

Mittelfristige Personalplanung

- Bekanntgabe -

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02880

15 Anlagen

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 21.07.2021

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) informiert regelmäßig über aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der mittelfristigen Personalplanung sowie über den „stadtinternen Arbeitsmarkt“ und die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren. Zuletzt wurde der Stadtrat in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.07.2020 über die Situation unterrichtet.

Die Vorlage beruht auf dem Antrag Nr. 613 der Stadtratsfraktion der SPD vom 23.07.1991, die Stadtverwaltung solle eine Prognose des Personalbedarfs in den Mangelberufen für die nächsten drei bis fünf Jahre erstellen, die Fluktuation und ihre Gründe analysieren und darstellen und den Bericht alle zwei Jahre fortschreiben. Dem Stadtrat wurde seither in teilweise unregelmäßigen Abständen eine Bekanntgabe bzw. ein Beschlusssentwurf vorgelegt, seit 2007 jährlich.

In der vorliegenden Sitzungsunterlage finden sich insbesondere Analysen des stadtweiten Personalbestands und Aussagen zu Berufsgruppen, in denen wir ausbilden, sowie eine Darstellung des stadtweiten Recruitingverfahrens.

Wie im Vorjahr geht die Vorlage näher ein auf den Verwaltungsdienst der 2. bis 4. Qualifikationsebene (hier insbesondere Juristen), das IT-Personal der 2. bis 4. Qualifikationsebene, die Hochbauberufe und die Berufsgruppen der Sozialpädagog*innen, des an- und ungelernten Personals und des Betriebs- und Innendienstes im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferates sowie der Facharbeiter*innen.

Auch werden die Auswirkungen der Corona-Pandemie aufgezeigt.

Stichtag der Darstellungen ist der 31.12.2020.

Gleichzeitig wird der Stadtrat mit dieser Vorlage gemäß Beschluss des VPA vom 09.12.2020/ VV 16.12.2020 über die Ausgestaltung des Überbrückungsfonds, in den der Sozialfonds ab dem Haushaltsjahr 2021 umbenannt wurde, informiert.

1 Allgemeines und Aktuelles

1.1 Datendefinition

Für die Planungen wurden die dargestellten Daten zum Stand 31.12.2020 mit den Daten des Vorjahres zu diesem Stichtag ausgewertet und verglichen.

Das im Rahmen der Personalbestandsanalyse aufgeführte Zahlenmaterial entspricht den nachfolgenden Definitionen, die auch im Rahmen des stadtweiten Personalcontrollings (PeCon) Verwendung finden:

Aktiv Beschäftigte:

alle Beschäftigten mit regelmäßigen Zahlungen.

Dazu gehören

- **Kernbeschäftigte** (unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte)
- Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen und
- sonstige budgetrelevante Beschäftigte (z.B. Bundesfreiwilligendienstleistende).

Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen (im weiteren Sinn):

Beamtenanwärter*innen, Baureferendar*innen (technischer Dienst), Auszubildende (Ausbildung mit Abschlüssen IHK/HWK oder nach Berufsbildungsgesetz), praktizierende Student*innen, Praktikant*innen, die sich in einem nach den Ausbildungs- bzw. Schul- und Studienordnungen vorgeschriebenen oder freiwilligen vertraglich geregeltem Praktikum befinden, bezahlte Volontäre, nicht jedoch Rechtsreferendar*innen oder Praktikant*innen im Rahmen einer sog. „Schnupperlehre“.

Beschäftigte ohne Zahlungen:

Beschäftigte, die sich zum Stichtag in unbezahlter Beurlaubung befinden bzw. die aus sonstigen Gründen keine laufenden Zahlungen erhalten.

Teilzeit:

Zahl der Teilzeitbeschäftigten aus familiären oder sonstigen Gründen und in Altersteilzeit (hier nur Teilzeitmodell). Bei der Berechnung der Quote wird als Basis gemäß Vorgaben von PeCon die Anzahl der **Kernbeschäftigten** (unbefristet und befristet Beschäftigte) verwendet.

Vollzeitäquivalente:

Die Zahlen zu freien Stellen und disponiblen Personal beziehen sich auf das sog. Vollzeitäquivalent (VZÄ). Dies bedeutet, dass z.B. eine Teilzeitkraft mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit mit 0,5 in die Statistik eingeht. Andere Arbeitszeitformen werden in entsprechender Weise umgerechnet.

1.2 Zahlen

Aus Datenschutzgründen wurden Personen mit dem Geschlecht „divers“ oder „ohne Angabe“ bei einem geraden Geburtstag dem Geschlecht weiblich und bei einem ungeraden Geburtstag dem Geschlecht männlich zugeordnet.

1.2.1 Zahl der Beschäftigten

Die Zahl der **aktiv Beschäftigten** (Definition Seite 2) hat zwischen dem 31.12.2019 und 31.12.2020 um insgesamt 783 Personen (+ 1,9 %) (Vorjahr: 738 Personen, + 1,9 %) zugenommen.

Zunahmen gab es insbesondere bei den Wirtschaftsberufen (+ 123), den Erziehungsberufen (+ 284), den IT-Berufen (+ 82) und den Sozialberufen (+ 55). Größere Rückgänge waren nicht zu verzeichnen.

Die Eigenbetriebe und Stiftungen werden bei den Planungen mit berücksichtigt, da auch sie Personal beispielsweise aus dem Verwaltungsbereich benötigen.

Vor diesem Hintergrund beläuft sich der Personalbestand der **aktiv Beschäftigten** (siehe Seite 2) inklusive der Eigenbetriebe¹ und Stiftungen zum 31.12.2020 auf **40.971** Beschäftigte (Vorjahr: 40.188).

Die Anzahl der **Kernbeschäftigten** (siehe Seite 2) beträgt zum 31.12.2020 **38.390** Beschäftigte (Vorjahr: **37.569**), damit erfolgte eine Zunahme um 821 Personen (+ 2,2 %) (Vorjahr: 717 Personen, + 1,9 %).

Es wird nach verschiedenen Kriterien analysiert:

- nach Berufsgruppen (Anlage 1)
- nach Qualifikationsebenen (Anlage 2)
- nach Statusgruppen (Anlage 3)
- nach Teilzeit (Anlage 4)
- nach Alter (Anlage 5)

1.2.2 Teilzeit / Vollzeit

Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** (Basis ist die Anzahl der **Kernbeschäftigten**, Definition Seite 2) im Gemeindehaushalt, den Eigenbetrieben und Stiftungen beträgt rund **35,3 %** (13.531 Beschäftigte)², 2019 waren es ebenfalls rund **35,3 %** (13.271 Beschäftigte).

Teilzeit ist ein wichtiger Baustein zur Gestaltung eines attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Zwar ist die Reduzierung der Arbeitszeit auch aus nicht familiären Gründen möglich, doch die aktive Förderung der Teilzeit gilt vorrangig der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

¹ im Folgenden ohne Beschäftigte der Stadtgüter (zum 31.12.2020: 47 Beschäftigte)

² die Teilzeitquote bei den Kernbeschäftigten ohne Altersteilzeit beträgt 2020 35,1 %

Damit Teilzeit nicht zum Stillstand in der beruflichen Entwicklung führt, wird Teilzeit auch in Führungspositionen gefördert. 2020 wurden 22,1 % (2019: 21,8 %) aller Führungspositionen in Teilzeit ausgeübt.

1.2.3 Altersstruktur

Der Altersstruktur liegen grundsätzlich die Daten aller **aktiv Beschäftigten** (Def. Seite 2) zugrunde, die Daten der **Kernbeschäftigten** werden bei Betrachtung der gesamten LHM zum Vergleich herangezogen.

Das **Durchschnittsalter** (arithmetisches Mittel) aller **aktiv Beschäftigten** stieg bis zum Jahr 2014 kontinuierlich auf 44,3 Jahre an, seither sank es jedoch leicht und pendelte sich in den vergangenen 3 Jahren auf rund **43,8** (in den Jahren 2020 und 2019 rund 43,84 und in 2018 rund 43,80) ein.

Das Durchschnittsalter der **Kernbeschäftigten** (in dem die Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen nicht enthalten sind, Def. Seite 2) liegt 2020 bei rund **45,2 Jahren** (45,22) und sank damit minimal gegenüber 2019 (45,27) und 2018 (45,25).

Das Durchschnittsalter der aktiv Beschäftigten der LHM liegt damit unter dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst bundesweit, das zum aktuell verfügbaren Stichtag 30.06.2019 bei 44,6 Jahren (30.06.2018: 44,8 Jahre) liegt, im kommunalen Bereich bei 45,5 Jahren (30.06.2018: 45,6 Jahre).

Das **Medianalter**, das angibt, über bzw. unter welchem Lebensalter je höchstens 50 % aller **aktiv Beschäftigten** sich befinden, liegt zum Stichtag 31.12.2020 wie in den Vorjahren bei **45 Jahren**, d.h. rund die Hälfte der städtischen Beschäftigten ist älter als 45 Jahre. Das Medianalter der **Kernbeschäftigten** beträgt wie in den Vorjahren **46 Jahre**.

Eine Altersverteilung ist als ausgewogen zu bezeichnen, wenn der Median nahe am arithmetischen Mittel liegt. Demnach ist die Altersstruktur derzeit sowohl bei Betrachtung der aktiv Beschäftigten als auch der Kernbeschäftigten ausgewogen.

Aufgrund der Größe und Heterogenität der Stadtverwaltung sind bei der Altersstruktur große Unterschiede sowohl hinsichtlich der Fachrichtungen und Berufsgruppen als auch innerhalb der Organisationseinheiten vorhanden.

In den in diesem Beschluss näher betrachteten Berufsgruppen liegt der Median in der Bandbreite zwischen 35 Jahren (IT-Berufe 2. Qualifikationsebene) und 53 Jahren (IT-Berufe 4. Qualifikationsebene). Der nächstniedrige Median liegt bei 44 Jahren (3. Qualifikationsebene des Verwaltungsdienstes), der nächsthöchste bei 52 Jahren (Ungelerntes/Angelerntes Personal und Betriebs- und Innendienst).

Das Durchschnittsalter beträgt 37,7 Jahre (IT-Berufe 2. Qualifikationsebene) bis 52,1 Jahre (IT-Berufe 4. Qualifikationsebene).

Im Verwaltungsdienst entspricht in der 3. Qualifikationsebene der Median dem gesamtstädtischen Median am ehesten, d.h. hier ist die Anzahl der unter 44-Jährigen in etwa so hoch wie

die Anzahl der über 44-Jährigen (gesamstädtischer Median bei 45 Jahren), wobei das Durchschnittsalter 43 Jahre beträgt (gesamstädtisches Durchschnittsalter 43,8 Jahre). Die Altersstruktur ist ausgewogen. In der 2. Qualifikationsebene ist die Hälfte der Beschäftigten über 46 Jahre alt bei einem Durchschnittsalter von 43,9 Jahren, die Altersstruktur ist gerade noch ausgewogen. In der 4. Qualifikationsebene liegt der Median bei 50 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 48,5 Jahren und damit ist die Altersstruktur noch ausgewogen.

Bei den IT-Berufen gibt es zwischen den einzelnen Qualifikationsebenen große Unterschiede. In der 2. Qualifikationsebene liegt der Median bei 35 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 37,7 Jahren, in der 3. Qualifikationsebene bei 45 Jahren (entspricht damit dem gesamstädtischen Wert) bei einem Durchschnittsalter von 44,8 Jahren und in der 4. Qualifikationsebene bei 53 Jahren und einem Durchschnittsalter von 52,1 Jahren. Jedoch ist die Altersstruktur innerhalb der einzelnen Qualifikationsebenen ausgewogen.

Im Bereich der Sozialpädagog*innen kann man die Altersstruktur als gerade noch ausgewogen bezeichnen (Median 49 Jahre, Durchschnittsalter 47,2 Jahre).

Bei den Hochbauberufen ist die Altersstruktur ausgewogen (Median 50 Jahre, Durchschnittsalter 49,1 Jahre).

Nicht mehr ausgewogen ist die Altersstruktur im Bereich der an- und ungelerten Arbeitnehmer*innen (Median 52 Jahre, Durchschnittsalter 49,1 Jahre) und bei den Facharbeiter*innen (Median 48 Jahre, Durchschnittsalter 45,1 Jahre).

Die Entwicklung der Altersstruktur hängt wesentlich von den Einstellungszahlen und dem Eintrittsalter in Ruhestand und Rente ab. Sollte es auf Grund des Fachkräftemangels oder der Haushaltssituation in Zukunft nicht mehr in jedem Bereich gelingen, die entsprechende Anzahl an Neueinstellungen vorzunehmen, wird das Durchschnittsalter deutlich steigen. Das Gleiche gilt für das Eintrittsalter in Ruhestand und Rente: sollte sich dieses nach hinten verschieben, wird sich auch dies in der Altersstruktur der städtischen Belegschaft niederschlagen.

1.2.4 Befristete Verträge und Leiharbeitskräfte

Zum Stichtag 31.12.2020 waren 4,1 % (1.690) aller Beschäftigungsverhältnisse der **aktiv Beschäftigten** (Def. Seite 2) befristet, im Vorjahr waren es ebenfalls rund 4,1 % (1.652).

Von den 4,1 % befristet Beschäftigten wurden rund 66,0 % von den delegierten Bereichen eingestellt.

Der Bedarf an vorübergehend Beschäftigten besteht vor allem bei den An- und Ungelernten: Ursache dafür ist zum einen ein befristeter Bedarf (z.B. Winterdienst), zum anderen auch die Notwendigkeit zur Beschäftigung von Aushilfskräften für länger erkrankte Stammkräfte oder Mitarbeiter*innen, denen z.B. Rente auf Zeit bewilligt wurde oder die sich in Elternzeit befinden.

Der Stadtrat hat mit Beschluss vom 17.4./02.05.2013 (VPA/VV) festgelegt, die Zahl der im **Hoheitsbereich** beschäftigten Leiharbeitskräfte **jährlich**, die Zahl der in **Tochter- und Enkelunternehmen** sowie **Beteiligungsgesellschaften** und **Eigenbetrieben** tätigen Leiharbeitskräfte **alle drei Jahre** bekannt zu geben.

Der VPA hat dies am 20.01.2016 (Beschluss „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München“) erneut so

bestätigt. Die Zahlen werden innerhalb der jährlichen Stadtratsvorlage "Mittelfristige Personalplanung" bekannt gegeben:

Zum Stichtag 31.12.2020 betrug laut der Meldungen der Referate der Anteil der Arbeitskräfte, die aufgrund von Verträgen mit Zeitarbeitsfirmen im Hoheitsbereich eingesetzt waren, 19 Personen (Vorjahr 46 Personen), das entspricht einem Anteil von 0,05 % (Vorjahr: 0,13 %) der aktiv Beschäftigten im Gemeindehaushalt.

Die Zahlen für die Beteiligungsgesellschaften, Eigenbetriebe und Tochter- und Enkelunternehmen wurden zuletzt in der Bekanntgabe vom 17.07.2019 dargestellt.

1.3 Strategische Personalplanung

Die aktuelle strategische Personalplanung umfasst die Jahre 2020 - 2024, dabei mussten die Auswirkungen der Coronakrise besonders berücksichtigt werden.

Aufgrund fehlender Vergleichsprognosen, z. B. von Wirtschaftsforschungsinstituten, für den zu beplanenden Zeitraum können die Auswirkungen auf die künftigen Haushaltsjahre nur sehr schwer eingeschätzt werden.

Die letzte weltweite wirtschaftliche Krise ereignete sich in den Jahren 2008/2009. Danach reduzierte sich der Personalbedarf um ca. 30 % über die nächsten drei Jahre, anschließend stieg der Bedarf wieder stark an.

Die aktuelle Krisensituation wird jedoch als noch gravierender als die damalige Finanzkrise bewertet.

Das POR geht deshalb in dem aktuellen Planungszeitraum 2020 - 2024 davon aus, dass im Jahr 2021 keine Stellenmehrungen eintreten und nur ein Ausgleich der Fluktuation stattfindet. Für die Jahre 2022 - 2024 wurde ein sehr stark verminderter Trend an Stellenzuwächsen eingeplant. Daraus ergibt sich ein Gesamtbedarf bei den Fachrichtungen Verwaltungsdienst, IT und Sozialdienst in den ausbildungsrelevanten Qualifikationsebenen 2 und 3 von ca. 510 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für das Jahr 2021.

1.4 Haushaltssituation

Die COVID-19-Pandemie hat gravierende Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte. Eine der Folgen sind noch immer erhebliche Einnahmeausfälle. Auf kommunaler Ebene ist dabei neben einem Rückgang bei der Einkommensteuer (höhere Arbeitslosigkeit und niedrigere Löhne bei Kurzarbeit) vor allem der Rückgang der gewinnabhängigen Gewerbesteuer entscheidend. Um trotz dieser Auswirkungen die kurzfristige Handlungsfähigkeit der Landeshauptstadt München zu sichern, wurde von der Vollversammlung des Stadtrats bereits am 13.05.2020 ein Haushaltssicherungspaket (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00225) für das Jahr 2020 beschlossen.

Auch im Rahmen der Haushaltsplanung 2021 musste das Ziel der Handlungsfähigkeit sowie dauernden Leistungsfähigkeit der Landeshauptstadt München gewährt werden, weshalb die Vollversammlung des Stadtrats mit Beschluss vom 19.11.2020 ein Haushaltssicherungs-

konzept (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01811) beschlossen hat, welches die Verwaltung beauftragt, die Haushaltsansätze der zahlungswirksamen Personalaufwendungen für das Jahr 2021 um 70 Millionen Euro zu reduzieren. Betroffen ist davon der Gemeindehaushalt ohne Kostendecker (Straßenreinigung, Friedhofsverwaltung, Heime) mit Ausnahme der Schulen, der Kinderbetreuung, des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehr, der Ausbildung sowie explizit ausgenommener Bereiche mit direktem Bürgerkontakt.

Für die kommenden Jahre ist mit weiterhin schwierigen Rahmenbedingungen zu rechnen. Die Mittelfristige Finanzplanung für den Zeitraum bis 2024 konnte für den Bereich der zahlungswirksamen Personalaufwendungen lediglich eine Ausweitung von jährlich 25 Mio. Euro berücksichtigen, um die dauernde Leistungsfähigkeit der Landeshauptstadt München nicht zu gefährden. Entsprechend den Erfahrungen der vergangenen Jahre reicht dies lediglich für den jährlichen Stellenzuwachs in den Bereichen Kinderbetreuung und Schulen sowie einem teilweisen Ausgleich der Teuerung infolge von Tarifabschlüssen aus. Die Kosten für Teuerung durch Tarifabschlüsse und Besoldungserhöhungen etc. müssen daher zumindest teilweise eingespart werden.

Für das Jahr 2022 ist auf Basis erster Grobplanungen bereits abzusehen, dass weitergehende Einsparbemühungen notwendig sein werden, die auch das Personalkostenbudget betreffen.

1.5 Kulturelle Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung in der Personalarbeit geht voran. Das Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um die Münchner Stadtgesellschaft auch in der städtischen Verwaltung widerzuspiegeln, wird weiterverfolgt. Es werden Maßnahmen ergriffen, um den Bekanntheitsgrad der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bei Migrant*innen auszubauen und darüber hinaus die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten stetig zu erhöhen.

