 31.12.2019		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	652	83	735	680	78	758
VZÄ (Kernbeschäftigte)	640,9	73,0	713,8	667,5	68,4	735,8
davon Beamte	0	0	0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	652	83	735	680	78	758
davon Vollzeit	607	48	655	633	42	675
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	45	35	80	47	36	83
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	6,9%	42,2%	10,9%	6,9%	46,2%	10,9%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	14	7	21	16	7	23
Ausbildung						
Auszubildende	47	18	65	36	15	51

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 15)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	2	1	3	0,4%
20 – 24- jährige	46	7	53	7,0%
25 – 29- jährige	48	10	58	7,7%
30 – 34- jährige	56	2	58	7,7%
35 – 39- jährige	61	7	68	9,0%
40 – 44- jährige	64	12	76	10,0%
45 – 49- jährige	96	10	106	14,0%
50 – 54- jährige	110	21	131	17,3%
55 – 59- jährige	123	7	130	17,2%
60- jährige und älter	74	1	75	9,9%
Summe	680	78	758	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten, dicht gefolgt von den 55- bis 59-Jährigen.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 48 Jahren (Vorjahr: 47 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 45,1 Jahre (Vorjahr: 44,8 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur im Gegensatz zu letztem Jahr als nicht mehr ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der Facharbeiterinnen und Facharbeiter liegen weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2010	23	1	24
2011	13	0	13
2012	22	1	23
2013	14	3	17
2014	29	2	31
2015	22	2	24
2016	37	3	40
2017	27	4	31
2018	39	2	41
2019	32	1	33

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2018			2019			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	5,1%	5,9%	5,2%	5,2%	3,6%	5,0%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	2,7%	1
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	43,8%	60,0%	45,9%	32,4%	33,3%	32,4%	12
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	21,9%	40,0%	24,3%	8,8%	33,3%	10,8%	4
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	8,8%	0,0%	8,1%	3
ATZ ab Freistellungsphase	3,1%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	31,3%	0,0%	27,0%	47,1%	33,3%	45,9%	17
Anzahl absolut	32	5	37	34	3	37	
Berufsrückkehrer innen	5	1	6	10	1	11	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum Stichtag 31.12.2019 standen von 758 Beschäftigten (735,83 VZÄ) 7 (5,90 VZÄ) Personen zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte. Die Bereitschaft der Referate, diese Personen zu erproben, ist grundsätzlich gut. Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr verrichten können, sind allerdings nur bedingt für andere gleichwertige Tätigkeiten einsetzbar und daher sehr schwer zu vermitteln.

3.10.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Facharbeiterinnen und Facharbeiter ist 2019 im Vergleich zu 2018 von 735 auf 758 Beschäftigte gestiegen. Die Fluktuationsrate sank gegenüber dem Vorjahr von 5,2 % auf 5,0 %.

Mit 33 Einstellungen im Jahr 2019 verringerte sich die Anzahl gegenüber dem Vorjahr mit 41 Einstellungen.

3.10.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Auch in diesem Berichtszeitraum konnte der Bedarf an Facharbeiterinnen und Facharbeitern noch am freien Arbeitsmarkt gedeckt werden. Die Gewinnung von gut qualifizierten Fachkräften gelingt inzwischen nicht immer im ersten Anlauf. Auf externe Stellenausschreibungen gehen häufig nur wenige qualifizierte Bewerbungen ein.

3.11 Wechsel von Personal der Städtischen Klinikum München GmbH (StKM) zur LHM, Vermittlung des StKM-Personals aufgrund der weiteren Sanierungsmaßnahmen (2015 – 2022)

Der Stadtrat hat am 27.07.2015 umfassende Sanierungsmaßnahmen der StKM, jetzt München Klinik GmbH (MüK), beschlossen (VV Nr. 14-20/V 03572). Diese beinhalteten unter anderem eine deutliche sukzessive Reduzierung des Personals bis zum Jahr 2022. In diesem Zusammenhang wurde erwartet, dass ca. 400 VZÄ/ca. 600 Personen in Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der MüK zu vermitteln sind.

Die Vermittlungen zur Landeshauptstadt München wurden und werden zentral über das Personaleinsatzmanagement im Personal- und Organisationsreferat koordiniert und mit der MüK abgestimmt.

