



Rede zum Haushalt 2024

Vollversammlung des Stadtrats am 20. Dezember 2023

Andreas Mickisch, Personal- und Organisationsreferent

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
meine Damen und Herren,

„Kommunen sind die bürgernächste Ebene. Die Kommunen sind jedoch unter Druck. Die Kommunalverwaltungen haben – wie der gesamte öffentliche Dienst – erhebliche Nachwuchsprobleme und einen deutlichen Mangel nicht nur an Fachkräften, sondern an Arbeitskräften insgesamt. Neues Personal rückt nicht in hinreichender Zahl nach. Die jüngeren Altersgruppen können die Älteren zahlenmäßig nicht ersetzen.“

Das war ein Zitat und steht so in einem druckfrischen Positionspapier des Deutschen Städtetags mit dem Titel „Kommunale Handlungsfähigkeit erhalten in Zeiten des Arbeitskräftemangels“.

Darum geht es auch bei uns. Natürlich. Wir sind der größte kommunale Arbeitgeber Deutschlands.

Wir bekommen den Arbeitskräftemangel voll zu spüren. In den nächsten zehn Jahren gehen mehr als 7.500 Beschäftigte in den Ruhestand. In den nächsten 15 Jahren sind es dann sogar insgesamt ganze 14.000.

Jammern bringt aber nichts. Wichtig ist der Blick nach vorne. Und das Ansetzen der richtigen Maßnahmen. Und die gibt es. Folgende drei Maßnahmen müssen wir weiter umsetzen:

Erste Maßnahme:

Wir steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter.

Die Stadt sticht hervor durch vielseitige Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsmodelle, die zum Leben passen. Wir garantieren eine tariflich gesicherte Bezahlung und obendrauf eine München-Zulage. Und die Bezahlung im öffentlichen Dienst kann sich durchaus sehen lassen. Nicht erst seit der Tarifierhöhung, aber mit ihr noch mehr.

Seit diesem Sommer können wir dank Stadtratsbeschluss außerdem noch mehr Beschäftigten zusätzliche Arbeitsmarktzulagen und Fachkräftezulagen bezahlen.

Wir erstatten die Kosten für das DeutschlandticketJob in voller Höhe. Wir bieten die Möglichkeit zum Fahrradleasing.

Wir bieten unseren Beschäftigten Wohnungen an. Im Moment wohnen 8.000 unserer Beschäftigten in städtischen Wohnungen. Das sind so viele wie in keiner anderen Stadt. Wohnen ist in einer Stadt wie München natürlich immer ein Thema, deshalb bleiben wir dran und stocken unseren Wohnungsbestand weiter auf.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind bei der Landeshauptstadt München zur Normalität geworden. Es ist gleichwertig zur Arbeit im Büro. Egal wo, sogar im Ausland. Zeit und Ort sind flexibel. Wir haben wirklich sehr großzügige Regelungen.

Mit unserer neuen Dienstvereinbarung setzen wir ein klares Zeichen für eine moderne Arbeitswelt. Noch einmal vielen Dank an den Gesamtpersonalrat für die konstruktiven Verhandlungen wie auch für die gute Zusammenarbeit und Veränderungsbereitschaft das ganze Jahr über.

Dieses Jahr ist die Stadtverwaltung zum neunten Mal in Folge mit dem Prädikat Total E-Quality ausgezeichnet worden, das an vorbildliche Organisationen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung vergeben wird. Die Chancengleichheitsstrategie der Stadt ist hervorragend. Chancengleichheit und Gleichstellung sind und bleiben bei uns eine Daueraufgabe, weshalb stadtweit auch sehr viele Menschen für das Thema arbeiten.

Zum dritten Mal in Folge haben wir in diesem Jahr beim PRIDE Index die Auszeichnung PRIDE Champion bekommen. In Gold. Kulturelle Vielfalt, Diversität und Offenheit prägen das gemeinsame Arbeiten bei der Landeshauptstadt München.

Sie können es vielleicht heraushören: Ich halte uns für den attraktivsten öffentlichen Arbeitgeber. Wir sind konkurrenzfähig. Materiell und von den anderen Rahmenbedingungen her.

Zweite Maßnahme:

Wir stellen so viele Menschen wie möglich neu ein.

Und: Wir setzen auf unsere Nachwuchskräfte.

Trotz des völlig überhitzten Arbeitsmarkts gelingt es uns, so viel Personal vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren, dass wir die übliche Fluktuation ausgleichen können.

Im März haben wir Gold bei den Employer Branding Awards geholt. „München unser Kindl“, die Arbeitgebermarke der Stadt, ist mit dem ersten Platz in der Kategorie Arbeitgeberpositionierung ausgezeichnet worden.

Wir setzen weiter auf die eigene Ausbildung, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Wir haben es sogar geschafft, uns gegen den Trend zu stemmen.

Im September sind wir mit rund 1.100 neuen Auszubildenden und Studierenden in das Ausbildungsjahr gestartet. Das ist ein Plus von mehr als 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Viel Interesse gibt es für die dualen Bachelor-Studiengänge wie Wirtschaftsinformatik, Public Management und Soziale Arbeit, aber auch die Ausbildungen etwa für Verwaltungsfachangestellte und Kaufleute für Büromanagement verzeichnen ein Plus.

Wir tun weiter alles dafür, dass sich viele junge Menschen für uns interessieren. Wir gehören zu den besten Ausbildern Deutschlands. Wir bieten 27 verschiedene Ausbildungsberufe und 14 duale Studiengänge an.

Ende Oktober haben unsere Studierenden und Auszubildenden im Literaturhaus den Abschluss ihres dualen Studiums gefeiert. Viele motivierte Menschen, fern aller Generationen-Klischees, auf die wir uns freuen können!

