

**Ausbildung im Hoheitsbereich;
Berichterstattung über das Einstellungsjahr 2016
sowie Berichterstattung über den Migrationshintergrund
der Nachwuchskräfte im Hoheitsbereich, den Eigenbetrieben
und bei den städtischen Gesellschaften**

Strategische Personalplanung für den Planungszeitraum 2017 – 2020 ff.

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 08583

Anlagen: Anlage 1: Einstellungszahlen 2016
Anlage 2: Migrationshintergrund 2016
Anlage 3: Mittelbedarf Kapazitätsausweitung
Anlage 4: Mittelbedarf Stellenentfristung

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.05.2017 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1 Einleitung

Mit dieser Beschlussvorlage wird dem Wunsch des Stadtrats, jährlich über die Entwicklung im Bereich der Ausbildung informiert zu werden, Rechnung getragen. Dabei wird neben den Fakten zum Einstellungsjahr 2016 auch auf die aktuelle Ausbildungsmarktsituation und die damit verbundene Nachfrageentwicklung sowie die Bewerberlage im Bereich der Aus- und Weiterbildung (Ausbildungs- und Studiengängen sowie Angestelltenlehrgänge – AL I und AL II) eingegangen.

Ebenfalls dargestellt werden die aktuelle Entwicklung in der mittelfristigen strategischen Personalplanung und die damit verbundenen Auswirkungen in der Einstellungsarbeit der Ausbildungsabteilung.

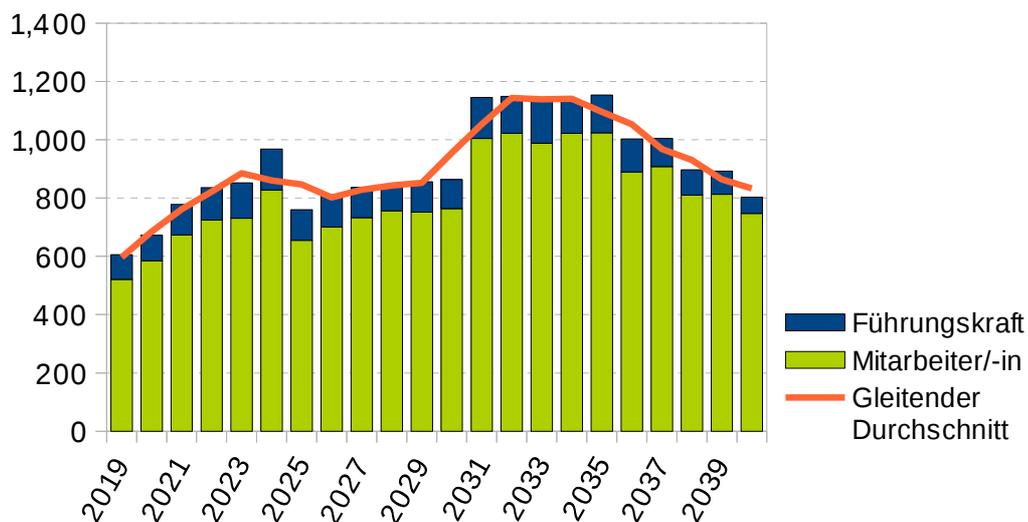
Anders als in den Vorjahren wird in dieser Beschlussvorlage der bisher übliche Betrachtungszeitraum von vier Jahren um eine Vorausschau bis in die Jahre 2023 ff. und die sich daraus für die Ausbildung ergebenden Notwendigkeiten ergänzt. Dies ist möglich, da neben den Zahlen der strategischen Personalplanung (2017 – 2020) erstmals auch konkrete Daten zu Austritten wegen des Erreichens der Altersgrenzen für die Jahre ab 2019 vorliegen.

2 Ausbildungsmarktsituation und Nachfrageentwicklung

Nach aktuellen Berechnungen des Personal- und Organisationsreferates ist auch in den nächsten Jahren mit einem erheblichen Personalbedarf zu rechnen. Diese

ohnein schon herausfordernde Situation wird durch das altersbedingte Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge ab 2023 zusätzlich verschärft werden.

Lag der Durchschnittswert der **altersbedingten Austritte** in den Jahren 2011 bis 2015 noch bei 545 Personen, ist im Jahr 2023 im Vergleich hierzu mit **einer Steigerung um 62% und bis 2032 um 110%** zu rechnen.



Rechnerische Austritte wegen Erreichens der Regelaltersgrenze

Um der Festlegung des Stadtrates gerecht werden zu können, diesen enormen Personalbedarf auch langfristig zum Großteil mit selbst ausgebildetem Personal zu decken, muss neben den zusätzlichen Maßnahmen, auf dem externen Markt Arbeitskräfte zu gewinnen, weiterhin auf einem hohen Niveau in die Ausbildung von Nachwuchskräften bzw. in die Weiterbildung des Bestandspersonals investiert werden.

Da die Stadt in der Regel dreijährige Ausbildungs- und Studiengänge anbietet, ist Eile geboten. Um der ab 2023 beginnenden Austrittswelle wegen Erreichens der Altersgrenze begegnen zu können, muss bereits 2019 versucht werden, die heute schon hohen Zahlen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften noch einmal zu steigern oder zumindest auf dem aktuell hohen Niveau zu halten, damit zum Ausbildungs- und Studienbeginn 2020 genügend Personen zur Verfügung stehen.

Neben der Gewinnung einer ausreichend hohen Zahl von Auszubildenden und Studierenden müssen in Zukunft auch vermehrt Anstrengungen unternommen werden, die enorm hohe Quote an Bewerberinnen und Bewerber, die trotz Einstellungsversagen keine Ausbildung beginnen, deutlich zu senken.

Im Jahr 2016 konnte, aufgrund einer ähnlich guten Bewerberlage wie im Vorjahr, wieder eine hohe Anzahl an qualifizierten Nachwuchskräften für eine Ausbildung oder ein Studium bei der LHM gewonnen werden. Insgesamt erhielten 895 Personen eine Zusage für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Stadt München im Verwaltungsdienst und im Bereich der IT (ohne die Praktikantinnen und Praktikanten des RBS und die gewerblich-technischen Ausbildungsrichtungen). Zum Ausbildungs-

bzw. Studienstart im September bzw. Oktober 2016 starteten aber tatsächlich nur 554 Nachwuchskräfte in eine berufliche Karriere bei der LHM, was einer Absprungrate in Höhe von **38,10 %** entspricht.

Zur Senkung dieser auffällig hohen Quote muss die Bindung der Bewerberinnen und Bewerber von der Zusage bis zum tatsächlichen Beginn der Ausbildung intensiviert werden. Hierfür werden beispielsweise schon vor Beginn der Ausbildung/des Studiums sogenannte Kennenlertage bzw. -abende durch die Ausbildungsabteilung durchgeführt. Hiermit werden erste Kontakte zwischen den Nachwuchskräften geknüpft und eine persönliche Bindung zur zukünftigen Arbeitgeberin hergestellt. Zur weiteren Optimierung des sog. Onboarding-Prozesses werden zusätzliche Marketingmaßnahmen, wie z.B. die Teilnahme am Tag der offenen Tür, Infoabende für Eltern sowie weitere noch zu entwickelnde Maßnahmen, geplant.

3 Fakten für das Einstellungsjahr 2016

3.1 Nachwuchskräfte gesamt

Zum Ausbildungsstart 2016 haben insgesamt 985 Nachwuchskräfte eine Ausbildung bzw. ein duales Studium bei der Landeshauptstadt München begonnen. In dieser Zahl sind auch die Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst mit 196 Personen (Vorjahr 174) und die sog. Berufspraktikantinnen und -praktikanten mit 141 Personen (Vorjahr 117) enthalten (siehe Anlage 1).

Berücksichtigt man bei der Gesamtschau der Ausbildungsplätze im Jahr 2016 auch die städtischen Gesellschaften mit 455 Auszubildenden (Vorjahr 444), konnten insgesamt 1440 Nachwuchskräfte eine Ausbildung beginnen (Vorjahr 1439).

3.2 Nachwuchskräfte nach Geschlecht

Von den 985 Nachwuchskräften sind 690 weiblich (70,05 %) und 295 männlich (29,95 %).

3.3 Nachwuchskräfte mit Behinderungen

Im Einstellungsjahr 2016 haben 24 Nachwuchskräfte eine Behinderung (2,44 %). Im Vorjahr waren es 16 (1,61 %). Seit dem Einstellungsjahr 2000 haben insgesamt 180 Nachwuchskräfte mit Behinderungen eine Ausbildung begonnen.

