

Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 00376

17 Anlagen

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 02.07.2014
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1 Einleitung

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) informiert regelmäßig über aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der mittelfristigen Personalplanung sowie über den „stadtinternen Arbeitsmarkt“. Zuletzt wurde der Stadtrat in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2013 über die Situation unterrichtet.

Die Vorlage beruht auf dem Antrag Nr. 613 der Stadtratsfraktion der SPD vom 23.07.1991, die Stadtverwaltung solle eine Prognose des Personalbedarfs in den Mangelberufen für die nächsten 3 bis 5 Jahre erstellen, die Fluktuation und ihre Gründe analysieren und darstellen und den Bericht alle zwei Jahre fortschreiben. Dem Stadtrat wurde seither in teilweise unregelmäßigen Abständen ein Beschlussentwurf bzw. eine Bekanntgabe vorgelegt. Seit 2007 wird der Beschluss jährlich in den VPA eingebracht.

Mit dieser Vorlage informieren wir den Stadtrat nunmehr über den aktuellen Stand. In der vorliegenden Sitzungsunterlage finden sich insbesondere Analysen des stadtweiten Personalbestands und Aussagen zu Berufsgruppen, in denen wir ausbilden. Wie im Vorjahr steht die Analyse des Verwaltungsdienstes der 2. und 3. Qualifikationsebene, des IT-Personals, der Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsdienst, der Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen, des an- und ungelernten Personals sowie der Facharbeiter/innen im Vordergrund. Neu hinzugekommen ist die Darstellung der Situation der Berufsgruppe der Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen.

2 Allgemeines und Aktuelles

2.1 Datendefinition

Für die Planungen wurden die dargestellten Daten zum Stand 31.12.2013 mit den Daten des Vorjahres zu diesem Stichtag verglichen und ausgewertet.

Das im Rahmen der Personalbestandsanalyse aufgeführte Zahlenmaterial entspricht den nachfolgenden Definitionen, die auch im Rahmen des stadtweiten Personal- und Organisationscontrollings (PeCon) Verwendung finden:

Aktiv Beschäftigte:

alle Beschäftigten mit regelmäßigen Zahlungen. Dazu gehören unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte und Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen.

Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen (im weiteren Sinn):

Beamtenanwärter/innen, Baureferendare (technischer Dienst), Auszubildende (Ausbildung mit Abschlüssen IHK/HWK oder nach Berufsbildungsgesetz), praktizierende Studentinnen/Studenten, Praktikantinnen/Praktikanten, die sich in einem nach den Ausbildungs- bzw. Schul- und Studienordnungen vorgeschriebenen oder freiwilligen vertraglich geregeltem Praktikum befinden, bezahlte Volontäre. Hierzu gehören nicht Rechtsreferendare oder Praktikantinnen/Praktikanten im Rahmen einer sog. „Schnupperlehre“.

Beurlaubte:

Beschäftigte, die sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in unbezahlter Beurlaubung befinden.

Teilzeit:

Zahl der Teilzeitbeschäftigten aus familiären oder sonstigen Gründen und in Altersteilzeit (hier nur Teilzeitmodell).

Die Zahlen zu freien Stellen und disponiblen Personal beziehen sich auf das sog. Vollzeitäquivalent (VZÄ). Dies bedeutet, dass z.B. eine Teilzeitkraft mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit mit 0,5 in die Statistik eingeht. Andere Arbeitszeitformen werden in entsprechender Weise umgerechnet.

2.2 Personalbestandsanalyse allgemein

Die Zahl der aktiv Beschäftigten hat zwischen dem 31.12.2012 und 31.12.2013 um insgesamt 772 Personen (+2,4 %) zugenommen. Zunahmen gab es insbesondere im Bereich der Lehrberufe (+60), bei den Sozial- und Erziehungsberufen (+422) sowie bei den IT-Berufen (+57), den Hochbauberufen (+21) und bei den Beschäftigten ohne Abschluss/Ausbildung (+195). Rückgänge sind u.a. in der Gruppe der Verwaltungsberufe (-72) und bei den Elektrotechnikberufen (-9) zu verzeichnen.

Die Eigenbetriebe und Stiftungen werden bei den Planungen mitberücksichtigt, da auch sie Personal beispielsweise aus dem Verwaltungsbereich benötigen. Vor diesem Hintergrund beläuft sich der Personalbestand der aktiv Beschäftigten inklusive der Eigenbetriebe und Stiftungen zum 31.12.2013 auf 32.804 Beschäftigte.

Im Folgenden wurde nach verschiedenen Kriterien analysiert:

- nach Berufsgruppen (Anlage 1)
- nach Laufbahngruppen (Anlage 2)
- nach Statusgruppen (Anlage 3)
- nach Teilzeit (Anlage 4)
- nach Alter (Anlage 5)

Einige Zahlen seien an dieser Stelle herausgestellt:

	31. Dezember 2012	31. Dezember 2013
Anteil der weiblichen Beschäftigten:	55,4 % (17.741)	56,2% (18.443)
Anteil der Beschäftigten in Teilzeit:	29,5% (9.461)	30,8% (10.117)
Anteil der Tarifbeschäftigten:	67,5% (21.604)	68,1% (22.343)
Durchschnittsalter aller Beschäftigten:	44,1 Jahre	44,2 Jahre

Teilzeit / Vollzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten wächst stetig und beträgt 2013 rund 31 %. Teilzeit ist ein wichtiger Baustein zur Gestaltung eines attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Zwar ist die Reduzierung der Arbeitszeit auch aus nicht familiären Gründen möglich, doch die aktive Förderung der Teilzeit gilt vorrangig der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit Teilzeit nicht zum Stillstand in der beruflichen Entwicklung führt, wird auch Teilzeit in allen Führungspositionen gefördert. Ebenfalls mit steigender Tendenz: 2013 wurden 20% aller Führungspositionen in Teilzeit ausgeübt (Vorjahr: 18%).

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) der städtischen Beschäftigten steigt seit Jahren kontinuierlich und lag im Jahr 2013 bei 44,2 Jahren. Dies entspricht in etwa dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst bundesweit, das zum aktuellst verfügbaren Stichtag 30.06.2012 bei 45,0 Jahren liegt, im kommunalen Bereich liegt es bei 45,4 Jahren.

Das Medianalter, das angibt, über bzw. unter welchem Lebensalter je höchstens 50% der städtischen Beschäftigten sich befinden, liegt zum Stichtag 31.12.2013 bei 45 Jahren. Das bedeutet, dass höchstens die Hälfte der städtischen Beschäftigten älter als 45 Jahre ist. Eine solche Altersverteilung ist als ausgewogen zu bezeichnen.

Auf Grund der Größe und Heterogenität der Stadtverwaltung gibt es bei der Altersstruktur große Unterschiede sowohl hinsichtlich der Fachrichtungen als auch innerhalb der Organisati-

onseinheiten. Um ein paar Beispiele zu nennen: Bei Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern gibt es eine vergleichsweise junge Belegschaft (mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist 34 Jahre und jünger); im Verwaltungsdienst (2. und 3. Qualifikationsebene) ist die Altersstruktur relativ ausgewogen, d.h. die Anzahl der unter 45-jährigen ist in etwa so hoch wie die Anzahl der über 45-jährigen.

Bei den Ärztinnen und Ärzten hingegen ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten 52 Jahre und älter.

Die Entwicklung der Altersstruktur hängt wesentlich von den Einstellungszahlen und dem Eintrittsalter in Ruhestand und Rente ab. Sollte es auf Grund des Fachkräftemangels in Zukunft nicht mehr in jedem Bereich gelingen, den Personalbedarf zu decken, wird das Durchschnittsalter deutlich steigen. Das Gleiche gilt für das Eintrittsalter in Ruhestand und Rente: Sollte sich dieses nach hinten verschieben, wird sich auch dies auf die Altersstruktur der städtischen Belegschaft niederschlagen.

Befristete Verträge

Zum Stichtag 31.12.2013 waren 4,3% (Vorjahr 3,9%) aller Beschäftigungsverhältnisse befristet.

Der Bedarf an vorübergehend Beschäftigten besteht vor allem im An- und Ungelerntenbereich. Ursache dafür ist zum einen ein befristeter Bedarf (z.B. Winterdienst), zum anderen auch die Notwendigkeit zur Beschäftigung von Aushilfskräften für länger erkrankte Stammkräfte oder Mitarbeiter/innen, denen z.B. Rente auf Zeit bewilligt wurde oder die sich in Elternzeit befinden.

Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Erziehungsdienst angestiegen ist. Gründe hierfür sind die Qualifizierungsverträge im Assistenzkräftenmodell, die auf 2 Jahre (Kinderpfleger) bzw. 3 Jahre befristet sind. Es handelt sich hier um ca. 100 Beschäftigungsverhältnisse. Daneben sind die ca. 70 geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf ein Jahr befristet. Es handelt sich hier um Rentnerinnen oder Studentinnen. Die Befristung erfolgt hier überwiegend auf Wunsch der Dienstkraft.

2.3 Stadtinterner Arbeitsmarkt allgemein

Der stadtinterne Arbeitsmarkt soll im personellen Bereich Angebot und Nachfrage innerhalb der Stadtverwaltung transparent machen. Dabei wird das Anforderungsprofil zur Besetzung freigegebener Stellen mit dem Potential des disponiblen Personals abgeglichen. Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützen ggf. den Einsatz im neuen Aufgabenbereich.

Hinsichtlich des disponiblen Personals ist festzustellen, dass alle Dienstkräfte eine konkrete Aufgabe ausüben und damit sichergestellt ist, dass sie für das Entgelt auch eine Gegenleistung erbringen. Allerdings gestaltet sich die Disposition leistungsgeminderten Personals zunehmend schwierig.

Zum Stichtag 31.12.2013 standen einer Zahl von 174 Vollzeitäquivalenten disponiblen Personals in verschiedenen Fachrichtungen insgesamt 1.403,0 freie und besetzbare Stellen gegenüber. Hauptsächliche Gründe für die Disposition sind gesundheitliche Gründe oder Arbeitsplatzkonflikte.

Nähere Informationen sind in den Anlagen 15 und 16 zu finden.

2.4 Haushaltssituation

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 04.07.2013 wurde das 6. Haushaltssicherungskonzept aufgrund anhaltend hoher Steuereinnahmen ab dem Jahr 2014 ausgesetzt.

Die zuvor bereits vom Stadtrat beschlossenen Feinkonzepte 2012 und 2013 blieben mit ihrer Reduzierung der Personalauszahlungen i.H.v. insgesamt 7,6 Mio € unverändert mit nachhaltiger Wirkung bestehen. Geleistete Überkonsolidierungen wurden nicht zurückgeführt, sondern werden bei künftigen Haushaltssicherungskonzepten angerechnet.

Seit dem Jahr 2012 erfolgt ein Vollaussgleich der Teuerung. Für den Gemeindehaushalt ergibt sich hierbei für 2014 gegenüber 2013 eine Teuerung (ohne Versorgung) i.H.v. rund 40 Mio. € (+ 3,0 %).

Die Teuerung wurde unter Einbeziehung des Tarifabschlusses 2014 (Tarifbereich: +3,0 % ab März 2014 – Erhöhung um mindestens 90 €), der Restwirkung des Tarifiergebnisses 2012 (+1,4 % ab August 2013) sowie der Erhöhung der Beamtenbesoldung um 2,95 % ab Januar 2014 kalkuliert.

2.5 Strategische Personalplanung

Im Rahmen der Strategischen Personalplanung wurden für den Zeitraum 2014 – 2018 allen Referaten und Eigenbetrieben die Führung von Strategiegespräche angeboten. Diese wurden je nach Bedarf und konkreter Situation geführt. Sie haben das Ziel, einmal jährlich die Auswirkungen von Referatsstrategien auf die strategische Personalarbeit der nächsten fünf Jahre gemeinsam festzustellen.

Daneben haben die Referate und Eigenbetriebe erneut jeweils ihre Planungsmatrix mit den voraussichtlichen Personalbedarfen für die nächsten Jahre befüllt. Diese einheitliche Matrix enthält festgelegte Berufsgruppen.

Die einzelnen Matrices werden durch das Personal- und Organisationsreferat zusammengefasst und ermöglichen so, die strategischen Planungen der Referate und Eigenbetriebe und deren Auswirkungen auf die Stellen- und Personalbedarfe auf eine gemeinsame Grundlage zu stellen.

In diesem Planungszyklus wurde unter anderem deutlich, dass der Bedarf an zusätzlichem Personal in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter anhalten wird.

2.6 Schüler- und Absolventenprognose 2014

Die Schüler- und Absolventenprognose 2014 konnte vom Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus noch nicht erstellt werden, deshalb können hier noch keine Aussagen getroffen werden. Sobald die Prognose dem POR vorliegt, wird sie bei der Personalplanung entsprechend berücksichtigt.

2.7 Arbeitsmarktzulage

Die Arbeitsmarktzulage ist ein wirksames Instrument um Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt bei der Gewinnung von gut qualifiziertem Personal für die Landeshauptstadt München zumindest teilweise auszugleichen und vorhandenes Personal bei der Landeshauptstadt München zu halten.

Seit der Einführung 2009 bis heute wurden aus Gründen der **Personalgewinnung** insgesamt 8 Arbeitsmarktzulagen im IT-Bereich (davon 1 neu in 2014) und 14 für Fachärztinnen/-ärzte der Fachrichtung Psychiatrie, Radiologie und im Bereich Hygienemedizin (davon 1 neu in 2013 und 2 in 2014) gewährt.

Zum **Personalerhalt** wurden im IT-Bereich 7 Arbeitsmarktzulagen und für Fachärztinnen/-ärzte der Fachrichtung Psychiatrie, Radiologie, Pneumologie und in den Bereichen Hygienemedizin und Umwelthygiene 11 Arbeitsmarktzulagen (davon 9 neu in 2013/2014) gewährt. Ab April 2014 erhalten die Fachärztinnen/-ärzte der Fachrichtung Arbeitsmedizin beim Betriebsärztlichen Dienst ebenfalls eine Arbeitsmarktzulage.

Für das IT-Personal kommt seit 2012 vorrangig die Zulage gem. IT-Richtlinie zur Anwendung (siehe Seite 27).

Von den vergebenen Arbeitsmarktzulagen wurden zwischenzeitlich lediglich 5 aus unterschiedlichen Gründen ausgesetzt bzw. aufgehoben (Beurlaubung, Umsetzung, Ausscheiden).

2.8 Marketingmaßnahmen

Nicht nur in Deutschland, sondern gerade auch in der wirtschaftlich starken Region München mit einer Vielzahl an konkurrierenden Unternehmen und Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes fehlen Fachkräfte, vor allem in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) aber auch in den Arzt-, Lehr- und Erziehungsberufen. Als weiterer Berufszweig sind auch die Verwaltungsberufe zu nennen, da auch dort zunehmend im Verhältnis zum großen Bedarf bei der Landeshauptstadt München ein Mangel feststellbar ist. Ganz konkret zeigt sich dies bei der Stadtverwaltung im Rückgang der Anzahl an geeigneten externen Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle. So gingen pro Stelle bei P 5 nur noch 11 geeignete Bewerbungen ein (2012: 21). In der Informationstechnologie sind es dabei nur 8 und im Gesundheitsdienst sogar nur 1,5 Bewerber/innen pro Stelle. Auch müssen wiederholt Stellenbe-

setzungsprozesse mangels geeigneter Bewerbung aufgehoben werden, besonders häufig im Bereich der Mangelberufe.

Aufgrund der steigenden Anforderungen und neuer Aufgaben sowie der Altersstruktur in der Stadtverwaltung steigt zukünftig der Bedarf an Fach- und Führungskräften sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen weiter. Der Wettbewerb um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Wirtschaft und auch anderen öffentlichen Arbeitgebern nimmt zeitgleich spürbar zu. Die gut ausgebildeten und auf dem Arbeitsmarkt begehrten Fachkräfte haben die Wahl, für welchen Arbeitgeber sie tätig werden wollen. Der öffentliche Dienst ist bei diesen Zielgruppen aber oft als Arbeitgeber nicht im Fokus, wie die Bevölkerungsumfrage 2012 zur Arbeitgeberin Stadt München zeigte. Zudem sind z.T. Vorurteile feststellbar.

Sowohl Kandidatinnen und Kandidaten als auch vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen großen Wert auf das Bild, das die Öffentlichkeit vom (potenziellen) Arbeitgeber hat. Nach einer Studie (Stepstone Employer Branding Report) gaben 88 Prozent der Befragten an, von einer Bewerbung bei einem Unternehmen mit schlechtem Ruf eher abzusehen. Eine Investition in das Personalmarketing erweist sich somit im Hinblick auf die Personalgewinnung, aber auch auf die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als lohnenswert und notwendig. Daher sind die Themen Personalmarketing und Mitarbeiterbindung auch die beiden Herausforderungen, welche Unternehmen als die wichtigsten in den nächsten Jahren nennen (Studie Recruitingtrends 2014).

Personalmarketing bedeutet die interne wie externe Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden so gewonnen und die Mitarbeiterbindung verstärkt. Aufgabe ist es, nicht nur ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, sondern als solcher auch wahrgenommen zu werden. Dafür ist es bereits heute erforderlich, die Bekanntheit der Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin gezielt zu steigern, um auch noch in den nächsten Jahren im verschärften Wettbewerb mit der Wirtschaft offene Stellen erfolgreich besetzen zu können.

Die aktuelle Mitarbeiterbefragung „Great Place To Work“ zeigt weiteren Handlungsbedarf auf. Das bemängelte „Silodenken“ und die verhältnismäßig geringe Weiterempfehlungsbereitschaft der Beschäftigten für ihre Arbeitgeberin machen klar, dass es eines Prozesses bedarf, die interne Kommunikation und das „Wir-Gefühl“ zu stärken. Dies hat insbesondere deshalb eine große Bedeutung, da die Landeshauptstadt München im Idealfall von den eigenen Beschäftigten empfohlen werden sollte. Um dies zu erreichen, ist eine erhebliche Ausweitung der Anstrengungen im Zusammenhang mit dem internen Personalmarketing erforderlich.

Hinzu kommen technische Neuerungen (z.B. mobile Nutzung des Internets, Social Media) und eine Änderung des Suchverhaltens der Bewerberinnen und Bewerber, welche einer Reaktion des Personalmarketings und der Personalgewinnung bedürfen. So bevorzugen 44,6 Prozent der an einem Jobwechsel Interessierten die passive Suche, also das Warten auf eine Ansprache seitens des Arbeitgebers (Studie Bewerbungspraxis 2014). Dies geschieht in der Regel durch die Veröffentlichung eines Profils in beruflich orientierten sozialen Netzwerken. Social Media sind nach Ansicht der Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland damit auch der drittwichtigste externe Trend für die Personalbeschaffung (Studie Recruitingtrends 2014). So ist beispielsweise die Direktansprache von Kandidatinnen und Kandidaten durch Unternehmen

bereits weit verbreitet. Aktuell gehen die 1.000 größten deutschen Firmen bei 14,2 Prozent ihrer Vakanzen aktiv und gezielt auf geeignete Kandidatinnen/Kandidaten zu (Studie Recruiting-trends 2014). Auch die Landeshauptstadt München hat hierzu bereits 2012 Aktivitäten aufgenommen. Allerdings sind weitere Anstrengungen und eine Intensivierung dieser Aktivitäten angezeigt, um die Entwicklung nicht zu verpassen und um im Wettbewerb um die besten Bewerberinnen und Bewerber bestehen zu können.

Um dieser Steigerung der Bedeutung von Personalmarketingaktivitäten gerecht zu werden, wurden 2014 und 2015 jährlich jeweils 300.000 Euro bereitgestellt. Zeitgleich hat der Stadtrat am 17.07.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/ V 11696) die Personalkapazitäten 2014 für dieses Aufgabengebiet aufgestockt.

