

**Ausbildung im Hoheitsbereich;
Berichterstattung über das Einstellungsjahr 2015
sowie Berichterstattung über den Migrationshintergrund
der Nachwuchskräfte im Hoheitsbereich, den Eigenbetrieben
und bei den städtischen Gesellschaften**

Strategische Personalplanung für den Planungszeitraum 2015 - 2019

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 04838

Anlagen: Anlage 1: Einstellungszahlen 2015
Anlage 2: Migrationshintergrund 2015
Anlage 3: Mittelbedarf

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.02.2016 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1 Einleitung

Mit dieser Beschlussvorlage wird dem Wunsch des Stadtrats, jährlich über die Entwicklung im Bereich der Ausbildung informiert zu werden, Rechnung getragen. Dabei wird neben den Fakten zum Einstellungsjahr 2015 auch auf die aktuelle Ausbildungsmarktsituation und die damit verbundene Nachfrageentwicklung sowie die Bewerberlage im Bereich der Ausbildung eingegangen.

Ebenfalls dargestellt wird die aktuelle Entwicklung in der mittelfristigen strategischen Personalplanung und die damit verbundenen Auswirkungen in der Einstellungsarbeit der Ausbildungsabteilung.

2 Ausbildungsmarktsituation und Nachfrageentwicklung

Die wachsende Stadtgesellschaft und der demografische Wandel führen auch weiterhin zu einem erheblichen Personalbedarf bei der Landeshauptstadt München. Da die Ausbildungsmarktsituation im Großraum München sehr gut ist, besteht auch weiterhin ein heftiger Konkurrenzkampf um die besten Nachwuchskräfte. Die Landeshauptstadt München hat sich in diesem Wettbewerb positioniert und überzeugt mit einem gut sortierten Marketingmix im Ausbildungsmarketing.

Um auch in Zukunft mit der boomenden Privatwirtschaft im Großraum München konkurrieren zu können, hat der Stadtrat am 30.09.2015 mit dem Beschluss Ausbildungsattraktivität I mehrere Maßnahmen beschlossen, die dazu beitragen sollen, auch Nachwuchskräfte die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin sehen.

In der Haushaltsrede des Personal- und Organisationsreferenten für das Haushaltsjahr 2016 wurde ausgeführt, dass auch in der Wirtschaft vier von fünf Entscheiderinnen bzw. Entscheider damit rechnen, künftig nicht mehr genügend qualifiziertes Personal zu finden. Es ist deshalb notwendig, auch in Zukunft in die Ausbildung zu investieren, um mittel- und langfristig für die wachsende Stadt personell gut gerüstet und aufgestellt zu sein, um alle Aufgaben einer bürgerfreundlichen und modernen Verwaltung weiterhin erfüllen zu können.

3 Fakten für das Einstellungsjahr 2015

3.1 Nachwuchskräfte gesamt

Zum Ausbildungsstart 2015 haben insgesamt 995 Nachwuchskräfte eine Ausbildung bzw. ein duales Studium bei der Landeshauptstadt München begonnen. In dieser Zahl sind auch die Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst mit 174 Personen (Vorjahr 102) und die sog. Berufspraktikantinnen und -praktikanten mit 117 Personen (Vorjahr 70) enthalten. Ohne diese Nachwuchskräfte des Referates für Bildung und Sport haben insgesamt 704 Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein Studium begonnen (Vorjahr 329).

Berücksichtigt man bei der Gesamtschau der Ausbildungsplätze im Jahr 2015 auch die städtischen Gesellschaften mit 444 Auszubildenden (Vorjahr 522), konnten insgesamt 1440 Nachwuchskräfte eine Ausbildung beginnen (Vorjahr 1023).

3.2 Nachwuchskräfte nach Geschlecht

Von den 995 Nachwuchskräften sind 693 weiblich (69,65 %) und 302 männlich (30,35 %).

3.3 Nachwuchskräfte mit Behinderungen

Im Einstellungsjahr 2015 haben 16 Nachwuchskräfte eine Schwerbehinderung (1,61 %). Im Vorjahr waren es 13 (2,53 %). Seit dem Einstellungsjahr 2000 wurden insgesamt 156 Nachwuchskräfte mit Behinderungen in ein Ausbildungsverhältnis eingestellt.

3.4 Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund

Die Quote der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund im Hoheitsbereich betrug 2015 erfreuliche 21,71 % (Vorjahr 20,96 %). Dies ist die höchste Quote, die jemals erreicht wurde. Damit hat sich die Nachhaltigkeit der zahlreichen Maßnahmen aus dem Marketingkonzept zur Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund gezeigt.

Prozentuale Aufteilung der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund nach Ausbildungs- bzw. Studienrichtung für den Verwaltungsdienst:

• Vorbereitungsdienst für die Qualifikationsebene 2	19,64 %
• Vorbereitungsdienst für die Qualifikationsebene 3	17,53 %
• Azubis zur/zum Verwaltungsfachangestellten	36,90 %
• Kaufleute für Büromanagement	50,60 %
• Studiengang Bachelor of Public Management	22,47 %
• Studiengang Bachelor of Science – Informatik	25,00 %
• Studiengang Bachelor of Laws	23,48 %
• Verwaltungsinformatiker/-innen	22,22 %

Bei den Verwaltungsberufen haben damit insgesamt 26,49 % der Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund.