3.4 Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund

Eine sehr positive Entwicklung hat der Anteil an Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Hoheitsbereich genommen. Hier konnte die Zielzahl von 25 % sogar übertroffen werden. Der Anteil an Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund beträgt für das Einstellungsjahr 2016 im gesamten Hoheitsbereich 26,67 % (Vorjahr 21,71 %). Dies ist die **höchste Quote, die jemals erreicht wurde**. Der stetige Ausbau der Maßnahmen im Ausbildungsmarketing zur Steigerung des Anteils an Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund hat sich also erneut als wirkungsvoll erwiesen. Für die Zukunft werden die Maßnahmen zielgruppenorientiert weiterentwickelt. Die Zielzahl wird für das kommende Jahr moderat auf 27 % erhöht.

Prozentuale Aufteilung der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund nach Ausbildungs- bzw. Studienrichtung für den Verwaltungsdienst:

Ausbildungs-, Studienrichtung	2015	2016
Vorbereitungsdienst für die Qualifikationsebene 2 (Beamt_innen)*)	19,64 %	25,00 %
Vorbereitungsdienst für die Qualifikationsebene 3 (Beamt_innen)*)	17,53 %	8,33 %
Verwaltungsfachangestellte	36,90 %	41,98 %
Kaufleute für Büromanagement	50,60 %	59,62 %
Studiengang Bachelor of Arts – Public Management	22,47 %	25,76 %
Studiengang Bachelor of Science – Informatik	25,00 %	23,08 %
Studiengang Bachelor of Laws	23,48 %	16,13 %
Diplom-Verwaltungsinformatiker/-innen (FH) (Beamt_innen)*)	22,22 %	25,00 %

*) Deutsche oder EU-Staatsbürgerschaft notwendig

Bei den Verwaltungsberufen haben damit insgesamt 24,57 % der Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund.

Der Migrationsanteil der Nachwuchskräfte bei den befragten städtischen Gesellschaften beträgt 22,86 %. Insgesamt haben 25,42 % aller Nachwuchskräfte im Hoheitsbereich und bei den städtischen Gesellschaften einen Migrationshintergrund.

3.5 Aktivitäten für Menschen mit Fluchthintergrund

3.5.1 Ausbildungscafe

Am 23.02.2016 wurde ein sog. Ausbildungscafe organisiert, bei dem Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München schulpflichtigen Flüchtlingen ihren jeweiligen Ausbildungsberuf vorgestellt haben. Eingeladen waren Flüchtlinge, die zu diesem Zeitpunkt Eingliederungsmaßnahmen der Münchner vhs, der Schlauschule, des bfz der Bayerischen Wirtschaft und der städtischen Berufsschule für Berufsintegration besuchten.

Es wurden 15 verschiedene Ausbildungs- und Studienrichtungen aus den Bereichen Büro-, IT- und gewerblich-technische Berufe, sowie Kinderpflege, Erzieherin/Erzieher und das Assistenzkraftmodell – Kinderpflege präsentiert.

Neben Informationsständen, gab es für die Flüchtlinge Gelegenheit, sich bei Kaffee, Tee und Kuchen mit den städtischen Nachwuchskräften auszutauschen. Die Flüchtlinge konnten dabei in lockerer Atmosphäre einen ersten persönlichen Kontakt

zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zu Nachwuchskräften knüpfen und sich über die verschiedenen Ausbildungsangebote informieren.

Das Ausbildungscafe wurde von rund 150 Flüchtlingen und Lehrkräften bzw. Betreuerinnen und Betreuern besucht. Die Rückmeldungen waren sowohl von Seiten der Flüchtlinge als auch der Lehrkräfte ausgesprochen positiv. Für viele Flüchtlinge war es die erste Möglichkeit, Kontakt zu Nachwuchskräften zu haben und einen Arbeitgeber durch eine gezielt für ihre Bedürfnisse zugeschnittene Veranstaltung kennenzulernen. Trotz der Sprachdefizite war eine einfache Kommunikation, teilweise auch nur sehr rudimentär, möglich. Durch die Offenheit der Nachwuchskräfte und der Flüchtlinge wurden sprachliche Hürden, z.B. auch mit Gebärden, gemeistert. Das Ausbildungscafe war deshalb nicht nur für die Flüchtlinge ein Gewinn, sondern auch eine intensive interkulturelle Erfahrung für die Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München.

3.5.2 Messen

Die Ausbildungsabteilung nahm an der „Kontaktmesse für Geflüchtete und Unternehmen“ im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit München und an der Messe „JobGate“ im Kongress-Center München teil. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nachwuchskräfte standen Flüchtlingen für Fragen und Beratungsgespräche zur Verfügung.

3.5.3 Informationsveranstaltung für Integrationsklassen

Für Integrationsklassen wurden bis Ende Mai 2016 drei Informationsveranstaltungen durchgeführt. Dabei stellten Nachwuchskräfte die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München vor. Zudem wurden die Möglichkeiten vorgestellt, ein Schnupperpraktikum zu absolvieren oder an einem von Auszubildenden und Studierenden durchgeführten Mentorenprogramm teilzunehmen, bei dem ein Flüchtling eine Nachwuchskraft zu verschiedenen Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildung (z.B. Berufsschule, Praktika, Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“, Stadtratsbesuch, Förderunterrichte, etc.) begleitet.

Trotz aller positiven Aspekte, die mit diesen Veranstaltungen und Messen verbundenen waren, war der Ertrag der Maßnahmen gering. Insgesamt bekundeten lediglich fünf Geflüchtete gegenüber der Ausbildungsabteilung ihr Interesse an einem Schnupperpraktikum, wobei letzten Endes kein einziges wirklich zustande kam.

Im Hinblick auf die in der Einleitung dargestellten Entwicklungen darf aber nichts unversucht gelassen werden, in Zukunft auch geeignete Flüchtlinge für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Stadt zu gewinnen. Hierzu ist es notwendig, alle städtischen (RBS, Sozialreferat, RAW, POR) und nicht-städtischen Akteure (Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Einrichtungen der Arbeitgeberverbände) an einen Tisch zu holen und ggf. gemeinsame Programme zu entwickeln oder bereits bestehende Aktivitäten aufeinander abzustimmen.

4 Bewerberlage und Maßnahmen des Ausbildungsmarketings

Im Einstellungsjahr 2016 lag die Zahl der Bewerbungen bei 5698 (Vorjahr 6382) und damit um 684 Bewerbungen niedriger als 2015. Der Rückgang der Bewerberinnen und Bewerber in Höhe von 10,72 % gibt die angespannte Situation am Ausbildungsmarkt wieder.

Um diesem Negativtrend entgegen zu wirken, muss das zielgerichtete Ausbildungsmarketingkonzept des Personal- und Organisationsreferats mit seinen bereits bestehenden Maßnahmen (z.B. Besuch von Ausbildungsmessen, Schulmarketing, Printanzeigen, Onlineportale) konsequent weiterentwickelt und aktualisiert werden.

Der Marketingmix von P 6.1 stellt sich wie folgt dar:



Im Jahr 2016 konnten bereits folgende zusätzliche Maßnahmen verwirklicht werden:

- U-Bahn Werbung ab September 2016
- Zusätzliche Messeteilnahmen (z.B. „AOK- Berufserlebnismesse“, „juracon“, „Infobörse für Menschen mit Handicap“, „Kontaktbörse für Geflüchtete und Unternehmen“)
- Teilnahme mit Stand und Fotostation bei „18jetzt! Das Rathaus-Clubbing“
- Verstärktes Marketing im Onlinebereich (z.B. Instagram, „www.wegweiser-duales-studium.de“)
- Erweitertes Schulmarketing
- Erste Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchskräften für den neuen Studiengang im IT-Bereich wurden etabliert

Wir gehen davon aus, dass sich in Zukunft der Ausbildungsmarkt für die Landeshauptstadt München weiter von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt entwickeln wird.

Um auch in den nächsten Jahren aus einer möglichst hohen Zahl von Bewerbungen geeignete Nachwuchskräfte auswählen und einem mittel- bis langfristig zu erwartenden Bewerberrückgang frühzeitig und gezielt entgegen wirken zu können, müssen die oben beschriebenen Maßnahmen des Ausbildungsmarketings auf Basis eines breit angelegten und zielgerichteten Marketingmix dauerhaft verstärkt, an unterschiedlichen Stellen sinnvoll ergänzt und ggf. regional ausgedehnt werden.

Somit sind ab 2017 ff. folgende Maßnahmen angedacht:

- Beschaffung eines neuen Messestandes und Erweiterung des Messemarketings (z.B. durch Aktionen am Stand, einheitliches Erscheinungsbild usw.)
- Teilnahme an überregionalen Messen
- vollständige grafische und inhaltliche Überarbeitung der zwölf Ausbildungsflyer
- Schaltung von überregionaler Radiowerbung
- Weitere Verstärkung des Online Marketings (z.B. durch Werbung auf Facebook, Nutzung von Google AdWords)
- Intensivierung des internen Marketing (durch Intranet-Aufrufe, Mailing-Aktionen, Elternabende etc.)
- S-Bahn Werbung
- Ausbau des Schulmarketings

5 Die Ausbildungsberufe im Hoheitsbereich und den Eigenbetrieben im Einzelnen

Abweichungen bei den folgenden Zahlen zur Anlage 1 und 2 sind auf Studien- bzw. Ausbildungsabbrüche zurückzuführen.

