

**Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt weiter
erhalten
Entfristung von Stellenkapazitäten**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08188

Anlage: Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 20.02.2017

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 29.03.2017 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage

In den letzten Jahren wurde auf Grund der gestiegenen Aufgaben- und Fallzahlenentwicklung im POR, die ursächlich auf das stetige und überproportionale Wachstum der LHM und in der Folge auch der Stadtverwaltung zurückzuführen war, durch Stadtratsbeschlüsse die Schaffung zusätzlicher aber befristeter Kapazitäten genehmigt. Die Stellenzuschaltungen waren deshalb befristet, weil seinerzeit die Annahme bestand, dass die vom POR zu bewältigenden Fallzahlensteigerungen nur von vorübergehender Natur seien und nach Abarbeitung dieser Arbeitsspitzen wieder das ursprüngliche Mengenniveau erreicht werden würde.

Die damals auf Grund von Prognosen als nur befristet angenommenen zusätzlichen Bedarfe wurden ebenso wie die dauerhaften Bedarfe mittels anerkannter Fallzahlschlüssel (Fallzahl oder Verfahren pro SB) bemessen.

Letztmalig hat der Stadtrat im Februar 2016 (VPA/VV 17.02./25.02.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04056 „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt II; Sanierungsumsetzungskonzept StKM GmbH - Stellenkapazitäten innerhalb des POR“) die Einrichtung von befristeten Kapazitäten beschlossen. Grundlage für diese Entscheidungen war die vom Personal- und Organisationsreferat (POR) vorgelegte Schätzung, wonach bis zum Jahresende 2016 mit ca. 1350 neuen Kapazitäten zu rechnen sei.

Allein im Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016 hat der Stadtrat jedoch weitere rund 2.200 Vollzeitäquivalente (VZÄ) beschlossen, von denen ca. 1.500 in die Zuständigkeit des POR entfielen. Die beschlossenen Stellen des Jahres 2015 (1.200 VZÄ) hinzuaddiert, hat der Stadtrat in zwei Jahren die Einrichtung von über 3.000 VZÄ beschlossen, deutlich mehr als dies in den den seinerzeitigen Beschlüssen zu Grunde gelegten Schätzungen des POR angenommen wurde. Die Zahl der Beschäftigten der Landeshauptstadt München (Gemeindehaushalt, Eigenbetriebe und Stiftungen) stieg von 36.075 Personen zum 31.12.2014 auf 39.515 Personen zum 31.12.2016.

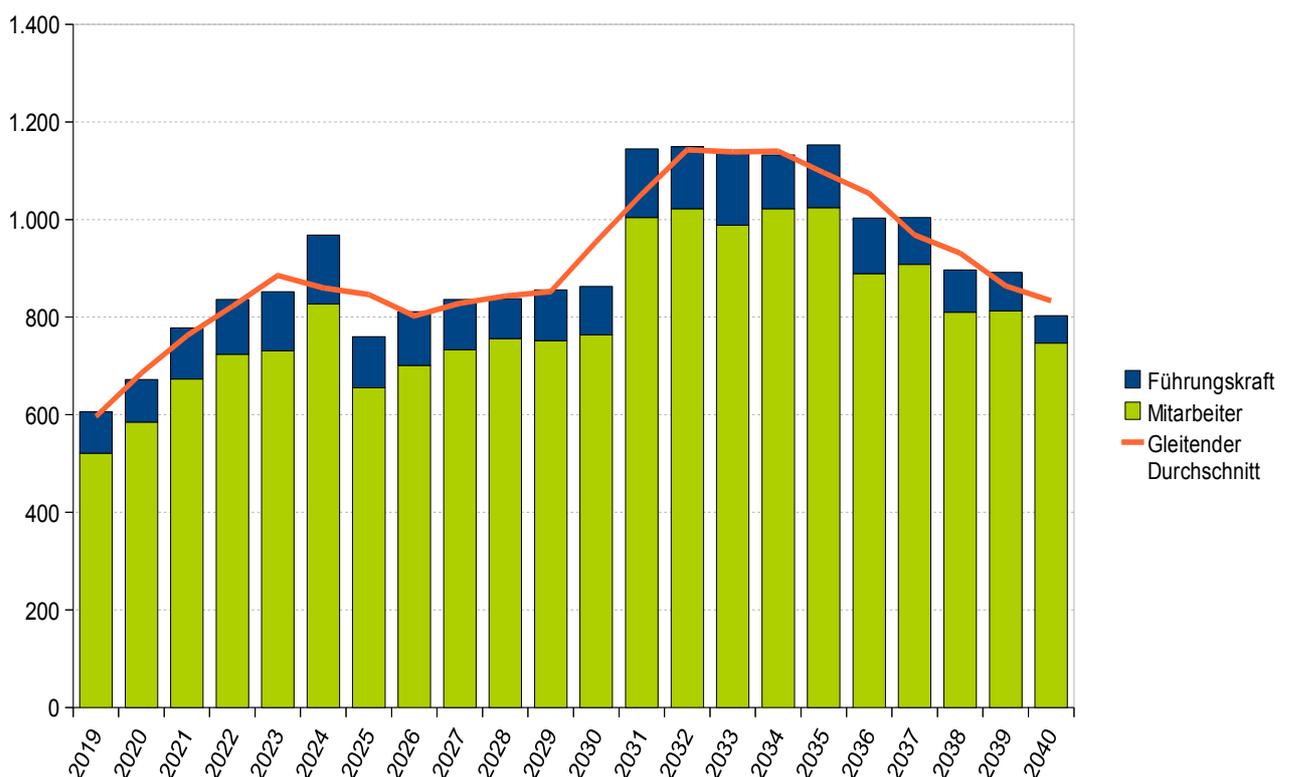
Wenngleich das POR in seiner Querschnittsfunktion nicht für jeden Geschäftsbereich der LHM die Gewinnung und Betreuung des dort eingesetzten Personals übernimmt und für

