

## **Mittelfristige Personalplanung**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 11130**

14 Anlagen

### **Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 11.07.2018** Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) informiert regelmäßig über aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der mittelfristigen Personalplanung sowie über den „stadtinternen Arbeitsmarkt“. Zuletzt wurde der Stadtrat in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2017 über die Situation unterrichtet.

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

Allerdings hatte das Personal- und Organisationsreferat zum Zeitpunkt der Antragstellung im Jahr 1991 durch die Stadtratsfraktion der SPD noch die umfassende Personalbetreuung inne. Aufgrund der Delegationsbeschlüsse der letzten Jahre ist das POR für einzelne, homogene Berufsgruppen nicht mehr zuständig, so dass das POR selbst keine verbindlichen und qualifizierten Aussagen dazu treffen kann. Deshalb werden nun, wie in der letztjährigen Bekanntgabe „Mittelfristige Personalplanung“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 08442) bereits angekündigt, große und bedeutende Berufsgruppen, die in der Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates liegen, behandelt.

In der vorliegenden Sitzungsunterlage finden sich insbesondere Analysen des stadtweiten Personalbestands und Aussagen zu Berufsgruppen, in denen wir ausbilden.

Wie im Vorjahr geht die Vorlage näher ein auf den Verwaltungsdienst der 2. und 3. Qualifikationsebene, das IT-Personal, die Berufsgruppen der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, des an- und ungelernten Personals sowie die der Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Neu hinzu kommen die 4. Qualifikationsebene des Verwaltungsdienstes und die Hochbauberufe.

## 1 Allgemeines und Aktuelles

### 1.1 Datendefinition

Für die Planungen wurden die dargestellten Daten zum Stand 31.12.2017 mit den Daten des Vorjahres zu diesem Stichtag verglichen und ausgewertet.

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

#### **Aktiv Beschäftigte:**

alle Beschäftigten mit regelmäßigen Zahlungen.

Dazu gehören

- **Kernbeschäftigte** (unbefristet Beschäftigte, befristet Beschäftigte)
- Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen und
- sonstige budgetrelevante Beschäftigte (z.B. Bundesfreiwilligendienstleistende).

#### **Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen (im weiteren Sinn):**

Beamtenanwärter\_innen, Baureferendar\_innen (technischer Dienst), Auszubildende (Ausbildung mit Abschlüssen IHK/HWK oder nach Berufsbildungsgesetz), praktizierende Student\_innen, Praktikant\_innen, die sich in einem nach den Ausbildungs- bzw. Schul- und Studienordnungen vorgeschriebenen oder freiwilligen vertraglich geregeltem Praktikum befinden, bezahlte Volontäre, nicht jedoch Rechtsreferendar\_innen oder Praktikant\_innen im Rahmen einer sog. „Schnupperlehre“.

#### **Beschäftigte ohne Zahlungen:**

Beschäftigte, die sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in unbezahlter Beurlaubung befinden bzw. die aus sonstigen Gründen keine laufenden Zahlungen erhalten.

#### **Teilzeit:**

Zahl der Teilzeitbeschäftigten aus familiären oder sonstigen Gründen und in Altersteilzeit (hier nur Teilzeitmodell). Bei der Berechnung der Quote wird als Basis gemäß Vorgaben von PeCon die Anzahl der **Kernbeschäftigten** (unbefristet und befristet Beschäftigte) verwendet.

#### **Vollzeitäquivalente:**

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

## 1.2 Zahlen

### 1.2.1 Zahl der Beschäftigten

Die Zahl der **aktiv Beschäftigten** (Definition Seite 2) hat zwischen dem 31.12.2016 und 31.12.2017 um insgesamt 1.294 Personen (+ 3,5 %) zugenommen.

Zunahmen gab es insbesondere bei den Verwaltungsberufen (+ 430), den IT-Berufen (+ 193), den Wirtschaftsberufen (+ 156), den Lehrberufen (+ 103) und den Erziehungsberufen (+ 81) sowie den Hochbauberufen (+ 67).

Allerdings waren auch Rückgänge zu verzeichnen, vor allem bei den Sozialberufen (- 24). Die Zahl der Beschäftigten ohne Abschluss/Ausbildung ist nun nach Jahren der Zunahme ebenfalls leicht rückläufig (-5). Im Übrigen waren weitere größere Rückgänge nicht zu verzeichnen.

Die Eigenbetriebe und Stiftungen werden bei den Planungen mit berücksichtigt, da auch sie Personal beispielsweise aus dem Verwaltungsbereich benötigen.

Vor diesem Hintergrund beläuft sich der Personalbestand der **aktiv Beschäftigten** (siehe Seite 2) inklusive der Eigenbetriebe<sup>1</sup> und Stiftungen zum 31.12.2017 auf 38.399 Beschäftigte. Die Anzahl der **Kernbeschäftigten** (siehe Seite 2) beträgt zum 31.12.2017 35.956 Beschäftigte (Vorjahr: 35.089), damit erfolgte eine Zunahme um 867 Personen (+ 2,5 %).

Im Folgenden wird nach verschiedenen Kriterien analysiert:

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

### 1.2.2 Teilzeit / Vollzeit

Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** (Basis ist die Anzahl der **Kernbeschäftigten**, Definition Seite 2) im Gemeindehaushalt, den Eigenbetrieben und Stiftungen beträgt 2017 rund 34,1 % (12.249 Beschäftigte)<sup>2</sup>, 2016 waren es 33,9 %.

Teilzeit ist ein wichtiger Baustein zur Gestaltung eines attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Zwar ist die Reduzierung der Arbeitszeit auch aus nicht familiären Gründen möglich, doch die aktive Förderung der Teilzeit gilt vorrangig der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

---

<sup>1</sup> im Folgenden ohne Beschäftigte der Stadtgüter (zum 31.12.2017: 47 Beschäftigte)  
<sup>2</sup> die Teilzeitquote bei den Kernbeschäftigten ohne Altersteilzeit beträgt 2017 33,9%

Damit Teilzeit nicht zum Stillstand in der beruflichen Entwicklung führt, wird auch Teilzeit in Führungspositionen gefördert. 2017 wurden rd. 21 % (2016: 20,2 %; 2017: 20,6 %) aller Führungspositionen<sup>3</sup> in Teilzeit ausgeübt.

### 1.2.3 Altersstruktur

Der Altersstruktur liegen grundsätzlich die Daten aller **aktiv Beschäftigten** (Def. Seite 2) zugrunde, die Daten der **Kernbeschäftigten** werden bei Betrachtung der gesamten LHM zum Vergleich herangezogen.

Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) aller **aktiv Beschäftigten** stieg bis zum Jahr 2014 kontinuierlich an, aktuell sank es jedoch leicht weiter auf 43,8 Jahre im Jahr 2017 (2016: 43,9 Jahre).

Das Durchschnittsalter der **Kernbeschäftigten** (in dem die Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen nicht enthalten sind, Def. Seite 2) liegt bei 45,2 Jahren im Jahr 2017 (2016: 45,1 Jahre).

Das Durchschnittsalter der aktiv Beschäftigten der LHM liegt unter dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst bundesweit, das zum aktuell verfügbaren Stichtag 30.06.2016 bei 45,0 Jahren liegt, im kommunalen Bereich bei 45,7 Jahren.

Das Medianalter, das angibt, über bzw. unter welchem Lebensalter je höchstens 50 % aller **aktiv Beschäftigten** sich befinden, liegt zum Stichtag 31.12.2017 wie in den Vorjahren bei 45 Jahren, d.h. rund die Hälfte der städtischen Beschäftigten ist älter als 45 Jahre. Das Medianalter der **Kernbeschäftigten** beträgt 46 Jahre.