5.1 Bachelor of Laws

Für den Studiengang, der seit 2014 in Kooperation mit der FOM durchgeführt wird, konnten im Einstellungsjahr 2016 insgesamt 93 Nachwuchskräfte gewonnen werden. Die Zahl der angebotenen Studienplätze lag mit 154 deutlich über der Zahl der Personen, die das Studium letztlich antraten. Aktuell befinden sich damit derzeit 84 Personen im ersten Studienjahr.

Erstmals ist für 2017 die Übernahme eines Abschlussjahrgangs dieses Studiengangs vorgesehen. Im Oktober 2017 können voraussichtlich 33 Absolventinnen und Absolventen in den Dienst der Landeshauptstadt übernommen werden.

5.2 Verwaltungsinspektoranwärterinnen und -anwärter (Einstieg in die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst inkl. Aufstiegsbeamte/-innen)

Für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene war für den Studienbeginn 2016 die Einstellung von 200 Anwärterinnen und Anwärtern (ohne Aufstiegsbeamtinnen und -beamte) vorgesehen. 287 Bewerberinnen und Bewerber erhielten nach erfolgreicher Teilnahme am Personalauswahlverfahren eine Zusage für diesen Studiengang. Das Einstellungsziel für das Einstellungsjahr 2016 konnte trotzdem nicht erreicht werden, da nur 158 Nachwuchskräfte am 01.10.2016 ernannt werden konnten. 129 Bewerberinnen und Bewerber (45 %) haben vor dem Studienstart bei der Landeshauptstadt München wieder abgesagt. Als Gründe wurden insbesondere genannt, dass **kein bezahlbarer Wohnraum** gefunden werden konnte bzw. dass ein anderes Studium bevorzugt wurde.

5.3 Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker (Einstieg in die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik)

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs im IT-Bereich wurden 2016 insgesamt 15 Studienplätze für diesen Studiengang, der von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern in Zusammenarbeit mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hof angeboten wird, ausgeschrieben. Aufgrund der Bewerberlage (insgesamt nur 49 Bewerbungen) wurden allerdings nur vier Plätze mit Nachwuchskräften besetzt.

5.4 Bachelor of Science, Informatik

Auch in diesem IT-Studiengang in Kooperation mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften München sollte zum Ausbildungsstart 2016 die maximal mögliche Zahl an Nachwuchskräften eingestellt werden. Gewonnen werden konnten für diesen Studiengang 13 Nachwuchskräfte.

Zur mittelfristig besseren Deckung des Personalbedarfs im IT-Bereich wird das Angebot an dualen Studiengängen ab 2017 erweitert: Derzeit wird der Start des Studiengangs „Wirtschaftsinformatik (B.Sc.) - kommunal“ in Kooperation mit der FOM (Hochschule für Oekonomie und Management) mit bis zu 20 Studierenden vorbereitet.

5.5 Bachelor of Arts, Public Management

Mit 66 Einstellungen konnte 2016 trotz 136 Studienplatzangeboten das Einstellungsziel von 87 Personen für diesen Studiengang in Kooperation mit der Hochschule für angewandtes Management Erding erstmals nicht erreicht werden.

5.6 Verwaltungssekretäranwärterinnen und -anwärter (Einstieg in die zweite Qualifikations-ebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst)

Für eine Laufbahn in der Qualifikationsebene 2 konnten 64 Nachwuchskräfte gewonnen werden. Das Einstellungsziel von 102 zu besetzenden Plätzen konnte nicht erfüllt werden, obwohl 141 Zusagen für diese Ausbildung gegeben werden konnten. 77 Bewerberinnen und Bewerber haben der Landeshauptstadt München vor dem Ausbildungsstart eine Absage zukommen lassen. Das entspricht einer Quote

von 54,61 %. Als Gründe wurden auch hier insbesondere genannt, dass **kein bezahlbarer Wohnraum** gefunden werden konnte oder dass eine andere Ausbildung bzw. der Besuch einer weiterführenden Schule bevorzugt wurde.

5.7 Verwaltungsfachangestellte

Zum Ausbildungsstart am 01.09.2016 konnten in diesem Ausbildungsberuf aufgrund der guten Bewerberlage 81 neue Nachwuchskräfte eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München beginnen.

5.8 Kaufleute für Büromanagement

Der bundesweite Ausbildungsberuf Kaufleute für Büromanagement wurde zum Einstellungsjahr 2014 neu geschaffen. Im dritten Jahr ihres Bestehens konnte die Ausbildungsrichtung zum 01.09.2016 mit 52 Nachwuchskräften besetzt werden.

5.9 Tourismuskauflleute/Kaufleute für Büromanagement

Durch eine organisatorische Veränderung im Tourismusamt werden künftig statt der Tourismuskauflleute zwei Kaufleute für Büromanagement mit den Wahlqualifikationen „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Marketing“ ausgebildet. Die praktische Ausbildung erfolgt wie bisher im Tourismusamt mit Unterstützung der Ausbildungsabteilung im POR.

5.10 Gärtnerinnen und Gärtner / Floristinnen und Floristen

Es konnten insgesamt 20 Gärtnerinnen und Gärtner im Jahr 2016 eingestellt werden. Zudem hat am 01.09.2016 eine Floristin eine Ausbildung begonnen.

5.11 Geomatiker und Geomatikerinnen

Im Einstellungsjahr 2016 wurden in diesem Bereich zwei Nachwuchskräfte eingestellt.

5.12 Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Dieses Jahr konnten zwei Ausbildungsplätze vergeben werden. Die Nachfrage ist, im Verhältnis zu den angebotenen Ausbildungsplätzen mit 67 Bewerbungen, unverändert groß.

5.13 Fachkraft für Vermessungstechnik

Wie im Jahr zuvor, wurden in diesem Ausbildungsbereich 2016 keine Ausbildungs-plätze vergeben.

5.14 Hauswirtschafterinnen und Hauwirtschafter

Im Jahr 2016 konnte der Ausbildungsplatz zur/zum Hauswirtschafter/-in im Kommunalreferat mangels Bewerbungen nicht besetzt werden.

5.15 Landwirtinnen und Landwirte

In diesem Jahr absolvieren vier Landwirte ein Jahr lang ihre Ausbildung zum Landwirt bei den Stadtgütern München.

5.16 IT-Systemelektronikerinnen bzw. -elektroniker, Fachinformatikerinnen bzw. -informatiker und Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker

Im Einstellungsjahr 2016 konnten bei den IT-Systemelektronikerinnen bzw. -elektronikern zwölf Ausbildungsplätze besetzt werden. Für den im Jahr 2015 neu

entwickelten Ausbildungsgang zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker für Systemintegration konnten im Einstellungsjahr 2016 zehn Auszubildende gewonnen werden.

Da gerade im IT-Bereich für die kommenden Einstellungsjahre ein sehr hoher Bedarf an Nachwuchskräften besteht, wurde mit der SWM GmbH die Vereinbarung getroffen, die Ausbildungszahlen in den o.g. Fachrichtungen ab 2018 zu erhöhen und die neue Ausbildungsrichtung „Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung“ einzuführen.

Bei den Kfz-Mechatronikerinnen bzw. Mechatronikern konnten beide geplanten Stellen mit Auszubildenden besetzt werden. Diese Ausbildungsrichtung wird künftig vom Abfallwirtschaftsbetrieb in alleiniger Zuständigkeit betreut.

5.17 Veranstaltungstechnikerin/Veranstaltungstechniker, Raumaustatterin/Raumausstatter

In diesem Jahr wurden keine Ausbildungsplätze zur/zum Raumausstatter/-in angeboten. Bei den Münchner Kammerspielen absolvieren seit September 2016 zwei Nachwuchskräfte eine Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik.

5.18 Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst, Berufs-praktikantinnen und -praktikanten beim RBS

Wie auch im Vorjahr konnte das RBS im Ausbildungsjahr 2016 mehr als die geplanten 120 Stellen im Bereich der Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst besetzen. Insgesamt starteten 196 Erzieherpraktikantinnen und -praktikanten. Das Einstellungsziel von 115 Nachwuchskräften im Bereich der Berufspraktikantinnen und -praktikanten konnte ebenfalls übertroffen werden. Dort konnten insgesamt 141 Nachwuchskräfte gewonnen werden.

