

Ausbildungssituation bei der LH München

Antrag Nr. 14-20 / A 00109 der Stadtratsfraktion
Bürgerliche Mitte – FREIE WÄHLER / BAYERNPARTEI
vom 16.07.2014

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 01067

Anlagen
Stadtratsantrag vom 16.07.2014
Übersichtstabelle Ausbildungs- und Studienangebote

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.10.2014 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Am 16.07.2014 hat die Stadtratsfraktion Bürgerliche Mitte – FREIE WÄHLER / BAYERN-PARTEI folgenden Antrag gestellt:

„Dem Stadtrat wird dargestellt, wie die Situation der beruflichen Ausbildung bei der LH München derzeit und für die kommenden Jahre aussieht.

Insbesondere wird darauf eingegangen,

welche Ausbildungsplätze (Berufsfelder und jeweilige Anzahl) ab Herbst 2014 zur Verfügung stehen und wie viele davon bereits vergeben sind

wie hoch der Anteil der städtischen Auszubildenden ist, die nach ihrer Ausbildung von der LHM übernommen werden

in welchen Bereichen der Personalmangel am größten ist und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Personalsituation in der städtischen Verwaltung gezielt verbessern zu können.“

Ausbildungsmarktsituation in Deutschland

Eine Umfrage der Industrie- und Handelskammer (IHK) hat ergeben, dass Unternehmen in Deutschland verzweifelt nach Bewerberinnen und Bewerbern für ihre Ausbildungsplätze suchen. Einem Artikel der Zeit vom 21.08.2014 ist zu entnehmen, dass in 2013 rund 80.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben sind. Der DIHK-Präsident Eric Schweitzer geht davon aus, dass die Zahl der unbesetzten Plätze auch in diesem Jahr nicht niedriger sein wird. Eine Ursache dafür könnten zum einen die demografische Entwicklung und zum anderen der „Akademisierungstrend“ sein. Nach Aussage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) gab es heuer 53.000 Schulabgängerinnen und Schulabgänger

weniger als im Vorjahr. Auch haben in 2013 rund ein Drittel mehr Menschen ein Studium begonnen, als noch vor zehn Jahren; für 2014 liegen hier noch keine Zahlen vor. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass bereits heute mehr als jeder zweite Betrieb mit rückläufigen Bewerberzahlen zu kämpfen hat.

Bisherige Entwicklung der Ausbildungsarbeit bei der Landeshauptstadt München

Die Landeshauptstadt München ist einer der größten kommunalen Ausbildungsbetriebe Deutschlands mit einem breiten Angebot an Ausbildungs- und Studienrichtungen. Ein hoher Stellenwert der Ausbildung war dem Münchner Stadtrat schon immer ein sehr großes Anliegen. Deshalb hat am 17.03.1987 der Verwaltungs- und Personalausschuss das Münchner Ausbildungskonzept beschlossen. Am 28.01.1998 hat die Vollversammlung des Münchner Stadtrats die sog. freiwillige Ausbildungsverpflichtung beschlossen, die besagt, dass die Landeshauptstadt München jährlich mindestens 270 Ausbildungsplätze in der Stadtverwaltung zur Verfügung stellt. Seit dieser Zeit wird dem Stadtrat jährlich über die Entwicklung im Bereich der städtischen Ausbildung berichtet.

Am 12.03.2014 hat die Vollversammlung des Münchner Stadtrats eine neue Ausbildungsstrategie beschlossen, die der demografischen Entwicklung und zukünftigen Herausforderungen Rechnung trägt.

Für ihre Ausbildungsstrategie, die in eine strategische Personalentwicklung eingebettet ist, wurde die Landeshauptstadt München in der Vergangenheit auch mehrfach in deutschlandweiten Wettbewerben prämiert, so zuletzt im April 2014 mit der Verleihung des „Deutschen Bildungspreises“.

Im Einzelnen wird auf die aufgeworfenen Fragen wie folgt eingegangen:

Welche Ausbildungsplätze (Berufsfelder und jeweilige Anzahl) stehen ab Herbst 2014 zur Verfügung und wie viele davon sind bereits vergeben?

Der im Anhang beigefügten Tabelle ist zu entnehmen, welche Berufsfelder zum Ausbildungsstart 2014 zur Verfügung stehen und wie diese vergeben werden. Pflegeberufe werden nicht von der Stadtverwaltung angeboten, da diese in den eigenständigen juristischen Personen „Münchenstift gGmbH“ und „Städtisches Klinikum München GmbH“ ausgebildet werden. Die Akademie „Berufsfachschulen für Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Krankenpflegehilfe“ München bildet aber seit Jahren über Bedarf aus, damit im Großraum München auch nichtstädtische Pflegebereiche unterstützt werden. Im Herbst 2014 werden 200 Ausbildungsplätze besetzt werden.