Folgende Aktivitäten/Maßnahmen haben stattgefunden bzw. sind vorgesehen:

- Das Herzstück der Imagekampagne des Personal- und Organisationsreferates ist seit 2017 das Geschichtenbuch „München arbeitet bunt“. Es erzählt die persönlichen Migrationsgeschichten von Beschäftigten in Verbindung mit ihrem Werdegang bei der Stadtverwaltung. Es wird sowohl als gedruckte interne Broschüre als auch im stadinternen Intranet WiLMA veröffentlicht. Regelmäßig kommen neue Geschichten dazu. Alle Mitarbeiter*innen sind eingeladen, die eigene Geschichte oder die einer Person aus der Kolleg*innenschaft zu erzählen. Seit 2019 ist das Geschichtenbuch im Kontext der Imagekampagne der Stadtverwaltung München auch im Internet unter muenchen.de zu finden. 2022 ist die Veröffentlichung des Geschichtenbuchs „München arbeitet bunt, Teil 2“ geplant. Dieses soll dann auch für externes Marketing genutzt werden. Die Veröffentlichung des Geschichtenbuchs „München arbeitet bunt, Teil 2“ musste aufgrund der Corona-Pandemie allerdings auf 2022 verschoben werden.
- Mit der Kampagne „München arbeitet bunt“ möchten wir auch als Stadtverwaltung die Vielfalt in der Stadtgesellschaft widerspiegeln. Eines unserer Ziele ist dabei, Menschen mit Migrationshintergrund zu ermutigen, sich für eine Ausbildung, ein duales Studium oder eine Karriere bei der Landeshauptstadt München zu bewerben. Hierfür wurden entsprechende Postkarten entworfen und gedruckt: der Slogan „München arbeitet bunt. Bewerben Sie sich bei uns.“ wurde in 20 Sprachen übersetzt. Eine umfassende Kam-

pagne (u.a im Fahrgastfernsehen in den Münchner U-Bahnen „Münchner Fenster“) war bereits für das Jahr 2020 geplant und vorbereitet. Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einsparungserfordernissen hat sich das Personal- und Organisationsreferat im Frühjahr 2020 gegen eine Ausstrahlung im „Münchner Fenster“ entschieden. Es ist geplant, die Postkarten zu einem späteren Zeitpunkt auf den Social-Media-Kanälen der Stadt zu präsentieren.

- Bei der Überarbeitung der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt München war die Partizipation der Mitarbeiter*innen ein wesentliches Element. Durch eine breite Beteiligung konnte auch die Sichtweise der Beschäftigten mit Migrationshintergrund direkt in die neue Arbeitgebermarke mit einfließen. Das Verständnis von kultureller Vielfalt wird damit noch greifbarer und anschaulicher dargestellt bzw. transportiert. Es wurden zahlreiche Maßnahmen entwickelt, die wesentlichen Merkmale der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München nach außen zu tragen (Roll-out). Das Kernelement „Menschlichkeit und Wertschätzung“ und die damit einhergehende kulturelle Vielfältigkeit findet bei der Arbeitgeberpositionierung besondere Beachtung. So werden beispielsweise auch die Inhalte der Karriereseite überarbeitet, es wird künftig eine zentrale Diversity-Seite der LHM auf muenchen.de geben.
- Die Digitalisierung hat zu einem veränderten Kommunikationsverhalten geführt. Damit gibt es mehr Möglichkeiten, Botschaften mit vielen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen zu teilen. Durch regelmäßige Postings in sozialen Medien zeigt die Stadtverwaltung, dass Diversity in ihrem Arbeitsalltag angekommen ist.
- Im Juli 2020 fand eine Schulung in Kooperation mit der ReDI School of Integration statt. Das Teilprogramm Digital Women zielt darauf ab, (geflüchtete) Frauen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen digitalen Bereichen fortzubilden. Eine Mitarbeiterin des Personal- und Organisationsreferats war eingeladen, den Schulungsteilnehmer*innen die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München und das Bewerbungsverfahren vorzustellen. Wegen der Corona-Pandemie fand die Schulung online statt.
- Als Stadtverwaltung möchten wir auch die Vielfalt in der Stadtgesellschaft widerspiegeln. Eines unserer Ziele ist dabei, Menschen mit Migrationshintergrund zu ermutigen, sich für eine Ausbildung, ein duales Studium oder eine Karriere bei der Landeshauptstadt zu bewerben. Noch immer denken viele, dass man nur mit einer deutschen Staatsbürgerschaft bei der Stadt arbeiten kann. Um diesem Irrtum entgegenzuwirken, nutzen wir unterschiedliche Kommunikationskanäle. Im Moment haben rund 40% der in der Ausbildung befindlichen Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund.
- Die gemeinsamen Informationsveranstaltungen „Beschäftigungsmöglichkeiten bei der LHM“ des Personal- und Organisationsreferats mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen konnten 2020 aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden. Das Personal- und Organisationsreferat bietet seit 2018 regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen (Sozialreferat) Informationsabende für Menschen mit Migrationshintergrund an, die sich für eine Tätigkeit bei der Landeshauptstadt München interessieren. An den

Veranstaltungen nahmen pro Jahr ca. 100 Personen teil, bisher hauptsächlich mit einem im Ausland absolvierten juristischen oder technischen Studium. Die Teilnehmenden sind Kund*innen der Servicestelle, haben die Anerkennungsberatung durchlaufen, ihre Abschlüsse sind anerkannt und sie verfügen über Deutschkenntnisse mindestens auf B2-Niveau. Durch diese Informationsveranstaltungen konnten bereits neue Kolleg*innen für die Landeshauptstadt München gewonnen werden. Sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind, werden die Informationsveranstaltungen „Beschäftigungsmöglichkeiten bei der LHM“ wieder umgesetzt.

- Die Herausforderungen der interkulturellen Personalentwicklung sind in den nächsten Jahren weiterhin groß. Neue Beschäftigte müssen bspw. die Sprache des Betriebes am Arbeitsplatz lernen, nachqualifiziert werden etc. Das Personal- und Organisationsreferat beteiligt sich seit einigen Jahren an der Mentoring-Partnerschaft der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen. Dies ist ein kostenloses Angebot für Menschen mit ausländischen Studienabschlüssen, die in den deutschen Arbeitsmarkt einsteigen möchten. Die Teilnehmer*innen des Programms erfahren, was in stark formalisierten Verfahrensabläufen in Deutschland von Bewerber*innen erwartet wird und wie sie sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt erfolgreich bewerben. Beide Mentees, die vom Personal- und Organisationsreferat betreut wurden, arbeiten inzwischen im Verwaltungsdienst bei der Landeshauptstadt München. Diesbezüglich und im Rahmen von stadtinternen Qualifikationsprogrammen zum Berufseinstieg in „Mangelberufen“ prüft das Personal- und Organisationsreferat weitere Kooperationen mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen.
- Der Bund sieht seine Vorbildfunktion und hat erstmals eine gemeinsame Erklärung für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst erarbeitet. Dieses Bekenntnis der Bundesregierung zur Förderung von Diversität benennt konkrete Elemente und Ziele: etwa die diversitätsbewusste Organisationsentwicklung durch Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, ausreichende Ressourcenausstattung oder die Anerkennung von Vielfaltsmanagement als Führungsaufgabe. Auf Einladung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration arbeitete das Personal- und Organisationsreferat der Landeshauptstadt München an der Erstellung des „Nationalen Aktionsplan Integration“ im Handlungsfeld interkulturelle Öffnung (Phase 5) der Verwaltung mit. Die Landeshauptstadt München konnte „best practise“ Beispiele beitragen, die flankierend zu den Ergebnissen per Online-Tool als gute Praxisansätze zur Diversitätsförderung deutschlandweit für alle Behörden bekannt und nutzbar gemacht werden. Bundeskanzlerin Angela Merkel stellte die Ergebnisse der Phasen 4 und 5 am 9. März 2021 auf dem 13. Integrationsgipfel im Kanzleramt vor.
- Die Landeshauptstadt München wird als Arbeitgeberin auch in Zukunft bei den Einbürgerungsfeierlichkeiten sowie der Karrierebörse für ausländische Fachkräfte vertreten sein, sofern es die derzeitige Situation wieder zulässt, um die vielfältigen Berufsfelder und Einsatzmöglichkeiten darzustellen und Kontakte mit interessierten Migrant*innen zu knüpfen.
- Deutscher Diversity Tag: Jedes Jahr ruft die Charta der Vielfalt zum Deutschen Diversity Tag auf. Seit 2007 ist die Landeshauptstadt München Mitglied in diesem Netzwerk. Das Personal- und Organisationsreferat organisiert jährlich Aktionen zum Thema „Perspektivenwechsel“, um die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten zu stärken,

2020 zu dem Thema „Unconscious Bias“ (Schubladendenken). 2019 gewann die Landeshauptstadt München den Diversity Preis der Charta der Vielfalt.

- Die Landeshauptstadt wurde zum achten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat und zum zweiten Mal auch mit dem Add-On Diversity ausgezeichnet. Prämiert werden Organisationen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, die eine Personalpolitik verfolgen, die auf Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtet ist. "Als Best Practice Beispiel trägt die Landeshauptstadt München sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung der Chancengleichheit in unserer Gesellschaft bei", heißt es in der Begründung der Jury.
- Das Personal- und Organisationsreferat hat an der Studie "Prävention und Intervention zum Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben" 2021 teilgenommen. Die Befragung erfolgte durch das Institut prodiversity in Kooperation mit dem Institut für Mittelstandsforschung (IfM Bonn) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Ergebnisse der Studie werden 2022 erwartet.

2 Personalgewinnung

2.1 Marketing und Employer Branding

Das Jahr 2020 stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Aufgrund der massiven Einschränkungen durch die Lockdown-Maßnahmen, der angespannten Finanzsituation und der Reduzierung von Einstellungen wurden auch die Marketingaktivitäten entsprechend angepasst.

a) Karrieremessen

Im Januar fand die jährliche Jobmesse statt. Die LHM war wieder mit einem großen Stand, neun Fachbereichen und vielen Mitarbeiter*innen vertreten. Die Jobmesse war sehr gut besucht und es konnten zahlreiche Gespräche zu Ausbildung, Studium und Direkteinstieg geführt werden.

Im März nahm die LHM am VDI-Recruiting-Tag des Vereins Deutscher Ingenieure teil. Die Messe fand kurz vor dem großen Lockdown statt, was sich auch in den Besucher*innenzahlen widerspiegelte. Die Messe war leider nicht so gut wie in den Vorjahren besucht. Für die LHM war die Teilnahme dennoch wichtig und erfolgreich, da sie sich als attraktive Arbeitgeberin für die Mangelberufe aus IT und Ingenieurswesen präsentieren konnte.

Alle weiteren geplanten Präsenzmessen wurden aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt. Im November fand eine virtuelle Messe der Akademika Ahead statt, an welcher die LHM teilnahm. Es wurde ein virtueller Messestand besucht und ein Profil mit aktuellen Stellenausschreibungen veröffentlicht. Die Resonanz dieser Messe fiel leider nicht gut aus, es wurden keine Anfragen an die LHM gestellt und ein erhöhter Bewerbungseingang war ebenfalls nicht zu verzeichnen.

Für das Jahr 2021 ist die Teilnahme an voraussichtlich fünf Präsenzmessen geplant. Des Weiteren soll die Teilnahme an virtuellen Messen ausgebaut werden.

b) Social-Media-Aktivitäten

Die Landeshauptstadt München nutzte den Social-Media-Kanal Xing auch im Jahr 2020. Es wurden viele Neuigkeiten zu aktuellen Stellenangeboten veröffentlicht. Die Anzahl der Follower*innen konnte von 7.165 auf 8.104 erhöht werden.

Die Zahl der Follower*innen auf LinkedIn konnte von 2.882 auf 8.135 Personen erhöht werden. 2.859 Personen haben angegeben, dass sie bei der LHM beschäftigt sind und 83 % der Follower*innen stammen aus München und Umgebung. Da LinkedIn mittlerweile für das Marketing, gerade bei der Ansprache von Professionals, eine immer größere Rolle spielt, werden die Aktivitäten dieses Social-Media-Accounts und das Profil künftig weiter ausgebaut. LinkedIn ist Teil der Social-Media-Strategie der LHM. Die LHM hat auf LinkedIn Stellenslots gebucht, die mit aktuellen Stellenanzeigen gefüllt werden.

Dem im Jahr 2016 gestarteten Instagram-Profil der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin folgen mittlerweile über 3.200 Personen. 2017 wurde das Angebot in den sozialen Medien um einen Account bei Facebook ergänzt. Diesem Auftritt folgen mittlerweile 1.485 Personen. In 2019 wurden die Aktivitäten dahin gehend intensiviert, den Follower*innen einen Einblick in den Arbeitsalltag bei der LHM zu gewähren und die Follower*innen-Zahlen kontinuierlich auszubauen. Der Auftritt wurde strategisch neu konzipiert und an den jeweils anzusprechenden Zielgruppen ausgerichtet.

Auch die Plattform Whatchado wurde für das Jahr 2020 wieder gebucht, somit sind weiterhin alle verfügbaren Videos sicht- und abspielbar.

Darüber hinaus wurden unsere Arbeitgeber-Profile auf den Plattformen LinkedIn, GetinIT und TalentRocket stetig ergänzt und mit neuen Informationen versehen. Für die kommenden Jahre ist ein weiterer Ausbau der Social-Media-Aktivitäten geplant, um noch zielgerichteter verschiedene Berufsgruppen sowie Fach- und Nachwuchskräfte ansprechen zu können.

c) Imageanzeigen und Kampagnen

Auch im Jahr 2020 wurde der wöchentliche städtische Karrierenewsletter, der auf die jeweils neuen externen Stellenausschreibungen hinweist, an über 12.500 Personen versandt. Weiterhin wurden Imageanzeigen in verschiedenen Printmedien gebucht, um die Bekanntheit der Stadt München als Arbeitgeberin den entsprechenden Zielgruppen zu vermitteln.

Auf dem Portal Bookboon, einer E-Book-Plattform im akademischen Bereich, wurden Imageanzeigen für die Zielgruppe Ingenieurwesen und Informationstechnologie geschaltet.

d) Give-aways

Die für das Jahr 2020 geplante Ausschreibung von neuen Give-aways konnte aufgrund der Haushaltssituation nicht erfolgen. Derzeit werden noch die vorhandenen Restbestände aufgebraucht bis eine neue Ausschreibung mit Vergabe erfolgen kann. Ein neuer Rahmenvertrag für Give-aways ist für das Jahr 2022 angedacht. Hier soll bei der Beschaffung vor allem auf die Nachhaltigkeit der Produkte Wert gelegt werden.

e) Arbeitgebermarke

Ein Großteil der personellen und finanziellen Ressourcen wurde im Jahr 2020 für die Neukonzeptionierung der Arbeitgebermarke eingesetzt. Dazu wurden in Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung Mercer|Promerit und vielen Vertreter*innen aus der Stadtverwaltung bei intensiver Beteiligung der Mitarbeiter*innen die markantesten Merkmale der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin herausgearbeitet. Die Ergebnisse sind die vier Dimensionen des

Arbeitgebersprechens der LHM: Sicherheit und Flexibilität, Möglichkeiten und Perspektiven, Menschlichkeit und Wertschätzung sowie Engagement und Verbundenheit. Im Anschluss an diese Konzeptionsphase erfolgte die Erstellung der Wort-Bild-Marke „München, unser Kind!“ sowie wesentlicher Marketingmaßnahmen zusammen mit der Kreativagentur „laut von leise“. Um ein authentisches Bild einzelner Berufsgruppen vermitteln zu können, wurden beispielsweise Mitarbeiter*innen fotografiert, die als Plakatmotive künftig als Vertreter*innen ihrer Berufsgruppe und für die Stadt München stehen. Des Weiteren wird es einen neuen Imagefilm geben, verstärkte Aktivitäten in den Social-Media-Kanälen und eine eigene „Landingpage“ im Internet unter www.muenchen-unser-kindl.de. Der Roll-out soll in der zweiten Jahreshälfte 2021 erfolgen.

f) **Budget**

Das Budget für das stadtweite Personalmarketing wurde bis 2019 über die Vorgängerversionen dieser Stadtratsvorlage „Mittelfristige Personalplanung“ finanziert. Aufgrund der Haushaltssituation im Jahr 2020 konnte kein eigener Beschluss beziehungsweise keine Anmeldung dafür über den Eckdatenbeschluss erfolgen. Die Jahre 2021 und 2022 können aus dem Referatsbudget finanziert werden. Für die Jahre 2023 - 2026 ist eine Anmeldung zum Eckdatenbeschluss geplant.

Trotz derzeit sinkender Einstellungszahlen ist und bleibt das Personalmarketing eine wichtige Maßnahme im Kampf um die gezielte Gewinnung von Fachkräften, gerade aus den Mangelberufen. Die demografische Entwicklung in der Stadtverwaltung zeigt, dass auch künftig erhebliche Anstrengungen erforderlich sind, um das Ausscheiden der Babyboomer-Jahrgänge aus dem aktiven Dienst kompensieren zu können. Aus diesem Grund werden auch künftig die im Haushaltsansatz beantragten Mittel für gesteigerte Social-Media-Aktivitäten, Online- bzw. virtuelle Messen, Radiowerbung etc. eingesetzt, um zielgerichtet und zielgruppengerecht Fachkräfte aus unterschiedlichen Berufsfeldern anzusprechen.

Zur Neukonzeptionierung der Arbeitgebermarke stand dem POR ein einmaliges, vom Stadtrat beschlossenes Budget zur Verfügung. Für den Roll-out und die nachhaltige Etablierung der neuen Arbeitgebermarke „München, unser Kind!“ am Markt und in der (Stadt-)Gesellschaft sind künftig ebenfalls umfangreiche Maßnahmen geplant, welche für die Jahre 2021 und 2022 aus dem Referatsbudget finanziert werden. Für die Jahre 2023 - 2026 ist eine Anmeldung zum Eckdatenbeschluss geplant. Damit die Landeshauptstadt München intern sowie extern als attraktive Arbeitgeberin mit entsprechenden Benefits und Leistungen wahrgenommen wird, bedarf es ständiger und regelmäßiger Aktivitäten im Rahmen des Arbeitgebermarketings. Die Vermarktung der neuen Arbeitgebermarke dient dazu, ein neues Bewusstsein für die Arbeitgeberin zu schaffen, um im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können.

Geplant sind beispielsweise Werbemaßnahmen über Ströer, Kino- und Radiowerbung, das Erstellen neuer Flyer sowie Werbung in U- und S-Bahnen.

Das Arbeitgebermarketing muss somit strategisch als Grundlage für erfolgreiches Personal- und Ausbildungsmarketing und infolgedessen auch erfolgreiches Recruiting betrachtet werden. Employer-Branding, das wirken soll, ist eine Daueraufgabe, keine Eintagsfliege.

2.2 Anwerbeprämie

Die Landeshauptstadt München hat angesichts des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung - je nach Berufsgruppe - bereits verschiedene Maßnahmen zur Personal-

gewinnung (wie z. B. Arbeitsmarktzulage, IT-Zulage, Qualifizierungsprogramme) ergriffen. Doch nur wenige Maßnahmen reichen an die „persönliche Empfehlung“ heran, die auf eigenen Erfahrungen beruht. Aus diesem Grunde wurde für engagierte städtische Mitarbeiter*innen, welche die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen, eine sogenannte „Anwerbeprämie“ - zunächst probeweise seit 2018 für zwei Jahre - eingeführt. Diese Prämie wird für die erfolgreiche Anwerbung von Beschäftigten in den sogenannten Mangelberufen (Prämienhöhe: 1.000,- Euro) und von Nachwuchskräften (Prämienhöhe: 500,- Euro) bestimmter Ausbildungs- und Studiengänge vergeben.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 150 Anträge eingereicht. Davon konnten 85 Anträge im Bereich der Mangelberufe genehmigt werden. Besonders erfreulich sind darunter die Anzahl der geworbenen Erzieher*innen (34 gewährte Prämien), Sozialpädagog*innen für die Bezirkssozialarbeit bzw. für die Heime (14 gewährte Prämien) und Ingenieur*innen (13 gewährte Prämien). Zudem konnten 21 Anträge im Bereich der Nachwuchskräfte ausgezahlt werden. Bei den abgelehnten Anträgen handelt es sich mehrheitlich um Anwerbung von Personen, die nicht der Gruppe der Mangelberufe entsprachen. Damit wurden in 2020 Prämien in einer Gesamthöhe von 95.500 Euro gewährt.

Es war vorgesehen, im Jahr 2020 einen eigenen Beschluss mit dem Vorschlag zur Verlängerung und Weiterentwicklung des aus unserer Sicht erfolgreichen Konzepts der Anwerbeprämie in den Stadtrat einzubringen. Neben der Gewährung von dauerhaften finanziellen Mitteln wollten wir empfehlen, eine IT-Unterstützung testweise einzuführen. Der Prozess ist bisher von Medienbrüchen geprägt, welche es sowohl für die Bewerber*innen als auch für die in den Prozess involvierten Kolleg*innen schwieriger gestalten als dies sein müsste. Zudem bieten die am Markt etablierten IT-Tools weitere Vorteile, wie zum Beispiel die Nutzung eines Empfehlungsprogramms, über das Mitarbeiter*innen Stellen mit ihren sozialen Netzwerken unkompliziert teilen können und dafür ggf. belohnt werden. Diese Möglichkeiten schöpfen wir mit dem bisherigen Vorgehen bei Weitem nicht aus.

