



Personal- und
Organisationsamt

15.11.2018

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Herr Willamowski
Telefon: 492-1100
Willamowski@stadt-
muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Beschäftigungs-/Einstellungssituation bei den Ingenieurinnen/ Ingenieuren

Beratungsfolge

29.11.2018 Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E- Bericht
Government

Bericht:

1.0 Anlass

Der Rat hat in seiner Sitzung am 15.07.2017 im Zusammenhang mit der Beratung des Berichtes zur Wohnbaulandentwicklung 2016 und zur Fortschreibung des Baulandprogramms 2017 – 2025 (Ratsvorlage V/0215/2017) das Personal- und Organisationsamt beauftragt zu ermitteln, wie die eingerichteten / einzurichtenden zusätzlichen Stellen mit qualifiziertem, erfahrenem Personal besetzt werden können und wie bei unbefristeter Einstellung der ggf. zeitlich befristete Personal(mehr)bedarf durch altersbedingte Fluktuation wieder zurückgeführt werden kann.

In der Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government am 09.10.2018 wurde das Personal- und Organisationsamt darüber hinaus gebeten, möglichst im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2019 darzulegen, mit welchen Personalgewinnungsmaßnahmen der hohe Bedarf im Ingenieurbereich gedeckt werden könnte, wobei ausdrücklich auch Überlegungen im Hinblick auf eine Aufgabenverlagerung zugunsten anderer Professionen angestellt werden sollen (Stichwort Quereinstieg).

1.1 Ausgangslage

Der starke Anstieg der Wohnbevölkerung in Münster ist seit einigen Jahren eng verbunden mit einem Ausbau der Infrastruktur, neuen Verkehrskonzepten und einem anspruchsvollen Wohnbau(land)programm. Aktuell kommen unter anderem der Ausbau der Konversionsflächen York- und Oxfordquartier, der Schulbau und der Breitbandausbau hinzu.

Mit diesen wachsenden Aufgaben ist parallel ein deutlicher Anstieg der Planstellen in der Verwaltung verbunden. Insbesondere in den allgemeinen Verwaltungsberufen, den IT-Berufen, den Erziehungsberufen sowie dem Ingenieurbereich steht diesen erhöhten Personalbedarfen allerdings (deutschlandweit) ein steigender Fachkräftemangel gegenüber. Die Stadt Münster ist daher seit Jahren gefordert, sich auf dem Fachkräftemarkt stärker zu posi-

tionieren und neue Wege in der Personalwirtschaft zu gehen. Dieser Bericht beschreibt die aktuelle Situation mit dem Schwerpunkt Ingenieurberufe.

Zunächst werden einige Schlaglichter auf verschiedene Veränderungen in der allgemeinen Vorgehensweise der Stadt Münster bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter/innen geworfen. In einem zweiten Schritt geht es speziell um den Fachkräftemangel im Ingenieurbereich.

1.2 Arbeitgebermarke

Seit gut drei Jahren wirbt die Stadt Münster mit einer eigenen Arbeitgebermarke in den Medien, im Internet und auf Fachmessen. Hinter der Headline

Stadt Münster Gute Einstellung *Job trifft Lebensqualität. In Münster*

verbergen sich die Kernbotschaften

- „Bei der Stadtverwaltung Münster zu arbeiten, bedeutet, für die Bürgerinnen und Bürger einer überaus attraktiven, historischen, jungen und lebendigen Stadt zu arbeiten.“
- Die Stadtverwaltung Münster bietet attraktive und sichere Arbeitsplätze am Standort Münster und ist damit ein verlässlicher Partner für die individuelle Lebens- und Familienplanung.
- Miteinander arbeiten heißt für uns insbesondere einen fairen Umgang miteinander zu pflegen. Wir wollen Offenheit, Ehrlichkeit, Toleranz und Vertrauen stetig fördern.“



Abbildung 1: ein Motiv der aktuellen Imageanzeige

1.3 Stellenanzeigen/Internet

Die Stadt Münster ist wöchentlich in der örtlichen Presse an herausgehobener Stelle mit einer ansprechenden Sammelstellenanzeige im Layout der Arbeitgebermarke vertreten. Soweit keine Stellenanzeige veröffentlicht wird, wird mit einer Imageanzeige geworben.