Eine Altersverteilung ist als ausgewogen zu bezeichnen, wenn der Median nahe am arithmetischen Mittel liegt. Demnach ist die Altersstruktur derzeit sowohl bei Betrachtung der aktiv Beschäftigten als auch der Kernbeschäftigten ausgewogen.

Auf Grund der Größe und Heterogenität der Stadtverwaltung sind bei der Altersstruktur große Unterschiede sowohl hinsichtlich der Fachrichtungen und Berufsgruppen als auch innerhalb der Organisationseinheiten vorhanden.

Um Beispiele zu nennen:

Bei Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern gibt es eine vergleichsweise junge Belegschaft (mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist 36 Jahre und jünger), das Durchschnittsalter beträgt rund 38 Jahre.

Bei den IT-Berufen entspricht der Median dem gesamtstädtischen Median, d.h. die Anzahl der unter 45- Jährigen ist in etwa so hoch wie die Anzahl der über 45- Jährigen. Das Durchschnittsalter beträgt in diesem Bereich 43,8 Jahre.

Im Verwaltungsdienst 3. Qualifikationsebene ist die Hälfte aller Beschäftigten über 46 Jahre, dabei beträgt das Durchschnittsalter 44,5 Jahre.

Bei den Hochbauberufen liegt der Median bei 49 Jahren und das Durchschnittsalter bei 47,8 Jahren.

---

<sup>3</sup> ohne a-conto-Besetzungen (d.h. Besetzungen von Stellen aus verrechnungstechnischen Gründen)

Der Median im Bereich der an- und ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und im Verwaltungsdienst 4. Qualifikationsebene liegt bei 50 Jahren. Während die Altersstruktur im Arbeiterbereich ausgewogen ist (Durchschnittsalter 50 Jahre), kann man die Altersstruktur im Bereich der Sozialpädagog\_innen nicht mehr als ausgewogen bezeichnen (Durchschnittsalter 47,5 Jahre), die Altersstruktur im Verwaltungsdienst 4. Qualifikationsebene ist noch ausgewogen (Durchschnittsalter 48,5 Jahre).

Bei den Ärztinnen und Ärzten beträgt der Median 52 Jahre, das Durchschnittsalter rund 51 Jahre.

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

#### 1.2.4 Befristete Verträge und Leiharbeitskräfte

Zum Stichtag 31.12.2017 waren 4,5 % (1.733) aller Beschäftigungsverhältnisse der **aktiv Beschäftigten** (Def. Seite 2) befristet, im Vorjahr waren es 5,1 % (1.882).

Von den 4,5 % befristet Beschäftigten wurden rund 62 % von den delegierten Bereichen eingestellt.

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

Der Stadtrat hat mit Beschluss vom 17.4./02.05.2013 (VPA/VV) festgelegt, die Zahl der im **Hoheitsbereich** beschäftigten Leiharbeitskräfte **jährlich**, die Zahl der in **Tochter- und Enkelunternehmen** sowie **Beteiligungsgesellschaften** und **Eigenbetrieben** tätigen Leiharbeitskräfte **alle drei Jahre** mitzuteilen.

Der VPA hat dies am 20.01.2016 „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München“ erneut so bestätigt. Der Zahlen werden innerhalb der jährlichen Stadtratsvorlage "Mittelfristige Personalplanung" bekannt gegeben.

Zum Stichtag 31.12.2017 betrug laut der Meldungen der Referate der Anteil der Arbeitskräfte, die aufgrund von Verträgen mit Zeitarbeitsfirmen im **Hoheitsbereich** eingesetzt waren, 46 Personen, das entspricht einem Anteil von 0,13 % (Vorjahr: 0,14 %) der aktiv Beschäftigten im Gemeindehaushalt.

Die Zahlen für den Hoheitsbereich und die Tochter- und Enkelunternehmen sowie Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetriebe wurden im Beschluss vom 08./15.06.2016 (VPA/VV) dargestellt.

### **1.3 Strategische Personalplanung**

Die jährliche Strategische Personalplanung wird für den Zeitraum 2018 – 2022 wie in den Vorjahren in den Fachrichtungen VD und IT durchgeführt. Hier werden sowohl die Expertisen der Referate und Eigenbetriebe als auch die Trendberechnungen des POR über zukünftige Bedarfe und Fluktuationen zusammengeführt. Diese Planung dient z.B. als Entscheidungsgrundlage für langfristige Weichenstellungen im Bereich der Ausbildung.

In der letzten Planungsperiode 2017 – 2021 wurde in den Fachrichtungen VD und IT in den ausbildungsrelevanten Qualifikationsebenen 2 und 3 für das Jahr 2019 ein Bedarf von rund 1.100 Vollzeitäquivalenten(VZÄ) prognostiziert; für dieses Prüfungsjahr konnten ca. 550 Nachwuchskräfte eingestellt werden.

Falls eine weitere Steigerung der Einstellungszahlen bei Nachwuchskräften und externen Einstellungen vom Markt nicht erfolgen kann, wird es bei weiterhin hohen Zahlen an neu geschaffenen Stellen in den nächsten Jahren einen stetig wachsenden, strukturellen Mangel an Personal geben.

### **1.4 Kulturelle Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung**

Der Prozess der interkulturellen Öffnung in der Personalarbeit geht weiter. Das Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um die Stadtgesellschaft auch in der Verwaltung widerzuspiegeln, wird nachhaltig verfolgt. Es werden weiterhin Maßnahmen ergriffen, den Bekanntheitsgrad der LHM als Arbeitgeberin bei Migrantinnen und Migranten auszubauen und die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten zu erhöhen.

Folgende Aktivitäten haben stattgefunden bzw. sind vorgesehen:

- Die LHM wird als Arbeitgeberin weiterhin bei den Einbürgerungsfeierlichkeiten sowie der Karrierebörse für ausländische Fachkräfte vertreten sein, um die vielfältigen Berufsfelder und Einsatzmöglichkeiten darzustellen und Kontakte mit interessierten Migrantinnen und Migranten zu knüpfen.
- Die „Imagekampagne“ zur Information der Beschäftigten wurde 2016 mit einer Mitarbeiterinfo des Personal- und Organisationsreferenten zur Thematik „Interkulturelle Kompetenz bei der LHM“ gestartet. Darauf folgte 2017 die Veröffentlichung und eine Veranstaltung zur Einführung des Geschichtenbuches, welches persönliche Migrationsgeschichten von zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verbindung mit ihrem beruflichen Werdegang bei der LHM erzählt. Diese sowie weitere Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen im Intranet zur Verfügung. Das

Geschichtenbuch wird fortgeschrieben. Dazu sind alle Beschäftigten aufgerufen, die eigene Geschichte oder die einer Kollegin oder eines Kollegen zu erzählen.

- Es fanden zwei Informationsveranstaltungen zum Thema Islam für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Beschäftigte aus allen Referaten, die mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung“ betraut sind, statt. Eine weitere Veranstaltung ist vorgesehen.
- Bei der derzeit geplanten Überarbeitung der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt München ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wesentliches Element. Dadurch wird auch die Sichtweise der Beschäftigten mit Migrationshintergrund direkt in die neue Arbeitgebermarke einfließen. Die Definition und das Verständnis von Vielfalt können so noch greifbarer und anschaulicher dargestellt und transportiert werden.
- Eine Imagekampagne der Arbeitgeberin Stadt München in sog. Ethno-Medien, die in München, in ganz Deutschland und auch im europäischen Ausland erscheinen und von arbeitssuchenden Migrantinnen und Migranten gelesen werden, ist für 2019 geplant.