5.19 Ausbildungsplätze in den Eigenbetrieben und in sonstigen Bereichen

Ausbildungsplätze wurden auch im Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM) und der Münchner Stadtbibliothek besetzt. Beim AWM konnten vier Kaufleute für Büromanagement ihre Ausbildung beginnen. In der Münchner Stadtbibliothek wurden vier Ausbildungsplätze für „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“ besetzt. Das Münchner Stadtarchiv bildet 2016 zwei Nachwuchskräfte zur/zum Fachangestellte/n für Medien- und Informationsdienste aus. Ebenfalls konnten bei der Münchner Stadtentwässerung zwei Stellen im Bereich Kaufleute für Büromanagement und zwei Stellen im Bereich Fachkraft für Abwassertechnik, sowie zwei Stellen im Bereich Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice besetzt werden.

5.20 Immobilienkaufleute beim Kommunalreferat

In diesem Jahr hat eine Nachwuchskraft eine Ausbildung als Immobilienkauffrau begonnen.

6 Strategische Personalplanung für den Planungszeitraum 2016 bis 2020 ff.

Die strategische Personalplanung wurde für den Planungszeitraum 2016 – 2020

anhand von Trendszenarien durch POR, P 3.12, fortgeschrieben und stellt sich im Überblick wie folgt dar:

Strategische Personalplanung 2016 – 2020
Ergebnisvorschlag P 3.12

Fachri./Berufsg.	2016			2017			2018			2019			2020		
	Bedarf	Abbau	absolut	Bedarf	Abbau	absolut	Bedarf	Abbau	absolut	Bedarf	Abbau	absolut	Bedarf	Abbau	absolut
Verwaltungsdienst															
2. QE	358,8		358,8	395,5		395,5	355,7		355,7	378,6	-1,8	376,8	403,4		403,4
3. QE	725,4		725,4	551,7		551,7	508,4		508,4	537,8		537,8	572,3		572,3
4. QE	44,6		44,6	40,2		40,2	40,2		40,2	43,0		43,0	46,2		46,2
IT-Personal															
2. QE	22,3		22,3	18,5		18,5	34,4		34,4	39,4		39,4	44,8		44,8
3. QE	268,8		268,8	148,9		148,9	167,0		167,0	149,0		149,0	166,6		166,6
4. QE	50,1		50,1	36,5		36,5	20,0		20,0	22,1		22,1	24,4		24,4
Summen:	1.470,0		1.470,0	1.191,4		1.191,4	1.125,7		1.125,7	1.170,0	-1,8	1.168,1	1.257,6		1.257,6

6.1 Blick in die Zukunft

Die Planungszahlen setzen sich aus den konkreten Bedarfen der Referate und den entsprechenden Trenddaten zusammen. Gerade die Prognosewerte ab dem dritten Planungsjahr sind für eine Entscheidung über die Höhe der Ausbildungszahlen sehr wichtig. Bei Berücksichtigung der verschiedenen Einflussfaktoren wie der Aufgabenentwicklung der Referate und Eigenbetriebe, der Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge Ruhestand, Rente, Beurlaubung, Austritt, Altersteilzeit oder dem Anteil der Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer muss gleichbleibend von einem Personalbedarf auf einem sehr hohen Niveau auch in den Folgejahren ausgegangen werden.

Eine besondere Betrachtung verdienen die erstmals vorliegenden Daten zu den Austritten wegen Erreichens der Regelaltersgrenze. Die unter Ziffer 2 dargestellte Grafik, die speziell die Verwaltungs- und IT-Berufe – diese beiden Berufsfelder machen den Großteil der von der Ausbildungsabteilung zu betreuenden Nachwuchskräfte aus – betrachtet, zeigt, dass sich die Austrittszahlen bis 2024 auf einen ersten Höhepunkt zubewegen, dann auf einem hohen Niveau verharren und mit der Ruhestandseintritt der geburtenstarken Jahrgänge 1963/1964 ff. eine bis dahin ungeahnte Höhe erreichen werden.

Durch die in der Regel dreijährigen Ausbildungs- und Studienzeiten und den einjährigen Bewerbungsvorlauf sind deshalb die Bemühungen zur Gewinnung von Nachwuchskräften ab dem Jahr 2018/2019 noch einmal deutlich zu verstärken, um den hohen Personalbedarf im Verbund mit Rekrutierungen vom externen Arbeitsmarkt auch nur annähernd zu decken.

Zu den in den nachfolgenden Tabellen genannten Zahlen ist ab den Jahren 2021/2022 ein ständig wachsender Anteil von Altersaustritten zusätzlich hinzuzurechnen, so dass sich der Bedarf auf eine Zahl von weit über 1.200 Personen einpendeln und ab 2031 (Gewinnung 2027) noch einmal deutlich erhöhen wird.

Prognostisch wird die Personalgewinnung zusätzlich durch die für das Schuljahr 2017/2018 bzw. 2018/2019 in Bayern zumindest teilweise geplante Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium erschwert. Je nach Einführungsjahr ist 2025 bzw. 2026 mit dem Ausfall eines fast kompletten Abiturjahrgangs zu rechnen, worauf frühzeitig mit entsprechenden Maßnahmen zu reagieren ist.

6.2 Neueinstellungen 2017

In Bezug auf die Neueinstellungen im Ausbildungs- und Studienbereich für das Einstellungsjahr 2017 sind aufgrund der größtenteils dreijährigen Ausbildungs- und Studiendauer die Planungszahlen für das Jahr 2020 in der zweiten und dritten Qualifikationsebene (2., 3. QE) relevant:

2020			
	Bedarf	Abbau	absolut
VD, 2. QE	403,4		403,4
VD, 3. QE	572,3		572,3
IT, 2. QE	44,8		44,8
IT, 3. QE	166,6		166,6
	1.187,1		1.187,1

Nach Einschätzung von P 5 kann ein Bedarf von ca. 10% an neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch externe Einstellungen gedeckt werden, sodass sich folgender durch Nachwuchskräfte abzudeckender Bedarf ergibt:

2020			
	Bedarf	Deckung durch P 5 (10%)	Bedarf in der Ausbildung
VD, 2. QE	403,4	40,3	363,1
VD, 3. QE	572,3	57,2	515,1
IT, 2. QE	44,8	4,5	40,3
IT, 3. QE	166,6	16,7	149,9
	1.187,1		1.068,4

Insgesamt müssten also im Verwaltungsdienst (VD) Nachwuchskräfte im Umfang von 878,2 VZÄ und im IT-Bereich (IT) im Umfang von 190,2 VZÄ gewonnen und eingestellt werden.

Um einen möglichst großen Teil des Bedarfs durch die Ausbildung abzudecken, gleichzeitig aber auch die Qualität in der Ausbildung nicht zu gefährden, wurde eine Mindestanzahl an Zusagen festgelegt. Im Verwaltungsdienst beläuft sich diese auf 400 Nachwuchskräfte, im IT-Bereich auf 50 Zusagen für das Einstellungsjahr 2017. Bei Erfüllen der Mindeststandards im Personalauswahlverfahren erhalten die Bewerberinnen und Bewerber möglichst schnell eine Zusage um eine frühzeitige Bindung an die LHM zu gewährleisten. Die Ausbildungsabteilung geht davon aus, dass 2017 diese Mindestanzahl übertroffen wird und wieder in etwa 520 Nachwuchskräfte im Verwaltungsdienst sowie in der IT eine Ausbildung oder ein Studium beginnen

7. Weiterqualifizierungsmaßnahmen

7.1 Steigerung im Jahr 2017

Aufgrund stark gestiegener Ausbildungszahlen sowie der verstärkten Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber in der 2. und 3. Qualifikationsebene ist im Bereich der Einführungslehrgänge „Verwaltung“ (Ziel AL I und Ziel AL II) sowie der Angestelltenlehrgänge I und II **2017 im Vergleich zum Vorjahr** eine deutliche Zunahme bei den Teilnehmerzahlen zu verzeichnen, die auf folgende Gründe zurück zu führen ist:

- **Angestelltenlehrgang I (AL I):** Aufgrund der im Jahr 2014 erfolgten Öffnung des Verwaltungsdienstes in der 2. Qualifikationsebene werden seitdem Personen mit anderen Grundqualifikationen eingestellt, die aus tarifrechtlichen Gründen verpflichtet werden, den Angestelltenlehrgang I zu besuchen. Die angesprochene

Öffnung des Verwaltungsdienstes in der 2. Qualifikationsebene ist auf den hohen Personalbedarf vor allem im Kreisverwaltungs- und Sozialreferat zurückzuführen. Zudem beginnen auch die Absolventinnen und Absolventen des Einführungslehrgangs „Verwaltung“ (Ziel AL I) sowie Beschäftigte, die sich über das stadtweite Rundschreiben bewerben bzw. beworben haben, den AL I, wodurch 2017 die Teilnehmerzahl um bis zu **57** Personen im Vergleich zum Vorjahr steigen wird.