Es besteht zudem für das abzubauen Personal der MüK die Möglichkeit, in die „Beratung Vermittlung Qualifizierung StKM GmbH“ (BVQ-StKM) zu wechseln und von dort aus unter anderem zur Landeshauptstadt München vermittelt zu werden. Hier gibt es für den Fall des Scheiterns der Probezeit bei einem neuen Arbeitgeber ein Rückkehrrecht zur BVQ-StKM. Die großen Vermittlungswellen im Verwaltungsbereich, aus der Bettenzentrale und aus dem Blutspendedienst wurden bis Ende 2017 bewältigt.

Nach vereinzelt Einstellungen im Jahr 2018 wurden 2019 keine Tarifbeschäftigten aus der BVQ-StKM heraus bei der Landeshauptstadt München eingestellt. Nur wenige Teilnehmende der BVQ-StKM sind an den für sie bei der Landeshauptstadt München in Frage kommenden Stellen interessiert bzw. geeignet.

Zwei Beamtinnen, die der MüK zugewiesen waren, wurden 2019 auf geeignete Stellen bei der Landeshauptstadt München umgesetzt. Zudem fanden Beratungsgespräche mit an einer Rückkehr zur Landeshauptstadt München interessierten verbeamteten Personen statt.

4 Dauer von Stellenbesetzungsverfahren

Im Rahmen des Beschlusses „Mittelfristige Personalplanung“ vom 08./15.06.2016 (VPA/VV) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, jährlich über die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben zu berichten.

Wie in den entsprechenden Bekanntgaben von 2018 und 2019 bereits dargestellt wurde, war es aufgrund verfahrenstechnischer Mängel beim E-Recruiting-System des externen Anbieters nicht möglich, den Bericht über die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren wie gewohnt detailliert und in ausführlicher Form zu erstellen. Die große Anzahl der städtischen Datensätze konnte und kann über das System nicht bearbeitet werden. Gespräche mit dem externen Anbieter ergaben, dass für die Controllingfunktionalitäten eine gesonderte Anwendung notwendig ist, die in Auftrag gegeben wurde und ursprünglich Ende 2019 vorliegen sollte. Die Lieferung erfolgte bisher nicht, der externe Anbieter informierte, dass aufgrund von Kapazitätsengpässen die Controlling-Anwendung voraussichtlich im dritten Quartal 2020 betriebsbereit ist.

Um wenigstens die grundlegendsten Daten darstellen zu können, wurden - wie im vergangenen Jahr - mit Unterstützung durch it@M sogenannte SQL-Statements vom Hersteller angefordert. Diese Auswertungen erlauben rudimentäre Aussagen zu den Gesamt-Verfahrenslaufzeiten, nicht jedoch zu den einzelnen Prozess-Schritten. Die zur Verfügung gestellten Auswertungen wurden auf Plausibilität geprüft und stichprobenartig getestet, es waren keine Auffälligkeiten erkennbar. Eine vollständige Testung, wie sie bei der Einführung einer neuen IT-Anwendung im Vorfeld normalerweise üblich ist, konnte aufgrund des enormen zeitlichen Aufwands aber nicht erfolgen.

Bevor Zahlen zu den Verfahren bekannt gegeben werden, werden die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen, denen die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes bei einem Stellenbesetzungsverfahren unterliegt, dargestellt. Nachfolgend sind die rechtlichen Rahmenbedingungen in Abgrenzung zu einem privatrechtlichen Arbeitgeber aufgeführt.

Was?	Wer?	Öffentliche AG	Private AG
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 nicht zu verhindern	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

Gesetzliche Kündigungsfrist	Offt bis zu einem halben Jahr (BGB, Tarifverträge, einzelvertragliche Regelungen)	Gleich

Aufgrund dieser rechtlichen Rahmenbedingungen kann die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren nicht so kurz sein wie bei privaten Arbeitgebern. Widerspruchs- bzw. Klageverfahren verzögern Stellenbesetzungsverfahren oftmals über Jahre, so dass es dringend erforderlich ist, durch rechtssichere Verfahren das Risiko der Angreifbarkeit im Vorfeld zu minimieren.

Das Personal- und Organisationsreferat passt die Abläufe der Stellenbesetzung ständig an die aktuellste Rechtslage bzw. Rechtsprechung an. Durch die zentrale Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates – außer in den sog. homogenen Bereichen – wird Rechtssicherheit, ein stadtweit einheitlicher Standard und nicht zuletzt Chancengleichheit bestmöglich sichergestellt.

