

**Demografieorientierte Personalarbeit im GeodatenService München
Ausbildung und Fluktuation in Einklang bringen**

Änderung des Mehrjahresinvestitionsprogrammes 2018 - 2022

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12854

Kurzübersicht zum Beschluss des Kommunalausschusses vom 11.10.2018 (VB)
Öffentliche Sitzung

Anlass	Stellenzuschaltung zur flexiblen Übernahme nach der Ausbildung im Rahmen der demografieorientierten Personalarbeit
Inhalt	<p>Der GeodatenService München (GSM) bildet die Ausbildungsrichtungen Geomatik, Vermessungstechnik und Katastertechnik aus. Hinzu kommen die Vorbereitungsdienste für Beamtinnen und Beamte mit fachlichem Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation in der 2. und 3. Qualifikationsebene und das Referendariat für die 4. Qualifikationsebene mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung.</p> <p>Um künftig die Ausbildung und eine Übernahme der Absolventinnen und Absolventen ermöglichen zu können, beantragt der GSM eine Ausbildungsstelle für Referendarinnen und Referendare der 4. QE und jeweils eine Übergangsstelle in der 3. QE und 2. QE.</p>
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	Für die Einrichtung von drei zusätzlichen Stellen (3,0 VZÄ) beim GSM entstehen laufende Kosten i.H.v. 139.660 € / Jahr sowie einmalige Kosten i.H.v. 7.110 €.
Entscheidungsvorschlag	<p>Einrichtung einer Ausbildungsstelle für Referendarinnen und Referendare der 4. QE in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung.</p> <p>Einrichtung jeweils einer Übergangsstelle für Absolventinnen und Absolventen in der 2. QE und 3. QE.</p>

Gesucht werden kann im RIS auch unter:	GeodatenService München, GSM, Ausbildung, Demografie
Ortsangabe	-

I. Vortrag der Referentin	
1. Ist-Zustand	1
1.1 Personalsituation	1
1.2 Altersstruktur	2
1.2.1 Aktuelle Altersstruktur	2
1.2.2 Altersbedingte Fluktuation	2
1.3 Ausbildung	3
1.3.1 Ausbildung im Bereich der 2. Qualifikationsebene	4
1.3.2 Ausbildung im Bereich der 3. Qualifikationsebene	4
1.3.3 Ausbildung im Bereich der 4. Qualifikationsebene	5
1.3.4 Übernahme von Auszubildenden	5
1.4 Sonstige Qualifizierungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen	6
2. Soll-Zustand	7
3. Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation	7
3.1 Schaffung einer Referendarsstelle (Ausbildungsstelle)	7
3.2 Schaffung von zwei Übergangsstellen	8
3.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf	9
4. Darstellung der Kosten und der Finanzierung	9
4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	9
4.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit	10
4.3 Finanzierung	11
5. Ausblick	11
6. Entscheidungsvorschlag	12
7. Stellungnahme anderer Referate	12
8. Unterrichtung der Korreferentin und des Verwaltungsbeirates	12
9. Beschlussvollzugskontrolle	12
II. Antrag der Referentin	13
III. Beschluss	14

**Demografieorientierte Personalarbeit im GeodatenService München
Ausbildung und Fluktuation in Einklang bringen**

Änderung des Mehrjahresinvestitionsprogrammes 2018 - 2022

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12854

Anlagen:

Stellungnahme der Stadtkämmerei

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates

Beschluss des Kommunalausschusses vom 11.10.2018 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

1. Ist-Zustand

Der GeodatenService München (GSM) ist das Kompetenzzentrum für Vermessung, Geoinformation und Bodenordnung der Landeshauptstadt München. Sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch alle städtischen Referate und Dienststellen benötigen die Dienstleistungen des GSM. Das Aufgabenspektrum erstreckt sich von hoheitlichen Aufgaben, wie der Grundstücksvermessung der städtischen Flurstücke, über die Bereitstellung von Geobasisdaten oder die Straßenbenennung, bis hin zum Aufbau der Geodateninfrastruktur und dem Geodatenmanagement. Der GSM ist damit ein unverzichtbarer Dienstleister für die städtischen Referate und Dienststellen, da mindestens 80 % aller kommunalen Entscheidungen auf der Grundlage von Geodaten getroffen werden.