Abbildung 2: Beispiel einer aktuellen Stellenanzeige

Darüber hinaus werden alle Stellenangebote auf dem Portal karriere.ms – arbeiten im Münsterland veröffentlicht und die Stadt Münster wird dort als TOP-Arbeitgeber mit einem eigenem Unternehmensprofil vorgestellt.

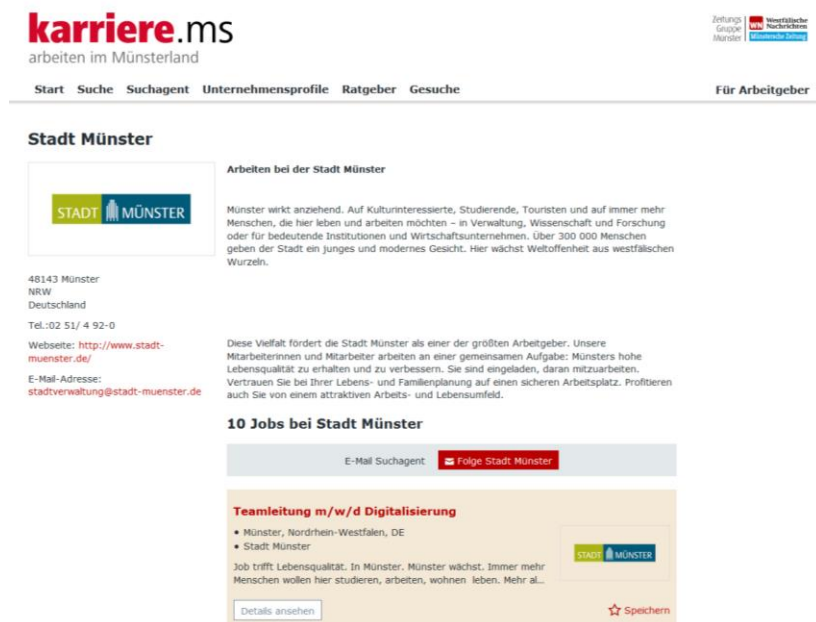


Abbildung 3: Screenshot des Portals karriere.ms

In begründeten Einzelfällen werden Bewerbungsportale in Anspruch genommen. Dieser Weg ist jedoch mit einem besonderen personellen Aufwand und teilweise erheblichen Kosten verbunden.

Der Internetauftritt für den Bereich Personal wird aktuell modernisiert, sodass sich die Stadt Münster als Arbeitgeberin zukünftig auch hier besser präsentieren wird. Perspektivisch wird eine Nutzung verschiedener sozialer Medien (facebook, Instagram) zur Personalgewinnung für erforderlich gehalten. Diese Medien erfordern jedoch eine schnelle Reaktion und sind da-

her mit einem hohen personellen Aufwand verbunden. Sie bieten aber den enormen Vorteil, gerade mit jüngeren Zielgruppen in Kontakt zu kommen.

1.4. Fachkräfte- und Ausbildungsmessen

Für die Präsentation auf Fachmessen wurde ein repräsentativer Messestand angeschafft, mit dem Mitarbeiter/innen des Personal- und Organisationsamtes sowie auch Vertreter/innen verschiedener Fachämter (z.B. Tiefbauamt, citeq) auf Fach- und Ausbildungsmessen vertreten sind.



