

Starke Ausbildung – Münchens Antwort auf den Arbeitskräftemangel

Attraktivität der Landeshauptstadt München für Nachwuchskräfte verbessern - Umsetzungen der Forderungen der GJAV

**Antrag Nr. 20-26 / A 03874 von Herrn StR Fabian Ewald, Herrn StR Leo Agerer vom
31.05.2023;**

München handelt gegen Fachkräftemangel I: Ausbildung im öffentlichen Dienst weiter stärken

Antrag Nr. 20-26 / A 03972 von der SPD / Volt Fraktion vom 06.07.2023

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10599

5 Anlagen

Nr. 1 Einstellungszahlen 2023

Nr. 2 Migrationshintergrund 2023

Nr. 3 Rückmeldung der Referate und Eigenbetriebe zu „Reiter übernehmen Sie 2.0“

Nr. 4 Antrag der Stadtratsfraktion CSU mit FREIE WÄHLER vom 31.05.2023

Nr. 5 Antrag der Stadtratsfraktion SPD/Volt vom 06.07.2023

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 24.01.2024 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

„Die Kommunen sind unter Druck“, schreibt der Deutsche Städtetag in seinem Positionspapier vom November 2023 mit dem Titel „Kommunale Handlungsfähigkeit erhalten in Zeiten des Arbeitskräftemangels“. Das Gremium sieht große Herausforderungen auf alle deutschen Kommunen zukommen.

Der Deutsche Städtetag bilanziert, dass in den Kommunalverwaltungen ein erheblicher Mangel an Arbeitskräften herrscht. Neue Stellen bleiben unbesetzt und viele Beschäftigte

gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand. Der öffentliche Dienst steht vor einer erheblichen Überalterung. Bislang rückt nicht genügend neues Personal nach. Bis 2030 wird bundesweit jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst altersbedingt ausscheiden. Das sind 1,5 Millionen von insgesamt rund 5 Millionen Beschäftigten. Bereits heute sind laut Deutschem Städtetag rund 400.000 Stellen im öffentlichen Dienst nicht besetzt. Das hat spürbare Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit der Kommunen.

Auch die Landeshauptstadt München als größter kommunaler Arbeitgeber in Deutschland spürt diese Entwicklung deutlich. In den nächsten zehn Jahren werden mehr als 7.500 Beschäftigte in den Ruhestand gehen. In den nächsten 15 Jahren werden es sogar 14.000 sein.

Die Städte können einige Maßnahmen ergreifen, um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Der Deutsche Städtetag nennt in seinem Positionspapier neben der Digitalisierung und einem modernen Recruiting insbesondere verstärkte Ausbildungsoffensiven und den Ausbau der Ausbildungskapazitäten.

Das Personal- und Organisationsreferat setzt weiterhin konsequent und mit Nachdruck parallel zur Digitalisierung und der Neuordnung des Personalmanagements auf die eigene Ausbildung, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

Der vorliegende Beschluss gibt einen Überblick über den aktuellen Stand und die nächsten Schritte, um die Rahmenbedingungen noch weiter zu verbessern. Mit 27 verschiedenen Ausbildungsberufen und 14 dualen Studiengängen gehört die Landeshauptstadt München bereits jetzt zu den besten Ausbildern Deutschlands.

Außerdem werden die Anträge der Stadtratsfraktion der CSU mit FREIE WÄHLER vom 31.05.2023 mit dem Titel „Attraktivität der Landeshauptstadt München für Nachwuchskräfte verbessern - Umsetzung der Forderungen der GJAV“ sowie der Stadtratsfraktion der SPD/Volt vom 06.07.2023 mit dem Titel „München handelt gegen den Fachkräftemangel I: Ausbildung im öffentlichen Dienst weiter stärken“ beantwortet.

1. Bericht über das Einstellungsjahr 2023

1.1 Bewerbungslage

Bei der Personalgewinnung für Ausbildung und Studium ist es der Landeshauptstadt München gelungen, sich gegen den Trend zu stemmen. Nach rückläufigen Zahlen im Jahr 2022 konnte im Jahr 2023 ein deutlicher Anstieg der Bewerbungen von 4.683 auf 5.273 verzeichnet werden, was einer bemerkenswerten Steigerung von fast 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Die Personalmarketingstrategie und verschiedene Initiativen des Personal- und Organisationsreferats zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zeigen hier Wirkung.

1.2 Personalgewinnung 2023 für Ausbildung und Studium

Im September 2023 ist die Stadt mit 1.070 (Vorjahr: 714) neuen Auszubildenden und Studierenden in das Ausbildungsjahr gestartet (siehe Anlage Nr. 1). Das ist ein Plus von mehr als 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg der tatsächlichen Einstellungen fällt also in Relation zu den Bewerbungszahlen sogar noch deutlich höher aus.

Auf großes Interesse stoßen die dualen Bachelor-Studiengänge wie Wirtschaftsinformatik, Public Management und Soziale Arbeit, aber auch die Ausbildungsberufe wie Verwaltungsfachangestellte und Kaufleute für Büromanagement verzeichnen Zuwächse.

