



Dr. Thomas Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

Herrn Stadtrat Marian Offmann und
Herrn Stadtrat Dr. Alexander Dietrich
CSU Fraktion

Datum 05.05.2015

Unbesetzte Stellen im öffentlichen Dienst der Landeshauptstadt München?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO von Herrn Stadtrat Marian Offmann und Herrn Dr. Alexander Dietrich vom 21.11.2014.

Sehr geehrter Herr Stadtrat Offmann,
sehr geehrter Herr Stadtrat Dr. Dietrich,

auf Ihre Anfrage vom 21.11.2014 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

Im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen sind nach Angabe des Beamtenbundes mehr als 170.000 Stellen unbesetzt. Zudem ist es Praxis, bis zu 80% der neu Eingestellten nur Zeitverträge zu geben. Viele sehen als Ursachen des Personalabbaus und der schwierigen Personalgewinnung eine zu geringe Bezahlung.

Um Service an den Münchner Bürgerinnen und Bürgern angemessen weiterzuführen, müssen angesichts des Wachstums der Stadt in mehreren Bereichen Stellen zugebaut werden. Schlecht bestellt um diesen Service wäre es in vorn hinein, wenn bereits eingerichtete Stellen nicht besetzt werden sollen oder können.

Ihre Fragen beantworte ich Ihnen wie folgt:

Frage 1:

Wieviele besetzbare Stellen sind im öffentlichen Dienst der Landeshauptstadt München absolut und anteilmäßig unbesetzt?

Antwort:

Gemeindehaushalt:

Zum Stichtag 31.12.2014 waren im Gemeindehaushalt 28.886 Stellen vorhanden, von denen 2.196 Stellen unbesetzt waren. 67 Stellen davon sind aufgrund Altersteilzeit unbesetzt und werden auch nicht mehr besetzt. Weitere 75 Stellen sind zur Besetzung gesperrt. Darüber hinaus wurden bis März 2015 weitere 43 Stellen aus anderen Gründen eingezogen.

Von den verbleibenden unbesetzten Stellen stehen bei 251 bereits konkrete Besetzungstermine für externe Neueinstellungen fest (Nachbesetzungen durch interne Beschäftigte bleiben unberücksichtigt, da diese wieder Stellen frei machen).

Bereinigt um o. g. Faktoren sind somit von den 2.196 unbesetzten Stellen tatsächlich 1.760 Stellen unbesetzt.

Referate	Anzahl Stellen 31.12.2014	besetzte Stellen	unbesetzte Stellen	unbesetzte Stellen nach Bereinigung	unbesetzte in %
Direktorium	590	546	44	26	4,41%
Revisionsamt	99	93	6	5	5,05%
Baureferat	2786	2646	140	102	3,66%
Kommunalreferat	927	851	76	55	5,93%
Kulturreferat	859	806	53	41	4,77%
Philharmoniker	166	146	20	15	9,04%
Kreisverwaltungsreferat	3645	3370	275	237	6,50%
Personal- und Organisationsreferat	678	619	59	45	6,64%
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	763	682	81	61	7,99%
Referat für Bildung und Sport	12337	11448	889	734	5,95%
Sozialreferat	3593	3274	319	257	7,15%
Jobcenter	489	440	49	36	7,36%
Referat für Gesundheit und Umwelt	1047	945	102	79	7,55%
Referat für Arbeit und Wirtschaft	232	216	16	11	4,74%
Stadtkämmerei	675	608	67	56	6,07%
Gesamt	28886	26690	2196	1760	6,09%

IT@M	711	561	150	129	18,14%
Münchner Stadtentwässerung	1006	959	47	33	3,28%
Abfallwirtschaftsbetrieb	1549	1481	68	47	3,03%

München					
Markthallen München	114	108	6	6	5,26%
Münchner Kammerspiele	366	337	29	22	6,01%

Bei durchschnittlich ca. 6 % im Gemeindehaushalt unbesetzten Stellen handelt es sich u. E. um keine auffällig hohe Zahl. Es gibt bei großen Unternehmen und Organisationen wie der Landeshauptstadt München nie einen Zeitpunkt, in dem eine Besetzungsquote von 100 Prozent gemeldet werden könnte.