Im Übrigen sind die Berufsfelder, das Einstellungsziel und die Zahl der tatsächlichen Einstellungen der im Anhang beigefügten Tabelle zu entnehmen.

Wie hoch ist der Anteil der städtischen Auszubildenden, die nach ihrer Ausbildung von der LHM übernommen werden?

Die Landeshauptstadt München bildet bedarfsgerecht aus. Deshalb wird bereits bei der Festlegung des Einstellungsziels darauf geachtet, dass nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung bzw. des Studiums die Nachwuchskräfte auch übernommen werden. Auch gibt für die Ausbildungsberufe der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Auszubildende vor, dass nach Abschluss der Ausbildung alle Auszubildenden für mindestens ein Jahr übernommen werden müssen, sofern nicht triftige Gründe dagegen sprechen. Die Landeshauptstadt München hat darüber hinaus Übernahmekriterien entwickelt, die die Nachwuchskräfte noch besser stellen als der Tarifvertrag. Bei entsprechend guten Leistungen während der Ausbildung erhalten die Nachwuchskräfte im Regelfall einen unbefristeten Vertrag.

Die Landeshauptstadt München hat elementares Interesse daran, dass sich ihre hohen Investitionen in die Ausbildung auch rechnen und die Nachwuchskräfte nach erfolgreicher Ausbildung auch langfristig städtische Beschäftigte sind.

Insgesamt liegt die Übernahmequote der Nachwuchskräfte (= unbefristete Übernahme) deshalb im Schnitt jährlich bei rund 97 %. Nicht übernommen werden Nachwuchskräfte nur bei Vorliegen unzureichender Noten oder bei eklatantem persönlichem Fehlverhalten während der Ausbildung.

In welchen Bereichen ist der Personalmangel am größten und welche Maßnahmen können ergriffen werden, um die Personalsituation in der städtischen Verwaltung gezielt verbessern zu können?

Die Ausbildungsmarktsituation im Großraum München hat sich in den letzten Jahren aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage kontinuierlich verbessert. Hinzu kommt der demografische Wandel, so dass sich schon heute für die Landeshauptstadt München eine ausgeprägte Konkurrenz am Ausbildungsmarkt ergibt. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren verstärken.

Der Personalmangel ist am größten im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher, im IT-Bereich und im Bereich der Verwaltungsberufe. Hier hat das Personal- und Organisationsreferat den Handlungsbedarf früh erkannt und ein ganzes Maßnahmenbündel auf den Weg gebracht, um den Personalbedarf auch in Zukunft bedarfsgerecht decken zu können.

Vor allem muss die Landeshauptstadt München als attraktive und glaubwürdige Arbeitgeberin durch ein gleichsam innovatives wie auch attraktives Marketing am Markt wahrgenommen werden.

Durch einen abgestimmten Marketingmix ist das Personal- und Organisationsreferat am Ausbildungsmarkt ständig präsent.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

1. Messeauftritte bei Ausbildungs- und Studienmessen

Zur Zeit ist die städtische Ausbildung bei 14 Ausbildungs- und Studienmessen pro Einstellungsjahr präsent. Die aktive persönliche Ansprache von potentiellen Interessentinnen und Interessenten an einer städtischen Ausbildung hat sich als ein wesentlicher Erfolgsfaktor bei der Akquise heraus gestellt.

2. Schulbesuche und Infoveranstaltungen für Schüler/-innen und Eltern

Im Rahmen von Schulbesuchen kann in direktem Kontakt mit Jugendlichen über die Möglichkeiten einer Ausbildung bei der Landeshauptstadt informiert werden. Hier sind es erhebliche Informationsdefizite, die durch den persönlichen Kontakt behoben werden können. Zur Zeit werden jährlich rund 26 Schulen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ausbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferates besucht. Obwohl sehr personalintensiv, soll diese Strategie wegen ihres Ertrags beibehalten und ausgebaut werden.

3. Jobmentoring

Die Ausbildungsabteilung arbeitet seit einigen Jahren mit sog. „Jobmentoren“ zusammen.

