

## **Personalsituation im IT-Bereich bei der Landeshauptstadt München**

Antrag Nr. 14-20/A 00243 der Stadtratsfraktion Bürgerliche Mitte –  
FREIE WÄHLER/BAYERNPARTEI vom 18.09.2014

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 02434**

#### **Anlagen:**

- Anlage 1 - Stadtratsantrag 18.09.2014
- Anlage 2 - Übersicht zu den Punkten 5 und 6

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 22.04.2015 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

## **I. Vortrag des Referenten**

### **1 Anlass der Vorlage**

Mit Antrag Nr. 14-20/A 00243 vom 18.09.2014 (Anlage 1) wurde das Personal- und Organisationsreferat um die Darstellung der Personalsituation im IT-Bereich der Landeshauptstadt München gebeten. Dabei ist insbesondere darzustellen,

- wie viele Mitarbeiter/innen bei [it@M](mailto:it@muenchen.de) sowie den jeweiligen dIKA's angesiedelt sind,
- welche fachliche Ausbildung diese Mitarbeiter/innen haben und ob es ein System von Fortbildungen und Schulungen für die Mitarbeiter/innen gibt
- wie viele Stellen jeweils aktuell nicht besetzt sind, wann mit der Besetzung zu rechnen ist und worin ggf. Schwierigkeiten in der Besetzung liegen
- wie viele externe Kräfte in der städtischen IT eingesetzt sind, für welchen Zeitraum deren Einsatz geplant ist und welche Kosten dies im Vergleich zu stadteigenem IT – Personal verursacht
- an welchen Stellen der städtischen Verwaltung der Personalmangel im IT – Bereich besonders eklatant ist und welche Wartezeiten sich dadurch für Service, Beschaffung und Installation von PC – Arbeitsplätzen ergeben

Zur Beantwortung des Stadtratsantrags erfolgte eine stadtweite Abfrage aller Referate und Eigenbetriebe. Die Ergebnisse sind nachfolgend dargestellt.

## 2 Anzahl der Mitarbeiter/innen bei den dIKA's, [it@M](#) und STRAC (nur IT-Beschäftigte)

Bereich	Anzahl der IT-Schaffenden (31.12.2014)
Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)	15
Baureferat	27
Direktorium	20
Kommunalreferat	16
Kreisverwaltungsreferat dIKA	40
Kreisverwaltungsreferat Branddirektion	25
Kulturreferat	16
Münchner Stadtentwässerung (MSE)	36
Personal- und Organisationsreferat	53
Referat für Arbeit und Wirtschaft	8
Referat für Gesundheit und Umwelt	15
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	21
Sozialreferat	68
Stadtkämmerei	52
RBS-ZIB	165
it@M	488
Direktorium - STRAC	43
<b>gesamt</b>	<b>1108</b>

## 3 Fachliche Ausbildung der Mitarbeiter/innen, Fortbildungen und Schulungen

### 3.1 Fachliche Ausbildung der Mitarbeiter/innen

Die IT-Schaffenden sind über die 2. bis 4. Qualifikationsebene verteilt. Das Personal setzt sich einerseits aus Dienstkräften mit einschlägiger IT-Berufsausbildung (z.B. IT-Systemelektroniker/innen, Informatiker/innen (Bachelor- oder Masterniveau)) und Personen mit vergleichbaren Ausbildungs- und Studienrichtungen zusammen, andererseits befinden sich beim IT-Personal auch viele Quereinsteiger/innen. Dies sind zu einem großen Anteil IT-affine Dienstkräfte aus dem Verwaltungsdienst mit teilweise bereits jahrzehntelanger einschlägiger Berufserfahrung und gezielten (städtischen) IT-Fortbildungen. Einen weiteren Teil machen Dienstkräfte aus, die über zumeist fachverwandte Ausbildungen und Studienabschlüsse verfügen und sich über die Berufstätigkeit im IT-Feld und durch

spezifische Weiterbildungen und Zertifizierungen qualifiziert haben.

Die fachliche Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist abhängig von den jeweiligen Qualifizierungsebenen (QE) in der die Stelle ausgebracht ist.