2014 sollen folgende Maßnahmen aus dem Budget finanziert werden:

Maßnahmen 2014	Beschreibung
Image- anzeigen	<p>Über Anzeigen in Printmedien wird auf die Arbeitgeberin aufmerksam gemacht.</p> <p>Zu diesem Zwecke wurde außerdem im Personal- und Organisationsreferat eine neue Imagekampagne entwickelt. Mehrere offene Stellen verschiedener Fachlichkeiten, für die ein hoher Bedarf besteht und bei denen die Stellen nur schwer zu besetzen sind (z.B. IT, Ärzte), werden so gleichzeitig beworben.</p> <p>Diese Kampagne wird sukzessive in ein neues, ansprechendes Layout der Stellenanzeigen umgesetzt.</p>
Messen	<p>Durch die Teilnahme als Arbeitgeberin an 5 Job-Messen 2013 wurden 20.000 Besucherinnen und Besuchern erreicht, von denen 2.500 am Stand der Arbeitgeberin waren. 1.200 Informations- und Bewerbungsgespräche wurden geführt sowie 60 Bewerbungen (ohne die Bewerbungen auf offene Positionen im Nachgang der Messen) generiert. Neben dem Personal- und Organisationsreferat beteiligten sich it@M, AWM, KITA, das Baureferat und das Referat für Stadtplanung und Bauordnung. Auf den Messen können gleichzeitig eine Reihe von Fachrichtungen und Qualifikationen angesprochen sowie Werbung für eine Vielzahl offener Stellen gemacht werden.</p> <p>Es bedarf einer Verstärkung der Anstrengungen, um durch den direkten Kontakt mit der Zielgruppe langfristig die Bekanntheit als attraktive Arbeitgeberin zu erhöhen und offene Stellen besetzen zu können. Aufgrund der hohen Nachfrage der Fachbereiche sowie der großen Reichweite der Personal-messen werden die Aktivitäten 2014 weiter verfolgt. Aktuell ist die Teilnahme an mindestens 4 Messen zur Personalgewinnung und zum -marketing im Jahr 2014 geplant.</p>
Messe- Equipment	Die Erfahrungen aus den bisherigen Messeteilnahmen machen die Ersatzbeschaffung sowie Ergänzung von Messeequipment notwendig.
Give-Aways	Die für das Personalmarketing beschafften Give-Aways (Kugelschreiber, Blöcke, Mint - Bonbons, Taschen etc.) für die Messeteilnahme sind alle mit dem

	Logo der Landeshauptstadt München versehen und erfreuen sich einer großen Beliebtheit bei Messebesucherinnen und -besuchern. Hier bedarf es einer Nachbestellung sowie ergänzender Beschaffung. Ziel ist es, dass die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin durch Nutzung der Artikel im Alltag immer wieder ins Bewusstsein rückt.
JobAd2.0	2013/2014 wurde eine innovative Stellenanzeige „JobAd2.0“ erstmals für das RGU geschaltet. Aufgrund des gelungenen Ergebnisses ist mit der Anwendung für weitere Fachrichtungen zu rechnen.
Social Media	<p>Die Aktivitäten der Arbeitgeberin in den sozialen Medien (vor allem die beruflichen Netzwerke) werden ausgebaut. Es ist festzustellen, dass diese im relevanten Maße von Bewerberinnen und Bewerbern genutzt werden, um sich über potentielle Arbeitgeber zu informieren. Auf Xing haben sich bereits ca. 1.000 externe Personen sowie über 1.200 städtische Beschäftigte mit der Landeshauptstadt vernetzt.</p> <p>Als weiterer Kanal, der auch in Deutschland starke Zuwächse bei den Nutzerzahlen hat, wird der Auftritt bei LinkedIn zukünftig betreut.</p> <p>Zudem nimmt das Personal- und Organisationsreferat Direktansprachen vor, was noch intensiviert werden soll, um die passiv Suchenden ansprechen zu können und so bestenfalls die kostenintensive Aufhebung von Ausschreibungsverfahren verhindern zu können.</p> <p>Es fallen Kosten für entsprechende Mitgliedschaften, Beratungsleistungen, Betreuung sowie Layout an.</p>
Videos	<p>Die Darstellungen der Arbeitsfelder der Landeshauptstadt München über Videos der Beschäftigten soll verstärkt werden. Dazu wurden bereits 15 Videos gedreht und auf whatchado veröffentlicht. Weitere Videos sollen folgen, um externen Interessenten zu zeigen, welche Vielfalt die Landeshauptstadt bietet.</p> <p>Zudem kann auch intern über Videos transportiert werden, welche vielfältigen Aufgaben die Beschäftigten der Referate und Eigenbetriebe haben. Gegenseitiges Verständnis und der Abbau von Barrieren werden dadurch gefördert sowie das „Wir-Gefühl“ gestärkt.</p>
Mobile Recruiting	Die mobile Internetnutzung über Smartphones und Tablet - PCs erfordert spezielle Anpassungen. Mobile Recruiting ist die Reaktion von Personalmarketing und Personalgewinnung auf das Nutzungsverhalten der Zielgruppen im Hinblick auf die immer stärker verbreiteten mobilen, internetfähigen Endgeräte (Smartphone, Tablet - PC). Diese Geräte setzen speziell aufgebaute Internetseiten und Stellenanzeigen voraus. Die Konzipierung und Erstellung mobil lesbarer Internetseiten und Stellenanzeigen sowie weiterer Maßnahmen stehen im Fokus. Weiterhin ist die Erstellung einer stadtinternen App zur internen Kommunikation vorstellbar.
Personalgewinnung aus dem In- und Ausland	Zur Vermittlung von in- und ausländischen Fachärztinnen und Fachärzten für den Bereich Arbeitsmedizin bzw. Ärztinnen und Ärzten mit der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin, sowie weiterer verschiedener Fachrichtungen, wurde eine Personalvermittlungsagentur beauftragt.

3 Planungen in ausgewählten Berufsgruppen

3.1 Verwaltungsdienst – 2. Qualifikationsebene

3.1.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/ Qualifikation

Beamten/Beamtinnen: Vorbereitungsdienst und Anstellungsprüfung für die 2. Qualifikationsebene Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen

Tarifbeschäftigte: Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Angestelltenlehrgang I und Fachprüfung I, Ausbildung zur/zum Kauffrau/ Kaufmann für Bürokommunikation

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	934	2.173	3.107	913	2.156	3.069
VZÄ	901,1	1.790,3	2.691,4	881,7	1.786,4	2.668,1
davon Beamte	665	847	1.512	648	857	1.505
davon Tarifbeschäftigte	269	1.326	1.595	265	1.299	1.564
davon Vollzeit	858	1.237	2.095	834	1.208	2.042
davon Teilzeit	76	936	1.012	79	948	1.027
Teilzeitquote	8,1%	43,1%	32,6%	8,7%	44,0%	33,5%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	16	233	249	18	212	230
Ausbildung						
Verwaltungsekretär-anwärterinnen und -anwärter	48	51	99	47	60	107
Verwaltungsfachangestellte	23	79	102	19	80	99

c) Altersstruktur (Anlage 6)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	6	6	0,2%
20 – 24- jährige	30	96	126	4,1%
25 – 29- jährige	65	168	233	7,6%
30 – 34- jährige	91	181	272	8,9%
35 – 39- jährige	108	173	281	9,2%
40 – 44- jährige	143	340	483	15,7%
45 – 49- jährige	165	384	549	17,9%
50 – 54- jährige	127	356	483	15,7%
55 – 59- jährige	126	317	443	14,4%
60-jährige und älter	58	135	193	6,3%
Summe	913	2.156	3.069	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) der 2. Qualifikationsebene des Verwaltungsdienstes liegt bei 46 Jahren. Damit kann die Altersstruktur als absolut ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 3).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 44,6 Jahren. Da dieser Wert nahe am Median liegt, stützt er die obigen Aussagen zur ausgewogenen Altersstruktur.

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt bei den 45- bis 49-jährigen Beschäftigten.

d) Einstellungen (ohne Anwärter/innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2001	27	73	100
2002	6	33	39
2003	2	6	8
2004	1	2	3
2005	2	21	23
2006	5	14	19
2007	4	48	52
2008	18	72	90
2009	14	105	119
2010	14	61	75
2011	6	30	36
2012	1	8	9
2013	2	11	13

e) Ausbildung Verwaltungsfachangestellte

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2001/04	11	38	49	6	27	33
2002/05	14	26	40	11	25	36
2003/06	6	20	26	2	19	21
2004/07	5	11	16	4	11	15
2005/08	4	9	13	4	8	12
2006/09	5	10	15	2	10	12
2007/10	2	20	22	2	19	21
2008/11	3	15	18	3	15	18
2009/12	6	16	22	4	14	18
2010/13	7	26	33	6	20	26
2011/14	13	28	41	*	*	*
2012/15	3	22	25	*	*	*
2013/16	3	27	30	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Vorbereitungsdienst Sekretäranwärter/innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2001/03	35	56	91	27	49	76
2002/04	31	49	80	26	38	64
2003/05	31	41	72	29	35	64
2004/06	9	16	25	10	12	22
2005/07	16	9	25	19	10	29
2006/08	13	12	25	14	10	24
2007/09	20	18	38	20	16	36
2008/10	18	27	45	16	15	31
2009/11	22	18	40	19	13	32
2010/12	18	26	44	16	26	42
2011/13	20	23	43	20	21	41
2012/14	25	25	50	*	*	*
2013/15	22	34	56	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

g) Zulassungen zum Angestelltenlehrgang I

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Prüfung bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2001/02	2	7	9	2	7	9
2002/03	3	14	17	2	11	13
2003/04	8	17	25	5	11	16
2004/05	7	16	23	6	13	19
2005/06	6	16	22	2	10	12
2006/07	5	6	11	5	6	11
2007/08	1	2	3	0	1	1
2008/09	1	3	4	1	1	2
2009/10	3	3	6	3	2	5
2010/11	0	6	6	0	6	6
2011/12	2	8	10	1	8	9
2012/13	8	10	18	7	10	17
2013/14	5	13	18	*	*	*
2014/15	8	13	21	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	7,0%	6,8%	6,8%	6,2%	7,1%	6,9%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	17,9%	4,7%	8,8%	27,6%	4,5%	10,8%	23
Rente	13,4%	20,8%	18,5%	10,3%	23,9%	20,2%	43
Austritt	23,9%	21,5%	22,2%	15,5%	24,5%	22,1%	47
Beurlaubung*	29,9%	43,0%	38,9%	32,8%	41,3%	39,0%	83
ATZ ab Freistellungsphase	11,9%	6,0%	7,9%	6,9%	5,8%	6,1%	13
Sonstiges	3,0%	4,0%	3,7%	6,9%	0,0%	1,9%	4
Summe absolut	67	149	216	58	155	213	213
Berufsrückkehrer/innen absolut	15	64	79	13	64	77	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum 31.12.2013 standen in der 2. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen von 3.069 Beschäftigten (2.668,1 VZÄ) nur 24 VZÄ zur Disposition. Gleichzeitig waren 136 Stellen zu besetzen. Der geringe Anteil an disponiblen Personen resultiert aus dem seit Jahren stark gestiegenen Personalbedarf und den damit einhergehenden Möglichkeiten auch für Dienstkräfte mit z. B. gesundheitlichen Einschränkungen geeignete Einsatzgebiete zu finden.

3.1.2 Personalbedarfsbestimmung

Die in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft, die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf spielen nach wie vor eine große Rolle in der Personalbedarfsplanung.

Tendenziell ist jedoch davon auszugehen, dass die Bedarfe in den nächsten Jahren stetig steigen werden. Ausschlaggebende Faktoren hierfür sind u. a. auch die steigende Anzahl der Bevölkerung und die damit unmittelbar verbundenen Auswirkungen auf die Aufgabenstellungen der Stadtverwaltung.

Alle Prüfungsabgängerinnen und -abgänger konnten auf offene Stellen verplant und alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung integriert werden. Doch auch damit konnte der Bedarf nicht gedeckt werden. Es erfolgten deshalb in den vergangenen Jahren externe Neueinstellungen, zuletzt 13 Personen im Jahr 2013.

Ausblick für 2014:

Von den Referaten wurde im Rahmen der strategischen Personalplanung für 2014 ein Bedarf von 344 Personen prognostiziert. Erfahrungsgemäß wird sich dieser Bedarf noch erhöhen bzw. ist in einzelnen Referaten bereits jetzt höher als ursprünglich gemeldet. Aktuell sind aus dem Prüfungsjahrgang 97,5 Personen angefordert. Die Fluktuationsrate ist von 6,83% im Jahr 2012 auf 6,86 % in 2013 unwesentlich gestiegen. Bei den Austritten ist die Nähe zum Wohnort die häufigste Begründung.

Für das Jahr 2014 entsteht zusätzlicher Personalbedarf, insbesondere beim Kreisverwaltungsreferat im Rahmen des Beschlusses soziodemografischer Wandel und im Bereich Sozialreferat (Wirtschaftliche Flüchtlingshilfe).

3.1.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Altersstruktur ist noch ausgewogen. Um weiterhin eine günstige Altersstruktur zu gewährleisten, soll auch zukünftig in die Ausbildung investiert werden.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind 115 Stellen im Rahmen der Verplanung der Auszubildenden besetzbar. Aus den Prüfungsjahrgängen stehen aktuell 81 Personen zur Verfügung. Von den Referaten und Eigenbetrieben werden regelmäßig neue Bedarfe nachgemeldet. Die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden kann daher ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden.

Wie schon in den vergangenen Jahren werden offene Stellen auch im Wege externer Ausschreibungen besetzt, zuletzt erfolgt im März 2014. Um den inzwischen auch bei der Gewinnung von qualifiziertem Verwaltungspersonal entstehenden Schwierigkeiten entgegen zu wirken und um den vermehrten Personalbedarf langfristig decken zu können, wurde die Ausschreibung für kaufmännische oder rechtliche Berufsausbildungen wie Bankkaufleute, Rechtsanwalts-, Steuer- und Notarfachangestellte geöffnet.

Es ist geplant, diesem Personenkreis baldmöglichst den Angestelltenlehrgang I anzubieten, um die fehlenden rechtlichen Kenntnisse auszugleichen und einen raschen Einsatz auch auf rechtlich geprägten Planstellen zu ermöglichen.

Parallel dazu setzen wir auch im Jahr 2014 wieder auf die Gewinnung von eigenen Nachwuchskräften, um die Grundlage für eine zukunftsorientierte Personalplanung zu schaffen. Im Rahmen der Neuordnung der Büroberufe zum 01.08.2014 wird bei der LHM anstatt des bisherigen Ausbildungsberufes Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation nun der neue Ausbildungsberuf Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement angeboten. Durch die Möglichkeit von Wahlqualifikationen können die Ausbildungsinhalte weitgehend denen der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten angepasst werden, ein späterer Einsatz ist dann auch auf Stellen in rechtlich geprägten Bereichen möglich. Die Ausbildungszahlen werden 2014 erhöht.

3.2 Verwaltungsdienst – 3. Qualifikationsebene

3.2.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Beamtinnen/Beamte: Diplom-Verwaltungswirt/in (FH)

Tarifbeschäftigte: Angestelltenlehrgang II und Fachprüfung II, Bachelor of Arts Public Management

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	1.409	1.827	3.236	1.386	1.810	3.196
VZÄ	1.343,5	1.502,1	2.845,6	1.332,1	1.495,3	2.827,4
davon Beamte	1.159	1.415	2.574	1.141	1.388	2.529
davon Tarifbeschäftigte	250	412	662	245	422	667
davon Vollzeit	1.255	991	2.246	1.230	954	2.184
davon Teilzeit	154	836	990	156	856	1.012
Teilzeitquote	10,9%	45,8%	30,6%	11,3%	47,3%	31,7%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	20	247	267	18	244	262
Ausbildung						
Verwaltungsinspektor-anwärterinnen und -anwärter	72	57	129	71	50	121
Bachelor of Arts Public Management	14	61	75	15	66	81

c) Einstellungen (ohne Anwärter/innen)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2001	34	57	91
2002	13	24	37
2003	2	5	7
2004	3	5	8
2005	9	24	33
2006	3	1	4
2007	21	25	46
2008	20	26	46
2009	15	33	48
2010	15	33	48
2011	3	6	9
2012	3	1	4
2013	7	10	17

d) Altersstruktur (Anlage 7)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20- jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	21	64	85	2,7%
25 – 29- jährige	99	180	279	8,7%
30 – 34- jährige	168	267	435	13,6%
35 – 39- jährige	190	215	405	12,7%
40 – 44- jährige	214	299	513	16,1%
45 – 49- jährige	249	330	579	18,1%
50 – 54- jährige	169	278	447	14,0%
55 – 59- jährige	168	138	306	9,6%
60- jährige und älter	108	39	147	4,6%
Summe	1.386	1.810	3.196	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) der 3. Qualifikationsebene des Verwaltungsdienstes liegt bei 44 Jahren. Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden, da der Median hier nur knapp von dem stadtweiten Wert von 45 Jahren entfernt ist. Grund für diese noch vorteilhafte Altersstruktur ist unter anderem, dass die Ausbildungszahlen auch während der Haushaltskonsolidierungsphase nur unbedeutend gesenkt wurden. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 42,8 Jahren. Da dieser Wert nahe am Median liegt, stützt er die obigen Aussagen zur Ausgewogenheit der Altersstruktur. Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt bei den 45- bis 49-jährigen Beschäftigten.

e) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinspektoranwärter/innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2001/04	54	112	166	37	74	111
2002/05	52	105	157	35	72	107
2003/06	59	75	134	41	54	95
2004/07	61	87	148	37	65	102
2005/08	57	67	124	40	54	94
2006/09	44	72	116	31	57	88
2007/10	49	58	107	40	53	93
2008/11	50	49	99	26	30	56
2009/12	56	51	107	30	35	65
2010/13	34	32	66	32	28	60
2011/14	36	33	69	*	*	*
2012/15	36	28	64	*	*	*
2013/16	31	13	44	*	*	*

f) Zulassung zum Angestelltenlehrgang II

Jahrgang	Ausbildungszahl			Prüfung bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2001/03	13	24	37	7	20	27
2002/04	7	18	25	8	16	24
2003/05	9	33	42	7	25	32
2004/06	11	32	43	8	27	35
2005/07	3	18	21	3	14	17
2006/08	0	13	13	0	12	12
2007/09	4	11	15	2	9	11
2008/10	3	15	18	4	15	19
2009/11	10	11	21	5	9	14
2010/12	5	17	22	6	11	17
2011/13	4	14	18	3	10	13
2012/14	9	18	27	*	*	*
2013/15	2	10	12	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

g) Duales Studium Bachelor of Arts, Public Management

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	4	17	21	*	*	*
2012/15	5	29	34	*	*	*
2013/16	6	24	30	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	8,8%	9,7%	9,3%	8,8%	10,1%	9,5%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	16,8%	2,8%	8,6%	17,7%	6,5%	11,0%	34
Rente	9,6%	4,5%	6,6%	8,9%	6,0%	7,1%	22
Austritt	25,6%	33,5%	30,2%	22,6%	27,2%	25,3%	78
Beurlaubung*	40,8%	54,0%	48,5%	44,4%	57,6%	52,3%	161
ATZ ab Freistellungsphase	6,4%	3,4%	4,7%	5,6%	1,6%	3,2%	10
Sonstiges	0,8%	1,7%	1,3%	0,8%	1,1%	1,0%	3
Summe absolut	125	176	301	124	184	308	308
Berufsrückkehrer/innen absolut	39	83	122	45	80	125	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum 31.12.2013 standen in der 3. Qualifikationsebene von 3.196 Beschäftigten (ca. 2.827,4 VZÄ) nur 29 VZÄ zur Disposition. Gleichzeitig waren 183 Stellen unbesetzt. Der Personalbedarf in dieser Qualifikationsebene ist nach wie vor auf einem hohen Niveau.

3.2.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft und die finanzielle Situation der Stadt, Stadtratsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf sind – wie in der 2. Qualifikationsebene - weiterhin unsichere Variablen in der Personalbedarfsplanung.

Tendenziell ist jedoch auch für die 3. Qualifikationsebene davon auszugehen, dass die Bedarfe in den nächsten Jahren stetig steigen werden. Ausschlaggebende Faktoren hierfür sind u. a. auch die steigende Anzahl der Bevölkerung und die damit unmittelbar verbundenen Auswirkungen auf die Aufgaben der Stadtverwaltung.

Die Prüfungsabsolventinnen und -absolventen konnten auf freien Stellen eingesetzt werden, es wurde keine Personalreserve gebildet. Die Unterbringung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Beurlaubung gelang grundsätzlich unproblematisch. Damit konnte der Personalbedarf jedoch nicht gedeckt werden, es wurden 17 Personen neu eingestellt.

Ausblick für 2014:

Von der Referaten wurde im Rahmen der strategischen Personalplanung für 2014 ein Bedarf von 491 Personen prognostiziert, aktuell sind aus dem Prüfungsjahrgang 143 Personen angefordert. Darüber hinaus entsteht zusätzlicher Personalbedarf aufgrund der Neuschaffung von Stellen, insbesondere im Referat für Bildung und Sport (Immobilienmanagement), im Sozialreferat (Wirtschaftliche Jugendhilfe, Grundsicherung), im Referat für Stadtplanung und Bauordnung, im Kreisverwaltungsreferat im Rahmen des Beschlusses soziodemografischer Wandel und im Personal- und Organisationsreferat.

Die Fluktuationsrate von 9,30 % (2012) ist im Jahr 2013 leicht auf 9,52 % gestiegen. Ursächlich sind die leichten Erhöhungen bei den Beurlaubungen und Eintritten in den Ruhestand. Die Zahl der Austritte bei der Stadt München von 91 im Jahr 2012 ist auf 78 im Jahr 2013 leicht gefallen.

Mittelfristig muss jedoch mit einem Anstieg gerechnet werden, da andere Dienstherren die Ausbildung in den letzten Jahren völlig eingestellt hatten und immer noch ausschreiben. Bei den Austritten ist die Nähe zum Wohnort die häufigste Begründung.

3.2.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Aktuell werden 143 Personen im Rahmen der Verplanung benötigt. Aus den Prüfungsjahrgängen stehen voraussichtlich nur 69 Personen zur Verfügung.

Die offenen Stellen sollen wieder durch eine externe Ausschreibung besetzt werden, die im März 2014 erfolgte. Um den Bedarf langfristig mit geeignetem Personal decken zu können, wurde auch in der 3. Qualifikationsebene die Öffnung des Verwaltungsdienstes für andere Berufsgruppen wie Bewerberinnen/Bewerber mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium der Rechtswissenschaften mit erster juristischer Staatsprüfung, mit Abschluss Bachelor of Laws, Rechtspfleger/innen (Fachlaufbahn Justiz) oder Absolventinnen/Absolventen mit anderen rechtswissenschaftlichen Studiengängen bzw. verwaltungswissenschaftlichen Hochschulabschlüssen auf Bachelor-Niveau geöffnet.

Um den unterschiedlichen Berufsgruppen einen raschen und effektiven Einsatz auf den konkret zu besetzenden Stellen zu ermöglichen, sollen spezielle Programme im Rahmen der Einarbeitung entwickelt werden. In mehreren Modulen sollen z. B. „Grundsätze des Verwaltungshandelns“ oder „Dienstrecht“ vermittelt werden.

Darüber hinaus setzen wir auch weiterhin vorrangig auf die Gewinnung eigener Nachwuchskräfte, die Ausbildungszahlen der nächsten Jahre sollen deutlich erhöht werden. Im Jahr 2014 beginnen erstmals ca. 40 Personen mit dem Studiengang „Bachelor of Laws“.

3.3 IT-Personal

3.3.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Die IT-Schaffenden sind über die 2. bis 4. Qualifikationsebene verteilt. Das Personal setzt sich einerseits aus Dienstkräften mit einschlägiger IT-Berufsausbildung (z.B. IT-Systemelektroniker/innen, Informatiker/innen FH, Informatiker/innen (Univ.) und Personen mit vergleichbaren Ausbildungs- und Studienrichtungen zusammen, andererseits befinden sich beim IT-Personal auch viele Quereinsteiger/innen. Dies sind zu einem großen Anteil IT-affine Dienstkräfte aus dem Verwaltungsdienst mit teilweise bereits jahrzehntelanger einschlägiger Berufserfahrung und gezielten (städtischen) IT-Fortbildungen. Einen weiteren Teil machen Dienstkräfte aus, die über zumeist fachverwandte Ausbildungen und Studienabschlüsse verfügen und sich über die Berufstätigkeit im IT-Feld und durch spezifische Weiterbildungen und Zertifizierungen qualifiziert haben.

b) Beschäftigtenstruktur

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	766	231	997	811	249	1.060
VZÄ	746,5	194,1	940,6	793,3	209,1	1.002,5
davon Beamte	320	117	437	332	114	446
davon Tarifbeschäftigte	446	114	560	479	135	614
davon Vollzeit	694	126	820	737	136	873
davon Teilzeit	72	105	177	74	113	187
Teilzeitquote	9,4%	45,5%	17,8%	9,1%	45,4%	17,6%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	4	11	15	7	9	16

Die Nachfrage nach IT-Fachkräften ist nach wie vor hoch. „Der Markt für qualifizierte IT-Arbeitskräfte ist so gut wie leer gefegt“ - zu diesem Ergebnis kommt auch die Studie "Recruiting Trends 2014" von Monster in Zusammenarbeit mit den Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main. Laut dieser Studie hat der IT-Stellenmarkt in Deutschland überproportional zugelegt und sich alleine in den städtischen Ballungsräumen mit einem Plus von 15 Prozent ausgewirkt (vgl. Computerwelt online am 19.03.2014) Nach einem Online-Artikel des Magazins Handelsblatt vom 13.09.2013 gibt es nach wie vor deutlich mehr freie Stellen als Jobnachfragen von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber. Gesucht werden besonders z.B. Java-Entwickler/in-

nen, spezialisierte Fachkräfte für IT-Security, IT-Berater/innen mit betriebswirtschaftlichem Know-how oder SAP-Berater/innen.

Marktanalysen prognostizierten bereits in den Vorjahren nicht nur einen quantitativen, sondern auch einen qualitativen Anstieg des IT-Fachkräftebedarfs; die Nachfrage nach Fachkräften mit Hochschulabschluss auf Bachelor- und insbesondere Masterniveau wird in den nächsten Jahren erheblich ansteigen. Master-Absolventen mit Berufserfahrung haben laut Handelsblatt die besten Chancen bei den Arbeitgebern, aber auch Spezialisten sind gefragt.

Auch die IT der Landeshauptstadt München ist gewachsen, wie die gegenüber 2012 um 63 Personen (6,3 %) gestiegene Beschäftigtenzahl beweist. Neben der Übernahme der Nachwuchskräfte und in geringerem Umfang auch dem Wechsel von Personen aus einer anderen Fachrichtung in die IT wirken sich vor allem die unten (vgl. Buchst. d) genannten 45 Neueinstellungen auf diese Zahl aus. Die Stadtverwaltung steht weiterhin mit vielen anderen öffentlichen und privaten IT-Arbeitgebern am TOP-IT-Standort München im Wettbewerb. Zunehmend zeigt sich auch die Konkurrenz um Nachwuchskräfte durch ein attraktives Angebot von dualen Studiengängen und Stellenangebote für Absolventinnen und Absolventen.

Auch wenn in einigen Bereichen die Resonanz auf die Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt München gestiegen ist (z.B. bei IT-Projektleiter/innen) bleibt es insbesondere bei Fach- und Führungspositionen im Spitzenbereich sowie bei speziellen Fachlichkeiten weiterhin schwierig, genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Dies zeigte sich beispielsweise bei der Ausschreibung von Projektleiterstellen bei der Münchner Stadtentwässerung, wo von vier ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern ein sehr gut qualifizierter Bewerber wegen des Gehaltes, zwei weitere aufgrund anderer Angebote absagten.

Die Gehaltsforderungen hochqualifizierter Fachkräfte sind oft ein Hinderungsgrund, andererseits ist die Frage zu stellen, ob nicht in vielen Bereichen der Einsatz von Fachkräften mit einer soliden durchschnittlichen Qualifikation und entsprechend maßvollere Gehaltsvorstellungen durchaus ausreichend ist.

Um die Stellen besetzen zu können, werden in der Personalgewinnung weiterhin enorme Anstrengungen unternommen, beispielsweise durch Direktansprachen und durch Direktbesetzung von Bewerber/innen, die in einer Vorstellungsrunde an zweiter oder dritter Stelle lagen und daher nicht direkt zum Zuge gekommen sind, auf geeignete Stellen.

Seit Beschluss MIT-KonkreT vom 27.01.2010 konnten 400 Stellen besetzt werden. Davon wurden 37 Stellen im Rahmen einer zweiten oder dritten Ausschreibung besetzt.

2013 konnten insgesamt 142 neu geschaffene oder frei gewordene Stellen (davon 6 erst im zweiten bzw. dritten Anlauf) besetzt werden.

c) Altersstruktur (Anlage 8)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20- jährige	1	0	1	0,1%
20 – 24- jährige	42	11	53	5,0%
25 – 29- jährige	88	22	110	10,4%
30 – 34- jährige	83	25	108	10,2%
35 – 39- jährige	104	39	143	13,5%
40 – 44- jährige	140	53	193	18,2%
45 – 49- jährige	128	46	174	16,4%
50 – 54- jährige	119	35	154	14,5%
55 – 59- jährige	87	14	101	9,5%
60- jährige und älter	19	4	23	2,2%
Summe	811	249	1.060	100,0%

Der Median (siehe Seite 3) der Altersverteilung liegt im IT-Bereich bei 43 Jahren (im Vorjahr 42 Jahre) und damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 45 Jahren. Die Altersstruktur bleibt somit ausgewogen und kann auch für die nächsten Jahre als vorteilhaft prognostiziert werden. Zahlenmäßig stärkste Beschäftigtengruppe bleibt nach wie vor die der 40 – 49-jährigen. Die Anzahl der 50 – 59-jährigen steigt langsam an, während die Anzahl der Beschäftigten zwischen 20 und 39 Jahren im Vergleich zum Vorjahr in etwa gleich geblieben ist.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 41,9 Jahren. Da dieser Wert nahe am Median liegt, stützt er die obigen Aussagen zur Ausgewogenheit der Altersstruktur.

Hintergrund der Entwicklung ist, neben dem Alterungsprozess der Beschäftigten, die gelebte Bereitschaft der Landeshauptstadt München, auch Beschäftigte 50+ einzustellen, die Ausschreibung von Stellen vorwiegend für Berufserfahrene und der verstärkte Wettbewerb um Nachwuchskräfte im Ausbildungsbereich. Mittelfristig müssen Maßnahmen wie die Gewinnung von Absolventinnen/Absolventen und Berufsanfängern z.B. durch entsprechende Stellenausschreibungen im Auge behalten werden.

d) Einstellungen (ohne Anwärter/innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2011	38	17	55
2012	22	11	33
2013	35	10	45

e) Duales Studium Informatiker/innen – Bachelor of Science

	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/14	7	2	9	*	*	*
2011/15	10	2	12	*	*	*
2012/16	9	1	10	*	*	*
2013/17	15	1	16	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

f) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinformatiker/innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	7	3	10	*	*	*
2012/15	4	1	5	*	*	*
2013/16	5	1	6	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

g) Auszubildende Systemelektroniker/innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/2013	12	0	12	9	0	9
2011/2014	9	3	12	6	2	8
2012/2015	9	3	12	*	*	*
2013/2016	12	0	12	*	*	*

*derzeit noch nicht bekannt

h) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	5,6%	4,5%	5,4%	5,5%	6,1%	5,6%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	2,4%	0,0%	1,9%	2,4%	0,0%	1,8%	1
Rente	4,8%	0,0%	3,8%	4,8%	7,1%	5,4%	3
Austritt	40,5%	20,0%	36,5%	35,7%	21,4%	32,1%	18
Beurlaubung*	45,2%	80,0%	51,9%	52,4%	64,3%	55,4%	31
ATZ ab Freistellungsphase	4,8%	0,0%	3,8%	4,8%	7,1%	5,4%	3
Sonstiges	2,4%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Summe absolut	42	10	52	42	14	56	56
Berufsrückkehrer/innen absolut	21	8	29	20	14	34	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

i) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Die Fluktuation ist im Vergleich mit anderen Berufsgruppen gering, stadtweit eine der niedrigsten und liegt bei aktuell bei 5,62 %.

Die Anzahl der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer mit 34 Personen gestaltete sich hinsichtlich des Dispositionsaufwands als unproblematisch, da es sich überwiegend um kurzfristige Elternzeiten von Vätern handelte, die ihren Dienst wieder auf der bisherigen Stelle angetreten haben. Zum Stichtag 31.12.2013 lag die Quote disponiblen Personals unter 1%.

3.3.2 Personalbedarfsbestimmung

Aktuell sind im IT-Bereich rund 107 Stellenbesetzungsverfahren anhängig (zum Berichtszeitpunkt 2013 waren es 60 Verfahren), die sich überwiegend aus Stellenneuschaffungen und nachrangig fluktuationsbedingt begründen.

Für das Projekt CAFM wurde ein Bedarf an rund 50 IT-Stellen im Projekt und für die Kompensation ins Projekt abgestellter Dienstkräfte veranschlagt. Die bisher gemeldeten Stellen konnten weitgehend bereits besetzt werden, insbesondere die Projektleitung sowie das Projektkernteam einschließlich Fach- und IT-Architekt (fachlicher bzw. technischer Chefdesigner), IT-Ingenieure Teilprojektleitungen und Stellen im Projektbüro. Weitere Großprojekte wie z.B. E- und Open-Government sind 2013 angelaufen, erste Stellen befinden sich bereits in der Ausschreibung.

Bei [it@M](#) zeichnete sich bereits 2013 ein erhöhter Stellenbedarf ab, der teilweise durch die Stellenbesetzungen 2013 gedeckt werden konnte. Auch für 2014 ist bereits ein hoher Bedarf

in einer Größenordnung von mehreren hundert Stellen angekündigt. Diese sollen bereits im Laufe des Jahres 2014 geschaffen und mit der Besetzung begonnen werden.

Ähnliches gilt für das Referat für Bildung und Sport, wo für das Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich (ZIB) etwa 55 zu besetzende Stellen angekündigt sind. Weitere Stellen sollen im Rahmen von Stadtratsbeschlüssen ebenfalls neu geschaffen werden.

Bei einer Vielzahl der Stellen ist spezifisches Fach- und Erfahrungswissen gefordert, so dass die Besetzung nicht mit einer Nachwuchskraft erfolgen kann. Hinzu kommt, dass auch 2013 wesentlich mehr Stellen für die Verplanung im jeweiligen Eingangsamt gemeldet wurden als Nachwuchskräfte zur Verfügung standen. Daher müssen auch weiterhin viele IT-Fachkräfte auf dem freien Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Dies gilt nach wie vor auch für Führungspositionen und spezielle Fachlichkeiten wie IT- und Facharchitekten oder im Bereich SAP.

Personalbedarf an IT-Nachwuchskräften

Insbesondere im Bereich der 3. Qualifikationsebene bleibt die Anzahl von Nachwuchskräften, die das Studium beginnen z.T. hinter der Zahl der angebotenen Studienplätze zurück. Ursachen hierfür sind die Konkurrenz um Nachwuchskräfte durch Angebote dualer Studiengänge auch bei anderen Arbeitgebern sowie die Qualität der eingehenden Bewerbungen, die den Anforderungen der Landeshauptstadt München teilweise nicht entsprechen.

Ausbildungsbeginn	Bewerbungen Verwaltungsinformatiker/innen	Bewerbungen B.Sc. Informatik
2010	101	85
2011	95	71
2012	60	44
2013	45	44
2014	64	36

Mit Erfolg absolvieren jährlich 12 Nachwuchskräfte die IT-Systemelektroniker-Ausbildung in der 2. Qualifikationsebene. 2013 wurden 9 Nachwuchskräfte übernommen, 2014 sind bereits 4 Personen verplant, weitere 4 stehen voraussichtlich noch zur Verfügung. Das jährliche Delta zu den Ausbildungsplätzen ergibt sich z.B. aufgrund beruflicher Umorientierung, Aufnahme eines Studiums oder Wechsel an die BOS. Vereinzelt erfolgte aufgrund der Leistung oder des endgültigen Nichtbestehens der Prüfung keine Übernahme.

Für die 3. Qualifikationsebene werden seit 2001 speziell für den IT-Bereich Anwärterinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis ausgebildet, die den Studiengang zur Dipl.-Verwaltungsinformatikerin bzw. zum Dipl. - Verwaltungsinformatiker (FH) absolvieren. 2013 wurden 9 Absolventen übernommen, 2014 stehen 10 Absolventinnen und Absolventen zur Verplanung zur Verfügung.

Seit 2010 wird zusätzlich für bis zu 15 Studentinnen und Studenten der duale Studiengang zur/zum Informatikerin /Informatiker mit dem Abschluss Bachelor of Science (B.Sc.) angeboten. Die ersten drei Absolventen des Studienjahrgangs 2010/2014 konnten aufgrund Studien-

verkürzung bereits 2013 eingesetzt werden. Die verbleibenden fünf Absolvent/innen wurden Anfang 2014 verplant und haben ihre Stellen bereits angetreten.

Für die Eingangsämter der 2. und 3. Qualifikationsebene besteht für die kommenden Jahre gemäß der Planungen und Prognose von STRAC ein Bedarf von jährlich etwa 50 Nachwuchskräften. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen ist abzusehen, dass nicht alle Stellen mit Nachwuchskräften besetzt werden können, sondern externe Einstellungen getätigt werden müssen. Wie oben bereits ausgeführt, kamen bei der Verplanung 2013 auf eine Nachwuchskraft der 3. Qualifikationsebene vier gemeldete Stellen im jeweiligen Eingangsamt, in der 2. Qualifikationsebene immerhin noch zwei Stellen auf eine Nachwuchskraft.

3.3.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Um sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt, aber auch für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu positionieren, hat das POR auf der Grundlage von Beschlüssen bzw. Richtlinien der kommunalen Arbeitsgeberverbände und als Ergebnis von Workshops zur Vermeidung von sich abzeichnenden Abwanderungstendenzen von IT-Fachkräften eine Reihe von monetären und nichtmonetären Maßnahmen ins Leben gerufen und weiterentwickelt.

Über- und außertarifliche Bezahlung:

IT-Richtlinie

Um bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, wurde die IT-Fachkräftezulage (IT-RL) um ein weiteres Jahr verlängert. Für den Geltungsbereich des TVöD tritt diese Regelung zu dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem neue tarifliche Eingruppierungsregelungen für den IT-Bereich in Kraft treten, spätestens jedoch am 31.12.2014.

Um die Beantragung einer IT-Fachkräftezulage (IT-RL) zu vereinfachen und zugleich die verlangte Einzelfallprüfung sicherzustellen, wurden Checklisten entwickelt. Diese erwiesen sich auch in der Praxis als zielführend und werden seitens der Referate genutzt. Die Ermittlung des erzielbaren marktvergleichbaren Gehalts erfolgt durch das Personal- und Organisationsreferat unter Bezugnahme auf den aktuellen Marktreport von Kienbaum (s. unten). Für auftretende Fragen oder zu Beratungszwecken steht eine feste Ansprechpartnerin seitens P 5.5 zur Verfügung.

Seit der Einführung der IT-RL im Jahr 2012 wurden zur Deckung des Personalbedarfs bislang neun IT-Fachkräftezulagen vergeben. Derzeit laufen noch drei weitere Stellenbesetzungsverfahren, für die eine mögliche Vergabe bereits geprüft wurde.

Für das Bestandspersonal der Fallgruppe 1 (Personen mit einschlägigem FH- oder Universitätsabschluss, die in der dienstlichen Beurteilung oder im Leistungsbericht mindestens mit dem Gesamturteil „erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“ beurteilt wurden) wurde in achtzehn Fällen, davon in vier Fällen im Zuge der Stufenvorweggewährung eine IT-RL beantragt und nach Prüfung durch das Personal- und Organisationsreferat in entsprechender Höhe

gewährt. In einem Fall wurde die Gewährung einer IT-RL abgelehnt, somit wurden insgesamt 19 Anträge überprüft.

Für die Fallgruppe 2 (Personen, die entweder ohne einschlägiges FH- oder Universitätsstudium dennoch über gleichwertige Kenntnisse verfügen wie entsprechende Absolventinnen/Absolventen oder die Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker sind) des Bestandspersonals wurde für zwanzig Fälle eine IT-RL beantragt und nach entsprechender Prüfung in marktvergleichbarer Höhe gewährt. In drei weiteren Fällen wurde die Gewährung einer IT-RL abgelehnt. Die Möglichkeit zur Beantragung einer IT-RL wird vorrangig durch den Eigenbetrieb it@M und STRAC genutzt, vereinzelt erreichen das POR nun auch Anträge aus den dIKAs.

Kienbaum Marktreport

Das Personal- und Organisationsreferat hat im April 2013 die Kienbaum Management Consultants GmbH (kurz: Kienbaum) beauftragt, die bei der Landeshauptstadt München existierenden IT-Führungsfunktionen und ausgewählte IT-Rollen zu bewerten. Ergänzend dazu wurde im September 2013 der Auftrag erteilt, sämtliche bei der Landeshauptstadt München eingeführten Rollen der Fachrichtung Informationstechnologie mit ihren jeweiligen Ausprägungen hinsichtlich der Bewertung und der marktüblichen Vergütung bewerten zu lassen. Ziel der Bewertung war es, feststellen zu lassen, ob die Stadt München mit den aktuellen Vergütungen nach TVöD sowie der Gehaltsentwicklung bei Sonderdienstverträgen mit den derzeitigen Markterfordernissen im Raum München, insbesondere in Bezug auf die Privatwirtschaft, konkurrieren kann.

Kienbaum führte eine empirische Untersuchung des Referenzmarktes mit dem Ziel durch, eine geeignete Datengrundlage für die Stadt München zu erstellen. Die heterogenen Funktionsausprägungen am Markt wurden auf einen Nenner gebracht, indem jeweils die Kernaufgaben und deren Ausprägungen ermittelt wurden (Generik). Das heißt, dass die Funktionen der zugrundeliegenden Datenbasis einen gemeinsamen Kern haben, aber aufgrund der vorherrschenden Marktheterogenität nicht absolut deckungsgleich sind. Für die Zuordnung einer Funktion zu einer Referenzfunktion am Markt sind u.a. das Aufgabengebiet, die Personalverantwortung und die Hierarchie maßgebende Einflussgrößen. Andere Faktoren wie beispielsweise Mitarbeiterzahl, individueller Werdegang etc. haben bei einer Funktionsbewertung nur einen marginalen Effekt auf das Ergebnis.

Referenzgruppen stellten bei der empirischen Untersuchung sowohl Unternehmen aus der Privatwirtschaft als auch Unternehmen des öffentlichen Sektors im Raum München dar. Die Stadt München hat bewusst eine für beide Gruppen getrennte Datenbasis in Auftrag gegeben, um bei Gehaltsverhandlungen oder Anträgen auf Gewährung einer IT-Fachkräftezulage (IT-RL) auf die ermittelten Daten der Referenzgruppe öffentlicher Sektor zurückgreifen zu können. Bezugsgröße ist hier der Median (mittlerer Wert innerhalb einer Verteilung der zugrundeliegenden Vergütungswerte).

Dem Marktreport 2013 liegen Daten aus dem Jahr 2012 zugrunde. Um sich auch künftig auf aktuelle Werte in beiden Bereichen (Privatwirtschaft / öffentlicher Sektor) stützen und hinsichtlich des Median öffentlicher Sektor Bezug nehmen zu können, wurde eine Aktualisierung in regelmäßigen Abständen mit Kienbaum vereinbart. In der Zwischenzeit teilt Kienbaum der Stadt München einmal jährlich prozentuale Veränderungen im gesamten Gehaltsgefüge beider Referenzgruppen mit.

Sonderdienstverträge

Am 19./25.10.2011 (VPA/VV) hatte sich der Stadtrat mit der Gehaltsentwicklung bei Sonderdienstverträgen befasst und im IT-Bereich Regelungen für eine Dynamisierung beschlossen. Mit Stadtratsbeschluss vom 21./28.11.2012 (VPA/VV) wurden die Regelungen an die bisherigen Erfahrungen angepasst und etwas modifiziert. Es gibt zwei Kategorien von Sonderdienstverträgen, bei denen die Gehaltsentwicklung in unterschiedlicher Form stattfindet:

- Kategorie I: durch Tarifierhöhungen
- Kategorie II: durch eine Grunddynamisierung und die Möglichkeit, alle drei Jahre nach einem festgelegten Verfahren über eine Erhöhung der variablen Anteile zu verhandeln

Voraussetzung und Obergrenze für die Verhandlung einer Gehaltserhöhung bleibt nach wie vor die marktübliche Vergütung, wie sie durch den aktuellen Kienbaum-Marktreport für die Landeshauptstadt München bzw. durch ein konkretes schriftliches Angebot eines anderen Arbeitgebers nachgewiesen wird. Sowohl bei Vertragsabschluss als auch bei Entscheidung über evtl. Gehaltserhöhungen wird die Gehaltsforderung anhand der aktuellen Marktvergütung und des Gewinnungsinteresses bzw. des Interesses am Personalerhalt geprüft und daraus ein Rahmen für die Gehaltsverhandlung ermittelt. Im Rahmen der alle drei Jahre möglichen Gehaltsverhandlungen über den variablen Anteil wird die aktuelle marktübliche Vergütung wieder geprüft und begrenzt den Verhandlungsspielraum für eventuelle individuelle Erhöhungen.

Ziel ist es, Gehaltsforderungen auch im Bereich der Spitzengehälter soweit möglich über die Gewährung einer IT-Zulage abzudecken. Dies hat den Vorteil eines für beide Seiten durch die tariflichen Rahmenbedingungen und Gehaltsentwicklungen definierten Arbeitsverhältnisses, das wiederkehrende Gehaltsverhandlungen obsolet macht. Zudem ermöglicht die IT-RL durch die Befristung auf 5 Jahre und die neuerliche Überprüfung der Zulage anhand der aktuellen marktüblichen Vergütung eine größere Flexibilität bei der Gehaltsanpassung, ggf. auch nach unten.

Seit Einführung der IT-RL (s.o) wurden in deutlich geringerem Maße Sonderdienstverträge mit IT-Schaffenden abgeschlossen. So kamen 2013 lediglich 5 neue Sonderdienstverträge im IT-Bereich hinzu (im Jahr 2012 noch 12), so dass die Anzahl der Beschäftigten mit Sonderdienstvertrag im IT-Bereich mit etwas mehr als 50 Personen durch Fluktuation (darunter auch Wechsel in andere Vertragsformen innerhalb der Stadtverwaltung) nahezu konstant geblieben ist.

Nicht monetäre Maßnahmen

Qualifizierungsprogramm IT-Q

Mit dem Qualifizierungsprogramm für IT-Fachkräfte (IT-Q) haben Tarifbeschäftigte auf IT-Stellen die Möglichkeit auf der Basis einer hochwertigen berufsbegleitenden Weiterbildung in die 3. Qualifikationsebene zu wechseln. Zielgruppe sind vorrangig Tarifbeschäftigte der 2. Qualifikationsebene mit einer einschlägigen IT-Ausbildung sowie Tarifbeschäftigte auf IT-Stellen, die nach dem 27.01.2010 auf eine Stelle der 3. Qualifikationsebene eingestellt bzw. höhergruppiert wurden und nicht über einen Hochschulabschluss oder die Fachprüfung II verfügen. Der erfolgreiche Abschluss des IT-Q ermöglicht eine berufliche Weiterentwicklung in die Entgeltgruppe E 9 bis hin zur Entgeltgruppe E 12 TVöD bzw. vergleichbare Entgeltgruppen des TV-V.

Das Qualifizierungsprogramm ist im Oktober 2012 angelaufen. Die ersten 12 Absolventinnen/Absolventen haben im Oktober 2013 die Qualifizierung mit sehr guten Ergebnissen abgeschlossen. Derzeit finden jährlich drei Kurse statt. Im Jahr 2013 besuchten insgesamt 43 Personen die Qualifizierungsmaßnahme, für 2014 sind bereits zwei weitere Kurse mit derzeit 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern geplant. Für die Folgekurse liegen bisher 21 Anmeldungen vor.

Die erfolgreiche Teilnahme am IT-Q erhöht die Erfolgsaussichten in Stellenbesetzungsverfahren und ermöglicht die Bewerbung auch auf Stellen, die sonst Hochschulabsolventinnen/-absolventen vorbehalten sind. Zur größeren Klarheit für Bewerberinnen und Bewerber werden Tarifbeschäftigte, die das Qualifizierungsprogramm bereits begonnen bzw. erfolgreich abgeschlossen haben, zukünftig in Ausschreibungstexten explizit angesprochen.

Interessierte haben die Möglichkeit, sich im Intranet unter Personal/Fortbildung/Qualifizierungsprogramm IT-Q zu informieren. Tarifbeschäftigte im IT-Bereich, die bereits vor dem 27.01.2010 die 3. Qualifikationsebene erreicht haben, können die Angebote des IT-Q ebenfalls zur Weiterqualifizierung oder zur Erhöhung ihrer Erfolgsaussichten bei Stellenbesetzungsverfahren nutzen.

Weitere geplante Qualifizierungsprogramme im IT-Bereich

In den Bereichen B31, B33 und B 34 bei it@M (Netzwerke und Telekommunikation) ist eine Teilnahme am IT-Q aus Sicht des Fachbereichs aufgrund der speziellen Anforderungen nicht sinnvoll. Teilweise übersteigen die vorhandenen Kenntnisse bei weitem das im IT-Q vorgesehene Niveau, andere im IT-Q vermittelten Kenntnisse werden für diesen Bereich nicht benötigt.

Es soll daher für den Bereich Netzwerke/TK bei it@M ein speziell auf die dortigen Bedarfe zugeschnittenes Traineeprogramm entwickelt werden, dessen Abschluss ebenfalls den Aufstieg in die 3. Qualifikationsebene und damit eine Entwicklung von E 8 bis nach E12 ermöglichen soll. Zielgruppe sind ca. 40 Personen im Geschäftsbereich Betrieb.

Neben der fachlichen Ausbildung sollen u.a. auch Themen wie Projektarbeit, Training on the Job und Zertifizierungen Gegenstand der Qualifizierungsmaßnahme sein. Gespräche mit it@M wurden bereits geführt, mit der konkreten Konzeption des Traineeprogramms soll 2014 begonnen werden.

Personalgewinnung - Mitarbeiterbefragung neu eingestellter IT-Kräfte

Anfang 2013 fand eine Onlinebefragung aller IT-Kräfte statt, die seit 01.10.2010 bei der Landeshauptstadt München extern eingestellt wurden. 133 Personen wurden per E-Mail kontaktiert, 78 davon haben sich an der Befragung beteiligt; dies entspricht einer Beteiligung von 58,7%. Inhalt der sehr engagierten Beteiligung war viel positives Feedback, aber auch Anregungen zur Verbesserung. Die Ergebnisse der Befragung und ein erster Überblick über die Handlungsfelder wurden im Juli 2013 im Lenkungskreis MIT-KonkreT und auch direkt an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung kommuniziert.

Diese Präsentation der Befragungsergebnisse wurde mit dem MIT-KonkreT-Newsletter 8/2013 veröffentlicht und ist unter nachfolgendem Link auch im Intranet zugänglich:
http://red03.muenchen.de/baedit/ba/basis/it/mitkonkret/newsletter/online_befr_it_2013_kommunikation.pdf.

Das POR arbeitet derzeit - auch im Dialog mit der IT – an Handlungszielen und Maßnahmen. Eine Information der Beschäftigten über die weiteren Entwicklungen, beispielsweise durch den MIT-KonkreT-Newsletter, ist geplant.

Personalerhalt – Maßnahmen zur Sicherung von Nachwuchskräften

Seit Herbst 2011 wurden im POR unter Beteiligung von P 2, P 5, P 6 und der Rechtsabteilung (P1) Maßnahmen zur Förderung und Bindung von Nachwuchskräften erarbeitet und 2013 in einer Reihe von Festlegungen konkretisiert. Die erarbeiteten Maßnahmen wurden über P 6.12 an die Studentinnen und Studenten kommuniziert, weitere Informationen erfolgten im Rahmen des Verplanungsverfahrens.

Ab September 2014 ist eine jährlich wiederkehrende Informationsveranstaltung für die Nachwuchskräfte im IT-Bereich geplant, in der sowohl über den Ablauf der Verplanung als auch über die nachfolgend dargestellten Angebote regelmäßig informiert werden soll.

Bei der Mitsprache bei der Verplanung handelt es sich um eine bereits seit längerem praktizierte Maßnahme. Maßnahmen wie z.B. die Stufenvorrückung, die IT-Zulage und die Option der Höhergruppierung nach EGr. 11 TVöD werden seit 2013 erstmalig angeboten.

- Mitsprachemöglichkeit der Nachwuchskräfte bei der Verplanung.
Kriterien für die Verplanung sind besonders gute Studienleistungen, die persönliche Ausprägung von Kompetenzen und damit eine auf Stärken und Schwächen basierende anforderungsgerechte Zuweisung auf die jeweiligen Stellen. Die Anforderung zur gezielten Besetzung von Stellen mit Nachwuchskräften nach persönlicher Eignung und Neigung sowie den vorhandenen Kompetenzen ergibt sich aus der hohen Spezialisierung an den verschiedenen IT-Arbeitsplätzen.
- Möglichkeit einer vorgezogenen Stufenvorrückung unter den Voraussetzungen der Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 23.11.2012 (IT-RL) oder die Gewährung einer IT-Fachkräftezulage bei besonderen Leistungen (z.B. Verkürzung des Studiums bei guten Abschlussleistungen).
- Möglichkeit, bei entsprechender Eignung und dem Vorliegen einer geeigneten Stelle nach Abschluss des Studiums in EGr. 11 TVöD eingestellt bzw. höhergruppiert zu werden. Voraussetzung für die Einstellung/Höhergruppierung ist, dass im Rahmen der Bedarfsabfrage von den städtischen Referaten und Eigenbetrieben geeignete Stellen für die Nachwuchskräfteverplanung gemeldet werden.
- Unterstützung von Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Bachelor of Science Informatik sowie Verwaltungsinformatiker/innen durch die Möglichkeit, neben einer Teilzeittätigkeit das Masterstudium zu absolvieren. Diese Möglichkeit wird seit 2013 bereits in mehreren Fällen wahrgenommen. Um die im Rahmen des Masterstudiums erworbene Qualifikation der Absolventinnen/Absolventen adäquat für die Landeshauptstadt München nutzen zu können und um Abwanderungen zu vermeiden, sollen die Personen im Rahmen der Möglichkeiten (vorhandene Stellen im Eingangsamt der 4. Qualifikationsebene) entsprechend verplant werden.

- Für Beschäftigte der Landeshauptstadt München, die in der 2. oder 3. Qualifikationsebene tätig sind und bereits in Eigeninitiative ein Masterstudium absolviert haben, werden Stellen der 3. Qualifikationsebene sowie geeignete Eingangsämter der 4. Qualifikationsebene seit Ende 2013 ohne Angabe einer bereits erreichten Entgeltgruppe intern ausgeschrieben.

Zusätzlich zu den oben dargestellten Maßnahmen ist vorgesehen, Bachelor-Studentinnen/Studenten der Informatik ab dem 2. bis einschließlich dem 5. Semester (von insgesamt 6 Semestern) bei entsprechender Eignung den Einstieg in den dualen Studiengang Bachelor of Science Informatik der Landeshauptstadt München zu ermöglichen. Ziel ist, nicht nur Studentinnen und Studenten der Hochschule München anzusprechen, sondern auch Studierende geeigneter Hochschulen im Umkreis, z.B in Augsburg, Ingolstadt, Landshut etc. Entsprechende Marketingmaßnahmen sind geplant.

3.4 Ärztinnen und Ärzte

3.4.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Für eine Einstellung als Ärztin bzw. Arzt ist der erfolgreiche Abschluss eines Studiums der Humanmedizin mit anschließender Approbation erforderlich. In aller Regel erfordern die verschiedenen Aufgabenbereiche zudem Spezialkenntnisse, die eine Facharztanerkennung erforderlich machen. Voraussetzung für das Führen einer bestimmten Fachgebietsbezeichnung ist eine abgeschlossene Weiterbildung nach den Weiterbildungsordnungen der Ärztekammer, die nach erfolgter Approbation der örtlichen Ärztekammer nachzuweisen ist.

b) Beschäftigtenstruktur

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	20	65	85	21	65	86
VZÄ	17,3	47,1	64,3	18,5	48,0	66,5
davon Beamte	4	13	17	4	13	17
davon Tarifbeschäftigte	16	52	68	17	52	69
davon Vollzeit	18	29	47	19	28	47
davon Teilzeit	2	36	38	2	37	39
Teilzeitquote	10,0%	55,4%	44,7%	9,5%	56,9%	45,3%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	0	4	4	0	6	6

c) Altersstruktur (Anlage 9)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24 jährige	0	0	0	0,0%
25 – 29 jährige	0	0	0	0,0%
30 – 34 jährige	0	0	0	0,0%
35 – 39 jährige	0	6	6	7,0%
40 – 44 jährige	0	11	11	12,8%
45 – 49 jährige	2	13	15	17,4%
50 – 54 jährige	5	15	20	23,3%
55 – 59 jährige	7	9	16	18,6%
60-jährige und älter	7	11	18	20,9%
Summe	21	65	86	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) für Ärztinnen und Ärzte liegt bei 52 Jahren, im Vorjahr bei 51 Jahren. Damit kann die Altersstruktur nicht mehr als ausgewogen bezeichnet werden, da der Median hier deutlich vom gesamtstädtischen Wert von 45 Jahren entfernt ist. Ursachen dieser Struktur sind unter anderem die auf Seite 4 dargestellte Überalterung der deutschen Ärzteschaft im Allgemeinen sowie das traditionell hohe Einstellungsalter in dieser Berufsgruppe aufgrund langer Studienzeiten, insbesondere für Fachärztinnen und Fachärzte. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 51,9 Jahren.

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe ist die der 50- bis 54-jährigen Beschäftigten mit 20 Dienstkräften.

d) Einstellungen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2011	3	4	7
2012	2	16	18
2013	2	7	9

Ärztinnen und Ärzte werden grundsätzlich als Tarifbeschäftigte im Gesundheitsdienst in Entgeltgruppe 13 TVöD (4. Qualifikationsebene) und mit Facharztanerkennung in Entgeltgruppe 15 TVöD eingestellt. Bei einer Einstellung in EGr. 13 TVöD wird gemäß § 17 Abs. 8 TVÜ-VKA zusätzlich eine Ausgleichszulage zur Entgeltgruppe 14 TVöD bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung bezahlt. Davon ausgenommen sind Stellen für Zahnärztinnen und Zahnärzte, die ausschließlich mit Entgeltgruppe 13 TVöD bzw. Besoldungsgruppe A 13 (4. Qualifikationsebene) bewertet sind, sofern ihnen nicht zumindest eine Sachgebietsleitung obliegt. Beamtinnen und Beamte werden in Besoldungsgruppe A 14 übernommen.

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	14,3%	19,6%	18,2%	10,0%	13,8%	12,9%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	0,0%	9,1%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Rente	33,3%	27,3%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritt	66,7%	45,5%	50,0%	50,0%	44,4%	45,5%	5
Beurlaubung*	0,0%	9,1%	7,1%	0,0%	33,3%	27,3%	3
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	22,2%	27,3%	3
Sonstiges	0,0%	9,1%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Summe absolut	3	11	14	2	9	11	11
Berufsrückkehrer/innen absolut	0	2	2	0	0	0	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Im Jahr 2013 waren keine Rückkehrer/innen aus Elternzeit bzw. unbezahlter Beurlaubung unterzubringen. Zudem gab es im höheren Gesundheitsdienst insgesamt nur drei beurlaubte Dienstkräfte. Sollten diese in naher Zukunft ihren Dienst wieder antreten wollen, wäre das aufgrund einer relativ hohen Fluktuation voraussichtlich unproblematisch.

3.4.2 Personalbedarfsbestimmung

Im Jahr 2013 lag die Fluktuationsrate auf einem Niveau von 13 % (11 Ärztinnen und Ärzte). Davon schieden 6 altersbedingt oder aufgrund von Beurlaubung aus. Die restlichen 5 Personen haben die Stadt aus sonstigen Gründen verlassen.

Im Hinblick auf die Altersstruktur (21 % älter als 60 Jahre, 19 % zwischen 55 und 59 Jahre sowie 23 % zwischen 50 und 54 Jahren, 17% zwischen 45 und 49 Jahren) steht fest, dass in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich 18 Ärztinnen und Ärzte aus Altersgründen ausscheiden werden. Das bedeutet, dass die altersbedingte Fluktuation auf hohem Niveau bleiben wird.

Im Jahr 2013 haben insgesamt 9 Ärztinnen und Ärzte ihren Dienst bei der Stadt München angetreten. Weitere ausgewählte Ärztinnen und Ärzte konnten bzw. können erst in 2014 eingestellt werden.

Die Ende 2013 noch offenen 9 Stellen bewegen sich im stadtweit üblichen Rahmen, begründet vor allem durch Stellenneuschaffungen und Fluktuation. Es wurden insgesamt 7,5 neue Stellen verfügt - davon allein 3,5 Vollzeitäquivalente für die Durchführung von Untersuchungen nach § 62 Asylverfahrensgesetz und 2 Stellen für den Bereich Infektionsschutz.

Die Personalgewinnung verlief in 2013 insgesamt durchaus zufriedenstellend. Zwar ist der Bewerberkreis an Ärztinnen und Ärzten für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Vergleich zu anderen Fachrichtungen insgesamt eher gering, jedoch konnten in den kritischen Bereichen Kinder- und Jugendmedizin, Infektionsschutz und Hygienemedizin die offenen Positionen überwiegend besetzt werden. Allerdings möchten viele Bewerberinnen und Bewerber Teilzeit arbeiten – einerseits aus familiären (Kinderbetreuung) und andererseits aus beruflichen (Nebentätigkeiten) Gründen. Dementsprechend bleiben häufig Stellenfragmente unbesetzt, die zusammengefasst erneut ausgeschrieben werden müssen. Die derzeitige Teilzeitquote liegt bei insgesamt 45%.

Gewinnungsschwierigkeiten bestehen jedoch bei Fachärztinnen und Fachärzten für Pneumologie. Für das Stellenbesetzungsverfahren in der Hauptabteilung Gesundheitsschutz, Abt. Infektionsschutz, Sg. Tuberkulose lag nur eine Bewerbung vor. Nach der Durchführung eines Vorstellungsgesprächs nahm der grundsätzlich geeignete Bewerber aus privaten Gründen Abstand von seiner Bewerbung.

Gemäß der vorliegenden Studie zur Altersstruktur- und Arztzahlenentwicklung der Bundesärztekammer vom August 2010, die aufgrund der Entwicklung der letzten Jahre eine Prognose bis zum Jahr 2020 stellt, stehen immer weniger Ärztinnen und Ärzte zur Verfügung, da die deutsche Ärzteschaft insgesamt überaltert ist, sodass in den nächsten Jahren immer mehr in Ruhestand gehen werden. Gleichzeitig bringen zunehmend weniger Medizinstudentinnen und -studenten ihr Studium zum Abschluss oder werden nicht kurativ tätig.

Dem gegenüber zeichnet sich lt. dieser Studie ein erhöhter Bedarf an Ärztinnen und Ärzten ab, bedingt durch die Entwicklung des medizinischen Fortschritts, den demografischen Wandel der Bevölkerung, den allgemeinen Trend zur Arbeitszeitverkürzung bzw. zu sonstigen „Auszeiten“, die Feminisierung der ärztlichen Profession und den Anstieg alternativer Tätigkeitsmöglichkeiten (Gesundheitsmanagement, Arbeitsmedizin, Gutachtertätigkeit, Forschung, Medizin-informatik, Medizinjournalismus, Pharmavertrieb). Daher ist damit zu rechnen, dass sich die

Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung vom externen Arbeitsmarkt noch verschärft werden.

Neben niedergelassenen bzw. in Krankenhäusern tätigen Ärztinnen und Ärzten ist der drittgrößte Tätigkeitsbereich bei Behörden und Körperschaften. Laut einer Mitteilung des Deutschen Ärzteblattes vom 18.02.2013 sind in den rund 400 deutschen Gesundheitsämtern mehr als 200 Facharztstellen länger als sechs Monate unbesetzt. Dies ist dahingehend von großer Bedeutung, weil es sich bei den dort zu erledigenden Aufgaben um Pflichtaufgaben handelt. Um beispielsweise zukünftige Grippewellen oder Infektionsausbrüche in Krankenhäusern und Gemeinschaftseinrichtungen sowie andere Gesundheitskrisen wirksam bekämpfen zu können, muss die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Gesundheitsdienstes gewährleistet sein.

Eine aussagekräftige, langfristige Prognose für München ist aufgrund erheblicher Unsicherheitsfaktoren nicht möglich.

3.4.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Erfahrungen im Rahmen der Personalgewinnung zeigen, dass grundsätzlich freie Stellen für Ärztinnen und Ärzte – zumindest im öffentlichen Gesundheitsdienst - mit den derzeit bestehenden finanziellen Möglichkeiten i. d. R. besetzt werden können.

Einerseits kann die Landeshauptstadt München mit der Bezahlung nach TVöD den Bewerberinnen und Bewerbern weniger Gehalt anbieten als nach dem TV-Ärzte und dem TVöD-BT-K, die in den Kommunalen Krankenhäusern Anwendung finden, bezahlt wird. Dieser Unterschied konnte auch nicht durch die für mehrere Facharzttrichtungen (Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie/Psychiatrie und Neurologie sowie diagnostische Radiologie) und für die Personengruppe der (Fach-)Ärztinnen/(Fach-)Ärzte aus dem Bereich der Abteilung Hygiene- und Umweltmedizin, Sachgebiet Infektionshygiene/Medizinalwesen (hier zunächst nur zur Personalgewinnung) eingeführten Arbeitsmarktzulage ausgeglichen werden. Hinzu kommt, dass die in Krankenhäusern tätigen Ärztinnen und Ärzte zusätzlich noch Zulagen für diverse Schicht- und Bereitschaftsdienste erhalten.

Andererseits müssen sich die erheblichen Unterschiede sowohl in den Verantwortungsbereichen als auch im Hinblick auf Belastung, Arbeitszeiten und Sicherheiten von Klinikpersonal und Personal im öffentlichen Gesundheitsdienst auch in der Bezahlung ausdrücken. Es hat sich zudem gezeigt, dass in vielen Vorstellungsgesprächen das Thema „Gehalt“ weniger eine Rolle spielt als die Vorteile des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Auch für die fünf Dienstkräfte, die aus sonstigen, nicht altersbedingten Gründen die Stadt München verlassen haben, war das Einkommen nicht ausschlaggebend.

Um die Anzahl an Bewerbungen von Fachärztinnen und Fachärzten zu erhöhen, sind nach Absprache mit dem Referat für Gesundheit und Umwelt seitens des Personal- und Organisationsreferates folgende Maßnahmen ergriffen worden bzw. grundsätzlich denkbar:

In der Online-Rekrutierung von Bewerberinnen und Bewerbern werden neue Wege beschritten. In Zusammenarbeit mit der Firma Kienbaum wurde Anfang März 2014 eine - über die bisherigen Möglichkeiten der klassischen Onlineanzeigen hinausgehende – interaktive, sehr übersichtliche Onlineanzeige (Job-Ad2.0) in Form einer „Tag Cloud“ (vereinfachte Darstellung

einer dahinter verborgenen komplexen Datenstruktur) in verschiedensten Onlinestellenbörsen geschaltet.

Zusätzlich wurde im März 2014 eine erneute Dauerausschreibung für die externe Anwerbung von Ärztinnen und Ärzten verschiedenster Fachrichtungen auf der Homepage der Landeshauptstadt veröffentlicht.

Auch weiterhin werden Ausschreibungen von Stellen für Fachärztinnen und Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie zusätzlich über den Mailverteiler des Berufsverbands für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie in Deutschland e. V. den entsprechenden Ärztinnen und Ärzten direkt bekannt gegeben.

Die Möglichkeit der Direktansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten über das Modul „Talentmanager“ der Social-Media-Plattform XING, wurde getestet. Dieses Instrument zur Erweiterung des Bewerberkreises hat sich im ärztlichen Bereich bisher nicht bewährt, da sich keine/r der angeschriebenen Nutzerinnen und Nutzer bei der Stadt München beworben hat. Stattdessen wird ergänzend zu den Printmedien in Onlinestellenbörsen – speziell für den medizinischen Bereich (z. B. www.kliniken.de oder www.jobcenter-medizin.de) geworben.

Daneben ist gegebenenfalls eine Übernahme von abzubauendem ärztlichen Personal aus der Städtischen Klinikum München GmbH in Erwägung zu ziehen. Kontakte zum dortigen Personalmanagement bestehen bereits.

Um die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt München im Vergleich zu Kliniken/Krankenhäusern zu erhöhen, sollen die bisher gewährten Arbeitsmarktzulagen grundsätzlich nach 5 Jahren verlängert werden. Ausgeschöpft werden die derzeit vorhandenen Möglichkeiten für die Bereiche Radiologie, Hygiene und Psychiatrie/Psychotherapie.

Darüber hinaus erfolgte eine weitere Ausweitung der Arbeitsmarktzulage auf:

- das Bestandspersonal an Fachärztinnen und Fachärzten verschiedener Fachrichtungen in der Hauptabteilung Gesundheitsschutz, Abteilung Hygiene und Umweltmedizin, Sachgebiet Infektionshygiene/Medizinalwesen
- zwei Dienstkräfte des Bereichs Umwelthygiene/-medizin in der Hauptabteilung Gesundheitsschutz, Abteilung Hygiene und Umweltmedizin, Sachgebiet Umwelthygiene/-medizin
- für neu einzustellende und bereits vorhandene Fachärztinnen und Fachärzte der Fachrichtung Pneumologie der Hauptabteilung Gesundheitsschutz, Abteilung Infektionsschutz, Sachgebiet Tuberkulose.

Um einer Fluktuation des vorhandenen ärztlichen Personals im Referat für Gesundheit und Umwelt vorzubeugen, wurde die Möglichkeit der Gewährung der übertariflichen Stufe 6 innerhalb der Entgeltgruppe 15 TVöD für bereits beschäftigte Fachärztinnen und Fachärzte eröffnet. Damit soll einer finanziellen Schlechterstellung des Bestandspersonals im Vergleich zu Neueinstellungen entgegen gewirkt werden.

Für die Zukunft ist ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, die Aufgaben im öffentlichen Gesundheitsdienst - neben den bereits vorhandenen Vorteilen (wie z. B. Sicherheit, keine Schichtdienste und Rufbereitschaft, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Möglichkeit der Verbeamtung) - noch attraktiver zu gestalten, damit sich mehr Medizinerinnen und Mediziner für

diese nicht kurative Tätigkeit entscheiden und die vorhandenen Ärztinnen und Ärzte auf lange Sicht bei der Stadt München bleiben.

Außerdem erwägt das Referat für Gesundheit und Umwelt eine Teilnahme an der Jobmesse für Kliniken in München, um sich als größte Gesundheitsbehörde Deutschlands zu präsentieren.

Betriebsärztlicher Dienst

Eine Sonderstellung unter den Ärzten nimmt nach wie vor das Personal des Betriebsärztlichen Dienstes ein. Dort bestehen seit Jahren erhebliche Gewinnungsschwierigkeiten bei Ärztinnen und Ärzten mit Facharztanerkennung Arbeitsmedizin bzw. der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin.

Für die Ausschreibungen im Jahr 2013 wurde bereits die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage angeboten, trotzdem konnten keine geeigneten Personen gewonnen werden. Die Gehaltsvorstellungen qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber liegen oftmals über dem derzeitigen Rahmen. Auch für die zwischenzeitlich besetzte Leitungsposition wurde ein übertarifliches Gehalt festgelegt.

Neben den üblichen Print- und Online-Medien wurde die letzte Stellenanzeige im Juni 2013 in einschlägigen ausländischen Fachblättern (Polen Gazeta Wyborcza und Russland Russkaja Gazeta) erfolglos veröffentlicht. Im August 2013 konnte daraufhin über die Vergabestelle eine Personalvermittlungsagentur gewonnen werden, die Ärztinnen und Ärzte im In- und Ausland rekrutiert. Im Februar 2014 fand ein erstes Vorstellungsgespräch statt, der Bewerber konnte jedoch nicht von seiner Eignung überzeugen. Im Januar 2014 wurde eine Dauerausschreibung auf der Homepage der Landeshauptstadt veröffentlicht.

Um die betriebsärztliche Betreuung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen und damit die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, wird derzeit geprüft, in wie weit arbeitsmedizinische Maßnahmen beispielsweise zum Thema Ergonomie von anderen Professionen, wie Ergotherapeuten oder Physiotherapeuten, übernommen werden können.

Für den Bereich des Betriebsärztlichen Dienstes wurde ebenso wie für das ärztliche Personal des Referates für Gesundheit und Umwelt die Möglichkeit der Gewährung der übertariflichen Stufe 6 innerhalb der Entgeltgruppe 15 TVöD für bereits beschäftigte Fachärztinnen und Fachärzte eröffnet. Damit soll einer finanziellen Schlechterstellung des Bestandspersonals im Vergleich zu Neueinstellungen entgegen gewirkt werden. Ab April 2014 wird für das Bestandspersonal der Ärztinnen/Ärzte mit Facharztanerkennung Arbeitsmedizin eine Arbeitsmarktzulage gewährt.

3.5 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

3.5.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Voraussetzung für eine Einstellung als Sozialpädagogin/-pädagoge ist der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums der Sozialpädagogik bzw. eines vergleichbaren Abschlusses.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	290	1033	1323	298	1075	1373
VZÄ	261,9	841,1	1103,0	273,2	878,7	1151,9
davon Beamte	14	33	47	18	34	52
davon Tarifbeschäftigte	276	1000	1276	280	1041	1321
davon Vollzeit	236	496	732	238	495	733
davon Teilzeit	54	537	591	60	580	640
Teilzeitquote	18,6%	52,0%	44,7%	20,1%	54,0%	46,6%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	12	118	130	16	127	143

Die Landeshauptstadt München beschäftigte im Bereich Sozialpädagoginnen und -pädagogen zum Stichtag 31.12.2013 1.373 VZÄ. Das bedeutet erneut einen Anstieg gegenüber den Vorjahren (2012: 1.103,0 VZÄ; 2011: 1.073,0 VZÄ; 2010: 1.048,9 VZÄ; 2009: 1.030,8 VZÄ).

c) Altersstruktur (Anlage 10)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	1	13	14	1,0%
25 – 29- jährige	7	73	80	5,8%
30 – 34- jährige	17	90	107	7,8%
35 – 39- jährige	35	106	141	10,3%
40 – 44- jährige	34	93	127	9,2%
45 – 49- jährige	49	207	256	18,6%
50 – 54- jährige	48	192	240	17,5%
55 – 59- jährige	57	201	258	18,8%
60-jährige und älter	50	100	150	10,9%
Summe	298	1075	1373	100,0%

Das Durchschnittsalter beträgt in dieser Berufsgruppe 47,3 Jahre. Der Median der Altersstruktur für Sozialpädagoginnen und -pädagogen liegt bei 49 Jahren und damit über dem gesamtstädtischen Wert von 45 Jahren. Die Alterskohorten von 45 bis 59 Jahren sind auffällig stärker besetzt als die Altersgruppen darunter. Zum Stichtag waren damit knapp 66 % der Sozialpädagoginnen/-pädagogen älter als 45 Jahre, was weitgehend dem Wert von 2012 entspricht.

Vor diesem Hintergrund muss der Fokus bei der Personalgewinnung insbesondere auf der Gewinnung von Absolvent/innen bzw. Berufsanfänger/innen liegen, um mittel- bis langfristig möglichst wieder eine ausgewogenere Altersstruktur zu erreichen.

d) Einstellungen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2012	20	81	101
2013	33	105	138

Die Besetzung freier Stellen war bislang immer möglich.

In und um München befinden sich vier Hochschulen, die den Studiengang „Soziale Arbeit“ anbieten. Damit stehen dem Arbeitsmarkt in München und Umgebung jährlich etwa 575 Absolventinnen und Absolventen zur Verfügung. Derzeit erfolgen in den Basisstellen der Entgeltgruppen S11, S 12 und S14 TVöD-SuE in der Regel gezielte Besetzungen durch Umsetzungen bzw. Initiativbewerbungen durch die Geschäftsstellen des Sozialreferates in eigener Zuständigkeit. Soweit darüber hinaus Stellen in den Eingangspositionen ausgeschrieben wurden, konnten trotz grundsätzlich rückläufiger Bewerberzahlen jeweils alle Stellen besetzt werden.

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	9,5%	11,0%	10,7%	8,6%	8,1%	8,2%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	3,7%	1,8%	2,2%	8,0%	2,4%	3,7%	4
Rente	29,6%	10,7%	14,4%	36,0%	14,3%	19,3%	21
Austritt	22,2%	43,8%	39,6%	20,0%	36,9%	33,0%	36
Beurlaubung*	29,6%	40,2%	38,1%	32,0%	42,9%	40,4%	44
ATZ ab Freistellungsphase	14,8%	3,6%	5,8%	4,0%	2,4%	2,8%	3
Sonstiges	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,9%	1
Summe absolut	27	112	139	25	84	109	109
Berufsrückkehrer/innen absolut	9	24	33	6	22	28	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

Nachdem die Fluktuationsrate im Jahr 2011 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich anstieg und sich im Jahr 2012 noch einmal auf das sehr hohe Niveau von 106 Beschäftigten (Fluktuationsquote: 10,7%) steigerte, ist für das Jahr 2013 ein Rückgang auf 81 Beschäftigte bzw. eine Quote von 8,2% zu verzeichnen.

Ursachen für die nach wie vor hohe Fluktuation sind in den erheblichen Belastungen im sozialpädagogischen Bereich und dem hohen Altersdurchschnitt zu sehen. Da beide Größen nur bedingt beeinflussbar sind, ist davon auszugehen, dass sich die Fluktuation in den nächsten Jahren zumindest auf vergleichbar hohem Niveau bewegen und sich im Weiteren wegen der vermehrten Eintritte in Ruhestand bzw. Rente wieder signifikant erhöhen wird.

f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Die Geschäftsstellen des Sozialreferates steuern die Unterbringung auftretender Dispositionsfälle in der Regel in eigener Zuständigkeit. Angesichts der Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten kann ein adäquater Einsatz normalerweise sichergestellt werden.

Derzeit beschäftigt die Landeshauptstadt München auch 22 Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Jobcenter. Dieser Personenkreis muss im Rahmen ggf. Ende 2015 auslaufender Zuweisungen wieder im Kernbereich der Stadtverwaltung eingesetzt werden. Die Unterbringung dieser ggf. zu disponierenden Personen scheint angesichts der bestehenden Fluktuation und im Hinblick auf die deutlich nach oben verschobene Alterspyramide realisierbar.

3.5.2 Personalbedarfsbestimmung

Derzeit besteht ein jährlicher Bedarf von ca. 109 VZÄ. Der Vierjahresdurchschnitt für die Jahre 2009 bis 2012 lag im Vergleich hierzu bei 114 VZÄ. Dieser kann durch Rückkehrer/-innen aus der Elternzeit bzw. aus der unbezahlten Beurlaubung und durch Neueinstellungen gedeckt werden. Es ist davon auszugehen, dass sich der Personalbedarf auch in den nächsten Jahren

zumindest in vergleichbaren Größenordnungen bewegen wird. Im Hinblick auf die Altersstruktur und eine möglicherweise wieder steigende Fluktuationsrate ist auch ein spürbar höherer Personalbedarf nicht unwahrscheinlich. So ist in den nächsten Jahren aufgrund des vermehrten Renteneintritts mit einem Mehrbedarf von ca. 20 VZÄ zu kalkulieren.

Im Rahmen von Neueinstellungen stehen der Landeshauptstadt München durch die vier im Umkreis liegenden Fachhochschulen jährlich rund ca. 575 Absolvent/-innen mit der Fachrichtung Soziale Arbeit zur Verfügung. Angesichts dieses derzeitigen und auch künftigen Bewerberangebotes ist zu erwarten, dass auch in Zukunft freie Stellen adäquat besetzt werden können.

3.5.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Aufgrund des bislang immer ausreichenden Bewerberangebotes werden bei der Personalgewinnung derzeit noch nicht alle Möglichkeiten voll ausgeschöpft.

So wurden Ausschreibungen bislang in der Regel neben der Meldung bei der Bundesagentur nur auf www.muenchen.de/stellen veröffentlicht. Durch Veröffentlichen von Stellenausschreibungen auf breiterer Front ließe sich durchaus noch neues Bewerberpotential erschließen. Bei Bedarf könnten auch weitere Dauerausschreibungen nach dem Vorbild der Ausschreibung für die Bezirkssozialarbeit geschaltet werden.

Es bestehen bereits jetzt gute Kontakte und eine intensive Zusammenarbeit des Sozialreferates mit drei der vier Hochschulen für „Soziale Arbeit“ in und um München. Dies könnte bei entsprechender Bedarfslage Ausgangspunkt für noch weitergehendes Personalmarketing, z. B. im Sinne von Direktansprachen und möglichst frühzeitiger Bindung an die Landeshauptstadt München als späterer Arbeitgeberin, sein.

Derzeit haben jährlich auch mehr als 80 Studentinnen und Studenten die Möglichkeit, ihr 22 - wöchiges Praktikum bei der Stadtverwaltung zu absolvieren. Trotz durchwegs positiver Rückmeldungen zu diesen Praktika entscheidet sich nur ein geringer Anteil dieser Personengruppen nach Abschluss des Studiums für die Stadt München als Arbeitgeberin. Hier geht derzeit noch gehöriges Potential verloren.

Schließlich könnte die Landeshauptstadt München in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Landsberg ein duales Studium der Sozialen Arbeit anbieten. Diese Möglichkeit wurde im vergangenen Jahr bereits geprüft und angesichts der bestehenden Bedarfs- bzw. Bewerberlage als derzeit unwirtschaftlich verworfen. Sollten sich die Randbedingungen entsprechend verändern, wäre diese Option erneut in Erwägung zu ziehen. Um hier rechtzeitig reagieren zu können, ist eine sorgfältige Beobachtung der Entwicklungen von Bedarf und Besetzungsquoten erforderlich.

3.6 Erzieherinnen und Erzieher

Das Referat für Bildung und Sport stellt die Personalsituation wie folgt dar:

3.6.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung/Qualifikation

Die Ausbildung von Staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern erfolgt in Bayern an den Fachakademien für Sozialpädagogik. So gibt es zur Zeit vier staatliche Fachakademien für Sozialpädagogik, acht Fachakademien in kommunaler und 40 in privater Trägerschaft. Allein in München bieten neben der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik noch sechs weitere Fachakademien in privater Trägerschaft die Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin/zum Staatlich anerkannten Erzieher an.

Um das Engagement der Landeshauptstadt München in der Ausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin/zum Staatlich anerkannten Erzieher richtig einschätzen zu können, ist der Vergleich der Schülerinnen- und Schülerzahlen hilfreich. Nach amtlichen Schuldaten studieren im Regierungsbezirk Oberbayern zur Zeit 1.700 Schülerinnen und Schüler, von denen etwa 2/3 in München ausgebildet werden, wobei die städtische Fachakademie für Sozialpädagogik allein schon so viel ausbildet, wie die anderen sechs Fachakademien für Sozialpädagogik zusammen.

Voraussetzung für die Berufsausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss. Die Ausbildung besteht in Bayern aus zwei überwiegend theoretischen Studienjahren an einer Fachakademie für Sozialpädagogik, denen in den meisten Fällen abhängig von den persönlichen Voraussetzungen ein 1- bis 2-jähriges Erzieherpraktikum (sog. Sozialpädagogisches Seminar) vorausgeht. Die staatliche Anerkennung als Erzieherin/Erzieher erfolgt nach einem einjährigen, von der Fachakademie begleiteten Berufspraktikum im Anschluss an die Fachakademieausbildung.

Um den qualitativ hohen Anforderungen durch die Vorgaben des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans gerecht zu werden, ist es besonders wichtig, eine professionelle Ausbildung auf Fachakademie- und Fachhochschulniveau anzubieten. Die Ausbildung ist stets an den Anforderungen der Praxis und dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auszurichten. Die gesetzlichen Anforderungen der Sicherung der Bildungs- und Erziehungsziele durch pädagogische Fachkräfte werden mit Erzieherinnen und Erziehern durch die gegenwärtige Breitbandausbildung für alle Arten von Einrichtungen erfüllt.

Neben der regulären Ausbildung gibt es mittlerweile sehr viele berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen (siehe Anlage 17).

Besonders hervorzuheben ist das im September 2013 begonnene Assistenzkräftemodell an der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik. Dieses Modell ist der Einstieg in eine duale Ausbildung. Die 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in drei Jahren plus Berufspraktikum zu Erzieherinnen und Erziehern weiterqualifiziert. Während der drei Jahre werden die Dienstkräfte mit 25 Wochenstunden beschäftigt. Voraussetzung für diese Maßnahme ist ein mittlerer Bildungsabschluss sowie praktische Vorerfahrungen und ein Berufsabschluss.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	218	3.000	3.218	242	3.099	3.341
VZÄ	203,7	2.634,2	2.837,9	223,8	2.686,4	2.910,1
davon Beamte	0	0	0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	218	3.000	3.218	242	3.099	3.341
davon Vollzeit	183	2.027	2.210	198	1.986	2.184
davon Teilzeit	35	973	1.008	44	1.113	1.157
Teilzeitquote	16,1%	32,4%	31,3%	18,2%	35,9%	34,6%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	4	505	509	6	486	492
Ausbildung						
Erzieherpraktikanten/innen	21	84	105	26	111	137
Berufspraktikanten/innen	7	75	82	9	79	88

c) Altersstruktur (Anlage 11)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	1	3	4	0,1%
20 – 24- jährige	11	170	181	5,4%
25 – 29- jährige	42	413	455	13,6%
30 – 34- jährige	37	432	469	14,0%
35 – 39- jährige	37	372	409	12,2%
40 – 44- jährige	29	350	379	11,3%
45 – 49- jährige	28	383	411	12,3%
50 – 54- jährige	35	373	408	12,2%
55 – 59- jährige	14	382	396	11,9%
60-jährige und älter	8	221	229	6,9%
Summe	242	3.099	3.341	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) der Erzieherinnen und Erzieher liegt bei 41 Jahren. Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden, siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 3.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 41,9 Jahren. Da dieser Wert fast mit dem Median identisch ist, stützt er die obigen Aussagen zur Ausgewogenheit der Altersstruktur.

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe ist die der 30- bis 34-jährigen Beschäftigten, wobei ein ausgeprägtes Plateau von 25 bis 59 Jahren auffällt. Dieses Plateau verstärkt die obige Aussage, dass die Altersstruktur ausgewogen ist.

d) Einstellungen (ohne Praktikanten/innen, mit Übernahme Berufspraktikanten/innen)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2005	19	237	256
2006	17	215	232
2007	20	201	221
2008	34	279	313
2009	40	312	352
2010	15	205	220
2011	31	260	291
2012	16	212	228
2013	39	347	386

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	13,6%	14,2%	14,2%	10,1%	13,4%	13,1%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Rente	6,7%	9,1%	8,9%	4,5%	10,2%	9,9%	42
Austritt	66,7%	48,7%	49,9%	54,5%	52,1%	52,2%	221
Beurlaubung*	26,7%	40,3%	39,4%	40,9%	36,7%	36,9%	156
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	1,2%	1,1%	0,0%	0,5%	0,5%	2
Sonstiges	0,0%	0,7%	0,7%	0,0%	0,5%	0,5%	2
Summe absolut	30	429	459	22	401	423	423
Berufsrückkehrer/innen absolut	6	122	128	6	116	122	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Trotz aller intensiven Anstrengungen fehlen zum Stand 15.03.2014 bei der Abteilung KITA 197 Erzieherinnen und Erzieher und bei der Fachabteilung 4 (Tagesheime) 31 Erzieherinnen und Erzieher, insgesamt 228 Erzieherinnen und Erzieher. Trotz laufender Einstellungen kann diese Personallücke nicht geschlossen werden.

Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels gehen wir davon aus, dass auch zu Beginn des nächsten Kindergartenjahres nicht alle Stellen besetzt werden können und weiterhin mit 350 freien Stellen, 280 bei der Abteilung KITA und 70 bei der Fachabteilung 4, zu rechnen ist.

Im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher (2. und 3. Qualifikationsebene) standen 37 Dienstkräfte (VZÄ) zum Stichtag 31.12.2013 aus gesundheitlichen Gründen zur Unterbringung an (= rund 0,5%). Jährlich wird außerdem bei ca. 80 Dienstkräften eine personalärztliche Untersuchung veranlasst.

Es handelt sich dabei um Erzieherinnen und Erzieher mit und ohne Funktionsstellen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr voll im Gruppendienst oder in Leitungsaufgaben an einer Kindertageseinrichtung eingesetzt werden können.

Im Rahmen der Organisationsuntersuchung bei den Leitungen/stellvertretenden Leitungen der Kindertageseinrichtungen und Tagesheime ist ein Modellprojekt „in Verwaltung fortgebildete pädagogische Kraft“ angedacht, wobei 20 nicht mehr im Kinderdienst einsetzbare Erzieherinnen und Erzieher bzw. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger aus dem Bereich KITA und fünf aus dem Bereich F 4 (Tagesheime) zur Unterstützung der Leitungen in Verwaltungsaufgaben eingesetzt werden sollen.

Die weitaus überwiegende Anzahl der beurlaubten Dienstkräfte kann nach der Beurlaubung ihren Dienst wieder antreten, ohne dass größere Probleme bestehen, da wegen der Ausbauoffensive der Kinderbetreuung und zum Ausgleich der Fluktuation ständig Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern besteht.

Spezielle Arbeitszeitwünsche (Stundenzahl, Verteilung der Arbeitszeit) werden dabei berücksichtigt.

Im Beschluss zur Personalgewinnung und Personalerhalt in städtischen Kindertageseinrichtungen vom 25.07.2012 wurde hierzu ein Modellprojekt zur Arbeitszeitgestaltung und Einsatz von Teilzeitkräften eingeführt.

Das Thema Teilzeit hat im Erziehungsdienst eine hohe Priorität. Überwiegend wird der Beruf von Frauen ausgeübt. Viele von ihnen haben hohes Teilzeitinteresse, vorrangig nach der Rückkehr aus der Elternzeit, aber auch zunehmend für die Pflege von Angehörigen.

KITA will das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt aufgreifen und erarbeitet derzeit weitere familienfreundliche Maßnahmen.

3.6.2 Personalbedarfsbestimmung

Durch die Zusammenführung und Neuorganisation des Bereichs der Kindertageseinrichtungen als neue Abteilung KITA im Referat für Bildung und Sport ab dem Jahr 2011 werden 379 (ohne die 29 Tagesheime) Kindertageseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft, 576 Kindertageseinrichtungen in freier Trägerschaft und 196 Eltern-Kind-Initiativen betreut.

Aufgrund des ständigen Ausbaus des Angebots an Kindertageseinrichtungen sind weiterhin steigende Stellen- und Beschäftigtenzahlen zu erwarten. Außerdem hat die gesetzliche Verbesserung des Anstellungsschlüssels und die Münchner Förderformel Auswirkungen auf den Personalbedarf.

Auf Grundlage der strategischen Personalplanung werden 2014 672 Einstellungen, 506 Erzieherinnen und Erzieher und 166 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, angestrebt. Aufgrund

des Fachkräftemangels blieb der Bedarf für den Vorrat bei der strategischen Personalplanung unberücksichtigt.

Im Jahr 2013 konnten 644 Einstellungen (2012: 364 Einstellungen) erfolgen, 386 Erzieherinnen und Erzieher (2012: 233) und 258 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger (2012: 131).

Die Fluktuationsrate ist seit vier Jahren erstmals rückläufig und sank von 14,2 % auf 13,2 %. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Beurlaubungen erstmals wieder zurückgegangen ist.

Die Anzahl der Kündigungen von Erzieherinnen und Erziehern ist gleich hoch geblieben. In München und weiterer Umgebung sowie auch im gesamten Bundesgebiet stehen wesentlich mehr Stellenangebote für Erzieherinnen und Erzieher zur Verfügung als noch in den letzten Jahren.

Eine Befragung nach dem Austrittsgrund bestätigte, dass Wohnortnähe der Hauptgrund für einen Stellenwechsel ist.

Bisher konnten 2014 (Stand Mitte März) 93 Bewerberinnen bzw. Bewerber vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor einem Vertragsschluss. Zudem werden bisher 73 Dienstkräfte im Anschluss an das Berufspraktikum übernommen und 122 beurlaubte Dienstkräfte kehrten im Laufe des Jahres 2013 aus der Beurlaubung zurück. Auf dieser Basis ist davon auszugehen, dass die zur Bedarfsdeckung (einschließlich einer Ausfallquote von 10 %) erforderliche Zahl an Einstellungen 2013 nicht erreicht wird.

Im Kindergartenjahr 2013/14 wird es abermals keine Vorratseinstellungen geben. Darüber hinaus stehen Dienstkräfte für das Ausfallmanagement in großem Umfang nicht mehr zur Verfügung.

Weitere Neueröffnungen und zusätzliche Gruppen verschärfen die Situation dramatisch.

3.6.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Der Mangel an Erzieherinnen und Erziehern betrifft alle Träger und Einrichtungen. Dem städtischen Träger ist es wichtig, in Zeiten von Personalnot sehr kurzfristig auf Personalausfälle reagieren zu können. Einmal in der Woche tagt ein sog. Krisenstab.

Dort wird entschieden, wie vor Ort in den Kitas bei aktueller Personalnot die pädagogische Arbeit zum Wohl der Kinder bestmöglich umgesetzt werden kann. Eine Maßnahme ist die Kürzung der Früh- und Spätöffnung. Aktuell haben 26 von 375 Einrichtungen verkürzte Öffnungszeiten am Morgen oder am Abend, weil aufgrund unbesetzter Stellen und aufgrund von Krankheitsausfällen die von den Eltern gebuchten Öffnungszeiten nicht mehr angeboten werden können. Die Buchungszeiten reichen oft von 7:00 bis 17:30 Uhr.

Je nach Anzahl der Kinder und nach Möglichkeit der Eltern entscheidet der Krisenstab, ob die Kita entweder morgens später öffnet - das heißt beispielsweise erst um 7:30 Uhr oder 8.00 Uhr - oder abends früher schließt, das heißt um 17 Uhr oder 16:30 Uhr. Manchmal wird mit den Eltern auch vereinbart, von Montag bis Donnerstag die gebuchten Zeiten zu lassen und im Gegenzug am Freitag die Einrichtung um 14 Uhr zu schließen. Die Maßnahmen des Krisenstabs werden individuell auf die örtliche Situation, die Bedürfnisse der Eltern und die personelle Situation angepasst.

In Notfällen können Kinder in diesen Früh- oder Spätzeiten in benachbarten Kitas betreut werden. Schließungen von städtischen Kitas aufgrund von Personalmangel konnten bis jetzt durch kollegialen Austausch der Einrichtungen untereinander verhindert werden.

Die Ausbildungskapazitäten für Erzieherinnen und Erzieher werden ständig erhöht. Doch bis die fertig ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher zur Verfügung stehen, dauert es fünf Jahre. Erfahrungsgemäß geht nur ein Drittel der Absolventen der sieben Münchner Fachakademien an die Münchner Kitas, ein Drittel geht ins Umland und ein Drittel studiert weiter oder mündet nicht in den Beruf ein.

München zieht alle Register, um genügend Fachkräfte zu bekommen:

Die Stadt wirbt mit unbefristeten Verträgen und sehr guter Weiterqualifizierung.

Innerhalb des Betriebs wird die Fortbildung und Weiterqualifizierung des eigenen Personals zu Erzieherinnen und Erziehern gefördert. Mit sehr vielen Praktikumsmöglichkeiten von Schülerpraktika über sozialpädagogische oder Berufspraktika binden wir die Personen an uns und kommunizieren über vielfältige Marketingmaßnahmen bundesweit, dass wir Personal suchen. Seit dem Start der neuen Werbekampagne zur Gewinnung von Erziehungspersonal im Dezember 2013 hat die Stadt 128.000 Euro in Außenplakatierung und Stellenanzeigenmarketing investiert.

50 erfahrene Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger der Stadt München haben die erfolgversprechende Möglichkeit genutzt, sich trotz Berufstätigkeit weiter zu qualifizieren.

Ehemaligen Beschäftigten bietet die Stadt München Rahmenverträge an, damit bei Personalengpässen für 50 Tage im Jahr eine Beschäftigung erfolgen kann.

Ebenfalls werden in den Einrichtungen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für Studierende und ehemalige Beschäftigte, sog. 450 € - Jobs, angeboten.

In Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Institut wurde ein Wiedereinstiegsprogramm für Erzieherinnen und Erzieher, die viele Jahre nicht mehr im Beruf gearbeitet haben, aufgelegt. Derzeit konnten bereits 20 Personen hierfür gewonnen werden.

Ebenso wurde ein Qualifizierungskonzept für Personen mit einem Abschluss in Pädagogik (Diplom oder Magister) in Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Institut entwickelt.

Durch Neuausrichtung der Werbekampagne präsentieren wir uns und neue Ideen in einem neuen Erscheinungsbild bei Werbung, Social-Media, Präsentationen, Anzeigen etc.

KITA ist ebenfalls auf Personalmessen vertreten und bietet Schnupperwochenenden für interessiertes Fachpersonal an.

3.7 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger

Das Referat für Bildung und Sport stellt die Personalsituation wie folgt dar:

3.7.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung

Die Berufsausbildung erfolgt an einer Berufsfachschule für Kinderpflege (2 Jahre). Auch hier hat die Landeshauptstadt München im Zuge der enorm gestiegenen Nachfrage nach pädagogischem Fachpersonal im Erziehungsdienst die Ausbildungskapazitäten kontinuierlich erweitert. So wurde nach der letzten Erweiterung der Eingangsklassen für das Schuljahr 2011/2012 für das kommende Schuljahr 2013/2014 die Zahl der Eingangsklassen an der Städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege um zwei Klassen erhöht.

An der Städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege wird die Ausbildungskapazität erweitert. Ab dem kommenden Jahr werden zwei weitere Eingangsklassen mit je 33 SchülerInnen und zwei Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung mit je 30 Kursteilnehmerinnen/-teilnehmer eingerichtet. Damit steigt auch die Zahl Ausbildungsplätze für Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger.

Ab Herbst 2013 wurde in den städtischen Kindertageseinrichtungen das Assistenzkräftemodell eingeführt.

Wegen der speziellen Anforderungen einer Millionenstadt gibt es in München in den Kinderbetreuungseinrichtungen häufig längere Öffnungszeiten als in ländlichen Regionen. Speziell in diesen Randzeiten, aber auch in Einrichtungen mit mehr als acht Stunden Öffnungszeit, ist der Personaleinsatz an den Kindertageseinrichtungen durch eine flexible Dienstplangestaltung geregelt. Das Schichtsystem erfordert insbesondere in den Randzeiten den Einsatz von mindestens zwei Dienstkräften, um einen geregelten Dienstbetrieb zu gewährleisten.

Die Idee war, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Randzeiten der Öffnung als Assistenzkräfte einzusetzen. Die Assistenzkraft könnte dann die Erzieherin/den Erzieher und die Kinderpflegerin/den Kinderpfleger als weitere Kraft zur Aufrechterhaltung der Früh- und Spätöffnung sowie zur Abdeckung des Freitagnachmittagsdienstes unterstützen.

Die Assistenzkräfte erhalten im Laufe ihrer Tätigkeit die Chance, sich arbeitsbegleitend zur pädagogischen Fach- oder Ergänzungskraft weiterzubilden.

An der städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege wurden ab September 2013 zwei Lehrgangsguppen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung eingerichtet. Der Lehrgang dauert dann zwei Jahre.

An der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik dauert die Ausbildung drei Jahre, dann folgt das Berufspraktikum. Im September 2013 wurde mit 30 Studierenden gestartet.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	52	1.481	1.533	66	1.650	1.716
VZÄ	50,3	1.332,8	1.383,1	61,4	1.446,8	1.508,2
davon Beamte	0	0	0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	52	1.481	1.533	66	1.650	1.716
davon Vollzeit	48	1.050	1.098	54	1.069	1.123
davon Teilzeit	4	431	435	12	581	593
Teilzeitquote	7,7%	29,1%	28,4%	18,2%	35,2%	34,6%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	4	286	290	1	267	268

c) Altersstruktur (Anlage 12)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	60	60	3,5%
20 – 24- jährige	19	257	276	16,1%
25 – 29- jährige	18	257	275	16,0%
30 – 34- jährige	10	286	296	17,2%
35 – 39- jährige	9	227	236	13,8%
40 – 44- jährige	2	136	138	8,0%
45 – 49- jährige	4	125	129	7,5%
50 – 54- jährige	3	132	135	7,9%
55 – 59- jährige	1	120	121	7,1%
60-jährige und älter	0	50	50	2,9%
Summe	66	1.650	1.716	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger liegt bei 34 Jahren. Damit handelt es sich bei der Berufsgruppe der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger um eine vergleichsweise junge Belegschaft. Ursachen dieser Struktur sind unter anderem die unter 3.6.3 dargestellten günstigen Weiterbildungsmöglichkeiten für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger zu Erzieherinnen und Erziehern sowie das traditionell niedrige Einstellungsalter in dieser Berufsgruppe.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) ist 35,9 Jahre. Da dieser Wert nahe am Median liegt, stützt er die obigen Aussagen zur Ausgewogenheit der Altersstruktur.

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt bei den 30- bis 34-jährigen Beschäftigten.

d) Einstellungen/ Ausbildung

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2005	2	89	256
2006	4	82	232
2007	0	111	111
2008	11	171	182
2009	12	141	153
2010	6	127	133
2011	11	130	141
2012	6	123	129
2013	18	240	258

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	10,2%	13,1%	13,0%	11,5%	12,4%	12,3%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Rente	0,0%	5,8%	5,6%	0,0%	5,5%	5,3%	10
Austritt	100,0%	40,8%	42,3%	100,0%	42,6%	44,4%	84
Beurlaubung*	0,0%	50,8%	49,5%	0,0%	50,3%	48,7%	92
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	2,1%	2,0%	0,0%	1,1%	1,1%	2
Sonstiges	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,5%	0,5%	1
Summe absolut	5	191	196	6	183	189	189
Berufsrückkehrer/innen absolut	1	87	88	2	95	97	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Im Bereich der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger (2. Qualifikationsebene) standen 31 Dienstkräfte (VZÄ) zum Stichtag 31.12.2013 aus gesundheitlichen Gründen zur Unterbringung an (= rund 2 %).

Auf die Ausführungen auf Seite 45 wird verwiesen, da die dortigen Ausführungen zu Erzieherinnen und Erziehern insofern entsprechend auch für die Berufsgruppe der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger gelten.

3.7.2 Personalbedarfsbestimmung

Auf die Ausführungen auf Seite 46 wird verwiesen.

Die Personalbeschaffung im Bereich Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger erfolgt zu ca. drei Vierteln aus den Ausbildungsstätten (Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger) und zu etwa einem Viertel über den Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2013 gingen ca. 780 Bewerbungen von Kinderpflegerinnen bzw. Kinderpflegern ein. Im Vergleich zu 2012 ist dies ein Anstieg von 300 Bewerbungen. Bisher konnten 2014 (Stand Anfang März) von ca. 160 Bewerbungen rund 50 Bewerberinnen und Bewerber bereits vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor dem Vertragsabschluss.

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sind ein wichtiger Bestandteil auch in der Personalgewinnung für Fachkräfte, weil immer mehr erfahrene Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sich zur Erzieherin/zum Erzieher weiterqualifizieren lassen.

3.7.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die bereits durchgeführten und noch geplanten Werbemaßnahmen, insbesondere Stellenanzeigen im Internet und eine Infoveranstaltung an der städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege werden fortgeführt.

Im 3. und 4. Quartal 2012 wurde ein neues Qualifizierungsprogramm für Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger zu Erzieherinnen/Erziehern konzipiert.

Nach Abschluss der Qualifizierung stehen diese Kräfte als Fachkräfte zur Verfügung, hinterlassen aber zu diesem Zeitpunkt eine Lücke im Bereich der Ergänzungskräfte. Um die Nachbesetzung der vakanten Stellen möglichst nahtlos zu gewährleisten, wurden zu Beginn des Kindergartenjahres 2012 mehr Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in den Vorrat eingestellt als es die letzten Jahre zum Ausgleich der Fluktuation nötig war. Die durch die Qualifizierungsmaßnahme entstehenden Abgänge im Bereich der Ergänzungskräfte waren in den bisherigen Berechnungen nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus wird auf das Maßnahmenpaket Personalgewinnung und Personalerhalt verwiesen. 2014 ist ein weiterer Personalbeschluss zu Personalgewinnung und Personalerhalt geplant, wo weitere Maßnahmen zur Verbesserung vorgeschlagen werden.

3.8 An- und ungelerntes Personal sowie einfacher Dienst

3.8.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung / Qualifikation

Diese Berufsgruppe besteht aus **Tarifbeschäftigten** (ehemalige Angestellte im einfachen Dienst sowie an- und ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter) und **Beamtinnen und Beamten**, die keine oder keine einschlägige Ausbildung haben.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	1.968	1.670	3.638	1.985	1.834	3.819
VZÄ	1.806,8	1.186,2	2.992,9	1.838,9	1.343,0	3.181,9
davon Beamte	83	2	85	83	3	86
davon Tarifbeschäftigte	1.885	1.668	3.553	1.902	1.831	3.733
davon Vollzeit	1.759	541	2.300	1.781	657	2.438
davon Teilzeit	209	1.129	1.338	204	1.177	1.381
Teilzeitquote	10,6%	67,6%	36,8%	10,3%	64,2%	36,2%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	53	135	188	65	136	201

c) Altersstruktur (Anlage 13)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24-jährige	24	11	35	0,9%
25 – 29-jährige	72	39	111	2,9%
30 – 34- jährige	134	74	208	5,4%
35 – 39- jährige	160	177	337	8,8%
40 – 44- jährige	237	335	572	15,0%
45 – 49- jährige	486	397	883	23,1%
50 – 54- jährige	416	345	761	19,9%
55 – 59- jährige	291	273	564	14,8%
60- jährige und älter	165	183	348	9,1%
Summe	1.985	1.834	3.819	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) für das an- und ungelernte Personal sowie den einfachen Dienst liegt bei 48 Jahren. Damit kann die Altersstruktur noch knapp als ausgewogen bezeichnet werden, da der Median hier mit 48 Jahren noch nicht deutlich von dem Idealwert von 45 Jahren entfernt ist (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 3). Ein Grund für diese Altersstruktur ist unter anderem der „Städtische Reinigungsservice“, in dem als Personalabbaubereich keine Neueinstellungen vorgenommen werden und somit eine zunehmende Überalterung auftritt.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 47,7 Jahren. Da dieser Wert nahe am Median liegt, stützt er die obigen Aussagen zur Ausgewogenheit der Altersstruktur.

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt bei den 45- bis 49-jährigen Beschäftigten.

d) Einstellungen/ Ausbildung

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2005	142	84	256
2006	140	86	232
2007	154	104	258
2008	200	189	389
2009	214	149	363
2010	223	131	354
2011	168	124	292
2012	155	124	279
2013	235	319	554

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	11,8%	10,6%	11,2%	11,9%	10,8%	11,4%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	1,3%	0,0%	0,7%	1,3%	0,0%	0,7%	3
Rente	17,0%	24,6%	20,2%	14,5%	25,6%	19,3%	80
Austritt	69,4%	52,6%	62,2%	71,1%	55,0%	64,1%	266
Beurlaubung*	7,2%	14,9%	10,5%	6,8%	16,7%	11,1%	46
ATZ ab Freistellungsphase	3,0%	7,4%	4,9%	3,8%	2,2%	3,1%	13
Sonstiges	2,1%	0,6%	1,5%	2,6%	0,6%	1,7%	7
Summe absolut	235	175	410	235	180	415	415
Berufsrückkehrer/innen absolut	9	18	27	6	14	20	

3.8.2 Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum Stichtag stehen von 3.819 (3.181,9 VZÄ) Beschäftigten 19 Beschäftigte (16,87 VZÄ) zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte.

Die Unterbringung der an- und ungelernten Dienstkräfte scheitert oftmals an den fehlenden Sprachkenntnissen und fehlender Ausbildung. Meistens sind den Dienstkräften körperlich schwere Arbeiten nicht mehr möglich, so dass stadtweit nur noch sehr wenige Einsatzmöglichkeiten in Frage kommen. Durch die Übernahme des Personals aus dem Textilservice der Städtischen Klinikum München GmbH sind aktuell stadtweit alle Stellen mit passenden Tätigkeiten besetzt bzw. sogar überbesetzt worden und die Unterbringung des eigenen Personals mit Leistungseinschränkungen ist derzeit nur sehr schwer möglich.

3.8.3 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Beschäftigten (an- und ungelerntes Personal/ einfacher Dienst) im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferates ist 2013 im Vergleich zu 2012 von 3.638 auf 3.819 Beschäftigte gestiegen. Der Anstieg der Beschäftigtenzahl, vor allem der weiblichen Dienstkräfte von 1.670 Personen im Jahr 2012 auf 1.834 Personen im Jahr 2013 ist auf die Einstellung des Personals des Textil- und Reinigungsservices der Städtischen Klinikum GmbH zurückzuführen.

In der Berufsgruppe des an- und ungelernten Personals/einfacher Dienst besteht ein hoher Bedarf an kurzzeitig befristeten Beschäftigungsverhältnissen zur Bewältigung von vorübergehender Mehrarbeit, der tendenziell steigt. Vor allem für die jährlich wiederkehrende Aktion "Winterdienst" des Baureferats wurden im Jahr 2013 122 Aushilfskräfte eingestellt, im Vergleich dazu 2012 nur 88 Personen. Für die Durchführung der Wahlen und Bürgerentscheide im Kreisverwaltungsreferat waren es 53 befristete Einstellungen. Daraus resultiert die hohe Fluktuationsquote bei den „Austritten“ mit 64,10 % im Jahr 2013, die gegenüber dem Vorjahr mit 62,2 % wieder leicht gestiegen ist.

3.8.4 Personalveränderungen und Maßnahmen

Mit 554 Einstellungen wurden die Zahlen der Vorjahre (2011: 292 Personen, 2012: 279 Personen) weit überschritten. Der hohe Anstieg der Einstellungen, vor allem der weiblichen Dienstkräfte, ist auf die Übernahme des Personals des Textil- und Reinigungsservices der Städtischen Klinikum GmbH zurückzuführen.

Die Deckung des Bedarfes erfolgte auch in diesem Zeitraum wieder auf dem freien Arbeitsmarkt. Mit Veröffentlichungen im Internet bzw. durch Inserate in der Tagespresse konnte noch geeignetes Personal gefunden werden. Die Gewinnung gestaltet sich jedoch von Jahr zu Jahr aufwendiger und arbeitsintensiver. Dies liegt oft nicht an der Quantität der eingehenden Bewerbungen, sondern an der Qualifikation. Viele Bewerberinnen und Bewerber erfüllen nicht die von den Dienststellen geforderten qualitativen Voraussetzungen.

3.8.5 Übernahme des Personals vom Textil- und Reinigungsservice der Städtischen Klinikum München GmbH

a) Sachstand der Personalübernahme zum 31.12.2013:

Der Stadtrat hat am 19.03.2013 ein umfassendes Konzept zur Übernahme des betroffenen Klinikpersonals (bis zu 316) beschlossen. Für die Reinigungskräfte wurde im Kommunalreferat ein städtischer Reinigungsbetrieb aufgebaut, der zum 01.07.2013 in Vollbetrieb ging. Für das Personal aus dem Textilservice mussten andere persönlich, fachlich und gesundheitlich geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung – meist im an- und ungelesenen Arbeiterbereich sowie einfachen Dienst – gefunden werden. Die Einstellungsverfahren mit den betroffenen Personen konnten zwischenzeitlich zu einem Großteil abgeschlossen werden.

Bis einschließlich 31.12.2013 konnten 207 von 287 Dienstkräfte in eine dauerhafte Beschäftigung bei der LH München übernommen werden. Dazu wird folgende Zwischenbilanz gezogen (Stand 31.12.2013):

Einstellungsverfahren	Reinigungs-service	Textil-service	Summe	Bemerkung
abgeschlossen	122	85	207	durch Auflösungsvertrag bei StKM und neuem Arbeitsvertrag bei der LHM
Laufend / in Planung	2	20	22	Disposition läuft, Einstellungstermin steht noch nicht fest
Einsatz noch offen	--	9	9	Mehrfacheinschränkungen erschweren die Disposition
Ruhend (bei Klinikum)	41	8	49	aufgrund Elternzeit, Beurlaubung, Langzeiterkrankung, Rente auf Zeit o.ä., Übernahme hier erst nach Dienstantritt
Endgültig nicht zustande gekommen	15	14	29	kein Interesse an einer Tätigkeit bei der LHM oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur StKM (durch Auflösungsvertrag/ Renteneintritt) oder Weiterbeschäftigung bei StKM
Summe	180	136	316	Potentiell einzustellende Dienstkräfte

Das Personal- und Organisationsreferat hat dem Stadtrat dazu im Januar 2014 auftragsgemäß einen vorläufigen Abschlussbericht zur Personalübernahme vorgelegt (vgl. Beschluss der Vollversammlung vom 22.01.2014).

b) Ausblick auf 2014

Die Übernahmezahlen haben sich auch im ersten Quartal 2014 positiv weiterentwickelt:

Einstellungsverfahren	Reinigungs-service	Textil-service	Summe	Bemerkung: siehe Buchstabe a)
abgeschlossen	122	100	222	
Laufend/ in Planung	2	5	7	
Einsatz noch offen	0	9	9	
weiterhin ruhend (bei Klinikum)	40	8	48	
endgültig nicht zustande ge- kommen	16	14	30	

Wenngleich während dieses Zeitraumes 15 weitere Dienstkräfte, insbesondere aus dem Textilservice in eine Beschäftigung bei der Stadt gebracht werden konnten, so werden noch Wochen und Monate vergehen, bis allen Interessierten des Textilservice eine geeignete Stelle angeboten und ggf. eine Einstellung erfolgen kann. In den derzeit noch offenen Dispositionsfällen ist die Einsatzplanung in aller Regel durch vorhandene (Mehrfach-) Einschränkungen erschwert, insbesondere durch erhebliche gesundheitliche Beeinträchtigungen, unzureichende Deutschkenntnisse und fehlende PC-Grundkenntnisse. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen kann die Dispositionsarbeit zudem erst erfolgen, wenn ein Dienstantritt der betroffenen Dienstkraft zeitlich absehbar ist.

Diejenigen Einzelfälle, für die trotz aller Bemühungen eine neue Beschäftigung nicht gefunden wird, werden zunächst beim Klinikum verbleiben. Von dort ist mit der betroffenen Dienstkraft eine anderweitige Lösung zu finden.

3.9 Facharbeiterinnen und Facharbeiter

3.9.1 Personalbestandsanalyse

a) Berufsausbildung / Qualifikation

Voraussetzung für eine Beschäftigung als Facharbeiter/in ist entweder

- eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren in ihrem oder in einem artverwandten Beruf
- oder
- eine erfolgreich abgelegte verwaltungseigene oder betriebseigene Prüfung nach den Richtlinien des Teils III des Lohngruppenverzeichnisses im Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufes mit einer Ausbildungszeit von mindestens 2 ½ Jahren.

b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2012			Stichtag 31.12.2013		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt	566	73	639	560	75	635
VZÄ	557,3	61,4	618,7	550,5	64,1	614,6
davon Beamte	0	0	0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	566	73	639	560	75	635
davon Vollzeit	547	42	589	537	43	580
davon Teilzeit	19	31	50	23	32	55
Teilzeitquote	3,4%	42,5%	7,8%	4,1%	42,7%	8,7%
zusätzlich						
Beurlaubte Dienstkräfte	10	8	18	9	9	18
Ausbildung						
Auszubildende	48	20	68	53	17	70

c) Altersstruktur (Anlage 14)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
Unter 20- jährige	1	1	2	0,3%
20 – 24- jährige	40	6	46	7,2%
25 – 29- jährige	38	4	42	6,6%
30 – 34- jährige	47	9	56	8,8%
35 – 39- jährige	51	10	61	9,6%
40 – 44- jährige	88	11	99	15,6%
45 – 49- jährige	98	19	117	18,4%
50 – 54- jährige	97	8	105	16,5%
55 – 59-jährige	70	5	75	11,8%
60- jährige und älter	30	2	32	5,0%
Summe	560	75	635	100,0%

Der Median der Altersstruktur (siehe Seite 3) der Facharbeiterinnen und Facharbeiter liegt bei 45 Jahren. Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden, siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 3 dieses Beschlusses.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten dieser Berufsgruppe (arithmetisches Mittel) liegt bei 43,4 Jahren. Da dieser Wert nahe am Median liegt, stützt er die obigen Aussagen zur Ausgewogenheit der Altersstruktur.

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt bei den 45- bis 49-jährigen Beschäftigten.

d) Einstellungen (ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2005	34	5	256
2006	15	4	232
2007	29	4	33
2008	39	3	42
2009	39	2	41
2010	23	1	24
2011	13	0	13
2012	22	1	23
2013	14	3	17

e) Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2012			2013			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	4,5%	5,5%	4,6%	5,3%	9,6%	5,8%	
Fluktuationsgründe in %							
Ruhestand	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Rente	28,6%	0,0%	25,0%	36,7%	14,3%	32,4%	12
Austritt	25,0%	75,0%	31,3%	26,7%	42,9%	29,7%	11
Beurlaubung*	35,7%	0,0%	31,3%	26,7%	42,9%	29,7%	11
ATZ ab Freistellungsphase	7,1%	25,0%	9,4%	6,7%	0,0%	5,4%	2
Sonstiges	3,6%	0,0%	3,1%	3,3%	0,0%	2,7%	1
Summe absolut	28	4	32	30	7	37	37
Berufsrückkehrer/innen absolut	10	3	13	9	1	10	

* ohne Anschlussbeurlaubungen

f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Die Zahl der Beschäftigten im Bereich Facharbeiterinnen und Facharbeiter ist von 639 Dienstkräften (618,7 VZÄ) im Jahr 2012 auf 635 Dienstkräfte (614,6 VZÄ) unwesentlich gesunken.

Zum Stichtag stehen aus dem Bereich der Facharbeiterinnen und Facharbeiter 12 Beschäftigte (11,90 VZÄ) zur Disposition. Die Gründe für ihre Disponibilität liegen bei den meisten im gesundheitlichen Bereich, teils lagen Arbeitsplatzkonflikte zugrunde. Für Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr verrichten können, kann kaum eine andere geeignete und gleichwertige Tätigkeit gefunden werden.

3.9.2 Personalbedarfsbestimmung

Der von den Referaten seit Jahren gemeldete Einstellungsbedarf von ca. 12 Dienstkräften wurde mit 17 Einstellungen übertroffen. Die Fluktuationsrate ist gegenüber dem Vorjahr von 4,56% auf 5,79 % gestiegen.

3.9.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Auch in diesem Berichtszeitraum konnte der Bedarf an Facharbeiterinnen und Facharbeitern noch am freien Arbeitsmarkt abgedeckt werden. Die Gewinnung von gut qualifizierten Fachkräften gelingt inzwischen nicht immer im ersten Anlauf. Auf externe Stellenausschreibungen gehen häufig nur wenige qualifizierte Bewerbungen ein.

4 Situation in homogenen Fachrichtungen

In den homogenen Fachrichtungen, d.h. Fachrichtungen mit einer größeren Anzahl von Personen (der Erziehungsdienst wurde bereits unter den Punkten 3.6 und 3.7 behandelt), die grundsätzlich nur in einem Referat vorkommen, wurde die Personalverwaltung teilweise auf die jeweiligen Bereiche delegiert. Um einen Gesamtüberblick zu vermitteln, wurden die dortigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner um eine Darstellung der Situation gebeten, die in den folgenden Ziffern wiedergegeben ist.

4.1 Feuerwehrtechnischer Dienst

Das Kreisverwaltungsreferat, HA IV Branddirektion stellt die Personalsituation wie folgt dar:

Zum 31.12.2013 wurden insgesamt 1.849 Stellen für den Bereich des KVR HA IV vorgehalten und 1.642 Dienstkräfte (1.606,56VZÄ) (Feuerwehrbeamte, Verwaltungsbeamte, Tarifbeschäftigte einschließlich Hauswarte, ohne Feuerwehrianwärter) beschäftigt.

Für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (homogener Bereich) waren 1.686 Stellen (einschließlich 123 Ausbildungsstellen und 4 Praktikantenstellen) bereit gestellt; davon waren 1.477 (1.433,91 VZÄ) Planstellen mit aktiven Feuerwehrbeamten und 58 mit Dienstkräften zur Ausbildung besetzt.

Ab dem Jahre 2014 wird sich aufgrund von verschiedenen Entwicklungen und Maßnahmen ein nicht unerheblicher Personalmehrbedarf im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes ergeben.

So wurde im Jahre 2013 die wöchentliche Arbeitszeit der Dienstkräfte im Einsatzdienst auf den Feuerwachen sowie der Integrierten Leitstelle im Rahmen der Opt-out Regelung an die bayerische Entwicklung angepasst. Die wöchentliche Arbeitszeit für den Wachdienst wurde ab dem Jahre 2014 von 54 Stunden auf 52 Stunden gesenkt; für die Dienstkräfte der Integrierten Leitstelle wurde die wöchentliche Arbeitszeit von 50 auf 49 Stunden festgelegt. Aufgrund dieser Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit entsteht ein Personalmehrbedarf von insgesamt 77 Dienstkräften des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Daneben löst die Begleitung der Neubau- und Sanierungsmaßnahmen der Feuerwachen der Berufsfeuerwehr sowie der Neubau der Integrierten Leitstelle und der Einführung einer neuen Leitstellentechnik sowie die Einführung des Digitalfunks einen erheblichen Personalmehrbedarf für die kommenden Jahre aus. Hier werden insgesamt 15 zusätzliche Dienstkräfte vorwiegend des feuerwehrtechnischen Dienstes benötigt.

Auch bevorstehende Großbaumaßnahmen oder der verstärkte Flüchtlingsstrom nach München und damit ein erhöhter Bedarf an Wohnraum löst einen befristeten aber akuten Mehrbedarf von 4 Dienstkräften im Bereich des Vorbeugenden Brandschutzes aus.

In diesem Zusammenhang muss auch das Wachstum der Landeshauptstadt München gesehen werden. Aufgrund des hier stetig ansteigenden Arbeitsanfalls ist eine weitere Einstellung von 27 Dienstkräften ab dem Jahre 2014 erforderlich. Auch hier werden überwiegend Dienstkräfte des feuerwehrtechnischen Dienstes benötigt.

Daneben ist weiterhin auch aufgrund der hohen Einstellungszahlen in den 1970iger Jahre in den nächsten Jahren ein Anstieg der Ruhestandsversetzungen gerade im Kreise der Führungskräfte der 3. QE auszugleichen.

Die Besetzung der o.g. Stellen erfolgt in der Regel durch die Ausbildung der feuerwehrtechnischen Dienstkräfte in der eigenen Feuerweherschule. Für alle Qualifikationsebenen sind derzeit keine fallenden Bewerberzahlen zu verzeichnen. Unterstützende Maßnahmen wie das Einführen eines Anwärtersonderzuschlags sind derzeit noch beim Finanzministerium in der Prüfung. Durch diese Maßnahme könnten sich die Bewerberzahlen insbesondere in der 2. Qualifikationsebene erhöhen lassen. Daneben halten wir Praktikantenstellen für Studentinnen/Studenten der Ingenieurwissenschaften vor. Hier konnten auch 2013 kontinuierlich mindestens zwei der Stellen besetzt werden. Zusätzlich wird sich die Berufsfeuerwehr im Mai diesen Jahres an der Jobbörse der Hochschule in Rosenheim mit einem Stand zu Personalwerbung beteiligen.

Für die so geworbenen neuen Dienstkräfte müssen aber auch genügend Ausbildungsplätze vorgehalten werden. Die in München vorgehaltene Aus- und Fortbildungsabteilung kann diese bevorstehende Aufgabe nur dann alleine bewerkstelligen, wenn die Kapazitäten im Bereich der Ausbilder wie auch die räumlichen Kapazitäten des Schulungsbereichs erheblich ausgebaut werden. Dies ist aber in kurzer Zeit nicht möglich. Daher muss der benötigte Personalmehrbedarf zum einen auf mehrere Jahre hin verteilt werden und zum anderen zusätzlich alle möglichen Ausbildungskapazitäten anderer Berufsfeuerwehren mit genutzt werden. Hier sind entsprechende koordinierende Maßnahmen über den Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern bereits vorbereitet.

Darüber hinaus wird die Berufsfeuerwehr München auch wieder verstärkt über externe Stellenausschreibungen ausgebildete Feuerwehrdienstkräfte aller Qualifikationsebenen werben.

Die Zahlen der Dienstkräfte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr voll im Einsatzdienst verwendet werden können, sind leicht rückläufig. So waren im Jahre 2013 noch ca. 70 Dienstkräfte des feuerwehrtechnischen Dienstes aus gesundheitlichen Gründen nur noch eingeschränkt oder nicht mehr im Einsatzdienst verwendbar. Diesen Dienstkräften werden Tätigkeiten vermittelt, die den gesundheitlichen Einschränkungen, der Berufsausbildung oder anderen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Grundsätzlich werden die eingeschränkt tauglichen Mitarbeiter bei Bewährung dann auf Stellen des „rückwärtigen Dienstes“ fest umgesetzt, so dass die frei werdenden Stellen im Einsatzdienst wieder durch Neueinstellungen aufgefüllt werden können. Die Beschäftigung der eingeschränkt tauglichen Dienstkräfte im rückwärtigen Bereich der Berufsfeuerwehr hat sich aus der Sicht der Dienststelle bewährt, da den Dienstkräften das gewohnte Umfeld erhalten bleibt und sie damit in der Regel auch leistungsbereit bleiben; zudem kann die Dienststelle vom über die Dienstjahre hinweg aufgebauten Feuerwehrwissen immer noch profitieren.

4.2 Bibliotheksdienst und bibliothekstechnischer Dienst

Die Münchner Stadtbibliotheken stellten die Personalsituation wie folgt dar:

Der Stellenplan der Münchner Stadtbibliothek beinhaltet zum Stichtag 31.12.2013 insgesamt 515 Stellen (Fachrichtung Arbeiter: 34; Bibliotheksdienst: 251; Einfacher Dienst 201; Sonstiger Dienst: 12; Technischer Dienst: 1; Verwaltungsdienst: 16) mit insgesamt 522 aktiv Beschäftigten.

Bezogen auf Vollzeitäquivalente entspricht dies zum Stand 31.12.2013 insgesamt 484,18 Stellen. Davon waren 438,44 Vollzeitäquivalente mit aktiven Dienstkräften besetzt.

Die Münchner Stadtbibliothek bildet seit 2007 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMi) im dualen System aus. Die FaMi-Ausbildung ersetzt bayernweit die bisherige bibliothekarische Assistentenausbildung (2. Qualifikationsebene) an wissenschaftlichen wie öffentlichen Bibliotheken.

Derzeit befinden sich 12 Jugendliche in dieser Ausbildungsrichtung. Auszubildende, die ihren Abschluss geschafft haben, konnten bislang überwiegend in einen unbefristeten Arbeitsvertrag übernommen werden.

4.3 Lehrdienst

Das Referat für Bildung und Sport stellt die Personalsituation wie folgt dar:

Für den Bereich des Lehrdienstes weist der Stellenplan zum Stichtag 31.12.2013 5.128 Stellen aus, darunter 304 für beurlaubte Dienstkräfte. Davon sind tatsächlich 4.846 Stellen mit aktiven und 220 Stellen mit beurlaubten Dienstkräften besetzt. Die verbleibenden Stellen werden vorgehalten, um kurzfristig während des laufenden und zu Beginn des kommenden Schuljahres ohne Verzögerung Einstellungen vornehmen zu können.

Auf dem Arbeitsmarkt für Lehrkräfte setzt sich weiterhin der Trend fort, dass wieder mehr voll ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen, wobei hier große fachspezifische Unterschiede zu beobachten sind. Davon profitieren vor allem die Bereiche der Gymnasien und Realschulen. Für den beruflichen Bereich gilt dies nur zum Teil, z.B. für die Ausbildungsrichtung Gesundheit und Pflege und Ernährungs- und Hauswirtschaft.

Ob die Landeshauptstadt München aus der verbesserten Bewerberlage Gewinn ziehen kann, wird sich noch zeigen müssen. Denn neben dem bisherigen Mangel an geeigneten voll ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern lagen die Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung im städtischen Lehrdienst vor allem im Gymnasial- und Realschulbereich, auch aus den schon in den letzten Jahren zu beobachtenden Gründen, z.B. örtliche Begrenzung auf das Stadtgebiet bei einer Entscheidung für die Landeshauptstadt München (im Gegensatz zum Freistaat Bayern als Dienstherrn mit Einsatzmöglichkeiten im gesamten Freistaat) sowie hohe Lebenshaltungskosten in München und vor allem daran, dass die Landeshauptstadt München, z.B. im Bereich der Gymnasien und Realschulen, keinen unmittelbaren Zugriff auf die Referendarinnen und Referendare hat. Insbesondere im Bereich der Gymnasien ist auch in den nächsten Jahren weiterhin nicht damit zu rechnen, dass sich die Personalsituation in den MINT-Fächern sowie im Fach Musik spürbar entspannen wird, zumal sich der Bedarf an Lehrkräften auf Grund des prognostizierten Bevölkerungszuwachses in den nächsten Jahren spürbar erhöhen wird.

Im Bereich der beruflichen Schulen konnte zu Schuljahresbeginn 2013/2014 der größte Teil der freien Stellen besetzt werden. Große Schwierigkeiten entstanden bei der Personalgewinnung im Bereich Elektrotechnik/Informationstechnik und Metalltechnik/Maschinenbau sowie im Bereich Wirtschaft (Diplomhandelslehrkräfte). Die Versorgung bei den Fächern Englisch und Mathematik in Verbindung mit einer beruflichen Fachrichtung stellte einen weiteren Engpass dar. Für den Fremdsprachenunterricht und für den Deutschunterricht konnte aber Lehrpersonal aus dem gymnasialen Bereich gewonnen werden.

Die Lehrpersonalplanung für viele berufliche Schulen ist in jedem Jahr mit großen Unsicherheiten behaftet und bis zum Unterrichtsbeginn vorläufig, da die Einschreibung der Schülerinnen und Schüler an den Berufsschulen erst am Tag vor dem Unterrichtsbeginn, neuerdings bei einigen Schulen sogar noch später erfolgt. Dies führt dazu, dass der endgültige Lehrkräftebedarf bis dahin nicht exakt festgelegt werden kann.

Die Personalgewinnung im Bereich der Gymnasien und Schulen besonderer Art bereitet Schwierigkeiten, zum einen nach wie vor in den Fächerverbindungen Mathematik/Physik und Physik/Beifach, zum anderen im Fach Musik, ferner hinsichtlich der Städt. Willy-Brandt-Gesamtschule und hier insbesondere die Einstellung von Hauptschullehrkräften betreffend.

Dem Mangel an Bewerbungen mit Mathematik, Physik und Musik steht ein Überangebot in Fächerverbindungen mit Deutsch, den Fremdsprachen und in den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern gegenüber.

Der Pflichtunterricht in Mathematik und insbesondere in Physik kann zwar durch schulinterne Umschichtungen gewährleistet werden, jedoch zu Ungunsten der fachspezifischen Förderangebote.

Im Bereich der Realschulen konnte in Physik und Chemie der Bedarf gedeckt werden. Lediglich für die Fächer Musik und Informationstechnologie ist es nach wie vor schwierig, qualifiziertes Personal zu finden; dieser Mangel wird voraussichtlich auch für die kommenden Schuljahre bestehen bleiben.

Die Suche nach geeigneten Lehrkräften in den übrigen Fächern gestaltete sich überaus erfreulich. Alle erforderlichen Lehrkräfte konnten eingestellt werden. Es besteht in einigen Fächern, wie z.B. Deutsch, Englisch, Geschichte und Erdkunde, ein Überangebot an Bewerbungen, wobei damit gerechnet wird, dass sich dieser Trend in den nächsten Jahren verstärkt.

Aufgrund der Erweiterung des Angebots der Städtischen Sing- und Musikschule um 177 Jahreswochenstunden konnte jetzt wieder eine größere Anzahl an Lehrkräften unbefristet eingestellt werden.

Beim Sportamt – Sportförderunterricht waren zum Schuljahresanfang keine unbefristeten Neueinstellungen notwendig.

Trotz der bei einigen Fächern gut gefüllten Bewerberlisten muss insbesondere bei der Gewinnung von Aushilfslehrkräften nach wie vor zu einem großen Teil auf Bewerberinnen und Bewerber ohne Lehramtsausbildung zurückgegriffen werden.

Angesichts der sich andeutenden Entspannung der prekären Bewerberlage, der Werbemaßnahmen des Referats für Bildung und Sport sowie des anerkannt sorgsamen Umgangs mit allen Interessentinnen und Interessenten für den städtischen Schuldienst wird das Ziel selbstverständlich sein, die städtischen Schulen, auch im Bereich der befristet Beschäftigten, künftig wieder in einem stärkeren Maße mit Lehrkräften passender Lehramtsqualifikation zu versorgen.

Im Bereich der beruflichen Schulen wird darüber hinaus bei der Gewinnung einschlägig qualifizierten Personals den besonderen Bedürfnissen und Herausforderungen des zum Teil sehr spezifischen Unterrichtsbedarfs Rechnung getragen.

4.4 Münchner Kammerspiele

Die Münchner Kammerspiele stellen die Personalsituation in der Spielzeit September 2012 bis August 2013 wie folgt dar:

Nach dem vom Stadtrat beschlossenen Stellenplan verfügt der Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele (inkl. Betriebsteile Otto-Falckenberg-Schule und Theater der Jugend) insgesamt über 404 Stellen (15 Beamte und 389 Tarifbeschäftigte). Davon entfallen ca. 330 Stellen auf den homogenen Bereich (inkl. der Beurlaubten). Aktiv beschäftigt sind im homogenen Bereich momentan 313 Personen mit einem Vollzeitäquivalent von 297,15.

Momentan absolvieren neun Personen ihre Ausbildung beim Eigenbetrieb (sechs Personen die Ausbildung zum/r Veranstaltungstechniker/in, eine Person zum/r Raumausstatter/in und je eine Personen die Ausbildung zum/r Damenmaßschneider/in bzw. zum/r Herrenmaßschneider/in). Ab September 2014 werden voraussichtlich weitere drei Personen eine Ausbildung zum/r Veranstaltungstechniker/in und eine Person die Ausbildung zum/r Damenmaßschneider/in beginnen.

Insgesamt ist aktuell kein überzähliges Personal beim Eigenbetrieb vorhanden. Die Unterbringung von Beurlaubungsrückkehrern ist im Normalfall kein Problem, da im homogenen Bereich diese Stellen in der Regel nur vertretungsweise nachbesetzt werden.

Problematisch sind dagegen weiterhin die amtsärztlich bescheinigten gesundheitlichen Einschränkungen im homogenen Bereich. Da der größte Teil in Bereichen beschäftigt ist, wo permanenter hoher körperlicher Einsatz abverlangt wird (Bühnenhandwerker, Beleuchter, Requisiteur, Schreiner, Schlosser etc.), ist hier eine sinnvolle Weiterbeschäftigung bei attestierter Leistungseinschränkung unmöglich. Hausinterne Umsetzungen auf leidensgerechte Arbeitsplätze sind zukünftig nicht mehr wirtschaftsplanneutral finanzierbar. Verschärft wird diese Situation noch durch die ansteigende Altersstruktur und die relativ hohe Anzahl an Langzeitkranken.

Die Entwicklung des Personalbedarfs und der Personalstruktur werden auch weiterhin äußerst kritisch beobachtet. Die Aufgabenerfüllung des Theaterbetriebs unter Einhaltung der Vorgaben des Wirtschaftsplans hat oberste Priorität.

Mittelfristig sind keine entscheidenden Personalveränderungen geplant.

5 Ausbildungsprognose

Zum Einstellungsjahr 2013 haben 513 Nachwuchskräfte ihren Dienst bei der Stadt begonnen. Erstmals berücksichtigt wurden bei dieser Zahl auch die Erzieherpraktikantinnen und -praktikanten, sowie die Berufspraktikantinnen und -praktikanten im RBS. Ohne Berücksichtigung dieser Berufsgruppe haben 268 Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein Studium gestartet. Das Ziel, jährlich mindestens 270 Nachwuchskräfte einzustellen, wurde damit knapp unterschritten.

Diese Entwicklung ist auf den demographischen Wandel zurück zu führen. Die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurück gegangen. Kamen vor fünf Jahren auf einen Ausbildungsplatz noch eine ganze Reihe von Bewerberinnen und Bewerbern, so fallen derzeit auf eine Bewerberin/einen Bewerber im Durchschnitt zwei Ausbildungsplätze. Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber haben damit die Möglichkeit und Chance, das vorhandene Ausbildungs- und Studienangebot am gesamten Markt kritisch zu beleuchten, bevor sie sich für ein Angebot entscheiden. Verändert hat sich auch die Altersstruktur der Bewerberinnen und Bewerber. Durch das Inkrafttreten des AGG gibt es mit Ausnahme im Beamtenbereich keine Altersbeschränkungen mehr für den Start in einen Ausbildungsberuf bzw. in ein duales Studium.

Dies bedeutet, dass sich in Ausbildungs- und Studiengängen Nachwuchskräfte aller Altersgruppen (15 bis 50 Jahre) befinden.

Erfreulich ist die Anzahl der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund. Im Einstellungsjahr 2013 haben im Hoheitsbereich 19,3 % der neu eingestellten Auszubildenden und Studierenden einen Migrationshintergrund. Bei der gesamten Ausbildungsarbeit wird auf eine gleichberechtigte Präsenz der Geschlechter geachtet. Nichtsdestotrotz sind 66,7 % der neu eingestellten Nachwuchskräfte Frauen, 33,3 % Männer.

Die Landeshauptstadt München muss auch weiterhin als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden und durch ein gleichsam innovatives wie auch attraktives Ausbildungsmanagement sicher stellen, dass sich ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für das Ausbildungs- und Studienangebot der Landeshauptstadt München interessieren, dieses annehmen und letztlich als gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Landeshauptstadt München beschäftigt bleiben.

Dem Stadtrat wurde deshalb in der Vollversammlung am 19.03.2014 das „Münchner Ausbildungskonzept – Ausbildung und Studium bei der Landeshauptstadt München“ vorgelegt, das einstimmig beschlossen wurde. Dieser Beschluss macht es möglich, künftig sowohl strategisch als auch in der Umsetzung die Ausbildung und das Studium bei der Landeshauptstadt München modern und zukunftsfähig aber auch nachhaltig zu gestalten, aufzubauen und umzusetzen. Bereits am 05.06.2013 hat der Stadtrat die Einführung eines neuen Studiengangs Bachelor of Laws beschlossen, um vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Marktentwicklung einem drohenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Zwischenzeitlich ist dieser Studiengang in Kooperation mit der FOM (Hochschule für Ökonomie und Management) entwickelt. Im September 2014 werden voraussichtlich rund 40 Studierende der Landeshauptstadt München in diesem Studiengang ihr Studium aufnehmen.

Auch das Thema Inklusion prägt die Ausbildungsarbeit. Am 16.11.2011 hat der Stadtrat beschlossen, im Rahmen der verzahnten Ausbildung innerhalb der Stadtverwaltung 30 Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Mittlerweile konnten mehr als 30 Praktikumsplätze eingerichtet werden. Ziel ist aber auch, für die reguläre Ausbildung mehr Menschen mit Behinderungen zu gewinnen und diese erfolgreich auszubilden. Der Stadtrat hat hierzu mit Beschluss vom 19.03.2014 die Grundlage geschaffen, um das Ziel zu erreichen, dass mindestens 6 % der neu eingestellten Nachwuchskräfte Menschen mit Behinderungen sind.

Der Personalbedarf in den Referaten wird sich in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Dies hat zur Folge, dass auch künftig die Zahl der Nachwuchskräfte steigen wird. Es wird davon ausgegangen, dass ab dem Einstellungsjahr 2014 mehr als 300 Nachwuchskräfte eine Ausbildung bzw. ein Studium bei der Landeshauptstadt München beginnen werden.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates Frau Stadträtin Messinger sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde vorab ein Abdruck der Vorlage zugeleitet.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr.Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. und II.

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

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.12

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 Stadtgüter – Verwaltung
an die Markthallen München
an das Kreisverwaltungsreferat – GL/1
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 –
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL

an das Referat für Gesundheit und Umwelt – S – COP
an die Städtische Bestattung – Geschäftsstelle
an das Referat für Bildung und Sport– GL
an das Sozialreferat – S-Z-P
an die Stadtkämmerei – GL
an das Jobcenter München – Geschäftsstelle

zur Kenntnis

Am