- **Angestelltenlehrgang II (AL II):** Nach erfolgreicher Teilnahme am Eignungstest für den AL II haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Einführungslehrgangs „Verwaltung“ (Ziel AL II) die Möglichkeit, den AL II zu beginnen. 2017 werden nach den aktuellen Erkenntnissen aufgrund der Teilnehmerzahl beim laufenden Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) bis zu **15** Personen mehr den AL II beginnen als im Vorjahr. In den Jahren 2014 bis 2016 wurden aufgrund des hohen Personalbedarfs bereits 336 Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium auf Bachelor-Niveau (nicht verwaltungsaffine Studiengänge) bei der Landeshauptstadt München eingestellt, die auf Stellen der 3. Qualifikationsebene (EGr. 9 TVöD) in klassischen Verwaltungsbereichen eingesetzt werden. Nach derzeitigem tarifrechtlichen Kenntnisstand besteht für diesen Personenkreis nicht die Verpflichtung baldmöglichst nach Einstellung am AL II teilzunehmen. Als Personalentwicklungsinstrument ist angedacht, den o.g. Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen nach zwei Jahren Beschäftigungszeit eine kombinierte Bewerbung für den Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) sowie für den AL II zu ermöglichen. Da aktuell keine Verpflichtung besteht, den Personenkreis unmittelbar für den AL II anzumelden, werden sich die Teilnehmerzahlen beim Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) ab 2018 und beim AL II „erst“ ab 2019 voraussichtlich sehr stark erhöhen.
- Die **Einführungslehrgänge Verwaltung (Ziel AL I und Ziel AL II)** werden im Jahr 2017 voraussichtlich **vier** Personen weniger beginnen als im Vorjahr.

Die Anzahl der von P 6.1 betreuten Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einführungslehrgänge „Verwaltung“ (Ziel AL I und Ziel AL II) sowie der Angestelltenlehrgänge I und II wird aufgrund der o.g. Zahlen **2017 im Vergleich zum Vorjahr um bis zu 68 Personen steigen**, was mit den vorhandenen Ressourcen nicht mehr bewältigt werden kann.

7.2 Ausblick für die Jahre 2018 bis 2020

- Im **AL I** ist, aufgrund aktueller Prognosen hinsichtlich des Personalbedarfs in der 2. Qualifikationsebene davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren jeweils mit folgenden Teilnehmerzahlen zu rechnen ist (zum Vergleich 2015: 50, 2016: 127, 2017: bis zu 184 Personen):

2018: bis zu 149 Personen

2019: bis zu 156 Personen

2020: bis zu 215 Personen

- Im Bereich des **AL II** stellt sich die Entwicklung der Teilnehmerzahlen wie folgt dar: 2017 nehmen ca. 112 Personen an der Fachprüfung I (Februar und August 2017) teil. 2018 werden voraussichtlich bis zu 184 Beschäftigte die Fachprüfung I ablegen. Zum Vergleich: In den Jahren 2009 – 2016 nahmen durchschnittlich 15 Personen pro Jahr an der Fachprüfung I teil. Die Anzahl der **Absolventinnen und Absolventen der Fachprüfung I** wird sich somit im Vergleich zum Durchschnitt früherer Jahre voraussichtlich **verzwölffachen**. Erfahrungsgemäß streben ca. 30 % der AL I – Absolventinnen und Absolventen schnellstmöglich eine Teilnahme am ELV (Ziel AL II) und AL II an, so dass allein aus diesem Personenkreis 2018 ca. 12, 2019 ca. 34 und 2020 ca. 55 Personen den AL II beginnen werden.

Im Bereich der Verwaltungsfachangestellten haben sich im Vergleich zu den früheren Jahren die Einstellungszahlen in den Jahren 2015 und 2016 mehr als verdoppelt. Während 2015 und 2016 84 bzw. 81 **Verwaltungsfachangestellte** eingestellt wurden, begannen beispielsweise in den Jahren 2012 (26), 2013 (31) und 2014 (33) deutlich weniger Personen die o.g. Ausbildung. Erfahrungsgemäß streben ca. 30 % der VFA-K-Absolventinnen und -Absolventen schnellstmöglich eine Teilnahme am ELV (Ziel AL II) und AL II an, so dass allein aus diesem Personenkreis 2018 und 2019 jeweils ca. 8 und 2020 ca. 25 Personen den AL II beginnen werden.

Aufgrund der Neuordnung des Ausbildungsberufs **Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement** haben die Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit, sich direkt für den Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) und den AL II zu bewerben. Der erste Jahrgang des angesprochenen Ausbildungsberufs wird 2017 die Ausbildung abschließen und könnte demnach am ELV 2018/2019 (Ziel AL II) und AL II 2019/2021 teilnehmen. Legt man den o.g. Erfahrungswert zugrunde, werden 2019 7 Personen aus diesem Personenkreis den AL II besuchen. 2020 werden voraussichtlich 23 Personen (aktuell 78 Personen im Jahrgang 2015/2018 in Ausbildung), die die Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement abgeschlossen haben, den AL II beginnen.

Wie oben dargelegt wurden in den Jahren 2014 bis 2016 bereits 336 Personen mit einem **abgeschlossenen Hochschulstudium auf Bachelor-Niveau** (nicht verwaltungsaffine Studiengänge) bei der Landeshauptstadt München eingestellt, die auf Stellen der 3. Qualifikationsebene (EGr. 9 TVöD) in klassischen Verwaltungsbereichen eingesetzt werden. Um sich beruflich auf höherwertige Stellen weiterentwickeln zu können, müssen diese aus tarifrechtlichen Gründen grundsätzlich den AL II erfolgreich ablegen. Nach derzeitigem tarifrechtlichen Kenntnisstand besteht für diesen Personenkreis nicht die Verpflichtung baldmöglichst nach Einstellung am AL II teilzunehmen. Es ist daher angedacht den o.g. Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen als Personalentwicklungsmaßnahme die Möglichkeit einzuräumen, sich nach zwei Jahren Beschäftigungszeit kombiniert für den Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) sowie für den AL II bewerben zu können. Es wird davon ausgegangen, dass ca. 75 % von der infrage kommenden Personenzahl (entspricht derzeit aufgrund der in den Jahren 2014 bis 2016 erfolgten Einstellungen bereits 252

Personen) schnellstmöglich am Einführungslehrgang „Verwaltung“ und AL II teilnehmen möchte, da eine berufliche Weiterentwicklung auf höherwertige Stellen in der Regel nur nach Abschluss des AL II möglich ist. Aufgrund ihres Hochschulabschlusses haben diese Beschäftigten sicherlich Ambitionen sich über die Entgeltgruppe 9 TVöD hinaus weiterentwickeln zu können. Um dieses neu gewonnene Personal langfristig an die Landeshauptstadt München binden zu können, ist es wichtig, den Beschäftigten eine Aufstiegsmöglichkeit anzubieten.

Aufgrund aller o.g. Entwicklungen ist davon auszugehen, dass im AL II in den nächsten Jahren jeweils folgende Anzahl von Personen den Lehrgang neu beginnen wird (zum Vergleich 2016: 24, 2017: ca. 39 Personen):

2018: bis zu 40 Personen
2019: bis zu 168 Personen
2020: bis zu 197 Personen

- Im **Bereich Einführungslehrgänge „Verwaltung“ (Ziel AL I und Ziel AL II)** stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

Beim Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL I) wird in den Jahren 2018 – 2020 von ähnlich großen Teilnehmerzahlen ausgegangen wie im Jahr 2017 (31 Personen).

Beim Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) werden die Teilnehmerzahlen jeweils ein Jahr zuvor ähnlich stark steigen wie beim AL II (siehe Ausblick AL II oben). Hintergrund hierfür ist, dass im Vorfeld der Teilnahme am AL II, von wenigen Ausnahmen abgesehen (Sonderregelung für Prüfungsbeste), aufgrund der stadtinternen Regelungen sowie aus pädagogischen Gesichtspunkten zunächst der Einführungslehrgang „Verwaltung“ (Ziel AL II) besucht werden muss.

Aufgrund o.g. Ausführungen wird bei den Teilnehmerzahlen der Einführungslehrgänge „Verwaltung“ (Ziel AL I und Ziel AL II) sowie der Angestelltenlehrgänge I und II insgesamt jeweils mit folgenden **Steigerungen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr** gerechnet:

2018: bis zu + 117 Personen
2019: bis zu + 169 Personen
2020: bis zu + 126 Personen

8 Praktikumsplätze

Trotz diverser Schwierigkeiten, geeignete Nachwuchskräfte für die einzelnen Ausbildungs- und Studiengänge zu gewinnen, konnten in den letzten Jahren die Einstellungszahlen für den Bereich „Ausbildung“ deutlich angehoben werden, um dem Personalbedarf der Landeshauptstadt München Rechnung zu tragen.

