

Telefon: 0 233-44029
Telefax: 0 233-44025

**Personal- und
Organisationsreferat**
Aus- und Fortbildung
POR - P 6.1

**Ausbildungsattraktivität erhöhen II
Ausbilderinnen und Ausbilder der Landeshauptstadt München noch besser motivieren**

Antrag Nr. 14-20/A 00927 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer vom 22.04.2015

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03290

Anlage: Stadtratsantrag vom 22.04.2015

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 23.09.2015 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Am 22.04.2015 hat die SPD-Stadtratsfraktion folgenden Antrag gestellt:

„Das Personal- und Organisationsreferat prüft, wie das Engagement der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder noch besser honoriert und unterstützt werden kann.“

1. Aufgaben und Stellung der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Landeshauptstadt München bildet derzeit in über 30 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus. Gemeinsam ist allen Ausbildungsrichtungen und dualen Studiengängen, dass es sich um duale Ausbildungen und Studiengänge handelt, die sich aus theoretischen und praktischen Teilen zusammensetzen. Die theoretischen Ausbildungs- und Studieninhalte werden an den Bildungsinstituten vermittelt, beispielsweise der Bayerischen Verwaltungsschule, der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern, der Hochschule für Ökonomie und Management, der Hochschule für angewandtes Management, der Hochschule München, den Berufsschulen, der Fachakademie für den Erziehungsdienst etc.

Die praktischen Ausbildungs- und Studienabschnitte absolvieren die städtischen Nachwuchskräfte in den Referaten, Dienststellen und Eigenbetrieben der Stadtverwaltung. Dort werden sie von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern betreut.

Darüber hinaus gibt es im Personal- und Organisationsreferat hauptamtliche Ausbilderinnen

und Ausbildern, die insgesamt dafür Sorge tragen, dass die theoretischen und praktischen Inhalte der Ausbildungen und Studien verknüpft werden. Dies umfasst neben der Auswahl der Nachwuchskräfte deren individuelle Betreuung wie auch die Betreuung der einzelnen Klassen und Kurse sowie der Praktikumsplätze und örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder.

2. Problemstellungen in der praktischen Ausbildung

Das Personal- und Organisationsreferat hat in den letzten Jahren ein intensives Ausbildungsmarketing aufgebaut, bei dem auch mit abwechslungsreichen und interessanten Aufgaben bei der Stadt München geworben wird.

Die daraus folgenden berechtigten Erwartungen der Nachwuchskräfte können von der praktischen Ausbildung in der Breite nicht immer erfüllt werden. Zwar sind alle Referate, Dienststellen und Eigenbetriebe sehr bemüht und daran interessiert, die Ausbildungsarbeit zu unterstützen, allerdings sind die Rahmenbedingungen teilweise nicht geeignet, eine den Ausbildungsrahmenplänen oder Studienplänen entsprechend adäquate praktische Ausbildung zu ermöglichen. Dies ist problematisch, da in allen dualen Ausbildungen und Studiengängen gerade eine Verknüpfung von Theorie und Praxis maßgeblich zum Ausbildungs- und Studienerfolg beiträgt.

Die teilweise unzureichenden Rahmenbedingungen liegen zum einen an der räumlichen und personellen Ausstattung der Dienststellen und zum anderen an der häufigen Überlastung der ausbildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Eine teilweise Unzufriedenheit mit der praktischen Ausbildung wurde auch in den letzten Online-Befragungen der Nachwuchskräfte zur Ausbildung in den Befragungen 2011/12 und 2013/14 thematisiert. Insbesondere wurde von den Nachwuchskräften kritisiert, dass an den Praktikumsstellen nur sehr selten eine Verknüpfung von Theorie und Praxis möglich ist. Dies liegt nicht am mangelnden Interesse der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern ist auch der Maßgabe geschuldet, dass der örtlichen Ausbildung im Unternehmen Landeshauptstadt vor allem aus Kapazitätsgründen noch nicht der notwendige Stellenwert eingeräumt wird.

