

Datum: 07.05.2019  
Telefon: 0 233-2000  
Telefax: 0 233-2000

**Personal- und  
Organisationsreferat**  
Personalentwicklung  
POR-P5.111

## **Dringlichkeitsantrag der Stadtratsfraktion Die Grünen-rosa liste vom 17.04.2019: Aktuelle Situation in den Bürgerbüros darstellen und schnelle Verbesserungen angehen**

### **I. An das Kreisverwaltungsreferat**

Das Personal- und Organisationsreferat schlägt folgenden Textbeitrag zu Ziffer 3, Punkt 2 des o. g. Antrages vor:

#### **1. Personalgewinnung**

Im Bürgerbüro ist der Großteil der Stellen in der 2. Qualifikationsebene mit rechtlicher Prägung in BesGr. A6 bis A8 bzw. EGr. 6 bis EGr. 8 TVöD mit intensivem Parteiverkehr verbunden. Das Personal- und Organisationsreferat schöpft bereits gemeinsam mit dem Kreisverwaltungsreferat alle Möglichkeiten der Personalgewinnung aus, allerdings gestaltet sich dies auf dem stark umkämpften Münchner Arbeitsmarkt sehr schwierig, so dass der Fokus stark auf den Personalerhalt gelegt werden muss.

Folgende Maßnahmen wurden bereits ergriffen:

##### **1.1 Verplanung von Nachwuchskräften**

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung 2019 wird dem Kreisverwaltungsreferat die errechnete Quote von 48 Nachwuchskräften in der 2. Qualifikationsebene zugewiesen. Je nach Ausbildungsrichtung stehen die Nachwuchskräfte dem Kreisverwaltungsreferat Ende Mai bzw. Anfang Juni zur Verfügung. Die Verteilung der Kapazitäten innerhalb des Referates obliegt dem Kreisverwaltungsreferat. Ob auch in diesem Jahr über die ermittelte Plangröße hinaus weitere Nachwuchskräfte zugewiesen werden können, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fest. Sofern nach endgültiger Feststellung des stadtweiten Bedarfs noch für den Parteiverkehr geeignete Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, wird das Kreisverwaltungsreferat berücksichtigt.

##### **1.2 Öffnung Verwaltungsdienst, Dauer- und Sammelausschreibungen**

Da - trotz Erhöhung der Ausbildungszahlen in der 2. Qualifikationsebene - die Personalbedarfe gestiegen sind, veröffentlicht das Personal- und Organisationsreferat seit 2014 Dauer- bzw. Sammelausschreibungen für die Eingangsamter im Bereich des Verwaltungsdienstes in der 2. Qualifikationsebene. Durch wöchentliche Vorstellungsgespräche sind zügige Stellenbesetzungen gewährleistet.

Außerdem wurden bereits 2015 durch die Öffnung des Verwaltungsdienstes die Bewerberkreise deutlich erweitert. Da sich auch Bankkauf-, Industrie- und Versicherungskaufleute, Rechtsanwalts-, Steuer- und Notarfachangestellte sowie Bürokaufleute bzw. Kaufleute für Büromanagement bewerben können, hat sich die Anzahl der Bewerber/innen signifikant erhöht.

### 1.3. Zertifikatslehrgang Verwaltung - ZLV

Damit Beschäftigte ohne klassische Verwaltungsausbildung möglichst schnell in Kundenbereichen eingesetzt werden können, entschied sich der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) auf Betreiben der Landeshauptstadt München für die Einrichtung eines verkürzten fachbezogenen Lehrganges (Zertifikatslehrgang Verwaltung – ZLV) in den Fachbereichen Pass-, Ausweis- und Meldewesen, Ausländerrecht, Kfz-Zulassung und Kommunaler Außendienst. Dadurch werden neue Mitarbeiter/innen in den Parteiverkehrsbereichen innerhalb von 3 Monaten zur qualifizierten Sachbearbeitung befähigt, ohne den regulären Beschäftigtenlehrgang I (BL I) mit Fachprüfung I mit einer Dauer von 13 Monaten absolvieren zu müssen. Mit der Verpflichtung zur Teilnahme am Zertifikatslehrgang erfolgt die Einstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis unmittelbar in der jeweiligen Entgeltgruppe der Stelle und nicht wie zuvor in EGr. 5 mit Zulagengewährung ab dem 4. Monat.