Bei den städtischen Gesellschaften haben 37,84 % der Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund. Insgesamt haben 26,69 % aller Nachwuchskräfte im Hoheitsbereich und bei den städtischen Gesellschaften einen Migrationshintergrund.

4 Bewerberlage

Im Einstellungsjahr 2015 lag die Zahl der Bewerbungen bei 6382 (Vorjahr 4096) und damit um 2286 Bewerbungen höher als 2014. Durch das zielgerichtete Marketingkonzept für Nachwuchskräfte konnte das Personal- und Organisationsreferat vor allem bei Ausbildungsmessen und durch Schulbesuche das Interesse an einer Ausbildung bzw. einem Studium bei der Landeshauptstadt München steigern. Auch wurden spezielle Messen besucht, beispielsweise die JobGate, die sich speziell an Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund richtet.

Mittel- und langfristig ist aufgrund des demografischen Wandels jedoch mit einem stetigen Rückgang der Bewerbungszahlen trotz intensiver Marketingmaßnahmen und einem zielgerichteten Marketingmix zu rechnen.

5 Die Ausbildungsberufe im Hoheitsbereich und den Eigenbetrieben im Einzelnen

5.1 Bachelor of Laws

Um den Personalbedarf in der Qualifikationsebene 3 auch in Zukunft decken zu können, hat der Stadtrat am 05.06.2013 die Einführung des Studiengangs Bachelor of Laws, Schwerpunkt öffentliches Recht, beschlossen, der in Kooperation mit der FOM (Hochschule für Oekonomie und Management) am 01.09.2014 mit 33 Studierenden gestartet ist. Vergleichbar mit dem Studiengang „Diplomverwaltungswirtin/-wirt (FH)“ der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern liegt der inhaltliche Schwerpunkt dieses Studiengangs

im rechtlichen Bereich. So entfallen ca. 60 % der Inhalte auf Rechtsfächer des öffentlichen Rechts sowie Privatrecht, 30 % auf Wirtschaftsfächer und 10 % auf sozialwissenschaftliche Fächer. Das Studium bereitet damit auf den Einsatz auf rechtlichen Stellen der Eingriffs- oder Leistungsverwaltung vor. Die Nachwuchskräfte dieses Studienganges sind montags und dienstags an der FOM und arbeiten die restlichen drei Tage der Woche sowie in den Semesterferien bei ihrer jeweiligen Praktikumsstelle in der Stadtverwaltung. Da die Zeiten im Praktikum bei der Landeshauptstadt München von der FOM als „Praxissemester“ anerkannt werden, ist es möglich, die Regelstudienzeit von sieben Semestern auf sechs Semester zu reduzieren. Damit werden die ersten Nachwuchskräfte im Herbst 2017 den Studiengang abschließen können.

Im Einstellungsjahr 2015 konnten für diesen Studiengang 115 neue Nachwuchskräfte gewonnen werden.

5.2 Verwaltungsinspektoranwärterinnen und -anwärter (Einstieg in die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) inkl. Aufstiegsbeamte/-innen

Für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene war für den Studienbeginn 2015 die Einstellung von 120 Anwärterinnen und Anwärtern (ohne Aufstiegsbeamtinnen und -beamte) vorgesehen. Das Einstellungsziel für das Einstellungsjahr 2015 wurde deutlich überschritten. Insgesamt haben 186 Nachwuchskräfte am 01.10.2015 ihr Studium begonnen. 8 Aufstiegsbeamtinnen und -beamte haben 2015 ihre Aufstiegsqualifizierung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern begonnen.

5.3 Verwaltungsinformatiker/-innen (Einstieg in die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik - vormals gehobener technischer Dienst der Verwaltungsinformatik)

Es wurden insgesamt 15 Studienplätze in diesem Studiengang, der von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Hof angeboten wird, ausgeschrieben. Aufgrund der Bewerberlage wurden allerdings nur 9 Plätze mit Nachwuchskräften besetzt.

5.4 Bachelor of Science, Informatik

Zur Bewältigung des Fachkräftemangels im IT-Bereich wird seit dem Einstellungsjahr 2010 der Studiengang Informatik, Bachelor of Science angeboten. Zum Ausbildungsstart 2015 sollten so viel wie möglich an Nachwuchskräften eingestellt werden. Gewonnen werden konnten für diesen Studiengang 8 Nachwuchskräfte. Bei diesem Studiengang kooperiert die Landeshauptstadt München mit der „Hochschule für angewandte Wissenschaften München“.

5.5 Bachelor of Arts, Public Management

Der Studiengang Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Public Management wurde im Jahr 2008 erstmalig angeboten. Dieser Studiengang wird weiterhin gut nachgefragt. Dies spiegelt sich auch in den Bewerbungszahlen wieder. Auf die 50 angebotenen Stellen haben sich 448 Personen beworben. Insgesamt 89 Bewerberinnen und

Bewerbern konnte einen Studienplatz angeboten und damit die Besetzung der geplanten Stellen noch übertroffen werden.

5.6 Verwaltungssekretärin/-en (Einstieg in die zweite Qualifikations-ebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst)

Für eine Laufbahn in der Qualifikationsebene 2 konnten 56 Nachwuchskräfte gewonnen werden. Das Einstellungsziel von 70 zu besetzenden Plätzen konnte nicht erfüllt werden.

