



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

Stadtratsfraktion CSU mit FREIE WÄHLER

Rathaus

Datum: 10.03.2023

- „München unser Kindl“ 1 Sonderleistung für Sondereinsatz**
- „München unser Kindl“ 2 Die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin**
- „München unser Kindl“ 3 Wie geht es den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?**
- „München unser Kindl“ 4 Arbeiten geht nicht ohne Wohnen**
- „München unser Kindl“ 5 Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) – Ein Erfolgsrezept für die Stadt?**
- „München unser Kindl“ 6 Stadtverwaltung weiterdenken!**
- „München unser Kindl“ 7 Struktur des Beamtenverhältnisses zukunftssicher machen**
- „München unser Kindl“ 8 Förderung und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?**
- „München unser Kindl“ 10 Fluktuationserhebung - Mitarbeiterbindung**

„München unser Kindl“ 1

Sonderleistung für Sondereinsatz

Antrag Nr. 20-26 / A 03298 von Frau StRin Alexandra Gaßmann, Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Herrn StR Andreas Babor, Herrn StR Hans-Peter Mehling vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kindl“ 2

Die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00586 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kindl“ 3

Wie geht es den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00587 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann, Herrn StR Rudolf Schabl vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022



„München unser Kind!“ 4

Arbeiten geht nicht ohne Wohnen

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00588 von Herrn StR Manuel Pretzl, Frau StRin Alexandra Gaßmann, Herrn StR Leo Agerer, Herrn StR Winfried Kaum, Herrn StR Hans-Peter Mehling, Herrn StR Rudolf Schabl vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kind!“ 5

Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) – Ein Erfolgsrezept für die Stadt?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00589 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kind!“ 6

Stadtverwaltung weiterdenken!

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00590 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann, Herrn StR Hans-Peter Mehling vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kind!“ 7

Struktur des Beamtenverhältnisses zukunftssicher machen

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00591 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann, Herrn StR Jens Luther, Herrn StR Hans-Peter Mehling vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kind!“ 8

Förderung und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00592 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

„München unser Kind!“ 10

Fluktuationserhebung - Mitarbeiterbindung

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 20-26 / F 00594 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Leo Agerer, Frau StRin Alexandra Gaßmann vom 15.11.2022, eingegangen am 15.11.2022

Sehr geehrte Stadträt*innen,

nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Der Inhalt Ihres Antrags betrifft jedoch eine laufende Angelegenheit, deren Erledigung nach Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO dem Oberbürgermeister obliegt. Eine beschlussmäßige Behandlung der Angelegenheit im Stadtrat ist daher nicht möglich.

Zu Ihrem Antrag kann ich jedoch Folgendes mitteilen:

Sie bitten mich, Möglichkeiten zu schaffen, besonders engagierte Beschäftigte besser zu würdigen. Hier ist die Landeshauptstadt München an tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen gebunden. Das gilt für monetäre und nicht monetäre Anerkennungsleistungen.

Mitarbeiter*innen, die im übertragenen Amt oder in der vertraglich geregelten Tätigkeit ihre Dienstaufgabe wahrnehmen, erhalten dafür abschließend geregelte Leistungen. Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, vorübergehend auch abweichend vom konkreten Amt oder Arbeitsvertrag andere Arbeiten zu erledigen, wenn es dringend geboten ist. Sie erhalten ihr bisheriges Entgelt oder ihre Besoldung natürlich auch dann in voller Höhe weiterbezahlt, wenn die Anforderungen der vorübergehend ausgeübten Tätigkeit unterhalb des individuellen Bezahlungsniveaus liegen. Für erforderliche zusätzliche Tätigkeiten steht tarifrechtlich und beamtenrechtlich das Instrument der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit zur Verfügung.

Um besondere Leistungen unserer Beschäftigten finanziell anzuerkennen und zu honorieren, gibt es die Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung (DV-LoB) und den zugehörigen Kriterienkatalog.

Damit können sowohl besondere Leistungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und den Folgen des Ukraine-Krieges honoriert werden, als auch besondere Leistungen, die damit nur mittelbar oder gar nicht in Verbindung stehen.

Zusätzlich hat die Landeshauptstadt München wegen der außerordentlichen Herausforderungen durch Corona und den Krieg in der Ukraine im Rahmen des rechtlich noch Vertretbaren weitere Möglichkeiten geschaffen, um die Leistungen von Mitarbeiter*innen innerhalb und außerhalb von PEIMAN-Einsätzen zu würdigen.

Diese Möglichkeiten lassen sich jedoch nicht ohne Weiteres auf alle Sondersituationen anwenden, die sich im Dienstbetrieb ergeben. Sollte die Stadtverwaltung jedoch in Zukunft mit Herausforderungen vergleichbaren Ausmaßes und vergleichbarer Bedeutung konfrontiert werden, können die nachstehend aufgeführten Sonderoptionen, wie sie bisher für Einsätze im Kontext Corona oder Ukraine galten, angewendet werden, sofern sie im Rahmen der Regelungskompetenz der LHM liegen:

So können etwa Beschäftigte in den PEIMAN-Einsatzreferaten, die andere Aufgaben als die ihrer Haupttätigkeit übernommen haben, eine zusätzliche Arbeits- oder Dienstbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen, gestaffelt nach der Dauer des Einsatzes, erhalten. Die Entscheidung darüber trifft das Einsatzreferat in eigener Zuständigkeit und Verantwortung.

Mit dem Beschluss „Ehrung für städtische Beschäftigte für besonderen und herausragenden Einsatz während der Corona-Pandemie!“ (Sitzungsvorlage 20-26 / V 04976) erhielten die Referate zudem die Möglichkeit, Beschäftigte, die besonderen Belastungen ausgesetzt waren

oder sind und herausragende Leistungen erbracht haben, mit Anerkennungsschreiben zu ehren. Die Auszeichnung lässt sich bei Bedarf mit zusätzlichen referatsinternen oder persönliche Anmerkungen und Besonderheiten ergänzen und soll den Beschäftigten von ihrer*ihrem Referent*in in angemessenem Rahmen überreicht werden.

Auch der Gesetzgeber und die Tarifparteien haben der besonderen Situation der Pandemie Rechnung getragen: Eine Reihe von Leistungen, etwa der Corona Sonderbonus des Freistaats Bayern, die Corona-Sonderprämie ÖGD oder die Corona Sonderzahlungen 2020 (Tarifbeschäftigte) und 2022 (Beamte*innen) fallen in den Bereich dieser zusätzlichen monetären Anerkennung.

Die Entscheidung über weitere Leistungen, etwa im Zusammenhang mit der Ukraine oder der Energiekrise, liegt in der Verantwortung der Tarifparteien und des Gesetzgebers, nicht der Landeshauptstadt München.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Sehr geehrte Stadträt*innen,

die Anfragen „München unser Kind“ 2 bis 8 und 10 tangieren eine Vielzahl verschiedener Bereiche des Personal- und Organisationsreferats. Ich erlaube mir daher, sie gebündelt zu beantworten.

Fragenblock Studiengänge

Sie führen aus, dass die Landeshauptstadt München Studiengänge in verschiedenen Bereichen der Verwaltung anbietet – mit dem Ziel, offene Stellen langfristig zu besetzen. Die Praxis zeige aber, dass eine hohe Fluktuation bestehe.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

„München unser Kind“ 2 (20-26 / F 00586) Frage Nr. 1: Wie lange bleiben die Bachelorabsolventen nach dem Studienabschluss durchschnittlich bei der Landeshauptstadt München?

Antwort:

Die Mehrzahl der Bachelorabsolvent*innen ist noch bei der LHM beschäftigt. Eine durchschnittliche Verweildauer der Absolvent*innen kann deshalb nicht aussagekräftig ausgewertet werden.

Möglich ist eine Auswertung zu den Abschlussjahrgängen 2015 bis 2021. Die Tabelle zeigt den Anteil der Absolvent*innen der Studiengänge „Bachelor of Law“ und „Bachelor of Arts Public Management“, die die LHM seit ihrem Abschluss bis zum Zeitpunkt dieser Anfrage verlassen haben:

Jahr	Fluktuation innerhalb von 2 Jahren	Fluktuation innerhalb von 2-5 Jahren	Fluktuation seit Übernahme
2015	0,0%	29,0%	48,4%
2016	0,0%	19,2%	26,9%
2017	13,4%	16,4%	35,8%
2018	11,4%	31,9%	43,4%
2019	19,0%	15,7%	34,7%
2020	12,8%	2,1%	15,0%
2021	7,6%	0,0%	7,6%
Gesamt	11,2%	12,3%	24,9%

„München unser Kind!“ 2 (20-26 / F 00586) Frage Nr. 2: Wie hoch sind die Ausbildungskosten für Beamte an der Fachhochschule in Hof im Vergleich zu den Kosten für die Studierenden an der FOM?

Antwort:

Die Ausbildungskosten verteilen sich wie folgt:

Studiengang	Hochschule	Unterrichtsstunden	Kosten je Studierende*r	Kosten je UStd und Studierende*r
Diplom-Verwaltungswirt/in (FH)	HföD Hof	2.200	20.328 €	9,20 €
Bachelor of Law - Öffentliches Recht	FOM	1.124	12.690 €	11,30 €
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	FOM	1.120	12.690 €	11,30 €
Wirtschaftsinformatik	FOM	1.172	15.420 €	13,20 €

„München unser Kind!“ 2 (20-26 / F 00586) Frage Nr. 3: Können nach abgeschlossenem Studium Wünsche hinsichtlich des Einsatzbereiches berücksichtigt werden?

Antwort:

Neben der Berücksichtigung der theoretischen und praktischen Leistungen sowie der persönlichen Stärken und Schwächen werden auch die persönlichen Wünsche und Neigungen der Nachwuchskräfte in Gesprächen erhoben und bei der Verplanung berücksichtigt.

Ende 2022 wurde in enger Abstimmung mit der GJAV ein Projekt zur Digitalisierung des Verplanungsprozesses gestartet. Wir wollen die Verplanung spätestens ab 2024 im Interesse unserer Nachwuchskräfte und der Dienststellen digital über eine Verplanungsplattform durchführen. Damit wird dem berechtigten Interesse der Nachwuchskräfte nach einer noch stärkeren Mitbestimmung über ihre berufliche Zukunft Rechnung getragen.

„München unser Kind!“ 2 (20-26 / F 00586) Frage Nr. 4: Wie ist der Grad der Zufriedenheit, wenn diese Gruppe in den Arbeitsalltag eingestiegen ist? Gibt es hierzu Befragungen?

Antwort:

Derzeit entwickelt eine Arbeitsgruppe ein Befragungskonzept, das unter anderem die Mitarbeiter*innenzufriedenheit abfragen soll. Nach Entwicklung und Durchführung der Befragungen werden detaillierte Daten zur Mitarbeiter*innenzufriedenheit – auch die der

Nachwuchskräfte nach der Verplanung – vorliegen. Das Grobkonzept dazu wird derzeit erarbeitet und zum Ende des 1. Quartals 2023 vorliegen.

„München unser Kind!“ 2 (20-26 / F 00586) Frage Nr. 5: Ist in Zukunft ein Angebot für Masterstudiengänge vorgesehen, um einen Weggang aus diesem Grund zu verhindern?

Antwort:

Es ist nicht geplant, in Zukunft Masterstudiengänge anzubieten. Die direkte Förderung eines Masterabschlusses nach dem Bachelorabschluss oder das konkrete Angebot eines Masterabschlusses bei der LHM ist aus personalwirtschaftlichen Gründen nicht zielführend, weil den Absolvent*innen keine ausreichende Zahl adäquater Stellen in der vierten Qualifikationsstufe angeboten oder bis zum Abschluss des Studiums freigehalten werden kann. Die LHM ist jedoch offen für die persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen, unterstützt sie mit großzügigen Freistellungen und passt Arbeitszeitmodelle an die individuellen Bedürfnisse an.

„München unser Kind!“ 2 (20-26 / F 00586) Frage Nr. 6: Gibt es eine Betreuung oder Anlaufstelle im Personalreferat, die in der über die Ausbildung hinausreichende erste Zeit, für aufkommende Fragen und Probleme Hilfestellung bietet?

Antwort:

Das SC Personalentwicklung entwickelt derzeit ein Bildungsberatungskonzept. Ziel ist es, ein Beratungsangebot für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte anzubieten, das die Themen Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung sowie individuelles Kompetenzmanagement abdeckt. Nach der Implementierung wird dieses Angebot natürlich auch den Mitarbeiter*innen unmittelbar nach der Einstellung oder Übernahme nach Abschluss von Ausbildung oder Studium zur Verfügung stehen.

Fragenblock Mitarbeiter*innenbefragungen

Sie führen aus, dass die letzte große Mitarbeiter*innenbefragung einige Jahre zurückliegt. Nachdem die Ergebnisse dieser Befragung kein durchgehend positives Bild zeigten, seien verschiedene Prozesse eingeleitet und dezentrale Koordinator*innen in den Referaten eingesetzt worden. Seitdem sei es jedoch ruhig um das Thema geworden, was Sie zu Nachfragen veranlasst.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

„München unser Kind!“ 3 (20-26 / F 00587) Frage Nr. 1: Wann wurde die letzte, umfassende Mitarbeiterbefragung durchgeführt, oder gibt es lediglich anlassbezogene Kurzbefragungen?

Antwort:

Die letzte stadtweite Befragung wurde 2012/2013 für Great Place to Work durchgeführt. Die Befragungsergebnisse wurden in einem stadtweiten Folgeprozess referatsspezifisch auf Mitarbeiter*innen- und Führungskräfte-Ebene auditiert, Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Zudem hat das Personal- und Organisationsreferat aufgrund zweier Stadtratsanträge im März / April 2022 eine Online-Befragung der Mitarbeiter*innen zum Themenkomplex Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Karriere, "Equal Care & Karriere", durchgeführt. An der Befragung haben sich rund 5.000 Beschäftigte beteiligt.

Im Zuge von neoHR wurde im Jahr 2021 eine stadtweite Mitarbeiter*innenbefragung zum Thema New Work durchgeführt. Darüber hinaus wurde 2020 vom POR in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt und dem IT-Referat eine Umfrage zum Thema Homeoffice durchgeführt. Diese Umfrage wurde im Jahr 2021 nochmals als Teil der New-Work-Umfrage vertieft.

„München unser Kind!“ 3 (20-26 / F 00587) Frage Nr. 2: Wie sehen die Ergebnisse der Umfragen aus? Waren diese repräsentativ?

Antwort:

Das Ergebnis der stadtweiten repräsentativen New-Work-Befragung 2021 (ca. 6500 Teilnehmende) ist ein Baukasten mit 27 Modulen zu verschiedenen Themen. Diese Themen sind die wichtigsten Bausteine für die Befragten. Dazu gehören Elemente, die sich auf die Kultur beziehen (Vertrauen, Sinnstiftung, Transparenz), das Führungsverhalten beschreiben (Delegation von Verantwortung, Kompetenzentwicklung, gegenseitiges Feedback) oder die Interaktion beeinflussen (Job-Rotation, selbstorganisierte Teams, flache Hierarchien). Die Ergebnisse zum Thema Homeoffice wurden im Social Intranet WiLMA veröffentlicht. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Homeoffice bei der LHM nicht mehr wegzudenken ist. Es trägt wesentlich zur Attraktivität als Arbeitgeberin bei. Rund 85% aller Beschäftigten haben ein hohes Interesse an Homeoffice, zwei Drittel davon möchten zwei bis drei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten.