Aufgrund der kritischen Haushaltssituation wurde der Beschluss nicht in den Stadtrat eingebracht. Finanzielle Mittel zur Weiterführung der Anwerbeprämie stehen lediglich bis Ende 2021 zur Verfügung. Wegen der anhaltenden schwierigen Finanzlage soll die Anwerbeprämie Ende 2021 auslaufen.

2.3 Arbeitsmarktzulage

Zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt hat der Stadtrat mit dem Beschluss vom 29.07.2009 die Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage, zunächst beschränkt auf die drei Beschäftigtengruppen IT-Personal, Ingenieur*innen und (Fach-)Ärzt*innen im öffentlichen Gesundheitsdienst, eröffnet. Der im Beschluss erfasste Personenkreis wurde seitdem entsprechend der Ausweitungsklausel zum Ausgleich der Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt bei der Personalgewinnung sowie zur Bindung von qualifizierten Fachkräften auf weitere Bereiche erweitert.

Die Arbeitsmarktzulage für IT-Fachkräfte wurde vollständig durch die IT-Fachkräftezulage ersetzt (vgl. Ausführungen zu IT-Personal auf Seite 50).

Mit weiteren Ermächtigungsbeschlüssen des Hauptausschusses vom 29.07.2014 und 09.07.2019 hat der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern grundsätzlich die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für alle Beschäftigtengruppen eröffnet. Die rechtliche Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung der Arbeitsmarktzulage - insbesondere auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten - erfüllt sind, bleibt weiterhin verpflichtend.

Die Gewährung der Arbeitsmarktzulage für Ingenieur*innen mit Spezialkenntnissen in der Erstellung von Immobiliengutachten im Kommunalreferat, Bewertungsamt sowie die Ausweitung der Gewährung der Arbeitsmarktzulage auf sonstige Berufsgruppen mit einschlägiger Berufserfahrung zur Bindung des Bestandspersonals hat sich wie auch im Direktorium, Vergabestelle für Ingenieur*innen mit Spezialkenntnissen im Vergabewesen für technische Ausstattung und Fuhrpark sehr gut bewährt.

Im ärztlichen Bereich hat sich das Instrument ebenfalls gut bewährt, allerdings gestaltet sich die Personalgewinnung von Fachärzt*innen bestimmter Fachrichtungen trotz der Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage und der Benefits des Öffentlichen Dienstes sehr schwierig.

Um die Arbeitgeberattraktivität der Stadt München im monetären Vergleich zu Kliniken und Krankenhäusern zu erhalten, wurde die Gewährung aller im Jahr 2020 ausgelaufenen Arbeitsmarktzulagen um fünf weitere Jahre verlängert.

Um dem steten Fachkräftemangel im Erziehungsbereich entgegen zu wirken und die Kinderbetreuungssituation an den städtischen Einrichtungen zu sichern, erhalten seit dem 01.11.2014 städtische Erzieher*innen und pädagogische Fachkräfte in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen ebenfalls eine Arbeitsmarktzulage, deren Gewährung zum 30.10.2021 ausläuft.

Auf Grund der weiterhin andauernden Mangelsituation in dem Bereich wurde mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.03.2021 die Zahlung der Arbeitsmarktzulage zunächst bis 31.12.2026 verlängert.

Aktuell erhalten stadtweit Dienstkräfte der folgenden Beschäftigtengruppen aus Gründen der Personalgewinnung bzw. zur Bindung von Bestandspersonal eine Arbeitsmarktzulage:

	Erzieher*innen	(Fach-) Ärzt*innen	Meister*innen	Ingenieur*innen	Sonstige Berufsgruppen als Sachverständige für Immobilienbe- wertung
Beschäftig- tenzahl	3.470*	42	3	24	13
Höhe der monatlich ausbezahl- ten AMZ	pauschal 200,-- € brutto	i.d.R. 20% der Stufe 2 der je- weiligen Ent- geltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe
Befristung	7 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre

*Referat für Bildung und Sport: 3.292, Sozialreferat 178

Zur Bindung des Bestandspersonals hat der Stadtrat mit Beschluss der Vollversammlung vom 18.12.2019 die Einführung einer Arbeitsmarktzulage (AMZ-PV) für jene Bereiche der Verwaltung (Innendienst) mit erheblichen Problemen in Personalgewinnung und -erhalt beschlossen, in denen hoheitliche Aufgaben in der Leistungsgewährung i.S.d. sozialen Sicherung nach dem SGB oder sowohl in der Eingriffs- als auch in der Leistungsverwaltung und dabei besonders intensiver und/oder erschwerter Parteiverkehr, wie z. B. Kreisverwaltungsreferat, Sozialreferat und Jobcenter wahrgenommen wird.

Der finanzielle Anreiz soll die Attraktivität dieser Arbeitsplätze fördern und helfen, die Personallücken dauerhaft zu schließen. Zeitgleich hat der Stadtrat mit Beschluss der Vollversammlung vom 18.12.2019 die mit Stadtratsbeschluss vom 08.04.1992 erfolgte Gesamtzusage zur ZEP zum 31.12.2019 aufgehoben.

Die AMZ-PV ist vorerst auf zunächst fünf Jahre befristet. Vor Ablauf der Fünfjahresfrist wird das Personal- und Organisationsreferat die dann gegebene Arbeitsmarktsituation anhand der dann geltenden Rahmenbedingungen (z.B. Entwicklung Personalstand, Stellenbesetzung und Fluktuation, Bevölkerungszahl, Bedarfsberechnungen, anderweitige Verbesserungen, finanzielle Situation der Landeshaupt München) analysieren und die Konzeption zur AMZ-PV evaluieren. Dies könnte unter Umständen auch einen Wegfall der Arbeitsmarktzulage bedeuten. Das Ergebnis wird erneut dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt werden.

Mit Einvernehmen des Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (BayStM FH) vom 23.01.2020 hat der Stadtrat in der Vollversammlung am 19.02.2020 die Einführung eines Arbeitsmarktzuschlags auf der Rechtsgrundlage des Art. 60 BayBesG für Beamt*innen in den genannten parteiverkehrsintensiven Bereichen beschlossen. Das notwendige Einvernehmen zur Gewährung dieser Zuschläge wurde bis 31.12.2022 erteilt. Die Zahlung der Zuschläge ist daher vorerst nur befristet bis zu diesem Zeitpunkt möglich.

2020 waren insgesamt 1.791 Personen in den genannten Bereichen tätig (1.273 Tarifbeschäftigte und 518 Beamt*innen).

Bei den Tarifbeschäftigten erfüllten 1.038 Personen die festgelegten Voraussetzungen und erhielten deshalb eine Arbeitsmarktzulage.

Von 518 Beamt*innen im AMZ-PV-Bereich erhalten insgesamt 244 keinen bzw. nur einen geminderten Zuschlag aufgrund der gesetzlichen Regelung, dass Grundgehalt und Zuschlag zusammen das Endgrundgehalt nicht übersteigen dürfen.

2.4 Potenzialanalyse-Verfahren für Nachwuchsführungskräfte und Standortbestimmung für Führungskräfte

Viele Untersuchungen belegen, dass Führungserfolg und -potenzial nicht in die Wiege gelegt ist. Gleichzeitig hat die Qualität der Führung einen erheblichen Einfluss auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen. Unter anderem in der Great-Place-to-Work Befragung 2013 wurde das Thema Führung als stadtweites Handlungsfeld identifiziert und dem Personal- und Organisationsreferat der Auftrag erteilt, Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsqualität vorzuschlagen.

Viele Unternehmen in Industrie und Wirtschaft investieren erhebliche Mittel in Führungs-Potenzialanalyse-Verfahren, um das Führungspotenzial von Mitarbeiter*innen zu erkennen und zu fördern. Bereits seit 2002 werden Potenzialförderseminare (AC) für Führungs- und Führungs-

nachwuchskräfte auf freiwilliger Basis angeboten. Im Mai 2016 ist der Stadtrat der Landeshauptstadt München dem Vorschlag des Personal- und Organisationsreferats gefolgt, sog. Potential-Assessment-Center bei der Landeshauptstadt München verpflichtend einzusetzen.

Aus diesem Grund war seit 01.04.2017 die Teilnahme an einem Potential-Assessment-Center (Potential AC) vor der erstmaligen Übernahme einer Führungsaufgabe in den Qualifikationsebenen 3 und 4 verpflichtend (ausgenommen Lehr- und Erziehungsdienst in den Schulen und Einrichtungen). Als Alternative zum AC haben wir im Juli 2020 eine Online-Potenzialanalyse für Führungsnachwuchskräfte eingeführt, die aufgrund coronabedingter Einsparmaßnahmen und Aufgabenkritik die Präsenz-Potential-ACs vollständig abgelöst hat (Beschluss VPA 09.12.2020). 2020 fanden aufgrund der Corona-Pandemie weniger ACs als geplant statt. Insgesamt 140 Beschäftigte haben 2020 an einem AC und 65 Beschäftigte von Juli bis Dezember 2020 an der neuen Online-Potenzialanalyse teilgenommen. Insgesamt wurde also für 205 Nachwuchsführungskräfte ein Potenzialanalyse-Verfahren durchgeführt.

Alle Teilnehmer*innen erhalten in einem ausführlichen Feedback-Gespräch eine differenzierte Rückmeldung zu ihren Kompetenzen und ihrem Führungspotenzial sowie gezielte Fortbildungsempfehlungen, die auch in einem Kurzgutachten festgehalten sind.

Die Erfahrung zeigt, dass Entwicklungen stattfinden, wenn die Person das Feedback annimmt und bereit ist, an sich zu arbeiten. Auf ausgeschriebene Stellen bewerben können sich alle Teilnehmer*innen, unabhängig vom Ergebnis.

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Führungskultur wurde im Juli 2018 eine Online-Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte eingeführt. Sie dient zunächst natürlich der Bestandsaufnahme und der (Qualifizierungs-)bedarfsermittlung. Sie sollte für Führungskräfte eine Selbstreflexionsmöglichkeit bieten und gleichzeitig Motivation zur Weiterentwicklung sein. Das Verfahren basiert auf Grundlagenforschung am Max-Planck-Institut zu beruflichen Erfolgsfaktoren. Mit den Potenzialanalyse-Verfahren wird zunächst die aktuelle Ausprägung von bestimmten, für den Erfolg im beruflichen Bereich elementaren Soft Skills festgestellt. Konkret kamen dabei zwei Module, einmal zur Messung von Sozialkompetenzen und einmal zur Messung der Ausprägung von Erfolgsfaktoren im Bereich „Management und Führung“ zum Einsatz.

Dazu beantworten die Teilnehmenden spezielle Fragenkataloge auf einer geschützten Online-Plattform. Die Auswertung der Antworten erfolgt bezogen auf die jeweiligen Anforderungen der verschiedenen Positionen, Führungsebenen und Tätigkeitsbereiche.

Kennzeichnend für das Verfahren ist, dass aus den Ergebnissen dieser Analyse und Messung nicht direkt Schlussfolgerungen gezogen und Maßnahmen abgeleitet werden. Die Ergebnisse sind vielmehr Grundlage eines Feedback-Gesprächs mit der jeweiligen Führungskraft. Diese sehr intensiven 2,5 bis 3-stündigen Auswertungs- und Entwicklungsgespräche werden von speziell dafür geschulten Feedback-Profis durchgeführt. Dieser hohe Aufwand ist gerechtfertigt, um jeder erfahrenen Führungskraft und ihrer individuellen Situation wirklich Rechnung tragen zu können.

Im Jahr 2020 haben 430 Führungskräfte eine Standortbestimmung durchgeführt. Wir ziehen ein positives Fazit: Die Führungskräfte sind in der Mehrzahl von diesem PE-Instrument begeistert. Wir hören oft: „Es ist interessant, dass ein Fragebogen mich so gut trifft.“ „Eigentlich wusste ich, dass ich im Bereich ... was tun muss, aber jetzt habe ich auch die Motivation hierzu.“

Die Standortbestimmung wird turnusmäßig alle 4 Jahre durchgeführt, um einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und aufrecht zu erhalten.

2.5 Eintritts- und Austrittsbefragung

Eintrittsbefragung

Das Personal- und Organisationsreferat führt seit 2016 eine Eintrittsbefragung durch, um ein umfassendes Bild zu den Beweggründen der Beschäftigten der Landeshauptstadt München für ihr Kommen, Bleiben und evtl. Gehen zu erhalten. Ziel ist es, die Attraktivität als Arbeitgeberin für Bewerber*innen weiter zu optimieren. Deswegen ist es für die Personalgewinnung und zur Stärkung der Bindung der Beschäftigten wichtig zu wissen, wie die extern neu eingestellten Beschäftigten und die aus der Ausbildung/Studium übernommenen die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München einschätzen.

Die Eintrittsbefragung wird den Neueingestellten quartalsweise zugeschickt und jährlich ausgewertet. Es wird nicht mehr abgewartet, bis die Neueingestellten die Probezeit bestanden haben, sondern vierteljährlich ein Link mit der Bitte zur Teilnahme an der Befragung geschickt, damit die Erinnerung noch „frisch“ ist.

Bei den sozialstatistischen Daten wird auch nach dem Migrationshintergrund gefragt und seit 2020 nach der geschlechtlichen Identität. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Die Datenerfassung obliegt dem Statistischen Amt, so dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Mit dem Online-Fragebogen wird unter anderem abgefragt:

- Zufriedenheit in der Bewerbungsphase und mit dem Personalauswahlverfahren
- Einarbeitung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Gesamteindruck der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin

Die wichtigsten Ergebnisse für den Befragungszeitraum 2020 im Überblick:

Insgesamt konnten 949 Fragebögen ausgewertet werden. Bei 2.928 angeschriebenen Personen, die zwischen 01.01. - 31.12.2020 eingestellt bzw. übernommen wurden, entspricht das einer Rücklaufquote von 32 %. Dies entspricht einer Steigerung um 9 Prozentpunkte zu dem Befragungszeitraum 2019.

Die statistischen Angaben der Teilnehmenden lassen sich wie folgt zusammenfassen:

59 % der eingestellten Befragten sind weiblich, unter 1 % divers und 4 % haben keine Angaben zu ihrer Geschlechtsidentität gemacht. 18 % haben einen Migrationshintergrund und 18 % haben keine Angaben zu ihrem ethnischen Hintergrund gemacht. 79 % arbeiten Vollzeit.

Rund zwei Drittel (65 %) der neu Eingestellten sind unter 34 Jahre, 20 % zwischen 35 und 44 Jahre, 11 % sind zwischen 45 und 54 Jahre und 4 % über 55 Jahre. 33 % der Befragten haben ihre Ausbildung/ihr Studium bei der Landeshauptstadt München absolviert.

Im Vergleich zu dem Auswertungszeitraum 2019 fällt eine leichte Senkung der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund (von 21 % auf 18 %) auf, zugleich machen 18 % keine Angaben zu der Frage nach dem Migrationshintergrund.

Eine deutliche Steigerung der Altersgruppe bis 34 fällt in den Jahren 2018 - 2020 (von 48 % im Jahr 2018, 60 % im Jahr 2019 auf 65 % im Jahr 2020) auf. Auch die Anzahl der Teilnehmenden

den, die ihre Ausbildung bei der Landeshauptstadt München absolviert haben, ist von 15 % im Jahr 2018, 29 % im Jahr 2019 auf 33 % im Jahr 2020 deutlich gestiegen.

Die Befragung fällt insgesamt sehr gut aus.

Ausgewählte Ergebnisse der Auswertung für das Jahr 2020:

Die drei ausschlaggebenden Gründe für die Bewerbung bei der Landeshauptstadt München waren:

1. Sicherer Arbeitsplatz (35 %)
2. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (19 %)
3. Interessante Aufgabe (16 %)

Gesamteindruck:

Nach wie vor ist der ausschlaggebendste Punkt, sich bei der Landeshauptstadt München zu bewerben, der sichere Arbeitsplatz. Im Befragungszeitraum 2020 eine Steigerung um 5 Prozentpunkte.

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist eher hoch bis sehr hoch. Für die Mehrheit der Befragten haben sich die Erwartungen an die neue Stelle bei der Landeshauptstadt München voll bzw. eher erfüllt (91 %). Ausgesprochen zufrieden sind die neu eingestellten Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (95 %) und der Arbeitszeit (96 %). Fast ebenso zufrieden sind die Befragten mit der persönlichen Einbindung im Team/Sachgebiet (95 %), der Tätigkeit (90 %), dem Fortbildungsangebot (87 %) sowie dem Betriebsklima im Allgemeinen (89 %).

Etwas weniger zufrieden sind die neuen Beschäftigten mit den Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten (85 %), der Arbeitsplatzausstattung, z.B. Hard- und Software (79 %), der Führungskultur (85 %), der Wertschätzung, die ihrer Tätigkeit innerhalb der Stadtverwaltung entgegengebracht wird (81 %) sowie der Einarbeitung (85 %).

Verbesserungsvorschläge von den Beschäftigten beziehen sich auf die Themen IT, Reduzierung der Bürokratie und bessere Absprache zwischen den Referaten/Abteilungen.

Austrittsbefragung

Seit Juni 2011 führt das Personal- und Organisationsreferat eine Austrittsbefragung durch.

Alle Personen, die kündigen oder ihre Entlassung auf eigenen Wunsch beantragen, werden mit dem Beendigungsschreiben über eine Link-Adresse gebeten, an der Online-Befragung teilzunehmen.

Ziel der Befragung ist es, durch Kenntnis der Austrittsgründe die Mitarbeiter*innenbindung zu stärken. Die Befragung ist freiwillig und anonym und erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt.

Mit einem Online-Fragebogen wird unter anderem abgefragt:

- der ausschlaggebende Grund für die Kündigung bzw. beantragte Entlassung
- die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei der Landeshauptstadt München

Im Jahr 2020 haben insgesamt 991 Beschäftigte die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin verlassen.

Der Rücklauf der Austrittsbefragung war schon immer gering, in dem Befragungszeitraum 01.01.2020 - 31.12.2020 war er allerdings kaum nennenswert. Es wird vermutet, dass bei den

ausscheidenden Beschäftigten die Bereitschaft zur Teilnahme an dieser Befragung vorwiegend aufgrund der durch die Corona-Pandemie verursachten Schwierigkeiten weniger vorhanden war.

Dennoch beleuchtete das Personal- und Organisationsreferat zur Steigerung der Beteiligung geeignete Maßnahmen und hat gemeinsam mit dem statistischen Amt den Online-Fragebogen überarbeitet und vereinfacht. Dieser steht seit April dieses Jahres zur Verfügung.

2020 konnten 126 Online Fragebögen durch das statistische Amt ausgewertet werden, das entspricht einer Rücklaufquote von 13 %.

Im Ergebnis der Auswertung für das Jahr 2020 kristallisierten sich die folgenden fünf häufigsten Kündigungsgründe heraus:

1. Wohnortnähe des neuen Arbeitsplatzes (20 %)
2. Unzufriedenheit mit der Tätigkeit (17 %)
3. Unzufriedenheit mit Vorgesetzten (14 %)
4. Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld (13 %)
5. Umzug aus privaten Gründen (11 %)

Fazit für das Jahr 2020:

Die oben aufgeführten Kündigungsgründe wurden auch in vorherigen Befragungszeiträumen (2017 - 2019) ausgewählt. Hauptsächlich werden nach wie vor räumliche Faktoren (Wohnortnähe des neuen Arbeitsplatzes und Umzug aus privaten Gründen) als Austrittsgründe genannt, gefolgt von Arbeitsumfeldfaktoren, wobei im Jahr 2020 neu auf Rang zwei die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit ist. Die Unzufriedenheit mit dem Vorgesetzten ist im Jahr 2020 um zwei Prozentpunkte gesunken. Die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld bleibt stabil auf dem vierten Rang, steigt jedoch von 6 (2019) auf 13 (2020) Prozentpunkte.

Die Nennungen, die für den Zufriedenheitswert mit der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München sprechen (diejenigen, die gehen und sich vorstellen könnten, zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukehren) steigen leicht, von 63 % im Befragungsjahr 2019 auf 64 % im Jahr 2020. Konnten sich im Jahr 2017 noch 79 % vorstellen, zur Landeshauptstadt München zurückzukehren, waren es 2018 nur noch 66 %, das deutet darauf hin, dass der Zufriedenheitswert mit der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München über die Jahre tendenziell sinkt.

