

**Neukonzeption zur Gewinnung und Einarbeitung
neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den
Beistandschaften sowie in der
Leistungssachbearbeitung: Wirtschaftliche
Jugendhilfe, Leistungen nach dem SGB XII sowie
dem Asylbewerberleistungsgesetz, Fachstelle zur
Vermeidung von Wohnungslosigkeit**

Einrichtung eines Einarbeitungspools

Produkt 60 1.1.1 Hilfe zum Lebensunterhalt und
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Produkt 60 2.2.1 Wirtschaftliche Jugendhilfe (inkl.
UmF)

Produkt 60 2.3.2 Beistandschaft, Beurkundung,
Rechtsberatung

Produkt 60 4.1.6 Fachstelle zur Vermeidung von
Wohnungslosigkeit

60 5.5.1 Individuelle Hilfe bei Pflegebedürftigkeit und
bei Behinderung

60 5.6.2 Hilfen zur Gesundheit

Produkt 60 6.1 Grundsicherung nach
Asylbewerberleistungsgesetz (Flüchtlingshilfe)

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01115

**Beschluss des Kinder- und Jugendhilfeausschusses und
des Sozialausschusses in der gemeinsamen Sitzung vom 10.03.2015 (VB)**
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

Eine Großstadtverwaltung wie die der Landeshauptstadt München wird durch nur teilweise vorhersehbare, nicht beeinflussbare gesellschaftliche Faktoren wie das Bevölkerungswachstum oder die demografische Entwicklung und die damit einhergehenden sozialpolitischen Folgen vor immer neue, große Herausforderungen gestellt.

Insbesondere das Sozialreferat geht in diesem Zusammenhang einem enormen Personalbedarf entgegen, der sich zum einen aus dem unvermindert anhaltenden Zuzug nach München und zum anderen aus dem demografischen Wandel in der Bevölkerung, der sich auch in der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung widerspiegelt, ergibt. Dieser Personalbedarf kann mit den herkömmlichen Mitteln wie der Ausbildung und Rekrutierung von Verwaltungsfachkräften nicht mehr bewältigt werden. Der Fachkräftemangel ist jetzt schon spürbar, der Wettbewerb mit der freien Wirtschaft und die derzeitige Personalausstattung erfordern neue Wege der Gewinnung, Qualifizierung und Einarbeitung. Einer dieser Wege ist die Einrichtung eines Einarbeitungspools mit begleitender Einarbeitung. Gute Erfahrungen gibt es hier schon beim Jobcenter München. Der Einarbeitungspool verfolgt das Ziel, Personal für die Aufgaben in den jeweiligen Dienststellen so zu qualifizieren, dass offene Stellen möglichst übergangslos nachbesetzt werden können.

1. Aktuelle Situation

Das Sozialreferat versucht, auf die dargestellten Entwicklungen zeitnah zu reagieren. Ein Bestandteil davon ist die Befassung des Stadtrates bei der Notwendigkeit von Stellenzuschaltungen. Dies erfolgt in der Regel im Nachhinein, und wird belegt durch entsprechende Fallzahlen oder vergleichbare entwicklungsspezifische Daten.

Daneben besteht für das Sozialreferat die zwingende Notwendigkeit, alle vorhandenen Stellen - insbesondere in den unmittelbar bürgerbezogenen Basisbereichen – auf einem möglichst hohen Besetzungsniveau zu halten, damit die Dienstleistungen (insbesondere Beratungen und die Auszahlung wirtschaftlicher Hilfen) erbracht werden können.

Als besonders kritisch sind hier die Leistungen nach dem SGB XII sowie dem Asylbewerberleistungsgesetz (Flüchtlingshilfe), Wirtschaftliche Jugendhilfe (inkl. Wirtschaftliche Jugendhilfe für die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge), die Fachstelle zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit sowie der Bereich Beistandschaften anzusehen, wo Stellenvakanzen nur über kurze Zeiträume überbrückt werden können.