## **2 Personalgewinnung**

### **2.1 Maßnahmen**

Der Personalbedarf im Verwaltungsdienst war auch im vergangenen Jahr wieder enorm hoch. Um die freien Stellen besetzen zu können, musste erneut intensiv auf den Arbeitsmarkt zurückgegriffen werden. Nach wie vor werden für den Verwaltungsdienst der 2. und 3. Qualifikationsebene die Bewerberkreise für unterschiedliche Ausbildungs- bzw. Studienrichtungen geöffnet. Neueinstellungen der 2. Qualifikationsebene für rechtlich geprägte Stellen mussten sich wie bisher zur Teilnahme am Beschäftigtenlehrgang I (BL I), bisher Angestelltenlehrgang I (AL I), verpflichten, für Neueinstellungen der 3. Qualifikationsebene wurde in Absprache mit den Referaten und Eigenbetrieben, der Fortbildungsabteilung P 6 und der Abteilung Personalentwicklung P 5 eine umfangreiche Qualifizierungsreihe für die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit verwaltungsfremden Hochschulabschlüssen konzipiert. Nähere Ausführungen hierzu sind den Beiträgen zu den einzelnen Berufsgruppen zu entnehmen.

Es wird prognostiziert, dass die Einwohnerzahl Münchens in den kommenden Jahren auch weiterhin deutlich steigt. Dies hat zur Folge, dass auch die Aufgaben der Stadtverwaltung in sämtlichen Bereichen zunehmen werden und voraussichtlich zusätzliches Personal benötigt wird. Im Hinblick darauf wurden in den letzten zwei Jahren die Ausbildungszahlen deutlich erhöht.

Auch wenn die Erhöhung der Ausbildungszahlen allmählich greift, sind weitere Maßnahmen zur Stellenbesetzung im Verwaltungsbereich dringend erforderlich, um die stetig ansteigenden Aufgaben bei der Landeshauptstadt München kontinuierlich bewältigen zu können.

### **Kundenverkehr**

Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) hat vor kurzem den Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, Beschäftigte ohne klassische Verwaltungsausbildung in Bereichen, in denen konkreter, nicht anderweitig zu deckender Personalbedarf besteht, bis zur Entgeltgruppe E 9a TVöD einzustellen. Bei der Landeshauptstadt München handelt es sich hier um die Fachbereiche Pass-, Ausweis- und Meldewesen sowie Ausländerrecht und Fachrichtung Kfz-Zulassung des Kreisverwaltungsreferates. Hierfür wird derzeit eine konkrete Regelung zur Modifizierung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht in Form eines verkürzten fachbezogenen Lehrgangs

- Zertifikatslehrgang Verwaltung (ZLV) – erarbeitet. Dadurch wird ein schnellerer Einsatz des neu gewonnenen Personals für diese Kundenbereiche ermöglicht. Der ZLV greift bei der erstmaligen Übertragung einer prüfungspflichtigen Tätigkeit (bei der Landeshauptstadt München ab Entgeltgruppe 6 TVöD) und befähigt das neu gewonnene Personal zur Übernahme der Tätigkeit in den genannten drei Fachbereichen des Kreisverwaltungsreferates. Eine Veränderung auf andere prüfungspflichtige Stellen erfordert dann das erfolgreiche Absolvieren des Beschäftigtenlehrganges I.

## **2.2 Arbeitsmarktzulage**

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) hat die Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage im Jahr 2009, zunächst beschränkt auf die drei Beschäftigtengruppen IT-Personal, Ingenieurinnen und Ingenieure und (Fach-)Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst, für seine Mitglieder eröffnet. Ziel war, Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt bei der Personalgewinnung zumindest teilweise auszugleichen und Bestandspersonal nachhaltig zu binden. Mit Stadtratsbeschluss vom 29.07.2009 wurde die Verwaltung der Landeshauptstadt München ermächtigt, diese Regelung bei der Stadt umzusetzen und gleichzeitig beauftragt, den Stadtrat jährlich im Rahmen des Beschlusses zur „Mittelfristigen Personalplanung“ über die Auswirkung der Zahlung der Arbeitsmarktzulage zu informieren.

Die Arbeitsmarktzulage für IT-Fachkräfte wurde vollständig durch die IT-Fachkräftezulage ersetzt.

Im ärztlichen Bereich hat sich das Instrument gut bewährt, allerdings gestaltet sich die Personalgewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten der Fachrichtungen Psychiatrie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie sowie Pneumologie trotz der Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage sehr schwierig.

Im Bereich der Ingenieurinnen und Ingenieure sollen Arbeitsmarktzulagen verstärkt genutzt werden, um Dienstkräfte mit Spezialkenntnissen wie z.B. im Bereich Straßenbau(technik), Baustoffprüfung, in Grundbau, Bodenmechanik, Geotechnik und Hydrogeologie zu gewinnen bzw. zu halten.

Mit einem erweiterten Ermächtigungsbeschluss des Hauptausschusses vom 29.07.2014 hat der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern grundsätzlich die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für alle Beschäftigtengruppen eröffnet. Die rechtliche Prüfung, ob die



Voraussetzungen für die Gewährung der Arbeitsmarktzulage - insbesondere auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten - erfüllt sind, bleibt weiterhin verpflichtend.

Seit 01.07.2016 werden im Einzelfall Arbeitsmarktzulagen zur Personalbindung für Meisterinnen und Meister mit speziellen Kenntnissen im Abfallwirtschaftsbetrieb München bezahlt.

Ebenfalls zur Bindung des Bestandspersonals erhalten seit 01.03.2017 11 Ingenieurinnen und Ingenieure mit Spezialkenntnissen in der Erstellung von Immobiliengutachten im Kommunalreferat - Bewertungsamt die Arbeitsmarktzulage.

Aktuell erhalten stadtweit Dienstkräfte der folgenden Beschäftigtengruppen aus Gründen der Personalgewinnung bzw. zur Bindung von Bestandspersonal eine Arbeitsmarktzulage.

	Erzieherinnen/ Erzieher	(Fach-)Ärztin nen/Ärzte	Ingenieurinnen / Ingenieure	Meisterinnen/ Meister	Ingenieurinnen / Ingenieure als Sachverständi ge für Immobilienbe wertung
Beschäftigten zahl	3.345*	39	1	3	11
Höhe der monatlich ausbezahlten AMZ	pauschal 200,-- € brutto	i.d.R. 20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	10% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe	20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe
Befristung	7 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre

\*Referat für Bildung und Sport: 3.197, Sozialreferat 148

### 2.3 Anwerbepremie

Die Landeshauptstadt München hat angesichts des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung - je nach Berufsgruppe - bereits verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung (wie z. B. Arbeitsmarktzulage, IT-Zulage, Qualifizierungsprogramme) ergriffen. Doch nur wenige Maßnahmen reichen an die „persönliche Empfehlung“ heran, die auf eigenen Erfahrungen beruht. Aus diesem Grunde wurde für engagierte städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen, eine sog. „Anwerbepremie“

- zunächst probeweise für zwei Jahre - eingeführt. Diese Prämie wird für die erfolgreiche Anwerbung von Beschäftigten in den sogenannten Mangelberufen (Prämienhöhe: 1.000,- Euro) und von Nachwuchskräften (Prämienhöhe: 500,- Euro) bestimmter Ausbildungs- und Studiengänge vergeben.

## **2.4 Marketing**

Das Personal- und Organisationsreferat hat auch im Jahr 2017 umfangreiche Marketingmaßnahmen ergriffen, um die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin in den Fokus zu rücken.