Aufgrund der Dualität der meisten Ausbildungs- und Studienrichtungen führt dies

unmittelbar dazu, dass in den Referaten und Eigenbetrieben deutlich mehr Praktikumsplätze für die praktische Ausbildung der Nachwuchskräfte zur Verfügung gestellt werden müssen. Waren im Jahr 2014 für sämtliche Ausbildungs- und Studienrichtungen im Verwaltungsdienst noch 544 Praktikumsplätze ausreichend, mussten bereits im September 2016 über 1.000 Plätze zur Verfügung stehen. Geht man davon aus, dass die Einstellungszahlen im Jahr 2017 in etwa den Zahlen des Vorjahres entsprechen werden, sind **ab Herbst 2017 in etwa 1.200 Praktikumsplätze allein im Verwaltungsdienst** erforderlich.

Hieraus resultieren verschiedene Maßnahmen: Von Seiten des Personal- und Organisationsreferats wird seit Herbst 2015 die Zuweisung der Nachwuchskräfte im Verwaltungsdienst am Anteil der Beschäftigten an der Gesamtmitarbeiterzahl (im Verwaltungsdienst) bemessen, so dass „große“ Referate auch eine entsprechend höhere Anzahl an Praktikumsplätzen zur Verfügung stellen müssen. Ab Herbst 2017 sollen zusätzlich Planstellen im Verwaltungsdienst, die bei der Verteilung der Prüfungsabsolventinnen und -absolventen nicht berücksichtigt werden konnten, in einem zweiten Schritt mit Nachwuchskräften des dritten Ausbildungs- und Studienjahres besetzt werden. Für die Referate hat dies den Vorteil, dass die Zeit der praktischen Ausbildung bereits für die Einarbeitung genutzt und den Dienststellen Personal zur Verfügung gestellt werden kann, obwohl die Zahl der Prüfungsabsolventinnen und -absolventen nicht zur Bedarfsdeckung ausreicht.

Im dualen System kommt der praktischen Ausbildung ein wesentlicher Stellenwert zu, der auch entscheidend zum Marketing und zur Außendarstellung der Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin beiträgt. Vor diesem Hintergrund ist es zwingend erforderlich, neben einer ausreichend großen Anzahl an Praktikumsplätzen, diese auch in angemessener **Qualität** anzubieten. In diesem Zusammenhang ergibt sich die zusätzliche Herausforderung, in den Referaten und Dienststellen eine hohe Anzahl geeigneter Ausbilderinnen und Ausbilder zu rekrutieren, diese pädagogisch zu qualifizieren und in schwierigen Situationen zu unterstützen.

P 6.1 führt derzeit jährlich standardisiert sieben Schulungen für örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder im Rahmen des städtischen Fortbildungsangebotes durch. Bereits seit Herbst 2015 zeigt sich aber, dass der Fortbildungsbedarf der einzelnen Dienststellen weitaus höher liegt. In der Folge werden bereits jetzt jährlich weitere Seminare entwickelt und durchgeführt, die in Hinblick auf Inhalt und Umfang auf die speziellen Belange der Dienststellen abgestimmt sind. Da sinnvollerweise jede örtliche Ausbilderin bzw. jeder örtliche Ausbilder zu Beginn der Tätigkeit in der praktischen Ausbildung ein Grundseminar besucht, wird der Bedarf an Fortbildungen auch dauerhaft bestehen bleiben.

Ein weiterer Aspekt, um die Qualität der praktischen Ausbildung sicherzustellen, ist die kontinuierliche Kommunikation mit den Dienststellen vor Ort, z.B. in Bezug auf Änderungen in Ausbildungs- oder Studienabläufen. Im Bedarfsfall werden hier Dienststellenbesuche durch P 6.1 erforderlich, um die Dienststellen z.B. bei der Einrichtung eines Praktikumsplatzes zu unterstützen, Fragen zu klären und ggf. auch Konflikte im Ausbildungskontext zu lösen. Ferner gilt es zur Sicherstellung eines

zielführenden dualen Systems und damit des Ausbildungserfolgs eine konsequente Vernetzung von Theorie und Praxis jeweils bezogen auf die einzelne Ausbildungs- oder Studienrichtung zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang müssen auch Überlegungen angestellt werden, wie die bisher übliche Beistell-Lehre durch innovative Ausbildungskonzepte bzw. durch eine verstärkte Digitalisierung der Berufsausbildung ergänzt oder ersetzt werden kann.

Die o.g. Maßnahmen zur Gewinnung, Erhaltung und Qualitätssicherung einer **im Vergleich zu 2015 verdoppelten Anzahl von Praktikumsplätzen**, zur Rekrutierung und Qualifizierung neuer Ausbilderinnen und Ausbilder sowie zur Betreuung der Dienststellen bei der Durchführung der praktischen Ausbildung erfordern bei P 6.1 **zusätzliche Kapazitäten**, um dauerhaft die Qualität der praktischen Ausbildung zu gewährleisten.

Damit die Ausbildung von Nachwuchskräften weiterhin eine attraktive Aufgabe bleibt, gilt es, zusätzliche Planungen im strukturellen Bereich anzustoßen, die das POR als Steuerungsreferat fordern.

Hierzu gehören u.a.:

- Die Berücksichtigung von Ausbildungsplätzen bei der Raumplanung
- Die Schaffung von monetären und nicht-monetären Anreizen für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Die dauerhafte Verankerung der Ausbildungstätigkeit in den Arbeitsplatzbeschreibungen und damit deren mittelbare Berücksichtigung bei der Personalbemessung

9 Überarbeitung des Personalauswahlverfahrens

Einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität einer Arbeitgeberin leistet neben den verschiedenen Onboardingmaßnahmen auch ein modernes und in den Augen der Bewerberinnen und Bewerber anspruchsvolles Personalauswahlverfahren. Vor diesem Hintergrund überarbeitet P 6.1 derzeit die bei der Ausbildung eingesetzten Verfahren.

Der aktuelle, seit ca. 10 Jahren praktizierte Ansatz ist auf die Bestenauslese und die Auswahl von ca. 300 Nachwuchskräften ausgelegt. Um den Anforderungen der Zukunft mit deutlich höheren Einstellungszahlen gerecht zu werden, müssen die Verfahren angepasst werden.

Geplant ist, durch Änderung bzw. Einführung von Vorauswahl- und Eignungstests, aber auch durch Straffung des strukturierten, wissenschaftlich fundierten Einstellungsinterviews den Auswahlprozess effektiver zu gestalten und gleichzeitig den Zeitaufwand für P 6.1 zu reduzieren.

Als weiterer Effekt eines überarbeiteten Auswahlverfahrens soll erreicht werden, früher als jetzt Einstellungszusagen erteilen und die Kandidatinnen und Kandidaten damit an die Landeshauptstadt München binden zu können. P 6.1 erwartet sich davon eine deutliche Reduzierung der aktuell bestehenden Absprungrate.

10 Darstellung der Kosten und Finanzierungsbeschluss

10.1 Personalbedarf

10.1.1 Abteilung 6 Aus- und Fortbildung

10.1.1.1 Entfristung der Stellen bei der Ausbildung - P 6.1

Wie oben dargestellt ist bis weit in die 2020-er Jahre hinein mit einem extrem hohen Bedarf an Nachwuchskräften zu rechnen. Gleichzeitig wird sich die Schwierigkeit ergeben, auf einem immer enger werdenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in ausreichender Zahl geeignetes Personal zu gewinnen, was wiederum verstärkte Marketing-Aktivitäten erfordern wird.

Daher ergibt sich die Notwendigkeit, die mit den Beschlüssen 08-14/V11903, 08-14/V01245, 14-20/V01861 und 14-20/V04838 insgesamt befristet eingerichteten **15,6** Stellen-VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 7 / EGr. 7 sowie BesGr. A 8 / EGr. 8) als auch der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9c sowie BesGr. A11 / EGr. 10) beim POR, P 6.1 dauerhaft zu **entfristen**.

10.1.1.2 Zusätzliche Kapazitäten für die Betreuung der Praktikumsplätze

Um dauerhaft neben einer ausreichenden Anzahl an Praktikumsplätzen auch deren hohe Qualität sicherzustellen, ist es erforderlich, die personellen Kapazitäten bei P 6.1 entsprechend aufzustocken. Die bereits vorhandenen „Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter Ausbildung“ kümmern sich aktuell vorrangig um die ausbildungs-bezogenen und immer mehr auch um die persönlichen Belange der Nachwuchs-kräfte. Eine Betreuung der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder und der Praktikumsplätze kann insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Nachwuchs-kräftezahlen und des damit verbundenen hohen Betreuungsaufwandes derzeit nicht oder nur bedingt erfolgen.