1.1 Personalsituation

Zur Durchführung und Gewährleistung der verschiedenen Aufgaben beschäftigt der GSM derzeit 134 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Qualifikationsebenen. Mit Ausnahme der Geschäftsstelle sind alle Beschäftigten dem technischen Dienst zugeordnet. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 49,5 Jahren. Das stadtweite Durchschnittsalter liegt im Vergleich dazu bei 45,2 Jahren.

Die Beschäftigten des GSM besitzen überwiegend eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein abgeschlossenes Studium in einem vermessungstechnischen Beruf. Innerhalb der Landeshauptstadt München ist der GSM, bis auf wenige Ausnahmen, die einzige Dienststelle, die Personen in Vermessungsberufen beschäftigt. Da ein Wechsel in andere Referate damit kaum möglich ist, verbringen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Arbeitsleben an verschiedenen Positionen innerhalb des GeodatenService München. Wie der Broschüre „Personal 2017 – Daten und Fakten“ zu entnehmen ist, ist der Bereich der Vermessungsberufe, neben den Sozialberufen, der einzige Bereich mit negativer Fluktuation, d.h. die Zahl der Personalabgänge übersteigt die Zahl der Personalzugänge. Die Ursache ist insbesondere der zunehmende Fachkräftemangel, von dem auch die Vermessungsberufe betroffen sind. Mehrere Stellenausschreibungen für den GSM mussten bereits aufgehoben werden, da keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gefunden wurden.

1.2 Altersstruktur

Um für die kommenden Jahre eine gesicherte Planungs- und Handlungsgrundlage zu erhalten, wurde für den gesamten Bereich des GSM eine Altersstrukturanalyse durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Analyse waren Angaben zur aktuellen Altersstruktur und zur altersbedingten Fluktuation in den kommenden Jahren.

1.2.1 Aktuelle Altersstruktur

Wie bereits erwähnt, liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten des GSM bei 49,5 Jahren. Den größten Teil der Beschäftigten bilden die 55- bis 65-Jährigen mit 38,5 Prozent. Dagegen lässt sich feststellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen und der 35- bis 39-Jährigen besonders unterrepräsentiert sind. Gründe dafür sind die Einstellungsstopps und die Aussetzung der Ausbildung während der Haushaltskonsolidierungen.

1.2.2 Altersbedingte Fluktuation

Die am stärksten vertretene Beschäftigtengruppe der 55- bis 65-Jährigen wird in den nächsten 10 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen bzw. in den gesetzlichen Ruhestand eintreten. Dies sind etwa ein Drittel der derzeitigen Beschäftigten des GSM. All diese Stellen gilt es trotz Fachkräftemangel schnellstmöglich anschlussfähig zu besetzen, um den notwendigen Wissenstransfer zu gewährleisten und die Dienstleistungen des GSM weiterhin in qualitativ und quantitativ hochwertiger Form zu erhalten.

Betroffen von der altersbedingten Fluktuation sind auch sechs Stellen von Führungskräften. Für einige dieser Positionen ist das Referendariat für den Einstieg in die 4. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung gesetzlich vorgeschrieben (Art. 12 Abs. 7 und Abs. 8 VermKatG). Dies betrifft die Position der Amtsleitung, deren

Stellvertretung, die Leitung der Abteilung Bodenordnung und die Leitung des Bereichs Bodenordnung-Grundstücksvermessung. Für alle anderen Führungspositionen der 4. QE ist das Referendariat von großem Vorteil, da dort tiefgehende rechtliche und katastertechnische Kenntnisse vermittelt werden, die über die Inhalte eines vermessungstechnischen Studiums hinausgehen, was insbesondere im Hinblick auf die heterogenen Aufgaben des GSM die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit verbessert und vereinfacht. Außerdem ermöglicht es den Beschäftigten, sich innerhalb des GSM persönlich vielfältiger weiterzuentwickeln.

1.3 Ausbildung

Um der altersbedingten Fluktuation und dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat der GeodatenService München bereits im Jahr 2008 die Ausbildung wieder aufgenommen. Bisher konnten 11 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beenden und übernommen werden.