„München unser Kind!“ 3 (20-26 / F 00587) Frage Nr. 3: Welche Handlungsfelder und vor allem, welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Antwort:

Die Gestaltung des Bereichs New Work begann mit verschiedenen Beteiligungsformaten. Aus den Formaten entstand ein Baukasten mit 27 Modulen zu verschiedenen Themen. Aufgrund der Wichtigkeit der Themen moderner coachender Führungsstil, Selbstorganisation und Fehlerkultur wurden diese Themen von Fachteams ausgearbeitet und in Pilotprojekten stadtweit erprobt. Die inhaltliche Entwicklung dieser drei Schlüsselthemen, das Thema

Homeoffice und die Bearbeitung der Elemente aus dem New Work Baukasten wird derzeit von POR-5 umgesetzt.

Moderner coachender Führungsstil:

In einem Pilotprojekt wurde ein Mentoring-Programm entwickelt, bei dem Führungskräfte den modernen coachenden Führungsstil anderen Führungskräften vermitteln. In Kooperation mit dem POR-KC Personalentwicklung ist im November 2022 ein weiteres Mentoring-Programm gestartet, das anhand der Evaluationsergebnisse auf den Merkmalen und Haltungen des modernen coachenden Führungsstils aufbaut, aber auch Raum für weitere Themen in der Zusammenarbeit der Tandems lässt. Ein begleitendes Rahmenprogramm, unter anderem mit New Work Inhalten, unterstützt die Mentor*innen und Mentees.

Selbstorganisierte Teams:

Die Landeshauptstadt München setzt – wo es möglich und sinnvoll ist – auf Selbstorganisation, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich durch mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz weiterzuentwickeln. Die Selbstorganisation geht weg von der klassischen Hierarchie hin zu mehr Vertrauen, Selbstständigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Zwei erste Pilotprojekte zur Selbstorganisation bei it@M und im POR wurden bereits durchgeführt. Der auf Basis der Evaluation angepasste Ansatz wird seit September 2022 im it@M InnovationLab getestet. Die Pilotprojekte werden vom POR begleitet und evaluiert. Ziel ist es, die Begleitung von Teams in die Selbstorganisation künftig als Beratungsleistung bei consult.in.M anbieten zu können.

Fehlerkultur:

Die Landeshauptstadt München geht mit ihrer Fehlerkultur aktiv den Umgang mit Fehlern im Arbeitsumfeld an. Fehler, die hier passieren, haben nicht selten auch eine große Wirkung nach außen auf die Bürger*innen. Wir sind dabei, ein Verständnis dafür zu schaffen, dass wir alle aus Fehlern lernen können und diese als Chance begreifen sollten. Der Fokus der Fehlerkultur liegt auf dem offenen Umgang mit Fehlern und der aktiven Suche nach Lösungen. Im Pilotbereich innerhalb des POR wurden einzelne Instrumente zur Etablierung und Verbesserung der Fehlerkultur erprobt und evaluiert. Die Instrumente dienen als niederschwelliger Einstieg in das Thema Fehlerakzeptanz und Feedback. Weitere Pilotprojekte zum Ausbau der Fehlerkultur werden mit den Referaten und Eigenbetrieben 2023 gestartet.

Homeoffice:

In Bezug auf den Wunsch nach Homeoffice und den damit verbundenen Herausforderungen zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass physische und psychische Belastungen ein zentrales Thema sind. Das ist in der Homeoffice-Strategie im Handlungsfeld Gesundheit verankert und wird von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt. Es ist wichtig, den Führungskräften ausreichende Unterstützung in Form von Seminaren und Schulungen anzubieten, damit sie auf neue Arbeitsbelastungen wie Führen auf Distanz und die Herausforderungen der Digitalisierung reagieren können.

„München unser Kind!“ 3 (20-26 / F 00587) Frage Nr. 4: Wie steht es allgemein um die Mitarbeiterzufriedenheit, auch vor dem Hintergrund der zahlreichen Sondereinsätze im Rahmen von Peiman?

Antwort:

Da im Rahmen von PEIMAN keine spezifischen Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt wurden, lassen sich hierzu keine konkreten Aussagen treffen. Aus den Rückmeldungen, die das PEIMAN-Team erhalten hat, lässt sich schließen, dass viele PEIMAN- Kräfte ihren Einsatz als positive Erfahrung empfunden haben.

Im Zuge eines gemeinsamen WiLMA-Beitrags des Oberbürgermeisters und des Personal- und Organisationsreferenten „Drei Jahre voller Einsatz: PEIMAN endet im März 2023“ vom 23. November 2022 haben sich viele Mitarbeiter*innen in Form von positiven Kommentaren geäußert.

Allerdings muss auch erwähnt werden, dass die Dienststellen die Entsendung von PEIMAN-Kräften als Belastung empfanden und die verbleibenden Mitarbeiter*innen die durch die Entsendung verursachte Mehrarbeit auffangen mussten.

Fragenblock Attraktivität

Sie führen aus, dass es für Dienstkräfte der Landeshauptstadt München möglich sei, eine „Dienstwohnung“ zu beantragen. Aufgrund des bestehenden Punktesystems könne es zu Wartezeiten von mehr als zwei Jahren kommen. Die LHM habe als Arbeitgeberin eine Fürsorgepflicht und müsse im Vorfeld zugesagte Wohnmöglichkeiten zur Verfügung stellen.

Vorab möchte ich darauf hinweisen, dass sich Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt München über das MiWON-System ausschließlich auf Werkmietwohnungen, nicht auf Dienstwohnungen, bewerben können. Im Jahr 2021 wurden 2.717 Bewerbungen eingereicht und 943 Wohnungen vergeben. In den Werkmietwohnungen der Landeshauptstadt München leben mehr als 5.000 aktive Beschäftigte. Die vergebenen Wohnungen stammen aus Belegungsbindungsverträgen mit den beiden städtischen Wohnungsbaugesellschaften, aus arbeitgebergeförderten Wohnungen und aus stadteigenen Wohnungen des Kommunalreferats. Jährlich werden mehr als 100 neue Wohnungen für städtische Beschäftigte gebunden.

München ist die einzige Großstadt in Deutschland, die ihren Beschäftigten ein so umfassendes Wohnungsangebot macht. Wir sind hier Vorreiter und machen schon seit vielen Jahren attraktive Angebote. Demnächst wird dem Stadtrat das Gesamtkonzept mit Rechenschaftsbericht und Ausblick vorgelegt.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

„München unser Kindl“ 4 (20-26 / F 00588) Frage Nr. 1: Wie viele offene Wohnungsanträge von Dienstkräften gibt es aktuell?

Antwort:

Am 31.10.2022 waren 1.927 Haushalte von städtischen Dienstkräften als aktiv wohnungssuchend registriert. Detaillierte statistische Auswertungen finden sich im Evaluationsbericht, der dem Stadtrat vorgelegt wird.

„München unser Kindl“ 4 (20-26 / F 00588) Frage Nr. 2: Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Fachkräftemangel und der hohen Fluktuation?

Antwort:

München ist ein großartiger Standort für viele Firmen, das macht sich bei der Suche nach Fachkräften natürlich bemerkbar. Als Arbeitgeberin konkurriert die Landeshauptstadt München mit vielen großen und bekannten Unternehmen. Die Landeshauptstadt kann als attraktive Arbeitgeberin mit einer guten Work-Life-Balance und Sicherheit punkten.

Die Personalarbeit der Stadt München steht vor zwei großen Herausforderungen: Ruhestandswelle und Fachkräftemangel. Rund 7.500 Beschäftigte scheidern in den nächsten 10 Jahren aus. Das sind 20 Prozent aller Beschäftigten. Der demographische Wandel und der Fachkräftemangel führen zu einer Personallücke trotz Neueinstellungen.