5.7 Verwaltungsfachangestellte

In diesem Ausbildungsberuf konnten aufgrund der guten Bewerberlage 84 neue Nachwuchskräfte am 01.09.2015 eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München beginnen.

5.8 Kaufleute für Büromanagement

Der bundesweite Ausbildungsberuf Kaufleute für Büromanagement wurde zum Einstellungsjahr 2014 neu geschaffen und umfasst die bisherigen Ausbildungsberufe Bürokaufleute, Fachangestellte und Kaufleute für Bürokommunikation. Dieser Ausbildungsberuf wird sowohl von den Bewerberinnen und Bewerbern, als auch von den Dienststellen innerhalb der Stadtverwaltung gut angenommen. Für das Ausbildungsjahr 2015 konnten hier ebenfalls aufgrund der guten Bewerberlage 83 Ausbildungsplätze besetzt werden.

In diesem neuen Ausbildungsberuf ist für den öffentlichen Dienst seit Ausbildungsbeginn 2014 die Bayerische Verwaltungsschule die zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz. Um den Anforderungen an moderne öffentliche Verwaltungen gerecht zu werden, müssen die Auszubildenden bei der Bayerischen Verwaltungsschule neben dem üblichen Berufsschulunterricht auch über 400 Stunden Unterricht in Rechtsfächern besuchen. Grundlage für die praktische Prüfung sind dann die Ausbildungsinhalte der Bayerischen Verwaltungsschule. Durch den hohen Rechtsanteil können die künftigen Kaufleute für Büromanagement nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss gleich auf Stellen der 2. Qualifikationsebene eingesetzt werden. Bisher musste hierfür der Angestelltenlehrgang I besucht werden, um die Qualifikation für die 2. Qualifikationsebene zu erwerben.

5.9 Tourismuskaufleute

Wie im Vorjahr konnte „München Tourismus“ 2 Ausbildungsplätze vergeben.

5.10 Gärtner/innen und Floristen/-innen

Es konnten insgesamt 16 Gärtnerinnen und Gärtner im Jahr 2015 eingestellt werden. Zudem hat am 01.09.2015 eine Floristin eine Ausbildung begonnen.

5.11 Geomatiker/-in

Im Einstellungsjahr 2015 wurden in diesem Bereich 2 Nachwuchskräfte eingestellt.

5.12 Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Dieses Jahr konnten drei Ausbildungsplätze vergeben werden. Die Nachfrage ist, im Verhältnis zu den angebotenen Ausbildungsplätzen mit 40 Bewerbungen, unverändert groß.

5.13 Fachkraft für Vermessungstechnik

Wie im Jahr zuvor, wurden in diesem Ausbildungsbereich 2015 keine Ausbildungs-plätze vergeben.

5.14 Hauswirtschaftler/-innen

Im Jahr 2015 konnte eine Hauswirtschaftlerin im Kommunalreferat gewonnen werden.

5.15 Landwirtinnen und Landwirte

In diesem Jahr absolvieren 6 Landwirte ein Jahr lang ihre Ausbildung zum Landwirt bei den Stadtgütern München.

5.16 IT-Systemelektronikerinnen bzw. -elektroniker, Fachinformatikerinnen bzw. -informatiker und Kfz-Mechatronikerinnen und 9 Mechatroniker

Im Einstellungsjahr 2015 konnten bei den IT-Systemelektronikerinnen bzw. -elektronikern 11 Ausbildungsplätze besetzt werden. Neu ist der Ausbildungsberuf zu Fachinformatikerinnen und -informatikern. Hier konnten erstmals 5 Ausbildungsplätze besetzt werden.

Bei den Kfz-Mechatronikerinnen bzw. Mechatroniker konnten von den 2 geplanten Stellen beide mit Auszubildenden besetzt werden.

Alle drei Ausbildungsberufe werden in Kooperation mit den Stadtwerken durch-geführt.

5.17 Veranstaltungstechniker/-in, Raumaustatter/-in

In diesem Jahr hat eine Nachwuchskraft eine Ausbildung als Raumausstatter begonnen. Auch absolvieren drei Nachwuchskräfte eine Ausbildung zu Veranstaltungstechniker /-innen bei den Münchner Kammerspielen.

5.18 Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst, Berufs-praktikantinnen und -praktikanten beim RBS

Im Ausbildungsjahr 2015 konnte das RBS mehr als die geplanten 150 Stellen im Bereich der Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst besetzen. Insgesamt starteten 174 Erzieherpraktikantinnen und -praktikanten. Ebenfalls 150 Stellen wurden im Bereich der Berufspraktikantinnen und -praktikanten angeboten. Dort konnten insgesamt 117 Nachwuchskräfte gewonnen werden.

5.19 Ausbildungsplätze in den Eigenbetrieben

Ausbildungsplätze wurden auch im Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM) und der Münchner Stadtbibliothek besetzt. Beim AWM konnten 3 Kaufleute für Büromanagement ihre Ausbildung beginnen. In der Münchner Stadtbibliothek wurden 4 Ausbildungsplätze für „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“ besetzt. Das Münchner Stadtarchiv bildet 2015 keine Nachwuchskräfte aus. Ebenfalls konnten bei der Münchner Stadtentwässerung 2 Stellen im Bereich Kaufleute für Büromanagement und 2 Stellen im Bereich Fachkraft für Abwassertechnik besetzt werden.