### **Karriere-Messen**

Die Landeshauptstadt München war im Jahr 2017 auf 15 Job- und Personalmessen als Ausstellerin vertreten. Dabei wurden zahlreiche Gespräche mit interessierten Bewerberinnen und Bewerbern geführt. Durch diese Messeaktivitäten konnte sich die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb mit anderen Unternehmen gut positionieren und ihre Vielfalt, auch hinsichtlich gesuchter Fachrichtungen, bekannter machen. Für das Jahr 2018 ist die Teilnahme als Ausstellerin an insgesamt 13 Job- und Personalmessen geplant.

Des Weiteren ist vorgesehen, Jobmessen in Ingolstadt, Nürnberg und Augsburg zu besuchen, um abschätzen zu können, ob diese zukünftig für Personalmarketingzwecke der Landeshauptstadt München in Frage kommen.

### **Messe-Equipment**

Der im Jahr 2016 neu beschaffte Messestand wurde für die Jobmesse München im Januar 2017 um weitere Elemente für die Eigenbetriebe und Fachbereiche ergänzt. So konnte die Heterogenität der Arbeitgeberin unter einem einheitlichen Dach noch deutlicher dargestellt werden. Diese Bestrebungen werden für weitere Bereiche geprüft.

### **Social Media Aktivitäten**

Die Landeshauptstadt München nutzte den Social Media Kanal Xing auch im Jahr 2017 wieder intensiv. Es wurden viele Neuigkeiten zu aktuellen Stellenangeboten und Teilnahmen an Karrieremessen veröffentlicht. Die Anzahl der Follower konnte um 1.220 auf 5.696 erhöht werden.

Des Weiteren startete die Landeshauptstadt München im Herbst 2016 mit einem Karriere-Profil auf Instagram. Mittlerweile verfolgen über 1.200 Personen den Instagram-Auftritt der Arbeitgeberin. Im Jahr 2017 kamen Accounts bei Facebook und Twitter hinzu, um die Reichweite zu erhöhen. In 2018 werden die Aktivitäten dahin gehend intensiviert, den Followern einen Einblick in den Arbeitsalltag bei der LHM zu gewähren. Auch die Karriereseite auf Whatchado wurde 2017 um weitere 32 Videos von städtischen Beschäftigten, die ihren Werdegang und ihre tägliche Arbeit in kurzen Sequenzen darstellen, erweitert. Diese werden Mitte 2018 live gehen und gezielt für Stellenausschreibungen genutzt.

### **Imageanzeigen und Kampagnen**

Im Jahr 2017 wurden verschiedene Flyer für unterschiedliche Zielgruppen zur Verteilung an interessierte Bewerberinnen und Bewerber gedruckt. Der wöchentliche städtische Karrierenewsletter, der auf die jeweils neuen externen Stellenausschreibungen hinweist, wird mittlerweile an über 12.580 Personen versendet.

### **Give-Aways**

Die für Karriere-Messen angeschafften Give-Aways der Landeshauptstadt München waren bei Bewerberinnen und Bewerbern sehr beliebt. Der abgeschlossene Rahmenvertrag wurde um ein weiteres Jahr bis Ende 2017 verlängert. Der Rahmenvertrag für neue Give-Aways wurde in 2017 abgeschlossen und neue Give-Aways ausgesucht. Dabei stehen Give-Aways für den täglichen Gebrauch im Vordergrund, um so die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin immer wieder ins Bewusstsein zu rufen. Eine Aufstellung der Kosten ist der Anlage 14 zu entnehmen.

### **Stadtweiter Marketingaustausch**

In 2017 fand erstmalig ein stadtweiter Marketingaustausch statt. Hierzu wurden alle Bereiche der Stadtverwaltung eingeladen, die Berührungspunkte zum Thema Personalmarketing haben. Ziel des Austausches ist es, die LHM als *eine* Arbeitgeberin zu positionieren und Synergieeffekte zu nutzen. Der Marketingaustausch wird auch in 2018 regelmäßig stattfinden.

## **2.5 E-Recruiting**

Die schrittweise Einführung des E-Recruiting-Systems wurde im Januar 2017 abgeschlossen. Seither werden alle Stellenbesetzungsverfahren zumindest in der Zuständigkeit des POR über das neue System abgewickelt. Das System bildet den Prozess des Stellenbesetzungsverfahrens bei der Landeshauptstadt München optimal ab und verfügt über eine Reihe von Funktionen, welche die Arbeit und Kommunikation erleichtern. In erster Linie handelt es sich hierbei um die medienbruchfreie und sofortige Übermittlung der Bewerbungs- und Verfahrensunterlagen an die Geschäftsleitungen und Fachdienststellen sowie die unkomplizierte Kommunikation zwischen den städtischen Beteiligten und Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Einführung des E-Recruiting-Systems wurde durch die Abteilung P 5 Personalentwicklung des Personal- und Organisationsreferats durch umfangreiche Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden über eine Postkarte in den Gehaltsnachweisen und über mehrere News im Intranet auf das neue System hingewiesen. Der Intranet-Auftritt zum Thema Stellenangebote der Landeshauptstadt München wurde komplett überarbeitet und bietet umfangreiche Informationen zum Umgang mit dem neuen System. Zur Betreuung der (potentiellen) internen und externen Bewerberinnen und Bewerber wurde darüber hinaus eine zentrale Anlaufstelle für Fragen, Probleme und Anregungen im Zusammenhang mit dem E-Recruiting-System eingerichtet.

In der täglichen Arbeit stellt uns das E-Recruiting-System allerdings vor große Herausforderungen. Der Betriebszustand des Systems lässt sich noch immer nicht als stabil bezeichnen. Insbesondere die Verarbeitung der großen Anzahl an Datensätzen führt zu sehr langen Reaktionszeiten, welche die Arbeit mit dem System enorm beeinträchtigen und bei den Anwenderinnen und Anwendern für Unverständnis sorgen. Im Jahr 2017 waren mehrere Updates für das System vorgesehen, welche vorhandene Fehler beseitigen sollten. In umfangreichen Tests wurden allerdings bei jedem Update gravierende Fehler festgestellt, die ein Einspielen in das System unmöglich machten. Neben der Fehlerbehebung ließ sich in einigen Bereichen ein Optimierungsbedarf am System feststellen. Allerdings liegt der Fokus

vorerst auch weiterhin bei der Verbesserung der langen Reaktionszeiten; hieran arbeiten alle Beteiligten, mittlerweile einschließlich des Anbieters, mit Hochdruck. Eine Einführung neuer, für die Landeshauptstadt München wünschenswerter Funktionen wird daher noch nicht mit Vorrang verfolgt.

Bedingt durch die vielfältigen Probleme konnte erst ab dem Ende des vierten Quartals 2017 eine priorisierte Bearbeitung des Themenfeldes „Controlling der Stellenbesetzungsverfahren“ erfolgen. Durch den Anbieter wurden noch immer nicht alle vertraglich vereinbarten Anforderungen bezüglich des Controllings umgesetzt. Ein Ende 2017 zur Verfügung gestelltes Lieferpaket, welches wesentliche Funktionalitäten des Controllings beinhalten sollte, konnte bis zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Beschlussfassung nicht abgenommen und damit noch nicht eingeführt werden. Derzeit besteht keine Möglichkeit, die im E-Recruiting vorhandenen Daten abzurufen und auszuwerten. Aus diesem Grund ist es uns in diesem Jahr nicht möglich, den Stadtrat in gewohnter Art und Weise über die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren zu informieren.