Auch wird die Ausbildungsarbeit von den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern vielfach „on top“ zu den eigentlich zu leistenden Aufgaben durchgeführt. Dieser Zustand führt sowohl bei den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern als auch bei den Nachwuchskräften zu Unzufriedenheit.

3. Bisherige Maßnahmen

3.1 Berücksichtigung bei LoB

Die Tätigkeit der praktischen Ausbildung durch örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder findet bisher Berücksichtigung im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung. So wurde in der Anlage „Kriterienkatalog zur systematischen Leistungsbewertung“ der Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung (DV-LoB) unter 2.2 Mitarbeiterinnen- und

Mitarbeiterorientierung folgender Buchstabe b) eingefügt:

„Engagierte Betreuung und erfolgreiche praktische Ausbildung neuer Kolleginnen und Kollegen, z.B. im Rahmen der Tätigkeit als örtliche/r Ausbilder/in, als Ausbilder/in bzw. Betreuer/in von Referendarinnen und Referendaren sowie Praktikantinnen und Praktikanten.“

3.2 Berücksichtigung in der dienstlichen Beurteilung

Die Berücksichtigung der Tätigkeit als örtliche Ausbilderin bzw. örtlicher Ausbilder in der dienstlichen Beurteilung und beim Leistungsbericht war bereits eines der Handlungsziele des Personal- und Organisationsreferats für das Jahr 2013. Die Umsetzung des obigen Ziels zog eine Anpassung der Beurteilungsrichtlinien nach sich. Da die Tätigkeit als örtliche/r Ausbilder/in eine freiwillige Sonderaufgabe ist, die zusätzlich zu den Anforderungen der täglichen Arbeit zu bewältigen ist, wurde das Thema unter dem Beurteilungsmerkmal „Arbeitspensum und -zuverlässigkeit“ verankert. Im Kapitel I der Beurteilungsrichtlinien wurde unter Ziffer 8 „Inhalte des Beurteilungsbogens“ ein neuer Spiegelstrich mit dem Wortlaut „engagierte Betreuung und erfolgreiche praktische Ausbildung von Nachwuchskräften im Rahmen der Tätigkeit als örtliche/r Ausbilder/in“ in den Punkt „zu 3.2 Arbeitserfolg (Qualität und Quantität)“ aufgenommen. Darüber hinaus wurden die Beschreibungshilfen im Kapitel II der Beurteilungsrichtlinien entsprechend ergänzt.

Da die Tätigkeit als örtliche/r Ausbilder/innen eine freiwillige Aufgabe ist, die neben dem „normalen“ Aufgabenbereich zusätzlich zu bewältigen ist und die Betreuung und praktische Ausbildung der Nachwuchskräfte vor Ort allen Referaten zu Gute kommt, wird in den Beispielformulierungen auf Formulierungen für eine unterdurchschnittliche Bewertung verzichtet und stattdessen nur Formulierungen für eine überdurchschnittliche und eine mittlere Bewertung aufgenommen.

3.3 Berücksichtigung in der Arbeitsplatzbeschreibung

Bei der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen ist die Ausbildungstätigkeit mit einem Zeitanteil von derzeit 5 bis 10 % zu berücksichtigen. Dieser Zeitanteil hängt von der Ausgestaltung der örtlichen Ausbildung ab, insbesondere von den jeweiligen Zuweisungszeiträumen der Auszubildenden und Studierenden. Das Personal- und Organisationsreferat wird allerdings in Zukunft bei den Referaten und Eigenbetrieben noch vermehrt darauf hinwirken, dass die Ausbildertätigkeit tatsächlich in die Arbeitsplatzbeschreibungen mit aufgenommen wird.