### **Qualifizierungsebene 2 (vormals mittlerer Dienst) - 253 Beschäftigte**

In dieser QE verfügen die Mitarbeiterinnen in der Regel über eine abgeschlossene Ausbildung zum IT-Systemelektroniker/zur Systemelektronikerin oder eine ähnlichen Ausbildung z. B. im Bereich der Elektrotechnikberufe. Weiterhin werden in der 2. QE auch Dienstkräfte mit Verwaltungsberufen eingesetzt, die den AL I oder eine Beamtenausbildung absolviert haben.

### **Qualifizierungsebene 3 (vormals gehobener Dienst) - 716 Beschäftigte**

Voraussetzung für eine Tätigkeit in der 3. QE ist in der Regel der Abschluss eines Studiums auf Bachelor – Niveau. Die Dienstkräfte verfügen in der Regel über ein Studium der Informatik, der Verwaltungsinformatik oder sind Dipl. Verwaltungswirte FH. Neben dem Studium zur Verwaltungsinformatikerin/zum Verwaltungsinformatiker sowie zum Dipl. Verwaltungswirt, bietet die Stadt München seit Herbst 2010 die Möglichkeit eines dualen Studiums zum Bachelor of Science. Bereits 8 Absolventinnen/Absolventen haben das Studium abgeschlossen, 22 studieren derzeit, davon werden 12 ihr Studium noch in der ersten Jahreshälfte 2015 beenden. Für Herbst 2015 ist vorgesehen, eine möglichst große Anzahl von Studierenden für das duale Studium einzustellen.

Um einen Wechsel von der 2. in die 3. Qualifizierungsebene zu ermöglichen, wurde ein Qualifizierungsprogramm für IT-Fachkräfte, der IT-Q, entwickelt. Mit dieser Qualifizierung haben Tarifbeschäftigte auf IT-Stellen die Möglichkeit auf der Basis einer hochwertigen berufsbegleitenden Weiterbildung in die 3. Qualifikationsebene zu wechseln. Zielgruppe sind vorrangig Tarifbeschäftigte der zweiten Qualifikationsebene mit einer einschlägigen IT-Ausbildung sowie Tarifbeschäftigte auf IT-Stellen, die nach dem 27.01.2010 auf eine Stelle der dritten Qualifikationsebene eingestellt bzw. höhergruppiert wurden und nicht über einen Hochschulabschluss oder die Fachprüfung II verfügen. Der erfolgreiche Abschluss des IT-Q ermöglicht eine berufliche Weiterentwicklung in die Entgeltgruppe E 9 bis hin zur Entgeltgruppe E 12 TVöD bzw. vergleichbare Entgeltgruppen des TV-V.

Das Qualifizierungsprogramm ist im Oktober 2012 angelaufen. Mittlerweile haben 53 Absolventen und Absolventinnen die Qualifizierung mit überwiegend sehr guten Ergebnissen abgeschlossen. Es finden in der Regel jährlich drei Kurse statt. Derzeit befinden sich 33 Personen in der Ausbildung. Für das Jahr 2015 wird insgesamt mit 25 - 35 Personen gerechnet.

Die erfolgreiche Teilnahme am IT-Q erhöht die Erfolgsaussichten in Stellenbesetzungsverfahren und ermöglicht die Bewerbung auch auf Stellen, die sonst Hochschulabsolvent/innen vorbehalten sind. Zur größeren Klarheit für Bewerberinnen und Bewerber werden Tarifbeschäftigte, die das Qualifizierungsprogramm bereits begonnen bzw. erfolgreich abgeschlossen haben, in Ausschreibungstexten explizit angesprochen.

### **Qualifizierungsebene 4 (vormals höherer Dienst) - 139 Beschäftigte**

Für die 4. QE wird in der Regel der Abschluss eines einschlägigen Hochschulstudiums auf Masterniveau gefordert. Geöffnet werden die Ausschreibungen auch für andere Studienabschlüsse auf Masterniveau, dann jedoch zwingend mit lang- oder mehrjähriger Berufserfahrung in der IT. Daneben haben auch Beamtinnen und Beamte der 3. QE, die in der letzten dienstlichen Beurteilung einen Feststellungsvermerk erhalten haben, die Möglichkeit in die 4. QE zu wechseln.