Auch ein Beratungsgespräch mit der Abteilung P 5.02 (Demografie – Betriebliche Gleichstellung – Interkulturelle Öffnung) des Personal- und Organisationsreferates Ende 2017 hat bestätigt, dass die Ausbildung von geeignetem Fachpersonal in den Fokus gestellt werden muss, um den demografischen Wandel der nächsten Jahre zu bewältigen.

Momentan bildet der GSM die Ausbildungsrichtungen Geomatik, Katastertechnik und Vermessungstechnik aus. Hinzu kommen die Vorbereitungsdienste für Anwärtinnen und Anwärter der 2. und 3. Qualifikationsebene mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation und das Referendariat zum Einstieg in die 4. Qualifikationsebene mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung.

Alle Ausbildungsrichtungen werden in enger Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Digitalisierung, Breitband und Vermessung (LDBV) durchgeführt. Insbesondere während der Vorbereitungsdienste absolvieren die Anwärtinnen und Anwärter und die Referendarinnen und Referendare Praktikumsphasen in verschiedenen Ämtern der Bayerischen Vermessungsverwaltung.

Die Ausbildungsrichtungen des GSM werden über verschiedene Maßnahmen wie der Bayerischen Woche der Geodäsie oder auf Ausbildungsmessen vorgestellt. Die Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich wird sich in Zukunft noch verstärken, um die Vermessungsberufe einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen und somit interessierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Für jede Ausbildungsrichtung hat der GSM einen eigenen Ausbildungsverantwortlichen benannt. Um den Ausbildungsbereich auf einer qualifizierten Basis aufzubauen, absolvieren alle Ausbilderinnen und Ausbilder die Ausbildereignungsprüfung der IHK, die sowohl gesetzliche Grundlagen, wie z.B. Kenntnisse zum Jugendschutz, als auch Methoden zur Wissensweitergabe vermittelt.

1.3.1 Ausbildung im Bereich der 2. Qualifikationsebene

Insgesamt stehen dem GSM für die drei Ausbildungsrichtungen (Geomatik, Katastertechnik und Vermessungstechnik) sechs Ausbildungsplätze zur Verfügung, sodass jedes Jahr durchschnittlich zwei Nachwuchskräfte je nach Bedarf ihre Ausbildung beginnen können.

Die Ausbildungen zur Geomatikerin bzw. zum Geomatiker und zur Vermessungstechnikerin bzw. zum Vermessungstechniker zählen zu den gewerblich-technischen Ausbildungen und haben eine regelmäßige Ausbildungsdauer von drei Jahren. Der Beruf der Geomatikerin bzw. des Geomatikers wurde im Jahr 2012 neu entwickelt. Bei der Konzeption des Berufsbildes wurden Inhalte der Vermessungstechnik und der Kartographie kombiniert, um dem Technologiewandel und der Digitalisierung in den Bereichen der Geodäsie gerecht zu werden.

Die Ausbildung zur Katastertechnikerin bzw. zum Katastertechniker erfolgt im Dienstverhältnis (öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis). Im Gegensatz zu einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis, das mit der Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden abgeschlossen wird, wird das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis durch Berufung begründet. Nach Ablegung der Abschlussprüfung folgt in der Regel der Vorbereitungsdienst für den Einstieg in die 2. Qualifikationsebene mit fachlichem Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation als Anwärterin bzw. Anwärter auf Widerruf.

1.3.2 Ausbildung im Bereich der 3. Qualifikationsebene

Zur Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern der 3. Qualifikationsebene mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation steht dem GSM laut Stellenplan eine Anwärterstelle zur Verfügung. Voraussetzung für die Ausbildung ist ein Diplomabschluss an einer (Fach-) Hochschule oder ein Bachelorabschluss in der Fachrichtung Vermessung/Geoinformatik. Der Vorbereitungsdienst dient dem Einstieg in die Beamtenlaufbahn und vermittelt insbesondere Kenntnisse in den Themengebieten der Katastervermessung und des Liegenschaftskatasters. Diese Kenntnisse werden in den vermessungstechnischen Studiengängen nicht vermittelt. Sie sind jedoch unverzichtbarer Bestandteil der täglichen Arbeit im Bereich der Grundstücksvermessung. Sie verbessern und vereinfachen außerdem die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit. Darum stellt der Vorbereitungsdienst für den GSM eine wichtige Zusatzqualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. In den letzten Jahren konnten sowohl neu eingestellte Bewerberinnen und Bewerber, als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GSM als Anwärterinnen und Anwärter ausgebildet werden.