Es sind primär die 25 bis 34 (31 %) bzw. 35 bis 44 (37 %) Jahre alten Beschäftigten, die die Landeshauptstadt München nach relativ kurzer Beschäftigungsdauer (unter 5 Jahren) verlassen. Dies lässt auf einen Zusammenhang zu den räumlichen Faktoren der genannten Kündigungsgründe schließen, denn rund ein Drittel verlassen die Landeshauptstadt München aufgrund der Wohnortnähe ihres neuen Arbeitsplatzes oder wegen eines Umzugs aus privaten Gründen. Die räumlich motivierten Kündigungen kann die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München wenig beeinflussen.

3 Planungen in ausgewählten Berufsgruppen

Unter der Bezeichnung **disponibles Personal** versteht man im Folgenden die stadtweite Disposition von Dienstkräften, die nicht mehr in ihrem bisherigen Referat tätig sein können. Meist liegen gesundheitliche Gründe vor, aber auch eskalierte, unlösbare Konflikte oder die Rückkehr aus einer Beurlaubung können eine stadtweite Disposition erforderlich machen.

Anlässlich der bevorstehenden Haushaltssparzwänge ist damit zu rechnen, dass vermehrt stadtweite Dispositionen erforderlich werden. Die Referate sind verpflichtet, die Einsparmaßnahmen umzusetzen, die Personalbudgets einzuhalten und bei Bedarf entsprechende Steuerungsmaßnahmen zu ergreifen. Es kann zu Situationen kommen, in denen vorhandene Stellen aufgrund der Haushaltssituation vorübergehend oder auch dauerhaft nicht nachbesetzt werden können oder eingespart werden müssen.

Daher ist absehbar, dass die Haushaltskonsolidierung die Disposition in den kommenden Jahren deutlich erschweren wird. Der Fokus muss hierbei auf eine gesamtstädtische Lösung gerichtet werden.

3.1 Verwaltungsdienst – 2. Qualifikationsebene

3.1.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamt*innen:

Vorbereitungsdienst für die 2. Qualifikationsebene Verwaltungswirt*in

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang I (BL I) und Fachprüfung I

Ausbildung zur*zum Verwaltungsfachangestellte*n

Ausbildung zur*zum Kauffrau*Kaufmann für Büromanagement mit
Anerkennung „Fachprüfung I“

Ausbildung zur*zum Kauffrau*Kaufmann für Büromanagement

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.047	2.562	3.609	1.048	2.621	3.669
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.014,4	2.168,5	3.182,9	1.014,1	2.222,3	3.236,3
davon Beamt*innen	569	792	1.361	546	778	1.324
davon Tarifbeschäftigte	478	1.770	2.248	502	1.843	2.345
davon Vollzeit	943	1.454	2.397	939	1.523	2.462
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	104	1.108	1.212	109	1.098	1.207
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	9,9%	43,2%	33,6%	10,4%	41,9%	32,9%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	15	190	205	14	216	230
Ausbildung						
Verwaltungsekretär-anwärter*innen	47	78	125	41	67	108
Verwaltungsfachangestellte	74	204	278	70	186	256
Kaufleute für Büro-management	64	110	174	70	122	192

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 6)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	4	20	24	0,7%
20 – 24- jährige	62	231	293	8,0%
25 – 29- jährige	105	271	376	10,2%
30 – 34- jährige	128	207	335	9,1%
35 – 39- jährige	125	214	339	9,2%
40 – 44- jährige	126	255	381	10,4%
45 – 49- jährige	124	288	412	11,2%
50 – 54- jährige	129	427	556	15,2%
55 – 59- jährige	136	391	527	14,4%
60- jährige und älter	109	317	426	11,6%
Summe	1.048	2.621	3.669	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie in den Vorjahren bei 46 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 43,9 Jahre (Vorjahr: 44,2 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als gerade noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter der 2. Qualifikationsebene liegt über, das Durchschnittsalter knapp unter dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter*innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2011	6	30	36
2012	1	8	9
2013	2	11	13
2014	14	34	48
2015	25	93	118
2016	32	113	145
2017	32	119	151
2018	32	97	129
2019	45	110	155
2020	35	126	161

e) Ausbildung Verwaltungsfachangestellte

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	13	28	41	8	24	32
2012/15	3	22	25	3	19	22
2013/16	3	27	30	2	23	25
2014/17	9	24	33	4	15	19
2015/18	25	59	84	15	45	60
2016/19	23	58	81	17	41	58
2017/20	23	59	82	14	41	55
2018/21	37	86	123	*	*	*
2019/22	16	62	78	*	*	*
2020/23	18	45	63	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Vorbereitungsdienst Sekretäranwärter*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen**		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/13	20	23	43	20	21	41
2012/14	25	25	50	15	21	36
2013/15	22	34	56	23	33	56
2014/16	25	18	43	22	15	37
2015/17	23	33	56	22	24	46
2016/18	28	36	64	26	31	57
2017/19	20	34	54	26	33	59
2018/20	27	44	71	29	37	66
2019/21	16	31	47	*	*	*
2020/22	13	26	39	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** wenn die Anzahl der Übernahmen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer*innen übersteigt,

ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer*innen, Wechsler aus der 3.QE oder Rückkehrer*innen aus Elternzeit enthalten sind.

g) Zulassungen zum Einführungslehrgang Verwaltung (ELV Ziel BL I)

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Lehrgang bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/18	14	16	30	8	11	19
2018/19	6	15	21	5	7	12
2019/20	7	15	22	6	14	20
2020/21	7	13	20	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Zulassungen zum Beschäftigenlehrgang I

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Prüfung bestanden **		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/12	2	8	10	1	8	9
2012/13	8	10	18	7	10	17
2013/14	5	13	18	3	11	14
2014/15	8	13	21	3	10	13
2015/16	14	36	50	15	26	41
2016/17	24	92	116	15	70	85
2017/18	38	126	164	32	104	136
2018/19	29	53	82	23	42	65
2019/20	22	67	89	17	53	70
2020/21	10	26	36	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** wenn die Anzahl der Absolvent*innen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer*innen übersteigt,

ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer*innen enthalten sind.

i) Zulassungen zum Zertifikatslehrgang Verwaltung (ZLV) im Kreisverwaltungsreferat

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Prüfung bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2018	29	27	56	29	27	56
2019	32	40	72	28	36	64
2020	11	50	61	10	48	58

j) Auszubildende Kaufleute für Büromanagement

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	4	10	14	4	10	14
2012/15	6	6	12	3	7	10
2013/16	3	9	12	3	8	11
2014/17	8	16	24	7	12	19
2015/18	19	64	83	11	46	57
2016/19	10	42	52	8	37	45
2017/20	8	22	30	6	15	21
2018/21	35	52	87	*	*	*
2020/22	19	34	53	*	*	*
2021/23	18	32	50	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

k) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	5,8%	9,4%	8,4%	7,8%	8,0%	8,0%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	5,2%	4,2%	4,4%	3,7%	2,4%	2,8%	8
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	5,2%	3,8%	4,1%	4,9%	3,9%	4,2%	12
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	19,0%	39,0%	35,0%	30,5%	31,6%	31,3%	90
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	17,2%	13,6%	14,3%	20,7%	15,1%	16,7%	48
Sonstige Gründe	15,5%	4,2%	6,5%	12,2%	4,4%	6,6%	19
ATZ ab Freistellungsphase	3,4%	5,5%	5,1%	8,5%	9,7%	9,4%	27
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	34,5%	29,7%	30,6%	19,5%	33,0%	29,2%	84
Anzahl absolut	58	236	294	82	206	288	
Berufsrückkehrer*innen	22	58	80	14	45	59	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

I) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 standen in der 2. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen inklusive Wirtschaftsberufe von 3.669 Beschäftigten (3.236,3 VZÄ) 37 Beschäftigte (33,1 VZÄ) zur Disposition.

Die Dispositionsgründe liegen vermehrt im Bereich psychischer Erkrankungen. Eine dauerhafte Lösung für jeden Einzelfall zu finden, bedeutet die Einbindung verschiedenster Stellen, z.B. interner Beratungsstellen, wie der Psychosozialen Beratungsstelle oder die Beantragung externer Unterstützung, z.B. durch das Inklusionsamt oder einen Rehabilitationsträger. Im Regelfall werden verschiedenste Einsatzmöglichkeiten und Hilfsangebote geprüft bis eine abschließende Lösung gefunden werden kann.

3.1.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, stetig steigende Bevölkerungszahlen in München, die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf spielen nach wie vor eine große Rolle in der Bedarfsplanung.

Die Personalplanung wurde unter Einbeziehung der Auswirkungen der Corona-Krise erstellt. Dabei wurde davon ausgegangen, dass auch in den Folgejahren keine wesentliche Verbesserung der Haushaltssituation eintreten wird. Vor diesem Hintergrund wurde für das Jahr 2020 im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2020 ein Bedarf von 73 VZÄ prognostiziert.

Die Fluktuationsrate ist von 8,4 % im Jahr 2019 auf 8,0 % in 2020 leicht gesunken; die Zahl der Austritte ist mit 103 im Jahr 2019 und 90 im Jahr 2020 ebenfalls rückläufig.

Da der enorme Bedarf insbesondere im Kundenverkehr des Kreisverwaltungsreferates auf der Grundlage der vom Stadtrat Ende 2019 beschlossenen zusätzlichen Stellen nicht gedeckt werden konnte, waren zu Beginn 2020 zusätzliche Neueinstellungen dringend erforderlich.

Es wurden 161 Personen im Verwaltungsdienst und in den Wirtschaftsberufen (Vorjahr: 155) und zusätzlich 41 im sonstigen Verwaltungsdienst (Vorjahr: 61) eingestellt.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung waren zunächst 200 Stellen zu besetzen.

Aus den Prüfungsjahrgängen standen hierfür 166 Personen zur Verfügung.

Aufgrund des Haushaltssicherungspakets konnten dann aber nur 150 Stellen besetzt werden, so dass bis Ende 2020 vorerst 16 Personen zentral finanziert wurden.

Letztendlich konnte die Übernahme aller erfolgreichen städtischen Auszubildenden sichergestellt werden und alle Rückkehrer*innen aus der Beurlaubung integriert werden.

3.1.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Bei der Beschäftigtenzahl 3.669 handelt es sich um Personen des sogenannten klassischen Verwaltungsdienstes und der Wirtschaftsberufe, wie z. B. Kaufleute für Büromanagement.

Auch in 2020 konnten wieder Bewerber*innen der unterschiedlichsten Ausbildungsrichtungen, wie z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte, für die klassischen Verwaltungsbereiche auf dem externen Markt gewonnen werden.

Wie im Vorjahr ist es auch 2020 wieder gelungen, den Bedarf an zusätzlichen Mitarbeiter*innen insbesondere in den Bereichen Bürgerbüro und Ausländerangelegenheiten des Kreisverwaltungsreferates über Dauer- oder Sammelausschreibungen zu decken.

Die Mitarbeiter*innen erhielten die zur Erledigung ihrer Aufgaben zwingend erforderliche Qualifikation über die Verpflichtung am Beschäftigtenlehrgang I bzw. über den 2018 vorübergehend eingeführten fachbezogenen Zertifikatslehrgang Verwaltung (ZLV).

Bereits seit 2015 werden Nachwuchskräfte der 3. Qualifikationsebene, die die Zwischenprüfung des Studiums in Hof endgültig nicht bestehen, für die 2. Qualifikationsebene gewonnen. Bisher wurden die Personen über Auswahlgespräche ermittelt. Aufgrund der Corona-Pandemie erfolgte 2020 die Auswahl von 21 Dienstkräften nach den Erkenntnissen aus dem Studienverlauf.

Auch heuer werden wieder voraussichtlich 10 Personen die Chance für die 2. Qualifikationsebene nutzen.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung 2021 sind zum jetzigen Zeitpunkt 138 Stellen finanziert und zu besetzen, für weitere 110 zur Besetzung gemeldete Stellen wird eine zentrale Anschubfinanzierung für sieben Monate ab Übernahme gewährt. Im Anschluss erfolgt die Finanzierung aus dem jeweiligen Referatsbudget.

Eine zukunftsorientierte Personalplanung ist in der aktuellen Situation eine große Herausforderung. Das Personal- und Organisationsreferat ist stets bestrebt, den Personalbedarf der Landeshauptstadt München auf allen Ebenen langfristig decken zu können und eine ausreichende Anzahl an Nachwuchskräften zu gewinnen. Vor dem Hintergrund eines steigenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal müssen die Handlungsmöglichkeiten erhalten bleiben, damit sich die Stadtverwaltung weiterhin als attraktive Arbeitgeberin präsentieren kann. Im Hinblick auf das prognostizierte weitere Wachstum der Landeshauptstadt München sowie der sich zuspitzenden Gewinnungsproblematik aufgrund des demographischen Wandels ist eine vorausschauende Personalpolitik besonders wichtig.

3.2 Verwaltungsdienst – 3. Qualifikationsebene

3.2.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamt*innen:

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungswirt*in (FH)

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang II (BL II) und Fachprüfung II

Studiengang Bachelor of Public Management

Studiengang Bachelor of Laws

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.421	2.239	3.660	1.455	2.399	3.854
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.361,3	1.875,5	3.236,8	1.391,9	2.041,2	3.433,1
davon Beamt*innen	1.126	1.490	2.616	1.139	1.536	2.675
davon Tarifbeschäftigte	295	749	1.044	316	863	1.179
davon Vollzeit	1.216	1.186	2.402	1.246	1.349	2.595
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	205	1.053	1.258	209	1.050	1.259
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	14,4%	47,0%	34,4%	14,4%	43,8%	32,7%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	16	180	196	18	187	205
Ausbildung						
Verwaltungsinspektor-anwärter*innen	130	227	357	100	178	278
Bachelor of Arts Public Management	92	219	311	90	188	278
Bachelor of Laws	57	235	292	57	192	249

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 7)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	77	310	387	10,0%
25 – 29- jährige	105	286	391	10,1%
30 – 34- jährige	121	179	300	7,8%
35 – 39- jährige	176	238	414	10,7%
40 – 44- jährige	227	258	485	12,6%
45 – 49- jährige	178	239	417	10,8%
50 – 54- jährige	252	407	659	17,1%
55 – 59- jährige	184	302	486	12,6%
60- jährige und älter	135	180	315	8,2%
Summe	1.455	2.399	3.854	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 44 Jahren (Vorjahr: 45 Jahre). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten (arithmetisches Mittel) beträgt 43,0 Jahre (Vorjahr: 43,6 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter der 3. Qualifikationsebene und das Durchschnittsalter liegen unter dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre, gesamstädtischen Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter*innen)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2011	3	6	9
2012	3	1	4
2013	7	10	17
2014	15	22	37
2015	20	38	58
2016	16	22	38
2017	16	34	50
2018	13	21	34
2019	7	9	16
2020	11	19	30

e) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinspektoranwärter*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	36	33	69	18	28	46
2012/15	36	28	64	15	17	32
2013/16	31	13	44	24	12	36
2014/17	43	21	64	27	15	42
2015/18	77	109	186	60	93	153
2016/19	55	101	156	26	48	74
2017/20	72	122	194	43	73	116
2018/21	37	58	95	*	*	*
2019/22	38	60	98	*	*	*
2020/23	39	63	102	*	*	*

* derzeit noch nicht bekannt

f) Zulassungen zum Einführungslehrgang Verwaltung (ELV Ziel BL II)

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Lehrgang bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/18	9	19	28	8	15	23
2018/19	19	49	68	13	33	46
2019/20	23	40	63	16	31	47
2020/21	25	49	74	*	*	*

* derzeit noch nicht bekannt

g) Zulassungen zum Beschäftigtenlehrgang II

Jahrgang	Ausbildungszahl			Prüfung bestanden **		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/13	4	14	18	3	10	13
2012/14	9	18	27	3	15	18
2013/15	2	10	12	3	8	11
2014/16	2	13	15	1	13	14
2015/17	2	6	8	1	7	8
2016/18	9	15	24	9	12	21
2017/19	13	26	39	11	19	30
2018/20	6	15	21	6	12	18
2019/21	18	34	52	*	*	*
2020/22	22	40	62	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** wenn die Anzahl der Absolvent*innen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer*innen übersteigt, ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer*innen enthalten sind.

h) Duales Studium Bachelor of Arts, Public Management

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	4	17	21	4	17	21
2012/15	5	29	34	4	29	33
2013/16	6	24	30	5	21	26
2014/17	11	31	42	10	26	36
2015/18	17	72	89	13	61	74
2016/19	14	52	66	12	35	47
2017/20	23	86	109	18	73	91
2018/21	47	94	141	*	*	*
2020/22	29	58	87	*	*	*
2020/23	26	50	76	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

i) Duales Studium Bachelor of Laws

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2014/17	8	25	33	8	24	32
2015/18	24	91	115	16	73	89
2016/19	19	74	93	14	59	73
2017/20	21	99	120	15	82	97
2018/21	30	94	124	*	*	*
2019/22	17	59	76	*	*	*
2020/23	17	50	67	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

j) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	7,0%	9,2%	8,3%	7,3%	8,0%	7,7%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	1,0%	1,5%	1,3%	0,0%	1,1%	0,7%	2
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	1,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	35,4%	42,5%	40,1%	25,0%	37,1%	32,6%	92
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	14,1%	6,5%	9,0%	22,1%	7,9%	13,1%	37
Sonstige Gründe	3,0%	3,5%	3,3%	5,8%	5,6%	5,7%	16
ATZ ab Freistellungsphase	9,1%	7,0%	7,7%	6,7%	8,4%	7,8%	22
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	37,4%	38,0%	37,8%	40,4%	39,9%	40,1%	113
Anzahl absolut	99	200	299	104	178	282	
Berufsrückkehrer*innen	35	69	104	40	60	100	

¹⁾ Aufhebungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

k) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 standen in der 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen von 3.854 Beschäftigten (3.433,1 VZÄ) 28 Beschäftigte (21,6 VZÄ) zur Disposition. Während die Anzahl des disponiblen Personals vergleichsweise gering ist, gestaltet sich die Vermittlung, auch unter Einbeziehung verschiedenster Servicestellen, aufwändig.

Die Dispositionsgründe liegen oft im Bereich psychischer Erkrankungen, was einen Einsatz auf gleichwertigen Stellen in der 3. Qualifikationsebene mit entsprechend hohen Anforderungen an Selbstständigkeit, Verantwortung und Umsetzungsvermögen erheblich erschwert. Die Bereitschaft der Referate, Dienstkräfte mit solchen gesundheitlichen Einschränkungen zu übernehmen, ist zudem gering, da der Betreuungsaufwand oft nicht im Verhältnis zur Arbeitsproduktivität steht. Dieses Problem kann nur teilweise mit finanziellen Anreizen gemindert werden.

3.2.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, stetig steigende Bevölkerungszahlen in München, die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufga-

benstruktur und den Bedarf sind – wie in der 2. Qualifikationsebene – weiterhin unsichere Variablen in der Personalbedarfsplanung.

Die Personalplanung wurde unter Einbeziehung der Auswirkungen der Corona-Krise erstellt. Dabei wurde davon ausgegangen, dass auch in den Folgejahren keine wesentliche Verbesserung der Haushaltssituation eintreten wird. Vor diesem Hintergrund wurde für das Jahr 2020 im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2020 ursprünglich ein Bedarf von 82 VZÄ prognostiziert.

Die Fluktuationsrate zeigt einen erfreulichen Rückgang auf und ist mit 7,7 % im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr 2019 mit 8,3 % deutlich gesunken.

Die Zahl der Austritte ist mit 92 Personen im Jahr 2020 gegenüber 2019 mit 120 deutlich rückläufig. Diese Entwicklung ist sehr erfreulich, wenngleich eine Nachhaltigkeit nicht vorherzusehen ist.

Der Bedarf zu Beginn des Jahres 2020 insbesondere in Bereichen mit starkem Kundenverkehr auf der Grundlage der vom Stadtrat Ende 2019 beschlossenen zusätzlichen Stellen konnte nicht gedeckt werden, so dass zusätzliche Neueinstellungen für eine dringliche und zeitnahe Besetzung erforderlich waren.