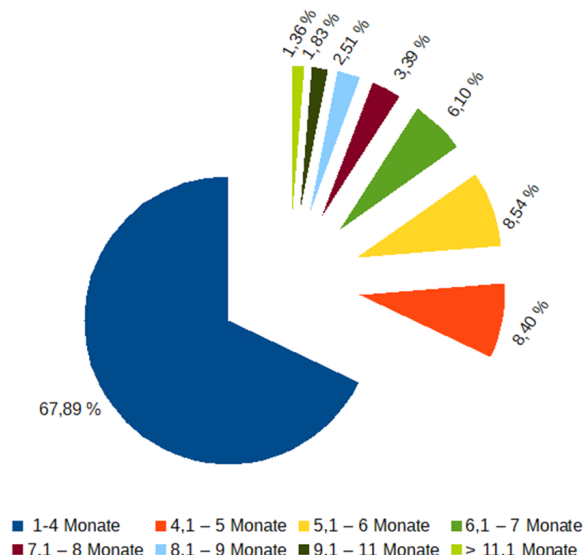
Dauer von Stellenbesetzungsverfahren

In der Zeit von 2012 bis 2015 haben sich die Anträge auf Besetzungsverfahren von 1.000 auf 3.000 Stellen verdreifacht. Im Zeitraum 2016 - 2018 hat sich das Niveau auf hohem Level (ca. 3.000 Anträge) stabilisiert. Im Jahr 2019 ist erstmals wieder ein Anstieg zu verzeichnen.

Es wurden im Zeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019 insgesamt 3.475 Anträge auf zu besetzende Stellen beim Personal- und Organisationsreferat über das E-Recruiting-System gestellt. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr mit 3.027 Anträgen einem Zuwachs von 14,8 %.

In 67,89 % aller Besetzungsfälle dauerte im Jahr 2019 das Verfahren, beginnend mit dem Antrag der Dienststelle auf Stellenbesetzung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung, weniger als vier Monate (2018: 69,44 %).

Antragseingang - ausgewählte/r Kandidat/in steht fest
inkl. Direktbesetzungen (2019)



Längere Laufzeiten ergeben sich i. d. R. durch die Prüfung von Dispositionsfällen, Termenschwierigkeiten mit Bewerberinnen und Bewerbern, rechtliche Klärungen, eine erforderliche Stadtratsbeteiligung oder Rücklauffristen von dienstlichen Beurteilungen, fachlichen Stellungnahmen oder Leistungsberichten.

Dabei ist auch auf eine Besonderheit im Beurteilungsjahr 2019 hinzuweisen. In diesem Jahr wurden keine Leistungsberichte angefordert. Vielmehr war bei einer Bewerbung die periodische dienstliche Beurteilung für den Zeitraum 01.01.2015 – 31.12.2018 erforderlich. Nach den Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung ist ein formalisiertes Verfahren zur Erstellung der Beurteilung vorgesehen, das u. a. eine 3-wöchige Frist zur schriftlichen Stellungnahme der/des Beurteilten vorsieht. Die Erfahrungen des Personal- und Organisationsreferates zeigen, dass dadurch die Verfahrenslaufzeiten in der Regel verlängert werden.

Trotzdem ist es gelungen, die Werte hinsichtlich der Verfahrensdauer im Vergleich mit 2018 (in 69,44% der Verfahren stand die Auswahlentscheidung nach Antragseingang innerhalb von 4 Monaten fest) nahezu zu halten. Wir gehen davon aus, dass dies unter anderem darauf zurückgeführt werden kann, dass seit Anfang 2019 bei einem Leistungsvergleich nicht mehr 3 Schichten (aktueller Leistungsbericht, aktuelle dienstliche Beurteilung, zurückliegende dienstliche Beurteilung) betrachtet werden, sondern grundsätzlich nur noch die aktuelle dienstliche Beurteilung bzw. der Leistungsbericht verglichen wird (siehe Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 16.01.2019, Sitzungsvorlage Nr.14-20/V 13739).