Der Vorbereitungsdienst beginnt jährlich Anfang Dezember und endet ein Jahr später mit Bestehen der Abschlussprüfung. Die Absolventinnen und Absolventen werden in der Regel zum 01. Januar des Folgejahres zur Vermessungsoberspektorin bzw. zum Vermes-

sungsoberinspektor auf Probe ernannt. Sollte es in den nächsten Jahren erforderlich sein, eine jährliche Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern in der 3. Qualifikationsebene anzubieten, ergibt sich eine Überschneidung der Jahrgänge im Dezember, da die Anwärterstelle im Stellenplan durch den ersten Jahrgang bis Ende Dezember besetzt ist und der Folgejahrgang bereits Anfang Dezember den Vorbereitungsdienst beginnt.

1.3.3 Ausbildung im Bereich der 4. Qualifikationsebene

Für den Einstieg in die 4. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung ist ein zweijähriges Referendariat zu absolvieren.

In der Vergangenheit oblag die Ausbildung der Referendarinnen und Referendare ausschließlich dem LDBV. Allen Absolventinnen und Absolventen eines universitären vermessungstechnischen Diplomstudiums wurde die Möglichkeit zur Ableistung des Referendariats eröffnet. Die Ausbildung der Referendarinnen und Referendare erfolgte damit über Bedarf, sodass viele Absolventinnen und Absolventen im Anschluss zu einer anderen Behörde, z.B. der Landeshauptstadt München, wechselten.

Mittlerweile werden Referendarinnen und Referendare auch bei der Bayerischen Vermessungsverwaltung lediglich nach Bedarf ausgebildet. Referendarinnen und Referendare der Landeshauptstadt München können gastweise am Referendariat des LDBV teilnehmen und die abschließende Große Staatsprüfung absolvieren.

Voraussetzung für die Zulassung als Referendarin oder Referendar ist ein Diplomabschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule bzw. Masterabschluss in der Fachrichtung Vermessung/Geoinformatik. Das Referendariat vermittelt tiefgehende rechtliche und katastertechnische Kenntnisse, die über die Inhalte eines vermessungstechnischen Studiums hinausgehen. Außerdem ist die Große Staatsprüfung am Ende des Referendariats für einige Führungspositionen gesetzlich verpflichtend (Art. 12 Abs. 7 und Abs. 8 Verm-KatG).

Eine Ausbildungsstelle für eine Referendarin bzw. einen Referendar ist im Stellenplan des GSM nicht vorhanden. Bisher wurden zur Finanzierung dieser Stelle andere Stellen zeitlich befristet zur Kompensation herangezogen.

1.3.4 Übernahme von Auszubildenden

Im Regelfall beginnt eine Nachwuchskraft ihre berufliche Tätigkeit im direkten Anschluss an die Beendigung der Ausbildung bzw. den Vorbereitungsdienst. Das Ausbildungsende für die gewerblich-technischen Ausbildungsrichtungen liegt im Juli eines jeden Jahres. Die Anwärterinnen und Anwärter der 3. Qualifikationsebene können nach Bestehen der Qualifikationsprüfung zum 1. Januar in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. Für die Referendarinnen und Referendare der 4. Qualifikationsebene endet das Referendariat zum November eines jeden Jahres.

Trotz gewissenhafter und sorgfältiger Planung stimmt der Eintritt in die Rente bzw. den Ruhestand einer langjährigen Mitarbeiterin bzw. eines langjährigen Mitarbeiters jedoch nicht immer mit dem Ausbildungsende der Auszubildenden überein. Dies ergibt sich schon allein daraus, dass die verschiedenen Ausbildungsrichtungen zu festen Zeitpunkten enden, die Eintritte in die Rente bzw. den Ruhestand jedoch über das gesamte Jahr verteilt erfolgen.