Die LHM braucht gute Leute, denen sie krisensichere und gut bezahlte Jobs bietet. Das POR tut sehr viel dafür, dass die Landeshauptstadt München eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Zur tariflich gesicherten Bezahlung kommen die München-Zulage, der Fahrtkostenzuschuss und demnächst Angebote wie das Fahrradleasing. Aktuell arbeiten wir an der Erweiterung der Fachkräftezulage. Der Stadtrat wird zu gegebener Zeit befasst.

Die Landeshauptstadt München bietet vielseitige Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsmodelle, die zum Leben passen. Die LHM praktiziert geteilte Führung und ermöglicht Sabbaticals. Mobiles Arbeiten ist bei der Landeshauptstadt München zur Normalität geworden.

Auf Beschluss des Stadtrats konnte das POR die Anwerbepremie als festen Bestandteil des Personalmarketings etablieren und finanzieren. Ausgezahlt wird die Anwerbepremie an alle städtischen Beschäftigten, die Personen aus einem Mangelberuf von extern anwerben. Die Liste der Mangelberufe wurde außerdem um weitere Berufe ergänzt.

Es bleibt wichtig, beim Recruiting und Personalmarketing immer neue Wege zu gehen (zum Beispiel Active Sourcing, Social Media Recruiting) und weiter in die Ausbildung zu investieren. Im Jahr 2022 wurde München zum zweiten Mal in Folge als einer der besten Ausbilder Deutschlands ausgezeichnet.

„München unser Kind!“ 4 (20-26 / F 00588) Frage Nr. 3: Würde eine Optimierung der Punktevergabe zu einer Verkürzung der Wartezeit führen?

Antwort:

Die „Wartezeiten“ werden durch die starke Nachfrage verursacht, nicht durch das Vergabesystem. Dieses funktioniert nach einem anderen Prinzip, siehe hierzu die Antwort auf „München unser Kind!“ 4 Frage Nr. 5). Jeder Antrag gilt für ein Jahr, danach muss ein neuer Antrag gestellt werden. Für eine erneute Bewerbung - auch mehrere Jahre hintereinander - gibt es auch keine zusätzlichen Punkte, so dass eine „Wartezeit“ keine Auswirkungen auf die Vergabe hat. Eine gewisse Flexibilität kann dazu führen, dass eine Wohnung sehr schnell (innerhalb weniger Wochen) zugewiesen wird. Eine Änderung des Vergabesystems (Punktesystem und Bevorzugung größerer Haushalte) würde die „Wartezeit“ für einige Haushalte verkürzen, für andere aber verlängern. Insbesondere bei größeren Wohnungen für Familien besteht seit langem ein Mangel.

„München unser Kind!“ 4 (20-26 / F 00588) Frage Nr. 4: Besteht die Möglichkeit einer Kooperation mit Wohnungsgesellschaften aus dem Münchner Umland?

Antwort:

Mögliche regionale Kooperationen werden derzeit ausgelotet. Wohnen in der Region wird auch von den städtischen Beschäftigten begrüßt. In einer Umfrage aus dem Jahr 2019 gaben 42 Prozent aller Beschäftigten an, dass sie einen Umzug ins Umland in Betracht ziehen würden, wenn beispielsweise eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr gegeben wäre. Die aktuelle Wohnungsmarktbeobachtung (2022) des Referats für Stadtplanung und Bauordnung bestätigt diese Annahme. Nach der Einführung von Homeoffice dürfte sich dieser Anteil inzwischen deutlich erhöht haben. Für 2023 ist eine erneute Befragung der wohnungssuchenden Beschäftigten geplant.

„München unser Kind!“ 4 (20-26 / F 00588) Frage Nr. 5: Wie viele Wohnungsangebote durch die LHM werden abgelehnt? Aus welchen Gründen werden diese abgelehnt?

Antwort:

Mitarbeiter*innen bekommen keine Wohnungen zugewiesen, sondern können selbständig auf der Wohnungsplattform MIWON suchen und sich bewerben. Registrierte Beschäftigte sehen alle Wohnungsangebote unabhängig von ihrer Haushaltsgröße. Nach der Besichtigung einer Wohnung muss im System eine Zu- oder Absage erfolgen. Ablehnungsgründe der Bewerbenden werden nicht statistisch erfasst, da sie nicht standardisiert sind. Die beiden städtischen Wohnungsbaugesellschaften haben nur sehr eingeschränkte Gründe, eine städtische Dienstkraft abzulehnen. Eine Ablehnung ist beispielsweise wegen Mietschulden möglich.

Fragenblock Arbeitgebervereinigungen

Sie führen aus, dass die Mitgliedschaft im KAV für die Landeshauptstadt München von besonderer Bedeutung gewesen sei, zumal frühere Personalreferenten Vorsitzende der Vereinigung waren. Dr. Thomas Böhle war in der Zeit von 2004 bis März 2019 Präsident der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA). In dieser Zeit habe er als Verhandler und Tarifexperte das Tarifgeschehen des KAV Bayern und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) geprägt. Dr. Alexander Dietrich war Vorsitzender des Gruppenausschusses des VKA. Die genannten Ämter und damit verbundene Gestaltungsmöglichkeiten seien mit dem Referentenwechsel verlorengegangen.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

„München unser Kind!“ 5 (20-26 / F 00589) Frage Nr. 1: Ist die Verhandlungsposition und vor allem der Gestaltungsspielraum der Landeshauptstadt durch den Verlust der Spitzenämter im KAV und VKA geschmälert worden?

Antwort:

Der Handlungsspielraum der LHM ergibt sich nicht aus einem bestimmten Amt, sondern aus der faktischen Möglichkeit der Stadt, nicht zuletzt aufgrund ihrer Größe und ausgeprägten Expertise, sich in relevanten Themen einzubringen. Die LHM ist beim KAV Bayern über den Personal- und Organisationsreferenten in drei von vier satzungsgemäßen Organen vertreten (Hauptausschuss, Präsidium, Mitgliederversammlung). Dort werden die für die LHM wesentlichen Fragestellungen satzungsgemäß verhandelt und entschieden. Die Fragestellung unterstellt, dass dem Verbandsvorsitz besondere inhaltliche Gestaltungsbefugnisse in der Sache zukämen, die dem Mitglied, das den Vorsitz stellt, Vorteile bringen könnte. Das würde der kommunalen Tariflandschaft nicht gerecht. Die 16 auf Landesebene organisierten kommunalen Arbeitgeberverbände und ihr Spitzenverband, die VKA, vertreten die Interessen von tausenden Einzelmitgliedern, die nach Größe, Aufgabenstellung, Rechtsform und finanzieller Leistungsfähigkeit eine sehr heterogene Ansammlung von Interessen abbilden, aus denen eine möglichst einheitliche Haltung als Tarifpartner der Gewerkschaften austariert werden muss. Die Betonung von Partikularinteressen wäre nicht vertrauensbildend und würde die Arbeitgeberseite intern schwächen.

„München unser Kind!“ 5 (20-26 / F 00589) Frage Nr. 2: Die Vorteile einer gemeinsamen Verhandlungsposition der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmervertretungen liegen auf der Hand. Sehen Sie dennoch Optimierungspotentiale in der Zusammenarbeit?

Antwort:

Als größte kommunale Arbeitgeberin hat die LHM in allen Belangen die besondere Aufmerksamkeit des Verbandes. Mit dem KAV Bayern als direktem Ansprechpartner pflegt die LHM einen engen und für beide Seiten fruchtbaren fachlichen Austausch. Bei Verhandlungen zu bezirklichem Tarifrecht ist die LHM in aller Regel Mitglied der arbeitgeberseitigen Tarifkommission und kann so die Praxisperspektive direkt und aktiv in die Verhandlungen

einbringen. Innerhalb und außerhalb der Tarifverhandlungen wird regelmäßig die Gelegenheit genutzt, konkrete Themen und Forderungen an den KAV Bayern heranzutragen, die innerhalb der Verbandsstrukturen und je nach Thema oft auch auf Bundesverbandsebene intensiv diskutiert werden und in vielen Fällen auch zu positiven Ergebnissen im Interesse der Stadt geführt haben. Die Zusammenarbeit zwischen Verband und Stadt ist sachorientiert, zielgerichtet und unkompliziert.