5.20 Immobilienkaufleute beim Kommunalreferat

In diesem Jahr hat eine Nachwuchskraft eine Ausbildung als Immobilienkauffrau begonnen.

6 Strategische Personalplanung für den Planungszeitraum 2015 bis 2019

In der Strategischen Personalplanung wurden für den Planungszeitraum 2015 – 2019 erstmals Trendszenarien für die Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ und „IT“ berechnet.

Sind die Planungsprognosen der Referate für die ersten zwei Planungsjahre noch relativ einfach möglich, ist eine Beplanung der letzten Jahre erfahrungsgemäß mit sehr großen Unsicherheiten verbunden und tendierte in einigen Referaten gen Null. Jedoch gerade die Prognosewerte ab dem dritten Planungsjahr sind für eine Entscheidung über die Höhe der Ausbildungszahlen sehr wichtig. Eine Analyse der Altdaten hat ergeben, dass auch unter Berücksichtigung der Haushaltskonsolidierungen der letzten Jahre Aufgaben- und damit Stellenmehrungen in nicht unerheblichem Umfang zu verzeichnen waren. Es ist deshalb sinnvoll, die Personalplanung ab dem dritten Planungsjahr auf der Grundlage einer Trendberechnung durchzuführen.

Um für die Zukunft eine validere Datenbasis zu erhalten, werden für die ersten beiden Planungsjahre die Prognosen der Referate verwendet. Die Verwendung von errechneten Trends ab dem dritten Planungsjahr bietet nunmehr also die Möglichkeit, von der Stellen- und Personalentwicklung der Vergangenheit auf eine wahrscheinliche Entwicklung der Zukunft zu schließen. Wichtig ist bei dieser Methode insbesondere, die Zahlen der Vergangenheit dahingehend zu analysieren, ob sie für eine Fortschreibung in die Zukunft geeignet sind und die zukünftigen Jahre dahingehend zu analysieren, ob zu erwarten ist, dass sich dort die Tendenzen der Vergangenheit fortsetzen, eher verstärken oder eher abschwächen werden.

Dabei wurden drei verschiedene Einflussfaktoren berücksichtigt:

- Aufgabenentwicklung der Referate und Eigenbetriebe
- Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Ruhestand, Rente, Beurlaubung, Austritt, ATZ)
- Anteil der Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer

Im Verwaltungsdienst stehen geeignete und zu analysierende Daten ab dem Jahr 2006 zur Verfügung und bilden eine gute Datenbasis. Aufgrund der Einführung des Stellenvermerks „IT-Stelle“ in 2011 können IT-Daten erst ab diesem Jahr ausgewertet werden. Sie bilden noch keine allzu stabile Grundlage zur Berechnung von Trends und werden somit noch nicht verwendet. Ab dem Planungsjahr 2016 können diese jedoch in eine Entscheidungsfindung mit aufgenommen werden.

Aufgrund der strategischen Personalplanung kann bereits heute eine Auskunft über das benötigte Personal im Jahr 2018 bzw. 2019 getroffen werden.

Da die Auszubildenden bzw. Studierenden erst nach zwei Jahren (Nachwuchskräfte Beamte QE 2) bzw. drei Jahren nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zur Verfügung stehen, müssen bereits für das Einstellungsjahr 2016 mehr Nachwuchs-kräfte gewonnen werden.

Unter Berücksichtigung der o.g. Trenddaten ergibt sich folgender Bedarf für den VD:

2018	2. QE	280 VZÄ
2019	3. QE	486 VZÄ

Nach Einschätzung von P 5 kann ein Bedarf von 10% an neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch externe Einstellungen gedeckt werden, sodass sich folgender durch Dienstkräfte nach der Ausbildung abzudeckender Bedarf ergibt.

2018	2. QE	252 VZÄ
2019	3. QE	437 VZÄ

Insgesamt ist damit ein Bedarf von 689 VZÄ durch die Ausbildung abzudecken.

Für den Bereich der IT stellt sich die Situation wie folgt dar:

Bereits in der 2014 durchgeführten Bedarfsabfrage zur Neueinstellung für das Einstellungsjahr 2015 wurde ein erheblich größerer Bedarf an IT-Nachwuchskräften in allen Ausbildungsrichtungen gemeldet.

Hintergrund für die sehr hohe Nachfrage ist der erhöhte Stellenbedarf im IT-Bereich, insbesondere bei it@M und dem Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich im Referat für Bildung und Sport (ZIB).

Zum Stand 01.10.2015 liefen Verfahren für die Besetzung von 271 Stellen. Der schon in den Vorjahren hohe Stellenbedarf der Stadt im IT-Bereich konnte bisher weitgehend durch Stellenbesetzungen gedeckt werden. Die Nachfrage nach Personal ist jedoch hoch, nicht zuletzt, da externe Dienstleister abgebaut werden sollen. Daher müssen auch weiterhin viele IT-Fachkräfte auf dem freien Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Als Bedarf an Studierenden und Auszubildenden der unten genannten Studien- bzw. Ausbildungsgänge für das Einstellungsjahr 2016 wurde aus dem Bereich der dIKAs ein Bedarf von 11 Nachwuchskräften der zweiten Qualifikationsebene sowie von 30 Nachwuchskräften der dritten Qualifikationsebene gemeldet, von it@M ein Bedarf von 20 Nachwuchskräften der zweiten Qualifikationsebene sowie von 70 Nachwuchskräften der dritten Qualifikationsebene. STRAC meldete zwei Nachwuchskräfte der 3. Qualifikationsebene. Aufgrund der Rückmeldungen und der absehbaren Entwicklung des Stellenbedarfs im IT-Bereich ist daher eine maximale Ausschöpfung des Bewerber/innenpotentials notwendig.