### **3.2 Fortbildungen und Schulungen**

Aus dem Programm MIT-KonkreT hat sich ein Qualifizierungssystem mit unterschiedlichen Zielrichtungen entwickelt.

Im Einzelnen sind dies:

- **Dienststellenbezogene** Schulungsmaßnahmen
- **Teilprojektbezogene** Schulungsmaßnahmen
- **Rollenbasierte** Schulungsmaßnahmen

Die **dienststellenbezogenen** Schulungen orientieren sich an dienststellenspezifischen Anforderungen der IT-Einheiten. Diese Fortbildungsmaßnahmen werden vom POR, P 6.23 – IT-Fortbildung auf Antrag der Dienststelle organisiert. Daneben enthält das städtische Fortbildungsprogramm ein umfassendes Angebot an Anwenderschulungen und ein Standardangebot zu verschiedenen Themenschwerpunkten, auf das die Dienststellen je nach Bedarf zurückgreifen können ( s. auch unten [Qualifizierungsoffensive](#) ). Bei Bedarf und Anlass bezogen ermöglichen die Dienststellen ihren Mitarbeiter/innen zusätzlich noch einschlägige Fortbildungen bei externen Anbietern.

Die **teilprojektbezogenen** Schulungen beziehen sich auf die Inhalte, die aus den Konzepten der MIT-KonkreT Teilprojekte abgeleitet sind.

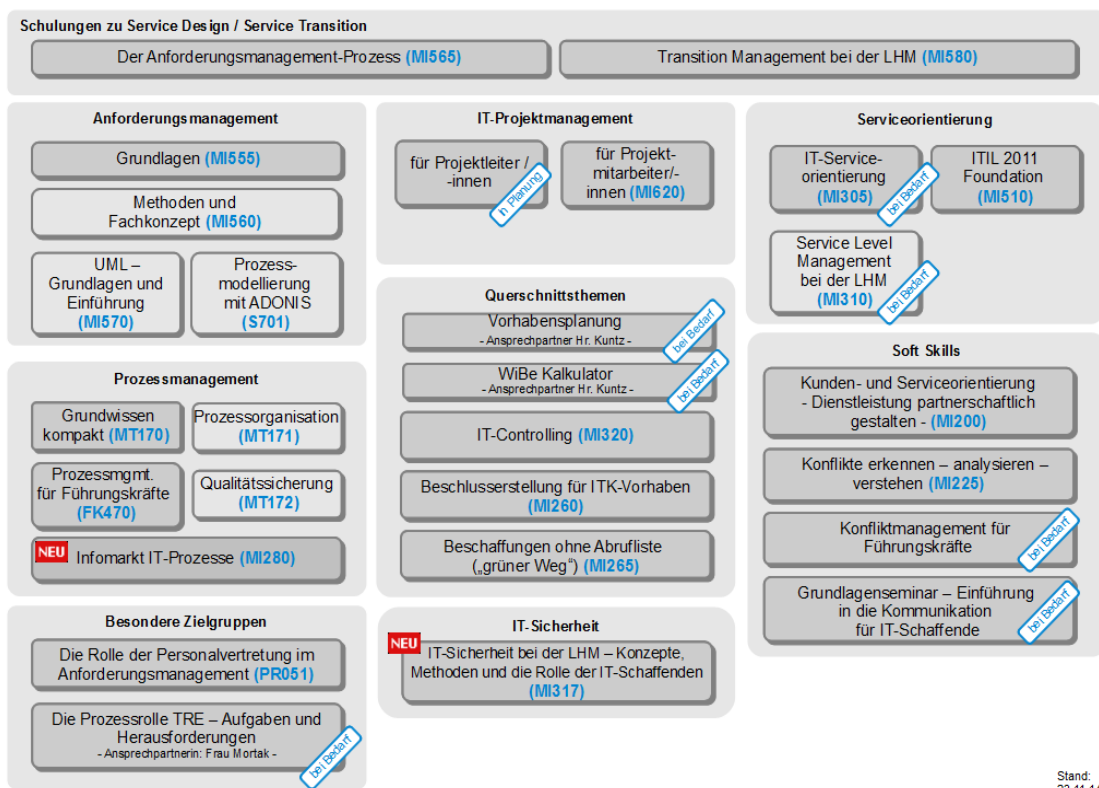
Die **rollenbasierten** Schulungsmaßnahmen orientieren sich an den Kompetenzanforderungsprofilen der jeweiligen IT-Rollen.