Das Personal- und Organisationsreferat hat in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit neue Bewerbergruppen für Ausbildungsberufe erschlossen. Außerdem wurden die Bewerbungsfristen verlängert. Daneben tragen die Aufhebung der Auswahlverfahrenssatzung für den Vorbereitungsdienst der Beamt*innen und der Verzicht auf Auswahlverfahren in diesem Bereich zu den höheren Einstellungszahlen bei. Ebenso wurden das Anforderungsniveau und der Bewertungsmaßstab bei den Personalauswahlgesprächen angepasst. Diese Maßnahmen sind im Detail in der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07602 vom 14.12.2022 beschrieben.

Außerdem zeigt die Neuordnung der Personalarbeit im Zuge des Programms neoHR und der weiteren im Ausplanungsbeschluss festgelegten Umsetzung (Sitzungsvorlage 20-26 / V 10092) messbare Erfolge. Durch die Zentralisierung des Personalgewinnungsprozesses beim SC Ausbildung des Personal- und Organisationsreferats konnte die Absprunquote gesenkt werden.

Am 1. September 2023 fand nach pandemiebedingter Unterbrechung erstmals seit 2019 wieder eine große Begrüßungsveranstaltung für alle neuen Nachwuchskräfte in der Tonhalle im Werksviertel statt. Der Oberbürgermeister, der Personal- und Organisationsreferent, der Gesamtpersonalrat und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hießen die Neuen willkommen. Auch die sich anschließenden Einführungstage mit verschiedenen Teambuildingmaßnahmen fanden in gewohntem Rahmen statt.

Nach der Überwindung der Pandemie hat sich der Betrieb in den Bildungseinrichtungen normalisiert. Präsenzveranstaltungen sind wieder die Regel, sie fördern den direkten Austausch und tragen zu einem aktiven Diskussionsklima bei. Ergänzend werden digitale Formate eingesetzt, das ermöglicht eine flexiblere Gestaltung des Lehrbetriebs.

1.3 Soziodemografische Merkmale des Nachwuchskräftejahrgangs 2023

Das breite Spektrum an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen ist ein Spiegel der vielfältigen Aufgaben der Stadt. Auch in diesem Jahr konnte die Stadtverwaltung überdurchschnittlich viele Frauen für eine Ausbildung oder ein Studium gewinnen: Rund 60

Prozent (Vorjahr: 65,3 Prozent) der Neuzugänge sind weiblich, lediglich in den technischen Berufen und im Bereich der IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen dominieren weiterhin die männlichen Bewerber.

Die Stadt legt großen Wert auf Inklusion und Vielfalt in der Belegschaft. Eine Altersgrenze für die Ausbildung gibt es nicht, einige der Neuen waren zuvor in anderen Berufen tätig. Zehn der neuen Auszubildenden und Studierenden haben die Stadt als Arbeitgeber während der Corona-Pandemie im städtischen Contact-Tracing-Team kennengelernt.

Viele der neuen Nachwuchskräfte kommen aus München, Bayern und anderen Teilen Deutschlands. Andere haben internationale Wurzeln, etwa in Frankreich, Ägypten, Nigeria, Togo, Syrien, der Türkei, Kroatien, Serbien oder der Ukraine. Die Befragung der Nachwuchskräfte zum Migrationshintergrund wurde 2023 erneut online durchgeführt. Insgesamt nahmen 401 Personen teil, deutlich mehr als im Vorjahr. Im Vergleich zum Einstellungsjahrgang 2022 zeigt die aktuelle Befragung einen Rückgang bei der Neueinstellung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund (siehe Anlage 2). Der Anteil ist von 37,6 Prozent im Jahr 2022 auf 30,2 Prozent im Jahr 2023 gesunken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass weniger als die Hälfte der Nachwuchskräfte an der Befragung teilgenommen hat, so dass die Repräsentativität dieses Wertes eingeschränkt sein kann.

Im Einstellungsjahr 2023 beträgt die Quote der Nachwuchskräfte mit Behinderung 0,9 Prozent (10 Nachwuchskräfte), das ist etwas niedriger als der Wert des Vorjahres mit 1,26 Prozent (9 Nachwuchskräfte). Sie werden während ihrer Ausbildung von einem eigenen Team betreut, damit sie ihre Ausbildung oder ihr Studium erfolgreich abschließen können. Es ist wichtig zu betonen, dass viele Bewerber*innen im Bewerbungsprozess auf die freiwillige Offenlegung einer Behinderung verzichten. Daher ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil von Menschen mit Behinderung höher liegt.

Um Chancengleichheit von Anfang an zu gewährleisten und bereits vor Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums Beratung und Unterstützung anzubieten, gibt es den „Beratungsfachdienst Inklusion in der Ausbildung“ (BFI). Das Personal- und Organisationsreferat steht darüber hinaus im Austausch mit dem Behindertenbeirat, um sicherzustellen, dass die Belange der Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt werden.

Um die Einstellungsquote von Nachwuchskräften mit Behinderungen zu erhöhen, plant das Personal- und Organisationsreferat die Intensivierung geeigneter Marketingmaßnahmen. Ziel ist es, das Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion zu stärken und mehr Bewerber*innen zu ermutigen, ihre individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten offen zu teilen.

1.4 IT-Ausstattung der Nachwuchskräfte

Zum Start des aktuellen Jahrgangs wurden alle neuen Nachwuchskräfte mit einem Laptop,

einer Dockingstation und einem Yubikey für mobiles Arbeiten und Homeoffice ausgestattet. Die Bestands-Nachwuchskräfte des 2. und 3. Ausbildungsjahres haben alle einen Token und werden beim nächsten Praktikumsplatzwechsel, überwiegend im März 2024, ebenfalls mit Laptop und Docking Station ausgestattet.