Aufgrund dessen hat das Personal- und Organisationsreferat damit begonnen, die am Markt verfügbaren E-Recruiting-Lösungen zu sondieren, um für den Fall der Fälle vorbereitet zu sein. Dabei wird insbesondere geprüft, inwiefern auf eine Standardlösung gesetzt werden kann und welche Auswirkungen dies auf den vorhandenen Stellenbesetzungsprozess hätte.

Trotz der o.g. Probleme lässt sich aber feststellen, dass das neue System von den Bewerberinnen und Bewerbern angenommen wird. Die früher per E-Mail oder Post eingegangenen Bewerbungen verlagerten sich wie gewünscht auf Online-Bewerbungen.

Die Anwenderinnen und Anwender in den Dienststellen wurden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung P 5 Personalentwicklung des Personal- und Organisationsreferats in speziell für die entsprechenden Rollen im System konzipierten IT-Seminaren geschult. Diese Schulungen werden auch im Jahr 2018 für neue Anwenderinnen und Anwender angeboten.

Vorrangiges Ziel der Einführung des E-Recruiting-Systems war die Chance auf eine Verkürzung der bisherigen Verfahrenslaufzeiten. Aufgrund der noch nicht eingeführten Controlling-Funktionalität kann zwar über eine tatsächliche Beschleunigung des Stellenbesetzungsverfahrens noch keine Auskunft gegeben werden. Die Reibungsverluste durch Medienbrüche, die Möglichkeit seitens der Fachdienststellen, direkt nach Eingang der Bewerbungen auf diese zuzugreifen sowie die vereinfachte Bewerberkorrespondenz innerhalb des Systems lassen sich jedoch als Erfolge bezeichnen und gewährleisten eine schnellere Bearbeitung der einzelnen Bewerbungen.

## **2.6 Eintritts- und Austrittsbefragung**

### **Eintrittsbefragung**

Die Eintrittsbefragung wird seit 2016 durchgeführt. Neu eingestellte Beschäftigte werden nach bestandener Probezeit zu ihren Eindrücken bezüglich des Bewerbungsverfahrens und ihrer Einarbeitung befragt. Bei den sozialstatistischen Daten wurde auch nach dem Migrationshintergrund gefragt. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Die Datenerfassung obliegt dem Statistischen Amt, so dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Aktuell wurden alle zwischen 01.01. und 31.12.2016 extern Eingestellten und die von P 5 nach Ausbildung/Studium Verplanten angeschrieben. Für diesen Zeitraum liegen 529 beantwortete Fragebögen vor, dies entspricht einem Rücklauf von rd. 30 %.

Hier einige Ergebnisse im Überblick:

- Zu den Hauptgründen für eine Anstellung bei der LHM zählen (wie bereits in den Vorjahren):
  1. Sicherer Arbeitsplatz (35 %)
  2. Bessere Vereinbarkeit für Beruf und Privatleben (16 %)
  3. Interessante Aufgabe (14 %)
- 75 % der neu eingestellten Beschäftigten waren mit ihrer Einarbeitung zufrieden.
- Für 86 % haben sich die Erwartungen an die neue Stelle erfüllt.
- Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen bei der LHM die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (95 %), die Arbeitszeit (94 %) sowie auch die persönliche Einbindung am Arbeitsplatz (89 %).
- Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten betreffen die IT, die Reduzierung der Bürokratie, die Verkürzung der Stellenbesetzungszeit und bessere Absprache zwischen den Referaten/Abteilungen.

65 % der Befragten sind weiblich, 18 % haben einen Migrationshintergrund und 75 % arbeiten Vollzeit. Knapp die Hälfte der Probandinnen und Probanden sind bis 34 Jahre alt, 25 % sind zwischen 35 und 44 Jahre, 21 % sind zwischen 45 und 54 Jahre alt und 5 % sind über 55 Jahre.

### **Austrittsbefragung**

Im Rahmen der demografieorientierten Personalarbeit spielt die Mitarbeiterbindung eine wichtige Rolle. Für die LHM ist es sehr wichtig herauszufinden, aus welchen Gründen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Landeshauptstadt München verlassen. Das Personal- und Organisationsreferat führt zu diesem Zweck seit 2011 eine Austrittsbefragung durch. Zielgruppe sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kündigen bzw. eine Entlassung auf eigenen Wunsch beantragen. Die Befragung ist freiwillig und anonym und erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt.

Wesentliche Ergebnisse der Auswertung für den Zeitraum 2011 – 2016 sind:

- Die fünf häufigsten Kündigungsgründe sind:
  1. Wohnortnähe des neuen Arbeitsplatzes (26,3 %),
  2. Umzug des Partners (12,6 %),
  3. Unzufriedenheit bei LHM mit der oder dem Vorgesetzten (6,9 %),
  4. Berufliche Weiterbildung (6,2 %)
  5. Unzufriedenheit bei der LHM mit dem Arbeitsumfeld (6,1 %).
- Bei den ausschlaggebenden Kündigungsgründen liegen die räumlichen (47,6 %) vor den finanziellen (10,2 %) Faktoren. Für ein Fünftel sind die Arbeitsumfeldfaktoren der Hauptgrund, die LHM zu verlassen (19,7 %).
- Für die Zufriedenheit mit der Arbeitgeberin Stadt spricht, dass weiterhin 79 % derjenigen, die gehen, sich vorstellen könnten, zu einem späteren Zeitpunkt wieder zur LHM zu wechseln.

- Nach wie vor sind es primär jüngere Beschäftigte, die die LHM verlassen und dies nach relativ kurzer Beschäftigungsdauer (max. 5 Jahre). 32 % der Austritte auf eigenen Wunsch entfallen auf den Erziehungsdienst, 21 % auf den Verwaltungsdienst. Daher sollten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung sich primär auf diese beiden Berufsgruppen fokussieren.

Ab 2018 wird es ein Großstadtcafe für Nachwuchskräfte des Verwaltungsdienstes geben, das u.a. die Mitarbeiterbindung zum Ziel hat. Auch die Eintrittsbefragung zählt zu den Bindungsmaßnahmen, da sie u.a. der Frage nachgeht, was bei der Einarbeitung verbessert werden könnte.

### **3 Planungen in ausgewählten Berufsgruppen**

#### **3.1 Verwaltungsdienst – 2. Qualifikationsebene**

##### **3.1.1 Personalbestandsanalyse**

###### **a) Berufsausbildung/Qualifikation**

###### **Beamtinnen/Beamte:**

Vorbereitungsdienst für die 2. Qualifikationsebene Verwaltungswirt\_in

###### **Tarifbeschäftigte:**

Beschäftigtenlehrgang I (BL I) und Fachprüfung I, bisher Angestelltenlehrgang I (AL I)

Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten

Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement mit Anerkennung „Fachprüfung I“

Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement

**b) Beschäftigtenentwicklung**



Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	914	2.250	3.164	936	2.381	3.317
VZÄ (Kernbeschäftigte)	883,1	1.889,5	2.772,6	903,8	2.003,4	2.907,1
davon Beamte	586	809	1.395	576	805	1.381
davon Tarifbeschäftigte	328	1.441	1.769	360	1.576	1.936
davon Vollzeit	825	1.250	2.075	840	1.322	2.162
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)*	89	1.000	1.089	96	1.059	1.155
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)*	9,7%	44,4%	34,4%	10,3%	44,5%	34,8%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	18	193	211	17	182	199
Ausbildung						
Verwaltungsekretär- anwärterinnen und -anwärter	55	64	119	52	75	127
Verwaltungsfachangestellte	58	146	204	71	178	249
Kaufmann/-frau für Büro- management	38	119	157	35	125	160