Um auch weiterhin trotz der stark gestiegenen und dauerhaft hohen Ausbildungs-zahlen den Ansprüchen der Nachwuchskräfte und der Landeshauptstadt München an eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung Rechnung tragen zu können, ist es aufgrund einer qualifizierten Schätzung notwendig, bei P 6.1 speziell für die Thematik „Praktikumsplätze“ **2,0 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9c) neu einzurichten.

10.1.1.3 Zusätzliche Kapazitäten für den Studiengang „Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik (B.Sc.) - kommunal“

Mit Beschluss des VPA vom 13.04.2016 sowie der Vollversammlung vom 20.04.2016 wurde das Studienangebot im Bereich der IT-Studiengänge um einen weiteren Studiengang erweitert.

Als Start des Studiengangs wurde Herbst 2017 festgelegt, die Vergabe der Kooperation mit einer Hochschule erfolgte im Jahr 2016 an die FOM – Hochschule für Oekonomie und Management.

Geplant ist, zunächst mit 15-20 Personen in der Studiengruppe ab 2017 zu starten, eine Erhöhung der Studierendenzahl bei einem besonders großen und hochwertigen Bewerberfeld erscheint aber möglich. Ab dem Einstellungsjahr 2018 sollen jährlich erneut Studiengruppen in mindestens der gleichen Größe starten, aufgrund des hohen Personalbedarfs im IT-Bereich wird auch eine deutliche Erhöhung der Studierendenzahl nicht ausgeschlossen.

Zudem sind bereits im Vorfeld des Studienstarts aufwändige Marketingaktivitäten für diesen neuen Studiengang sowie die intensive Mitwirkung bei der inhaltlichen Feinplanung, insbesondere bei der Entwicklung des Curriculums sowie der organisatorischen Gestaltung im Rahmen der Einführung des Studiengangs (Entwicklung des Studienkonzepts, Gewinnung und Gestaltung der Praktikumsplätze) erforderlich.

Unmittelbar nach dem jeweiligen Studienstart beginnt neben der Betreuung des laufenden Kurses in Kooperation mit der Hochschule ein permanentes Qualitätsmanagement, das zu laufenden Anpassungen im Studienbetrieb führt. Zudem starten bereits im August/September 2017 erneut das Marketing und die Vorbereitungen für die Einstellungen des Folgejahrgangs ab 2018.

Im o.g. Beschluss wurden keine personellen Kapazitäten für die Konzeption und die Einführung des Studiengangs beantragt. Bei Berücksichtigung des auch im letzten Beschluss zu Grunde gelegten Schlüssels (1,0 VZÄ pro 38 Studierende), was spätestens ab Herbst 2018 erreicht werden soll, sowie des hohen konzeptionellen Aufwands noch vor Beginn bzw. im ersten Studienjahr der ersten Studierenden-gruppe errechnet sich ein zusätzlicher Bedarf bei P 6.1 von **1,0 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9c).

10.1.1.4 Zusätzliche Kapazitäten für die Betreuung der Einführungslehrgänge Verwaltung (ELV) und für die Angestelltenlehrgänge I und II (AL I und AL II)

Wie unter den Ziffern 7.1 und 7.2 dargestellt wird es aktuell absehbar bis zum Jahr 2020 und darüber hinaus bei den o.g. Lehrgängen zu einem massiven Anstieg der Teilnehmerzahlen kommen.

Die jährlichen Zuwächse bedingen bei Berücksichtigung des bewährten Schlüssels von 1,0 VZÄ pro 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ELV und AL folgenden Personalbedarf :

- ab dem Jahr 2018 **2,4 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. E9c) aufgrund von **zusätzlich 185** TN (Steigerung aus 2016 und 2017 im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr),
- ab dem Jahr 2019 **2,1 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. E9c) bei im Vergleich zu 2018 nochmals **zusätzlichen 169** TN und
- ab dem Jahr 2020 **1,6 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. E9c) bei im Vergleich zu 2019 nochmals **zusätzlichen 126** TN.

Die jeweiligen Kapazitäten werden befristet für 5 Jahre beantragt, da die weitere Entwicklung der Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer aktuell nicht absehbar ist.

10.1.1.5 Zusätzliche Kapazitäten für die Betreuung der neuen Ausbildungsrichtung Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung

Zur Deckung des hohen Personalbedarfs im IT-Bereich wurde eine Erhöhung der Ausbildungszahlen mit der SWM GmbH vereinbart. Somit sollen ab 2018 sechs zusätzliche Auszubildende in der Ausbildungsrichtung „Fachinformatiker/-in für Systemintegration“ eingestellt werden. Zusätzlich dazu wird eine Einstellung von 15 Personen für die neu eingeführte Ausbildungsrichtung „Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung“ ab 2018 angestrebt. Unter Berücksichtigung des Betreuungsschlüssels von 38 Auszubildenden pro VZÄ ist ein zusätzlicher Personalbedarf von **0,5 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9c) erforderlich.

10.1.1.6 Zusätzliche Stellen für das Ausbildungsmarketing

Aufgrund der zielgruppenorientierten Ausrichtung des Marketingkonzepts sind, wie unter Ziffer 4 beschrieben, erhebliche zusätzliche Maßnahmen im Ausbildungsmarketing erforderlich, um auch weiterhin eine hohe Anzahl an Bewerbungen generieren zu können. Aufgrund der bisherigen Erfahrung und auf Basis einer qualifizierten Schätzung ist zur Konzeptionierung, Planung und Durchführung der Maßnahmen zusätzlich **1,0 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9c) notwendig.

10.1.2 Abteilung 2 Personalbetreuung

Aufgrund der bereits mehrmals dargestellten stadtweiten Entwicklung der altersbedingten Austritte wegen Erreichens der Altersgrenze wird die Nachwuchs-kräftegewinnung in den kommenden Jahrzehnten weiterhin auf hohem Niveau erforderlich sein.

Wie Auswertungen ergaben, werden die Altersaustritte im Vergleich zum Jahr 2015 in einem ersten Peak im Jahr 2024 um 62% und bis 2032 um 110% steigen.

Auch bei den weiteren Fluktuationsgründen ist keine Trendwende in Sicht. Die hohen Einstellungszahlen bei den Nachwuchskräften werden damit auf längere Sicht erforderlich bleiben.

Es sollen daher die mit dem Beschluss 14-20/V04838 insgesamt befristet eingerichteten **2,0 Stellen-VZÄ** der 3 Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9C) beim POR, P 2.3 dauerhaft **entfristet** werden.

In der Unterabteilung P 2.5 wurden 0,5 VZÄ aufgrund der Beschlüsse 14-20/V04056 (0,2 VZÄ) und 14-20/V04838 (0,3 VZÄ) befristet eingerichtet. Diese sollen ebenfalls **entfristet** werden.

Zur Begründung wird auf die o.g. Ausführungen verwiesen.

10.1.3 Abteilung 5 Personalentwicklung, P 5.12 Individuelle Personalentwicklung – Verplanung der Nachwuchskräfte und Betreuen der

externen Bewerberpools

Für die Verplanung der Nachwuchskräfte der unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienrichtungen ist P 5.12 zuständig. Mit dieser Aufgabe sind verteilt über das ganze Jahr u. a. folgende Tätigkeiten verbunden:

- Feststellen der Bedarfe in den Referaten und Eigenbetrieben
- Durchführen von Informationsveranstaltungen für die Nachwuchskräfte zum Thema Verplanung
- Einzelgespräche mit allen Nachwuchskräften über die Vorstellungen zum künftigen Aufgabenbereich
- Gespräche mit P 2 und P 6 zum bisherigen Werdegang jeder Nachwuchskraft in Bezug auf persönliche Eignung, fachtheoretische und praktische Leistungen
- laufender Informationsaustausch mit P 3 und den Geschäftsleitungen zu den gemeldeten freien Stellen und Beantworten von allgemeinen Anfragen
- Zuordnen der Nachwuchskräfte auf die freien Stellen nach Wünschen, Eignung und Leistung, zum Teil unter Beachtung von Einschränkungen wegen Schwerbehinderung oder Teilzeitwünschen. Wegen der unterschiedlichen Studienrichtungen ist hier teilweise ein hoher Abstimmungsbedarf mit allen Beteiligten erforderlich
- Erstellen der erforderlichen Listen und Schreiben
- umfangreiche Nacharbeiten, z. B. wegen fehlender Stellennummern, Umsetzungswünschen von Nachwuchskräften oder den Referaten
- bei Nicht-Erreichen der Übernahmenote, Erfragen des Leistungsstandes bei den Referaten und in Absprache mit P 2 und P 6 Entscheiden, ob bzw. in welcher Form eine Übernahme der jeweiligen Nachwuchskräfte erfolgen soll
- Beratungsgespräche für alle Beteiligten bei Bedarf

Durch die enorme Steigerung der Ausbildungszahlen in den nächsten Jahren ist hier mit erheblichem Mehraufwand zu rechnen. In den letzten Jahren wurden jährlich ca. 90 Personen für die Stellen der 2. Qualifikationsebene und ca. 70 Personen für Stellen der 3. Qualifikationsebene an die Referate zugewiesen (siehe nachfolgende Tabelle).