In diesem Zusammenhang hat das Personal- und Organisationsreferat einen Musterarbeitsvorgang für die Tätigkeiten und Anforderungen an die örtliche Ausbilderin/den örtlichen Ausbilder beschrieben. Dieser Musterarbeitsvorgang steht den Referaten und Eigenbetrieben an bekannter Stelle über das Intranet zur Verfügung.

3.4 Empfang für die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder

Neben den bereits dargestellten Maßnahmen werden die örtlichen Ausbilderinnen und

Ausbilder regelmäßig bei einem Empfang durch die Stadtspitze vom Oberbürgermeister und vom Personal- und Organisationsreferenten gewürdigt.

3.5 Seminarreihe „Erfolgreich ausbilden“

In den Seminaren „Erfolgreich ausbilden“ werden die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder für die praktische Ausbildungsarbeit geschult.

Zusätzlich zu den dargestellten Maßnahmen zur Aufwertung der praktischen Ausbildung wird die Frage aufgeworfen, ob die Tätigkeit der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder auch finanziell honoriert werden kann.

4. Künftige Honorierungsmöglichkeiten

4.1 Allgemeine Ausführungen

Es zeigt sich zunehmend, dass die Landeshauptstadt München in vielen Bereichen mit Personalgewinnungsproblemen zu kämpfen hat. Insbesondere ist es schwierig, Personal dauerhaft zu halten.

Es wird prognostiziert, dass die Münchner Stadtbevölkerung in den kommenden zehn Jahren weiter deutlich zunimmt. Dies hat zur Folge, dass sich die Aufgaben der Stadtverwaltung weiterhin in sämtlichen Bereichen deutlich mehren werden. Darüber hinaus wurden durch die Haushaltskonsolidierungen der letzten Jahre stadtweit Stellen eingespart oder über Jahre hinweg nicht nachbesetzt, so dass auch hier größtenteils erheblicher Nachholbedarf besteht, um die bestehenden oder neu hinzugekommenen Stellen zu besetzen und die Aufgaben zu bewältigen. Beispielhaft hierfür sind das Kreisverwaltungsreferat mit seinen parteiverkehrintensiven Bereichen sowie das Referat für Bildung und Sport in den Bereichen Schulbauoffensive, Gast- und Vertragsschulwesen und Zentrale Gebührenstelle zu nennen.

Die Arbeitsmarktlage im Großraum München ist sehr gut. Prognosen für die kommenden fünf Jahre bestätigen der Münchner Wirtschaft einen weiteren Aufschwung (siehe auch den Münchner Wirtschaftsbericht 2014), so dass sich die Konkurrenzfähigkeit insbesondere mit Unternehmen aus der Privatwirtschaft im Großraum München mit seinen hohen Lebenshaltungskosten immer schwieriger gestaltet. Das Gehalt spielt besonders bei den vergleichsweise eher schlechter dotierten Berufen oftmals die ausschlaggebende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers, so dass sich beim Thema Bezahlung immer deutlicher ein besonderer Handlungsbedarf herausstellt.

Die Altersstruktur ist zwar noch ausgewogen, dennoch muss künftig verstärkt in die Ausbildung investiert werden, um diese günstige Altersstruktur auch weiterhin sicher zu stellen. Die Ausbildung qualifizierter Kräfte ist unabdingbar, um in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt auch langfristig eine professionell und bürgerfreundlich arbeitende Verwaltung sicher stellen zu können. Allerdings führt die Arbeitsverdichtung in den Referaten und Eigenbetrieben in den letzten Jahren dazu, dass kaum mehr Raum vorhanden ist, sich neben der „regulären“ Aufgabe auch noch intensiv mit der Einarbeitung von Nachwuchskräften zu beschäftigen.