Abbildung 4: Messestand des Personal- und Organisationsamtes

1.5 E-Recruiting

Seit einigen Wochen sind Bewerbungen bei der Stadt Münster über ein E-Recruiting System möglich. Sobald die „Kinderkrankheiten“ behoben sind, werden möglichst alle Stellenausschreibungsverfahren hierüber abgewickelt. E-Recruiting umfasst als Arbeitsinstrument letztlich den gesamten Personalgewinnungsprozess beginnend bei der Bedarfsanforderung bis hin zur abschließenden Stellenbesetzung. Dadurch wird die Kommunikation mit Bewerbern/innen, aber auch der eigene Arbeitsprozess kontinuierlich verbessert.

2.0 Ingenieurinnen und Ingenieure bei der Stadt Münster

Bei der Stadt Münster sind für die verschiedenen Fachrichtungen ca. 374 Stellen für Ingenieurberufe eingerichtet (Stellenplan 2018), auf denen ca. 400 Personen beschäftigt sind. Die Fachrichtungen sind sehr differenziert und der aktuelle Fachkräftemangel ist unterschiedlich ausgeprägt (siehe Tabelle 1 in der Anlage).

Ingenieurinnen und Ingenieure werden in der Regel als Beschäftigte eingestellt, wobei in Ausschreibungen bewusst aber auch Beamtinnen und Beamte angesprochen werden. Beamtete Ingenieurinnen und Ingenieure verfügen über eine Zusatzausbildung, die in den vergangenen Jahren seltener absolviert/angeboten wurde. Zurzeit werden Überlegungen angestellt, ob die Beamtenausbildung wieder häufiger angeboten werden soll, um eine stärkere Mitarbeiterbindung zu erreichen.

2.1 Fachkräftemangel/Neueinstellungen/Befristungen/demographischer Faktor

Der Fachkräftemangel hat in diesem Jahr dazu geführt, dass nicht alle neuen Stellen für Ingenieure besetzt werden konnten; teilweise ging auf öffentliche Ausschreibungen keine Bewerbung ein. Im Stellenplanentwurf 2019 sind weitere ca. 68 Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure (siehe Tabelle 2 in der Anlage) vorgesehen. Die Aufgaben für diese Stellen sind häufig projektbezogen (Konversion, Wohnbau- und Landprogramm, Schulbau etc.) und können zeitlich befristet eingerichtet werden.

Ausschreibungen für befristete Ingenieurstellen haben derzeit keine Aussicht auf Erfolg. Die Stadt Münster kann neues Personal nur mit unbefristeten Arbeitsverträgen oder als Beamte rekrutieren. Personalwirtschaftlich ist diese Situation mit dem Risiko verbunden, dass im folgenden Jahrzehnt ein Personalüberhang entstehen könnte. Sogenannte „kw-Vermerke“ (kw = künftig wegfallend) im Stellenplan können nur bei einem Wechsel der/des unbefristet beschäftigten Stelleninhaber/in realisiert werden.

Der Rat hat in seiner Sitzung am 15.07.2017 die Verwaltung gebeten zu ermitteln, ob das vorstehend beschriebene Risiko durch eine altersbedingte Fluktuation wieder zurückgeführt werden kann.

Der in der Anlage dargestellten Tabelle 3 ist zu entnehmen, dass bis zum Jahr 2027 ca. 85 Ingenieurinnen und Ingenieure und Technikerinnen und Techniker aus Altersgründen ausscheiden. 30 Personen werden die Stadt bereits bis zum Jahresende 2022 verlassen. Dieser demographische Faktor ist nicht in allen Fachrichtungen gleich stark ausgeprägt. Ausscheiden werden vor allem Fachkräfte aus den Bereichen Architektur, Hochbau, Raumplanung, Verkehrswesen, Landschaftsplanung und Vermessung. Auffällig ist auch die große Zahl ausscheidender Leitungskräfte.

Rein rechnerisch ist davon auszugehen, dass in der Zukunft ein dauerhafter Personalüberhang in den Ingenieurberufen unwahrscheinlich ist. Die Verwaltung wird jedoch ein Konzept zum Abbau der mit einem kw-Vermerk versehenen Stellen entwickeln und ab dem Jahr 2022 umsetzen müssen.