Außerdem kann sich durch Änderung der persönlichen Situation der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Zeitpunkt des Renteneintritts bzw. Ruhestandes nochmals verschieben.

Aufgrund dieser Variablen steht dem GSM möglicherweise bei Abschluss der jeweiligen Ausbildungen und Vorbereitungsdienste noch keine adäquate Stelle für die Übernahme zur Verfügung.

Die Absolventinnen und Absolventen können in diesem Fall auch nicht auf freie Stellen anderer Referate verplant werden, da lediglich einzelne Bereiche der Stadtverwaltung Personen in vermessungstechnischen Berufen beschäftigen. Im ungünstigsten Fall kann die Absolventin bzw. der Absolvent nicht übernommen werden und der Personalbedarf des GSM kann nicht gedeckt werden.

1.4 Sonstige Qualifizierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zur langfristigen Personalbindung bietet der GSM seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Beamtinnen und Beamte können bei fachlicher und persönlicher Eignung die Modulare Qualifizierung für den Bereich Vermessung und Geoinformation absolvieren und sich dadurch beruflich weiterentwickeln.

Zudem haben auch langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarifbeschäftigtenverhältnis die Möglichkeit, den jeweiligen Vorbereitungsdienst in ihrer Qualifikationsebene zu absolvieren. Dadurch besteht für sie zum einen die Möglichkeit der Verbeamtung und zum anderen erhalten sie wichtiges zusätzliches katastertechnisches Wissen, welches sie befähigt, in allen Abteilungen des GSM zu arbeiten.

Junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beim GSM eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, möchten sich oft persönlich weiterentwickeln. In diesen Fällen bietet der GSM eine Weiterbeschäftigung während eines vermessungstechnischen Studiums in Teilzeit an. Dieses Modell hält die Bindung zur Landeshauptstadt München aufrecht und trägt zur finanziellen Unabhängigkeit der Studierenden bei. Im Anschluss an das Studium stehen dem GSM bei Bedarf zudem wieder wichtige qualifizierte Fachkräfte in einer höheren Qualifikationsebene mit aktuellstem Wissen zur Verfügung.

2. Soll-Zustand

Das gesamte Aufgabenspektrum des GSM ist fachlich sehr heterogen. Um sowohl die hohen Anforderungen an Qualität und Quantität zu gewährleisten als auch die Erzeugnisse nutzer- und bedarfsorientiert bereit zu stellen, ist eine gute abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zwingend notwendig. Zum einen bleiben traditionelle Handlungsfelder, wie die Grundstücksvermessung, bestehen. Zum anderen entstehen neue Handlungsfelder, wie die Einführung einer stadtweiten Geodateninfrastruktur. Außerdem entwickelt sich die Technik zur Erhebung und Verwaltung von Geodaten stetig weiter. Besonders die Nutzungsmöglichkeiten im Bereich E- und Open- Government, Smart City und Open Data zeigen, welche immense Rolle Geodaten in der digitalisierten Welt spielen.

In der Zeit des demografischen Wandels ist es daher unverzichtbar, dass ein Wissenstransfer hinsichtlich Erfahrungen und Innovationen zwischen den verschiedenen Generationen der Beschäftigten stattfindet und diese flexibel in unterschiedlichen Abteilungen eingesetzt werden können.

Ein Wissenstransfer kann jedoch nur erfolgen, wenn geeignetes Personal gewonnen und langfristig an die Landeshauptstadt gebunden werden kann. Darum ist es für den GSM unerlässlich, den Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Ausbildungsrichtungen eine Übernahme zu gewährleisten.

Gleichzeitig trägt eine Bindung von jungen qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer verbesserten Altersstruktur bei. Im Rahmen der Altersstrukturanalyse wurde, neben dem demografischen Aufbau des GSM, ersichtlich, dass die Krankheitstage mit höherem Alter zunehmen. Bei einer verbesserten Altersstruktur können diese Ausfälle einfacher kompensiert werden.