Die ersten Weichenstellungen hierfür wurden bereits mit Beschluss vom 17.07.2019 durch das Personal- und Organisationsreferat und das IT-Referat eingeleitet. Pandemiebedingt musste die Ausgabe gestoppt werden.

Der Einsatz mobiler Endgeräte bietet ein modernes und zeitgemäßes Ausbildungs- und Studenumfeld und holt die Nachwuchskräfte in ihrer Lebenswirklichkeit ab, die von einem selbstverständlichen Umgang mit elektronischen Geräten und unkomplizierten Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation geprägt ist. Diese Initiative leistet einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeber und Ausbilder.

Die Laptops können in den Praxisphasen der Nachwuchskräfte in den städtischen Dienststellen eingesetzt werden und erübrigen künftig dort die Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit Endgeräten.

1.5 Ausbildungsmarketing

Das Personal- und Organisationsreferat setzte im Jahr 2023 erstmals erfolgreich Methoden des agilen Arbeitens im Ausbildungsmarketing ein. So konnte auf die Entwicklung der Bewerbungszahlen zügig reagiert werden. Die Tendenz in den Bewerbungszahlen ist seitdem steigend.

Der Schwerpunkt des Ausbildungsmarketings liegt auf Online-Aktivitäten. Neben den Online-Jobplattformen spielen die sozialen Medien eine wichtige Rolle. Die Plattform Instagram wird in diesem Zusammenhang besonders intensiv genutzt, weil hier die junge Zielgruppe gut erreicht werden kann. Durch eine zielgruppenspezifische Content-Planung, ein angepasstes Wording in den Beiträgen und mehr Bewegtbild in Form von Videos und Reels konnte hier eine größere Sichtbarkeit erreicht werden. Auch auf LinkedIn wurden laufend Beiträge gepostet, um die große Reichweite der Landeshauptstadt München auf diesem Kanal zu nutzen.

Die Teilnahme an Großveranstaltungen wie Ausbildungsmessen konnte nach der Pandemie erfolgreich wieder aufgenommen werden. Gerade Ausbildungsmessen spielen als Informationsquelle im Rahmen der Stellensuche eine entscheidende Rolle, so dass die Beteiligung an entsprechenden Veranstaltungen weitergeführt wird. Es wurden acht Ausbildungsmessen bespielt. Besonders erfreulich war der Erfolg der Internum, der internen Ausbildungsmesse der Landeshauptstadt München, Ende November 2022. Von 583 Umfrageteilnehmenden gaben beachtliche 48,3 Prozent an, sich nach der Internum um einen

städtischen Ausbildungs- oder Studienplatz bewerben zu wollen.

Schulbesuche und Berufsinformationsabende konnten wieder wie gewohnt durchgeführt werden, um die Zielgruppe direkt anzusprechen. Auch die Kooperation mit der Fachhochschule für angewandtes Management wird fortgesetzt. Diese beinhaltet eine gemeinsame Social-Media-Kampagne, deren Motive auf das städtische Employer Branding abgestimmt sind und die die Reichweite der Kanäle der Hochschule nutzt. Im Anschluss an die Kampagne werden gemeinsame Infoveranstaltungen für Interessent*innen durchgeführt, um eine noch direktere Kommunikation zu gewährleisten.

Darüber hinaus hat das Personal- und Organisationsreferat die Arbeitgebermarke im Jahr 2023 mit klassischer Außenwerbung im Münchner Stadtbild einer breiten Zielgruppe zugänglich gemacht. Im Mittelpunkt stand dabei die Vielfalt der Ausbildungs- und Studiengänge bei der Stadt. Die gewählten Kanäle umfassten Großflächenwerbung in öffentlichen Verkehrsmitteln, Radiowerbung, Infostelen im Kreisverwaltungsreferat, Präsentationen im Fahrgastfernsehen der S-Bahn sowie Werbung auf Carsharing-Fahrzeugen. Um auch überregionale Aufmerksamkeit zu erzeugen, wurde zusätzlich in anderen Regionen Deutschlands, etwa in der Thüringer Allgemeinen Zeitung, Werbung geschaltet.

Um den Veränderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, wurde 2023 ein Marketingpool für Nachwuchskräfte etabliert. Das ermöglicht eine aktive Einbindung der Nachwuchskräfte in die Planung und Umsetzung von Marketingmaßnahmen. Eine neue Schulungsreihe befähigt sie, bei Messen, Videodrehen und Social Media authentisch die Ausbildung und das Studium nach außen zu repräsentieren.

Eine Nachwuchskraft wurde in das stadtweite Corporate Influencer Programm integriert, die bereits viele authentische Postings auf LinkedIn veröffentlichen konnte. Das motiviert dazu, verstärkt auf die Contenterstellung für den Instagram-Kanal durch Auszubildende und Studierende zu setzen. Ziel ist es, zielgruppenspezifischen Content zu produzieren und so die wahrnehmbare Attraktivität von Ausbildung und Studium bei der Landeshauptstadt München weiter zu steigern.

1.6 Möglichkeit von Anwärtersonderzuschlägen

Die Landeshauptstadt München hat dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen (BayStMFH) mit Schreiben vom 29. August 2023 die bestehenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von qualifizierten Anwärter*innen in allen Ausbildungsberufen erläutert. In diesem Zusammenhang wurde beantragt, Anwärtersonderzuschläge nach Artikel 78 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) gewähren zu können.