2. Einrichtung eines Einarbeitungspools

Um eine konstante Erbringung der o. g. Dienstleistung in Qualität und Quantität zu gewährleisten, schlägt das Sozialreferat die Einrichtung eines Einarbeitungspools für die Verwaltungsfachdienste der 3. Qualifikationsebene nach dem Beispiel des Einarbeitungspools der Bezirkssozialarbeit bzw. des Jobcenters vor, der aufgrund des beschriebenen eklatanten Fachkräftemangels für einen größeren als den bisher für den Verwaltungsdienst der 3. Qualifikationsebene üblichen Bewerberkreis geöffnet werden soll, insbesondere:

- Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium der Rechtswissenschaften mit erster juristischer Staatsprüfung
- Rechtspfleger/innen der Fachlaufbahn Justiz
- Absolventen/innen mit anderen abgeschlossenen rechts- oder verwaltungswissenschaftlichen Hochschulabschlüssen auf Bachelor-Niveau
- Diplomfinanzwirte/innen FH
- Bewerber/innen ohne verwaltungsnahen oder -affinen Studienabschluss (z. B. Geistes- oder Gesellschaftswissenschaften)

Insbesondere für die letzte Gruppe muss von der Notwendigkeit einer verlängerten Einarbeitung ausgegangen werden. Der Pool soll hierfür konzipiert werden.

Durch die frühzeitige unbefristete Einstellung (vor dem eigentlichen Freiwerden der Stelle) kann nach der Einarbeitung übergangslos die durch den Weggang einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters entstandene Lücke geschlossen werden. Längerfristige – auch krankheitsbedingte – Ausfälle können schneller und effizienter kompensiert werden.

Die Ausgestaltung der Einarbeitung wird in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat und den Beteiligten im Sozialreferat noch gemeinsam erarbeitet. Dabei kann auf die Erfahrungen in der Bezirkssozialarbeit und insbesondere im Jobcenter München zurückgegriffen werden.

Hierbei wird im Groben von folgenden Eckpunkten ausgegangen:

- Insgesamt werden für die Fachlichkeiten Beistandschaften, SGB XII, Wirtschaftliche Jugendhilfe, Fachstelle zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit sowie Flüchtlingshilfe drei Qualifizierungsreihen pro Jahr durchgeführt.
- Es erfolgt eine zentrale Grundqualifizierung durch das Personal- und Organisationsreferat in wesentlichen Rechtsgebieten.
- Übergreifende Themen werden gemeinsam geschult. Danach differenziert sich die weitere Einarbeitung fachlichkeitsspezifisch.

3. Einarbeitung der neuen Dienstkräfte

Die Qualifizierung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in enger Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat stattfinden, welches für den unter 2. genannten Bewerberkreis eine spezielle Qualifizierungsreihe aufbaut.

Ziel ist hierbei vor allem die Herstellung der Arbeitsfähigkeit der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf rechtlich geprägten Stellen des Sozialreferats. Vom Personal- und

Organisationsreferat wird hierbei eine Grundqualifizierung im Verwaltungs- und Kommunalrecht einschließlich des praktischen Verwaltungshandelns (Bescheiderstellung, Ablauf von Verwaltungsverfahren etc.) geleistet, welcher im Hinblick auf den unter 2. genannten Bewerberkreis besondere Bedeutung zukommt. Diese Grundqualifizierung ist jedoch nicht mit einem Abschluss als Verwaltungsfachwirtin oder Verwaltungsfachwirt gleich zu setzen. Die anschließende Qualifizierung und Einarbeitung im Sozialreferat muss daher auf weniger Wissen aufbauen und ist ressourcenintensiver als die Einarbeitung der bisherigen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Einarbeitung im Sozialreferat wird bei referatsweiten Themen zentral erfolgen. Der weit größere Teil der fachspezifischen Einarbeitung erfolgt dezentral.

Neben den oben beschriebenen Vorteilen im Rahmen der Kompensation von Ausfällen und Abgängen ist der Einarbeitungspool auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Nutzen:

- Die kontinuierliche, strukturierte und individuelle Begleitung des Einarbeitungsprozesses ist gewährleistet.
- Die Überforderung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird vermieden.
- Nach Abschluss der Einarbeitung ist eine schnelle Aufgabenübernahme unter Begleitung der Führungskraft möglich.
- Eine Entlastung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann erreicht werden.
- Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird bei entsprechender Eignung die Möglichkeit eröffnet, den Angestelltenlehrgang II zu absolvieren.

4. Größe des Einarbeitungspools, Personal- und Sachaufwand

Für die Bereiche SGB XII und WJH konnte eine Fluktuationsquote von rund einem Sechstel ermittelt werden (Basis SGB XII: 177 VZÄ, 29 Abgänge, Basis WJH: 61 VZÄ, 11 Abgänge). Es wird davon ausgegangen, dass dies sich in den anderen Bereichen ähnlich darstellt, so dass sich bei 361 vorhandenen VZÄ für die betreffenden Fachlichkeiten rechnerisch ein jährlicher „Nachersatzbedarf“ in Höhe von 60 VZÄ ergibt. Bei geplanten drei Qualifizierungsreihen jährlich ergibt sich somit rechnerisch eine Poolgröße von 20 VZÄ.