Jahr	Anzahl verplante Personen QE 2	Anzahl verplante Personen QE 3	insgesamt
2014	94	69	163
2015	91	72	163
2016	82	63	145

Die Zahlen der strategischen Personalplanung verdeutlichen, dass unter Berücksichtigung der Hochrechnung von Fluktuationszahlen und Berufs-rückkehrer/innen einerseits sowie Aufgabenentwicklungen und Haushalts-konsolidierungen andererseits, der laufende Bedarf weiterhin auf einem hohem Niveau bleibt und der Trend der Stellenmehrungen nach oben geht. Basierend auf diesen Zahlen wurde das Einstellungsziel für Nachwuchskräfte des Verwaltungs-dienstes für das Jahr 2016 im Vergleich zu 2015 nochmals nach oben

korrigiert (siehe Ausführungen von P 6 und nachfolgende Tabelle). Für 2017 steht bereits fest, dass diese Zahlen nochmals steigen. Auch in den nachfolgenden Jahren ist davon auszugehen, dass aufgrund der Personalabgänge (Kündigungen, demografische Entwicklung) und der zunehmenden Aufgaben in einer wachsenden Stadt mit einem ähnlich hohen Niveau an Nachwuchskräften weiterhin zu rechnen ist. Ab dem Frühjahr 2017 stehen diese zahlenmäßig stark zunehmenden Ausbildungs- bzw. Studienjahrgänge zur Verplanung an.

Ein-stellungs-jahr	Geforderte Anzahl QE 2	Geforderte Anzahl QE 3	Tatsächlich eingestellte NWK QE 2	Tatsächlich eingestellte NWK QE 3	In den Jahren xxx insgesamt zu verplanen
2014	100	115	100	139	2016/2017 239
2015	160	240	223	390	2017/2018 613
2016	280 abzüglich 10% externe Einstellungen = 252	486 abzüglich 10% externe Einstellungen = 437	197	308	2018/2019 505
2017 voraus-sichtliche Anzahl	403 abzüglich 10% externe Einstellungen = 363	572 abzüglich 10% externe Einstellungen = 515	noch nicht bekannt	noch nicht bekannt	2019/2020 noch nicht bekannt

Für nahezu alle Stellen, die nicht über die Nachwuchskräfteverplanung besetzt werden können, sind weiterhin sogenannte „externe Poolausschreibungen“, d. h. Sammelausschreibungen und Dauerausschreibungen, für die Eingangssämter der 2. und 3. Qualifikationsebene erforderlich. Um auf dem schwierigen Münchner Arbeitsmarkt Personal gewinnen zu können, müssen zeitnahe Vorstellungstermine vereinbart und intensive Kontakte mit den Bewerberinnen und Bewerbern gepflegt werden. Neben regelmäßigem Anpassen der Ausschreibungstexte sind folgende Aufgaben mit den Poolausschreibungen verbunden:

- Sichten der eingehenden Bewerbungsunterlagen, Prüfen der Zulässigkeit, Nachfordern von Unterlagen und ggf. Prüfen von ausländischen Studien- oder Berufsabschlüssen
- Terminieren und Durchführen von Vorstellungsrunden, teilweise für den gesamten Bereich der Stadtverwaltung
- Vorschlagen der geeigneten Personen auf freie Stellen bei der LHM, unter Umständen auch mehrmals
- Erstellen von Einstellungsverfügungen, Einbinden der Personalvertretungen

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und einer qualifizierten Schätzung ist, um diesen Anforderungen (Verplanung der Nachwuchskräfte sowie Sammelausschreibungen für extern einzustellendes Personal) auf Dauer gerecht werden zu können, bei P 5.12 insgesamt ein dauerhafter Mehrbedarf in Höhe von **2,0 VZÄ** der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 9c) sowie ein dauerhafter Mehrbedarf in Höhe von **2,0 VZÄ** der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8 / EGr. 9a) erforderlich.

10.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltung

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	529.930 € Ab 2018	176.010 € in 2018 351.780 € in 2019 469.120 € in 2020 469.120 € in 2021 469.120 € in 2022 293.110 € in 2023 117.340 € in 2024	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	523.130 € Ab 2018	174.090 € in 2018 348.180 € in 2019 464.240 € in 2020 464.240 € in 2021 464.240 € in 2022 290.150 € in 2023 116.060 € in 2024	
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	6.800,00 € Ab 2018	1.920 € in 2018 3.600 € in 2019 4.880 € in 2020 4.880 € in 2021 4.880 € in 2022 2.960 € in 2023 1.280 € in 2024	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	8,5 VZÄ Ab 2018	2,4 VZÄ in 2018 2,1 VZÄ in 2019 1,6 VZÄ in 2020	

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

10.3 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)		28.440 € in 2018 7.110 € in 2019 4.740 € in 2020	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		28.440 € in 2018 7.110 € in 2019 4.740 € in 2020	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeiten (Zeile 25)			

Der Beschlussentwurf wurde der Stadtkämmerei fristgerecht zugeleitet.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer, sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde ein Abdruck der Vorlage zugeleitet.

10.4 Empfehlungsbeschluss

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli diesen Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Stadtrat stimmt der Entfristung der in den Ziffern 10.1.1.1 und 10.1.2 des Vortrages genannten Stellen sowie der Kapazitätsausweitung im Personal- und Organisationsreferat zu.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Entfristung von 18,1 Stellen-VZÄ beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die Einrichtung von 10,9 Stellen-VZÄ, davon 8,5 Stellen-VZÄ dauerhaft und 2,4 Stellen-VZÄ befristet bis zum 31.12.2022 sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) ab dem Jahr 2018 zu veranlassen.
4. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die Einrichtung von 2,1 VZÄ ab 01.01.2019 befristet bis 31.12.2023 und von 1,6 VZÄ ab dem 01.01.2020 befristet bis zum 31.12.2024 sowie die Stellenbesetzung zum jeweiligen Zeitpunkt beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen. Diese Kapazitäten werden nur abgerufen, wenn sich die tatsächlichen Teilnehmerzahlen an den ELV, AL I und AL II wie prognostiziert entwickeln.
5. Folgende Ressourcenausweitungen werden erforderlich:

Jahr	Kapazitäten	Personalmittel	Sachmittel
ab dem Jahr 2018	8,5 VZÄ dauerhaft 2,4 VZÄ befristet	523.130 € 174.090 €	6.800 € 1.920 €
zusätzlich ab 2019	2,1 VZÄ befristet	174.090 €	1.680 €
zusätzlich ab 2020	1,6 VZÄ befristet	116.060 €	1.280 €

Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat zu beauftragen, diese Haushaltsmittel im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellung bei der Stadtkämmerei anzumelden.

6. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen i. H. v. 40% des JMB für Beamtinnen und Beamte.

7. Das Produktkostenbudget erhöht sich vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 zahlungswirksam
- dauerhaft
 - um 529.930,- € und
 - einmalig (konsumtiv und investiv)
 - um 204.450,- € für das Jahr 2018,
 - um 358.890,- € für das Jahr 2019,
 - um 473.860,- € für das Jahr 2020,
 - um 469.120,- € für das Jahr 2021,
 - um 469.120,- € für das Jahr 2022,
 - um 293.110,- € für das Jahr 2023 und
 - um 117.340,- € für das Jahr 2024.
- (Produktauszahlungsbudget).
8. Die Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Dietrich
Berufsm. Stadtrat

IV. Abdruck von I. , II., mit III.

über das Direktorium-II-V Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. beim Personal- und Organisationsreferat, P 6.1

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 Landwirtschaftlichen Betriebe der Landeshauptstadt München – Verwaltung
an das Kreisverwaltungsreferat – GL
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 – GL
an das Personal- und Organisationsreferat – GL 2
an das Personal- und Organisationsreferat – P 2
an das Personal- und Organisationsreferat – P 5
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG
an das Referat für Bildung und Sport
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL
an das Referat für Gesundheit und Umwelt
an das Sozialreferat – S-Z-P
an die Stelle für interkulturelle Arbeit
an die Stadtkämmerei – GL

zur Kenntnis.

Am