

**Jährlicher Personalbericht: Neues Berichtsformat des Personal-
und Organisationsreferats**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 13103

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2024 (SB)
Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht
zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Das Personal- und Organisationsreferat (POR) informiert in mehreren Formaten seit Jahren regelmäßig über Personaldaten sowie aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der mittelfristigen Personalplanung. Die bisherigen Berichte werden zu einem neuen Personalbericht zusammengefasst. Dieser wird jährlich erscheinen und die wesentlichen Daten und Themen des Vorjahres zusammenfassen.
Inhalt	Der neue Personalbericht wird vorgestellt
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	-/-
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Nein
Entscheidungsvorschlag	<ol style="list-style-type: none">1. Das Personal- und Organisationsreferat wird dem Stadtrat künftig jährlich im ersten Halbjahr den neu gestalteten Personalbericht vorlegen. In diesem wird über die Anwendungspraxis bei Marktzulagen und Stufenvorweggewährungen sowie die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren informiert.2. Die Anzahl der Leiharbeitskräfte wird künftig nicht mehr bekannt gegeben. Ziffer 2 Satz 2 in der Beschlussfassung vom 20./27.01.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04875) wird aufgehoben.3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Arbeitskräftemangel, Personaldaten, Marktzulagen, Nachwuchskräfte, Stellenbesetzungsverfahren, Personalbericht
Ortsangabe	-/-

**Jährlicher Personalbericht: Neues Berichtsformat des Personal-
und Organisationsreferats**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 13103

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2024 (SB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Einleitung	1
2. Bestehende Berichtspflichten	1
2.1 Marktzulagen	1
2.2 Stellenbesetzungsverfahren (Recruitingverfahren)	2
2.3 Leiharbeitskräfte	6
3. Personalbericht	7
4. Klimaprüfung	7
II. Antrag des Referenten	8
III. Beschluss	8

Jährlicher Personalbericht: Neues Berichtsformat des Personal- und Organisationsreferats

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 13103

1 Anlage
Personalbericht 2023

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2024 (SB) Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Einleitung

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) informiert in regelmäßigen Abständen, in der Regel jährlich, über verschiedene Themenbereiche, wie zum Beispiel

- die mittelfristige Personalplanung,
- den Personalbedarf in Mangelberufen,
- die Fluktuation,
- die Dauer der Stellenbesetzungs- und Recruitingverfahren,
- die Zahl der beschäftigten Leiharbeitskräfte sowie
- die Anwendung von Marktzulagen und Stufenvorweggewährungen.

Zusätzlich zu den Berichten gibt es einen "Zahlen-Daten-Fakten-Bericht" sowie den Personalmonitor mit verschiedenen themenbezogenen Dashboards, die regelmäßig erscheinen. Bisher standen diese Berichte und Dashboards unabhängig voneinander nebeneinander.

Um das Berichtswesen zeitgemäßer und effizienter zu gestalten, legt das POR künftig jedes Jahr im Laufe des 1. Halbjahres einen umfassenden Personalbericht vor, der sämtliche berichtspflichtigen Daten enthält. Dadurch werden die verschiedenen Themenbereiche in einem einzigen Bericht übersichtlich zusammengefasst.

2. Bestehende Berichtspflichten

2.1 Marktzulagen

Das Personal- und Organisationsreferat kann seit Juli letzten Jahres für Tarifbeschäftigte auf Grundlage der Arbeitgeberrichtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern e. V. (KAV Bayern) und der jüngsten

Tarifeinigung stadtweit für alle Berufe und Entgeltgruppen der Landeshauptstadt München im Einzelfall eine flexible Entgeltgestaltung ermöglichen. Diese neu geschaffenen tariflichen Möglichkeiten gehen über die bereits früher beschlossenen Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen hinaus. (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09654 „Erweiterung und Flexibilisierung der Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen; Vorweggewährung von Stufen“, v. 26.07.2023, VV).