Mit dieser Qualifizierungsmaßnahme ist im Bürgerbüro eine zügige dauerhafte Ausübung der jeweiligen Tätigkeit möglich. Die Erfolgsquote der ersten Prüfungsabsolventen bzw. -absolventinnen ist hoch, der ZLV wird sowohl von der Dienststelle als auch von den Dienstkräften als sehr positiv wahrgenommen.

### 1.4 Marketingaktivitäten

Das Personal- und Organisationsreferat ergreift umfangreiche Marketingmaßnahmen um die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin (noch) bekannter zu machen und geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen, wie z. B. die Teilnahme an Job- und Personal-messen oder die Präsenz auf den Social Media Plattformen. Daneben wird ständig recherchiert, welche neuen Marketing-Möglichkeiten entstehen und ob diese für die Landeshauptstadt München geeignet sind, z. B. die Digitalisierung der Anwerbeprämie und Verbindung mit einem „Bonusprogramm“.

## 2. Personalzuschaltung

Das Personal- und Organisationsreferat kann aufgrund der deutlich angestiegenen Stellenzahl bei gleichzeitigem Mangel auf dem Arbeitsmarkt seit längerem auf keine Personalreserven mehr innerhalb der Stadtverwaltung München zurückgreifen, um nicht kompensierbare Personalbedarfe zumindest kurzfristig zu decken.

Zwangszuweisungen, auch vorübergehend, aus anderen Referaten erscheinen nicht zielführend. Um den Dienstbetrieb nicht zu gefährden, wäre dies nur denkbar, wenn dort Überkapazitäten oder nicht zwingende bzw. dringende (Pflicht-)Aufgaben vorhanden wären, was nicht der Fall ist. Zudem müssten die Mitarbeiter/innen für die rechtlich geprägte Parteiverkehrsarbeit geeignet sein, eine entsprechende Auswahl wäre erforderlich. Die nötige fundierte Einarbeitung lässt auch einen vorübergehenden Einsatz nicht sinnvoll erscheinen.

Darüber hinaus erfolgten bislang so gut wie keine Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung gegen den Willen der Beschäftigten, da die Stadt München auf motivierte Mitarbeiter/innen setzt und gemäß den Grundsätzen der Ausschreibungsrichtlinien jede Dienstkraft selbst

entscheiden kann, ob und ggf. auf welche Stellen sie sich bewirbt. Es wäre ein falsches Signal in die Belegschaft und für den externen Arbeitsmarkt und widerspräche allem, wofür die Stadt München als Arbeitgeberin steht. Eine Folge von Zwangsumsetzungen wäre sicher eine erhöhte Austrittsquote, da gut ausgebildete Mitarbeiter/innen auf dem umkämpften Arbeitsmarkt schnell anderweitig eine Tätigkeit finden. Viele andere öffentliche Arbeitgeber im Münchner Raum suchen ebenfalls Fachkräfte.

### 3. Personalerhalt

Die externe Fluktuation im Bürgerbüro ist überwiegend durch Austritte auf eigenen Wunsch geprägt. Die Austrittsbefragung durch das Personal- und Organisationsreferat zeigt, dass bei Austritten die Nähe zum Wohnort die häufigste Begründung ist. Bei der internen Fluktuation erfolgen Umsetzungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren und Personaldispositionen.

Grundlegende Möglichkeiten und die Rahmenbedingungen zur Gewährung von finanziellen Anreizen (Zulagen) für Arbeitsplätze, auf denen eine überdurchschnittlich hohe Anzahl von Kundenkontakten und -betreuungen zu bewältigen ist, sind in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01570 (vgl. I. Ziffer 4) ausführlich dargestellt.

Die im Jahr 2011 erfolgte Abschaffung der Zulage für erschwerten Parteiverkehr für Beamte aufgrund der Einführung des Neuen Dienstrechts und die dadurch verschlechterte finanzielle Attraktivität dieser Bereiche speziell für Beamtinnen und Beamte macht sich noch heute nachteilig bemerkbar.