„München unser Kindl“ 5 (20-26 / F 00589) Frage Nr. 3: Im Rahmen der Wohnungsbaukonferenz am 20.10.2022 erwähnten Sie, dass auch Haustarifverträge in Frage kommen können. Planen Sie einen Ausstieg aus den o.g. Arbeitgebervereinigungen? Welche Konsequenzen hätte ein Verlassen dieser für die Stadt München kurz-, mittel- und langfristig betrachtet?

Antwort:

Ein Ausstieg ist nicht beabsichtigt.

Fragenblock Personalentwicklung

Sie führen aus, dass die Stadtverwaltung für ein breites Spektrum an Aufgaben und Dienstleistungen zuständig sei. Das sei ein großer Vorteil für die Mitarbeiterbindung, da vielfältige und interessante Arbeitsplätze und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Dennoch sollte der Blick über den Tellerrand der Kernreferate hinaus auf die Beteiligungsunternehmen nicht verstellt werden und Möglichkeiten geschaffen werden, dass dort sowohl Angestellte als auch Beamt*innen arbeiten können. Hier lägen die Vorteile auf der Hand. Beschäftigte, die diese Möglichkeiten nutzen, bleiben in der städtischen Familie. Sie lernen andere Arbeitskulturen und -umfelder kennen und bilden sich weiter. Das sei eher als Vorteil denn als Nachteil zu sehen, denn die Durchlässigkeit sei in beide Richtungen möglich, so dass Beschäftigte auch wieder in die Kernreferate zurückkehren und dort neue Impulse setzen können. Diese Möglichkeit könne auch in einem gezielten Programm genutzt werden, wobei der „Austausch“ von Mitarbeiter*innen über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren für den nächsten Karriereschritt genutzt werden könne.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

München unser Kindl“ 6 (20-26 / F 00590) Frage Nr. 1: Wird städtischen Beschäftigten der Weg in Beteiligungsgesellschaften der Stadt München ermöglicht?

Antwort:

Ja, entweder über eine Zuweisung oder über eine unbezahlte Beurlaubung im dienstlichen Interesse.

**„München unser Kind!“ 6 (20-26 / F 00590) Frage Nr. 2:
Wie viele Personen haben in den letzten zehn Jahren davon Gebrauch gemacht?**

Antwort:

60 Personen haben von einer unbezahlten Beurlaubung im dienstlichen Interesse Gebrauch gemacht.

„München unser Kind!“ 6 (20-26 / F 00590) Frage Nr. 3: Sehen Sie die Vorteile dieser Durchlässigkeit in Bezug auf die Motivationsfähigkeit, Weiterbildung und Personalbindung in der Stadtfamilie?

Antwort:

Das POR-KC Personalentwicklung versucht, die Beschäftigten der LHM mit attraktiven Personalentwicklungsangeboten an die LHM zu binden. Eine befristete Tätigkeit in einem Beteiligungsunternehmen kann durchaus Teil der individuellen Personalentwicklung sein, indem ausgewählte Mitarbeiter*innen – ähnlich wie beim Freistaat Bayern – Erfahrungen in neuen Aufgabenbereichen und anderen Branchen sammeln können.

„München unser Kind!“ 6 (20-26 / F 00590) Frage Nr. 4: Welche Gründe gibt es, dass Beurlaubungen aus dienstlichem Interesse kaum mehr ermöglicht werden? Ist diese rigorose Haltung nicht sogar kurzfristig, gerade in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt, bei dem es auf jede Arbeitskraft ankommt, ob im Kernbereich der Verwaltung oder auch bei den Beteiligungen?

Antwort:

Da die LHM Beschäftigungsverhältnisse zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben eingeht, sind Beurlaubungen für Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern damit wenig vereinbar und sollten die Ausnahme bleiben. Diese Art der Beurlaubung entstammt dem Beamtenrecht und unterliegt sehr hohen rechtlichen Anforderungen an ihre Genehmigung, die zuletzt durch die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr vom 1. September 2015 nochmals verschärft wurden.

Da im dienstlichen Interesse beurlaubte Beamt*innen durch die Beurlaubung keine Nachteile erleiden dürfen, muss zur Befreiung von der Sozialversicherungspflicht eine sogenannte Gewährleistungsentscheidung erteilt werden. Voraussetzung für den Erlass der Gewährleistungsentscheidung ist, dass der andere Arbeitgeber der*den Beschäftigten einen dem Beihilfeanspruch von Beamten entsprechende Krankenversicherung einschließlich uneingeschränkter Lohnfortzahlung zusichert und der LHM die anteiligen Versorgungslasten (30 % der Bezüge) erstattet. Darüber hinaus wird für die Zeit der Beurlaubung ein regulärer Stufenaufstieg anerkannt.

Allerdings birgt eine solche Beurlaubung auch ein personalwirtschaftliches Risiko, da der*die Beamt*in bei Wegfall des Beurlaubungsgrundes unverzüglich wieder in den aktiven Dienst zu übernehmen ist, und daher das Rückkehrisiko durch die LHM zu tragen ist, ohne dass hier ein ausgleichendes Äquivalent vorliegt. Der Gesetzgeber erwartet einen sorgfältigen Umgang, da durch die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht der Solidargemeinschaft Mittel entzogen werden. An das dienstliche Interesse ist deshalb ein hoher Maßstab zu setzen.

Aus Gründen der Gleichbehandlung wurde diese Beurlaubungsart als wichtiger Grund über § 28 TVöD auch für die Tarifbeschäftigten bei der LHM anerkannt. Es sind jedoch die gleichen Maßstäbe wie im Beamtenbereich anzulegen, auch wenn die Frage der Gewährleistungsentscheidung für Tarifbeschäftigte nicht gilt.

Das dienstliche Interesse muss das rein private Interesse überwiegen. Das ist der Fall, wenn die Tätigkeit der Stadt zugute kommt, was in den meisten Fällen bei einem öffentlichen Arbeitgeber der Fall sein dürfte.

Daher werden solche Abordnungen vor allem zu Beteiligungsgesellschaften vorgenommen, um städtische Belange sicherzustellen und entsprechend Einfluss zu nehmen oder um Erfahrungen zu sammeln, die nach der Rückkehr bei der LHM eingebracht werden können. Im Zuge der Übertragung kommunaler Aufgaben auf Beteiligungsgesellschaften wurden viele Abordnungen aus dienstlichen Gründen vorgenommen.

In den vergangenen Jahren haben sich die Gründe für solche Beurlaubungen verschoben. In den Beratungen wird immer deutlicher, dass aufgrund der Anerkennung eines dienstlichen Interesses der positive Nebeneffekt besserer Verdienstmöglichkeiten verbunden mit einem Rückkehrrecht mitgenommen wird. Zudem kehren gerade im Tarifbereich nur sehr wenige Beschäftigte zurück, sondern kündigen ihr Beschäftigungsverhältnis, um bei dem anderen Arbeitgeber zu bleiben. Dr. Alexander Dietrich hat daher am 14. Februar 2018 entschieden, generell eine restriktivere Haltung einzunehmen.

„München unser Kind!“ 6 (20-26 / F 00590) Frage Nr. 5: Halten Sie ein gezieltes Austauschprogramm für nützlich?

Antwort:

Ein Austauschprogramm ist zur Förderung von Leistungsträger*innen sinnvoll, wird aber, wie bereits jetzt, auf Einzelfälle beschränkt bleiben müssen.