Bei der bevorstehenden altersbedingten Fluktuation muss eine anschlussfähige Besetzung der frei werdenden Stellen gewährleistet bleiben. Jede unbesetzte Stelle stellt eine Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Aufgrund des Fachkräftemangels kann diese jedoch oft nur durch eigene Ausbildung von qualifiziertem Personal erfolgen.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation

Um die angesprochenen Folgen des demografischen Wandels (altersbedingte Fluktuation, Wissenstransfer, Fachkräftemangel) zu bewältigen, setzt der GSM weiterhin auf die Ausbildung von qualifiziertem Personal in allen Qualifikationsebenen.

3.1 Schaffung einer Referendarsstelle (Ausbildungsstelle)

Da für die Ausbildung in der 4. Qualifikationsebene momentan noch keine Ausbildungsstelle dauerhaft zur Verfügung steht, beantragt der GSM die Einrichtung einer Referendarsstelle. Die Personalkosten belaufen sich auf die Höhe der Anwärterbezüge für die 4. Qualifikationsebene.

Wie eingangs beschrieben, ist die Referendarzeit für bestimmte Führungspositionen innerhalb des GSM unerlässlich und gesetzlich vorgeschrieben. Da sich die Altersstruktur des GSM auch in der 4. Qualifikationsebene widerspiegelt, werden dort in den nächsten zehn Jahren zwei Führungskräfte in den gesetzlichen Ruhestand gehen, deren Stellen adäquat nachzubesetzen sind. Gerade in der 4. Qualifikationsebene besteht jedoch ein Fachkräftemangel an Personen, die das Referendariat mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung abgeschlossen haben. In jüngster Vergangenheit musste darum eine Ausschreibung aufgehoben werden, da keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gefunden wurden. Der GSM setzt deshalb auch hier auf die eigene Ausbildung von qualifiziertem Personal.

3.2 Schaffung von zwei Übergangsstellen

Einen weiteren Fokus zur Bewältigung des demografischen Wandels setzt der GSM auf die Personalbindung. Aus Sicht des GSM als Arbeitgeber besteht eine nachhaltige Ausbildung darin, die qualifizierten Nachwuchskräfte nach Abschluss der Ausbildung zu übernehmen und langfristig an die Landeshauptstadt München zu binden. Um eine Personalbindung durch Übernahme der Absolventinnen und Absolventen zu gewährleisten, ist es jedoch erforderlich, flexibel auf die gegebene Personalsituation reagieren zu können.

Aus diesem Grund beantragt der GSM die Schaffung von jeweils einer Übergangsstelle in der 2. und 3. Qualifikationsebene.

Definition „Übergangsstelle“:

Übergangsstellen sind **dauerhaft eingerichtete** Stellen, die **bei Bedarf** zur Verfügung stehen, wenn ein gewisser Zeitraum von **maximal einem Jahr** zwischen Abschluss einer Ausbildung bzw. eines Vorbereitungsdienstes im vermessungstechnischen Bereich bis zum endgültigen Einsatz auf der regulären Stelle innerhalb der Landeshauptstadt München überbrückt werden muss.

Eine Überbrückung kann beispielsweise durch einen später eintretenden Ruhestand einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erforderlich werden. Außerdem kann sich bei der jährlichen Ausbildung von Anwärtnerinnen und Anwärtern in der 3. Qualifikationsebene eine Überschneidung von einem Monat im Dezember ergeben.

Während dieser Übergangszeit wird die Absolventin bzw. der Absolvent bereits in dem zukünftigen Aufgabenbereich beschäftigt und lernt durch verschiedene Hospitationen alle Fachbereiche des GSM genauer kennen. In den vergangenen Jahren wurden mit diesem Hospitationsprogramm für neue Beschäftigte sehr gute Erfahrungen gemacht, da es zum Verständnis der Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Aufgabenbereichen beiträgt und das Mitarbeiternetzwerk erweitert und verfestigt.

Konkret wird eine Übergangsstelle in der Einwertung A6/E6 (Eingangssamt 2. QE) und eine Übergangsstelle in der Einwertung A10/E10 (Eingangssamt 3. QE) beantragt. Beide Stellen sollen im technischen Dienst dauerhaft ab dem 01.01.2019 geschaffen werden.