Nach Prüfung der vorgelegten Erläuterungen und des Zahlenmaterials hat das BayStMFH der

Landeshauptstadt München mit Schreiben vom 18. Oktober 2023 die Entscheidungsbefugnis über die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen für Anwärter*innen der dritten und vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ für die Ausbildungsjahre 2024 und 2025 in Höhe von bis zu 30 Prozent des Anwärtergrundbetrages übertragen. Dies betrifft ausschließlich die genannte Fachlaufbahn, andere Fachlaufbahnen und Ausbildungsberufe sind von der Genehmigung nicht umfasst.

Die mögliche Einführung eines Anwärtersonderzuschlages für die Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ wird derzeit mit den betreffenden Referaten abgestimmt. Hierzu wird dem Stadtrat eine gesonderte Beschlussvorlage zur Entscheidung vorgelegt.

2. Ausbildung weiter stärken

2.1 Anlass

„Die Herausforderungen des Personalmangels werden sich absehbar verschärfen. Umso wichtiger ist, dass alle Möglichkeiten umfassend genutzt werden, um die Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Kommunen bestmöglich zu begrenzen“, bilanziert der Deutsche Städtetag in seinem eingangs schon erwähnten Positionspapier vom November 2023 mit dem Titel „Kommunale Handlungsfähigkeit erhalten in Zeiten des Arbeitskräftemangels“.

Die Landeshauptstadt München setzt verstärkt auf die eigene Ausbildung, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Diese Strategie soll mit zusätzlichen Maßnahmen gefestigt werden.

Die städtischen Angebote in den Bereichen Verwaltungsdienst, IT und Soziale Arbeit zeichnen sich durch ein duales System aus. Dabei spielen neben der erforderlichen theoretischen Ausbildung auch die Praktika in den städtischen Dienststellen eine entscheidende Rolle. Die begleitende Praxisunterstützung der theoretischen Leistungen ist von zentraler Bedeutung für den erfolgreichen Abschluss von Ausbildung und Studium. Qualitativ hochwertige, interessante und gut gestaltete Praktika vertiefen die theoretischen Kenntnisse und sorgen für eine stärkere Bindung der Nachwuchskräfte an die Landeshauptstadt.

Die Stärkung und Sicherstellung der Qualität dieser Praktika ist eine gemeinsame Aufgabe des Personal- und Organisationsreferats in Zusammenarbeit mit allen Referaten und Eigenbetrieben. So soll sichergestellt werden, dass die in hoher Zahl rekrutierten Nachwuchskräfte langfristig an die Stadtverwaltung gebunden werden. Eine entscheidende Rolle spielen dabei qualifizierte und motivierte Ausbilder*innen, die genügend Zeit für die Belange der Nachwuchskräfte aufwenden können.

Die erfolgreiche Umsetzung dieser Ziele steht im Einklang mit dem Antrag der Stadtratsfraktion SPD/Volt vom 06.07.2023.

2.2 Aktuelle Situation

Momentan stehen für den Verwaltungsdienst, die IT und den Bereich Soziale Arbeit rund 1.500 Praktikumsplätze mit örtlichen Ausbilder*innen in den Referaten und Eigenbetrieben zur Verfügung. Die Betreuung dieser Nachwuchskräfte und Praktikumsplätze obliegt insgesamt 76 Ausbildungsleitungen, die von den jeweiligen Referaten und Eigenbetrieben eigenverantwortlich bestimmt werden.

Ein zentraler Aspekt, der sich aus Gesprächen mit Nachwuchskräften und den Ergebnissen von Befragungen des Personal- und Organisationsreferats sowie der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) ergibt, ist die sehr unterschiedliche Qualität der praktischen Ausbildung. Seit dem Jahr 2019 geben rund 75 Prozent der Befragten an, dass ihnen ihre Praxisstelle insgesamt gut oder eher gut gefallen hat. Seitdem ist jedoch kein positiver Trend erkennbar, die Qualität der Praktika hat sich nicht weiter gesteigert.

Das ist besonders angesichts steigender Einstellungszahlen eine Herausforderung: Zunehmend ist zu beobachten, dass Nachwuchskräfte mit Aufgaben betraut werden, die als unangemessen oder überfordernd empfunden werden. Teilweise werden sie ins Homeoffice geschickt und nicht optimal ins Team integriert. Nachwuchskräfte müssen mitunter die Rolle von fehlenden regulären Teammitgliedern übernehmen, was wiederum zu einer spürbaren Überforderung führt.

Umso wichtiger ist es zu betonen, dass es in allen Referaten und Eigenbetrieben hervorragende Mitarbeiter*innen gibt, die bereits seit vielen Jahren als örtliche Ausbildungsleitungen oder Ausbilder*innen tätig sind. Ihr langjähriges Engagement spielt bei der Personalgewinnung eine entscheidende Rolle. Allerdings wird zunehmend deutlich, dass die Arbeitsbelastung vieler örtlicher Ausbilder*innen mittlerweile ein Hindernis darstellt, um eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung in vollem Umfang zu gewährleisten. Obwohl in den Stellenbeschreibungen explizit 5 Prozent der täglichen Arbeitszeit für die Betreuung der Nachwuchskräfte vorgesehen sind, fehlt in der Praxis häufig die Zeit, um diese wichtige Aufgabe in der gebotenen Qualität zu erfüllen.