Die **Qualifizierungsoffensive** hat dabei das Ziel, bedarfsgerechte, rollenbasierte Qualifizierungen anzubieten. Ausgelöst wird der Bedarf durch die Veränderungen der strategischen Neuausrichtung in der IT. Der kooperative Ansatz der Qualifizierungsoffensive bindet die Projekte und Teilprojekte von MIT-KonkreT ebenso wie alle IT-Häuser ein, um den konkreten Bedarf zu erfassen. Es ist geplant, regelmäßig flächendeckende Erhebungen in allen IT-Häusern durchzuführen, mit denen das Angebot erweitert und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung laufend fortentwickelt wird. Dies soll auch über die Laufzeit von MIT-KonkreT hinaus gelten.

Das Qualifizierungsangebot wird derzeit um den „Infomarkt IT-Prozesse“ erweitert, in dem alle derzeitigen IT-Prozesse im Überblick vorgestellt werden.

Die Veranstaltung richtet sich primär an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller drei IT-Häuser, aber auch an alle interessierten IT-Schaffenden der LHM.

Die aktuell angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen ergeben sich aus dem Übersichtsbild der **Qualifizierungsoffensive** im Intranet.



Für die **IT-Fachkarrieren** werden die ersten Qualifizierungsprogramme ab Anfang 2015 angeboten. Das MIT-KonkreT Teilprojekt 503 gestaltet derzeit mit Nachdruck die IT-Fachkarrieren für die Rollen IT-Projektleiter/in, Fachanalyst/in und IT-Ingenieur/in inhaltlich aus. Die Programme für die IT-Fachkarrieren werden aus Seminaren zur Vermittlung der theoretischen Inhalte, rollenorientierter Praxisbegleitung sowie geeigneten Zertifikaten bestehen. Hierfür wird aktuell der organisatorische Rahmen einschließlich Zugangsvoraussetzungen, Wechsel der IT-Rolle und Prüfungsverfahren / Zertifizierungen festgelegt.

**4 Stellenbesetzungen** (unbesetzte Stellen, Dauer der Stellenbesetzungen, Schwierigkeiten)

**Unbesetzte Stellen**

Derzeit existieren insgesamt 1.374 IT-Stellen. Seit dem Beschluss MIT-KonkreT vom 27.01.2010 ist die Anzahl der IT-Stellen damit von 1.084 IT-Stellen um insgesamt 290 IT-Stellen gestiegen.

Im Bereich der IT sind derzeit 258 Stellen unbesetzt. Davon liegen dem POR , P 5.5 (Stand 31.01.2015) insgesamt 132 Anträge auf Ausschreibung vor, mit denen 161 Stellen besetzt werden sollen.

Im folgenden wird dargestellt, in welchen Bereichen unbesetzte Stellen vorhanden sind. Dem wird gegenübergestellt, in welcher Anzahl Anträge der Dienststellen für Stellenbesetzungen vorliegen.

<b>Bereich</b>	<b>Anzahl IT-Stellen gesamt</b> Stand: 31.12.2014	<b>Unbesetzte IT-Stellen</b> Stand: 31.12.2014	<b>Laufende Stellenaus- schreibungen</b> Stand: Januar 2015
Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)	17	2	2
Baureferat	33	6	5
Direktorium	22	1	1
Kommunalreferat	18	2	1
Kreisverwaltungsreferat	42	9	3
Kreisverwaltungsreferat Branddirektion	34	-	1
Kulturreferat	18	2	2
Münchner Stadtentwässerung (MSE)	35	-	1
Personal- und Organisationsreferat	61	8	6
Referat für Arbeit und Wirtschaft	8		
Referat für Gesundheit und Umwelt	18	3	2
Ref.für Stadtplanung und Bauordnung	26	5	2
Sozialreferat	74	7	6
Stadtkämmerei	67	13	8
<b>it@M</b>	<b>618</b>	127	69
<b>STRAC</b>	<b>53</b>	9	13*
<b>RBS - ZIB</b>	<b>229</b>	64	39
<b>gesamt</b>	<b>1374</b>	<b>258</b>	<b>161</b>

\*teilweise läuft Stellenschaffungsverfahren

parallel

Darüber hinaus gibt es Stellen für Querschnittsaufgaben im IT-Bereich (sog. Non-IT-Stellen). Zum Stichtag 31.12.2014 waren dies in den dIKAs bzw. Sonderbereichen 12 Stellen (davon eine unbesetzt), bei ZIB 30 Stellen (davon 9 unbesetzt) und bei it@M 93 Stellen (davon 12 unbesetzt).