Studium/Ausbildung	Plätze 2016	Vorschlag 2016	Zahlen 2015*
Studiengang Verwaltungsinformatik	45	Maximal mögliche Anzahl geeigneter Bewerber/innen bzw. 45	15
Studium Bachelor of Science	Offen	Maximal mögliche Anzahl geeigneter Bewerber/innen bzw. 20	Maximal mögliche Anzahl geeigneter Bewerber/innen bzw. 12
IT-Systemelektroniker/innen	12	12	12
Fachinformatiker/innen für Systemintegration	10	10	5

*maximal mögliche Zahl 2015

7 Zusätzliche Kapazitäten im Bereich des Personal- und Organisationsreferats

7.1 P 6 Ausbildung

Die Zahl derer, die im Jahr 2015 ein Studium bzw. eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München begonnen haben, liegt auf Grund des drastisch angestiegenen Bedarfs an Nachwuchskräften deutlich über dem bisher kalkulierten Niveau.

Studium/ Ausbildung	Zahlen 2014	urspr. Einstellungssoll für 2015 (durch Beschluss Dezember 2014 abgedeckt)	Anzahl Einstellungen zum 01.09. bzw. 01.10.2015 (noch nicht durch Ressourcen abgedeckt)	Geplante Einstellungen für das Einstellungsjahr 2016
Einsatzbereich QE 2 VD	100	160	223	252
Einsatzbereich QE 3 VD	150	240	390	437
Einsatzbereich IT	30	55	33	87
Insgesamt	280	455	646	776

Wie dem Stadtrat auch in der Vorlage „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“ am 15.07.2015 aufgezeigt, war die Erhöhung der Ausbildungs- und Studierendenzahlen notwendig, um die gestiegenen Personalbedarfe aufgrund des durch den demografischen Wandel, die stetig

wachsende Einwohnerzahl der Landeshauptstadt München, auch dadurch hervorgerufene sowohl qualitativ als auch quantitativ Aufgabenmehrungen etc. in den Referaten und Eigenbetrieben mittel- bis langfristig aufzufangen.

Wegen der Öffnung des Verwaltungsdienstes auch für Personen mit anderen Grundqualifikationen wurde im Kapazitätenbeschluss vom Dezember 2014 für den Bereich der Ausbildung bereits zusätzliche Kapazität zugeschaltet. Aufgrund des enormen Personalbedarfs mussten jedoch zusätzlich 120 Personen ohne klassische Verwaltungsausbildung eingestellt werden.

Insgesamt steigt damit im Vergleich zum Einstellungsjahr 2014 (280) die Anzahl der in 2015 von P 6 neu zu betreuenden Dienstkräfte (Nachwuchskräfte und Teilnehmerinnen/Teilnehmer Angestelltenlehrgangsbereich) um rund 490 auf 770 Personen (rund 650 Nachwuchskräfte und 120 Personen aus dem Programm zur Öffnung des Verwaltungsdienstes). Unter Ansatz des auch im letzten Beschluss zu Grunde gelegten Schlüssels (1 VZÄ/38 Nachwuchskräfte) ergibt sich somit ein Bedarf von 12,9 VZÄ. Durch den Kapazitätenbeschluss vom Dezember 2014 ist bereits eine Erhöhung um 175 Personen abgedeckt (4,6 VZÄ). Damit ergibt sich jetzt ein weiterer Bedarf von 8,3 VZÄ.

Hinzu kommen auch die für die Folgejahre hohen Einstellungszahlen, im Bereich des Verwaltungsdienstes ist vorgesehen, 689 neue Nachwuchskräfte und im Bereich der IT 87 Nachwuchskräfte einzustellen. Demnach steigt die Anzahl der von P 6.1 zu betreuenden Nachwuchskräfte um weitere 126 Personen ab September/Okttober 2016. Um diese Steigerung an Nachwuchskräften aufzufangen, ergibt sich ein weiterer Bedarf um 3,3 VZÄ.

Jede Nachwuchskraft hat die Seminarreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“ zu absolvieren. Aufgrund der Steigerung der Ausbildungszahlen um rund 370 Auszubildende (ohne Teilnehmerinnen/Teilnehmer Angestelltenlehrgangsbereich) von 2014 auf 2015 und weitere 126 Personen im Jahr 2016 ist auch eine Erhöhung der mit der Betreuung und Durchführung dieser Seminarreihe befassten Kapazitäten erforderlich. Insgesamt werden hierfür 0,7 VZÄ zusätzlich benötigt.

Da wie oben dargestellt, davon auszugehen ist, dass die erhöhten Einstellungszahlen sowohl 2016 als auch in den nächsten Jahren gehalten werden müssen, bzw. sogar noch steigen, besteht ein zunächst bis Ende 2020 befristeter Mehrbedarf von 11,6 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) sowie von 0,7 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8 / EGr. 8) für die Organisation der Seminarreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“.

7.2 P 2 Personalbetreuung

Die erhöhten Einstellungszahlen im Verwaltungsdienst und der IT haben auch direkte Auswirkungen auf die formelle Personalgewinnung und die Personalbetreuung, die durch die Abteilung 2 erfolgt.