Es wurden deshalb zusätzlich 30 Personen im Verwaltungsdienst (Vorjahr: 16) und 41 Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium (davon 40 in den Wirtschaftsberufen) im sonstigen Verwaltungsdienst (Vorjahr: 60) neu eingestellt. Somit waren insgesamt 71 Einstellungen (Vorjahr: 76) erforderlich.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung standen 271 Prüfungsabsolvent*innen für zunächst 250 zu besetzende Stellen zur Verfügung. Bedingt durch die Corona-Krise waren über die Haushaltsbeschlüsse aber letztlich deutlich weniger Stellen finanzierbar, so dass in diesem Jahr erstmals seit vielen Jahren nicht alle der erfolgreichen städtischen Nachwuchskräfte ohne vorübergehende zentrale Finanzierung übernommen werden konnten.

Aufgrund stetiger Bedarfsnachmeldungen der Referate und Eigenbetriebe konnten aber letztendlich bis auf 11 Personen alle Prüfungsabsolvent*innen auf freien Stellen eingesetzt und die Rückkehrer*innen aus der Beurlaubung zudem grundsätzlich unproblematisch untergebracht werden.

Die 11 verbleibenden Personen werden aktuell zentral finanziert und sind derzeit noch unmittelbar und mittelbar im Corona-Einsatz tätig.

3.2.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung für 2021 sind zum jetzigen Zeitpunkt ca. 280 Stellen vorhanden, von denen derzeit lediglich bei 100 Stellen die Finanzierung gesichert ist. Aus den Prüfungsjahrgängen stehen aktuell 308 Personen zur Verfügung.

Trotz der von den Referaten und Eigenbetrieben regelmäßig nachgemeldeten neuen Bedarfe ist auch heuer absehbar, dass die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden zunächst nicht ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden kann.

Eine zukunftsorientierte Personalplanung ist in der aktuellen Situation eine große Herausforderung. Das Personal- und Organisationsreferat ist stets bestrebt, den Personalbedarf der Lan-

des Hauptstadt München auf allen Ebenen langfristig decken zu können und eine ausreichende Anzahl an Nachwuchskräften zu gewinnen. Vor dem Hintergrund eines steigenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal müssen die Handlungsmöglichkeiten erhalten bleiben, damit sich die Stadtverwaltung weiterhin als attraktive Arbeitgeberin präsentieren kann. Im Hinblick auf das prognostizierte weitere Wachstum der Landeshauptstadt München sowie der sich zuspitzenden Gewinnungsproblematik aufgrund des demographischen Wandels ist eine vorausschauende Personalpolitik besonders wichtig.

3.3 Verwaltungsdienst – 4. Qualifikationsebene

3.3.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beam*t*innen:

Jurist*innen mit 1. und 2. Staatsexamen

Modulare Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene (früher: Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst)

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang II (BL II) und Fachprüfung II

Hinweis:

Im Folgenden beziehen sich die Ausführungen unter den Punkten b bis f auf alle Beschäftigten der 4. Qualifikationsebene im Verwaltungsdienst; ab **Punkt 3.2.3** sind lediglich die **Jurist*innen** mit 1. und 2. Staatsexamen in Besoldungsgruppe A13/A14 Gegenstand der Ausführungen.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	269	256	525	265	284	549
VZÄ (Kernbeschäftigte)	255,8	215,5	471,2	250,8	239,5	490,3
davon Beamt*innen	263	252	515	260	279	539
davon Tarifbeschäftigte	6	4	10	5	5	10
davon Vollzeit	239	143	382	244	157	401
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	30	113	143	21	127	148
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	11,2%	44,1%	27,2%	7,9%	44,7%	27,0%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	10	26	36	10	23	33

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 8)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	0	0	0,0%
25 – 29- jährige	3	16	19	3,5%
30 – 34- jährige	19	41	60	10,9%
35 – 39- jährige	20	34	54	9,8%
40 – 44- jährige	19	33	52	9,5%
45 – 49- jährige	36	46	82	14,9%
50 – 54- jährige	62	40	102	18,6%
55 – 59- jährige	41	44	85	15,5%
60- jährige und älter	65	30	95	17,3%
Summe	265	284	549	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe aller Beschäftigten in der 4. Qualifikationsebene im Verwaltungsdienst befindet sich bei den 50- bis 54- Jährigen, in den Vorjahren bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie in den Vorjahren bei 50 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt wie im Vorjahr 48,5 Jahre.

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 4. Qualifikationsebene liegen sehr deutlich über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2016	9	15	24
2017	7	29	36
2018	7	13	20
2019	8	25	33
2020	6	18	24

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	11,5%	9,7%	10,6%	10,0%	10,6%	10,3%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	22,6%	13,0%	18,5%	25,9%	11,1%	18,5%	10
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	22,6%	4,3%	14,8%	29,6%	3,7%	16,7%	9
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	1,9%	1
ATZ ab Freistellungsphase	9,7%	8,7%	9,3%	22,2%	11,1%	16,7%	9
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	45,2%	73,9%	57,4%	18,5%	74,1%	46,3%	25
Anzahl absolut	31	23	54	27	27	54	
Berufsrückkehrer*innen	12	11	23	4	18	22	

¹⁾ Aufhebungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 waren in der 4. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen 549 Beschäftigte (490,3 VZÄ) inkl. 283 Jurist*innen tätig. Zum Stichtag standen 5 Beschäftigte (5,0 VZÄ) zur Disposition. Die Dispositionsgründe liegen vermehrt im Bereich der Konsolidierung aufgrund der Kommunalwahl.

In Besoldungsgruppe A13/A14 besteht für Jurist*innen mit 1. und 2. Staatsexamen keine Ausschreibungspflicht, daher können sie sich jederzeit auf eigenen Wunsch stadtweit parallel verändern. Im Jahr 2020 wurden 7 Personen stadtweit umgesetzt.

3.3.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, stetig steigende Bevölkerungszahlen in München, die finanzielle Situation der Stadt (aktuell geprägt durch Einsparungen und Haushaltskonsolidierung wegen der Corona-Krise), Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf sind – wie in der 2. und 3. Qualifikationsebene – weiterhin unsichere Variablen in der Personalbedarfsplanung.

Zum 31.12.2020 standen in der 4. Qualifikationsebene in Besoldungsgruppe A13/A14 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen 184 (2019: 188) Jurist*innen mit 1. und 2. Staatsexamen zur Verfügung.

Im Jahr 2020 wurden 23 Personen neu eingestellt.

Der Vergleich der Fluktuationsrate zeigt, dass die Zahl der Austritte mit 8 Jurist*innen im Jahr 2020 gegenüber 8 im Jahr 2019 gleich geblieben ist.

3.3.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Im Hinblick auf die gerade in den oberen Führungspositionen bevorstehenden Renten- und Pensionsaustritte sowie die umfangreicheren rechtlich geprägten Anforderungen in vielen Aufgabenbereichen der Landeshauptstadt München ist es nach wie vor erforderlich, verstärkt auch weiterhin auf die Gewinnung von Jurist*innen mit 1. und 2. Staatsexamen zu setzen.

Durch die Corona-Krise und die daraus resultierende Haushaltssituation musste die Gewinnung von Jurist*innen mit 1. und 2. Staatsexamen über eine Dauerausschreibung im 2. Halbjahr 2020 teilweise ausgesetzt werden. Die bis dahin aus monatlich stattfindenden Vorstellungsrunden ausgewählten geeigneten Bewerber*innen, die in einem Pool verblieben sind, konnten jedoch auf kurzfristig dringend zu besetzenden Stellen eingestellt werden. Dieser Pool soll weiterhin mit geeigneten (Nachwuchs-)Jurist*innen gefüllt bleiben, um gezielt die anspruchsvollen rechtlich geprägten Stellen schnellstmöglich nachbesetzen zu können. Die Gewinnung von Jurist*innen mit 1. und 2. Staatsexamen soll zum einen über einzelne Ausschreibungen für die Eingangsamter in A13/A14 und zum anderen durch eine Optimierung der Bindung von Rechtsreferendar*innen an die Landeshauptstadt München erfolgen.

3.4 IT-Personal – 2. Qualifikationsebene

3.4.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamti*innen:

Vorbereitungsdienst für die 2. Qualifikationsebene Verwaltungswirt*in

Tarifbeschäftigte:

IT-Systemelektroniker*in

Fachinformatiker*in für Systemintegration

Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung

Staatlich geprüfte*r Techniker*in

Berufsausbildung mit einschlägiger Berufserfahrung im IT-Bereich

Beschäftigtenlehrgang I und Fachprüfung I

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	228	26	254	237	25	262
VZÄ (Kernbeschäftigte)	223,6	22,3	246,0	234,1	21,4	255,5
davon Beamt*innen	33	8	41	34	6	40
davon Tarifbeschäftigte	195	18	213	203	19	222
davon Vollzeit	215	15	230	226	14	240
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	13	11	24	11	11	22
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	5,7%	42,3%	9,4%	4,6%	44,0%	8,4%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	2	1	3	3	0	3

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 9)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	51	2	53	20,2%
25 – 29- jährige	37	2	39	14,9%
30 – 34- jährige	31	3	34	13,0%
35 – 39- jährige	24	2	26	9,9%
40 – 44- jährige	15	2	17	6,5%
45 – 49- jährige	26	6	32	12,2%
50 – 54- jährige	27	5	32	12,2%
55 – 59- jährige	16	2	18	6,9%
60- jährige und älter	10	1	11	4,2%
Summe	237	25	262	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 20- bis 24-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 35 Jahren (Vorjahr: 40 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 37,7 Jahre (Vorjahr: 39,2 Jahre).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 2. Qualifikationsebene im IT-Bereich liegen weit unter dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamtsädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärt*innen, ohne Auszubildende)

	männlich	weiblich	gesamt
2017	37	3	40
2018	13	0	13
2019	12	4	16
2020	0	0	0

e) Auszubildende Systemelektroniker*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	9	3	12	6	2	8
2012/15	9	3	12	8	2	10
2013/16	12	0	12	10	0	10
2014/17	12	0	12	12	0	12
2015/18	12	0	12	10	0	11 **
2016/19	12	0	12	11	0	11
2017/20	12	0	12	10	0	10
2018/21	11	0	11	*	*	*
2019/22	12	0	12	*	*	*
2020/23	10	0	10	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** 10+1: Übernahme durch Verkürzung der Ausbildungszeit

f) Auszubildende Fachinformatiker*innen für Systemintegration

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2015/18	5	0	5	3	0	3
2016/19	10	0	10	7	0	7
2017/20	15	1	16	13	1	14
2018/21	16	0	16	*	*	*
2019/22	14	2	16	*	*	*
2020/23	10	1	11	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

g) Auszubildende Fachinformatiker*innen für Anwendungsentwicklung

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2018/21	15	0	15	*	*	*
2019/22	11	3	14	*	*	*
2020/23	9	1	10	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	12,0%	3,3%	11,1%	7,5%	0,0%	6,7%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	3,3%	0,0%	3,2%	5,9%	0,0%	5,9%	1
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	76,7%	100,0%	77,4%	23,5%	0,0%	23,5%	4
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	6,7%	0,0%	6,5%	17,7%	0,0%	17,7%	3
Sonstige Gründe	3,3%	0,0%	3,2%	5,9%	0,0%	5,9%	1
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	10,0%	0,0%	9,7%	47,1%	0,0%	47,1%	8
Anzahl absolut	30	1	31	17	0	17	
Berufsrückkehrer*innen	4	0	4	8	0	8	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 262 Beschäftigten (255,5 VZÄ) 10 Beschäftigte (9,5 VZÄ) zur Disposition. Der hohe Dispositionsbedarf resultiert ausschließlich aus der Umorganisation des Bereiches Informationstechnologie im Referat für Bildung und Sport (RBS) und dem Übergang der überwiegenden Teile der IT-Aufgaben an die LHM-Services GmbH zum 01.04.2019. Die Disposition der bisher noch nicht vermittelten Dienstkräfte in die bestehenden IT-Bereiche der Stadt ist sehr schwierig.

3.4.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Fluktuationsrate ist in 2020 gesunken auf 6,7 % (2019: 11,1 %). Der Anzahl von 17 Weggängen standen 8 Berufsrückkehrer*innen sowie 28 Besetzungen mit Nachwuchskräften der Ausbildungsrichtungen IT-Systemelektroniker*in, Fachinformatiker*in für Systemintegration sowie Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung gegenüber.

Während in der 3. Qualifikationsebene ein andauernd hoher Bedarf an IT-Fachkräften besteht, konnte dieser für die 2. Qualifikationsebene insbesondere durch die Ausbildung von Nachwuchskräften und durch die stadtweite Disposition des IT-Personals des RBS gut abgefangen werden.

Personalbedarf an IT-Nachwuchskräften

In der 2. Qualifikationsebene bildet die Landeshauptstadt München jährlich Nachwuchskräfte zum*zur IT-Systemelektroniker*in, Fachinformatiker*in für Systemintegration sowie Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung aus .

Da mittelfristig in der 2. Qualifikationsebene im IT-Bereich die Stellen eher rückläufig und bereits jetzt regelmäßig für die Zuweisung von Nachwuchskräften auf Planstellen Stellenwertsenkungen notwendig sind, wurde eine Reduzierung von vormals 43 Ausbildungsplätzen auf 32 Plätze vorgenommen.

Das Kontingent an Ausbildungsplätzen kann regelmäßig vollständig besetzt werden.

Weitere Reduzierungen der Ausbildungszahlen für die kommenden Jahre werden geprüft.

3.4.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Zur Förderung und Bindung der IT-Nachwuchskräfte werden im Rahmen der Verplanung des IT-Personals auf eine Stelle nach der Ausbildung umfassende Mitsprachemöglichkeiten gewährt. Ein Einsatz soll – sofern möglich – nach den Interessen, Kompetenzen und Neigungen der Nachwuchskräfte erfolgen.

Um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, hat das POR insbesondere für die Entwicklung, Förderung und Bindung der eigenen Mitarbeiter*innen das städtische Qualifizierungsprogramm für IT-Fachkräfte (IT-Q) etabliert:

Der IT-Q wird seit der Einführung in 2012 gut angenommen und hat sich bewährt. Zielgruppe sind vor allem Tarifbeschäftigte der 2. Qualifikationsebene bzw. Tarifbeschäftigte, die nicht über einen Hochschulabschluss oder die Fachprüfung II verfügen. Beschäftigte qualifizieren sich durch Bestehen des IT-Q für die Übernahme von Tätigkeiten der EGr. 9b TVöD und Tätigkeiten der 3. Qualifikationsebene des TVöD bzw. vergleichbare Entgeltgruppen des TV-V.

Seit der Einführung haben bislang insgesamt 140 Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen. Zwischen den Jahren 2018 und 2019 wurde das Qualifizierungsprogramm IT-Q im Hinblick auf eine stärkere Orientierung an einem Hochschulstudiengang neu konzipiert. Mit dem neuen Kooperationspartner, der FOM (Hochschule für Oekonomie & Management), starteten ab November 2019 die Kurse unter dem neuen Modell. Seit der Neukonzeption begannen 69 Beschäftigte mit der Qualifizierungsmaßnahme. Die ersten Kurse schließen 2021 ab.

3.5 IT-Personal – 3. Qualifikationsebene

3.5.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamt*innen:

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungswirt*in (FH)
 Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungsinformatiker*in (FH)
 Hochschulabschluss auf Bachelorniveau

Tarifbeschäftigte:

Einem Hochschulstudium gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen
 Beschäftigtenlehrgang II und Fachprüfung II (früher: Angestelltenlehrgang II)
 Stadtinternes Qualifizierungsprogramm IT-Q
 Studiengang Bachelor of Science Informatik
 Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik - kommunal
 Hochschulabschluss auf Bachelorniveau

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	788	314	1.102	827	341	1.168
VZÄ (Kernbeschäftigte)	758,4	259,6	1.018,0	798,7	287,6	1.086,3
davon Beamt*innen	265	87	352	268	85	353
davon Tarifbeschäftigte	523	227	750	559	256	815
davon Vollzeit	667	137	804	707	159	866
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	121	177	298	120	182	302
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	15,4%	56,4%	27,0%	14,5%	53,4%	25,9%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	3	21	24	5	14	19

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 10)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	20	8	28	2,4%
25 – 29- jährige	56	21	77	6,6%
30 – 34- jährige	86	37	123	10,5%
35 – 39- jährige	116	41	157	13,4%
40 – 44- jährige	119	61	180	15,4%
45 – 49- jährige	105	42	147	12,6%
50 – 54- jährige	133	70	203	17,4%
55 – 59- jährige	124	44	168	14,4%
60- jährige und älter	68	17	85	7,3%
Summe	827	341	1.168	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie in den Vorjahren bei 45 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 44,8 Jahre (Vorjahr: 44,7 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter der 3. Qualifikationsebene im IT-Bereich entspricht dem gesamtstädtischen Median (45 Jahre), das Durchschnittsalter liegt nahe dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamtstädtisches Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter*innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2017	78	45	123
2018	68	38	106
2019	30	24	54
2020	41	24	65

e) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinformatiker*innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	7	3	10	7	3	10
2012/15	4	1	5	3	1	4
2013/16	5	1	6	3	0	3
2014/17	4	2	6	2	2	4
2015/18	7	2	9	4	1	5
2016/19	4	0	4	2	0	2
2017/20	5	3	8	1	1	2
2018/21	6	0	6	*	*	*
2019/22	2	2	4	*	*	*
2020/23	2	0	2	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Duales Studium Informatiker*innen – Bachelor of Science

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/15	10	2	12	9	2	11
2012/16	9	1	10	7	1	8
2013/17	15	1	16	6	0	6
2014/18	6	1	7	3**	0	2
2015/19	5	3	8	4	1	5
2016/20	10	3	13	8	2	10
2017/21	12	0	12	*	*	*
2018/22	6	1	7	*	*	*
2019/23	4	2	6	*	*	*
2020/24	3	0	3	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

** 1 Übernahmeangebot nicht angenommen

g) Duales Studium Wirtschaftsinformatiker*innen – Bachelor of Science

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/20	23	6	29	18	4	22
2018/21	31	6	37	*	*	*
2019/22	17	5	22	*	*	*
2020/23	24	6	30	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	8,2%	9,1%	8,5%	6,0%	6,7%	6,2%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	1,5%	1
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	3,1%	6,9%	4,3%	6,4%	0,0%	4,4%	3
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	36,9%	31,0%	35,1%	17,0%	19,1%	17,7%	12
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	13,8%	10,3%	12,8%	19,2%	0,0%	13,2%	9
Sonstige Gründe	1,5%	0,0%	1,1%	0,0%	4,8%	1,5%	1
ATZ ab Freistellungsphase	3,1%	0,0%	2,1%	2,1%	4,8%	2,9%	2
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	41,5%	75,0%	46,4%	55,3%	66,7%	58,8%	40
Summe absolut	65	29	94	47	21	68	
Berufsrückkehrer*innen	13	31	44	25	16	41	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 1.168 Beschäftigten (1.086,3 VZÄ) fünf Beschäftigte (4,2 VZÄ) zur Disposition.

Eine Besonderheit bei der Disposition stellt in diesem Bereich die große Auftragslage und die Gestaltbarkeit von IT-Prozessen dar.

3.5.2 Personalbedarfsbestimmung

Die wachsende Münchner Stadtbevölkerung, die demographische Entwicklung, aber insbesondere die zunehmende Digitalisierung stellen die IT, die die Aufgaben und Prozesse der Verwaltung unterstützt, nach wie vor vor große - auch personelle - Herausforderungen.

Weiterhin müssen viele IT-Fachkräfte in Konkurrenz mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern auf dem freien Arbeitsmarkt gewonnen werden. Aufgrund des Mangels an Fachkräften wird trotz aller Personalgewinnungsmaßnahmen die Besetzung von Stellen für alle Arbeitgeber schwieriger.

