

Einrichtung einer Stelle „Online-Marketing HR/Social Media HR“ im POR

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12681

2 Anlagen:

Anlage 1 – Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 30.08.2018

Anlage 2 – Stellungnahme des Kommunalreferats vom 30.08.2018

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.10.2018 (VB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	2
1. Problemstellung/Anlass.....	2
2. Stellenbedarf.....	2
2.1 Neue Aufgaben.....	3
2.1.1 Geltend gemachter Bedarf (in Stellen VZÄ).....	3
2.1.2 Bemessungsgrundlage.....	3
2.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung.....	4
2.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf.....	4
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	5
3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	5
3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit.....	5
3.3 Finanzierung.....	6
II. Antrag des Referenten.....	7
III. Beschluss.....	8

I. Vortrag des Referenten

1. Problemstellung/Anlass

Die Stadt als Arbeitgeberin kommt heutzutage weder an neuen Medien noch an gezielter Zielgruppenwerbung in sozialen Medien vorbei, wenn sie auch künftig den Bedarf an Auszubildenden und dual Studierenden decken will. Diese moderne Form der Kommunikation und des HR-Marketings - koordinierend für das Personal- und Ausbildungsmarketing im POR sowie die gesamte Stadtverwaltung - ist mittlerweile so wichtig geworden, dass es hierzu einer eigenen Stelle, angesiedelt im Leitungsstab Kommunikation des POR, bedarf.

Es handelt sich bei der neu zu schaffenden Stelle um eine freiwillige, dauerhaft angelegte Aufgabe.

2. Stellenbedarf

Insbesondere die Zielgruppe der 18-25jährigen informiert sich heutzutage ausschließlich über digitale Kanäle. Diese Zielgruppe ist jetzt und auch in Zukunft essentiell für die Nachwuchsgewinnung der LHM. Auch die Auswirkungen des demografischen Wandels werden sich insbesondere nur durch konsequente Nachwuchsrekrutierung abmildern lassen.

Im Bereich der Ausbildung und im Rahmen von Bewerbungsverfahren werden seitens der Interessenten lückenlose und medienbruchfreie Workflows und Kommunikationswege erwartet. Hier muss auch eine moderne Kommunikationsabteilung entsprechendes Know-how vorhalten.

Die Einführung und Optimierung des E-Recruitings erfordert ebenfalls ein gesteuertes und koordiniertes Online-Marketing zu HR-Themen auf den von der Stadt bespielten Kanälen und sozialen Medien.

Die Neukonzipierung der Arbeitgebermarke, die der Stadtrat beschlossen hat (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08901) befindet sich aktuell in der Umsetzung. Sie wird jedoch nur dann wirksam greifen, wenn sie auch in den sozialen Medien nachhaltig und konsequent transportiert wird. Die Kommunikation und Wirkung der Stadt in den sozialen Medien hat eine unmittelbare Auswirkung auf die Arbeitgeberattraktivität.

Alles in allem wird die Bedeutung der Thematik in den nächsten Jahren massiv an Bedeutung zunehmen. Die Stadt als öffentliche Arbeitgeberin muss hier gewappnet sein, um im Wettbewerb um neue Beschäftigte mit privaten Unternehmen nicht ins Hintertreffen zu geraten.

Vor dem Hintergrund der dezentralen Organisation der Stadtverwaltung ist vor allem der Steuerungs- und Koordinierungsaspekt als besonders wichtig für den künftigen Erfolg anzusehen.

2.1 Neue Aufgaben

- Sachbearbeitung Online Marketing/Social Media
- Entwickeln von Online Marketing-Konzepten (incl. SEA, SEO) für die LHM in ihrer Funktion als Arbeitgeberin
- Inhaltliches Verantworten und Betreuen der Social Media-Kanäle der LHM in ihrer Funktion als Arbeitgeberin
- Externe Kommunikation für das POR in den Social Media-Kanälen der LHM
- Media- und Marketingplanung Online/Social Media für HR-Themen der LHM
- Controlling der Online/Social Media-Aktivitäten der LHM zu HR-Themen
- Trendscouting – Erkennen und nutzbar machen neuer Trends und Tools im Online- und Social Media-Bereich
- Dauerhaftes und nachhaltiges Implementieren der neuen städtischen Arbeitgebermarke in den sozialen Medien
- Ausbau der Aktivitäten des POR bzw. der LHM in ihrer Funktion als Arbeitgeberin in den sozialen Medien mit dem Ziel der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Stadtweites Koordinieren und Steuern der Aktivitäten im HR-Marketing in den sozialen Medien
- Schnittstelle zum Ausbildungs- und Personalmarketing im POR
- Schnittstelle zu HR-Marketing-Bereichen anderer Referate und Dienststellen
- Schnittstelle zu Dienstleistern wie München Portal GmbH oder externen Agenturen

2.1.1 Geltend gemachter Bedarf (in Stellen VZÄ)

Es werden 1,0 VZÄ für eine/n Sachbearbeiter/in Marketing in BesGr. A 11 bzw. EGr. 10 TVöD geltend gemacht.

2.1.2 Bemessungsgrundlage

Da es sich bei der beschriebenen Tätigkeit um eine für die Stadtverwaltung vergleichsweise neue Aufgabe handelt und daher eine Vergleichbarkeit mangels kritischer Masse entfällt, kann bei der Stellenbemessung nur auf eine qualifizierte Schätzung zurückgegriffen werden.

Bei der in Rede stehenden Kapazität handelt es sich um eine neue Stelle, die sich mit Personalmarketing in den sozialen Medien sowie Onlinekanälen beschäftigt. Diese dient der Serviceverbesserung gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern und schafft eine zentrale Anlaufstelle und Steuerungsfunktion der städtischen Aktivitäten zu diesem Thema im POR. Diese Supportfunktion entspricht dem Querschnittsgedanken des POR und wird sich positiv auf die Außenwirkung und die Qualität unserer Maßnahmen auswirken. Zudem werden Fachstellen im POR sowie andere Dienststellen von der Ausübung dieser (eigentlich fachfremden) Tätigkeiten entlastet, da künftig entsprechendes Know-how an zentraler Stelle vorgehalten wird.

Ähnlichkeiten gibt es vom Stellenprofil her zu den Tätigkeiten eines Online-Redakteurs/einer Online-Redakteurin bzw. zum Sachbearbeiter/zur Sachbearbeiterin im Personalmarketing.

2.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung

Ohne Kapazitätsausweitungen können die in Nr. 2.1 genannten Aufgaben nicht im gewünschten Umfang und der nötigen Qualität erledigt werden.

Arbeitgeberattraktivität und erfolgreiche Personalgewinnung gehören zu den strategisch wesentlichen Aufgabenfeldern des Personal- und Organisationsreferats. Durch das Ausklammern von zentralen Kommunikationskanälen kann das HR-Marketing- und Rekrutierungspotential für die Stadt bei weitem nicht mehr in der gewünschten Form ausgeschöpft werden.

2.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf

Mit dem geltend gemachten Bedarf i. H. v. 1,0 VZÄ ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von einem Arbeitsplatz. Der benötigte Arbeitsplatz wird dauerhaft im Rathaus untergebracht und durch Nachverdichtung sicher gestellt. Bei weiteren Stellenzuschaltungen könnte sich zusätzlicher Flächenbedarf ergeben.

3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	68.100 € ab 2019		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	67.300 € ab 2019		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	400 € ab 2019		
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	400 € ab 2019		
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,00		

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

* Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe Auszahlungen (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs- schemas)		2.370 € in 2019	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		2.370 € in 2019	

	dauerhaft	einmalig	befristet
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)			

3.3 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019; siehe Nr. 6 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 30.08.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 1 beigelegt.

Aufgrund der Stellungnahme des Kommunalreferats vom 30.08.2018 wurde die Beschlussvorlage entsprechend abgeändert. Die Stellungnahme ist als Anlage 2 beigelegt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da der Stadtrat mit dieser Angelegenheit nicht mehr befasst wird.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 68.100 € sowie die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 2.370 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 anzumelden.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 1,0 Stellen-VZÄ und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 22.072 € (40% des JMB).
4. Das Produktkostenbudget erhöht sich um 70.470 €, davon sind 68.100 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei HA II/3
an die Stadtkämmerei HA II/12
z. K.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, LS-KOM