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass zwischen der Anzahl der unter Punkt 2 genannten IT-Schaffenden und der Zahl der besetzten Stellen keine direkte Relation besteht, weil zum einen eine IT-Schaffende bzw. ein IT-Schaffender u.U. mehrere Stellen inne haben kann, zum anderen aber auch eine Stelle von mehreren IT-Schaffenden besetzt sein kann.

Alle dem POR von den Dienststellen und Eigenbetrieben gemeldeten Stellenbesetzungsverfahren sind im Ausschreibungsverfahren. Der Unterschied zwischen unbesetzten Stellen und laufenden Ausschreibungen bei [it@M](#) relativiert sich allerdings z. B. durch bereits ausgewählte Personen, die jedoch ihren Dienst bei [it@M](#) noch nicht angetreten haben (25 Personen), durch Stellen, die zur Stellenwertüberprüfung bei P 2 vorliegen (29 Stellen) sowie durch Aufhebungen von erfolglos ausgeschriebenen Stellen (12 Aufhebungen im Jahr 2014).

Zudem unterstützt das POR diese Bereiche bei der zügigen Nachbesetzung der offenen Positionen im Rahmen seiner Möglichkeiten. So wurde z. B. eine Arbeitsgruppe mit Vertretern des RBS, GL sowie ZIB und dem POR, P 2.2 ins Leben gerufen, die seit Januar 2014 im regelmäßigen Austausch steht, um Verfahrensbeschleunigungen zu erzielen.

Der in der Anlage 2 von den dIKA's dargestellte Personalmangel zielt auf die überdurchschnittlich anwachsende Arbeitsmenge und ist somit getrennt von den Ausführungen zu den unbesetzten Stellen zu sehen. Seitens des Direktoriums - STRAC wurden aus Anlass eines Stadtdirektorenseminars, bei dem das Thema „steigende Arbeitslast in der IT“ zur Sprache gekommen ist, im letzten Jahr die Referate und Eigenbetriebe gebeten, ihre auf Grund der anwachsenden Arbeitsmenge für notwendig erachteten Personalbedarfe darzustellen. Die Ergebnisse, die dem POR nicht vorliegen, sollten in einer Beschlussvorlage dargestellt werden, mit dem Ziel entsprechende Stellenmehrungen zu realisieren. Weiterhin sollten Stellen geschaffen werden für Aufgaben, die derzeit von externem Personal erledigt werden. Diese Beschlussvorlage wurde jedoch im Hinblick auf die anstehende externe Begutachtung der IT nicht mehr weiter verfolgt.

### **Dauer der Besetzungsverfahren**

Vom Eingang der Ausschreibung beim POR bis zum Abschluss des Verfahrens (= Zusage für die ausgewählte Bewerberin/den ausgewählten Bewerber) ist mit einer Verfahrensdauer von drei bis maximal sechs Monaten zu rechnen. In der Regel beträgt die durchschnittliche Verfahrensdauer 4 Monate. Dies gilt auch für die oben aufgeführten Ausschreibungsverfahren. Verzögert sich jedoch die fachliche Stellungnahme der Dienststelle oder liegen die Leistungsberichte bzw. dienstlichen Beurteilungen nicht zeitgerecht vor, verlängert sich die Dauer entsprechend. Dies trifft auch zu, wenn die Einstellung einer externen Kandidatin/eines externen Kandidaten dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorzulegen ist. In Fällen, in denen besonderes fachliches Spezialwissen gefordert wird, kann sich die Besetzung zudem verzögern, wenn bei dem ersten und in seltenen Fällen auch bei

dem zweiten Ausschreibungsverfahren keine geeignete Person gefunden wird. Dabei können sich Vakanzen von bis zu eineinhalb Jahren ergeben.