die Einrichtung der jeweils benötigten Kapazitäten zuständig ist, so verdeutlichen die Zahlen dennoch eindrucksvoll, dass die Stadtverwaltung München stark gewachsen ist und – wenn auch nicht wie im bisherigen Umfang – weiter wachsen wird.

Die Gründe hierfür wurden bereits mehrfach, zuletzt im Beschluss vom 17.02./25.02.2016 zur „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt II; Sanierungsumsetzungskonzept StKM GmbH - Stellenkapazitäten innerhalb des POR“ dargestellt. Sie liegen v.a. im deutlichen Wachstum der Münchner Stadtbevölkerung, was sich naturgemäß auf die Aufgabenentwicklung in allen Bereichen der Landeshauptstadt München auswirkt.

Zum Jahresbeginn 2016 wurde dem Stadtrat ebenfalls darüber berichtet (VPA/VV 17.02./25.02.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095 „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München“), dass knapp 40% der Beschäftigten über 50 Jahre alt sind, damit in den nächsten 10 bis 15 Jahren in Rente bzw. Ruhestand gehen werden und Nachersatz gefunden werden muss. Allein 8% der Belegschaft scheidet in den kommenden fünf Jahren, 22% in den nächsten zehn Jahren (Stand Beschäftigte 2013) aus dem aktiven Berufsleben aus. Es wird daher zu einer überproportionalen Steigerung bei der Neubesetzung von aus Altersgründen frei gewordenen Stellen kommen.

Eine aktuell durchgeführte Altersstrukturanalyse macht transparent, dass ab dem Jahr 2019 mit einem deutlichen Anstieg an altersbedingten Austritten zu rechnen ist. Lag der Durchschnitt in den letzten fünf Jahren bei 545 Personen, die ihre aktive Berufslaufbahn beendeten, so ist im Jahr 2023 bereits eine 62%ige und bis zum Jahr 2032 sogar eine 110%ige Steigerung zu erwarten. Die nachfolgende Tabelle – **rechnerische** Austritte wegen Erreichens der Regelaltersgrenze (Kernbeschäftigte - Basis: 31.12.2015) – stellt diese Entwicklung anschaulich dar:



Das POR setzt bei der Personalbedarfsdeckung zwar stark auf eigene Nachwuchskräfte. Bereits heute ist aber erkennbar, dass der sich abzeichnende hohe Bedarf der kommenden Jahre bei Weitem nicht über die Ausbildungszahlen gedeckt werden kann.