\* ATZ-T = Altersteilzeit-Teilzeitmodell

### c) Altersstruktur (Anlage 6)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	3	3	0,1%
20 – 24- jährige	41	139	180	5,4%
25 – 29- jährige	82	223	305	9,2%
30 – 34- jährige	90	184	274	8,3%
35 – 39- jährige	112	202	314	9,5%
40 – 44- jährige	124	227	351	10,6%
45 – 49- jährige	120	396	516	15,6%
50 – 54- jährige	147	395	542	16,3%
55 – 59- jährige	119	385	504	15,2%
60- jährige und älter	101	227	328	9,9%
<b>Summe</b>	<b>936</b>	<b>2.381</b>	<b>3.317</b>	<b>100,0%</b>

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur beträgt wie im Vorjahr 47 Jahre. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt bei rund 45 (genau 44,88) Jahren (Vorjahr: 44,97 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als gerade noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 2. Qualifikationsebene liegt über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

### d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter\_innen, ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2008	18	72	90
2009	14	105	119
2010	14	61	75
2011	6	30	36
2012	1	8	9
2013	2	11	13
2014	14	34	48
2015	25	93	118
2016	32	113	145
2017	32	119	151

## e) Ausbildung Verwaltungsfachangestellte

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2008/11	3	15	18	3	15	18
2009/12	6	16	22	4	14	18
2010/13	7	26	33	6	20	26
2011/14	13	28	41	8	24	32
2012/15	3	22	25	3	19	22
2013/16	3	27	30	2	23	25
2014/17	9	24	33	4	15	19
2015/18	25	59	84	*	*	*
2016/19	23	58	81	*	*	*
2017/20	23	59	82	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

## f) Vorbereitungsdienst Sekretärinwärtler\_innen

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2008/10	18	27	45	16	15	31
2009/11	22	18	40	19	13	32
2010/12	18	26	44	16	26	42
2011/13	20	23	43	20	21	41
2012/14	25	25	50	15	21	36
2013/15	22	34	56	23	33	56
2014/16	25	18	43	22	15	37
2015/17	23	33	56	22	24	46
2016/18	28	36	64	*	*	*
2017/19	20	34	54	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

## g) Zulassungen zum Angestelltenlehrgang I, künftig Beschäftigenlehrgang I

Jahrgang	Teilnehmerzahl			Prüfung bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2008/09	1	3	4	1	1	2
2009/10	3	3	6	3	2	5
2010/11	0	6	6	0	6	6
2011/12	2	8	10	1	8	9
2012/13	8	10	18	7	10	17
2013/14	5	13	18	3	11	14
2014/15	8	13	21	3	10	13
2015/16	14	36	50	15	26	41
2016/17	24	92	116	15	70	85
2017/18	38	126	164	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

## h) Auszubildende Kaufleute für Büromanagement

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/13	2	13	15	2	12	14
2011/14	4	10	14	4	10	14
2012/15	6	6	12	3	7	10
2013/16	3	9	12	3	8	11
2014/17	8	16	24	7	12	19
2015/18	19	64	83	*	*	*
2016/19	10	42	52	*	*	*
2017/20	8	22	30	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

## i) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

	2016			2017			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	4,9%	6,6%	6,1%	6,9%	6,7%	6,7%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	2,3%	3,4%	3,2%	1,6%	4,0%	3,3%	7
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	0,0%	3,4%	2,6%	3,2%	3,3%	3,3%	7
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	20,5%	34,2%	31,1%	20,6%	27,3%	25,4%	54
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	11,4%	18,5%	16,8%	25,4%	19,3%	21,1%	45
Sonstige Gründe	13,6%	7,5%	8,9%	11,1%	10,0%	10,3%	22
ATZ ab Freistellungsphase	2,3%	0,7%	1,1%	11,1%	3,3%	5,6%	12
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	50,0%	32,2%	36,3%	27,0%	32,7%	31,0%	66
<b>Summe absolut</b>	<b>44</b>	<b>146</b>	<b>190</b>	<b>63</b>	<b>150</b>	<b>213</b>	
Berufsrückkehrer_innen	21	45	66	16	49	65	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

## j) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum 31.12.2017 standen in der 2. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen inklusive Wirtschaftsberufe von 3.317 Beschäftigten (2.907,1 VZÄ) 35 Beschäftigte (30,68 VZÄ) zur Disposition. Gleichzeitig waren 148 Stellen zu besetzen. Der im Vergleich geringe Anteil an disponiblen Personen resultiert aus dem seit Jahren starken Personalbedarf.

Die Dispositionsgründe liegen vermehrt im Bereich psychischer Erkrankungen. Eine dauerhafte Lösung für jeden Einzelfall zu finden, bedeutet die Einbindung verschiedenster Stellen, z. B. interner Beratungsstellen wie der Psychosozialen Beratungsstelle oder die Beantragung externer Unterstützung, z. B. durch das Inklusionsamt oder einen Rehabilitationsträger. Im Regelfall werden verschiedenste Einsatzmöglichkeiten und Hilfsangebote geprüft bis eine abschließende Lösung gefunden werden kann.

### **3.1.2 Personalbedarfsbestimmung**

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

Für das Jahr 2017 wurde von den Referaten im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2017 ein Bedarf von 310 VZÄ prognostiziert. Die Fluktuationsrate ist von 6,1 % im Jahr 2016 auf 6,7 % in 2017 leicht gestiegen; die Zahl der Austritte ist mit 70 im Jahr 2016 und 68 im Jahr 2017 in etwa gleich geblieben. Bei den Austritten ist die Nähe zum Wohnort nach wie vor die häufigste Begründung.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung waren 122 Stellen besetzbar. Aus den Prüfungsjahrgängen standen 88 Personen zur Verfügung. Die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden konnte daher wie in den vergangenen Jahren ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden, alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung konnten integriert werden.

Der Bedarf der Referate und Eigenbetriebe konnte damit allein nicht gedeckt werden. Es erfolgten deshalb auch 2017 wieder externe Neueinstellungen. Es wurden 151 Personen im Verwaltungsdienst und in den Wirtschaftsberufen (Vorjahr: 145) und zusätzlich 78 Personen im sonstigen Dienst (Vorjahr: 126) eingestellt.

### **3.1.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

Es handelt sich bei der Beschäftigtenzahl von 3.317 um Personen des sogenannten klassischen Verwaltungsdienstes und der Wirtschaftsberufe, wie z. B. Kaufleute für Büromanagement. Darüber hinaus konnte insbesondere in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern der unterschiedlichsten Ausbildungsrichtungen, wie z. B. Rechts-anwaltsfachangestellte, Notarfachangestellte, Bankkaufleute sowie sämtlicher kaufmännischer Ausbildungsrichtungen für die klassischen Verwaltungsbereiche auf dem externen Markt gewonnen und eingesetzt werden.

Je nach Einsatzgebiet der Bewerberinnen und Bewerber besteht die Verpflichtung, am Beschäftigtenlehrgang I (BL I) teilzunehmen und die erforderliche Fachprüfung I zeitnah abzulegen. Die entsprechenden Kapazitäten an der Bayerischen Verwaltungsschule wurden geschaffen, die Kosten für die Lehrgänge übernimmt die Landeshauptstadt München. Von dieser Möglichkeit machen die Referate und Eigenbetriebe auch weiterhin umfangreich

Gebrauch. Um den Ansprüchen vor Ort, insbesondere im Kundenverkehr, gerecht zu werden, werden Formate mit unterschiedlichen Zeitschienen angeboten.

Durch die Öffnung der Bewerberkreise mittels Dauer- oder Sammelausschreibungen ist es auch im vergangenen Jahr wieder gelungen, den hohen Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere in Bereichen mit Kundenverkehr weitgehend zu decken.