### **Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen**

Bei der IT handelt es sich um einen Mangelberuf. Die Stadtverwaltung steht zudem mit vielen anderen öffentlichen und privaten IT-Arbeitgebern am TOP-IT-Standort München im Wettbewerb.

Marktanalysen prognostizierten bereits in den Vorjahren nicht nur einen quantitativen sondern auch einen qualitativen Anstieg des IT-Fachkräftebedarfs. Die Nachfrage nach Fachkräften mit Hochschulabschluss auf Bachelor- und insbesondere Masterniveau wird in den nächsten Jahren erheblich ansteigen. Master-Absolventen mit Berufserfahrung haben laut Handelsblatt die besten Chancen bei den Arbeitgebern, aber auch Spezialisten sind gefragt.

Um die Stellen besetzen zu können, werden in der Personalgewinnung enorme Anstrengungen unternommen, wie beispielsweise durch Marketingmaßnahmen, Direktansprachen und durch Direktbesetzung von Bewerber/innen, die in einer Vorstellungsrunde an zweiter oder dritter Stelle lagen und daher nicht direkt zum Zuge gekommen sind, auf geeignete Stellen. Zudem werden die Stellenbesetzungsverfahren zügig abgewickelt, damit keine potentiell geeigneten Bewerber/innen abspringen.

Weiterhin wurde, um bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, die IT-Fachkräftezulage (IT-RL) um ein weiteres Jahr verlängert. Grundlage für die Berechnung der IT-RL ist ein vom Personal- und Organisationsreferat an die Kienbaum Management Consultants GmbH (kurz: Kienbaum) in Auftrag gegebener Marktreport. Die Fa. Kienbaum hat darin die bei der Landeshauptstadt München existierenden IT-Führungsfunktionen und IT-Rollen im Hinblick auf eine marktübliche Vergütung bewertet. Für Spitzenpositionen oder für herausgehobene Fachlichkeiten, wie beispielsweise IT-Architekten und Facharchitekten besteht zudem die Möglichkeit der außertariflichen Bezahlung und der Abschluss von Sonderdienstverträgen. Der Stadtrat wurde mit dem Thema Sonderdienstverträge bereits mit zwei Beschlüssen befasst, ein weiterer ist noch in diesem Jahr vorgesehen.

Auch wenn in einigen Bereichen die Resonanz auf die Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt München gestiegen ist (z.B. bei IT-Projektleiter/innen) bleibt es bei speziellen Fachlichkeiten weiterhin schwierig, genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass oftmals schon in den sog. Eingangssämtern Spezialwissen und mehrjährige Berufserfahrung von den Fachbereichen gefordert wird, so dass die ausreichend zur Verfügung stehenden Bewerber/innen mit durchschnittlichen Qualifikationen nicht in die engere Wahl gezogen werden können. Immerhin konnten seit Beschluss MIT-KonkreT vom 27.01.2010 insgesamt 560 Stellen (IT-Stellen und Stellen mit Querschnittsaufgaben bei [it@M](#), den dIKA's, dem ZIB und bei STRAC) besetzt werden.

**5 Externe Kräfte in der IT - Zeitraum des Einsatzes, Kosten im Vergleich zu städt. Personal**



Da die Beschäftigung externen Personals in der Zuständigkeit und Verantwortung der jeweiligen Dienststellen liegt, verfügt das POR hierzu über kein eigenes Datenmaterial. Das Direktorium, HA III – STRAC hat im Oktober 2014 eine entsprechende Abfrage durchgeführt (s. Anlage) und die Meldungen wie folgt dargestellt:

„Zusammengefasst lässt sich sagen, dass mit Stand der Abfrage externe Kräfte im Volumen von umgerechnet ca. 220 VZÄ (davon bei [it@M](#) 127, bei STRAC ca. 22, in den dIKAs ca. 26, im ZIB ca. 45) in der städtischen IT eingesetzt sind. Davon sind bei [it@M](#) in der Größenordnung von ca. 17 VZÄ externe Kräfte im Verwaltungsbereich (fast ausschließlich im Finanzbereich auf Basis von Zeitarbeit) tätig.

Der überwiegende Teil der externen Kräfte (ca. 70%) wird im Projektumfeld und wegen erforderlichen Spezial-Know-How eingesetzt. Der andere Teil kommt schwerpunktmäßig zur Abfederung von Spitzenauslastungen oder bei Verzögerungen in Stellenbesetzungsverfahren zum Einsatz.

Diese Anzahl ist insgesamt nicht als fixer Bestandteil zu verstehen, sondern ist vielmehr eine Momentaufnahme. Neue Projekte werden gestartet, andere Projekte beendet. Dies beeinflusst unmittelbar die Anzahl der eingesetzten externen Kräfte. Zudem kommt es auch im Verlauf der Projektlaufzeit zu Schwankungen. Spezial-Know-How wird zumeist punktuell abgerufen.

Rein rechnerisch betrachtet entspricht damit das Verhältnis IT-internes Personal zu IT-externen Personal ca. 5:1. Allerdings existieren im Marktumfeld auch Konstellationen im Verhältnis 1:2 d.h. also mehr Externe als Interne. Dies lässt erkennen, dass beim Einsatz von externen Kräften ein breites Spektrum möglich ist.

Der Einsatzzeitraum der externen Kräfte ist überwiegend an den Projektverlauf gekoppelt und divergiert daher naturgemäß. Auch im Hinblick zur Abfederung von Spitzenauslastungen bzw. Verzögerungen bei der internen Personalgewinnung ergeben sich Einsatzzeiträume in unterschiedlicher Ausprägung.“

Nach Aussage des Direktoriums – STRAC liegt der Tagessatz von externen Kräften bei durchschnittlich 1.260 €.

Demgegenüber hat das POR die Personalvollkosten (ohne IT-Unterstützung und Sachkostenpauschale) aller städtischen IT-Kräfte, auf Basis der tatsächlichen Auszahlungen des Jahres 2014 ermittelt. Im Ergebnis errechnet sich ein durchschnittlicher Tagessatz für stadteigenes Personal i.H.v. ca. 400 €. Da externes Personal ebenso wie eigenes Personal an städtischen Arbeitsplätzen mit städtischer IT-Unterstützung arbeitet, wurden die Nutzung der städtischen IT sowie ein pauschaler Aufschlag für die entstehenden Arbeitsplatz-Sachkosten bei der Berechnung des Tagessatzes nicht berücksichtigt.

Seitens des POR ist es sowohl aus wirtschaftlichen Erwägungen als auch in rechtlicher Hinsicht nicht tolerabel, weiterhin mit einem derartig hohen Anteil an externem Personal zu arbeiten.

Darüber hinaus werden für den Einsatz von Leiharbeitskräften derzeit Rahmenbedingungen erarbeitet und dem Stadtrat voraussichtlich im 2. Quartal 2015 zur Beschlussfassung vorgelegt.

## **6 Personalmangel im IT-Bereich, Wartezeiten für Service, Beschaffung und Installation**

## von PC-Arbeitsplätzen

Das Direktorium, HA III – STRAC hat auch zu diesem Punkt eine Abfrage bei den dIKA's, dem RBS-ZIB und [it@M](#) vorgenommen. Der von den dIKA's dargestellte Personalmangel (vgl. auch Anlage 2) zielt auf die überdurchschnittlich anwachsende Arbeitsmenge und ist somit getrennt von den Ausführungen zu den unbesetzten Stellen zu sehen. Das Direktorium HA III– STRAC teilt zu den Ergebnissen der Abfrage folgendes mit:

„Insgesamt wurde zur Personalausstattung in den Rückmeldungen ein klarer Mangel von allen 3 Häusern artikuliert bei gleichzeitig dringlichem Bedarf. Dass dies nicht nur eine IT-interne Sicht darstellt, zeigen auch die laufenden Gespräche mit dem Personal- und Organisationsreferat über die Notwendigkeit hier gegenzusteuern. Hierüber gibt es auch bereits einen verwaltungsinternen Konsens. Das Kreisverwaltungsreferat, das Personal- und Organisationsreferat, Direktorium und das Baureferat haben bei der Beantwortung dieser Anfrage auf diesen Zusammenhang und die bereits bestehenden Analysen hingewiesen.