Auch wenn die Resonanz auf die Stellenausschreibungen teilweise gut ist (z. B. bei IT-Projektleiter*innen), bleibt es weiterhin bei manchen Fach- und Führungspositionen (z.B. SAP oder IT-Komponentenverantwortung) schwierig, ausreichend geeignete Bewerber*innen zu rekrutieren. Ein Dienstantritt bei der Stadt scheitert im Nachgang zu einer Bewerbung nur in Einzelfäl-

len am Gehalt, da sich in der Regel Bewerber*innen bewusst für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Im Jahr 2020 sank die Fluktuationsrate in der 3. Qualifikationsebene des IT-Bereiches auf 6,2 % (2019: 8,5 %). Der Anzahl von 68 Weggängen standen 65 Neueinstellungen, 41 Berufsrückkehrer*innen sowie 36 Besetzungen mit Nachwuchskräften gegenüber. Gerade in der 3. Qualifikationsebene besteht dennoch nach wie vor ein deutlich höherer Bedarf an IT-Fachkräften. Zum Stichtag 31.12.2020 waren von 248 unbesetzten Stellen nur 41 dem Personal- und Organisationsreferat zur Besetzung gemeldet. Die geringe Anzahl an laufenden Stellenbesetzungsverfahren zum Jahresende 2020 ist insbesondere auf die prekäre Haushaltssituation zurückzuführen. So wurden dem Personal- und Organisationsreferat aufgrund der Haushaltskonsolidierung zu besetzende Stellen nicht gemeldet oder bereits laufende Verfahren durch die Referate/Eigenbetriebe gestoppt.

Um die Stellen besetzen zu können, wurden in der Personalgewinnung bisher zahlreiche Maßnahmen, wie z. B. Öffnung für Bewerber*innen mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, Anwerbepremie (siehe Seite 12 Ziffer 2.2), Fachkräftezulage, Zulage nach Art. 60a Bay-BesG, Direktbesetzungen mit zweit- und drittplatzierten Bewerber*innen aus anderen Stellenbesetzungsverfahren oder mit bereits eingesetzten externen Mitarbeiter*innen (bspw. auch aus Arbeitnehmerüberlassung), unternommen.

Personalbedarf an IT-Nachwachskräften

Seit 2002 werden speziell für den IT-Bereich Anwärter*innen im Beamtenverhältnis ausgebildet, die den Studiengang zum*zur Dipl.-Verwaltungsinformatiker*in (FH) absolvieren. Allerdings erreicht die Anzahl der Anwärter*innen seit Jahren nicht die potentiell möglichen Ausbildungsplätze, da nicht genügend geeignete Bewerber*innen rekrutiert werden können. Aus dem Jahrgang 2017/2020 konnten lediglich 2 Absolvent*innen übernommen werden.

Insbesondere in der 3. Qualifikationsebene wird für den Bereich der Informationstechnologie nach wie vor ein erheblich größerer Bedarf an Nachwuchskräften gemeldet. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, wurde neben dem dualen Studiengang Bachelor of Science Informatik (8 Absolvent*innen in 2020) ein weiterer dualer Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik – kommunal im Jahr 2017 eingeführt, welcher im Gegensatz zum Informatik-Studiengang nicht von einem von der Hochschule vorgegebenen Numerus Clausus abhängig ist. Dadurch kann eine deutlich höhere Anzahl an Nachwuchskräften rekrutiert werden. Der Inhalt des Studiums ist auf die Bedürfnisse der Landeshauptstadt München zugeschnitten, dadurch erfolgt eine passgenauere, effektivere Ausbildung. Hier schlossen 2020 die Studierenden des ersten Jahrgangs ihr Studium ab; so konnten 26 Absolvent*innen übernommen werden.

3.5.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Siehe hierzu nachfolgende Zusammenfassung unter IT-Personal ab Seite 50 unter Ziffer 3.6.3.

3.6 IT-Personal – 4. Qualifikationsebene

3.6.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamt*innen:

Modulare Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene
Hochschulabschluss auf Masterniveau

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigtenlehrgang II und Fachprüfung II
Hochschulabschluss auf Bachelor- oder Masterniveau

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	161	56	217	172	57	229
VZÄ (Kernbeschäftigte)	155,5	45,9	201,3	164,4	48,3	212,7
davon Beamt*innen	49	12	61	51	13	64
davon Tarifbeschäftigte	112	44	156	121	44	165
davon Vollzeit	134	24	158	143	27	170
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	27	32	59	29	30	59
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	16,8%	57,1%	27,2%	16,9%	52,6%	25,8%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	0	1	1	0	3	3

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 11)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	0	0	0,0%
25 – 29- jährige	0	0	0	0,0%
30 – 34- jährige	2	3	5	2,2%
35 – 39- jährige	8	1	9	3,9%
40 – 44- jährige	14	7	21	9,2%
45 – 49- jährige	21	11	32	14,0%
50 – 54- jährige	52	21	73	31,9%
55 – 59- jährige	39	12	51	22,3%
60- jährige und älter	36	2	38	16,6%
Summe	172	57	229	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie in den Vorjahren bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt bei 53 Jahren (Vorjahr: 52 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 52,1 Jahre (Vorjahr: 51,3 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 4. Qualifikationsebene im IT-Bereich liegen sehr deutlich über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2017	9	4	13
2018	6	5	11
2019	0	1	1
2020	6	2	8

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	2,6%	3,6%	2,8%	2,5%	8,9%	4,2%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	75,0%	100,0%	83,3%	50,0%	20,0%	33,3%	3
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	22,2%	2
Sonstige Gründe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
ATZ ab Freistellungsphase	25,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%	44,4%	4
Anzahl absolut	4	2	6	4	5	9	
Berufsrückkehrer*innen	1	0	1	0	2	2	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 229 Beschäftigten (212,7 VZÄ) keine Beschäftigten zur Disposition.

3.6.2 Personalbedarfsbestimmung

In der 4. Qualifikationsebene betrug die Fluktuationsrate im Jahr 2020 im IT-Bereich 4,2 % bzw. 9 Personen. Dieser Anzahl stehen 8 Neueinstellungen und 2 Berufsrückkehrer*innen gegenüber. Insgesamt umfasst der IT-Bereich der 4. Qualifikationsebene 287,7 VZÄ. Davon waren zum Stichtag 31.12.2020 212,7 VZÄ (229 Beschäftigte) besetzt. 75 Stellen waren unbesetzt, wovon 11 dem Personal- und Organisationsreferat zur Besetzung gemeldet waren und sich in einem laufenden Stellenbesetzungsverfahren befanden. Die niedrige Anzahl an laufenden Stellenbesetzungsverfahren zum Jahresende 2020 ist auch hier auf die angespannte Haushaltssituation zurückzuführen.

Die Landeshauptstadt München steht in starker Konkurrenz zu anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgebern. Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels gestaltet sich die Rekrutierung gut geeigneten IT-Fachpersonals zunehmend schwieriger.

3.6.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Um sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, aber auch zum Erhalt der eigenen Mitarbeiter*innen hat das POR folgende monetären und nicht monetären Möglichkeiten:

Monetäre Maßnahmen

Fachkräfte-Richtlinie (2. bis 4. Qualifikationsebene):

Um bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, bedarf es je nach Tätigkeiten und Regionen unterschiedlicher Anreize, die mit den tariflichen Arbeitsbedingungen nicht immer abzubilden sind.

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften notwendig ist, kann für die Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD bzw. 9 bis 15 TV-V die Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieur*innen (Fachkräfte-RL) vom 11.11.2011 in der Fassung vom 19.09.2020 angewandt werden. Die Arbeitgeberrichtlinie ist aktuell bis zum 31.12.2022 gültig.

Grundlage für die Berechnung der möglichen Zulagenhöhe ist der Marktreport der Firma Kienbaum Consultants International GmbH (kurz: Kienbaum). Dieser gibt Auskunft über Orientierungsdaten zu den derzeitigen Markterfordernissen im Raum München von ausgewählten Führungs- und Fachkräftegruppen. Der Marktreport wird regelmäßig aktualisiert und wurde an die sich aus dem Projekt neolT ergebenden neuen Funktionen angepasst.

Die Fachkräftezulage kann bei der Personalgewinnung bzw. für Bestandspersonal der Fallgruppe 1 (Personen mit einschlägigem FH- oder Universitätsabschluss) und der Fallgruppe 2 (Personen ohne einschlägigen FH- oder Universitätsabschluss, die dennoch über gleichwertige Kenntnisse verfügen, bzw. Fachinformatiker*innen) gewährt werden.

Zum Stichtag 31.12.2020 erhielten 86 Personen eine Fachkräfte-Zulage, davon entfallen 72 Zulagen auf Personen der Fallgruppe 1 und 14 Zulagen auf Personen der Fallgruppe 2. Zudem wird regelmäßig von der Möglichkeit einer Stufenvorweggewährung Gebrauch gemacht. Hierbei können abweichend von § 16 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 TV-V Beschäftigte ohne die erforderliche Berufserfahrung im begründeten Einzelfall zur Personalgewinnung oder zur Vermeidung von Abwanderungen auch der Stufe 2 bis 4 zugeordnet werden.

Zulage nach Art. 60a BayBesG (3. Qualifikationsebene)

Für die öffentlichen Arbeitgeber hat sich der Einsatz von Informationstechnologie zu einem wesentlichen Element einer modernen und bürgernahen Verwaltung entwickelt. Mit fortschreitender Digitalisierung erhöhen sich zudem die Anforderungen an die IT-Sicherheit. Um dem Fachkräftemangel im IT-Bereich des öffentlichen Dienstes entgegen zu wirken, wurde 2018 mit Art. 60a BayBesG ein neuer Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften im Beamtenverhältnis eingeführt.

Art. 60a BayBesG sieht die Möglichkeit vor, Beamt*innen der Besoldungsordnung A in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik bei einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene einen Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften zur anforderungsgerechten Beset-

zung eines Dienstpostens in der Fachrichtung Informationstechnologie zu gewähren (IT-Fachkräftegewinnungszuschlag). Er stellt damit ein Instrument dar, mit dem auf dringenden Personalbedarf zielgenau reagiert werden kann und ermöglicht eine signifikante Erhöhung der Gehälter. Der Zuschlag beträgt bis zu 400 Euro monatlich und vermindert sich nach fünf Jahren der tatsächlichen Zahlung um 40 v. H., nach weiteren drei Jahren um 30 v. H. des Ausgangsbetrages und entfällt nach einer Gesamtbezugsdauer von insgesamt zehn Jahren. Auch entfällt der Zuschlag bei einem Wechsel des Dienstpostens, wenn für den neuen Dienstposten die Voraussetzungen einer Gewährung nicht mehr vorliegen. Darüber hinaus ist Art. 60a BayBesG als Ermessensvorschrift ausgestaltet und tritt mit Ablauf des 31.12.2024 außer Kraft.

Zu den beiden Personen, die im Jahr 2019 bereits diese Zulage erhielten, kamen im Jahr 2020 zwei weitere Personen hinzu. Die Anzahl der gewährten Zulagen nach Art. 60a BayBesG hält sich auf geringem Niveau, da der Zuschlag nur Beamt*innen mit einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene gewährt werden kann und damit insbesondere die Absolvent*innen des Studiengangs Verwaltungsinformatik zur Zielgruppe hat. Wie ab Seite 45 unter Ziffer 3.5.2 dargestellt, kann regelmäßig für diesen Studiengang nur eine geringe Anzahl an Personen rekrutiert werden.

Sonderdienstverträge (4. Qualifikationsebene):

Um im Wettbewerb um herausgehobene Führungs- und Fachkräfte im IT-Bereich mit den zahlreichen IT-Arbeitgebern in München und im Umland konkurrenzfähig zu bleiben, schließt die Landeshauptstadt München seit 2008 Sonderdienstverträge mit besonders qualifizierten Bewerber*innen ab.

Durch die regelmäßige Anwendung der Fachkräftezulage (s.o.) können Gehaltsforderungen auch im Bereich der Spitzengehälter über die Gewährung einer Zulage abgedeckt werden. Daher halten sich die Sonderdienstverträge mit einer aktuellen Anzahl von 47 auf konstantem Niveau.

Grundlage für die Höhe der vereinbarten Sonderdienstverträge bildet ebenfalls der Marktreport der Firma Kienbaum.

Vergütungskonzept

Die Reorganisation der IT sowie das Schwerpunktthema Digitalisierung erfordern neben der regelmäßigen Aktualisierung des Marktreports auch die Erstellung eines IT-Vergütungskonzeptes, welches Flexibilität über Gehaltsbänder erlaubt und per Stadtratsbeschluss in Kraft gesetzt werden soll. Dadurch erhofft sich die Landeshauptstadt München im Wettbewerb bestehen zu können und langfristig konkurrenzfähig zu bleiben. Der entsprechende Stadtratsbeschluss, der die Verwaltung ermächtigt, ein Vergütungskonzept für die IT zu erstellen, wurde bereits im Juni 2019 gefasst. Für die Aktualisierung des Marktreports erhielt die Fa. Kienbaum den Zuschlag. Vorschläge für das Vergütungskonzept wurden bereits erbracht, die endgültige Fertigstellung ist erfolgt und wurde in der Sitzung am 21.04.2021/05.05.2021 (VPA/VV), Vorlage Nr. 20-26/V 03074 behandelt.

Nicht monetäre Maßnahmen/Maßnahmen zur Bindung von Bestandspersonal

Ehemalige Studierende des Studiengangs Bachelor of Science Informatik sowie Verwaltungsinformatiker*innen werden von der Landeshauptstadt München insofern unterstützt, als dass

ihnen die Möglichkeit gegeben wird, neben einer Teilzeittätigkeit (die der Rückzahlungsverpflichtung nach dem Studium genüge tut) ein Masterstudium zu absolvieren. Diese Möglichkeit wird regelmäßig – vorrangig von Absolvent*innen des Studiengangs Bachelor of Science Informatik – wahrgenommen. Die vom Personal- und Organisationsreferat vorgesehene Möglichkeit der Verplanung in Eingangsstellen der 4. Qualifikationsebene konnte bisher jedoch nicht umgesetzt werden, da die Dienststellen hier in der Regel mehr Berufserfahrung erwarten.

Des Weiteren werden Stellenausschreibungen der 4. Qualifikationsebene (wofür regelmäßig ein Masterabschluss erforderlich ist) für Beschäftigte ab EGr. 12 TVöD, die über einen Hochschulabschluss (auch Bachelor-Niveau) verfügen, geöffnet.

Strategische Maßnahmen

In 2018 wurde die Arbeit im Projekt neoIT aufgenommen. Nach 2019 wurden auch in 2020 weiter umfangreiche organisatorische wie auch personelle Maßnahmen, betreffend die gesamtstädtische IT, sowohl im IT-Referat und dem zugehörigen Eigenbetrieb it@M als auch innerhalb der Geschäftsleitungen der Referate und Eigenbetriebe, umgesetzt.

Zudem wurden umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich RBS-IT / LHM Services GmbH weitestgehend abgeschlossen.

3.7 Sozialpädagog*innen

3.7.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Diplom-Sozialpädagog*in (FH)

Diplom-Sozialarbeiter*in (FH)

Abschluss in Sozialpädagogik (Bachelor of Arts Soziale Arbeit)

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	349	1.376	1.725	345	1.391	1.736
VZÄ (Kernbeschäftigte)	313,6	1.103,5	1.417,1	313,4	1.117,8	1.431,2
davon Beamt*innen	38	80	118	41	93	134
davon Tarifbeschäftigte	311	1.296	1.607	304	1.298	1.602
davon Vollzeit	250	610	860	239	620	859
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	99	766	865	106	771	877
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	28,4%	55,7%	50,1%	30,7%	55,4%	50,5%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	11	194	205	12	187	199

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 12)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	3	15	18	1,0%
25 – 29- jährige	8	105	113	6,5%
30 – 34- jährige	29	136	165	9,5%
35 – 39- jährige	43	169	212	12,2%
40 – 44- jährige	42	163	205	11,8%
45 – 49- jährige	50	136	186	10,7%
50 – 54- jährige	57	203	260	15,0%
55 – 59- jährige	63	246	309	17,8%
60- jährige und älter	50	218	268	15,4%
Summe	345	1.391	1.736	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich wie in den Vorjahren bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie im Vorjahr bei 49 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 47,2 Jahre (Vorjahr: 47,4 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als gerade noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im Bereich der Sozialpädagog*innen liegen sehr weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Auszubildende/Studierende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2013	33	105	138
2014	41	139	180
2015	45	158	203
2016	28	121	149
2017	29	96	125
2018	22	121	143
2019	33	126	159
2020	29	121	150

e) Duales Studium Bachelor of Arts - Soziale Arbeit

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2019/22	9	21	30	*	*	*
2020/23	8	33	41	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	11,6%	11,7%	11,7%	12,3%	12,4%	12,4%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	12,2%	7,6%	8,6%	14,0%	8,8%	9,8%	21
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	4,9%	0,6%	1,5%	2,3%	1,2%	1,4%	3
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	41,5%	34,4%	35,9%	34,9%	33,3%	33,6%	72
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	14,6%	8,3%	9,6%	7,0%	7,0%	7,0%	15
Sonstige Gründe	0,0%	0,6%	0,5%	2,3%	3,5%	3,3%	7
ATZ ab Freistellungsphase	4,9%	9,6%	8,6%	4,7%	10,5%	9,4%	20
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	22,0%	38,9%	35,4%	34,9%	35,7%	35,5%	76
Anzahl absolut	41	157	198	43	171	214	
Berufsrückkehrer*innen	12	49	61	8	52	60	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

g) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 waren 1.736 Sozialpädagog*innen inkl. 57 Heilpädagog*innen bei der Landeshauptstadt München beschäftigt (1.431,2 VZÄ). Da die Einsatzmöglichkeiten für diese Fachkräfte zum überwiegenden Teil im Bereich des Sozialreferates angesiedelt sind, werden die meisten Fälle sozialreferatsintern gelöst. Zum Stichtag standen 6 Personen (5,3 VZÄ) zur stadtweiten Disposition.

Soweit die Landeshauptstadt München noch Angehörige dieser Berufsgruppe im Jobcenter München beschäftigt, deren ursprünglicher Zuweisungszeitraum Ende 2015 auslief, sind derzeit keine Rückkehrwünsche bekannt; sie wären aber grundsätzlich bedarfs- und zeitgerecht zu erfüllen.

3.7.2 Personalbedarfsbestimmung

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der bei der Landeshauptstadt München tätigen Sozialpädagog*innen (jeweils in Summe) um 11 Personen bzw. 14,1 VZÄ auf 1.736 Beschäftigte bzw. 1.431,2 VZÄ gestiegen.

Ein Anstieg ist auch bei der Fluktuationsrate zu verzeichnen. Sie stieg von 11,7 % auf nun 12,4 %.

Neu gewonnen wurden mit 150 Sozialpädagog*innen neun Personen weniger als im Vorjahr. Der gemeldete Bedarf konnte damit im Wesentlichen gedeckt werden.

3.7.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Gewinnungsparameter für diese Berufsgruppe blieben auch 2020 weitgehend unverändert. Der Arbeitsmarkt ist heiß umkämpft. Die Landeshauptstadt München konkurriert mit einer Vielzahl anderer attraktiver Arbeitgeber*innen, so dass die zeit- und bedarfsgerechte Stellenbesetzung sich schwierig, aber durchaus möglich gestaltet. Dies gilt insbesondere in den Einsatzbereichen, die aufgrund der Klientel (insbes. Wohnungslosenhilfe) oder besonderer Anforderungen an die Arbeitszeiteinbringung (z. B. Heime) grundsätzlich weniger Interesse bei potentiellen Bewerber*innen finden.

Ein wichtiger Baustein bei der mittel- bis langfristigen Sicherung von Personal ist der stadteigene Studiengang Soziale Arbeit, der erstmals im Wintersemester 2019/20 angeboten wurde, überraschend stark (209 Bewerbungen) nachgefragt war und mit 30 Personen (statt der geplanten 15 - 20 Studierenden) starten konnte. Für den Studienbeginn im Wintersemester 2020/21 hatte man vor dem Hintergrund dieser Erfolgsgeschichte die Planungen modifiziert und bis 60 Studienplätze zur Verfügung gestellt. Dieses sehr ambitionierte Einstellungsziel war zwar nicht ganz zu erreichen, obwohl sich mit 493 Bewerber*innen, also mehr als doppelt so viele Personen wie noch im Jahr davor, für das Studienangebot der Landeshauptstadt München interessiert hatten. Immerhin konnte die Zahl der Studienanfänger*innen aber um mehr als ein Drittel auf 41 Personen gesteigert werden.