Dauer der Verfahren nach Referaten/Eigenbetrieben

Aktuell gliedert sich ein Auswahlprozess in unterschiedliche Verfahrensschritte, an denen sowohl verschiedene Abteilungen des Personal- und Organisationsreferates als auch die Referate/Eigenbetriebe und Bewerberinnen und Bewerber beteiligt sind.

Zu Informationszwecken werden die Zahlen von 2015 bis 2017 in der nachfolgenden Übersicht ebenfalls dargestellt. Diese Zahlen stammen aus der Vorgänger-Datenbank von E-Recruiting. Leider sind aus den bereits dargestellten Gründen keine detaillierteren Aussagen über einzelne Prozessschritte möglich.

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Direktbesetzung, Pooleinstellung) In Monaten				
	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest				
	2015	2016	2017	2018	2019
Abfallwirtschaftsbetrieb München	3,36	2,87	3,45	2,65	2,69
Baureferat	2,41	3,99	2,82	2,69	2,65
Direktorium	3,48	4,88	4,81	4,78	2,96
Münchner Kammerspiele	0,4	-	-	6,95	3,25
GPR	-	-	-	-	-
IT-Referat	-	-	6,05	4,06	3,25
IT@M	4,23	4,07	3,16	3,46	2,67
Jobcenter	6,74	4,78	4,45	3,85	3,97
Kommunalreferat	3,37	3,96	3,15	4,06	3,84
Kreisverwaltungsreferat	2,35	2,47	4,13	4,25	4,05
Kulturreferat	2,8	3,08	2,54	2,8	2,73
Markthallen München	2,81	3,57	4,52	2,43	2,33
MIT-Konkret	4,64	4,33	-	-	-
Münchner Stadtentwässerung	2,74	4,2	4,55	4,06	2,73
Personal- und Organisationsreferat	2,95	2,91	2,07	2,46	2,80
Referat für Arbeit und Wirtschaft	3,02	2,2	5,06	2,8	4,44
Referat für Bildung und Sport	3,52	3,85	2,48	3,16	2,79
Referat für Gesundheit und Umwelt	3,96	4,31	3,41	5,03	3,77
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	5,91	3,9	2,52	3,5	3,53
Sozialreferat	3,07	5,01	2,55	2,83	2,38
Stadtkämmerei	3,56	4,6	3,7	4,08	4,21
Gesamt	3,44	3,9	3,63	3,68	3,21

Weitere Vereinfachung und Beschleunigung des Stellenbesetzungsverfahrens

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet kontinuierlich daran, Auswahlprozesse auf der Basis der Rechtsgrundlagen weiter zu beschleunigen und zu vereinfachen. Vor diesem Hintergrund wurden die städtischen Ausschreibungsrichtlinien neu konzipiert. Es wurden alle Prozessschritte gründlich überarbeitet und in einer ergänzenden Dienstanweisung zusammengefasst. Der Stadtrat hat am 11.12./18.12.2019 (VPA/VV) die Neufassung der städtischen Ausschreibungsrichtlinien zum 1. Januar 2020 beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 17068).

Im Hinblick auf Vereinfachung und Beschleunigung sind insbesondere folgende Punkte der Neufassung hervorzuheben:

- Neue Grenzen für die Ausschreibungspflicht: Es werden nur noch Stellen ab BesGr. A 8 (Verwaltungsdienst und IT) bzw. ab BesGr. A 12 (alle anderen Fachrichtungen) sowie vergleichbare Positionen für Tarifbeschäftigte grundsätzlich ausgeschrieben, bisher begann die Ausschreibungspflicht bei A 7 bzw. A 11.
- Verkürzung des Beurteilungszeitraums auf 3 Jahre bei gleichzeitigem Wegfall der

flächendeckenden Anforderung von Leistungsberichten. Künftig wird grundsätzlich nur noch bei Beförderung/Höhergruppierung eine Anlassbeurteilung angefordert. Verzögerungen durch fehlende Leistungsberichte/Anlassbeurteilungen werden deutlich reduziert.