In der oben genannten Stadtratssitzung wurde das Personal- und Organisationsreferat zudem beauftragt, in der jährlichen Bekanntgabe der mittelfristigen Personalplanung über die Anwendungspraxis bei Marktzulagen und Stufenvorweggewährungen zu berichten. Dabei soll geschlechterdifferenziert dargelegt werden, in welchen Bereichen und in welcher Höhe Marktzulagen gewährt werden.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 11,3 Millionen Euro an 5.433 Beschäftigte ausbezahlt.

Aktuell stellt sich zum März 2024 die Situation auf dem Gebiet der gewährten Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen wie folgt dar:

Zulage	Gesamtbetrag monatlich (gerundet)	VZÄ (gerundet)	Beschäftigte
Fachkräftezulagen (IT & allgemein)	41.700 €	75	81
Arbeitsmarktzulagen allgemein	166.100 €	169	192
Arbeitsmarktzulage Erziehungsdienst	670.600 €	3.368	4.001
Arbeitsmarktzulage intensiver Parteiverkehr	196.700 €	985	1.073

Die geschlechterdifferenzierte Darstellung wird derzeit noch erarbeitet. Künftig wird über die Marktzulagen im Personalbericht berichtet (siehe Ziffer I, 3 dieser Vorlage und die Anlage).

2.2 Stellenbesetzungsverfahren (Recruitingverfahren)

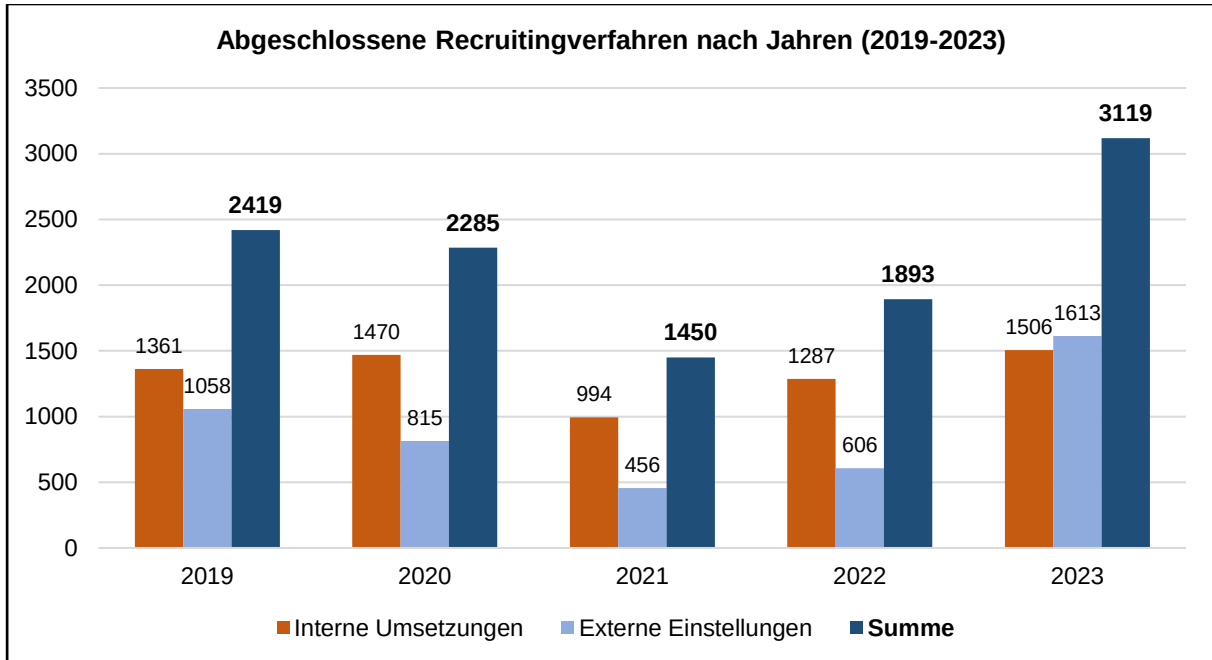
Mit Beschluss „Mittelfristige Personalplanung“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04992, v. 15.06.2016, VV) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, jährlich über die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren (zukünftig Recruitingverfahren) in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben zu berichten.