Der Umfang der Aufgaben, die von den örtlichen Ausbildungsleitungen wahrgenommen werden, variiert innerhalb der Stadt erheblich und ist stark von der jeweiligen Referatskultur geprägt. Die Bandbreite der Betreuung reicht von einem einzigen bis zu rund 100 zu betreuenden Praktikumsplätzen. Trotz regelmäßiger Vernetzungstreffen besteht ein uneinheitliches Rollenverständnis, das von rein administrativen Aufgaben bis hin zur umfassenden Betreuung der Nachwuchskräfte und ihrer örtlichen Ausbilder*innen reicht.

In der aktuellen Situation ist es außerdem wichtig, mehr Schnupperpraktika für Schüler*innen anzubieten. Derzeit erhalten jährlich knapp 50 Prozent der Bewerber*innen eine Absage.

Schnupperpraktika haben ein großes Potenzial, um zukünftig mehr qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Die Erfahrungen mit Schnupperpraktikant*innen, die ein sinnvolles und ansprechendes Praktikum bei der Stadtverwaltung absolviert haben, zeigen, dass sie sich eher bei der Landeshauptstadt München bewerben und ihre positiven Eindrücke weitergeben.

2.3 Weiteres Vorgehen

Es ist wichtig, die Qualität der praktischen Ausbildung zu sichern und weiter zu verbessern. Dafür sind die besten Vorgehensweisen zu identifizieren, Ressourcen effizient zu nutzen und gute Bedingungen für die Ausbilder*innen zu schaffen.

2.3.1 Unterstützung der örtlichen Ausbilder*innen

Der Schlüssel für gute Praktika liegt in qualifizierten und motivierten örtlichen Ausbilder*innen, die genügend Zeit für ihre Aufgabe haben und diese auch angemessen priorisieren können. Um das zu gewährleisten, hat das Personal- und Organisationsreferat bereits eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt:

- Für die Stellenbeschreibungen der örtlichen Ausbilder*innen wurde ein einheitlicher Arbeitsvorgang erarbeitet und der Zeitanteil ausgeweitet. Die bisherige Empfehlung für alle Referate und Eigenbetriebe war, den Zeitanteil für die Betreuung von Auszubildenden und Studierenden auf mindestens fünf Prozent festzulegen. Die nun eröffnete Bandbreite des Zeitanteils auf bis zu 15 Prozent kann je nach Bedarf individuell ausgeschöpft werden. Die örtlichen Ausbilder*innen sind nach Möglichkeit zu entlasten, um eine optimale Betreuung von Auszubildenden und Studierenden zu ermöglichen.
- Alle örtlichen Ausbilder*innen werden vom Personal- und Organisationsreferat für ihre Aufgabe geschult. Hierfür steht ein Schulungsangebot mit zwei Modulen zur Verfügung, das kontinuierlich optimiert wird.
- Im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung wurde ein eigenes Kriterium für engagierte Betreuung und erfolgreiche Praxisanleitung eingeführt.
- Zur Anerkennung ihrer Arbeit erhalten die örtlichen Ausbilder*innen und die örtliche Ausbildungsleitung besondere Wertschätzung und Unterstützung seitens des Personal- und Organisationsreferats, etwa bei Netzwerkveranstaltungen.

2.3.2 Neue Funktion: Ausbildungsbeauftragte*r

Um die Qualität der praktischen Ausbildung nachhaltig zu verbessern, ist es unabdingbar, in den Referaten eine eigene Funktion für das Qualitätsmanagement der praktischen Ausbildung

einzurichten. Das SC Ausbildung im Personal- und Organisationsreferat ist mit der Betreuung der von rund 1.500 Praktikumsplätzen ausgelastet und kann das notwendige Qualitätsmanagement nicht sicherstellen.

Die Lösung besteht darin, die neue zu schaffende Funktion des*der Ausbildungsbeauftragten als übergeordnete gesamtstädtische Aufgabe in allen Referaten zu verankern. So wird sichergestellt, dass das volle Potenzial der praktischen Ausbildung im Referat erschlossen wird und dabei auch die spezifischen Besonderheiten des jeweiligen Referats Beachtung finden.

Die Einführung dieser neuen Funktion hat das Ziel, eine attraktive und qualitätsvolle praktische Ausbildung zu ermöglichen. Die Lernmotivation der Nachwuchskräfte, auch im Hinblick auf Klausuren und Prüfungen, und die Bindung der Nachwuchskräfte an die Landeshauptstadt München hängen in großem Umfang vom Verlauf der Praktika ab.

Die Ausbildungsbeauftragten könnten folgende Aufgaben übernehmen:

- Zentrale*r Ansprechpartner*in und Kontaktperson für POR SC Ausbildung, örtliche Ausbilder*innen und Nachwuchskräfte im jeweiligen Referat
- Übernahme von koordinativen und administrativen Tätigkeiten zur Entlastung der örtlichen Ausbilder*innen
- Gewährleistung einer kompetenten und kontinuierlichen Unterstützung für alle örtlichen Ausbilder*innen
- Gewährleistung einer koordinierten, einheitlichen und qualitativ hochwertigen Ausbildung
- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Besuch von Stadtratssitzungen, Exkursionen und Vorträgen zur Verknüpfung von Theorie und Praxis
- Vernetzung der örtlichen Ausbilder*innen
- Vernetzung der Nachwuchskräfte im Referat
- Unterstützung des Beratungsfachdienstes bei der Einrichtung von barrierefreien Ausbildungsplätzen
- Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts für Schnupperpraktika
- Erhöhung der Zeitanteile für die praktische Ausbildung in den Stellenbeschreibungen auf fünf bis 15 Prozent entsprechend der bestehenden Möglichkeiten, um mehr Zeit für die Ausbildung zu schaffen.