Nach wie vor gibt es Nachwuchskräfte der 3. Qualifikationsebene, die die Zwischenprüfung des Studiums in Hof endgültig nicht bestehen. Seit 2015 gibt es ein Verfahren zur Erhaltung des Potenzials dieses Personenkreises für die Landeshauptstadt München. So konnten im Jahr 2017 auf diese Weise 12 Dienstkräfte für die 2. Qualifikationsebene gewonnen werden. Die Erhöhung der Ausbildungszahlen insgesamt wirkt sich verstärkt auf diese Maßnahme aus. Auch heuer werden wieder ca. 20 Personen an dem Auswahlverfahren teilnehmen und somit die Chance für die 2. Qualifikationsebene nutzen.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung sind zum jetzigen Zeitpunkt 170 Stellen besetzbar.

Aus den Prüfungsjahrgängen stehen aktuell ca. 200 Personen zur Verfügung. Da von den Referaten und Eigenbetrieben regelmäßig neue Bedarfe nachgemeldet werden, ist auch heuer davon auszugehen, dass die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden kann und alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung integriert werden können.

Wir setzen auch weiterhin stark auf die Gewinnung eigener Nachwuchskräfte, nicht zuletzt auch zur Gewährleistung einer günstigen Altersstruktur. Die Ausbildungszahlen bleiben deshalb wie in den letzten Jahren auf unverändert hohem Niveau.

## **3.2 Verwaltungsdienst – 3. Qualifikationsebene**

### **3.2.1 Personalbestandsanalyse**

#### **a) Berufsausbildung/Qualifikation**

##### **Beamtinnen/Beamte:**

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungswirt\_in (FH)

##### **Tarifbeschäftigte:**

Beschäftigtenlehrgang II (BL II) und Fachprüfung II, bisher Angestelltenlehrgang II (AL II)  
Studiengang Bachelor of Public Management  
Studiengang Bachelor of Laws

## b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.389	1.973	3.362	1.390	2.034	3.424
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.339,7	1.625,6	2.965,3	1.337,8	1.684,5	3.022,2
davon Beamte	1.133	1.447	2.580	1.124	1.442	2.566
davon Tarifbeschäftigte	256	526	782	266	592	858
davon Vollzeit	1.214	989	2.203	1.210	1.024	2.234
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	175	984	1.159	180	1.010	1.190
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	12,6%	49,9%	34,5%	12,9%	49,7%	34,8%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	22	207	229	19	197	216
Ausbildung						
Verwaltungsinspektor- anwärterinnen und -anwärter	165	221	386	187	307	494
Bachelor of Arts Public Management	39	148	187	53	194	247
Bachelor of Laws	45	173	218	55	235	290

## c) Altersstruktur (Anlage 7)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	28	94	122	3,6%
25 – 29- jährige	73	149	222	6,5%
30 – 34- jährige	119	217	336	9,8%
35 – 39- jährige	212	273	485	14,2%
40 – 44- jährige	191	223	414	12,1%
45 – 49- jährige	234	382	616	18,0%
50 – 54- jährige	246	324	570	16,6%
55 – 59- jährige	156	275	431	12,6%
60- jährige und älter	131	97	228	6,7%
<b>Summe</b>	<b>1.390</b>	<b>2.034</b>	<b>3.424</b>	<b>100,0%</b>

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

Der Median der Altersstruktur beträgt wie im Vorjahr 46 Jahre. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten (arithmetisches Mittel) liegt wie im Vorjahr bei 44,5 Jahren.

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4). Grund für diese vorteilhafte Altersstruktur ist unter anderem, dass die Ausbildungszahlen auch während der Haushaltskonsolidierung nur unbedeutend gesenkt wurden.

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 3. Qualifikationsebene liegt knapp über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).



**d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter/innen)**



<b>Jahr</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>gesamt</b>
2008	20	26	46
2009	15	33	48
2010	15	33	48
2011	3	6	9
2012	3	1	4
2013	7	10	17
2014	15	22	37
2015	20	38	58
2016	16	22	38
2017	16	34	50

**e) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinspektoranwärter\_innen**

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2008/11	50	49	99	26	30	56
2009/12	56	51	107	30	35	65
2010/13	34	32	66	32	28	60
2011/14	36	33	69	18	28	46
2012/15	36	28	64	15	17	32
2013/16	31	13	44	24	12	36
2014/17	43	21	64	27	15	42
2015/18	77	109	186	*	*	*
2016/19	55	101	156	*	*	*
2017/20	72	122	194	*	*	*

\* derzeit noch nicht bekannt

### f) Zulassung zum Angestelltenlehrgang II, künftig Beschäftigtenlehrgang II

Jahrgang	Ausbildungszahl			Prüfung bestanden		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt**
2008/10	3	15	18	4	15	19
2009/11	10	11	21	5	9	14
2010/12	5	17	22	6	11	17
2011/13	4	14	18	3	10	13
2012/14	9	18	27	3	15	18
2013/15	2	10	12	3	8	11
2014/16	2	13	15	1	13	14
2015/17	2	6	8	1	7	8
2016/18	9	15	24	*	*	*
2017/19	13	26	39	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

\*\* wenn die Gesamtzahl der Absolvent\_innen die Anzahl der ursprünglichen Teilnehmer\_innen übersteigt, ist das darauf zurückzuführen, dass Wiederholer\_innen enthalten sind.

### g) Duales Studium Bachelor of Arts, Public Management

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	4	17	21	4	17	21
2012/15	5	29	34	4	29	33
2013/16	6	24	30	5	21	26
2014/17	11	31	42	10	26	36
2015/18	17	72	89	*	*	*
2016/19	14	52	66	*	*	*
2017/20	23	86	109	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

### h) Duales Studium Bachelor of Laws

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2014/17	8	25	33	8	24	32
2015/18	24	91	115	*	*	*
2016/19	19	74	93	*	*	*
2017/20	21	99	120	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

### i) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2016			2017			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	6,7%	7,4%	7,2%	7,6%	6,9%	7,2%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	2,1%	0,0%	0,8%	1,0%	0,7%	0,8%	2
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	2,1%	0,0%	0,8%	0,0%	1,5%	0,8%	2
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	29,8%	41,1%	36,7%	22,9%	31,6%	27,8%	67
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	14,9%	3,4%	7,9%	21,0%	5,9%	12,4%	30
Sonstige Gründe	3,2%	2,7%	2,9%	8,6%	2,2%	5,0%	12
ATZ ab Freistellungsphase	6,4%	3,4%	4,6%	5,7%	4,4%	5,0%	12
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	41,5%	49,3%	46,3%	41,0%	53,7%	48,1%	116
<b>Summe absolut</b>	<b>94</b>	<b>146</b>	<b>240</b>	<b>105</b>	<b>136</b>	<b>241</b>	
Berufsrückkehrer_innen	38	74	112	42	74	116	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

### j) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum 31.12.2017 standen in der 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen von 3.424 Beschäftigten (3.022,2 VZÄ) 19 Beschäftigte (16,28 VZÄ) zur Disposition. Gleichzeitig waren 125 Stellen zu besetzen. Der Personalbedarf in dieser Qualifikationsebene ist nach wie vor auf einem hohen Niveau. Während die Anzahl des disponiblen Personals vergleichsweise gering ist, gestaltet sich die Vermittlung, auch unter Einbeziehung verschiedenster Service-Stellen, aufwändig. Die Dispositionsgründe liegen oft im Bereich psychischer Erkrankungen, was einen Einsatz auf gleichwertigen Stellen in der 3. Qualifikationsebene mit entsprechend hohen Anforderungen an Selbständigkeit, Verantwortung und Umsetzungsvermögen erheblich erschwert. Die Bereitschaft der Referate, Dienstkräfte mit solchen gesundheitlichen Einschränkungen zu übernehmen, ist zudem gering, da der Betreuungsaufwand oft nicht im Verhältnis zur Arbeitsproduktivität steht. Dieses Problem kann nur teilweise mit finanziellen Anreizen gemindert werden.