4.2 Monetäre Ansätze

4.2.1 Einführung einer Ausbilder-Basisprämie nach DV-LoB

Die bisherige, unter 3.1 dargestellte Berücksichtigung des Engagements der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder innerhalb der DV-LoB erscheint nach deren Rückmeldungen nicht ausreichend, um allen örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern an den Dienststellen gerecht zu werden. Es sollte sichergestellt werden, dass das Engagement der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder stadtweit gleichwertig gewürdigt wird. Dazu sollen Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat aufgenommen werden, um innerhalb der DV-LoB eine spezielle Basisprämie für alle örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder (Ausbilderprämie) fest zu verankern.

Gleichzeitig sind die Bemühungen um eine Vergrößerung des für Leistungsorientierte Bezahlung im Beamtenbereich zur Verfügung stehenden Finanzvolumens fortzusetzen.

Während bei den Tarifbeschäftigten das Volumen für die Leistungsorientierte Bezahlung derzeit 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres beträgt, ist das Volumen, das zur Gewährung der leistungsorientierten Bezahlung für Beamtinnen und Beamte zur Verfügung steht, gemäß Art. 68 Abs. 1 S. 1 BayBesG gedeckelt und beträgt lediglich 1 Prozent der Grundgehaltssumme des Vorjahres. Auf Initiative der Landeshauptstadt München wurde im Jahr 2009 eine Änderung der Leistungsbezüge von Beamtinnen und Beamten beantragt, um eine weitgehende Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten mit den Tarifbeschäftigten zu ermöglichen. Diesem Anliegen ist der bayerische Gesetzgeber jedoch bislang nicht nachgekommen.

Der Zusatzprämientopf, welcher sich aus der Differenz des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens und den Mitteln aus nicht vergebenden Basisprämien errechnet, ist damit für Beamtinnen und Beamte weiterhin gering. Aus dem Budget für die Zusatzprämie müsste zusätzlich die Ausbilderprämie generiert werden.

Aus diesem Grund soll erneut an den Freistaat Bayern herangetreten und darauf hingewirkt werden, dass das Finanzvolumen erhöht wird. Parallel soll das Personal- und Organisationsreferat vom Stadtrat beauftragt werden Überlegungen anzustellen, inwieweit die Tätigkeiten bzw. das Engagement der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder im Rahmen der DV-LoB z.B. durch eine spezielle Basisprämie für alle örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder (Ausbilderprämie) verstärkt verankert und gewürdigt werden kann.

4.2.1 Besoldungsrechtliche Würdigung

4.2.1.1 Nebenamt

Eine zusätzliche Honorierung der Ausbildertätigkeit als Nebenamt ist rechtlich nicht möglich. Die Übertragung von Aufgaben, die zum Hauptamt gehören, als vergütetes Nebenamt wäre als doppelte Alimentierung rechtswidrig.

So regelt § 5 Satz 1 der Bayerischen Nebentätigkeitsverordnung (BayNV), dass Aufgaben, die

u.a. für Gemeinden wahrgenommen werden, grundsätzlich dem Hauptamt zuzurechnen sind.

Konkret ist die Unterweisung des Nachwuchses am Arbeitsplatz in der Regel von dessen Obliegenheiten nicht sinnvoll zu trennen, so dass diese Aufgabe herkömmlich als Teil des Hauptamtes angesehen wird. Abweichende Auffassungen werden in den beamtenrechtlichen Kommentierungen nicht vertreten. Entsprechend regeln auch die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) in Abschnitt 10 Ziffer 8.2.1 ausdrücklich, dass die praktische Unterweisung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Dienstanfängerinnen oder Dienstanfängern und sonstigen Nachwuchskräften immer zum Hauptamt gehört und nicht im Nebenamt übertragen werden kann.

4.2.1.2 Sonstige Leistungen

Das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG) regelt in den Art. 91 ff. die sonstigen Leistungen. Weitere Leistungen dürfen nach Art. 91 Abs. 2 BayBesG von Gemeinden nur gewährt werden, wenn es für die Beamtinnen und Beamten des Staates entsprechende Regelungen gibt. Die Möglichkeit einer monetären Vergütung für örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder ist in den Vorschriften der Art. 91 ff. BayBesG nicht vorgesehen.