Zur Einordnung der Daten ist die grundsätzliche Bemerkung wichtig, dass aufgrund der spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst, die Dauer von Recruitingverfahren nie so kurz sein kann wie bei privaten Arbeitgebern. Eine Übersicht dieser Bedingungen ist in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14308, „Mittelfristige Personalplanung“ v. 17.07.2019 (VPA) zu finden.

Um innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen bestmöglich zu agieren, setzt das Personal- und Organisationsreferat seit längerem eine Vielzahl von Maßnahmen zur Vereinfachung und Beschleunigung des Recruitingprozesses um. Diese Maßnahmen betreffen die Zuständigkeit und Abläufe des Personal- und Organisationsreferates wie auch der weiteren Beteiligten. So wurden 2020 und 2021 die Ausschreibungs- und Beurteilungsrichtlinien vereinfacht. 2022 und 2023 stand die kontinuierliche Verbesserung der operativen Abläufe innerhalb des Personal- und Organisationsreferates und in der Zusammenarbeit mit den Referaten/Eigenbetrieben im Fokus:

- Im Zuge der Neuorganisation des Personal- und Organisationsreferats durch das Programm neoHR wurden Kontrollschleifen abgebaut und Entscheidungskompetenzen so weit wie möglich delegiert; Entscheidungen werden damit in erster Linie dort getroffen, wo die größte Expertise liegt, was zu einer Beschleunigung der Prozesse führt.
- Zur schnelleren Abwicklung des Recruitingprozesses wurden zu erstellende Dokumentationen deutlich vereinfacht und die Bewertung der Bewerber*innen inhaltlich auf ein notwendiges Minimum reduziert.
- Darüber hinaus wurden u. a. Einstellungsverfügungen und -beschlüsse inhaltlich reduziert sowie das Vorgehen zur Einbindung des Ältestenrates optimiert.
- Im April 2023 wurde die Talentmanagement Suite mit dem Modul Personalgewinnung eingeführt. Dieses Modul bildet digital die neuen Recruitingprozesse ab. Seit dem vierten Quartal 2023 wurden die Prozesse evaluiert und in der Folge weiter beschleunigt.
- Ein neues Organisationsmodell für das SC Recruiting wurde entwickelt, um eine flexiblere und damit noch gleichmäßigere und effizientere Nutzung der vorhandenen Kapazitäten der Recruiter*innen zu gewährleisten. Es wurden Schnittstellen weitestgehend reduziert und die Ende zu Ende Strategie weiter konsequent umgesetzt: basierend auf dem „One-Face-to-the-Customer-Prinzip“ für externe Bewerber*innen ist z.B. vorgesehen, dass Recruiter*innen in ihren Verfahren auch die Vertragserstellung für externe Bewerber*innen übernehmen.

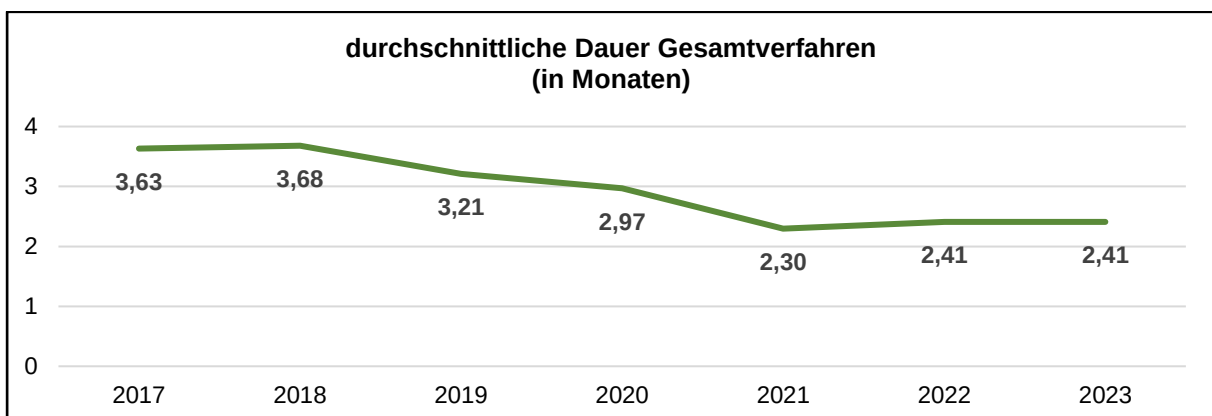
Die Maßnahmen wurden auch im Jahr 2023 erfolgreich umgesetzt und haben zu einer weiteren Beschleunigung der Verfahren geführt. Im Jahr 2023 haben die Recruiter*innen des Personal- und Organisationsreferats mehr als 3.000 Stellen bei der Landeshauptstadt München besetzt. Insgesamt wurden 1.506 interne Kolleg*innen zur Umsetzung und 1.613 externe Bewerber*innen zur Einstellung ausgewählt. Dabei bestand Kontakt zu fast 16.500 Bewerber*innen, mehr als zwei Drittel davon extern.



2023 wurden über das E-Recruiting-System bzw. die Talentmanagement Suite insgesamt 4.092 Stellen zur Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat gemeldet. Davon wurden 3.119 erfolgreich besetzt.

Dass die Maßnahmen zur Optimierung und das Personalmarketing Wirkung zeigen, belegen insbesondere die Zahlen zu den externen Einstellungen im Jahr 2023. Mit 1.613 Personen konnten zweieinhalb Mal mehr Beschäftigte (266 %) vom externen Markt gegenüber dem Vorjahr 2022 (606 Einstellungen) gewonnen werden.

Trotz höherer Zahl von Verfahren konnte die Dauer gesenkt bzw. in den letzten beiden Jahren auf niedrigem Niveau stabil gehalten werden. Anzahl und Dauer der Recruitingverfahren werden künftig im Personalbericht dargestellt.



	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Direktbesetzung, Pooleinstellung) In Monaten						
	Antragseingang bis ausgewählte*r Kandidat*in steht fest						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abfallwirtschaftsbetrieb München	3,45	2,65	2,69	2,85	2,06	2,52	2,50
Baureferat	2,82	2,69	2,65	3,04	2,38	2,25	2,06
Direktorium	4,81	4,78	2,96	3,33	1,98	1,73	2,44
Münchner Kammerspiele	-	6,95	3,25	1,92	2,98	4,75	1,86
Gesundheitsreferat	-	-	-	-	-	1,55	1,85
GPR	-	-	-	-	-	-	-
IT-Referat	6,05	4,06	3,25	3,66	2,50	3,33	4,31
IT@M	3,16	3,46	2,67	2,53	1,49	1,29	2,70
Jobcenter	4,45	3,85	3,97	3,07	2,23	2,60	4,00
Kommunalreferat	3,15	4,06	3,84	3,22	2,05	2,70	3,24
Kreisverwaltungsreferat	4,13	4,25	4,05	3,31	2,93	2,19	2,36
Kulturreferat	2,54	2,80	2,73	2,85	1,75	1,17	1,97
Markthallen München	4,52	2,43	2,33	3,81	2,22	4,14	1,75
Mobilitätsreferat	-	-	-	2,49	2,69	3,03	2,74
Münchner Stadtentwässerung	4,55	4,06	2,73	3,13	4,20	3,78	3,00
Personal- und Organisationsreferat	2,07	2,46	2,80	3,28	2,61	1,71	2,08
Referat für Arbeit und Wirtschaft	5,06	2,80	4,44	3,09	1,52	1,64	3,18
Referat für Bildung und Sport	2,48	3,16	2,79	2,43	1,54	1,49	2,48
Referat für Gesundheit und Umwelt	3,41	5,03	3,77	2,93	-	-	
Referat für Klima- und Umweltschutz	-	-	-	-	-	2,00	3,66
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	2,52	3,50	3,53	3,07	3,91	2,33	3,85
Sozialreferat	2,55	2,83	2,38	2,15	1,88	1,64	1,89
Stadtkämmerei	3,70	4,08	4,21	3,20	3,02	2,69	3,08
Gesamt	3,63	3,68	3,21	2,97	2,30	2,41	2,41