Zu berücksichtigen ist zum einen die reguläre Fluktuation auf den bestehenden ca. 33.000 Stellen der Stadtverwaltung, die zu Vakanzen aufgrund von Abgängen in den Ruhestand, Beurlaubungen etc. führt. Zum anderen wurden seit dem Jahr 2013 jährlich, großteils aufgrund von Stadtratsbeschlüssen, jeweils deutlich über 1000 Stellen geschaffen und eingerichtet, für deren Besetzung das Personal- und Organisationsreferat zuständig ist. Hier zeigt sich ein teilweise erheblicher Nachholbedarf, um das gewachsene und teilweise neu entstandene Aufgabenvolumina abzudecken, nachdem die Haushaltskonsolidierungen der vorangegangenen Jahre dazu beigetragen haben, dass in vielen Bereichen Stellen eingespart oder über Jahre hinweg nicht nachbesetzt oder finanziert wurden. Erschwert wird eine Nachbesetzung häufig durch den angespannten Münchner Arbeitsmarkt, der durch eine im europaweiten Vergleich äußerst geringe Arbeitslosenquote von unter 5% in der Landeshauptstadt und nahezu Vollbeschäftigung im Umland gekennzeichnet ist. Auf die Ursachen der Nichtbesetzung gehen wir zur Frage 3 nochmals ein.

Frage 2:

Haben die nicht besetzten Stellen Auswirkungen auf die Qualität der Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt?

Antwort:

Wird eine Stelle frei, überbrücken in den meisten Fällen die Fachbereiche die Zeit bis zur Wiederbesetzung der Stelle durch Umschichten von Personalkapazitäten und/oder durch Umverteilen von Aufgaben und versuchen auf diese Weise, negative Auswirkungen auf die Serviceleistungen für Bürgerinnen und Bürger zu vermeiden bzw. möglichst gering zu halten. Soweit Stellen für „Springer“ bzw. Roulierer eingerichtet sind, übernehmen diese die Aufgaben der ausgeschiedenen Dienstkraft. In Bereichen mit hohem Kundenaufkommen wurden bzw. werden Stellenpools eingerichtet, in denen zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihren künftigen Einsatz vorbereitet und eingearbeitet werden. Aus diesen Pools können die freigewordenen Stellen rasch nachbesetzt und nachteilige Auswirkungen auf Serviceleistungen vermieden werden.

Als Notlösung kommt unter engen Voraussetzungen auch noch der Einsatz von Leiharbeitskräften in Betracht, um personelle Engpässe kurzfristig zu überwinden.

Gemeindehaushalt:

Unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Leistungen wurden vor allem von Bereichen gemeldet, die direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben. Insbesondere bei den Bibliotheken, dem Kommunalreferat, dem RGU oder dem KVR. Teilweise arbeiten die Kolleginnen und Kollegen am Rande der Belastbarkeit, um die fehlenden Kapazitäten so weit

wie möglich zu kompensieren.

Im RAW muss der Service bis zur (Wieder-)Besetzung für die Kundinnen und Kunden reduziert oder Projekte zurück gestellt werden. In der Stadtkämmerei wirkt sich dies durch längere Bearbeitungszeiten von Vorgängen und Anträgen aus bzw. die Information und Beratung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern kann nicht immer im erforderlichen Umfang gewährleistet werden.

Das Baureferat wirkt durch gezielte Prioritätensetzung und organisatorische Maßnahmen darauf hin, dass sich in dem Zeitraum, während dessen eine Stelle nicht besetzt ist, keine direkten Auswirkungen auf die Qualität der Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger ergeben.

Beim POR wirken sich die Einbußen nicht unmittelbar auf die Qualität der Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger aus, dennoch können sich interne Auswirkungen ergeben, die wiederum mittelbare oder indirekte Auswirkungen auf die Qualität der Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger nach sich ziehen.

Die Städtischen Friedhöfe, als auch die Städtische Bestattung erbringen Dienstleistungen für Münchner Bürgerinnen und Bürger, die sich überwiegend in einer schwierigen persönlichen Situation befinden. Obwohl fehlendes Personal immer zu Qualitätseinbußen führt, bemühen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eventuelle Mängel für die Kundinnen und Kunden so gering bzw. so wenig spürbar wie möglich zu halten.