Zu erwarten steht auch, dass die Einwohnerzahl Münchens in den nächsten Jahren und weit darüber hinaus weiter deutlich ansteigt. Das bedeutet für die Stadtverwaltung, dass die dann zu erledigenden Aufgaben weiter zunehmen werden. Daher ist trotz stetiger Prozessoptimierung oder auch weiterer Aufgabenpriorisierung weiterhin mit zusätzlichem Kapazitätsbedarf auf hohem Niveau zu rechnen.

Angesichts des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels im Großraum München mit seinem heiß umkämpften Arbeitsmarkt, auf dem sich viele höchst attraktive Arbeitgeber um die besten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bemühen, steigt der Aufwand, der zu betreiben ist, um qualifizierte Fachkräfte für die vielschichtigen und qualitativ hochwertigen Aufgaben einer Großkommune, gewinnen zu können. Zusätzlich verschärft sich die Situation angesichts der Rahmenbedingungen, denen der öffentliche Dienst gerade bei der Personalgewinnung und -betreuung auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Vorgaben unterworfen ist.

2. Entfristung von Stellen um die Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München am Arbeitsmarkt zu erhalten

Die für das POR zur Aufgabenwahrnehmung notwendigen Kapazitäten, die aufgrund von Kennzahlen bzw. auf der Grundlage von Erfahrungswerten ermittelt wurden, wurden seinerzeit nur befristet beantragt, weil, wie oben bereits ausgeführt, seinerzeit auf der Basis einer vorsichtigen Schätzung nur von einem temporären Mehraufwand im POR auszugehen war.

Nunmehr hat sich herausgestellt, dass die damals befristet zur Verfügung gestellten Kapazitäten dauerhaft benötigt werden. Insbesondere aufgrund der Analyse der Altersstruktur, aber auch aufgrund der Entwicklungen der letzten 12 Monate sowie auf der Basis immer noch vorsichtiger Prognosen, ist von einem jetzt dauerhaften Bedarf der in der nachstehenden Tabelle dargestellten Kapazitäten auszugehen.

Die Entfristung der Kapazitäten entlastet nachhaltig zudem die Organisationseinheiten des POR, bei denen sich aufgrund der stadtweit gestiegenen Stellenzahlen ein in den bisherigen Kalkulationen noch nicht berücksichtigter Mehrbedarf für nunmehr dauerhaft anfallende Aufgaben aus den Bereichen Stellenwirtschaft und Personalgewinnung/-entwicklung ergeben hat.

VZÄ	Organisationseinheit	Ursprünglicher Beschluss / Anlass
3,0	GL, dIKA	Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt
9,4		Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München
1,2	P 2	
1,2	P 3	
7,0	P 5	

10,2 1,0 0,2 1,0 8,0	P 1 P 2 P 3 P 5	Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt II ¹ ; Sanierungsumsetzungskonzept StKM GmbH - Stellenkapazitäten innerhalb des POR ²
0,5	P 6	Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt vom 15.07.2015
2,0	GL, dIKA	Techn. Weiterbetrieb des E-Recruiting-Systems und der betriebsärztlichen Verwaltungssoftware
4,5 1,0 0,5 3,0	P 2 P 3 P 5	Aktionsprogramm Schul- und KiTa-Bau

Die Entfristung der Kapazitäten sichert auf Dauer die zügige Aufgabenerledigung der dem POR in seiner Querschnittsfunktion übertragenen Aufgaben.

3. Personal- und Sachkosten

In Folge der Entfristung fallen keine zusätzlichen Personal- und Sachkosten an. Eine Ausweitung des Budgets ist auf Grund der Kostenneutralität der Maßnahme nicht gegeben.

Die Beschlussvorlage ist mit der Stadtkämmerei abgestimmt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

1 Inkl. 1,0 VZÄ bei P 1, die Teil der Berechnung des dauerhaften Bedarfs, aber nicht Gegenstand der Beschlussvorlage waren
2 Die für die Umsetzung des Sanierungskonzepts im POR befristet eingerichteten Stellen sind nicht Gegenstand dieser Beschlussvorlage

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Stadtrat stimmt der Entfristung von Stellenkapazitäten im Personal- und Organisationsreferat zu.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Entfristung von 29,6 Stellen-VZÄ beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. 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. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III. über D-II-V Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle an das Revisionsamt an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, GL

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

2. An das POR, GL 2
An das POR, GL dIKA
An das POR, P 1
An das POR, P 2
An das POR, P 3
An das POR, P 5
An das POR, P 6

zur Kenntnis.

Am