Fragenblock Beamtenverhältnis

Sie führen aus, dass in der städtischen Verwaltung nicht überall Beamt*innen erforderlich seien. Aber insbesondere dort, wo hoheitliche Aufgaben durchzuführen sind, ist eine Verbeamtung unerlässlich. In diesen Bereichen sollen unsere städtischen Beamt*innen deshalb dann auch die bestmöglichen Bedingungen vorfinden. Es sei aber zu befürchten, dass die Landeshauptstadt München hier im Vergleich zu anderen großen Städten Bayerns zu unattraktiv als Arbeitgeberin ist und damit ins Hintertreffen gerate. Und das, obwohl das

Beamtentum aufgrund seiner gesetzlichen Regelungen durchaus Vorteile für die Dienstherrin LHM und die Beamt*innen habe. Das Personal- und Organisationsreferat werde deswegen gebeten, die nachfolgenden Fragen über die Struktur des Beamtenverhältnisses zu beantworten.

Dieser Bitte komme ich gerne nach und kann Ihnen folgendes mitteilen:

„München unser Kind!“ 7 (20-26 / F 00591) Frage Nr. 1: Gibt es Planungen oder Überlegungen im Personal- und Organisationsreferat, die Anzahl von Beamten im aktiven Dienst der Landeshauptstadt München zu reduzieren? Wenn ja, aus welchem Grund?

Antwort:

Es gibt keine Pläne oder Überlegungen, die Anzahl der Beamt*innen zu reduzieren.

„München unser Kind!“ 7 (20-26 / F 00591) Frage Nr. 2: Sehen Sie die Verbeamtung weiterhin als Personalbindungsinstrument?

Antwort:

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es nicht nur wichtig, qualifiziertes Personal zu finden. Es geht auch darum, die Beschäftigten an die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin zu binden. Beamt*innen sind Menschen, die sich bewusst für eine Karriere im öffentlichen Dienst entschieden haben. Deshalb sehen wir die Verbeamtung weiterhin als Personalbindungsinstrument.

„München unser Kind!“ 7 (20-26 / F 00591) Frage Nr. 3: Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin auch für Beamte unter den noch immer engen, rechtlichen Möglichkeiten attraktiv zu halten?

Antwort:

Neben einer leistungsorientierten Bezahlung, modernen Arbeitsplätzen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Homeoffice, großzügigen Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten, umfassenden Fortbildungsangeboten und stadtweit sehr guten Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten gehört zu den Vorzügen der LHM auch die Arbeitsplatzsicherheit.

Ziel der LHM als Arbeitgeberin und Dienstherrin ist es, für alle Beschäftigtengruppen attraktiv zu sein. Sowohl für Beamt*innen als auch für Tarifbeschäftigte sind dabei bestimmte Vorgaben, etwa Tarifverträge und Gesetze, zu beachten. Zur Förderung eines guten Miteinanders der Beschäftigtengruppen ist die LHM bestrebt, bei allen Maßnahmen, soweit rechtlich zulässig, einheitlich vorzugehen und die jeweiligen Besonderheiten zu berücksichtigen. Als Beispiel seien hier die Aktivitäten der LHM im Zusammenhang mit der

Einführung des Zuschlags in Parteiverkehrsbereichen genannt.

Die Landeshauptstadt München setzt sich gegenüber dem Freistaat Bayern kontinuierlich für aus städtischer Sicht bestehenden Anpassungsbedarf hinsichtlich der beamtenrechtlichen Regelungen ein. Bestehende Gestaltungsspielräume werden immer auch unter dem Aspekt der Arbeitgeberattraktivität beurteilt.

Zu beachten ist jedoch, dass das Beamtenverhältnis anderen rechtlichen Rahmenbedingungen unterliegt als das Arbeitsverhältnis. Sofern von den Beschäftigten gewünscht, wirtschaftlich sinnvoll und rechtlich zulässig, ermöglicht die LHM auch entsprechende Wechsel, etwa vom Tarif- ins Beamtenverhältnis.

„München unser Kind!“ 7 (20-26 / F 00591) Frage Nr. 4: Wird bei der Personalförderung auf eine Gleichbehandlung von Beamten und Tarifbeschäftigten geachtet?

Tarifbeschäftigte der Qualifikationsebene 3 haben beispielsweise über den sonstigen Qualifikationserwerb viel schneller die Möglichkeit, in die Qualifikationsebene 4 zu gelangen. Zudem bietet sich für sie auch die Möglichkeit der Verbeamtung. Beamten hingegen, die ein abgeschlossenes und QE4-fähiges Studium abgeschlossen haben, bietet sich diese Möglichkeit häufig nicht in der Kürze. Entweder ist zusätzlich zum Studium die Modulare Qualifizierung durchzuführen, oder es sind längere Wartezeiten in Kauf zu nehmen. Geben Sie die Gründe und vor allem Lösungsmöglichkeiten hierfür an?

Antwort:

Für die beiden Statusgruppen existieren auch hinsichtlich der Weiterentwicklung und des Aufstiegs grundlegend unterschiedliche rechtliche Regelungen und Rahmenbedingungen. Eine absolute Gleichbehandlung ist daher nicht möglich. Grundsätzlich nutzen wir alle Möglichkeiten, die das Dienstrecht in Bayern bietet, die Laufbahnen für Beamt*innen so durchlässig wie möglich zu gestalten.

„München unser Kind!“ 7 (20-26 / F 00591) Frage Nr. 5: Wie viele Tarifbeschäftigte haben seit 2018 den Antrag gestellt, über den sonstigen Qualifikationserwerb verbeamtet zu werden?

Antwort:

Zwischen 2018 und 2022 wurden 173 Tarifbeschäftigte mittels sonstigem Qualifikationserwerb in ein Beamtenverhältnis übernommen.

„München unser Kind!“ 7 (20-26 / F 00591) Frage Nr. 6: Wie soll an dieser Stelle eine Gleichbehandlung erreicht werden? Welche Perspektiven möchte die Landeshauptstadt München ihren Beamtinnen und Beamten bieten, um sie an sich zu binden?

Antwort:

Siehe Antwort zu „München unser Kindl“ 7 Frage Nr. 4.

Fragenblock Entwicklungsmöglichkeiten

Sie erwähnen, dass mit Schreiben vom 13.10.2021 das Personal- und Organisationsreferat Ihre Anfrage „Wandel gestalten“ dahingehend beantwortet habe, dass die Landeshauptstadt München beispielsweise Hospitationen von Mitarbeiter*innen begrüßt und unterstützt, insbesondere mit anderen Dienststellen im eigenen Bereich, anderen Referaten oder Eigenbetrieben sowie den Beteiligungsgesellschaften. Das POR habe zugesagt, dass das POR-KC Personalentwicklung nach Abschluss der internen Umstrukturierung ab dem 01.04.2022 sich des Themas Hospitation erneut annehmen werde. Neben dem internen Fortbildungsangebot gäbe es auch externe Angebote, die für die Beschäftigten in Frage kommen könnten.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

„München unser Kindl“ 8 (20-26 / F 00592) Frage Nr. 1: Inwieweit hat sich das KC Personalentwicklung nunmehr mit dem Thema Hospitation beschäftigt?

Antwort:

Eine Hospitation ist grundsätzlich für jede städtische Dienstkraft möglich und wird vom POR-KC Personalentwicklung ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Die Voraussetzungen und notwendigen Schritte sind im Social Intranet WiLMA beschrieben. Hospitation ist für uns nur eines von vielen Instrumenten der Personalentwicklung. In unserer internen Priorisierung haben wir der Entwicklung und Umsetzung eines Mentoring-Konzepts zunächst eine höhere Priorität eingeräumt, unter anderem weil es dafür im Gegensatz zur Hospitation kein aktuelles Angebot gab.

In einem Pilotversuch werden wir demnächst einigen POR-Führungskräften die Möglichkeit bieten, für einen begrenzten Zeitraum ihren Verantwortungsbereich mit einer anderen Führungskraft im Referat zu tauschen. Das geht weit über eine reine Hospitation hinaus: Die betreffenden Führungskräfte übernehmen dann konsequent Führungsverantwortung und Aufgaben im jeweils anderen Verantwortungsbereich.