4.2.1.3 Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit nach Art. 60 BayBesG

Weiterzuverfolgen ist die Möglichkeit, den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern nach Art. 60 BayBesG Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit zu gewähren, was jedoch nur jeweils im Einzelfall erfolgen kann. Der Zuschlag darf monatlich 10 v.H. der ersten Stufe des Grundgehalts (Anfangsgrundgehalt) der entsprechenden Besoldungsgruppe, Grundgehalt und Zuschlag dürfen zusammen das Endgrundgehalt der entsprechenden Besoldungsgruppe nicht übersteigen (Art. 60 Abs. 2 Satz 1 BayBesG). Der Zuschlag wird in fünf Schritten um jeweils 20 v.H. seines Ausgangsbetrags jährlich verringert, erstmals ein Jahr nach dem Entstehen des Anspruchs. Abweichend von Satz 2 kann der Zuschlag befristet bis zu drei Jahren gewährt werden; ergänzend kann festgelegt werden, dass im Fall einer Beförderung der Zuschlag auch vor Ablauf der Befristung wegfällt. Der Zuschlag kann rückwirkend höchstens für drei Monate gewährt werden. Er kann nach vollständigem Wegfall erneut gewährt werden, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 wieder oder noch vorliegen. Art. 6 (Besoldung in Teilzeit) gilt entsprechend (Art. 60 Abs. 1 Sätze 2 bis 6 BayBesG). Dabei dürfen nach Art. 60 Abs. 2 BayBesG die Ausgaben für die Zuschläge eines Dienstherrn 0,1 v.H. der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben nicht überschreiten.

Die Entscheidung über die Gewährung von Zuschlägen nach Art. 60 BayBesG trifft die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat.

Wie unter 4.1 dargestellt, wird sich die Problematik der Personalgewinnung für die Landeshauptstadt München in den nächsten Jahren in vielen Bereichen verschärfen. Neben weiteren Faktoren, wie beispielsweise Marketingmaßnahmen tragen die Ausbilderinnen und

Ausbilder in den Referaten und Dienststellen maßgeblich durch ihre Ausbildertätigkeit und ihr Engagement dazu bei, dass die Landeshauptstadt auch weiterhin wettbewerbsfähig bleibt. Allerdings kann das außergewöhnliche hohe Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder in Zeiten einer stetigen Arbeitsverdichtung nur mehr bedingt gewährleistet werden. Die Bereitschaft, Ausbildertätigkeiten zu übernehmen, sinkt zunehmend. Zwischenzeitlich ist sehr viel Überzeugungsarbeit notwendig, in den Referaten und Dienststellen noch Kolleginnen und Kollegen zu finden, die diese Arbeit mit übernehmen. Allerdings schreiben alle dualen Ausbildungen und Studienrichtungen hohe praktische Anteile vor, die in den Referaten und Dienststellen absolviert werden müssen. Unabhängig davon berichten die Nachwuchskräfte vor allem in sozialen Medien, wie gut/schlecht die praktische Ausbildung in ihrem Unternehmen ist. Schlechte Berichte über die Landeshauptstadt würden hier dazu führen, die Zahl der Bewerbungen um einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz zurückgehen könnten. Damit sinkt in erheblichem Maße die Wettbewerbsfähigkeit der Landeshauptstadt München.

Die Gewährung eines Zuschlags an die Ausbilderinnen und Ausbilder nach Art. 60 BayBesG würde die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten, da die praktische Ausbildung durch Anreizgestaltung eine höhere Qualität erlangen könnte.