Die in 2015 noch zu erwartenden Stellenzuschaltungen aufgrund von Fallzahlensteigerungen werden eine deutliche Verschärfung der Bedarfslage nach sich ziehen, welche dann ggf. auch Auswirkungen auf die Größe des Einarbeitungspools mit sich bringen.

Da der Pool die Bedarfe der Ämter übergreifend bedienen soll, werden die Positionen aus organisatorischen Gründen bei der Zentrale des Sozialreferates angesiedelt (UA 4000).

Für Organisation, Konzeption und Durchführung der Einarbeitung wurde von den Steuerungsbereichen folgender Personalaufwand geschätzt:

	Amt für Soziale Sicherheit	Stadt-jugen damt	Amt für Wohnen und Migration	Leitung der Bezirks-s ozial-arbe it und Sozialbür- gerhäuser Soziales	Summe
Konzeption, Organisation und Durchführung der Einarbeitung*	0.75	0.75	0.75	1.25	3.5

* 1,25 x E11 (siehe unten)
2,25 x E10 (vorbehaltlich der Bewertung durch das POR)

Diese zusätzlichen Positionen werden bei den Geschäftsstellen, den Fachabteilungen und in den Sozialbürgerhäusern angesiedelt. Der Mehrbedarf ist insbesondere der Öffnung des Verwaltungsdienstes und dem damit verbundenen erhöhten Schulungsbedarf dieses Personenkreises geschuldet. Die Höhe des Bedarfs wurde geschätzt und wird zu gegebenem Zeitpunkt evaluiert. Die Positionen werden zunächst auf drei Jahre befristet eingerichtet.

Begründung für den im Vergleich zu den anderen Steuerungsbereichen höheren Personalmehrbedarf für die Sozialbürgerhäuser:

Für S-IV ist die Personalgewinnung für den Verwaltungsdienst ein sehr essentielles Thema, da aufgrund der Größe des Bereiches (Fluktuation und Stellenzuwächse) laufend qualifiziertes Personal benötigt wird. Daher muss die bisherige Personalbetreuung der neuen Dienstkräfte ausgebaut und intensiviert werden.

Personalkapazitäten in den Sozialbürgerhäusern zur Führung und Anleitung

Es bedarf für das neu gewonnene Personal des Einarbeitungspools einer aufwändigeren Führung und Anleitung, da durch die Öffnung des Verwaltungsdienstes auch für fachfremdes Personal die Einarbeitung und fachliche Unterstützung wesentlich aufwändiger ist als für das bisherige Fachpersonal.

Im Sozialbürgerhaus muss die fachliche Anleitung mit Dienst- und Fachaufsicht der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Einarbeitungspool sichergestellt werden. Aufgrund der engen Zeitspanne zur Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung ist eine intensive Betreuung durch die Führungskraft unerlässlich.

Zudem sind bei der Leitung der Bezirkssozialarbeit und der Sozialbürgerhäuser Soziales, Grundsatz-Sachbearbeitung Verwaltung sowie im Bereich Personalentwicklung zusätzliche Kapazitäten erforderlich.

Zur qualitativen Sicherung der Personalgewinnung und Personalbindung ist eine Stellenkapazität von insgesamt 1,25 VZÄ erforderlich .

Für die neuen Positionen fallen in 2015 einmalig investive Arbeitsplatzkosten in Höhe von 2.370,- € sowie ab 2015 ff. laufende Sachkosten in Höhe von 800,- € pro Arbeitsplatz an.

5. Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt aus dem zentralen Finanzmittelbestand (sog. zentrale Mittel).

6. Kosten

	dauerhaft ab 2016	Einmalig in 2015 Nov./Dez.
Summe zahlungswirksame Kosten *	1.551.431,--	314.267,--
davon:		
Personalauszahlungen	1.532.631,--	255.439,--
Sachauszahlungen**	18.800,-- (lfd. Sachkosten)	58.828,-- (55.695,-- Arbeitsplatzkosten, 3.133,-- lfd. Sachkosten)
Transferauszahlungen	,--	,--
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente städtisch:	23,5	23,5
neue Stellen Träger (VZÄ):		
Nachrichtlich Investition		

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

7. Nutzen

Die Einrichtung eines Einarbeitungspools kann – wie bereits auch unter 2. kurz beschrieben – die Arbeitssituation in den betroffenen Bereichen erheblich verbessern, da Nachbesetzungszeiten für frei gewordene Positionen verringert werden bzw. im Idealfall ganz entfallen. Dies vermeidet eine Mehrbelastung des Bestandspersonals und garantiert den Kundinnen und Kunden eine zügige und kontinuierliche Bearbeitung ihrer Anliegen. Mittel- bis langfristig könnten diese Verbesserung auch einen Rückgang der Fluktuation bewirken.