Der dortige Personalbestand ist für diese Ausbildungsrichtungen auf die Einstellung und Betreuung von 425 Auszubildenden pro Jahrgang ausgelegt. Die angestrebte Zahl von 613 im VD und 33 in der IT, zusammen also 646 für das Jahr 2015, überschreitet diesen Wert deutlich. Hinzu kommt, dass die Betreuung des Personals

aufgrund der erhöhten Ausbildungszahlen auch qualitativ anspruchsvoller wird. Auch für das Jahr 2016 sind nochmals erhöhte Einstellungszahlen notwendig, um den Personalbedarf der Landeshauptstadt München im Verwaltungsdienst und IT-Bereich abdecken zu können. Ab dem Jahr 2016 liegt die angestrebte Zahl der Nachwuchskräfte in diesen Bereichen jährlich bei 776.

Auf der Berechnungsbasis der VV-Beschlüsse vom 09.04.14 (Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt) und 17.12.14 (Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München) ergibt sich hierfür ein mittlerer zusätzlicher Personalbedarf von 4,3 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 10) befristet für den prognostizierten Zeitraum bis 31.12.2020. Dieser setzt sich zusammen aus einem Mehrbedarf für die formelle Personalgewinnung (1,67 VZÄ) und einem mittleren Mehrbedarf für die laufende Personalbetreuung in der Ausbildung (2,65 VZÄ).

Bei der Berechnung der laufenden Personalbetreuung in der Ausbildung wurde berücksichtigt, dass bei Auszubildenden eine geringere Maßnahmenzahl pro Jahr vorliegt als bei bereits in einem regulären Beschäftigungsverhältnis befindlichem Personal, weshalb ein doppelter Fallzahlschlüssel angesetzt wurde. In die Berechnung einbezogen wurde zudem, dass die Anzahl der Personen Jahr für Jahr steigt, weil die höhere Auszubildendenzahl nicht nur im Einstellungsjahr, sondern für bis zu 3 Jahre (bei Nichtbestehen der Prüfung auch länger) zu betreuen ist. Gerade im letzten Ausbildungsjahr ergibt sich durch eine evtl. Übernahme (bei Bestehen der Prüfung) oder eine Verlängerung der Ausbildung (bei Nichtbestehen) ein deutlich erhöhter Arbeitsaufwand, weshalb die Kapazität selbst bei einer Reduzierung der Ausbildungszahl noch für eine Übergangszeit beibehalten werden muss.

Bereits in der Beschlussvorlage für den Verwaltungs- und Personalausschuss /die Vollversammlung vom 10.12./17.12.2014 wurde dargelegt, dass zur Deckung des Personalbedarfs nunmehr auch Personen eingestellt werden müssen, die nicht über eine klassische Verwaltungsausbildung verfügen (= Öffnung des Verwaltungsdienstes).

Bisher wurden lediglich Tarifbeschäftigte ohne klassische Verwaltungsausbildung eingestellt. Um die stark gestiegene Nachfrage nach Personal jetzt decken zu können, sollen bei entsprechender Eignung künftig auch Beamtinnen und Beamte z.B. des Bundesnachrichtendienstes, des Zolls, der Post oder der Bahn eingestellt werden. Voraussetzung dafür ist, dass die einzustellenden Beamtinnen und Beamte einen Stand an Wissen und Fertigkeiten aufweisen, der nach den bayerischen Vorschriften erforderlichen Qualifikation gleichwertig ist (Art. 11 Absatz 1 LbG).

Vor der Einstellung dieser Dienstkräfte bedarf es im Einzelfall der Zustimmung des Landespersonalausschusses (LPA) (Art. 11 Absatz 2 LbG), der darüber hinaus eine Zusatzausbildung, ähnlich dem Angestelltenlehrgang I bzw. II sowie einen Nachweis, dass die entsprechende Stelle aufgrund der Bewerberlage nicht anderweitig besetzt werden kann, fordert.

Ausgehend davon, dass aus diesem Bewerberkreis geschätzt ca. 30 Personen pro

Jahr eingestellt werden und sich pro Fall 12 Stunden zusätzlich an Mehraufwand ergeben, errechnen sich 360 zusätzlich zu leistende Stunden. Darüber hinaus sind bei diesem Personenkreis grundlegende Dinge mit dem LPA, den betreffenden Dienstherrn und den aufnehmenden städtischen Referaten zu klären, so dass für den gesamten zusätzlichen Aufgabenkomplex eine Kapazität von 0,3 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A8 / EGr. 8) anzusetzen ist.

7.3 P 5.12 Individuelle Personalentwicklung – Verplanung der Nachwuchskräfte

Für die Verplanung der Nachwuchskräfte der unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienrichtungen ist P 5 zuständig. Mit dieser Aufgabe verbunden sind u.a. folgende Tätigkeiten:

- Feststellen der Bedarfe in den Referaten und Eigenbetrieben
- Informationsveranstaltungen für die Nachwuchskräfte zum Thema Verplanung
- Einzelgespräche mit allen Nachwuchskräften über die Vorstellungen zum künftigen Aufgabenbereich
- Gespräche mit P 2 und P 6 zum bisherigen Werdegang jeder Nachwuchskraft in Bezug auf persönliche Eignung, fachtheoretische und praktische Leistungen
- laufender Informationsaustausch mit P 3 und den Geschäftsleitungen zu den gemeldeten freien Stellen und Beantworten von allgemeinen Anfragen
- Zuordnen der Nachwuchskräfte auf die freien Stellen nach Wünschen, Eignung und Leistung, zum Teil unter Beachtung von Einschränkungen wegen Schwerbehinderung oder Teilzeitwünschen
- Erstellen der erforderlichen Listen und Schreiben
- umfangreiche Nacharbeiten, z. B. wegen fehlender Stellennummern, Umsetzungs-wünschen von Nachwuchskräften oder den Referaten
- bei nicht Erreichen der Übernahmenote, erfragen des Leistungsstandes und in Absprache mit P 2 und P 6 entscheiden, ob bzw. in welcher Form eine Übernahme der jeweiligen Nachwuchskräfte erfolgen soll
- Beratungsgespräche für alle Beteiligten bei Bedarf

In den letzten Jahren wurden jährlich ca. 90 Personen für die Stellen der 2. Qualifikationsebene und ca. 80 Personen für Stellen der 3. Qualifikationsebene an die Referate zugewiesen. Dies entsprach einem Personalbedarf von 0,5 VZÄ. Die bereits erwähnten Zahlen der strategischen Personalplanung verdeutlichen, dass unter Berücksichtigung der Hochrechnung von Fluktuationszahlen und Berufsrückkehrer/innen einerseits sowie Aufgabenentwicklungen und Haushalts-konsolidierungen andererseits, der laufende Bedarf weiterhin auf einem hohem Niveau bleibt und der Trend der Stellenmehrungen nach oben geht. Basierend auf diesen Zahlen wurde das Einstellungsziel für Nachwuchskräfte des Verwaltungs-dienstes für das Jahr 2016 im Vergleich zu 2015 (223 Personen für die QE 2 und 390 Personen für die QE 3) nochmals nach oben korrigiert. Auch in den nachfolgenden Jahren ist davon auszugehen, dass aufgrund der Personalabgänge und der zunehmenden Aufgaben in einer wachsenden Stadt mit einem ähnlich hohen Niveau an Nachwuchskräften weiterhin zu rechnen ist. Ab dem Frühjahr 2017 stehen diese zahlenmäßig stark zunehmenden Ausbildung- bzw. Studienjahrgänge zur Verplanung an. Dafür besteht bei P 5 insgesamt ein Bedarf von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikations-ebene (BesGr. A11 / EGr. 10) befristet bis 31.12.2020.

8 Personal- und Sachkosten

Insgesamt bedarf es einer Zuschaltung von Stellenkapazität im Gegenwert von 17,9 VZÄ. Davon werden 0,3 VZÄ auf Dauer und 17,6 VZÄ zunächst bis zum 31.12.2020 befristet eingerichtet. Dafür fallen dauerhafte Personalkosten ab 2016 von bis zu 16.704,00 € an. Darüber hinaus fallen befristet für das Jahr 2016 Personalkosten von 1.184.777,00 € und befristet von 2017-2020 von jährlich 1.259.447,00 € (gesamt: 5.037.788,00 €) an.

Die Sachkosten belaufen sich auf einmalig 47.400 € (Ersteinrichtung eines Arbeitsplatzes), dauerhaft auf 240,00 € und befristet für das Jahr 2016 auf 13.280,00 € und befristet für die Jahre 2017 - 2020 auf jährlich je 14.080,00 € (gesamt: 56.320,00 €).

	dauerhaft	einmalig	befristet
	ab 2016		2016 – 2020 (Summe)
Summe zahlungswirksame Kosten *	16.944,00 €	47.400,00 €	6.292.165,00 €
davon:			
Personalauszahlungen	16.704,00 €		2016: 1.184.777 € 2017-2020: 5.037.788 €
Sachauszahlungen**			
Ersteinrichtung von Arbeitsplätzen		2016: 45.030,00 € 2017: 2.370,00 €	
Sachausgaben	240,00 €		2016: 13.280,00 € 2017-2020: 56.320,00 €
Mietkosten (nachrichtlich)	134.316,00 €		
Transferzahlungen			
nachrichtlich Vollzeitäquivalente ab 2016	0,3		16,6
nachrichtlich Vollzeitäquivalente ab 2017			1,0
Nachrichtlich Investition		47.400,00 €	

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne IT-Kosten

Ab 2016 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtrags Haushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich

Die neuen Arbeitsplätze können nicht in den dem Personal- und Organisationsreferat zugewiesenen Bestandsflächen untergebracht werden. Da die benötigten Flächen nur durch eine Neuvermietung gedeckt werden können, ist eine dauerhafte Budget-erweiterung ab dem Jahr 2016 notwendig. Die entsprechenden Zahlungsmittel werden vom Kommunalreferat zu gegebener Zeit im Rahmen der Haushaltsplanung bei folgenden Finanzpositionen angemeldet:
Mietauszahlungen bei Finanzposition 0640.530.0000.2 „Immobilienmanagement; Mieten“ in Höhe von 6.715,80 €/Arbeitsplatz"

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und anteilig in die Produkte

- PROD5704 „Personalverwaltung/-betreuung“
- PROD5701 „Personal- und Organisationsteuerung“
- PROD5713 „Ausbildung“

eingestellt.

9 Unabweisbarkeit

Es ist erklärtes Ziel des Münchner Stadtrats, der Stadtspitze und des Personal- und Organisationsreferates, den zukünftigen Herausforderungen der Stadtverwaltung vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung Münchens und der Verknappung potenzieller Personalressourcen am externen Arbeitsmarkt durch eine offensive Strategie der Investition in die stadtinterne Ausbildung von Verwaltungsfachkräften zu begegnen. Folge dieser strategischen Entscheidung war die nahezu Verdoppelung der Ausbildungszahlen in 2015 gegenüber den vergangenen Jahren. Allein für diese bereits getätigte Investition in 2015 müssen nachträglich die Personalressourcen für die Betreuung der zusätzlichen ca. 300 Nachwuchskräfte zur Verfügung gestellt werden. D.h. der im Beschluss beschriebene Mehrbedarf ist zwingend erforderlich, damit das POR die Betreuung der bereits seit dem 01.09.2015 bzw. 01.10.2015 eingestellten Nachwuchskräfte, der zusätzlichen Praktikumsstellen, der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder zusätzlich zu den sich bereits in einer Ausbildung und einem Studium befindlichen Nachwuchskräfte gewährleisten kann.

Aber auch langfristig ist es vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen unabweisbar, quantitativ in sehr viel höherem Ausmaß in die Ausbildung zu investieren. Unterbleiben diese Investitionen jetzt, wird die LHM schon in einigen Jahren ihren Personalbedarf nicht mehr decken können.

Mit der Stelleneinrichtung und -besetzung muss deshalb unverzüglich gestartet werden. Nur so kann das POR die Einstellung der erhöhten Anzahl an Nachwuchskräften sowie deren Einstellung zum 01.09.2016 sicherstellen.

Sollten die erforderlichen Kapazitäten nicht sofort eingerichtet und besetzt werden können, können die zukünftig benötigten Nachwuchskräfte für das Jahr 2016 und folgende Jahre nicht eingestellt und betreut werden.

Die Deckung des oben beschriebenen Kapazitätsbedarfes und der dadurch erforderlichen Sachmittel sichert die Funktionstüchtigkeit der Stadtverwaltung sowohl

kurz- als auch langfristig und ist deshalb unabweisbar.

Die Beschlussvorlage wurde fristgerecht in der Stadtkämmerei aufgeliefert.
Bis zum regulären Abgabezeitpunkt für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 17.02.2016 lag keine Stellungnahme der Stadtkämmerei vor.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Stadtrat stimmt der Kapazitätsausweitung im Personal- und Organisationsreferat zu.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 17,9 Stellen-VZÄ, davon 0,3 Stellen-VZÄ dauerhaft und 17,6 Stellen-VZÄ befristet bis zum 31.12.2020 sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 1.184.777,00 € für das Jahr 2016 und in Höhe von jährlich (2017-2020) bis zu 1.259.447,00 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen der Kostenstellenbereiche der Abteilung 2 - Personalbetreuung (PROD5704 „Personalverwaltung/-betreuung“), der Abteilung 5 Personalentwicklung (PROD5701 „Personal- und Organisationsteuerung“) und der Abteilung 6 – Aus- und Fortbildung (PROD5713 Ausbildung) Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 16.7047,00 € ab 01.01.2016 entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle bei dem Ansatz der Personalauszahlungen des Kostenstellenbereiches der Abteilung 2 - Personalbetreuung (PROD5704 „Personalverwaltung/-betreuung“) Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher z.T. befristeter Personalaufwand in Höhe von bis zu 448.281,00 € (50% des JMB).

3. Die ebenfalls erforderlichen einmaligen Sachkosten in Höhe von 47.400,00 € (Erstausrüstung der Arbeitsplätze) sowie die laufenden Arbeitsplatzkosten in Höhe von jährlich 240,00 €, befristet für das Jahr 2016 in Höhe von 13.280,00 € und befristet für die Jahre 2017 bis 2020 in Höhe von jährlich 14.080,00 € sind entsprechend der Besetzung der Stellen im Büroweg einzustellen bzw. in der Haushaltsplanung für 2016 ff. anzumelden.
4. Sollten die zusätzlichen Flächen für die neuen Arbeitsplätze nur durch Neuanmietung beschafft werden können, wird das Kommunalreferat beauftragt, die ab 2016 dauerhaft erforderlichen Auszahlungsmittel in Höhe von 6.715,80 €/Arbeitsplatz zur Nachtragshaushaltsplanung 2016 sowie zur Haushaltsplanung 2017 anzumelden.

5. Die Einrichtung und Besetzung der erforderlichen Kapazitäten kann nicht bis zur Genehmigung des Haushalts 2016 bzw. bis zur Aufstellung des Haushalts 2017 zurückgestellt werden.
Die Unabweisbarkeit dieser Maßnahme (Personal- und Sachmittel) wird anerkannt.
6. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. , II., mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat P 6.1

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 die Münchner Stadtentwässerung - PM
an das Kommunalreferat - GL
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München
an die Landwirtschaftlichen Betriebe der Landeshauptstadt München – Verwaltung
an das Kreisverwaltungsreferat – GL
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 Bildung und Sport- GL
an das Referat für Bildung und Sport - KITA
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft - GL
an das Referat für Gesundheit und Umwelt
an das Sozialreferat – S-Z-P
an die Stelle für interkulturelle Arbeit
an die Stadtkämmerei - GL

zur Kenntnis.

Am