2.3 Leiharbeitskräfte

Der Stadtrat hat mit Beschluss Nr. 08-14 / V 10440 vom 17.04./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. In der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04875, „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München“, v. 27.01.2016 (VV), wurde dieses Vorgehen so bestätigt. Die Zahlen wurden bislang im Rahmen der jährlichen Stadtratsvorlage "Mittelfristige Personalplanung" bekannt gegeben.

Zum Stichtag 31.12.2023 betrug laut Meldung der Referate die Anzahl der Arbeitskräfte, die aufgrund von Verträgen mit Zeitarbeitsfirmen im Hoheitsbereich eingesetzt waren, 13 Personen (2022: 24 Personen). Das entspricht einem Anteil von 0,04 % (2022: 0,07 %, 2021: 0,04%, 2020: 0,05 %) an den aktiv Beschäftigten im Gemeindehaushalt.

Die Anzahl der Leiharbeitskräfte spielt seit Jahren eine absolut untergeordnete Rolle im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung. Es wird deshalb vorgeschlagen, diese Daten künftig nicht mehr bekannt zu geben und damit Ziffer 2 Satz 2 („Ein Berichtswesen durch das Personal- und Organisationsreferat gemäß Ziffer 4 ist gewährleistet“) der Beschlussfassung in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04875 „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München“, v. 27.01.2016 (VV) aufzuheben.

3. Personalbericht

Im neuen, jährlich erscheinenden Personalbericht (Anlage) wird gesammelt in einer Publikation über die Entwicklungen im Personalbereich berichtet. Damit löst der neue Personalbericht nicht nur den bisherigen Bericht „Personal 20xx – Daten und Fakten“, sondern auch den jährlichen Bericht zur mittelfristigen Personalplanung ab.

Der Personalbericht enthält in den ersten Abschnitten einen Gesamtüberblick, in dem sich die stadtweiten Daten und Fakten finden, wie etwa die Zahl der Beschäftigten, die Altersstruktur oder die Teilzeitquote. Wo möglich, werden die Daten jeweils auch auf die einzelnen Referate und Eigenbetriebe sowie die Berufsgruppen heruntergebrochen.

Ergänzt wird dieser allgemeine Teil ab dem Kapitel „Von der Bewerbung bis zum Ruhestand“ (ab S. 42/43) durch Daten und Fakten aus den fünf Phasen des Beschäftigtenlebenszyklus, wie er im Bereich der LHM angewandt wird:

- Personalgewinnung
- Onboarding
- Personalbetreuung
- Personalentwicklung
- Offboarding

Der Personalbericht wird in den kommenden Jahren weiterentwickelt bzw. ausgebaut und ergänzt.

4. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein

Anhörung des Bezirksausschusses

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

Unterrichtung des Korreferenten und des Verwaltungsbeirats

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Christian Köning, wurde ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat wird dem Stadtrat künftig jährlich im ersten Halbjahr den neu gestalteten Personalbericht vorlegen. In diesem wird über die Anwendungspraxis bei Marktzulagen und Stufenvorweggewährungen sowie die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren informiert.
2. Die Anzahl der Leiharbeitskräfte wird künftig nicht mehr bekannt gegeben. Ziffer 2 Satz 2 in der Beschlussfassung vom 20./27.01.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04875) wird aufgehoben.
3. 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
Ehrenamtliche/-r 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-S1/1

Am