3.3. Zusätzlicher Büroraumbedarf

Die unter Ziffer 3.1 und 3.2 beantragten Arbeitsplätze müssen in den Verwaltungsgebäuden des Kommunalreferates untergebracht werden. Die Unterbringung des beantragten Personals kann in den bereits zugewiesenen Flächen des GeodatenService München im Bürogebäude in der Blumenstraße 28b erfolgen. Zusätzlicher Flächenbedarf wird dadurch nicht ausgelöst. Aufgrund des dauerhaften Nachverdichtungspotentials für die beantragten Stellenzuschaltungen können keine zusätzlichen Arbeitsplätze im Rahmen einer künftigen Flächenbedarfsmeldung genehmigt werden.

4. Darstellung der Kosten und Finanzierung

Der GSM benötigt neben den Personalkosten in Höhe von 137.260 €/Jahr und den laufenden Büroarbeitsplatzkosten in Höhe von 2.400 €/Jahr einmalig 7.110 € (investiv) an Büroausstattungskosten.

Die Kosten haben Auswirkungen auf die Produktkosten des Produktes 34511500 „Geodaten“ und sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	Dauerhaft ab 2019	Einmalig	Befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	139.660 €		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*			
Referendarsstelle Anwärterbezüge der 4. QE	19.310 €		
Übergangsstelle 2. QE 1,0 VZÄ (E6)	50.650 €		
Übergangsstelle 3. QE 1,0 VZÄ (E10)	67.300 €		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)			
• Ifd. Arbeitsplatzkosten	2.400 €		
• Jahresbruttomiete			
• Unterhaltsreinigung			

	Dauerhaft ab 2019	Einmalig	Befristet
• Kleiner Bauunterhalt			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	3,0		

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene 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.

4.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)	-	7.110 € in 2019	-
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)	-	-	-
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)	-	-	-
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)	-		-
• Ersteinrichtung Arbeitsplatz		7.110 €	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)	-	-	-
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)	-	-	-
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)	-	-	-

Die für 2019 ff. einmalig und dauerhaft erforderlichen Auszahlungsmittel werden vom Kommunalreferat im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 bei der Stadtkämmerei angemeldet.

Das Mehrjahresinvestitionsprogramm 2018 - 2022 wird wie folgt geändert:

MIP alt:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 6120, Maßnahmennummer 6120.9330, Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

6120.9330	Gesamtkosten in 1.000 €	2018	2019	2020	2021	2022	2023ff.
E (935)	630	105	255	105	55	55	55
Summe	630	105	255	105	55	55	55

MIP neu:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 6120, Maßnahmennummer 6120.9330,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

0640. 9330	Gesamtkosten in 1.000 €	2018	2019	2020	2021	2022	2023ff.
E (935)	630	105	255	105	55	55	55
Summe	694	105	262	105	55	55	55

4.3 Finanzierung

Die Personalauszahlungen werden, wie unter 3.2 beschrieben, lediglich **nach Bedarf** und maximal für ein Jahr pro Absolventin bzw. Absolvent benötigt. Die Schaffung der Stelle erfolgt dauerhaft.

Die Finanzierung der zusätzlichen Personalkosten und der mit der Stellenzuschaltung verbundenen Kosten für die Arbeitsplatzausstattung kann weder aus Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget des Kommunalreferates erfolgen. Eine Bereitstellung der zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel aus dem allgemeinen Finanzmittelbestand ist notwendig.

Die beantragte Ausweitung weicht von den Festlegungen für das Kommunalreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019 ab; siehe Nr. 4 der Liste der geplanten Beschlüsse des Kommunalreferates, da nur drei der beantragten sieben Stellen umgesetzt werden (Reduzierung von 442.390 € auf 146.770 €).

5. Ausblick

Die Aufgaben des GeodatenService unterstehen einem stetigen Wandel. Allein die Digitalisierung hat immense neue Handlungsfelder für Geodaten geschaffen.

Die Entwicklung der nächsten Jahre wird voraussichtlich auch eine Veränderung hinsichtlich der Gewichtung der verschiedenen Qualifikationsebenen nach sich ziehen, sodass mehr Beschäftigte Aufgaben in der 3. QE wahrnehmen werden.