Wenn es weiterhin gelingt, die Studierendenzahlen zu steigern und so schließlich auch die weiterhin ambitionierten Einstellungsziele zu erreichen, sollte diese Investition in den eigenen Nachwuchs auch erheblich dazu beitragen, die in den nächsten Jahren absehbaren, überdurchschnittlich hohen altersbedingten Personalverluste zu kompensieren.

3.8 Hochbau

3.8.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Abschluss eines Studiums der Architektur bzw. eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums der stellenspezifischen Fachrichtung auf Bachelor- bzw. Masterniveau

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	309	497	806	316	508	824
VZÄ (Kernbeschäftigte)	291,7	402,6	694,3	296,8	403,6	700,4
davon Beamt*innen	57	84	141	58	84	142
davon Tarifbeschäftigte	252	413	665	258	424	682
davon Vollzeit	234	183	417	246	181	427
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	75	314	389	70	327	397
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	24,3%	63,2%	48,3%	22,2%	64,4%	48,2%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	3	28	31	4	41	45
Ausbildung						
Referendar*innen für den Bautechn. Verwaltungsdienst	8	9	17	5	9	14
Bachelor of Engineering	8	4	12	14	5	19

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 13)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	1	1	0,1%
25 – 29- jährige	5	12	17	2,1%
30 – 34- jährige	17	39	56	6,8%
35 – 39- jährige	21	48	69	8,4%
40 – 44- jährige	40	65	105	12,7%
45 – 49- jährige	38	103	141	17,1%
50 – 54- jährige	58	98	156	18,9%
55 – 59- jährige	71	95	166	20,1%
60- jährige und älter	66	47	113	13,7%
Summe	316	508	824	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich bei den 55- bis 59-jährigen, im Vorjahr bei den 45- bis 49- jährigen und den 50- bis 54- jährigen Beschäftigten. Der Median der Altersstruktur liegt bei 50 Jahren (Vorjahr: 49 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 49,1 Jahre (Vorjahr: 48,5 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im Bereich der Hochbauberufe liegen weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamtsstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2016	17	62	79
2017	18	44	62
2018	20	44	64
2019	20	36	56
2020	13	32	45

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	9,1%	8,6%	8,8%	7,4%	8,3%	7,9%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	3,7%	4,9%	4,4%	4,4%	2,4%	3,1%	2
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	7,4%	0,0%	2,9%	4,4%	0,0%	1,6%	1
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	25,9%	39,0%	33,8%	13,0%	22,0%	18,8%	12
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	11,1%	2,4%	5,9%	17,4%	4,9%	9,4%	6
Sonstige Gründe	11,1%	2,4%	5,9%	8,7%	2,4%	4,7%	3
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	13,0%	7,3%	9,4%	6
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	40,7%	51,2%	47,1%	39,1%	61,0%	53,1%	34
Anzahl absolut	27	41	68	23	41	64	
Berufsrückkehrer*innen	12	25	37	10	12	22	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum 31.12.2020 gab es in der 3. und 4. Qualifikationsebene im Bereich der Hochbauberufe 824 Beschäftigte (700,4 VZÄ).

Im Bereich der Hochbauberufe gab es stadtweit kein zu disponierendes Personal. Fälle mit Dispositionsbedarf werden aufgrund der speziellen Qualifikationen der betroffenen Personen referatsintern gelöst.

3.8.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich sind wie in den vergangenen Jahren weiter angestiegen, vom Jahr 2019 mit 806 Beschäftigten auf nun 824, was 700,4 VZÄ entspricht. Ursächlich dafür ist nach wie vor das ungebrochene Wachstum der Landeshauptstadt München als solches und das hohe Investitionsvolumen für die städtische Infrastruktur. Die Fluktuationsquote ist wie vergangenes Jahr weiter gesunken von 8,8 % auf aktuell 7,9 %. Lagen die Austritte auf eigenen Wunsch im Jahr 2018 noch bei einem Spitzenwert von 45,3 %, so ist diese Quote von 33,8 % im Jahr 2019 auf nunmehr 18,8 % gesunken. Zu beachten bleibt weiterhin, dass knapp über die Hälfte der Beschäftigten der Altersstruktur über 50 Jahren zugeordnet ist, allein 113 Beschäftigte sind 60 Jahre alt oder älter. Für die nächsten Jahre wird weiterhin auch unter Beachtung des umkämpften Arbeitsmarktes für Ingenieur*innen mit einem hohen Personalbedarf zu rechnen sein.

Neu eingestellt wurden im Betrachtungszeitraum 45 Personen.

3.8.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Neben den weiterhin intensiv genutzten klassischen Mitteln des Personalmarketings begann das Baureferat 2016 bzw. 2018 in Zusammenarbeit mit der Hochschule München duale ingenieurwissenschaftliche Bachelor-Studiengänge anzubieten. Im Bereich Hochbau stehen die Studiengänge Elektro- und Informationstechnik, Regenerative Energien/Elektrotechnik und Energie- und Gebäudetechnik mit jeweils 2 Studienplätzen bzw. für den letztgenannten Studiengang 3 Plätze zur Verfügung. Beim Baureferat Tiefbau wird der Studiengang Bauingenieurwesen mit 5 Plätzen pro Jahr betreut. Die Bewerbungszahlen sind für die genannten Studienrichtungen erfreulich hoch, für die aktuell laufenden Auswahlprozesse zum Studienbeginn 2021 lagen sie sogar bei 25 Bewerber*innen pro Studienplatz (Bauingenieurwesen). Das Baureferat hält die angebotenen dualen Studienrichtungen für ein besonders geeignetes Mittel, um dem durch Fluktuation und Rentenabgänge bedingten Fachkräftemangel entgegen zu wirken und plant langfristig eine Erhöhung der Studienplätze. Die Auswirkungen der Corona-Krise auf den städtischen Haushalt und damit auf Personalkostenbudgets bleiben abzuwarten.

Die Münchner Stadtentwässerung bietet ebenfalls entsprechende Studiengänge der Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Maschinenbau sowie Elektro- und Informationstechnik mit jeweils mindestens 1 Studienplatz, abhängig von der Bewerbungslage, an. Zudem stehen diese Studiengänge auch für Facharbeiter*innen, Techniker*innen und Meister*innen aus dem Bestandspersonal zur Verfügung. Eine erste Evaluation hat gezeigt, dass dieses Angebot geeignet ist, um dem nach wie vor bestehenden Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.

3.9 An- und ungelerntes Personal sowie Betriebs- und Innendienst (Tarifbeschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten)

3.9.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Diese Berufsgruppe besteht aus Tarifbeschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten sowie Beamt*innen, die keine oder keine einschlägige Ausbildung haben.

b) Beschäftigtenentwicklung

Betrachtet werden nur Beschäftigte, für die das POR zuständig ist. Das an- und ungelernete Personal sowie Betriebs- und Innendienst in Zuständigkeit der weiteren Referate und Eigenbetriebe etc. ist nicht Gegenstand dieses Beschlusses.

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.957	1.013	2.970	1.980	969	2.949
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.868,3	805,4	2.673,7	1.891,4	769,9	2.661,3
davon Beamt*innen	78	2	80	74	3	77
davon Tarifbeschäftigte	1.879	1.011	2.890	1.906	966	2.872
davon Vollzeit	1.780	575	2.355	1.811	547	2.358
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	177	438	615	169	422	591
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	9,0%	43,2%	20,7%	8,5%	43,6%	20,0%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	51	71	122	52	76	128

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 14)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	1	0	1	0,0%
20 – 24-jährige	32	16	48	1,6%
25 – 29-jährige	83	32	115	3,9%
30 – 34- jährige	146	34	180	6,1%
35 – 39- jährige	168	59	227	7,7%
40 – 44- jährige	233	74	307	10,4%
45 – 49- jährige	241	144	385	13,1%
50 – 54- jährige	372	203	575	19,5%
55 – 59- jährige	454	231	685	23,2%
60- jährige und älter	250	176	426	14,4%
Summe	1.980	969	2.949	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe, für die das POR zuständig ist, befindet sich bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten, in den Vorjahren bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur liegt wie im Vorjahr bei 52 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 49,1 Jahre (Vorjahr: 49,2 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als nicht mehr ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter des an- und ungelerten Personals sowie im Betriebs- und Innendienst liegen allerdings sehr weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

Ein Grund für diese Altersstruktur ist unter anderem der „Städtische Reinigungsservice“, in dem bisher als Personalabbaubereich keine Neueinstellungen vorgenommen wurden und somit eine zunehmende Überalterung auftrat. Inzwischen erfolgen Neueinstellungen, da der Städtische Reinigungsservice zukünftig zwischen Schulhausreinigung und Verwaltungsgebäude trennt und im Bereich "Verwaltungsgebäude" neu eingestellt wird.

d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Zuständigkeit
2011	168	124	292	POR und RBS-KITA
2012	155	124	279	POR und RBS-KITA
2013	235	319	554	POR und RBS-KITA
2014	220	169	389	POR und RBS-KITA
2015	283	191	474	POR und RBS-KITA
2016	241	199	440	POR und RBS-KITA
2017	236	94	330	POR
2018	232	94	326	POR
2019	204	67	271	POR
2020	259	68	327	POR

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	11,7%	8,8%	10,7%	10,2%	9,3%	9,9%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	49,4%	24,5%	42,2%	55,0%	11,7%	41,2%	121
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	5,2%	5,3%	5,2%	4,5%	2,1%	3,7%	11
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	13,3%	33,0%	19,0%	5,5%	17,0%	9,2%	27
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	17,6%	19,1%	18,0%	19,0%	39,4%	25,5%	75
Sonstige Gründe	6,9%	5,3%	6,4%	7,5%	13,8%	9,5%	28
ATZ ab Freistellungsphase	1,3%	3,2%	1,8%	1,5%	4,3%	2,4%	7
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	6,4%	9,6%	7,3%	7,0%	11,7%	8,5%	25
Anzahl absolut	233	94	327	200	94	294	
Berufsrückkehrer*innen	17	8	25	13	4	17	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum Stichtag 31.12.2020 standen von 2.949 Beschäftigten (2.661,3 VZÄ) 71 (63,9 VZÄ) Personen zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte. Die Bereitschaft der Referate, diese Personen zu erproben ist grundsätzlich gut. Die dauerhafte Unterbringung der an- und ungelerten Dienstkräfte gestaltet sich wegen mitunter fehlender Sprachkenntnisse und fehlender Ausbildung in vielen Fällen jedoch schwierig. Es kommt hinzu, dass den Dienstkräften körperlich schwere Arbeiten meist nicht mehr möglich sind und daher stadtweit nur wenige Einsatzmöglichkeiten in Frage kommen.

3.9.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Beschäftigten des an- und ungelerten Personals sowie des Betriebs- und Innendienstes im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferates ist 2020 im Vergleich zu 2019 von 2.970 auf 2.949 Beschäftigte leicht gesunken. Die Fluktuationsrate sank gegenüber dem Vorjahr leicht von 10,7 % auf 9,9 %.

Mit 327 Einstellungen im Jahr 2020 erhöhte sich die Anzahl der Einstellungen gegenüber dem Vorjahr (271 Einstellungen).

3.9.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Deckung des Bedarfes erfolgte wie auch in den Vorjahren wieder auf dem freien Arbeitsmarkt.

3.10 Facharbeiter*innen (Tarifbeschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten)

3.10.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Voraussetzung für eine Beschäftigung als Facharbeiter*in (Tarifbeschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten) ist entweder

- eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren in ihrem oder in einem diesem verwandten Beruf

oder

- eine erfolgreich abgelegte verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung nach dem 13. Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufes mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2019			Stichtag 31.12.2020		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	680	78	758	704	75	779
VZÄ (Kernbeschäftigte)	667,5	68,4	735,8	689,3	65,6	754,9
davon Beamt*innen	0	0	0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	680	78	758	704	75	779
davon Vollzeit	633	42	675	650	39	689
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	47	36	83	54	36	90
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	6,9%	46,2%	10,9%	7,7%	48,0%	11,6%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	16	7	23	10	6	16
Ausbildung						
Auszubildende	36	15	51	34	17	51

* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

c) Altersstruktur (Anlage 15)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	3	0	3	0,4%
20 – 24- jährige	52	8	60	7,7%
25 – 29- jährige	56	6	62	8,0%
30 – 34- jährige	57	4	61	7,8%
35 – 39- jährige	67	6	73	9,4%
40 – 44- jährige	62	13	75	9,6%
45 – 49- jährige	92	8	100	12,8%
50 – 54- jährige	99	19	118	15,1%
55 – 59- jährige	137	8	145	18,6%
60- jährige und älter	79	3	82	10,5%
Summe	704	75	779	100,0%

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe befindet sich bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten (Vorjahr: bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten). Der Median der Altersstruktur liegt wie im Vorjahr bei 48 Jahren. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt wie im Vorjahr 45,1 Jahre .

Damit kann die Altersstruktur als nicht mehr ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der Facharbeiter*innen liegen weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

d) Eingestellte Personen (ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2011	13	0	13
2012	22	1	23
2013	14	3	17
2014	29	2	31
2015	22	2	24
2016	37	3	40
2017	27	4	31
2018	39	2	41
2019	32	1	33
2020	49	0	49

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer*innen	2019			2020			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	5,2%	3,6%	5,0%	7,5%	5,1%	7,3%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%	0,0%	3,6%	2
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	2,9%	0,0%	2,7%	3,9%	0,0%	3,6%	2
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	32,4%	33,3%	32,4%	27,5%	75,0%	30,9%	17
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	8,8%	33,3%	10,8%	23,5%	0,0%	21,8%	12
Sonstige Gründe	8,8%	0,0%	8,1%	7,8%	0,0%	7,3%	4
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	7,8%	0,0%	7,3%	4
Zusatzfluktuation Beurlaubung ⁵⁾	47,1%	33,3%	45,9%	25,5%	25,0%	25,5%	14
Anzahl absolut	34	3	37	51	4	55	
Berufsrückkehrer*innen	10	1	11	14	0	14	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

⁵⁾ ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal

Zum Stichtag 31.12.2020 standen von 779 Beschäftigten (754,9 VZÄ) vier (2,9 VZÄ) Personen zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte. Die Bereitschaft der Referate, diese Personen zu erproben, ist grundsätzlich gut. Facharbeiter*innen, die ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr verrichten können, sind allerdings nur bedingt für andere gleichwertige Tätigkeiten einsetzbar und daher sehr schwer zu vermitteln.

3.10.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Facharbeiter*innen ist 2020 im Vergleich zu 2019 von 758 auf 779 Beschäftigte gestiegen. Die Fluktuationsrate stieg gegenüber dem Vorjahr von 5,0 % auf 7,3 %. Mit 49 Einstellungen im Jahr 2020 erhöhte sich die Anzahl gegenüber dem Vorjahr mit 33 Einstellungen.

3.10.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Auch in diesem Berichtszeitraum konnte der Bedarf an Facharbeiter*innen noch am freien Arbeitsmarkt gedeckt werden. Die Gewinnung von gut qualifizierten Fachkräften gelingt inzwischen nicht immer im ersten Anlauf. Auf externe Stellenausschreibungen gehen häufig nur wenige qualifizierte Bewerbungen ein.

4 Umsetzungskonzept zur Einführung der Budgetierung im Personalbereich ab dem Haushaltsjahr 2021; Umwandlung Sozialfonds in Überbrückungsfonds

Mit Beschluss des Stadtrates vom Dezember 2020 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26/V 01812, VPA 09.12.2020, VV 16.12.2020) wurde der Sozialfonds gemäß Ziffer 3 des Antrags des Referenten ab dem Haushaltsjahr 2021 in „Überbrückungsfonds“ umbenannt, in seiner Anwendung erweitert und auf insgesamt 9,5 Mio. Euro aufgestockt.

In diesem Beschluss wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, dem Stadtrat im ersten Halbjahr 2021 darzustellen, welche Maßnahmen und ggf. zusätzlichen Befugnisse erforderlich sind, um das stadtweit zu disponierende Personal weiterhin tarifkonform bzw. amtsangemessen einzusetzen.

Seitens des Personal- und Organisationsreferates wird festgehalten, dass zum jetzigen Zeitpunkt für die stadtweite Disposition vorerst keine weiteren Befugnisse durch Stadtratsbeschluss herbeizuführen sind.

Die Aufstockung und Umwandlung des Sozialfonds in den Überbrückungsfonds ermöglicht, in der stadtweiten Disposition handlungsfähig zu bleiben. Hierfür musste das Anwendungsspektrum des bisherigen Sozialfonds um Finanzierungen von stadtweiten Dispositionen erweitert werden. Der Überbrückungsfonds hat somit zwei Formen:

- Variante A: Überbrückungsfonds in Form des bisherigen städtischen Sozialfonds und
- Variante B: Überbrückungsfonds, um in Zeiten hoher Einsparvorgaben im Personalhaushalt notwendige stadtweite Dispositionen zu ermöglichen.

Um Transparenz zu schaffen, wird nachfolgend ausgeführt, nach welchen Grundregeln das Personal- und Organisationsreferat, Personaleinsatzmanagement im Zusammenhang mit dem Überbrückungsfonds agiert.

Variante A „Überbrückungsfonds in Form des städtischen Sozialfonds“

Die Mittel werden weiterhin verwendet, um verdienten Mitarbeiter*innen, die in ihrer Arbeitsleistung wesentlich eingeschränkt sind, die Beschäftigung innerhalb der Stadtverwaltung auf Dauer zu erhalten und die Aufgabenerfüllung durch die Referate zu sichern. Die bisherigen Voraussetzungen und das Verfahren bleiben bestehen.

Variante B „Überbrückungsfonds“ für stadtweite Dispositionen

Die neue Variante B des Überbrückungsfonds hat das Ziel, unter den Rahmenbedingungen des Haushaltssicherungskonzeptes notwendige stadtweite Dispositionen für Dienstkräfte zu ermöglichen, die nicht über die Variante A finanzierbar sind und für die stadtweit durch das Personal- und Organisationsreferat, Personaleinsatzmanagement nach einem Einsatz gesucht wird.

Bei der Vergabe des Überbrückungsfonds haben diejenigen Fälle der stadtweiten Disposition erste Priorität, die einen vorübergehenden Einsatz erfolgreich absolviert haben und nicht umgesetzt werden können, weil die für die Dienstkraft vorgesehene Planstelle zur Erfüllung der Einsparvorgaben im Rahmen der Haushaltskonsolidierung durch das jeweilige Referat zur Besetzung gesperrt wurde.

Zentrale Steuerung beim Umgang mit erheblicher qualitativer Leistungsminderung

Die Finanzierung aus dem Überbrückungsfonds gibt Raum für einen wirkungsvollen Einsatz von Beschäftigten mit Leistungsminderung. Das Personaleinsatzmanagement des Personal- und Organisationsreferats begleitet die Referate und stellt den einheitlichen Umgang mit Leistungsminderung sicher.

5 Dauer von Stellenbesetzungsverfahren

Recruitingverfahren

Im Rahmen des Beschlusses „Mittelfristige Personalplanung“ vom 08./15.06.2016 (VPA/VV) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, jährlich über die Dauer der Recruitingverfahren in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben zu berichten.

Aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen kann die Dauer von Recruitingverfahren nie so kurz sein wie bei privaten Arbeitgebern. Widerspruchs- bzw. Klageverfahren können Stellenbesetzungsverfahren über Jahre verzögern, so dass es erforderlich ist, ein gewisses Niveau an Rechtssicherheit zu erreichen.

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet kontinuierlich daran, Auswahlprozesse auf der Basis der Rechtsgrundlagen weiter zu beschleunigen und zu vereinfachen. Vor diesem Hintergrund wurden die städtischen Ausschreibungsrichtlinien neu konzipiert. Es wurden alle Prozessschritte gründlich überarbeitet und in einer ergänzenden Dienstanweisung zusammengefasst. Der Stadtrat hat am 11.12./18.12.2019 (VPA/VV) die Neufassung der städtischen Ausschreibungsrichtlinien zum 1. Januar 2020 beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 17068).