Anhörung des Bezirksausschusses

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

Die Beschlussvorlage ist mit dem Personal- und Organisationsreferat und der Stadtkämmerei abgestimmt.

Dem Korreferenten, Herrn Stadtrat Müller, der Stadtkämmerei, der Frauengleichstellungsstelle, dem Personal- und Organisationsreferat und dem Sozialreferat/Stelle für interkulturelle Arbeit ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag der Referentin

1. Der Einrichtung eines Einarbeitungspools mit insgesamt 20 VZÄ-Stellen für die Bereiche Beistandschaften (Produkt 60 2.3.2), Hilfe zum Lebensunterhalt und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (Produkt 601.1.1) und dem Asylbewerberleistungsgesetz (Produkt 60 6.1), Wirtschaftliche Jugendhilfe (Produkt 602.2.1), Individuelle Hilfe bei Pflegebedürftigkeit und bei Behinderung (Produkt 60 5.5.1), Hilfen zur Gesundheit (Produkt 60 5.6.2) sowie Fachstelle zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit (Produkt 60 4.1.6) innerhalb des Sozialreferates wird zugestimmt. Ebenso wird der Einrichtung von 3,5 auf drei Jahre befristeten Stellen für Konzeption, Organisation und Durchführung der für die Einarbeitung erforderlichen Schulungsmaßnahmen zugestimmt.

2. Personalkosten

Das Sozialreferat wird beauftragt, die Einrichtung von 23,5 Stellen (davon 3,5 auf drei Jahre befristete Stellen für die Konzeption, Organisation und Durchführung der Einarbeitung in den jeweiligen Steuerungsbereichen sowie 20 Stellen für den Einarbeitungspool im Bereich der Zentrale) sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Das Sozialreferat wird beauftragt, die im Haushaltsjahr 2015 erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 255.439,- € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen einmalig im Rahmen des 2. Nachtragshaushalts 2015 bzw. die erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 1.532.631,- € im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens 2016 ff. wie folgt zusätzlich anzumelden:

- 54.848,- €, befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung, bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich des Amtes für Soziale Sicherung, SO201, Unterabschnitt 4015
- 54.848,- €, befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung, bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich des Stadtjugendamtes, SO202, Unterabschnitt 4070
- 54.848,- €, befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung, bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich des Amtes für Wohnen und Migration, SO203, Unterabschnitt 4030
- 98.088,-€, befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung, bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich der Sozialbürgerhäuser, SO204, Unterabschnitt 4001

- 1.270.000 € dauerhaft bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich der Zentrale, SO200, Unterabschnitt 4000

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung der Stelle mit einer Beamtin bzw. einem Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand (50 % des Jahresmittelbetrags).

Das Sozialreferat wird bezüglich der befristeten 3,5 Stellen beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat eine Stellenbemessung gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung durchzuführen, um festzustellen, ob und in welchem Umfang über die vorläufige Befristung hinaus ein Stellenbedarf besteht. Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.

3. Sachkosten

Das Sozialreferat wird beauftragt, die erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. 58.828,-- € für das Jahr 2015 (für die investiven Arbeitsplatzkosten 55.695,-- € sowie für lfd. Sachmittel 3.133,-- €) im Rahmen des 2. Nachtragshaushalts 2015 bzw. die erforderlichen lfd. Sachmittel i H.v. 18.800,-- € im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens 2016 ff. budgeterhöhend zusätzlich anzumelden. Die Mittel werden bei den Unterabschnitten im Sachhaushalt bedarfsgerecht veranschlagt.

4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München
Kinder- und Jugendhilfeausschuss
Sozialausschuss

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl
Bürgermeisterin

Brigitte Meier
Berufsm. Stadträtin

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an die Stadtkämmerei, HA II/11
an die Stadtkämmerei, HA II/12
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. Sozialreferat

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Sozialreferat, S-III-M**
An die Frauengleichstellungsstelle
An das Sozialreferat, S-Z-F (2x)
An das Sozialreferat, S-Z-P/LG
An das Sozialreferat, S-Z-dIKA
z.K.

Am

I.A.