Hier handelt es sich um ehrenamtlich tätige Bürgerinnen und Bürgerinnen, die v.a. an Hauptschulen tätig sind und Betrieben (und seit einigen Jahren auch der Münchner Stadtverwaltung) geeignete Nachwuchskräfte zuführen, die Interesse für die jeweilige Ausbildung zeigen. Auch auf diesem Weg konnte die Landeshauptstadt München in den vergangenen Jahren Nachwuchskräfte gewinnen.

4. Veranstaltungen mit spezifischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet gezielt mit Vereinen, Verbänden und auch ausländischen Konsulaten zusammen, um einen besseren Zugang insbesondere zu der Zielgruppe Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Es werden gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt sowie den Institutionen geeignetes Informationsmaterial zur Weiterverbreitung an die Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Zu diesem Zweck wurden in 2013 alle Konsulate und Botschaften, die in München ihren Sitz haben, angeschrieben. Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat haben derzeit 5 ausländische Konsulate. Dies sind die Vertretungen von Griechenland, Kroatien, Polen, Italien und der Türkei.

Weitere Marketingmaßnahmen, die kontinuierlich betrieben werden, um geeignete Nachwuchskräfte für eine Ausbildung bei der Stadt zu gewinnen, sind neben klassischen Anzeigenschaltungen in Printmedien auch Radiospots sowie Electronic Marketing bei Internetjobbörsen.

Derzeit wird an einem Flyer für Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Sprachen gearbeitet. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass vor allem in Familien mit Migrationshintergrund der Einfluss der Eltern auf die Berufswahl ihrer Kinder sehr hoch ist, während gleichzeitig das breite Angebot der Landeshauptstadt an Ausbildungs- und Studienrichtungen bei den Eltern oft nicht bekannt ist.

5. Erweiterung des Ausbildungsangebots

Unabhängig von den Marketingmaßnahmen stellt unsere strategische Personalentwicklung sicher, dass auch in Zukunft die Qualität der Aufgabenerfüllung gewährleistet ist. Um veränderten Anforderungen in den städtischen Referaten und Dienststellen Rechnung zu tragen, aber auch, um für potentielle Bewerberinnen und Bewerber am Ausbildungsmarkt attraktiv zu bleiben, hat die Landeshauptstadt München ihr Ausbildungsangebot in den vergangenen Jahren erheblich erweitert. Neben den „klassischen“ Verwaltungsausbildungen (Beamtenanwärter/innen in der zweiten und dritten Qualifikationsebene) wurde das Angebot um folgende Ausbildungen und Studiengänge erweitert:

- Kaufleute für Bürokommunikation (seit 2007), dieser Beruf geht in 2014 über in die Ausbildung - - - Kaufleute für Büromanagement
- Studiengang BWL mit Schwerpunkt Public Management, Bachelor of Arts (seit 2008)
- Studiengang Informatik, Bachelor of Science (seit 2010)
- Studiengang Bachelor of Laws (aktuell, Start: September 2014)

Letztgenannten Studiengang hat die Vollversammlung am 05.06.2013 beschlossen, um dem drohenden Fachkräftemangel in der Verwaltung entgegen zu wirken. Der Studiengang wurde eigens für die Landeshauptstadt München konzipiert. Er startet am 01.09.2014 in Kooperation mit der Hochschule für Ökonomie und Management (FOM).

Um für Nachwuchskräfte aller Ausbildungsrichtungen auch dauerhaft am Markt attraktiv zu bleiben, übernimmt die Landeshauptstadt alle anfallenden Ausbildungs- und Studiengebühren für die Nachwuchskräfte.

Das Personal- und Organisationsreferat stellt sich den Herausforderungen der demografischen Entwicklung und dem absehbaren Nachwuchs- und Fachkräftemangel auch in Zukunft mit großem Nachdruck. Die beschriebenen Maßnahmen tragen dazu bei, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herr Stadtrat Vorländer ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Mit der Ausbildungsarbeit des Personal- und Organisationsreferates besteht Einverständnis.
3. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, weitere Maßnahmen zum Erhalt des Qualitätsstandards in der Ausbildungsarbeit zu entwickeln.
4. Der Antrag Nr. 14-20/A 00109 der Stadtratsfraktion Bürgerliche Mitte – FREIE WÄHLER/BAY-ERNPARTEI vom 16.07.2014 ist damit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. ; II, mit III..

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat P 6.1

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 die Münchner Stadtentwässerung - PM
 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 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 Bildung und Sport
 an das Referat für Arbeit und Wirtschaft - GL
 an das Referat für Gesundheit und Umwelt
 an das Sozialreferat – S-Z-P
 an die Stelle für interkulturelle Arbeit
 an die Stadtkämmerei - GL

zur Kenntnis.

Am