Der Personalmangel kann zu Schalterschließungen im Bereich der Beistandschaften und damit zu eingeschränkter Erreichbarkeit durch die Mütter und Väter führen, die Beurkundungen oder Beistandschaften für ihre Kinder benötigen. Im Bereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe können Bearbeitungsrückstände zu geringeren Rückholquoten von Erstattungen durch Dritte und damit zu finanziellen Einbußen für die Landeshauptstadt München führen.

Erziehungsdienst:

Trotz intensiver Bemühungen den Personalmangel auszugleichen ergeben sich erhebliche Auswirkungen. Sie reichen von der Verringerung der Öffnungszeiten bis hin zu eingeschränkten Angeboten oder teilweise sogar zu Gruppenschließungen. Pädagogische Projekte und Angebote sind nur noch eingeschränkt möglich. Im Bereich des Sozialreferates führt der Personalmangel immer wieder zu Engpässen in der Besetzung der Gruppendienste, zum Teil zur drohenden Schließung von Gruppen in den Heimen.

Hier werden teils starke Auswirkungen aufgrund Personalmangel gemeldet. Hier kommt es zu längeren Wartezeiten und hoher Arbeitsbelastung (teilweise auch Überlastung).

Lehrdienst:

Eine adäquate Unterrichtsversorgung ist keine Serviceleistung, sondern eine Pflichtaufgabe. Die Unterrichtsversorgung hat also oberste Priorität, so dass deren Sicherstellung durch interne wie auch externe Maßnahmen zu gewährleisten ist. Das RBS bemüht sich dabei, jede Stelle mit entsprechend ausgebildetem Personal zu besetzen. Da aber gerade bei den Fachlehrkräften bzw. in Mangelfächern nicht immer Personal mit der notwendigen Ausbildung zur Verfügung steht, wird auf Bewerberinnen und Bewerber ohne entsprechende Lehramtsausbildung zurückgegriffen, die aufgrund der schulrechtlichen Vorgaben nur befristet beschäftigt werden und daher auf SV-Stellen geführt werden. Unterrichtsstunden von vorübergehend abwesenden Lehrkräften werden während der Zeit der Abwesenheit durch befristet eingestellte Aushilfslehrkräfte übernommen.

Tochterunternehmen:

Die Tochterunternehmen, die von unbesetzten Stellen betroffen sind, haben angegeben, dass es durch getroffene organisatorische Vorkehrungen keine negativen Auswirkungen auf die Serviceleistungen für Bürgerinnen und Bürger gebe (GWG, GEWOFAG; Stadtwerke). Es wird versucht, mit den vorhandenen Dienstkräften die Qualitätsstandards zu halten. Auf die Bedingungen des schwieriger werdenden Stellenmarktes haben sich die Bereiche eingestellt. Sofern es hier vereinzelt zu Verzögerungen im Besetzungsverfahren kommt, dann eher im technischen Bereich der Projektleiter und Bauleiter.

Bei den Stadtwerken ist im Wesentlichen die Nichtbesetzung aller derzeit vakanten Funktionen dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Schwierigkeit in der Personalrekrutierung geschuldet.

Die Münchenstift GmbH gibt an, die hohe Pflegequalität bei der Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner, nur unter einem enormen Aufwand halten zu können. Die Problematik der Personalgewinnung liegt im Bereich der Pflege am bestehenden Stellenmarkt. Es wird zunehmend schwieriger, geeignetes Pflegepersonal zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Das Stadtklinikum München ist bestrebt, nicht besetzte Stellen zeitnah nach zu besetzen. Sofern die Nachbesetzung im erforderlichen Umfang bzw. in der benötigten Qualifikation nicht zeitnah möglich ist, wird versucht, durch den Einsatz von anderen Beschäftigtengruppen sowie der Verlagerung von Aufgaben den erforderlichen Qualitätsstandard aufrecht zu erhalten. So kompensieren etwa Medizinische Fachangestellte, Krankenpflegehelfer/innen oder externe Leiharbeitskräfte unbesetzte Stellen in der examinierten Gesundheits- und Krankenpflege. In einigen Berufsfeldern ist allerdings das Angebot des Stellenmarktes unzureichend, so dass es nicht bzw. nur nach mehreren Initiativen gelingt einen Arbeitsplatz adäquat zu besetzen. Auch ist festzustellen, dass sich einige Bewerber/-innen, angesichts des hohen Angebots an Arbeitsplätzen in München, für einen anderen Arbeitgeber entscheiden.

