



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

Herrn Fraktionsvorsitzenden Manuel
Pretzl, Herrn Stadtrat Alexander Reissl

Stadtratsfraktion CSU-FW
Rathaus

Datum: 02.07.2024

Ungelernte Arbeitskräfte gezielt fort- und weiterbilden!

Antrag Nr. A 20-26 / A 04626 von Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Alexander Reissl
vom 08.02.2024, eingegangen am 08.02.2024

Sehr geehrter Herr Stadtrat Pretzl,
sehr geehrter Herr Stadtrat Reissl,

nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Sie beantragen (un-)gelernte Arbeitskräfte gezielt fort- und weiterzubilden. Der Inhalt Ihres Antrags betrifft damit eine laufende Angelegenheit, deren Besorgung nach Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO dem Oberbürgermeister obliegt. Eine beschlussmäßige Behandlung der Angelegenheit im Stadtrat ist daher rechtlich nicht möglich.

Zu Ihrem Antrag können wir Ihnen Folgendes mitteilen:

Ihr Antrag betrifft ein Thema, das uns als Personal- und Organisationsreferat sehr am Herzen liegt.

In den Stadtrat haben wir bereits im letzten Jahr einen Beschluss („Starke Ausbildung – Münchens Antwort auf den Arbeitskräftemangel“, Sitzungsvorlage Nr. 20 – 26/ V 10599) eingebracht, um die Rahmenbedingungen für die Ausbildung noch weiter zu verbessern. Verstärkte Ausbildungs-offensiven und der Ausbau der Ausbildungskapazitäten sind zentrale Maßnahmen gegen den Personalmangel, die auch der Deutsche Städtetag in seinem Positionspapier vom November 2023 mit dem Titel „Kommunale Handlungsfähigkeit erhalten in Zeiten des Arbeitskräftemangels“ nennt – neben der Digitalisierung und einem modernen Recruiting.



Wir setzen konsequent und mit Nachdruck auf die eigene Ausbildung, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Bei der Personalgewinnung für Ausbildung und Studium ist es gelungen, uns gegen den Trend zu stemmen. Die Zahl der Bewerbungen ist im vergangenen Jahr deutlich gestiegen. Unsere Personalmarketingstrategie und unsere Initiativen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zeigen hier Wirkung.

Neben der Ausbildung neuer Nachwuchskräfte und der Gewinnung von Fachkräften vom Arbeitsmarkt kommt der Bindung des Bestandspersonals über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen eine immer größere Bedeutung zu.

In diesem Zusammenhang wollen wir selbstverständlich auch ungelernte Beschäftigte und Kolleg*innen in den unteren Einkommensgruppen als Arbeitgeberin halten, ihre Potenziale nutzen und ihnen Entwicklungsperspektiven und -möglichkeiten bieten. Allerdings ist es wichtig, hierbei auf die individuelle Eignung und Verwendbarkeit zu achten, um diesen Personenkreis gezielt und bedarfsorientiert weiterentwickeln und bestmöglich einsetzen zu können.

Es gibt bereits jetzt viele Angebote, die von den Referaten und Beschäftigten auch angenommen werden. Beispielhaft zu nennen sind hier betriebseigene Prüfungen für die Weiterentwicklung ungelernter Beschäftigter (zum Beispiel im Baureferat, Kulturreferat oder Kommunalreferat) oder die Möglichkeit der Teilnahme an Ausbildungen auch ohne Schulabschluss.

Auch für Beschäftigte, die bestimmte Tätigkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr wahrnehmen können, stehen unterschiedliche Qualifizierungsangebote zur Verfügung, damit sie der LHM als wertvolles Personal erhalten bleiben. So werden zum Beispiel die Zugangsvoraussetzungen zum Beschäftigtenlehrgang gerade gelockert, um auch diesem Personenkreis, der vorrangig nicht aus dem Verwaltungsbereich stammt, potenziell die Teilnahme und damit eine Tätigkeit im Bereich der klassischen Verwaltung zu ermöglichen. Auch im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik besteht die Möglichkeit einer Personalentwicklung unabhängig von einem Schul- oder Berufsabschluss, sofern die tariflich vorgeschriebenen Fähigkeiten und Erfahrungen nachgewiesen werden können. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und in Hinblick auf die allgemeine Personalgewinnungsproblematik sind diese Angebote von zentraler Bedeutung und eines der Schwerpunktthemen unserer Personalentwicklung im Personal- und Organisationsreferat.

Die beispielhaft genannten Maßnahmen sollen aber keine Einzelangebote sein, sondern müssen sich für eine effektive und zukunftsorientierte Personalentwicklung in ein Gesamtbild einfügen. Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet derzeit intensiv daran, für verschiedene Berufsgruppen, Fachrichtungen und für alle Qualifikationsebenen Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten zu konzipieren und darzustellen. Dazu gehört auch, zu überprüfen, inwieweit Karrierewege für neue Berufsgruppen geöffnet werden können, um eine berufliche Veränderung zu ermöglichen. Auch Maßnahmen zum nötigen Kompetenzerwerb im Vorfeld von Qualifizierungsmaßnahmen sind bereits in Planung (z.B. Spracherwerb).

Mit der Einführung der Talentmanagement Suite (TMS) haben wir künftig die Möglichkeit, die (Zusatz-) Qualifikationen aller Mitarbeitenden zu erfassen und systematisch auszuwerten. Wir erhalten damit einen Überblick über vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten, können bisher unbekannte Talente identifizieren und Talentpools bilden. Im Abgleich mit aktuellen, vor allem aber auch in Hinblick auf künftig entstehende Anforderungen an die Stadtverwaltung ergeben sich daraus Erkenntnisse, wo Kompetenzlücken gefüllt oder Fähigkeiten komplett neu

aufgebaut werden müssen.

Viele Weiterentwicklungsmöglichkeiten wurden schon angeboten und von den Referaten genutzt. Gleichzeitig bleibt es Kernaufgabe der Personalentwicklung, weitere Entwicklungs- und Karrierewege für alle Beschäftigtengruppen zu entwickeln – unabhängig von Beruf und Qualifikationsebene und im engen Kontakt mit Führungskräften und den Geschäftsleitungen der Referate und Eigenbetriebe.

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

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat