

Information über Beschluss mit zusätzlich notwendigen Bedarfen

Referat: Personal- und Organisationsreferat	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): POR-2/1	betroffene Referate: Personal- und Organisationsreferat
Öffentliche BV: <input checked="" type="checkbox"/>	Nicht-Öffentliche BV: <input type="checkbox"/>	Federführung: Personal- und Organisationsreferat
Arbeitstitel geplanter Beschluss: Fortführung bzw. Weiterentwicklung der Personalgewinnungsinstrumente (Anwerbepremie, Active Sourcing, Candidate Experience)		

1. Aufgabe

1.1 Kurze Beschreibung der Aufgabe:

Eine der Kernaufgaben des POR ist Gewinnung von geeigneten Fachkräften. Der Einsatz von Active Sourcing, der Prämierung von Mitarbeiter*innen für die Vermittlung neuer Kolleg*innen vom externen Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Candidate Experience unserer Bewerber*innen sind wichtige Bausteine, um insbesondere in Mangelberufen diese Aufgabe zur Zufriedenheit der LHM erledigen zu können.

1.2 Aufgabenart

Pflichtaufgabe <input type="checkbox"/>	freiwillige Aufgabe <input checked="" type="checkbox"/>	bürgernahe Aufgabe <input type="checkbox"/>
Daueraufgabe <input checked="" type="checkbox"/>	zeitlich begrenzte Aufgabe <input type="checkbox"/>	

Kurze Begründung:

Bei der Gewinnung von geeigneten Fachkräften handelt es sich um eine dauerhafte Aufgabe. Der Einsatz von Active Sourcing, die Gewährung einer Anwerbepremie und die Maßnahmen zur Verbesserung der Candidate Experience stellen eine freiwillige Aufgabe dar.

1.3 Auslöser des Mehrbedarfs

inhaltlich / qualitative Veränderung der Aufgabe <input checked="" type="checkbox"/>	neue Aufgabe <input type="checkbox"/>	quantitative Aufgabenausweitung <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--

kurze Erläuterung:

Die Fortführung bzw. Weiterentwicklung folgender Personalgewinnungsinstrumente ist mit den beantragten Mitteln vorgesehen:

Active Sourcing

In der Personalgewinnung soll zukünftig Active Sourcing zum Einsatz kommen. Insbesondere in den Mangelbereichen ist dies notwendig, um die Landeshauptstadt München mit geeigneten Fachkräften versorgen zu können. Voraussetzung für das Active Sourcing sind entsprechende Social Media-Lizenzen, die mit jährlichen finanziellen Mitteln in Höhe 32.000 € bereitgestellt werden sollen.

Anwerbepremie

Gemäß Stadtratsbeschluss aus dem Jahr 2017, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08584, wurde die Einführung einer Anwerbepremie zur Erprobung beschlossen. Aus Sicht des POR hat sich die Anwerbepremie als erfolgreiches Instrument der Personalgewinnung bewährt. Insbesondere in den drei großen Mangelbereichen Erziehungsdienst, Sozialdienst und bei den Ingenieur*innen konnten wir eine Vielzahl von Einstellungen verzeichnen. Insgesamt wurden über 300 neue Dienstkräfte in den als Mangelberuf klassifizierten Bereichen mit Hilfe der Anwerbepremie eingestellt. Eine dauerhafte Etablierung dieses Instruments wird beantragt. Hierzu beantragen wir, aufbauend auf den Planungen des o.g. Beschlusses, jährlich dauerhafte finanzielle Mittel in Höhe von 175.000 €. Zusätzlich möchten wir durch Marketing-Aktivitäten in Höhe von 10.000 € einmalig im Jahr 2023 das Thema bei den Kolleg*innen in den Fokus rücken, um eine erhöhte Anzahl an Bewerbungen zu generieren.

Verbesserung der Candidate Experience

Als Candidate Experience gelten alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die Bewerber*innen im gesamten Recruiting-Prozess mit einem potenziellen Arbeitgeber sammeln. Durch Wertschätzung wird eine positive Candidate Experience herbeigeführt. Sie ist ausschlaggebend dafür, dass sich Bewerber*innen ihrerseits für einen Arbeitgeber entscheiden. Zur Verbesserung der Candidate Experience bei der Landeshauptstadt München sollen verschiedene Maßnahmen getroffen werden.

1) Übernahme der Reisekosten in bestimmten Fällen

Lädt ein*e Arbeitgeber*in Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch ist, ist sie/er nach § 670 BGB grundsätzlich zur Übernahme der anfallenden Kosten verpflichtet. Die/der Arbeitgeber*in kann den Anspruch die/der Bewerber*in von vornherein begrenzen oder ausschließen.

Aktuell trifft die Landeshauptstadt München derzeit die Festlegungen der Kostenerstattung in Absprache mit dem jeweiligen Referat/Eigenbetrieb. Die geltend gemachten Kosten trägt das Referat / der Eigenbetrieb.

Zukünftig sollen zudem die Reisekosten von Bewerber*innen übernommen werden, die sich auf einen Mangelberuf beworben haben. Dabei soll die für die Anwerbepremie erstellte Übersicht der Mangelberufe als Grundlage dienen. Die Erstattung der Kosten soll nur für Bewerber*innen erfolgen, die außerhalb des MVV-Bereichs wohnen.

Rechtsgrundlage bleibt das Bayerische Reisekostengesetz. Nach Ziffer 1.1.3 VV-BAYRKG und Ziffer 1.2.3 der städtischen Vollzugsregelungen zum Bayerischen Reisekostenrecht dürfen bei Vorstellungsreisen die Auslagen nur im beschränkten erstattet werden. Diese sind insbesondere

- die Fahrtkosten für ein Bahnticket 2. Klasse bzw.
- 75% der Wegstreckenentschädigung nach Art. 6 Abs. 6 Satz 1 BayRKG (= 0,1875 €/km) bei Fahrten mit dem eigenen PKW sowie
- notwendige Übernachtungskosten bis 120 €.