Eine Umstrukturierung von Tätigkeiten in der 1. QE hin zu Aufgaben der 2. QE wurde bereits realisiert. Anstelle von Messassistenten für den Außendienst werden in Zukunft Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker eingestellt, die auch Aufgaben im Innendienst wahrnehmen können. Somit ist hier ein flexiblerer Einsatz der Beschäftigten

möglich, insbesondere wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Außendienstes diesen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausführen können. Zudem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diese Weise auch eine Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung.

Alle Aufgaben des GSM unterstehen dabei einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, sowohl fachlich als auch personell. Hier wird es in Zukunft darauf ankommen, welche Qualifikationen für die Erfüllung der Aufgaben benötigt werden.

Die beantragten Stellen tragen wesentlich zu einer flexiblen Steuerung der Personalsituation bei. Die Personalbindung und die Bewältigung des demografischen Wandels sind dabei das oberste Ziel.

6. Entscheidungsvorschlag

Der Stadtrat stimmt der Einrichtung einer Ausbildungsstelle für Referendarinnen und Referendare zum Einsteig in die 4. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt Vermessung, Geoinformation und Ländliche Entwicklung zu.

Der Stadtrat stimmt ebenfalls der Einrichtung zweier, unter Punkt 3.2 beschriebenen, Übergangsstellen zu. Es ist dabei jeweils eine Stelle für Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsrichtungen der 2. und 3. Qualifikationsebene in Vermessungsberufen vorgesehen.

7. Stellungnahme anderer Referate

Die Stellungnahmen der Stadtkämmerei und des Personalreferates sind als Anlage beigefügt.

8. Unterrichtung der Korreferentin und des Verwaltungsbeirates

Der Korreferentin des Kommunalreferates, Frau Stadträtin Ulrike Boesser, und dem Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Dr. Josef Assal, wurde ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

9. Beschlussvollzugskontrolle

Diese Sitzungsvorlage soll nicht der Beschlussvollzugskontrolle unterliegen, da die Angelegenheit mit Beschlussfassung des Stadtrates erledigt wird.

II. Antrag der Referentin

1. Das Kommunalreferat wird beauftragt, die Einrichtung von drei Stellen (3,0 VZÄ) beim GeodatenService München beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
2. Das Kommunalreferat wird beauftragt, die dauerhaft ab 2019 erforderlichen Auszahlungsmittel für Personal-, Sach- und Dienstleistungen in Höhe von 139.660 € im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei der Stadtkämmerei anzu-melden. Das Produktkostenbudget für das Produkt „Geodaten“ (Produktziffer 34511500) erhöht sich zahlungswirksam um bis zu 139.660 € (Produktauszahlungsbudget). Die Kosten sind insgesamt zahlungswirksam.
3. Das Kommunalreferat wird weiterhin beauftragt, die für 2019 mit der Stellenschaffung verbundenen einmaligen investiven Auszahlungsmittel in Höhe von insgesamt 7.110 € im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens bei der Stadtkämmerei anzu-melden. Das Mehrjahresinvestitionsprogramm 2017-2021 wird wie folgt geändert:

MIP alt:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt ..., Maßnahmennummer ...,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

6120. 9330	Gesamtkosten in 1.000 €	2018	2019	2020	2021	2022	2023ff.
E (935)	630	105	255	105	55	55	55
Summe	630	105	255	105	55	55	55

MIP neu:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 6120, Maßnahmennummer 6120.9330,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

0640. 9330	Gesamtkosten in 1.000 €	2018	2019	2020	2021	2022	2023ff.
E (935)	630	105	255	105	55	55	55
Summe	694	105	262	105	55	55	55

4. Diese Sitzungsvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der Vorsitzende

Die Referentin

Josef Schmid
2. Bürgermeister

Kristina Frank
Berufsmäßige Stadträtin

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

z.K.

- V. Wv. Kommunalreferat - GeodatenService Geschäftsstelle

Kommunalreferat

- I. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
- II. An
das Personal- und Organisationsreferat
das Kommunalreferat – Geschäftsleitung - GL1
z.K.

Am _____