2.2 Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin steigern und darstellen

Bezahlung / Entgelt

Nach einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit liegen die Einstiegsgehälter bei den Ingenieurberufsanfängern im Jahr 2017 bei etwa 48.800 € brutto, wobei es erhebliche Unterschiede je nach Fachrichtungen gibt. Während Ingenieure in der Instandhaltung ca. 64.200 € Einstiegsgehalt verdienen, erhalten Bauingenieure ca. 50.453 € brutto. Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) erhält ein Berufseinsteiger (Entgeltgruppe 11 Stufe 1) incl. Sonderzuwendung aktuell 39.600 € und liegt somit deutlich unterhalb der durchschnittlichen Einstiegsgehälter.

Der Kommunale Arbeitgeberverband hat die bisherige Fachkräfte-Richtlinie auf den ingenieurfachlichen Bereich erweitert, um den Problemen der kommunalen Arbeitgeber bei der Bindung und Gewinnung von Fachkräften entgegenzuwirken

Die Richtlinie ermöglicht eine Zulage i.H.v. monatlich bis zu 1.000 € zusätzlich neben dem Tabellenentgelt für den Zeitraum von längstens 5 Jahren sowie die Vorweggewährung von Stufen (Berufsanfänger/-innen können danach auch in Stufe 2 oder 3 eingestellt werden) für alle in den Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD nach dem 17.04.2018 neu eingestellten Fachkräfte. Besteht die Notwendigkeit, der bevorstehenden Abwanderung einzelner Beschäftigter aus

diesem Bereich entgegenzuwirken, kann die Zulage entsprechend angewendet werden. Die Fachkräfte-Richtlinie besitzt eine Geltungsdauer bis zum 31.12.2020.

Die Verwaltung prüft derzeit, ob und in welchen Bereichen diese Möglichkeiten genutzt werden können. Die Entscheidung bedarf einer Abwägung der zwingenden Notwendigkeiten Personal zu gewinnen mit den Interessen der bereits länger bei der Stadt Münster beschäftigten Kräfte, die dann ggf. weniger Entgelt bekommen als die Neueingestellten. Nach einer ersten Einschätzung erscheint die Vorweggewährung von Stufen die am ehesten geeignete Variante zu sein. Einstellungen für Ingenieurinnen und Ingenieure werden ab sofort nicht mehr in der Stufe 1 vorgenommen.

Die Zulagenregelung wird man voraussichtlich nicht flächendeckend einführen können, da durch die Befristung Risiken in der Zukunft liegen und Bestandsbeschäftigte möglicherweise deutlich benachteiligt werden. Hier sind Kriterien für besondere Ausnahmefälle zu definieren.

Die Bezahlung ist jedoch nur ein Kriterium für die Arbeitsplatzentscheidung der Bewerberinnen und Bewerber. Nachstehend werden weitere Vorteile einer Beschäftigung bei der Stadt Münster aufgezeigt.

- In der Stadtverwaltung arbeiten heißt, für die Bürgerinnen und Bürger einer lebenswerten, historischen und modernen Stadt zu arbeiten. Die Tätigkeiten vermitteln einen **hohen Sinngehalt** – sie sind gesellschaftlich wertvoll.
- Sehr gute **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (z.B. durch umfassende Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten, Rückkehrmöglichkeit in den bisherigen Job, verschiedene Gleitzeitmodelle, Angebot der Telearbeit, Kinderbetreuung in städtischer Großtagespflegestelle).
- Planungssicherheit für das Privatleben – der **Einsatzort ist immer Münster**. Dies ermöglicht langfristige Entscheidungen zum Wohnort. Die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst sind zudem grds. auf Dauer angelegt.
- Möglichkeit der **Verwirklichung individueller Lebensplanung** (z.B. durch Vereinbarung eines Sabbatjahres, Modelle der Altersteilzeit oder die Möglichkeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus arbeiten zu können).
- Gehaltsbestandteile umfassen z.B. eine **betriebliche Altersvorsorge, einen Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen und zum Jobticket sowie Elemente der leistungsorientierten Bezahlung**.
- Breites Angebot an **Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten** (umfassendes Fortbildungsprogramm mit einigen Dutzend verschiedenen Kursen, z.B. aus den Bereichen Kommunikation, Recht, Gesundheit, Arbeitsmanagement, IT, Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung, beispielsweise durch tageweise Freistellung vom Dienst oder Übernahme von Studiengebühren, Aufstiegsmöglichkeiten).
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement** (präventive und nachsorgende Angebote beispielsweise durch Aktionstage, Informationsveranstaltungen, Betriebssport, Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Die aufgeführten Angebote und Leistungen spielen im Personalgewinnungsprozess eine Rolle, sie sollten daher erhalten, ggf. ausgebaut und stärker beworben werden. Auch dabei gilt: **zufriedene Mitarbeiter/innen sind die besten Botschafter/innen** der Stadt Münster und können auf diese Weise auch als Teil des Arbeitgebermarketings gesehen werden.