Der Einsatz externer Kräfte in bestimmten Bereichen (z.B. Projekt / Anforderungsmanagement zur Bearbeitung von IT-Vorhaben) stellt einerseits bereits einen Indikator für diejenigen Bereiche dar, bei denen Personalmangel herrscht. Trotz Zuschaltung externer Kräfte können derzeit lediglich ca. 70% aller vorgesehenen IT-Vorhaben nach einer Priorisierung der Bearbeitung zugeführt werden. Dies bedeutet, dass derzeit der Bedarf der Fachbereiche an gewünschter IT-Unterstützung nicht im vollen Umfang realisiert werden kann.

Andererseits wurden von den Referaten eine Vielzahl konkreter Bereiche genannt, in denen Personalmangel herrscht. Die nachfolgend aufgelisteten Aspekte wurden zum Teil mehrfach genannt.

- beim technischen Dienstleister [it@M](#) ist ein eklatanter Mangel an Spezialisten für Windows / SAP / HGB Kompetenz bei gleichzeitig wachsendem Bedarf zu verzeichnen
- erhebliche Defizite finden sich überwiegend in den Bereichen Anforderungsmanagement, fachlich-technische Dienstleistungen, Service Desk und bei projektbezogenen Funktionen (insbesondere Projektmanagement im Verbund mit dem Spezial-Know-How für die jeweiligen Projekte)
- Unterbesetzungen in den Service Desks führen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Fachbereichen zu Wartezeiten bei der Erreichbarkeit von mehreren Stunden und die Bearbeitung von Störungen, die sich auf den Dienstbetrieb auswirken, verzögert sich
- die Bereitstellung von Standardarbeitsplätzen erfolgt selten termingerecht bzw. wird zurückgestellt; Spezialarbeitsplätze können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil erst mit mehreren Wochen Verzögerung bereit gestellt werden
- erhebliche Defizite im Bereich des Anforderungsmanagements verhindern, dass dringende Vorhaben, die Optimierung der Geschäftsprozessen bis hin zu zeitkritischen gesetzlichen Anforderungen nicht oder nur mit Verzögerung angegangen werden können; neben den hier fehlenden Kapazitäten setzt sich das Defizit in der Folge sowohl beim technischen Dienstleister [it@M](#) – der diese Vorhaben bearbeitet – wie auch in den Fachbereichen fort – die Personal für die fachliche Mitarbeit bei der Anforderungsbearbeitung / -qualifizierung, Tests und Einführung aufbringen müssen.“

Die Darstellung der tatsächlichen Personalsituation im IT-Bereich wurde unter Ziffer 4 bereits ausführlich dargestellt. Es sei an dieser Stelle abschließend noch bemerkt, dass es ausschließlich im Verantwortungsbereich der einzelnen Dienststellen liegt, entsprechende Stellenschaffungen herbeizuführen und das POR mit den erforderlichen Ausschreibungsverfahren zu befassen. Selbstverständlich sollte auch im Hinblick darauf, dass bei Stellenzuschaltungen in größerem Ausmaß im POR genügend Personal für die Einrichtung und Bewertung der zusätzlichen Stellen sowie für die Bearbeitung der Stellenbesetzungsverfahren zur Verfügung stehen muss, das POR rechtzeitig in Planungen der einzelnen Bereiche eingebunden werden.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Messinger sowie dem Verwaltungsbeirat der Abteilung Personalentwicklung, Herrn Stadtrat Vorländer wurde ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 14-20/A 00243 der Stadtratsfraktion Bürgerliche Mitte – FREIE WÄHLER/BAYERNPARTei vom 18.09.2014 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss**

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in

Dr. Böhle

Ehrenamtliche/r Stadträtin/rat

Berufsmäßiger Stadtrat

#### **IV. Abdruck von I. mit III.**

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

zur Kenntnis.

#### **V. Wv. Personal- und Organisationsreferat – P 5.5**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an den Gesamtpersonalrat  
an das Personal- und Organisationsreferat, P 2  
an das Personal- und Organisationsreferat, P 6  
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 Stadtgüter 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  
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG  
an das Referat für Bildung und Sport – GL  
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
an das Referat für Gesundheit und Umwelt – GL

an das Sozialreferat – S-Z-P  
an die Stelle für interkulturelle Arbeit  
an die Stadtkämmerei – GL

zur Kenntnis.

Am