- Weiterhin muss beim Leistungsvergleich der Beurteilungslage nur noch die aktuelle dienstliche Beurteilung bzw. die Anlassbeurteilung betrachtet werden, wodurch eine Reduzierung des Prüfaufwands und somit eine Vereinfachung der Vorauswahl erreicht wird.
- Ausschreibungstexte werden grundsätzlich im Service durch das Personal- und Organisationsreferat nach einem einheitlichen Standard erstellt. Die inhaltliche Grundlage wird durch die Dienststellen auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung bestimmt. Die Prozessschleifen wurden dadurch reduziert.
- Neuer Aufbau des Anforderungsprofils im Ausschreibungstext mit dem Ziel einer einfacheren Abprüfbarkeit im Rahmen der Vorauswahl sowie mehr Klarheit für die Bewerberinnen und Bewerber. Bei konsequenter Anwendung sind fachliche Stellungnahmen der Dienststellen im Rahmen der Vorauswahl nur noch im Ausnahmefall erforderlich.
- Gestaltung des Auswahlgesprächs: Reduzierung der zwingenden Kommissionsmitglieder auf zwei, alle weiteren optionalen Mitglieder der Auswahlkommission sind an die Terminfestlegung der zwingenden Mitglieder gebunden. Ziel ist, das wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren spätestens 4 Wochen nach Abschluss der Personalvorauswahl durchzuführen.
- Vereinfachung des Ablaufs bei Auswahlverfahren mit Stadtratsbeteiligung durch Reduzierung von Prozessschleifen.

Die Ausschreibungsrichtlinien wurden zur Prozessoptimierung durch eine Dienstanweisung des Personal- und Organisationsreferenten ergänzt und präzisiert. Sie regelt verbindlich die Rahmenvorgaben und Qualitätsstandards für alle Prozessschritte eines Stellenbesetzungsverfahrens. Hierzu gehören auch verbindliche Fristen. Die Dienstanweisung soll den gesamten Stellenbesetzungsprozess für alle Beteiligten transparenter und effizienter machen.

5 Ausbildungsprognose

Zum Einstellungsjahr 2019 haben 1.095 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bzw. ihr Studium begonnen. Diese Zahl beinhaltet 210 Erzieherpraktikantinnen und -praktikanten sowie 107 Berufspraktikantinnen und -praktikanten sowie ebenfalls 107 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax) im RBS.

Im Einstellungsjahr 2019 hat sich gezeigt, dass die Einstellungsziele für die jeweiligen Ausbildungs- und Studienrichtungen in einzelnen Bereichen nicht erreicht werden konnten. So war z.B. für den Verwaltungsdienst vorgesehen, mindestens 500 Personen im Bereich der zweiten und dritten Qualifikationsebene neu zu gewinnen, tatsächlich begonnen haben hier allerdings lediglich 480 Nachwuchskräfte, während die Einstellungsvorgabe für den neu eingeführten Studiengang „Soziale Arbeit (B.A.)“ mit 30 Studienanfängerinnen und –anfängern statt der geplanten 20 Personen deutlich überschritten werden konnte.

Maßgeblich für diese Umstände ist vor allem der bereits seit längerem prognostizierte deutliche Rückgang der Bewerberzahlen. Haben sich 2018 noch 6.850 Personen um einen Ausbildungs- oder Studienplatz bei der Landeshauptstadt München beworben, waren es für den Ausbildungs- und Studienbeginn 2019 bereits rund 30 % weniger und damit nur noch 4.778.

Trotz verstärkter Marketingmaßnahmen ist davon auszugehen, dass Themen wie „demografischer Wandel“ und „Fachkräftemangel“ inzwischen auch den Ausbildungsmarkt der Landeshauptstadt München erreicht haben.

Für die Zukunft wird daher neben der Entwicklung der neuen Arbeitgebermarke aber auf eine weitere Entwicklung der Ausbildungs- und Studiengangsportfolios und eine weitere Optimierung der Auswahlverfahren und Reduzierung der Absprungraten bereits ausgewählter Bewerberinnen und Bewerber durch gezielte „Onboarding-Aktivitäten“, wie Kennenlernabende usw. gesetzt. Ziel soll sein, bereits von Anfang an und noch stärker als attraktive Ausbilderin und Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden und Nachwuchskräfte so frühzeitig an die Landeshauptstadt München zu binden und auch ein Alleinstellungsmerkmal für die Landeshauptstadt München zu generieren. Positiv auswirken sollen sich dabei u.a. auch die Übernahme der Fahrkosten für Nachwuchskräfte, die Zurverfügungstellung von Wohnheimen sowie die 2019 eingeführte Bereitstellung von IT-Ausstattung für weite Teile der Nachwuchskräfte in Verwaltungsdienst und IT.