Diese erste Funktionsbeschreibung ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen des POR, der Geschäftsleitungen von Referaten mit vielen Praktikumsplätzen und der GJAV. Arbeitsgrundlage waren Vorschläge der örtlichen Ausbildungsleitungen.

Auftrag und Ziel der Arbeitsgruppe ist es, eine stadtweit einheitliche Rollenbeschreibung für die Funktion des*der Ausbildungsbeauftragten inklusive der notwendigen Zeitressourcen zu erstellen. Denkbar ist, dass die neuen Ausbildungsbeauftragten die bisherigen örtlichen Ausbildungsleitungen entlasten oder auch ganz ersetzen, je nach Anzahl der zu betreuenden Praktikumsplätze im Referat.

Im Zuge der Umsetzung des Programms neoHR (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10092) ist die neue Funktion des*der Ausbildungsbeauftragten in das Zukunftsmodell der Geschäftsleitungen zu integrieren, welches einen einheitlichen Rahmen für die Tätigkeiten und die Ressourcenausstattung der Geschäftsleitungen beinhalten wird.

Durch die Digitalisierung und Zentralisierung der operativen Personalbetreuung entstehen Synergien. Die in den Referaten verbleibenden Ressourcen können dann zur Erledigung anderer Aufgaben eingesetzt werden, zum Beispiel für die neue Funktion des*der Ausbildungsbeauftragten. Diese Struktur stellt sicher, dass jedes Referat seine spezifischen Aufgaben, auch bei der Betreuung der Ausbilder*innen und Nachwuchskräfte, effektiv und effizient bearbeiten kann.

Nach Beschlussfassung kann die Arbeitsgruppe mit der konkreten Definition der neuen Funktion des*der Ausbildungsbeauftragten beginnen. Das Zukunftsmodell für die Geschäftsleitungen ist bis zum 31.12.2024 unter Einbindung der Referate zu entwickeln.

2.3.3 Ausbildungscontrolling

Um die Qualität der praktischen Ausbildung zu sichern, ist ein stadtweites, standardisiertes Ausbildungscontrolling unabdingbar. Das ist auch eine Forderung der GJAV im Rahmen von „Reiter übernehmen Sie 2.0“, insbesondere die Möglichkeit der Bewertung von Praktikumsplätzen.

Bisher führen die örtlichen Ausbildungsleitungen am Ende jedes Praktikumsabschnitts ein Abschlussgespräch mit der Nachwuchskraft. Hier wird Feedback zum Praktikum eingeholt, bei Problemen Kontakt mit der Praktikumsstelle aufgenommen und nach Lösungen gesucht. Eine zentrale Bündelung des Feedbacks findet bis dato nicht statt.

Deshalb hat eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern der GJAV, Mitarbeiter*innen des Statistischen Amtes und des POR SC Ausbildung, die Entwicklung eines digitalen Fragebogens in die Wege geleitet. Dieser Fragebogen ist weitgehend fertiggestellt und soll im März 2024 allen Nachwuchskräften der Ausbildungs- und Studienrichtungen Verwaltung, IT und Soziale Arbeit zur Verfügung gestellt werden.

Der Fragebogen hat zum Ziel, die Praktika, die im Zeitraum September 2023 bis Februar 2024 absolviert werden, zu evaluieren. Die Auswertung der Ergebnisse soll es ermöglichen,

Handlungsbedarf aufzuzeigen und Defizite gezielt anzugehen. Die strukturierte Evaluation bietet eine fundierte Basis für die laufende Optimierung der Ausbildungsqualität.

2.3.4 Schnupperpraktikumsplätze

Schnupperpraktika für Schüler*innen erfüllen mehrere Zwecke, darunter die Personalgewinnung und Imageförderung. Sie sind jedoch auch ein wichtiger Bestandteil der sozialen Verantwortung gegenüber jungen Menschen, um ihnen die Möglichkeit zu bieten, ihre beruflichen Interessen zu erkunden und Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen.

Das Personal- und Organisationsreferat plant, in Zukunft vermehrt Schnupperpraktika anzubieten. Um das zu ermöglichen, werden die Systematik der Praktikumssuche und die Besetzung von Praktikumsplätzen derzeit überarbeitet. Ein Programmvorschlag für reguläre Schnupperpraktika soll die Referate bei der Planung und Durchführung unterstützen und entlasten.

Zusätzlich wird das POR SC Ausbildung Schnupperwochen in den Ferien einführen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Schnupperwoche befindet sich derzeit in der Entwicklung, wird jedoch Elemente wie ein Teamevent und ein Bewerbungstraining beinhalten. Das Personal- und Organisationsreferat übernimmt die zentrale Planung, Organisation und Durchführung der Schnupperwoche.

Mit dieser Maßnahme werden jährlich 120 Schüler*innen zusätzlich die Möglichkeit erhalten, ein Praktikum bei der Stadtverwaltung zu absolvieren.