Eigenbetriebe:

Die Eigenbetriebe verzeichnen kaum Auswirkungen auf die Serviceleistung der Bürgerinnen und Bürger. it@M erbringt rein interne Dienstleistungen für die übrigen Referate und Eigenbetriebe. Die nicht besetzten Stellen haben dadurch höchstens mittelbare Auswirkungen auf die Bürgerinnen und Bürger. Es wird durch intensive Bemühungen versucht, die Qualitätseinbußen möglichst gering zu halten. In Einzelfällen kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass Auswirkungen auf die Qualität entstehen.

Auch der Abfallwirtschaftsbetrieb München setzt alles daran, die Auswirkungen für die Bürgerinnen und Bürger auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Frage 3:

Welches sind die Ursachen für die Nichtbesetzung der Stellen? Sind es interne organisatorische Gründe oder ist die Problematik allein im Stellenmarkt begründet?

Antwort:

Ich verweise inhaltlich auf die Stadtratsvorlage Nr. 14-20/ V 01861 vom 10.12.2014 (VPA) zur Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München. Darin ist dargestellt, mit welchen Herausforderungen das Personalmanagement der Stadt München aktuell konfrontiert ist, welche Wege wir beschreiten und welche Optimierungsmöglichkeiten entweder bereits umgesetzt werden oder in Zukunft vorstellbar sind. Auch auf unsere Anstrengungen bei der Gewinnung von Auszubildenden gehen wir ein.

Seit dem Jahr 2013 wurden jährlich, großteils aufgrund von Stadtratsbeschlüssen, jeweils deutlich über 1000 Stellen geschaffen und eingerichtet, für deren Besetzung das Personal- und Organisationsreferat zuständig ist. Zählt man noch die reguläre Fluktuation auf den bestehenden 33.000 Stellen der Stadtverwaltung hinzu, die dazu führt, dass weitere Vakanzen aufgrund von Abgängen in den Ruhestand, Beurlaubung, etc., entstehen, wird die enorme Dimension der Herausforderung klar, vor der wir als Personalverwaltung stehen.

Zum Stand 31.12.2014 liefen im Personal- und Organisationsreferat offene Stellenbesetzungsverfahren für 1152 Stellen. Bei 275 dieser Stellen stand zu jenem Zeitpunkt bereits die ausgewählte Kandidatin/der ausgewählte Kandidat fest.

Bereits im Frühjahr des letzten Jahres haben wir damit begonnen, die zusätzlich entstandenen großen Bedarfe im Bereich des Verwaltungsdienstes, dadurch zu decken, dass wir unsere Stellenausschreibungen in den Eingangssämtern der 2. und 3. Qualifikationsebene für Bewerberinnen und Bewerber mit anderen als den bisher herkömmlichen Abschlüssen und Qualifikationen öffnen. Um diese neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich und persönlich in die LHM zu integrieren, wurde von der Fortbildungsabteilung P 6 in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung P 5 eine spezielle Qualifizierungsreihe mit unterschiedlichen Modulen entwickelt. Darin werden je nach Studiengang/Ausbildung verschiedene Kenntnisse für die Praxis vermittelt, die je nach Bedarf der Referate und Eigenbetriebe individuell ergänzt oder angepasst werden können. Näheres hierzu in der o.g. Vorlage vom Dezember 2014. Die Stellen können so durch interne und externe Dauerausschreibungen und teils wöchentlich mehrmals stattfindende Vorstellungsrunden pro Bereich in der Regel ohne längere Verzögerungen besetzt werden.

Mitte diesen Jahres werden wir im Rahmen der jährlichen Stadtratsvorlage „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“ den Stadtrat über die Personalplanung, die Personalgewinnung und weitere damit zusammenhängende Themenfelder, aufgeschlüsselt nach unterschiedlichen Berufsgruppen, informieren. Hierin gehen wir insbesondere auch auf die Situation bei sog. Mangelberufen ein.