Es wird aus den aufgeführten Gründen vorgeschlagen, das Personal- und Organisationsreferat zu beauftragen, im Detail zu erarbeiten, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Bereichen (Ausbildungsrichtungen, Studienrichtungen) eine Ausbilderin / ein Ausbilder bei der Landeshauptstadt München einen Zuschlag nach Art. 60 BayBesG erhalten kann. Auf dieser Grundlage sollten Verhandlungen mit dem Staatsministerium für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat aufgenommen werden, damit bereits im Vorfeld geklärt werden kann, ob die von der LHM erarbeiteten Voraussetzungen aus Sicht des Finanzministeriums ein Einvernehmen im Einzelfall rechtfertigen.

4.2.1.4 Schreiben an das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat

Weitere besoldungsrechtliche Möglichkeiten einer monetären Unterstützung sind derzeit nicht vorhanden. Es wird deshalb vorgeschlagen, unabhängig von der Möglichkeit eines Zuschlags nach Art. 60 BayBesG ein Schreiben an das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat zu formulieren, in dem die Notwendigkeit der Schaffung einer speziellen beamtenrechtlichen Grundlage dargestellt wird, um bei Beamtinnen und Beamten die überaus anspruchsvolle und schwierige Aufgabe der Unterweisung von Nachwuchskräften ausreichend finanziell honorieren zu können.

4.2.2 Tarifrrechtliche Würdigung

4.2.2.1 Tarifvertragliche Regelungen

Die Ausbildertätigkeit gehört zu den aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis resultierenden arbeitsvertraglichen Hauptaufgaben der Beschäftigten. Eine gesonderte Honorierung (z.B. Ausbilderzulage, zweites Beschäftigungsverhältnis) ist tarifvertraglich (TVöD / TV-V) nicht vorgesehen bzw. möglich.

4.2.2.2 Verbandsrechtliche Würdigung

Die Landeshauptstadt München ist durch ihre Mitgliedschaft beim KAV Bayern verpflichtet, die vom KAV Bayern oder seiner Spitzenorganisation (VKA) abgeschlossenen Tarifverträge durchzuführen und diese weder zu unter- noch zu überschreiten sowie den Beschlüssen des KAV Bayern Folge zu leisten (§ 5 der Satzung des KAV Bayern). Jegliche das geltende Tarifrecht überschreitende Leistung an Beschäftigte ist daher auf der Verbandsebene zu diskutieren.

Zudem ist das Besserstellungsverbot des Art. 101 i.V.m. Art. 91 Abs. 2 BayBesG zu beachten, wonach weitere Leistungen nur auf Grundlage von Art. 5 Abs. 2 BayBG¹ (Kostenerstattungen und Fürsorgeleistungen) oder einer anderen gesetzlichen bzw. für Arbeiterinnen und Arbeitnehmer **tariflichen** Grundlage gewährt werden dürfen. Für die Gemeinden gilt Satz 1 erste Alternative unter der Voraussetzung, dass es für die Beschäftigten des Staates entsprechende Regelungen gibt, was im hier diskutierten Sachverhalt nicht der Fall ist.

4.2.2.3 Instrument der Arbeitsmarktzulage

Wie dem Stadtrat mit Beschluss vom 15.07.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 02466) zur mittelfristigen Personalplanung und zum stadtinternen Arbeitsmarkt dargestellt, hat sich die Arbeitsmarktzulage seit 2009 als mögliches und wirksames Instrument etabliert, um für bestimmte Beschäftigungsgruppen Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt bei der Gewinnung von gut qualifiziertem Personal zumindest teilweise auszugleichen und um vorhandenes Personal bei der Stadt zu halten. Die zunächst auf die drei Beschäftigtengruppen „IT-Personal, Ingenieure und (Fach-)Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst“ beschränkte Möglichkeit der Zulagengewährung wurde vom Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) mit Beschluss des Hauptausschusses vom 29.07.2014 aufgehoben, da sich zum einen die Personalgewinnungsprobleme in Bayern regional stark unterschiedlich darstellen und zum anderen die Probleme der Personalgewinnung in immer mehr qualifizierten Berufen zeigen. Der neue Beschluss vom 29.07.2014 entspricht wortgleich dem VKA-Beschlusstext vom 21.08.2008, die ihren Mitgliedsverbänden (KAV auf Landesebene) damit freistellt, eine übertarifliche Arbeitsmarktzulage nach folgenden Maßgaben zu gewähren:

„Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten nach freiem Ermessen zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Eingruppierung gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden.“ (Zitat VKA/KAV Beschluss vom 21.11.2008/24.03.2015).“

Dieser Beschluss eröffnet nunmehr grundsätzlich die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für alle Beschäftigungsgruppen, darf allerdings nicht als Freibrief zur tariflichen Gehaltserhöhung verstanden werden. Unbedingte Voraussetzung bleibt weiterhin eine kritische Prüfung jedes der vier Merkmale, insbesondere auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten.

Die Arbeitsmarktzulage kann unter folgenden vier Voraussetzungen gewährt werden:

¹ Art. 5 Abs. 2 BayBG: Sonstige Leistungen sind Kostenerstattungen und Fürsorgeleistungen, soweit sie nicht zur Besoldung oder Versorgung gehören.

- Zur Deckung des Personalbedarfs,
- zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall,
- eine Zulage i.H.v. maximal 20 Prozent der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe
- möglichst mit Befristung.

Wie unter 4.1 dargestellt, würde eine Arbeitsmarktzulage an die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder in den Referaten und Dienststellen dazu beitragen, mittel- bis langfristig den Personalbedarf, der in vielen Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung besteht, zu decken. Es wird aus den aufgeführten Gründen vorgeschlagen, das Personal- und Organisationsreferat zu beauftragen, im Detail zu erarbeiten, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Bereichen (Ausbildungen / Studiengängen) eine Ausbilderin / ein Ausbilder bei der Landeshauptstadt München jeweils im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage erhalten soll.

4.2.2.4 Eigenständige Grundlage

Unabhängig von der möglichen Gewährung einer Arbeitsmarktzulage wird das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, beim KAV Bayern darauf hinzuwirken, dass für die Gewährung einer Zulage für örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder eine eigenständige tarifliche Grundlage geschaffen wird.

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

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.

2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat Überlegungen anzustellen, inwieweit die Tätigkeit der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder innerhalb der DV-LoB gewürdigt werden kann.

3. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, beim Freistaat Bayern darauf hinzuwirken, das Finanzvolumen für die leistungsorientierte Bezahlung für Beamtinnen und Beamte zu erhöhen.

4. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, Entscheidungsgrundlagen für den Einzelfall zu erarbeiten, damit örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern ein Zuschlag nach Art. 60 BayBesG gewährt werden kann. Zudem sind Verhandlungen mit dem Staatsministerium für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat aufzunehmen, um auf das Einvernehmen im Einzelfall hinzuwirken und unter diesem Gesichtspunkt die vom Personal- und Organisationsreferat erarbeiteten Voraussetzungen zu diskutieren.

5. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, beim Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat mit einem Schreiben darauf hinzuwirken, die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, dass die Arbeit der verbeamteten örtlichen

Ausbilderinnen und Ausbilder in den Referaten und Eigenbetrieben finanziell honoriert werden kann.

6. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, zu erarbeiten, unter welchen Voraussetzungen jeweils im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage bei tarifbeschäftigten Ausbilderinnen und Ausbildern möglich ist.

7. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, beim KAV Bayern unabhängig von der Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage darauf hinzuwirken, dass für die Gewährung einer Zulage an örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder eine eigenständige tarifrechtliche Grundlage geschaffen wird.

8. Das Personal- und Organisationsreferat legt die Ergebnisse der Beauftragungen Nr. 2 bis 7 dem Stadtrat im Frühjahr 2016 vor, damit dieser ggf. einen entsprechenden Ermächtigungsbeschluss fassen kann.

9. Der Antrag Nr. 14-20/A 00927 der SPD-Stadtratsfraktion vom 22.04.2015 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.

10. 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