Der Antrag der Stadtratsfraktion SPD/Volt vom 06.07.2023 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt. Das Personal- und Organisationsreferat wird den Stadtrat im Rahmen der nächsten Ausbildungsbekanntgabe über das weitere Vorgehen und die Ergebnisse unterrichten.

3. Umsetzung der Forderungen der GJAV „Reiter übernehmen Sie 2.0“

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) hat in diesem Jahr zum zweiten Mal die Aktion „Reiter übernehmen Sie“ durchgeführt. Dabei wurden zwölf von der GJAV formulierte Forderungen allen Nachwuchskräften der Stadtverwaltung vorgestellt, die hieraus ihre sechs Favoriten wählen konnten. Diese TOP-6-Forderungen sind im Einzelnen:

1. Ausstattung aller Nachwuchskräfte mit mobilen Endgeräten
2. Schaffung von Bewertungsmöglichkeiten für Praktikumsplätze
3. Übernahmezusicherung bei Erfüllung der Übernahmekriterien (inklusive Übernahmekriterien-Überprüfung, unbefristete Übernahme und Stufe 2 bei Übernahme)
4. Ausbildungs- und studienspezifische Veranstaltungen und Fortbildungen

5. Implementierung einer Praktikumsplattform
6. Digitales, medienbruchfreies Personalmanagementsystem für Nachwuchskräfte

Folgende Forderungen schafften es im Ranking der Nachwuchskräfte nicht in die TOP 6:

7. Stärkung von Förderungsperspektiven
8. Wertschätzung für Ausbilder*innen
9. Lockerung der Rahmenbedingungen für das externe Praktikum
10. Technische Ausfüllunterstützung für einheitliche Maßstäbe bei der Praktikumsbeurteilung
11. Erweiterung des Schulungsangebots für Ausbilder*innen
12. Gründung einer Ausbildungsabteilung im RBS

Der Antrag der Stadtratsfraktion CSU mit FREIE WÄHLER vom 31.05.2023 greift diese Aktion auf und bittet um einen Bericht, wie und wann alle 12 Forderungen von der Stadtverwaltung umgesetzt werden können. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Im Rahmen der gültigen Delegationsbeschlüsse ist das Personal- und Organisationsreferat ausschließlich für jene Ausbildungs- und Studienrichtungen zuständig, deren Absolvent*innen stadtweit zum Einsatz kommen. Dies sind alle Ausbildungs- und Studienrichtungen der Fachrichtungen Verwaltung, IT und Soziale Arbeit mit derzeit rund 1.500 Nachwuchskräften der Ausbildungs- und Studienjahrgänge 2021/2024, 2022/2025 und 2023/2026.

Alle übrigen Fachbereiche der Stadtverwaltung sowie die Eigenbetriebe, die Ausbildungs- und Studienrichtungen durchführen, bilden ihre insgesamt ebenfalls rund 1.500 Nachwuchskräfte lediglich für ihren eigenen Bereich aus und sind auch eigenverantwortlich für die Rahmenbedingungen und die Umsetzung zuständig.

Eine koordinierende und steuernde gemeinsame Ausbildungsleitstelle für sämtliche Ausbildungs- und Studiengänge der Landeshauptstadt München gibt es derzeit nicht.

Um einen Überblick über den Stand der Forderungen zu erhalten, hat das Personal- und Organisationsreferat alle Fachbereiche und Eigenbetriebe, die Ausbildungs- und Studiengänge anbieten, gebeten, den jeweiligen Sachstand darzustellen. Das Ergebnis ist in Anlage 3 getrennt nach den 12 Forderungen dargestellt.

In diesem Abschnitt gibt das Personal- und Organisationsreferat einen Überblick über den aktuellen Status der Forderungen eins bis sechs im Zusammenhang mit den Ausbildungs- und Studienrichtungen, für die es verantwortlich ist. Das betrifft alle Nachwuchskräfte, die stadtweit eingesetzt werden. Zu diesen Ausbildungs- und Studienrichtungen zählen die Fachbereiche Verwaltung, IT und Soziale Arbeit, die derzeit etwa 1.500 Nachwuchskräfte in den laufenden Ausbildungs- und Studienjahrgängen umfassen.

3.1 Ausstattung aller Nachwuchskräfte mit mobilen Endgeräten

Erledigt, siehe Punkt 1.4 dieser Sitzungsvorlage.

3.2 Schaffung von Bewertungsmöglichkeiten für Praktikumsplätze

Erledigt, siehe Punkt 2.3.3 dieser Sitzungsvorlage.

3.3 Übernahmezusicherung bei Erfüllung der Übernahmekriterien

Für das Einstellungsjahr 2023 wurden die Übernahmekriterien überarbeitet. Diese Änderungen wurden auch für die laufenden Jahrgänge übernommen. Folgende Kriterien müssen für eine Übernahme erfüllt werden:

- Theoretische Leistungen: erfolgreicher Abschluss der Ausbildung oder des Studiums
- Praktische Leistungen: In den Leistungsberichten muss ein Schnitt von 8,00 Punkten erreicht werden (Praxisbeurteilung Verwaltungsinformatik und Informatik: 9,00 Punkte)
- Persönliche Eignung

Der Großteil der Nachwuchskräfte wird unbefristet übernommen, nur im Einzelfall kommt es zu befristeten Übernahmen oder zu Nicht-Übernahmen. Die Information, welche Art der Übernahme oder ob keine Übernahme erfolgt, erhalten die Nachwuchskräfte rund 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildung oder des Studiums.