Was die Situation der IT-Berufe angeht, steht die Stadt München mit vielen anderen öffentlichen und privaten IT-Anbietern am TOP-IT-Standort München im Wettbewerb. Teilweise ist es hier nicht möglich mit dem Gehaltsgefüge der Privatwirtschaft eins zu eins mitzuhalten. Wir haben jedoch gerade auch in diesem Bereich gewaltige und erfolgreiche Anstrengungen unternommen, um durch gezielte Marketingmaßnahmen, die u.a die Vorzüge der Arbeitgeberin

LHM herausstellen sowie durch die Gewährung unterschiedlicher Zulagen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für uns zu akquirieren. Hierzu möchten wir - wie auch zu der Personalgewinnungssituation im Bereich Ärztinnen und Ärzte - auf den detaillierten Bericht zur mittelfristigen Personalplanung Mitte des Jahres im Stadtrat verweisen.

Frage 4:

Wie verhält sich die vorgenannte Problematik bei den Tochterunternehmen der Landeshauptstadt München?

siehe Antwort zu Frage 2.

Frage 5:

Wie hoch ist der Anteil der befristeten Anstellungsverhältnisse in der Landeshauptstadt München insgesamt? Wieviele Personen wurden in den Jahren 2013 und 2014 befristet eingestellt? Was sind die Gründe für die befristete Beschäftigung?

Antwort:

Zum Stichtag 31.12.2014 befanden sich bei der LHM 4,8 % der aktiv Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis (Vorjahr 4,3 %). Zum Vergleich: Im öffentlichen Dienst (Bund, Länder und Kommunen) lag die Quote im Jahr 2013 bei 5,9%¹.

Von den 4,8% befristet Beschäftigten wurden 64,5% (also 3,1% bezogen auf die aktiv Beschäftigten) von den delegierten Bereichen eingestellt.

Bei der überwiegenden Mehrheit der befristet Beschäftigten der LHM (2,5 % aller aktiv Beschäftigten) handelt es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats für Bildung und Sport aus dem Lehr- und Erziehungsdienst sowie dem Arbeiterbereich, die i.d.R. als Aushilfen bei Krankheit, Elternzeit oder sonstigen Personalengpässen in Schulen bzw. Kindertagesstätten zum Einsatz kommen. Weitere Schwerpunkte sind der Winterdienst (ca. 0,4 %) sowie die Münchner Kammerspiele (ebenfalls ca. 0,4 %) sowie das Sozialreferat, z.B. in den Bereichen Schulsozialarbeit und Ferienmaßnahmen (0,6 %).

Im Jahr 2014 wurden im Gemeindehaushalt 1.263 (Vorjahr: 1.182), bei den Eigenbetrieben 50 (Vorjahr: 43) und bei den Stiftungen 21 (Vorjahr: 13) Beschäftigte befristet eingestellt.

Als Gründe für eine befristete Einstellung wurden darüber hinaus stadtweit folgende Sachverhalte genannt:

- zeitlich begrenzte Projekte oder Sonderaufgaben
- Aushilfen bei temporären Personalengpässen oder Arbeitsspitzen
- Krankheitsaushilfen/Elternzeitaushilfen/unbezahlte Beurlaubung
- Befristung aufgrund der Eigenart der Tätigkeiten (z. B. Winterdienst)

¹ Quelle: Deutscher Bundestag (2014): Stellungnahme des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, Drucksache 18 (11) 46, S.14 - 16

- Stellenzuschaltungen, die vom Stadtrat befristet wurden
- personalwirtschaftliche Gründe bei zweifelhafter Eignung (Eignung konnte aus dem Vorstellungsgespräch nicht endgültig geklärt werden – befristete Einstellung auf AH um sich ein genaueres Bild zu machen)
- Einstellung zur Erprobung.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt in München ist von einem Überangebot an Stellen geprägt. Wie bereits unter Ziffer 3 erwähnt, unternimmt das Personal- und Organisationsreferat erhebliche Anstrengungen um Personal zu gewinnen. Hierzu werde ich dem Stadtrat im Sommer mit der jährlichen Vorlage „mittelfristige Personalplanung und stadinterner Arbeitsmarkt“ umfassend informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat