



Bettina Messinger

Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates

Vollversammlung des Stadtrates am 19.11.2015

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu Beginn meiner Haushaltsrede bedanke ich mich ganz ausdrücklich bei den weit über 33.000 Kolleginnen und Kollegen, die Tag für Tag, oft auch Nacht für Nacht, bei der Landeshauptstadt München und unseren Eigenbetrieben für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt sehr erfolgreich arbeiten. Zum 31. Dezember 2013 waren dies insgesamt 32.801 Frauen und Männer, jetzt zum 31. Juli 2015 sind es 33.781, also ein Zuwachs von 980 Personen in eineinhalb Jahren. Ich halte diese Personalsteigerung in einer Stadt, deren Bevölkerung jährlich um eine Gemeinde wie Garmisch-Partenkirchen wächst, für alles andere als übertrieben.

Wir haben nach wie vor in vielen Bereichen große Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu gewinnen, denken Sie nur an die Erziehungsberufe, die IT oder die Bürgerbüros beim Kreisverwaltungsreferat. Die Lage am Arbeits- und am Ausbildungsmarkt verlangt nach besonderen Anstrengungen durch die Stadt, sich in der Konkurrenz mit den großen und zahlungskräftigen Playern in München durchzusetzen und als Arbeitgeberin attraktiv zu sein. Sie wissen, dass die Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst alleine nicht unbedingt ein Anreiz für künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Über ein Viertel aller Ausbildungsplätze in Bayern blieb heuer mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber unbesetzt, in München und Oberbayern ist die Situation noch dramatischer.

Umso mehr habe ich mich riesig gefreut, als wir am 1. September rund eintausend neue Auszubildende und Studierende für 28 Berufsrichtungen im Cirkus-Krone-Bau begrüßen konnten – so viele wie noch nie zuvor. Auch bei der Zahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz erreichten wir mit über 6.000 ein neues Rekordniveau.

Unsere Anstrengungen, für junge Menschen attraktiv zu sein und die verstärkten, intensiven Marketingaktivitäten, waren also offenbar erfolgreich. Dafür wurde einiges getan und dafür muss auch künftig einiges getan werden.

Auf unseren Antrag hin beschloss der Stadtrat für die Nachwuchskräfte die Übernahme der Fahrtkosten mit dem MVV oder der Bahn in Höhe von bis zu 163,70 € im Monat, wir wollen das jährliche Kopiergeld an den Berufsschulen und die Kosten für teure Fachliteratur oder Gesetzessammlungen übernehmen. Aktuell setzen wir uns dafür ein, künftig auch die Ausbilderinnen und Ausbilder besser zu honorieren – für deren höchst engagierte Arbeit will ich mich bei dieser Gelegenheit ganz besonders bedanken: Sie alle machen einen riesen Job!

Am Projekt „Great Place to work“, also die Stadt als gute Arbeitgeberin, gilt es weiter konsequent zu arbeiten. Es sind die vielen scheinbaren Kleinigkeiten, die in der Summe wirken: So heuer zum Beispiel die neue Anrechnung von drei Arbeitsstunden im Jahr für die Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen, also am Betriebsausflug, die das sogenannte „Wir“-Gefühl stärken soll. Ich hoffe, das wird jetzt auch rege in Anspruch genommen. In vielen Referaten wird aktiv an diesen Stellschrauben, wie z. B. Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, Anerkennung und Wertschätzung und Teamgeist und Wir-Gefühl, gearbeitet. Ziel muss es weiter sein, diesen Prozess mit einer breiten Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.

Es sind aber auch die grundsätzlichen Entscheidungen. Auch wenn bei uns die Regel gilt, dass wir zwar Stellen befristen, aber die Personen nicht, sind 4,5 % der (Stand 31.07.2015) Beschäftigungsverhältnisse in der Stadtverwaltung befristet, sei es für zeitlich begrenzte Projekte oder temporäre Personalengpässe, Krankheits- oder Elternzeitaushilfen. Auch wenn dies weit unter dem Durchschnitt im öffentlichen

Dienst liegt, müssen wir uns aber vor allem bei qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern noch mehr bemühen, diesen aber einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu geben. Die Erfahrung zeigt, dass beim Personalbedarf der Stadt insgesamt eine Anschlussbeschäftigung häufiger möglich ist, als angenommen. Es ist eine Binsenweisheit, dass sich für unbefristete Arbeitsverhältnisse – natürlich mit Probezeit – mehr und qualifiziertere Personen bewerben. Leiharbeit kann und darf es bei der Landeshauptstadt München wie bisher nur im Ausnahmefall und für die Abdeckung kurzfristiger Spitzen geben. Um dies tatsächlich auch zu kontrollieren, haben wir im Sommer dieses Jahres eine generelle Meldepflicht gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat beantragt, wenn irgendjemand in der Stadtverwaltung eine Leiharbeitsfirma beauftragt. Insbesondere im IT-Bereich muss es uns endlich gelingen, mehr eigenes Personal einzustellen und weniger mit Externen zu arbeiten.

Und bei unseren eigenen Beschäftigten müssen wir eine gezielte Personalförderung umsetzen. Wir müssen die Potentiale unserer eigenen Belegschaft erkennen, fördern und weiterentwickeln. Das trägt einerseits zur Personalbindung bei, motiviert unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und beugt auch frühzeitig einem Fachkräftemangel vor. Ein sogenanntes Kompetenzmanagement bildet auch eine Grundlage für eine aussagefähige Personalbestandsanalyse und ist die Voraussetzung für jede vorausschauende und zielorientierte Personalbedarfsplanung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und zwar für Männer und Frauen, und eine echte Gleichstellung von Frauen ist uns ein Anliegen. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist von 58,3 % in 2013 auf 58,7 % zum Jahresende 2014 weiter gestiegen, zum 31. Juli 2015 sogar auf 58,9 %. Die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) erhöhte sich von 31,5 % auf 33 %. Von den 10.821 Teilzeitbeschäftigten sind 83,4 % weiblich. Unsere verstärkten Anstrengungen, den Frauenanteil bei Führungskräften zu erhöhen, sind erfolgreich. Er beträgt derzeit 47,1 %. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 7,41 %. Im Einstellungsjahr 2014 wurden 28 Nachwuchskräfte mit Behinderungen oder gar Schwerbehinderung in acht verschiedenen Ausbildungs- bzw. Studiengängen ausgebildet. Dies entspricht einer Quote von 5,7 %.

Viele der aktuell viel diskutierten neu geschaffenen Stellen konnten noch nicht besetzt werden. Die Anzahl der freien und besetzbaren Plätze wird immer höher, zum 31. Juli 2015 waren es 1.974.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, häufig wird auch aus unseren Reihen beklagt, dass die Stellenbesetzungen viel zu lange dauern und viel zu bürokratisch ablaufen. Auch wenn darüber ganz aktuell nicht zuletzt der Stadtkämmerer wohl sehr dankbar ist – will ich doch klarstellen: Private Arbeitgeber können nach freiem Ermessen über die Art und Weise der Personalauswahl entscheiden, müssen nichts dokumentieren und nur in ganz seltenen Fällen mit einer gerichtlichen Überprüfung ihrer Auswahlentscheidung rechnen. Im öffentlichen Dienst ist das völlig anders und das Kontroll- und Dokumentationssystem besonders ausgeprägt. Damit soll Diskriminierung und Willkür ausgeschlossen werden, aber es verzögert natürlich auch die Einstellungen.

Zuerst müssen die Stellen bewertet und die Ausschreibungstexte festgelegt werden. Dann haben potentielle Bewerberinnen und Bewerber in der Regel drei Wochen Zeit, sich zu melden – in den Ferien ist diese Frist häufig länger. Jetzt muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden, ob alle Ausschreibungskriterien erfüllt sind und alle Leistungsnachweise oder Zeugnisse vorliegen. Und jetzt erst kann entschieden werden, wer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird und auch hier haben die Kandidatinnen und Kandidaten einen Anspruch auf eine angemessene Frist. Nur der öffentliche Dienst hat eine besondere Einladungspflicht gegenüber Schwerbehinderten. Wir werden uns sicher nicht nur bei den Mangelberufen weiter anstrengen müssen, die Einstellungsverfahren wo immer möglich zu beschleunigen. Aber an der strikten Beachtung der Grundsätze von Chancengleichheit, Leistung und Transparenz führt kein Weg vorbei. Trotzdem wissen wir, dass es Möglichkeiten zur Beschleunigung gibt. Dies wird aber nur gelingen, wenn alle Referate an einem Strang ziehen. Den ersten Bericht, inwieweit die Personalgewinnung verbessert und das Verfahren zur Besetzung von Stellen beschleunigt wurden, bekommen wir im ersten Halbjahr 2016.

Natürlich gefallen uns die Schlagzeilen über die viel zu langen Wartezeiten in den Bürgerbüros nicht. Es ist müßig darüber zu diskutieren, was wann zu den Warteschlangen geführt hat. Wir haben nachgesteuert und zusätzliche Stellen bewilligt, aber leider gestattet uns der Freistaat Bayern nicht, den Beamten dort eine Parteiverkehrszulage zu zahlen und damit die Stellen attraktiver zu machen. Wir bedauern das sehr. Es beweist aber wieder einmal, dass die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten der Stadt gerade bei Beamten erheblich geringer sind, als oft unterstellt.

Wir konnten heuer vier Beschäftigten zum 50jährigen Dienstjubiläum gratulieren. Sie haben ein halbes Jahrhundert für die Landeshauptstadt gearbeitet. Ich erwähne das, weil es uns deutlich vor Augen führt, dass unsere Beschäftigten immer älter werden. Das Durchschnittsalter aller Aktiven lag zum 31. Juli 2015 bei 44,58 Jahren, ohne die Auszubildenden sogar bei 45,16 Jahren. Wir müssen uns also weiter um das betriebliche Gesundheitswesen kümmern und dürfen die technische Unterstützung am Arbeitsplatz nicht vernachlässigen. Das Jubiläumsbeispiel sagt aber noch etwas Anderes: Bei uns gibt es kein „Hire and Fire“, keine betriebsbedingten Kündigungen.

Dies gilt auch und gerade angesichts der aktuellen Haushaltssituation. Wir werden sicher neue Stellenanforderungen aus den Referaten noch kritischer hinterfragen, wir werden uns genau anschauen, welche Aufgaben von welchen Beschäftigten erfüllt werden und ob jede neue Aufgabe tatsächlich zusätzliches Personal benötigt oder nicht andere Aufgaben weggefallen sind. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen kann es sein, dass die eine oder andere personelle Verstärkung jetzt möglicherweise nicht kommen wird.

Wir brauchen dringend bessere Controlling-Instrumente, um einen besseren Überblick über die gesamten Anmeldungen von Stellenmehrungen zu erhalten. Wir brauchen dringend eine langfristige Personalplanung, da sind alle Referate gefordert, denn eine grobe Bedarfsplanung der Referate und Einzelbeschlüsse allein sind nicht der richtige Weg.

Aber: Die Landeshauptstadt München ist und bleibt eine anständige, soziale und verlässliche Arbeitgeberin, darauf können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlassen. Wir werden die finanziellen Probleme der Stadt nicht auf dem Rücken des bestehenden Personals lösen.

Auch die viel zitierten und auch gescholtenen Stellenmehrungen seit Mai 2014 waren keine großzügige Laune des Stadtrates aus Jux und Tollerei. Die allermeisten waren zur Bewältigung der Flüchtlingssituation, der Schulbauoffensive, der Wohnraumoffensive, der vielen vorher gegangenen Haushaltskonsolidierungen und nicht zuletzt wegen der ständig steigenden Einwohnerzahlen notwendig. Ich finde auch das muss einmal klipp und klar ausgesprochen werden.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, nach menschlichem Ermessen ist das die letzte Haushaltsrede in der Amtszeit des Personalreferenten Dr. Thomas Böhle, der seit 1982 bei der Stadt ist und das Referat seit 1998 leitet. Keine Angst, das wird jetzt keine Abschiedsrede, schließlich wird er uns wohl als berufsmäßiger Stadtrat, wenn auch an anderer Stelle, erhalten bleiben.

Aber es ist mir ein Bedürfnis, Dir lieber Thomas heute ausdrücklich zu danken. Du hast wie kein anderer den Ruf der Landeshauptstadt München als sozialer und verlässlicher Arbeitgeber geprägt. „Great Place to Work“, das betriebliche Gesundheitswesen, ein zuverlässiges, engagiertes Personal- und Organisationsreferat sind mit Dir verbunden. Das kann man auch daran erkennen, dass die Landeshauptstadt München für dieses weitgefächerte Engagement als Arbeitgeberin viele Auszeichnungen erhalten hat. In zwei Wochen steht schon der nächste Preis an und zwar „JobErfolg2015 – Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz“, mit dem die Stadt ausgezeichnet wird.

Als Vorsitzender des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern und Präsident der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände Deutschlands hast Du Dich weit über München hinaus engagiert. Ich persönlich, das gestehe ich gerne, empfand Dein dortiges Engagement mal mehr und mal weniger hilfreich. Weniger, wenn Du morgens im Frühstückfernsehen alle Gewerkschaftsforderungen als maßlos

übertrieben und verantwortungslos bezeichnet hast, mehr, wenn Du erfolgreich Verbesserungen, z. B. die Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher, durchgesetzt hast. Du hattest jederzeit ein offenes Ohr und ein offenes Büro, wenn ich eine Frage oder ein Anliegen hatte. Ich empfand die Zusammenarbeit immer als äußerst angenehm, lohnend und vertrauensvoll. Dafür, und nicht nur dafür, lieber Thomas, heute schon ein riesengroßes Dankeschön. Du wirst uns im POR fehlen. Bitte richte den Dank aber auch ausdrücklich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deinem Referat aus.

Auch wenn im kommenden Jahr ein Wechsel an der Spitze des Referates ansteht, darf es zu keinem Wechsel in der Personalpolitik der Stadt kommen. Wir müssen – wie mit Thomas Böhle – um die besten Köpfe ringen, gutes Personal gewinnen und gutes Personal bei uns halten. Wir müssen unseren Beschäftigten und Nachwuchskräften Perspektiven geben, Aufstiegschancen und Motivation. Wir müssen im engen und vertrauensvollen Dialog mit den Personalräten, Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben, die oft viel besser und direkter wissen, wo der Schuh drückt. Unser Anspruch der sozialen und vorbildlichen Arbeitgeberin muss auch bei der letzten Führungskraft ankommen und verinnerlicht werden. Wir müssen immer und immer wieder zum Ausdruck bringen, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzen – gerade und erst recht, wenn es finanziell schwieriger wird.

Bei allen Beschäftigten der Stadtverwaltung und unserer Eigenbetriebe oder Gesellschaften will ich mich für die Arbeit und das Engagement im vergangenen Jahr – sicher auch in Ihrem Namen – ausdrücklich bedanken. Sie haben gerade auch in den Ausnahmesituationen bewiesen, dass es ihnen um guten Service für die Bürgerinnen und Bürger geht, auch zu ungewöhnlichen Zeiten und auch bei hoher Belastung.

Vielen Dank!

Bettina Messinger