Im Hinblick auf Vereinfachung und Beschleunigung sind insbesondere folgende Punkte der Neufassung hervorzuheben:

- Neue Grenzen für die Ausschreibungspflicht: Es werden nur noch Stellen ab BesGr. A 8 (Verwaltungsdienst und IT) bzw. ab BesGr. A 12 (alle anderen Fachrichtungen) sowie vergleichbare Positionen für Tarifbeschäftigte grundsätzlich ausgeschrieben, bisher begann die Ausschreibungspflicht bei A 7 bzw. A 11.
- Verkürzung des Beurteilungszeitraums auf 3 Jahre bei gleichzeitigem Wegfall der flächendeckenden Anforderung von Leistungsberichten. Künftig wird grundsätzlich nur noch bei Beförderung/Höhergruppierung eine Anlassbeurteilung angefordert. Verzögerungen durch fehlende Leistungsberichte/Anlassbeurteilungen werden deutlich reduziert.
- Weiterhin muss beim Leistungsvergleich der Beurteilungslage nur noch die aktuelle dienstliche Beurteilung bzw. die Anlassbeurteilung betrachtet werden, wodurch eine Reduzierung des Prüfaufwands und somit eine Vereinfachung der Vorauswahl erreicht wird.
- Ausschreibungstexte werden grundsätzlich im Service durch das Personal- und Organisationsreferat nach einem einheitlichen Standard erstellt. Die inhaltliche Grundlage wird durch die Dienststellen auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung bestimmt. Die Prozessschleifen wurden dadurch reduziert.
- Neuer Aufbau des Anforderungsprofils im Ausschreibungstext mit dem Ziel einer einfacheren Abprüfbarkeit im Rahmen der Vorauswahl sowie mehr Klarheit für die Bewerber.

ber*innen. Bei konsequenter Anwendung sind fachliche Stellungnahmen der Dienststellen im Rahmen der Vorauswahl nur noch im Ausnahmefall erforderlich.

- Gestaltung des Auswahlgesprächs: Reduzierung der zwingenden Kommissionsmitglieder auf zwei, alle weiteren optionalen Mitglieder der Auswahlkommission sind an die Terminfestlegung der zwingenden Mitglieder gebunden. Ziel ist, das wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren spätestens 4 Wochen nach Abschluss der Personalvorauswahl durchzuführen.
- Vereinfachung des Ablaufs bei Auswahlverfahren mit Stadtratsbeteiligung durch Reduzierung von Prozessschleifen.

Die Ausschreibungsrichtlinien wurden zur Prozessoptimierung durch eine Dienstanweisung des Personal- und Organisationsreferenten ergänzt und präzisiert. Sie regelt verbindlich die Rahmenvorgaben und Qualitätsstandards für alle Prozessschritte eines Stellenbesetzungsverfahrens. Hierzu gehören auch verbindliche Fristen. Die Dienstanweisung soll den gesamten Recruitingprozess für alle Beteiligten transparenter und effizienter machen.

Im Jahr 2020 wurde insbesondere die Umsetzung dieser Neuerungen in der Praxis betrieben, während das Personal- und Organisationsreferat gleichzeitig damit konfrontiert war, wie man Recruitingverfahren in der Corona-Pandemie für Bewerber*innen, Teilnehmer*innen der Auswahlkommission und Recruiter*innen möglichst ohne Infektionsrisiko so praktikabel wie möglich gestalten kann.

Das Personal- und Organisationsreferat hat schnell auf die Pandemie-Gegebenheiten reagiert und Auswahlgespräche per Videokonferenz mit Webex Meetings etabliert sowie Auswahlgespräche in Präsenz mit Corona-Auflagen verbunden. Am 04.05.2020 wurden sämtliche Informationen und Hilfestellungen (neue Einladungsschreiben, Checklisten zur Gesprächsvorbereitung, Anleitungen für den Umgang mit Webex Meetings etc.) den Beteiligten der stadtweit operativen Personalarbeit zur Verfügung gestellt. Zudem wurden alle Recruiter*innen vom Personal- und Organisationsreferat, Personalentwicklung im Umgang mit Webex Meetings geschult. Den Geschäftsleitungen wurden ebenfalls kostenfreie Schulungen für Multiplikator*innen im Umgang mit Webex Meetings angeboten.

Seit Mai 2020 werden bei der Landeshauptstadt München Auswahlverfahren online durchgeführt im Parallelbetrieb mit Auswahlverfahren in Präsenz unter Einhaltung der Corona-Auflagen. Die Häufigkeit der Online-Verfahren nahm seitdem stetig zu, was auf die anhaltende, verschärfte Pandemie-Lage zurückzuführen ist, aber auch auf die gestiegene Routine und Akzeptanz für Videokonferenz-Tools sowohl seitens der städtischen Mitarbeiter*innen als auch seitens der Bewerber*innen. Seit Mai 2020 wurden ca. 45 % der Auswahlgespräche online durchgeführt und 55 % in Präsenz. Aufgrund der aktuellen Situation liegt der Anteil der Online-Verfahren derzeit bei nahezu 100 %.

Dauer von Recruitingverfahren

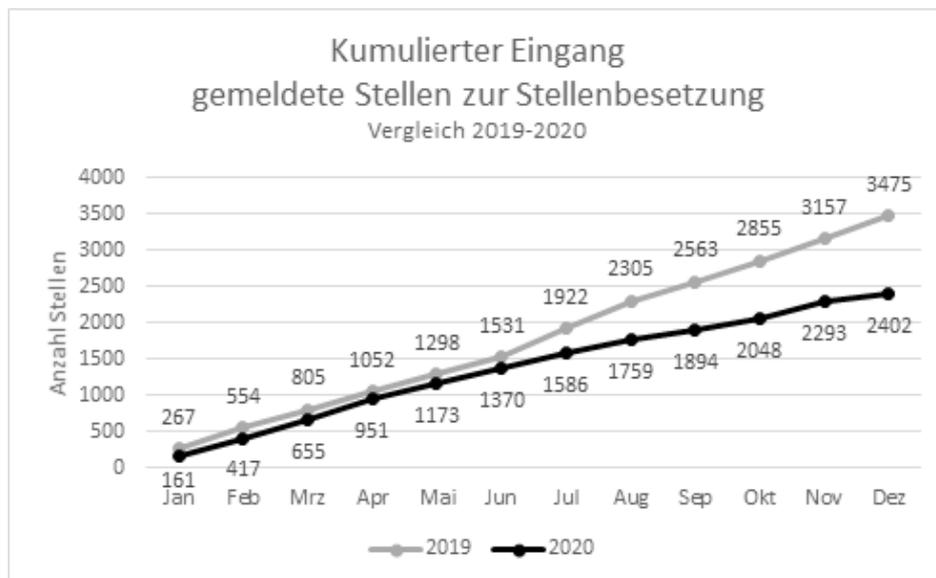
In der Zeit von 2012 bis 2015 haben sich die Anträge auf Besetzungsverfahren von 1.000 auf 3.000 Stellen pro Jahr verdreifacht. Im Zeitraum 2016 - 2019 hat sich das Niveau auf hohem Level (ca. 3.000 Stellen pro Jahr) stabilisiert, wobei im Jahr 2019 mit 3.475 gemeldeten Stellen

ein Spitzenwert erreicht wurde. Im Jahr 2020 gingen die Anträge erwartungsgemäß mit Bekanntwerden der Haushaltslage im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zurück.

Es wurden im Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2020 insgesamt 2.402 Stellen zur Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat über das E-Recruiting-System beantragt. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr mit 3.475 Anträgen einem Rückgang von 30,9 %.

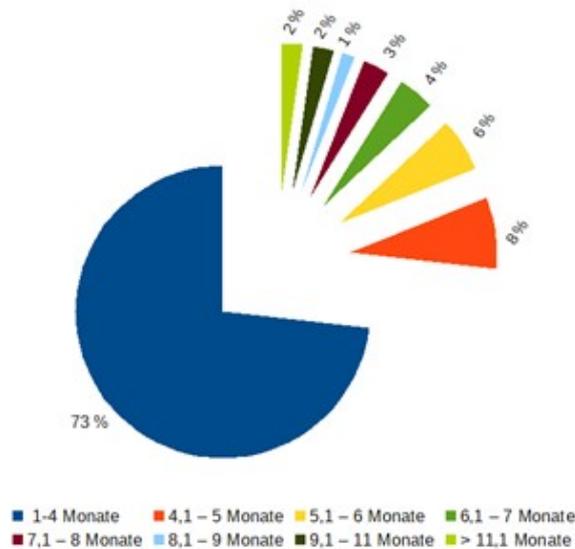
Wegen der besonderen Eilbedürftigkeit im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Corona-Pandemie wurden 2020 außerhalb des E-Recruiting-Systems für das damalige RGU 37 Ärzte und 36 Personen als medizinisches Hilfspersonal befristet eingestellt.

Vergleicht man das Jahr 2019 mit dem Jahr 2020 wird deutlich, dass die Anträge auf zu besetzende Stellen insbesondere ab der zweiten Jahreshälfte nicht mehr das Vorjahresniveau erreichten. Der Wendepunkt ist auf die Entscheidung des Stadtrats zur Sicherung der Haushaltslage (VV vom 23.07.2020) zurückzuführen, da bereits vorab bekannt war, dass es zu Einschnitten kommen wird und die Referate bereits ab Juni vorsichtiger agiert haben.



In 73,3 % aller Besetzungsfälle dauerte im Jahr 2020 das Verfahren, beginnend mit dem Antrag der Dienststelle auf Stellenbesetzung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung, weniger als vier Monate (2018: 67,9 %).

Antragseingang - ausgewählte*r Kandidat*in steht fest
inkl. Direktbesetzungen (2020)



Längere Laufzeiten ergeben sich i. d. R. durch die Prüfung von Dispositionsfällen, Terminschwierigkeiten mit Bewerber*innen, rechtliche Klärungen, eine erforderliche Stadtratsbeteiligung oder Rücklauf Fristen von dienstlichen Beurteilungen. Im Jahr 2020 wurden zudem viele Verfahren durch die Haushaltslage unterbrochen. Einige Verfahren wurden zunächst angehalten, um die Entscheidung des Stadtrats hinsichtlich der Haushaltssicherung abzuwarten. Im Anschluss kam es zu Verzögerungen, da die Referate und Eigenbetriebe zunächst klären mussten, was die Entscheidung für sie bedeutet. Sie mussten Konsolidierungsmöglichkeiten eruieren und Schwerpunkte bei der Stellenbesetzung setzen.

Trotzdem ist es gelungen, die Werte hinsichtlich der Verfahrensdauer im Vergleich mit 2019 (in 67,9 % der Verfahren stand die Auswahlentscheidung nach Antragseingang innerhalb von 4 Monaten fest) zu verbessern.

Dauer der Verfahren nach Referaten/Eigenbetrieben

Der Auswahlprozess gliedert sich in unterschiedliche Verfahrensschritte, an denen sowohl zwei Abteilungen des Personal- und Organisationsreferates als auch die Referate/Eigenbetriebe und Bewerber*innen beteiligt sind.

Die durchschnittliche Dauer von Recruitingverfahren in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben stellt sich im Jahr 2020 wie folgt dar:

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Direktbesetzung, Pooleinstellung) In Monaten	
	Antragseingang bis Besetzung (Einholung Unterlagen wie z. B. Führungszeugnis, ggf. Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte*r Kandidat*in steht fest
	2020	
Abfallwirtschaftsbetrieb München	4,78	2,85
Baureferat	4,64	3,04
Direktorium	3,70	3,33
Münchner Kammerspiele	4,21	1,92
GPR	-	-
IT-Referat	4,69	3,66
IT@M	3,72	2,53
Jobcenter	3,68	3,07
Kommunalreferat	4,64	3,22
Kreisverwaltungsreferat	4,66	3,31
Kulturreferat	4,10	2,85
Markthallen München	5,59	3,81
Mobilitätsreferat	4,05	2,49
Münchner Stadtentwässerung	3,84	3,13
Personal- und Organisationsreferat	4,97	3,28
Referat für Arbeit und Wirtschaft	4,26	3,09
Referat für Bildung und Sport	4,07	2,43
Referat für Gesundheit und Umwelt	5,18	2,93
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	5,06	3,07
Sozialreferat	3,96	2,15
Stadtkämmerei	4,24	3,20
Gesamt	4,40	2,97

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Direktbesetzung, Pooleinstellung) In Monaten					
	Antragseingang bis ausgewählte*r Kandidat*in steht fest					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Abfallwirtschaftsbetrieb München	3,36	2,87	3,45	2,65	2,69	2,85
Baureferat	2,41	3,99	2,82	2,69	2,65	3,04
Direktorium	3,48	4,88	4,81	4,78	2,96	3,33
Münchner Kammerräte	0,4	-	-	6,95	3,25	1,92
GPR	-	-	-	-	-	-
IT-Referat	-	-	6,05	4,06	3,25	3,68
IT@M	4,23	4,07	3,16	3,46	2,67	2,53
Jobcenter	6,74	4,78	4,45	3,85	3,97	3,07
Kommunalreferat	3,37	3,96	3,15	4,06	3,84	3,22
Kreisverwaltungsreferat	2,35	2,47	4,13	4,25	4,05	3,31
Kulturreferat	2,8	3,08	2,54	2,8	2,73	2,85
Markthallen München	2,81	3,57	4,52	2,43	2,33	3,81
MIT-Konkret	4,64	4,33	-	-	-	-
Mobilitätsreferat	-	-	-	-	-	2,49
Münchner Stadtentwässerung	2,74	4,2	4,55	4,06	2,73	3,13
Personal- und Organisationsreferat	2,95	2,91	2,07	2,46	2,80	3,28
Referat für Arbeit und Wirtschaft	3,02	2,2	5,06	2,8	4,44	3,09
Referat für Bildung und Sport	3,52	3,85	2,48	3,16	2,79	2,43
Referat für Gesundheit und Umwelt	3,96	4,31	3,41	5,03	3,77	2,93
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	5,91	3,9	2,52	3,5	3,53	3,07
Sozialreferat	3,07	5,01	2,55	2,83	2,38	2,15
Stadtkämmerei	3,56	4,6	3,7	4,08	4,21	3,20
Gesamt	3,44	3,9	3,63	3,68	3,21	2,97

Zu beachten ist, dass für die Auswertungen in den Jahren 2015 - 2016 die alte Stellenbesetzungsdatenbank, für die Jahre 2017 - 2019 direkt vom Hersteller Telum zur Verfügung gestellte Reports und für das Jahr 2020 die neue Controlling-Anwendung genutzt wurden. Die verschiedenen Systeme können zu Unterschieden in der Datengrundlage führen.

Ein Vergleich mit den Vorjahren bis zum Zeitpunkt der Besetzung ist derzeit noch nicht möglich, da die Altdaten der Jahre 2016 - 2019 noch nicht in die neue Controlling-Anwendung übertragen sind.

Anlassbeurteilungen/Dienstliche Beurteilung

In den neuen Beurteilungsrichtlinien wurde eine Verkürzung des Beurteilungszeitraums auf drei Jahre bei gleichzeitigem Wegfall der flächendeckenden Anforderung von Leistungsberichten etabliert. Es wird grundsätzlich nur noch bei Beförderung/Höhergruppierung eine Anlassbeurteilung angefordert. Weiterhin werden beim Leistungsvergleich der Beurteilungslage nur noch die aktuelle dienstliche Beurteilung bzw. die Anlassbeurteilung betrachtet, was insgesamt zur Beschleunigung von Verfahren beiträgt.

Im Rahmen von Recruitingverfahren werden Anlassbeurteilungen und bisher nicht vorliegende dienstliche Beurteilungen angefordert. Den Referaten und Eigenbetrieben wurde für die Erstellung im Jahr 2020, das kein Beurteilungsjahr war, eine Frist von 10 Arbeitstagen (2 Wochen)

eingerräumt. Die Frist wird ausnahmsweise verlängert, wenn die Referate und Eigenbetriebe dafür nachvollziehbare Gründe anführen, z. B. Erkrankung der Dienstkraft.

Im Jahr 2020 wurden 419 Beurteilungen angefordert. Von den 419 Beurteilungen gingen knapp 32 % verspätet, das heißt nach der ggf. bereits verlängerten Fristsetzung, ein. Dies führt zu Verzögerungen und längeren Laufzeiten bei den Stellenbesetzungsverfahren.

	Angeforderte Beurteilungen im Stellenbesetzungsprozess				
	2020				
	Mittelwert Dauer Erstellung Beurteilung in Arbeitstagen	Anzahl angeforderte Beurteilungen	Mittelwert Dauer Verspätung von Beurteilungen (nach Frist) in Arbeitstagen	Anzahl verspäteter Beurteilungen (Eingang nach Fristsetzung)	Anteil verspäteter Beurteilungen in Prozent
Abfallwirtschaftsbetrieb München	32	8	8	2	25%
Baureferat	18	42	5	13	31%
Direktorium	10	7	5	4	57%
Münchner Kammerspiele	17	2	0	0	0%
GPR	-	-	-	-	-
IT-Referat	-	-	-	-	-
IT@M	27	28	8	7	25%
Jobcenter	17	10	5	6	60%
Kommunalreferat	19	7	9	1	14%
Kreisverwaltungsreferat	16	97	5	36	37%
Kulturreferat	16	2	7	1	50%
Markthallen München	1	1	10	1	100%
Mobilitätsreferat	-	-	-	-	-
Münchner Stadtentwässerung	19	5	7	2	40%
Personal- und Organisationsreferat	18	11	4	4	36%
Referat für Arbeit und Wirtschaft	19	2	0	0	0%
Referat für Bildung und Sport	25	47	4	7	15%
Referat für Gesundheit und Umwelt	21	14	2	2	14%
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	26	24	5	7	29%
Sozialreferat	17	88	6	32	36%
Stadtkämmerei	17	24	7	9	38%
Gesamt	19	419	6	134	32%

6 Ausbildungsprognose

Zum Einstellungsjahr 2020 haben 1.112 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bzw. ihr Studium begonnen. Diese Zahl beinhaltet 167 Erzieherpraktikant*innen sowie 111 Berufspraktikant*innen und 181 Teilnehmer*innen an der Erzieher*innenausbildung mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax) im RBS.

Trotz einiger pandemiebedingter Verwerfungen im Personalgewinnungsprozess für das Einstellungsjahr 2020 (kurzfristiger Umstieg auf digitales Recruitingtool, keine Präsenzveranstaltungen im Onboarding usw.) konnten die Einstellungszahlen des Vorjahres insgesamt auch im Jahr 2020 erreicht werden.

Erfreulich ist auch, dass sich die Bewerber*innensituation für das Jahr 2020 mit 6.119 Bewerbungen auf Ausbildungs- und Studienangebote stadtweit im Vergleich zum Vorjahr (4.778 Bewerbungen) wieder deutlich entspannte.

Dies liegt mitunter auch daran, dass die zuletzt verstärkten Marketingmaßnahmen trotz „demografischem Wandel“ und „Fachkräftemangel“ wirken, obwohl auch hier pandemiebedingte Abstriche erforderlich waren (Wegfall von Ausbildungsmessen etc.). Um diesen Trend weiterhin aufrecht zu erhalten, wird auch weiterhin auf eine Optimierung des Auswahlprozesses sowie auf gezielte „Onboarding-Aktivitäten“ zur Reduzierung der Absprunquoten bereits ausgewählter Bewerber*innen gesetzt. Hierfür werden inzwischen neben Präsenzveranstaltungen auch zunehmend digitale Formate entwickelt und umgesetzt, die dazu dienen sollen, die Landeshauptstadt München noch stärker als attraktive Ausbilderin und Arbeitgeberin wahrzunehmen, Nachwuchskräfte frühzeitig an die Landeshauptstadt München zu binden und auch ein identitätsstiftendes Alleinstellungsmerkmal für die Landeshauptstadt München zu generieren.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Christian Köning, sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde vorab ein Abdruck der Vorlage zugeleitet.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober- / Bürgermeister / in
Ehrenamtliche / -r Stadtrat / rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. und II. mit II.

über D-II-V Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das POR-GL 1

zur Kenntnis.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 3.12

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 das IT-Referat - GL
an die Münchner Stadtentwässerung – PM
an das Kommunalreferat – GL
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München
an die Stadtgüter – Verwaltung
an die Markthallen München
an das Kreisverwaltungsreferat – GL/1
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 Arbeit und Wirtschaft – GL
an das Gesundheitsreferat - GL
an das Referat für Klima und Umweltschutz – GL
an das Mobilitätsreferat - GL
an die Städtische Bestattung – Geschäftsstelle
an das Referat für Bildung und Sport– GL
an das Sozialreferat – S-Z-P
an die Stadtkämmerei – GL
an das Jobcenter München – Geschäftsstelle

zur Kenntnis.

Am