Bei der Einführung des Münchner Kompetenzmanagements werden wir das Angebot an arbeitsplatznahen Entwicklungsmaßnahmen weiter ausbauen und verstärkt auf die Kommunikation unserer Angebote setzen. Die Digitalisierung und die Talentmanagement Suite werden uns dabei unterstützen.

„München unser Kindl“ 8 (20-26 / F 00592) Frage Nr. 2: Wann und wie werden die Beschäftigten über dieses Angebot informiert?

Antwort:

Siehe Antwort zu „München unser Kind!“ 8 Frage Nr. 1.

„München unser Kind!“ 8 (20-26 / F 00592) Frage Nr. 3: Werden die Beschäftigten anhand der bekannten individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Potentiale gezielt auf Entwicklungsmöglichkeiten hingewiesen oder beraten?

Antwort:

Das POR arbeitet mit Nachdruck und hohem personellen Aufwand an diesem Thema. Das Erkennen von individuellen Fähigkeiten und Potenzialen und das Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven sehen wir als wesentliche Führungsaufgabe. Zur Unterstützung dieser Aufgabe wird derzeit das Münchner Kompetenzmanagement (MKM) eingeführt und durch die Talent Management Suite (TMS) technisch unterstützt. Ein wesentlicher Bestandteil darin ist das Entwicklungsgespräch, in dem Führungskraft und Mitarbeiter*in über Stärken und Entwicklungsbedarf sprechen und konkrete Maßnahmen vereinbaren. Bei der Suche nach geeigneten, meist fachspezifischen Hospitationen erwarten wir Eigeninitiative. Einige Referate haben interne Hospitationsprogramme entwickelt.

„München unser Kind!“ 8 (20-26 / F 00592) Frage Nr. 4: Welche und wie viele externe Entwicklungsmöglichkeiten (ohne städtisches Fortbildungsangebot) wurden in den letzten 2 Jahren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt?

Antwort:

Neben den stadtweiten Entwicklungsmöglichkeiten wie modulare Qualifizierung, Beschäftigtenqualifizierung, Fachkarrieren oder IT-Q werden externe Entwicklungsmöglichkeiten außerhalb des städtischen Fortbildungsangebots in der Regel als dezentrale Fachangebote der einzelnen Referate oder Eigenbetriebe angeboten und dort eigenständig durchgeführt. Genaue Zahlen über Art und Umfang liegen dem Personal- und Organisationsreferat deswegen nicht vor. Darüber hinaus erwerben Beschäftigte auch externe Qualifikationen ohne städtischen Bezug, etwa in privat absolvierten Masterstudiengängen. Diese Qualifikationen sollen mittelfristig in der Talentmanagement Suite (TMS) erfasst und gepflegt werden, um auch stadtweit Erkenntnisse über vorhandene (externe) Qualifikationen zu erhalten.

„München unser Kind!“ 8 (20-26 / F 00592) Frage Nr. 5: Gab es einen Austausch mit anderen Kommunen bei Aus- und Fortbildungen?

Antwort:

Wir sind seit Jahren in Kontakt mit großen Städten wie Hamburg, Wien, Köln und Nürnberg sowie seit kurzem Teil eines neuen Austauschformats zwischen München, Augsburg und

Nürnberg. Neben dem interkommunalen Austausch vernetzen wir uns über die Treffen des Münchner Bildungsforums und über Veranstaltungen der DGfP oder der KGSt. Erfreulicherweise sehen wir uns regelmäßig darin bestätigt, dass wir einem Vergleich mit anderen Kommunen sehr gut standhalten können.

Fragenblock Attraktivität

Sie führen aus, dass die Stadtverwaltung für zahlreiche Aufgaben und Leistungen der öffentlichen Hand zuständig ist. In ihrer Fülle und Komplexität nehmen diese stetig zu, auch getrieben durch die Krisen der vergangenen Jahre. Das sei in fast allen Referaten spürbar, insbesondere im Sozialreferat oder im Gesundheitsreferat. Umso wichtiger sei es, vorhandene Mitarbeiter*innen durch eine besondere Attraktivität an die Arbeitgeberin LHM zu binden.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

„München unser Kind!“ 10 (20-26 / F 00594) Frage Nr. 1: Wie hoch sind die Fluktuationsraten seit 2018, aufgeteilt nach Referaten?

Antwort:

Die Fluktuationsraten stellen sich wie folgt dar. Die

Fluktuationsraten nach Referaten / Eigenbetrieben	2021	2020	2019	2018
Referate (Gemeindehaushalt)				
Baureferat	8,6% ¹ 1,3% ²	7,0% 1,4%	7,9% 2,0%	8,0% 2,5%
Direktorium	4,6% 1,4%	8,0% 3,0%	5,6% 2,3%	4,4% 1,9%
Gesundheitsreferat	8,4% 5,2%	5,9% 3,0%	6,9% 3,2%	6,8% 2,8%
IT-Referat	3,3% 2,2%	3,0% 0,6%	3,4% 2,7%	2,4% 2,4%
Kommunalreferat	6,0% 2,6%	7,7% 1,8%	5,8% 2,7%	5,9% 1,9%
KVR	4,5% 2,2%	4,7% 2,1%	5,2% 2,5%	4,5% 2,0%
Kulturreferat	8,7% 3,7%	7,6% 2,8%	6,7% 2,4%	7,7% 3,6%
Mobilitätsreferat	3,6% 1,3%	-	-	-
POR	6,1% 3,3%	4,9% 2,9%	5,0% 3,4%	5,2% 2,9%
Planungsreferat	4,4% 2,1%	4,8% 2,2%	6,4% 3,5%	5,6% 4,4%
RAW	8,8% 4,6%	8,6% 4,7%	5,9% 1,6%	7,6% 4,0%
RBS	10,0% 3,7%	8,2% 3,0%	9,3% 4,1%	8,4% 3,1%
RKU	5,2% 1,6%	-	-	-
Sozialreferat	7,9% 3,3%	7,1% 2,8%	7,9% 3,5%	7,3% 3,3%

1 Fluktuation: Austritte (01.01. - 31.12. eines Jahres) / Personalbestand (12 Monate-Durchschnitt) x 100

2 Echte Fluktuationsrate (Austritte auf eigenen Wunsch)

Fluktuationsraten nach Referaten / Eigenbetrieben	2021	2020	2019	2018
Jobcenter München	3,3% 1,9%	3,3% 1,9%	6,1% 5,3%	6,9% 4,3%
Stadtkämmerei	8,3% 2,3%	5,0% 2,4%	5,6% 2,6%	6,0% 3,6%
Eigenbetriebe u. Stiftungen				
AWM	5,2% 2,9%	3,5% 2,3%	4,6% 2,2%	3,5% 1,9%
it@M	3,6% 1,5%	2,9% 1,4%	3,1% 2,1%	4,1% 2,7%
Markthallen München	4,6% 3,7%	8,1% 2,0%	4,1% 3,1%	10,3% 6,2%
Münchner Kammerspiele	9,9% 2,7%	17,6% 3,0%	10,5% 3,6%	12,2% 8,0%
MSE	4,0% 2,3%	3,4% 1,5%	4,2% 2,1%	6,0% 2,4%
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	17,8% 11,6%	16,9% 10,6%	13,1% 7,3%	13,5% 9,5%
Stadtweit	7,8% 3,0%	6,9% 2,6%	7,5% 3,3%	7,1% 3,0%

„München unser Kind!“ 10 (20-26 / F 00594) Frage Nr. 2: Welche Maßnahmen der Mitarbeiterbindung werden ergriffen?