3.0 Zusammenfassung

Die Stadt Münster präsentiert sich seit über drei Jahren mit einer eigenen Arbeitgebermarke am Arbeitsmarkt und beschreitet aktiv neue Wege zur Gewinnung der dringend benötigten Fachkräfte für eine wachsende Stadt.

Der dringend benötigte Wohnraum, die Konversion der ehemaligen Kasernen, das Schulbauprogramm, die Kinderbetreuung und der Breitbandausbau sind nur Beispiele für die Herausforderungen der kommenden Jahre, die insbesondere auch durch eigene Fachkräfte aus dem technischen Bereich bewältigt werden müssen.

Aufgrund des Fachkräftemangels sind Ingenieurinnen und Ingenieure am Arbeitsmarkt fast nur noch für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse anzuwerben. Aufgrund der auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst könnte daraus im kommenden Jahrzehnt ein Personalüberhang entstehen.

Bis zum Jahr 2027 scheiden 88 Ingenieurinnen und Ingenieure aus dem Dienst der Stadt Münster aus. Der demographische Faktor kann möglicherweise den Personalüberhang vermeiden. Die Verwaltung wird jedoch vorsorglich ein Konzept entwickeln, um einem Personalüberhang entgegen zu wirken.

Wichtig erscheint bei Veränderungsmaßnahmen, die bestehenden Angebote und Leistungen der Stadt aus der Perspektive der potentiellen Bewerber/innen zu betrachten. Mit dieser Orientierung sollen mögliche Barrieren abgebaut, die Kommunikation verbessert und somit die Personalgewinnung gestärkt werden.

Die Bezahlung der Ingenieurinnen und Ingenieure ist zurzeit nicht ausreichend konkurrenzfähig. Die Verwaltung wird daher prüfen, wie die befristeten Ausnahmeregelungen des kommunalen Arbeitgeberverbandes genutzt werden können, um einerseits die Attraktivität zu erhöhen und andererseits den „Betriebsfrieden“ nicht zu beeinträchtigen.

Für einen Arbeitsplatz bei der Stadt Münster sprechen aber auch weiche Faktoren, die erhalten und in Teilen ausgebaut werden müssen. Darüber hinaus sollen sie im Marketing des Personalgewinnungsprozesses stärker herausgehoben werden. Helfen können dabei auch die Mitarbeiter/innen, die gut über ihren Arbeitsplatz sprechen.

Unabhängig von den im Bericht dargestellten Maßnahmen wird die Verwaltung weitere Initiativen zur Personalgewinnung und –bindung entwickeln. Hierzu zählen bspq. eine veränderte Organisation, weiter optimierte Bewerbungsprozesse und angepasste Qualifikationsprofile. Maßnahmen zur verbesserten Bindung des bereits vorhandenen bestehenden Personals können bspw. das Arbeitsumfeld und neue Förderangebote betreffen. Im Sinne der übergreifenden Personalplanung sollen die Maßnahmen zu einer Gesamtstrategie gebündelt werden.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen: 1