In den betreffenden Parteiverkehrsbereichen werden Beamtinnen und Beamte aber in gleicher Weise wie Tarifbeschäftigte eingesetzt und verrichten die gleichen Tätigkeiten. Das Personal- und Organisationsreferat setzt sich daher zusammen mit dem Kreisverwaltungsreferat intensiv dafür ein, im Bayerischen Besoldungsrecht eine Rechtsgrundlage für eine sog. **Parteiverkehrszulage** (Arbeitstitel) zu schaffen. Wie bereits im Beschluss „Lange Warteschlangen vor Bürgerbüros“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11879) beschrieben, haben sich Vertreter des Bayerischen Landtags, des Bayerischen Städtetags und des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat bei einem Ortstermin im KVR am 15.05.2018 von den besonderen Herausforderungen und Belastungsfaktoren von Parteiverkehrsarbeit einer stetig wachsenden Großstadt überzeugt.

Im Anschluss an diesen Ortstermin hat die beim BayStMFH eingerichtete Arbeitsgruppe „Parteiverkehrsarbeit“, in der neben dem Bayerischen Städtetag und der Stadt Nürnberg auch die Landeshauptstadt München durch den Berufsmäßigen Stadtrat Herrn Dr. Dietrich vertreten ist, ihre Arbeit aufgenommen. Im Rahmen einer Befragung der kommunalen Dienstherren durch das BayStMFH wurden die mit Parteiverkehrsarbeit verbundenen bzw. daraus resultierenden Probleme eruiert.

Die Arbeitsgruppe hat ganz aktuell am 9. Mai 2019 getagt. Auch vor dem Hintergrund, dass nach aktueller Beschlussempfehlung des Landtagsausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes die Staatsregierung aufgefordert ist, dem Landtag zu berichten, welche konkreten Möglichkeiten es für die Realisierung einer Zulage für Tätigkeiten in publikumsintensiven Bereichen für die Bediensteten des Freistaates und der Kommunen gibt (der entsprechende

Bericht soll auch die aktuelle Situation für Tarifbeschäftigte hinsichtlich einer Zulage beinhalten), ist erkennbar, dass die kommunalen Bemühungen Bewegung in die Sache gebracht haben.

Unabhängig davon hat der Hauptausschuss des KAV Bayern mit Beschluss vom 29.07.2014 seinen Mitgliedern im Geltungsbereich des TVöD die Möglichkeit eröffnet, ihren Tarifbeschäftigten eine widerrufliche **Arbeitsmarktzulage** in Höhe von maximal 20 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zu zahlen, soweit es zur Deckung des Personalbedarfes oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist.

Damit steht eine Arbeitsmarktzulage (AMZ) grundsätzlich allen Beschäftigtengruppen und Fachrichtungen offen, wenn die genannten Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen.

Ein akuter Personalbedarf sei beispielsweise dann gegeben, wenn für eine konkret zu besetzende Stelle mit dem tarifvertraglich vorgesehenen Entgelt kein/e geeignete/r Bewerber/in gefunden worden ist bzw. mit Sicherheit nicht zu finden sein wird. Vor der Zulagengewährung seien dabei alle Möglichkeiten zur Beschaffung geeigneten Personals auszuschöpfen.

Die Zulagengewährung zur Bindung von qualifizierten Fachkräften setzt voraus, dass konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass der Beschäftigte den Arbeitsplatz wechselt und dieses nur durch eine Zulage verhindert werden kann.

Entscheidend ist das Vorliegen eines akuten Personalmangels, der durch die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage im Einzelfall behoben werden kann.

Die Herausforderung besteht darin, objektive und aus sich heraus wirkende eindeutige Kriterien entwickeln lassen, aus denen sich eine AMZ-Berechtigung nachvollziehbar ergibt und die zugleich eine klare Abgrenzung zu all jenen Verwaltungsbereichen erlauben, in denen die Besetzung der Stellen mit ausreichend qualifiziertem Personal im Regelfall problemlos möglich ist und die deshalb für eine Arbeitsmarktzulage nicht in Frage kommen.

Das Personal- und Organisationsreferat ist gerne bereit, hier gemeinsam mit dem Kreisverwaltungsreferat eine Lösung zu suchen.

Mitzeichnung P 2:

Dr. Alexander Dietrich