Antwort:

Die LHM ist mit 43.000 Mitarbeiter*innen die größte kommunale Arbeitgeberin in Deutschland. Wir verstehen uns als zukunftsorientiert, weltoffen und sozial. Wir bieten ein vielfältiges und anspruchsvolles Betätigungsfeld, gute Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, Beruf und Familie in einer Stadt mit höchster Lebensqualität zu vereinen. Die Landeshauptstadt München setzt sich für die Belange Ihrer Beschäftigten ein: für eine chancengerechte Arbeitswelt, Familienfreundlichkeit, für einen gesunden Arbeitsplatz, für Vielfalt und Toleranz sowie Wertschätzung wie beispielsweise die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die LHM bietet in Abhängigkeit vom konkreten Aufgabenbereich grundsätzlich die Möglichkeit, Home Office zu nutzen, und hat unzählige flexible Arbeitszeitmodelle inklusive geteilter Führung.

Ein weiterer Aspekt, mit dem die LHM im Vergleich mit anderen Arbeitgebern punktet, ist ein breit gefächertes Angebot an Qualifizierungs- und Lernangeboten. Bei einer Mitarbeiterbefragung war dies neben den oben aufgezählten Vorteilen die häufigste Nennung. Das Lernangebot ist seitdem noch vielfältiger geworden: viele Fortbildungen werden jetzt alternativ oder zusätzlich auch in unterschiedlichen digitalen Formaten angeboten (Lernvideos, e-Learning-Einheiten, digitale Kurzpulse, Vernetzungstreffen,...) und kommen damit dem Bedürfnis der Beschäftigten, flexibler, schneller und zielgerichteter auf Qualifizierungsbedarf reagieren zu können, entgegen.

Derzeit sind wir dabei, mehrere Fachkarrieren zu entwickeln. Ziel ist es, Beschäftigten als Alternative zur Führung berufliche Perspektiven auch über den Weg der Fachlichkeit zu bieten.

Daneben bieten wir einen sicheren Arbeitsplatz, eine wohnortnahe Beschäftigung im

Stadtgebiet München sowie Zuschüsse für Fahrtkosten an. Künftig, voraussichtlich ab Mai 2023, haben alle Beschäftigten die Möglichkeit ein 49 €-Ticket zu erhalten. Dieses kann für dienstliche und auch private Fahrten in der Freizeit genutzt werden. Die Landeshauptstadt München übernimmt die Kosten.

Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen sorgen dafür, dass die erhöhten Lebenshaltungskosten in München und dem Umland teilweise ausgeglichen werden können. Zum Beispiel für Erzieher*innen, in der IT oder in parteiverkehrsintensiven Bereichen profitieren viele Beschäftigte von den Zulagen. Wir werden den Stadtrat in Kürze mit einem Vorschlag zur Erweiterung befassen.

Durch die Größe und die Vielzahl an Referaten und Eigenbetrieben gibt es vielfältige Aufgaben in den verschiedenen Bereichen. Daneben bieten wir unseren Nachwuchskräften Wohnanlagenplätze und für die Beschäftigten Werkmietwohnungen in München.

„München unser Kind!“ 10 (20-26 / F 00594) Frage Nr. 3: Greifen diese Maßnahmen vor allem in den Bereichen, die von einer besonders hohen Fluktuation betroffen sind?

Antwort:

Dazu liegen uns keine Zahlen vor.

„München unser Kind!“ 10 (20-26 / F 00594) Frage Nr. 4: Zeigt sich nach Einführung der neuen Arbeitgeberinmarke eine Veränderung bei den Fluktuationsraten?

Antwort:

Für das Jahr 2022 liegen uns die Fluktuationsraten noch nicht vor, daher ist eine unmittelbare Auswirkung der neuen Arbeitgeberinmarke noch nicht darstellbar, zumal diese erst im Jahr 2021 eingeführt wurde. Die Arbeitgeberinmarke ist ein langfristig angelegtes Konzept, deren Auswirkungen entsprechend langfristig angelegt sind. Eine Marke mit ihren Werten und Zielen muss dauerhaft und nachhaltig gelebt werden. Nur dann kann sie ihre volle Wirkung entfalten, beispielsweise auch bei der Senkung der Fluktuationsraten.

„München unser Kind!“ 10 (20-26 / F 00594) Frage Nr. 5: Wie steht es um die Anwendung des in § 17 TVÖD verankerten Instruments des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs? Dies ist ein Instrument der strategischen Personalentwicklung und Personalbindung. Findet dieses Instrument flächendeckend innerhalb der städtischen Referate Anwendung? Welche Referate nutzen es am stärksten? Lassen sich Veränderungen bei der Zufriedenheit des Personals feststellen?

Antwort:

Bei § 17 Abs. 2 TVöD handelt es sich um eine Ermessensvorschrift („kann“). Demgemäß eröffnet § 17 Abs. 2 TVöD die Möglichkeit, unter Leistungsaspekten von den in § 16 Abs. 3 TVöD festgelegten Stufenlaufzeiten abzuweichen. Ob dieses Instrument betrieblich genutzt werden soll, entscheidet der Arbeitgeber in eigener Zuständigkeit.

Die Landeshauptstadt München macht von der Möglichkeit, Stufenlaufzeiten gemäß § 17 Abs. 2 TVöD zu verkürzen, bereits heute in Ausnahmefällen Gebrauch.

Grundsätzlich können nur einzelne Beschäftigte von diesem Instrument profitieren, da die Messlatte für „erheblich über dem Durchschnitt liegende“ Leistungen sehr hoch liegt.

Im Rahmen der Überlegungen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften prüfen wir aktuell, ob eine breite Nutzung der im § 17 Abs. 2 TVöD genannten Möglichkeit in Betracht kommt.

Parallel zu den obigen Ausführungen arbeitet das POR intensiv an der Neuordnung und Weiterentwicklung der stadtweiten Personal- und Organisationsarbeit. Das Schlagwort dazu heißt neoHR. Die Programmverantwortlichen arbeiten Hand in Hand mit den Referaten und Eigenbetrieben an der besten Lösung für die gesamte Stadt.

Der wichtigste Bestandteil ist die fortlaufende Digitalisierung. Dazu gehört etwa die Beihilfe App, außerdem ein neues Stellenbewertungstool und zum Beispiel das digitale Workforce Management als Nachfolger für das längst veraltete Stempelkartensystem. Außerdem arbeiten wir an einem webbasierten HR-Portal, auf dem die Beschäftigten im Selfservice digitale Dienstleistungen nutzen können, zum Beispiel das Aus- und Fortbildungs-Management-System oder den elektronischen Entgeltnachweis.

Kernstück der Digitalisierung ist die Talentmanagement Suite, kurz TMS. Sobald die TMS komplett aktiv ist, wird jede*r Beschäftigte damit arbeiten. Die TMS umfasst fünf Module: Digitale Personalgewinnung, Onboarding, Leistungs- und Zielmanagement, Nachfolge- und Entwicklungsmanagement sowie Digitales Lernen. Führungskräfte bekommen von der TMS vielfältige Unterstützung bei Ihrer täglichen Arbeit. Mit wenigen Klicks und im digitalen Dialog mit ihrer Geschäftsleitung und dem Recruiting können sie eine neue Stelle beantragen oder eine Stellenausschreibung mitgestalten. Die TMS ersetzt das bisherige E-Recruiting und stellt von Anfang an den Kontakt mit den Bewerber*innen her, die schnell und unkompliziert Informationen übermitteln und dann online immer den aktuellen Stand der Bewerbung einsehen können. Nach der Einstellung kann das Onboarding aktiv mitgestaltet werden. Die neuen Kolleg*innen bekommen über die TMS alle wichtigen Informationen zur Einarbeitung oder für den ersten Arbeitstag. Auch interne Bewerbungen werden mit der TMS schnell und unkompliziert auf den Weg gebracht.

Das Modul Digitale Personalgewinnung der TMS startet Ende April und ist dann für alle nutzbar, auch in den homogenen Bereichen und in den Eigenbetrieben.

In den kommenden Monaten werde ich dem Stadtrat den neoHR Ausplanungsbeschluss mit konkreten und tragfähigen Schritten in die digitale Zukunft der stadtweiten Personal- und Organisationsarbeit vorlegen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Stephan Westermaier
Stadtdirektor