2) Übernahme der Kosten für das polizeiliche Führungszeugnis

Für die Einstellung bei der Landeshauptstadt München muss ein einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden. Die Kosten sollen zukünftig die Landeshauptstadt München tragen.

3) Übernahme der Kosten für die Beglaubigung von Zeugnissen

Bei der Einstellung von externen Bewerber*innen bei der Landeshauptstadt München müssen diverse (Arbeits-)Zeugnisse vorgelegt und auf Echtheit/Richtigkeit geprüft werden. Aktuell findet die Prüfung durch Mitarbeiter*innen des POR in persönlichen Terminen mit den Bewerber*innen statt. Dieses Vorgehen ist zeitintensiv und soll zukünftig durch die Zusendung von beglaubigten Kopien ersetzt werden. Die Kosten für die Beglaubigung soll den Bewerber*innen erstattet werden. Mit dieser Prozessänderung wird Arbeitszeit einspart. Der Stundensatz der Kolleg*innen ist höher als die Kostenübernahme durch die LHM.

4) Onboarding

Auch der Bewerbungsprozess soll zukünftig von Marketingaktivitäten begleitet werden, z. B. durch Give-Aways nach der Vorstellungsrunde, wodurch das Gespräch positiv in Erinnerung bleibt. Des Weiteren sollen Marketingaktivitäten dabei unterstützen, ausgewählte Bewerber*innen an die Landeshauptstadt München zu binden, in dem man zum Beispiel nach der mündlichen Zusage und vor Vertragsunterzeichnung Marketingmittel nutzt, um Kontakt zu den Bewerber*innen zu halten.

Für die Übernahme der Reisekosten der Bewerber*innen in bestimmten Mangelberufen (ca. 61.500 € jährlich), die Übernahme der Kosten für das polizeiliche Führungszeugnis (ca. 58.500 € jährlich), die Übernahme der Kosten für die beglaubigten Kopien (ca. 90.000 € jährlich) sowie Marketingaktivitäten (ca. 30.000 € jährlich), beantragen wir dauerhafte jährliche finanzielle Mittel in Höhe von 240.000 €.

Bei Personalmehrbedarf:

Erforderliche Personalbedarfsermittlung gem. Leitfaden ist erfolgt? ja nein

1.4 Bereits eingesetzte Personalkapazitäten und Haushaltsmittel

Konsumtive Auszahlungen (nur Personal):	0 €
Personalkapazitäten in VZÄ:	X,X VZÄ

Konsumtive Auszahlungen (ohne Personal):

1.5 Refinanzierung/Kompensation

Refinanzierung (siehe Nr. 4)	Kompensation (siehe Nr. 5)
------------------------------	----------------------------

2. Finanzielle Auswirkungen

2.1 Zahlungen gesamt	2023 - 2027
2.1.1 Gesamteinzahlungen konsumtiv	0 €
2.1.2 Gesamtauszahlungen konsumtiv	2.245.000 €
2.1.3 Gesamteinzahlungen investiv	0 €
2.1.4 Gesamtauszahlungen investiv	0 €

2.2 konsumtiv	Planjahr 2023
2.2.1 Einzahlungen	0 €
2.2.1.1 Zuwendungen und allgemeine Umlagen	
2.2.1.2 Sonstige Transfereinzahlungen	
2.2.1.3 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	
2.2.1.4 Privatrechtliche Leistungsentgelte	
2.2.1.5 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	
2.2.1.6 Sonstige Einzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	
2.2.2 Auszahlungen	457.000 €
2.2.2.1 Personalauszahlungen	
2.2.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (ohne Arbeitsplatzkosten)	457.000 €
2.2.2.3 Arbeitsplatzkosten	
2.2.2.4 Transferauszahlungen	
2.2.2.5 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	
2.3 investiv	Planjahr 2023
2.3.1 Einzahlungen	0 €
2.3.1.1 Einzahlungen aus Investitionszuwendungen	
2.3.1.2 Einzahlungen aus Investitionsbeiträgen u.ä.	
2.3.1.3 Einzahlungen aus der Veräußerung v. Sachvermögen	
2.3.1.4 Einzahlungen aus der Veräußerung v. Finanzvermögen	
2.3.1.5 Einzahlungen für sonstige Investitionstätigkeit	
2.3.2 Auszahlungen	0 €
2.3.2.1 Auszahlungen für den Erwerb v. Grundst. und Gebäuden	
2.3.2.2 Auszahlungen für Baumaßnahmen	
2.3.2.3 Auszahlungen für den Erwerb von immateriellem und beweglichem Sachvermögen	
2.3.2.4 Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen	
2.3.2.5 Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen	
2.3.2.6 Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit	

3. zusätzlicher Büroraumbedarf

3.1 Kann der geltend gemachte Personalbedarf in den vorhandenen Bestandsflächen des Referats untergebracht werden?

Ja

Nein

Teilweise

3.2 Falls „nein“ / „teilweise“ ausgewählt wurde: Für wie viele der zusätzlich angemeldeten VZÄ wird Büroflächenbedarf ausgelöst?

4. Refinanzierung

4.1 des geltend gemachten Personalbedarfs:

Art:

Höhe in %:

4.2 des geltend gemachten Sachmittelbedarfs:

Art:

Höhe in %:

5. Kompensation (nur zu 100 %)

5.1 des geltend gemachten Personalbedarfs:

bei Produkt (Nr. + Bezeichnung):

5.1 des geltend gemachten Sachmittelbedarfs:

bei Produkt (Nr. + Bezeichnung):