3.4 Ausbildungs- und Studienspezifische Veranstaltungen und Fortbildungen

Das Personal- und Organisationsreferat bietet für die vom SC Ausbildung betreuten Nachwuchskräfte über „Make the most of it – die Bildungsplattform für Stuzubis“ Fortbildungen und Besuche von verschiedenen Fachbereichen oder Orten an. Das Programm und Angebot befindet sich derzeit in der Neukonzeption.

Künftig wird das Personal- und Organisationsreferat das Angebot „Make the most of it“ für alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München in Absprache mit den anderen Referaten und Eigenbetrieben anbieten. Auch die Öffnung des regulären Fortbildungsprogramms für alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München ist grundsätzlich möglich, siehe auch Punkt 3.6 dieser Sitzungsvorlage.

3.5 Implementierung einer Praktikumsplattform

Das SC Ausbildung prüft derzeit gemeinsam mit dem SC Digitalisierung des Personal- und Organisationsreferats die Integration einer digitalen Praktikumsverwaltung über das bestehende Tool Bluelight/STRUMAN.

Ziel ist es, die Grundlage für eine Plattform zur Verwaltung von Praktikumsplätzen für Nachwuchskräfte zu schaffen. Dies umfasst die digitale Meldung und Besetzung von Praktikumsplätzen innerhalb der SAP-Umgebung, die als Basis für die zukünftige Plattform für Nachwuchskräfte dienen soll.

Der erste Rollout ist bis Mitte 2025 für die von SC Ausbildung betreuten Nachwuchskräfte geplant. Der stadtweite Rollout soll bis Ende Juni 2025 abgeschlossen sein. Anschließend erfolgt der Aufbau der Praktikumsplattform.

3.6 Digitales, medienbruchfreies Personalmanagementsystem für Nachwuchskräfte

Alle Nachwuchskräfte können bereits jetzt ihre Leistungsberichte, Urlaubsanträge und zum Beispiel auch Berichtshefte digital unterschrieben und weiterleiten. Der nächste große Digitalisierungsschritt steht unmittelbar bevor: Ab März können die Nachwuchskräfte ihre Arbeitszeit und ihre Urlaube mit dem städtischen Workforce Management digital erfassen.

Das Workforce Management ersetzt die veralteten Stempelkarten und Papieranträge. Das reduziert den Papierverbrauch erheblich und spart den Nachwuchskräften, Ausbilder*innen und den betreuenden Stellen viel Zeit. Frühere Aufgaben wie das Berechnen, Überprüfen und Kontrollieren von Stempelkarten sowie das Einreichen und Bearbeiten von Urlaubsanträgen erfolgen dann endlich auch für die Nachwuchskräfte digital.

Die neue Talentmanagement Suite der Landeshauptstadt München bietet als IT-Gesamtlösung der Landeshauptstadt München für eine erfolgreiche und moderne Personalarbeit zahlreiche Möglichkeiten, die auch für Nachwuchskräfte von Nutzen sein können. Zum Beispiel das Modul Digitales Lernen mit Videos und digitalen Lernmaterialien. Die Lernplattform setzt auf individuelles Lernen und stellt digitale Lerninhalte wie Videos, E-Learnings und Podcasts zur Verfügung.

Die digitalen Services des Personal- und Organisationsreferats werden zukünftig in das neue Personalservice-Portal der Landeshauptstadt integriert. Auf diesem neuen und eigenständigen Portal können künftig alle Beschäftigten ihre digitalen Personaldienstleistungen möglichst einfach im webbasierten Self-Service nutzen.

Der Antrag der Stadtratsfraktion CSU mit FREIE WÄHLER vom 31.05.2023 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Micky Wennigatz, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat nimmt die Ausführungen des Referenten zur Kenntnis.
2. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 03874 von Herrn StR Fabian Ewald, Herrn StR Leo Agerer ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt (Anlage Nr. 4).
3. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 03972 von der SPD / Volt Fraktion ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt (Anlage Nr. 5).
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister /in
Ehrenamtl. Stadtrat/ rätin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

Über das Direktorium - D-II-V Stadtratsprotokolle
an die Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-2/21

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 Referat für Informations- und Telekommunikationstechnik – GL

An das Baureferat – RG

An die Münchner Stadtentwässerung – PM

An das Gesundheitsreferat – GL

An das Kommunalreferat – GL

An den Abfallwirtschaftsbetrieb München

An die Landwirtschaftlichen Betriebe der Landeshauptstadt München – Verwaltung

An das Kreisverwaltungsreferat – GL

An das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion

An das Kulturreferat – GL

An das Mobilitätsreferat

An die Münchner Stadtbibliothek – GL

An die Münchner Kammerspiele

An die Münchner Philharmoniker

An das Personal- und Organisationsreferat – neoHR

An das Personal- und Organisationsreferat – POR-1

An das Personal- und Organisationsreferat – POR-2

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG

An das Referat für Bildung und Sport

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL

An das Referat für Klima- und Umweltschutz – GL

An das Sozialreferat – S-Z-P

An die Stelle für interkulturelle Arbeit
An die Stadtkämmerei – GL

zur Kenntnis

Am