6 Änderung der Regularien zur Bewährungsfeststellung bei Führung auf Zeit

Führungspositionen der BesGr. B 4 werden gem. Art. 45 BayBG „auf Zeit“ ausgeschrieben. Während einer 5-jährigen Amtsführung im Beamtenverhältnis auf Zeit ist den Anforderungen des Amtes in vollem Umfange zu entsprechen. Bei Eignung wird das Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt. Bei Nichteignung lebt das frühere Beamtenverhältnis wieder auf. Für außertariflich Beschäftigte erfolgt die Ausschreibung mit Hinweis auf einen Sonderdienstvertrag. Vor Ablauf der 5-jährigen Amtszeit wird eine Bewährungsfeststellung unter Einbeziehung von fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Eignungskriterien und Zielvereinbarungen getroffen.

Das hat zu einem formal aufwändigen Verfahren geführt, dessen Aufwand sich nach den praktischen Erfahrungen der letzten Jahre nicht rechtfertigt. Deshalb schlagen wir eine Vereinfachung der Bewährungsfeststellung analog der seit 01.01.2020 gültigen Vorgehensweise bei Führung auf Probe vor, die zu einer Reduzierung des Verwaltungsaufwands führt, ohne dass damit nach unserer Einschätzung ein Qualitätsverlust verbunden wäre.

Gesetzlich gefordert ist, dass mit Ablauf der Amtsperiode die Beamtin/der Beamte das Amt mit leitender Funktion auf Lebenszeit zu übertragen ist, wenn die Dienstkraft im Rahmen der bisherigen Amtsführung den Anforderungen des Amtes in vollem Umfang gerecht geworden ist (Art. 45 Abs. 1 Satz 6 BayBG). Wie diese Äußerung konkret zu erfolgen hat, wird im Gesetz nicht näher geregelt. Aus unserer Sicht ist es ausreichend, wenn die zuständigen Führungskräfte schriftlich eine Aussage zur Bewährungsfeststellung treffen. Auf die Einbeziehung von Eignungskriterien und Abschluss von Zielvereinbarungen kann verzichtet werden. Eine entsprechende Regelung bei Führung auf Probe hat der Stadtrat am 11.12.2019 (VPA) / 18.12.2019 (VV) (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 17068) bereits beschlossen.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, und der zuständigen Verwaltungsbeirätin/dem zuständigen Verwaltungsbeirat sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde vorab ein Abdruck der Vorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Die Ziffern 1 bis 5 des Vortrags des Referenten gelten als bekanntgegeben.
2. In Abänderung des Stadtratsbeschlusses vom 13.04.2005 (VPA) / 20.04.2005 (VV) - Sitzungsvorlage Nr. 02-08 / V 05490 erfolgt die Bewährungsfeststellung für Führungskräfte auf Zeit entsprechend der vom Stadtrat am 11.12.2019 (VPA) / 18.12.2019 (VV) - Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 17068 beschlossenen Regelungen für die Bewährungsfeststellung für Führungskräfte auf Probe nicht mehr unter Einbeziehung von einzelnen Eignungskriterien und Zielvereinbarungen.
3. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

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

Der Referent

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I., II. und III.

über D-II-V Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt

zur Kenntnis

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 3.12

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an den Gesamtpersonalrat
an die Gleichstellungsstelle für Frauen
an das Direktorium – GL
an das Revisionsamt – GL
an das Baureferat – RG
an das Referat für Informations- und Telekommunikationstechnologie - GL
an die Münchner Stadtentwässerung – PM
an das Kommunalreferat – GL
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München
an die Stadtgüter – Verwaltung
an die Markthallen München
an das Kreisverwaltungsreferat – GL/1
an das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion
an das Kulturreferat – GL
an die Münchner Stadtbibliothek – GL
an die Münchner Kammerspiele
an die Münchner Philharmoniker
an das Personal- und Organisationsreferat – GL, GL 2
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL
an das Referat für Gesundheit und Umwelt – S – COP
an die Städtische Bestattung – Geschäftsstelle
an das Referat für Bildung und Sport– GL
an das Sozialreferat – S-Z-P
an die Stadtkämmerei – GL
an das Jobcenter München – Geschäftsstelle

zur Kenntnis

Am