Bei der Ausbildung werden wir die Rahmenbedingungen noch weiter verbessern. Hierzu plane ich eine Beschlussfassung Anfang 2024.

Dritte Maßnahme:

Wir treiben die Digitalisierung weiter voran.

Zusammen mit dem IT-Referat sorgen wir für besseren Service in der Personalverwaltung. Wir wollen möglichst viele Vorgänge deutlich beschleunigen und papierlos gestalten. Vielen Dank für die großartige Zusammenarbeit!

Neuestes Beispiel: Vor drei Wochen ist unser Kindl Chatbot an den Start gegangen. Den habe ich vergangenes Jahr in meiner Haushaltsrede angekündigt, jetzt ist er da.

Der Chatbot ist fest ins städtische Intranet eingebunden. Kein langes Suchen mehr – der Chatbot hat die Antworten für Personalthemen.

Künftig werden alle Beschäftigten ihre digitalen Personaldienstleistungen schneller und noch einfacher online nutzen können. Dafür gestalten wir ein neues online Portal für Personalservices. Es wird 2024 an den Start gehen.

Oft sind es ganz banale Dinge, zum Beispiel das Ändern der Bankverbindung. Früher war das ein Papierformular, das umständlich ausgefüllt, verschickt und dann wieder abgetippt werden musste. Heute nicht mehr. Das spart eine Menge Arbeit, denn rund 6.000-mal im Jahr ändert jemand seine Bankverbindung.

Die Digitalisierung kann drohende Lücken beim Personal auffangen, vor allem bei einfacheren Tätigkeiten. Die Kapazitäten können wir an anderer Stelle sinnvoller einsetzen.

Ich freue mich deshalb über jeden kleinen Verwaltungsablauf, den wir vom Papier wegbekommen.

Auch bei der elektronischen Zeiterfassung sind wir einen riesigen Schritt weiter. Fast 20.000 Beschäftigte nutzen jetzt die elektronische Zeiterfassung, die Branddirektion verwendet das System zusätzlich auch für die Personaleinsatzplanung. Die Nachwuchskräfte packen wir Anfang des Jahres auch noch mit dazu.

Ich habe mir eine alte Stempelkarte aufgehoben. Zusammen mit einer abmontierten Stempeluhr mache ich mich bald auf den Weg ins Stadtmuseum und gebe beides dort ab, für die Sammlung historischer Gegenstände.

Nach Silvester kommt der nächste Schritt bei der Zeiterfassung: Dann bekommen alle Beschäftigten, die bei der elektronischen Zeiterfassung dabei sind, eine App für die Zeiterfassung auf ihr Dienst-Smartphone. Die App macht es für alle noch einfacher – und mobiles Arbeiten wird noch komfortabler.

So. Das ist das, was das Personal- und Organisationsreferat beitragen kann. Was ich beitragen kann.

Aber:

Es ist an der Zeit, auch einen kritischen Blick auf die Ausgaben zu werfen. Die Personalausgaben sind der größte Posten des Gesamthaushalts. In den letzten zehn Jahren sind sie stark gestiegen. Um knapp eine Milliarde. Aktuell sind es etwa drei Milliarden. Pro Jahr. Die Steigerung ist vor allem auf Tariferhöhungen, Zulagen und die Schaffung neuer Stellen zurückzuführen.

Die Größe dieses Haushaltspostens zeigt, wie wichtig unsere Beschäftigten für unsere Stadt sind. Sie halten unsere Stadt am Laufen. Sie sind unser wichtigstes und kostbarstes Gut.

Dennoch ist es wichtig, mit unseren Ressourcen bewusst umzugehen. Ständig neue Stellen zu schaffen, birgt die Gefahr der Überlastung.

Dieses Jahr sind wieder mehr als 1.000 neue Stellen dazugekommen. Wir müssen jetzt auch mal bremsen.

Denn wir können nicht noch mehr Leute vom Arbeitsmarkt einstellen, als wir bereits mit vollem Einsatz tun. Die Zahl der unbesetzten Stellen steigt und steigt, die Personalbudgets können nicht voll ausgeschöpft werden. Die Zahlen auf dem Papier werden immer größer, aber das

heißt noch lange nicht, dass wir sie auch alle mit Menschen füllen können. Meine Kolleginnen und Kollegen im POR tun wirklich alles und nutzen alle Möglichkeiten, um den Personalstand weiter zu erhöhen und unbesetzte Stellen zu besetzen – teilweise bis zur persönlichen Erschöpfung. An dieser Stelle meinen herzlichen Dank für den unermüdlichen Einsatz!

Ich muss hier noch einmal den Deutschen Städtetag zitieren:

„Bis 2030 wird jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Sektor altersbedingt ausscheiden. Das sind 1,5 Millionen von insgesamt rund 5 Millionen Beschäftigten. Bereits heute sind etwa 400.000 Stellen im öffentlichen Sektor nicht besetzt.“

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns nicht immer neue Stellen schaffen, sondern schauen wir, wo wir effizienter werden können. Noch mehr Stellen, für die es keine Menschen gibt, lösen unsere Probleme nicht.

Abschließend möchte ich mich bei Ihnen, liebe Stadträtinnen und Stadträte, sowie bei allen Kolleginnen und Kollegen aus dem Personal- und Organisationsreferat und in allen anderen Referaten und Eigenbetrieben für ihre Arbeit bedanken.

Die Landeshauptstadt München bleibt mit Ihrer Hilfe eine verlässliche und sichere Arbeitgeberin. Vielen Dank an Sie alle für Ihre Unterstützung!

Ich wünsche Ihnen frohe Festtage und ein gutes neues Jahr!