#### 3.2.2 Personalbedarfsbestimmung

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

Für das Jahr 2017 wurde von den Referaten im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2017 ursprünglich ein Bedarf von 435 VZÄ prognostiziert. Die Fluktuationsrate ist mit 7,2 % (genauer 7,17 %) im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr 2016 mit 7,2 % (genauer 7,15 %) nahezu gleich geblieben. Die Zahl der Austritte ist von 92 (2016) auf 71 im Jahr 2017 deutlich gesunken.

Diese Entwicklung ist sehr erfreulich, wenngleich eine Nachhaltigkeit nicht vorherzusehen ist. Bisher ist bei den Austritten die Nähe zum Wohnort nach wie vor der häufigste Beweggrund.

Wie in den vergangenen Jahren konnten auch 2017 alle Prüfungsabsolventinnen und -absolventen auf freien Stellen eingesetzt werden, es wurde keine Personalreserve gebildet. Für 131 zu besetzende Stellen standen 119 Nachwuchskräfte zur Verfügung.

Der Personalbedarf der Referate und Eigenbetriebe konnte damit auch in diesem Jahr nicht gedeckt werden, es wurden deshalb 50 Personen im Verwaltungsdienst (Vorjahr: 77) und 82 Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium im sonstigen Dienst (Vorjahr: 54) neu eingestellt.

### **3.2.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

Für einige Bereiche wie das Jobcenter, den Bereich Grundsicherung, für die Wirtschaftliche Jugendhilfe sowie die Wirtschaftliche Flüchtlingshilfe im Sozialreferat sowie für Teile des Referats für Bildung und Sport wurde der Bewerberkreis wie bereits in den letzten Jahren auch für 2017 wieder für Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium auf Bachelor-Niveau, gleich welcher Fachrichtung, geöffnet.

Der Abschluss eines Studiums auf Bachelor-Niveau ermöglicht zwar grundsätzlich den Zugang zur 3. Qualifikationsebene, die Erschließung dieser neuen Fachrichtungen bzw. Qualifikationen führt jedoch zu einem deutlich heterogeneren Personalkörper, der gesteigerten Einarbeitungsaufwand nach sich zieht. Um die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich und persönlich in die Landeshauptstadt München zu integrieren, wurde von der Aus- und Fortbildungsabteilung P 6 in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung P 5 eine spezielle Qualifizierungsreihe mit unterschiedlichen Modulen entwickelt und angeboten. Darin werden je nach Studiengang verschiedene Kenntnisse für die Praxis vermittelt, die nach Bedarf der Referate und Eigenbetriebe individuell ergänzt oder angepasst werden können. Von den betroffenen Personen wird diese Maßnahme als sehr positiv wahrgenommen.

Dazu und zur Weiterqualifizierung bzw. beruflichen Veränderungsmöglichkeit der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit verwaltungsfremden Hochschulabschlüssen wurde ein Informationsblatt entwickelt, das künftig bei der Einstellung ausgehändigt wird. P 6 hat bereits im aktuellen Rundschreiben „Lehrgänge für Tarifbeschäftigte zur Vorbereitung auf die Fachprüfung II“ eine neue Zulassungsvoraussetzung für Hochschulabsolventinnen/Hochschulabsolventen mit aufgenommen.

Die angestrebte Öffnung der Stellen des Verwaltungsdienstes für die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als Perspektive einer Weiterentwicklung bei der Landeshauptstadt München ohne Beschäftigtenlehrgang II (BL II) ist seit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung tarif-

konform nicht mehr möglich. Aktuell werden tarifkonforme und praxistaugliche Vorgehensweisen geprüft, um dieses gewonnene Personal auch langfristig binden zu können.

Die im Jahr 2016 für den Bereich Ausländerangelegenheiten im Kreisverwaltungsreferat eingeführte Dauerausschreibung wurde aufgrund des unverändert hohen Personalbedarfs auch in 2017 fortgeführt. Neben dem üblichen Bewerberkreis für klassisches Verwaltungspersonal wurde die Ausschreibung auch für sämtliche rechtswissenschaftliche Studiengänge geöffnet.

Im Rahmen der Nachwuchskräfteverplanung für 2018 sind zum jetzigen Zeitpunkt 231 Stellen besetzbar. Aktuell stehen hierfür 269 Prüfungsabsolventinnen und -absolventen zur Verfügung. Von den Referaten und Eigenbetrieben werden regelmäßig neue Bedarfe nachgemeldet, so dass davon auszugehen ist, dass die Übernahme der erfolgreichen städtischen Auszubildenden auch in diesem Jahr wieder ohne vorübergehende zentrale Finanzierung ermöglicht werden kann und alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung integriert werden können.

Darüber hinaus setzen wir auch weiterhin auf die Gewinnung eigener Nachwuchskräfte; dafür bleiben die Ausbildungszahlen auf dem gleichen Niveau wie in den letzten Jahren.

### **3.3 Verwaltungsdienst – 4. Qualifikationsebene**

#### **3.3.1 Personalbestandsanalyse**

##### **a) Berufsausbildung/Qualifikation**

###### **Beamtinnen/Beamte:**

Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen

Modulare Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene (früher: Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst)

###### **Tarifbeschäftigte:**

Beschäftigtenlehrgang II (BL II) und Fachprüfung II, bisher Angestelltenlehrgang II (AL II)

###### Hinweis:

Im Folgenden sind lediglich die Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen Gegenstand der Ausführungen.



**b) Beschäftigtenentwicklung**



Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	260	190	450	264	223	487
VZÄ (Kernbeschäftigte)	249,6	162,6	412,2	253,3	188,8	442,1
davon Beamte	255	190	445	259	222	481
davon Tarifbeschäftigte	5	0	5	5	1	6
davon Vollzeit	232	110	342	240	131	371
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	28	80	108	24	92	116
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	10,8%	42,1%	24,0%	9,1%	41,3%	23,8%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	9	21	30	12	19	31

### c) Altersstruktur (Anlage 8)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	0	0	0	0,0%
25 – 29- jährige	2	16	18	3,7%
30 – 34- jährige	18	30	48	9,9%
35 – 39- jährige	24	19	43	8,8%
40 – 44- jährige	20	36	56	11,5%
45 – 49- jährige	42	26	68	14,0%
50 – 54- jährige	39	40	79	16,2%
55 – 59- jährige	65	38	103	21,1%
60- jährige und älter	54	18	72	14,8%
<b>Summe</b>	<b>264</b>	<b>223</b>	<b>487</b>	<b>100,0%</b>

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt wie im Vorjahr bei den 55- bis 59-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur beträgt wie im Vorjahr 50 Jahre. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt bei 48,5 Jahren (Vorjahr 48,8 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der 4. Qualifikationsebene liegt deutlich über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

#### d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2016	9	15	24
2017	7	29	36

#### e) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer_innen	2016			2017			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	4,8%	10,5%	7,3%	6,9%	10,5%	8,4%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	16,7%	40,0%	31,3%	33,3%	20,0%	26,3%	10
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	33,3%	10,0%	18,8%	11,1%	10,0%	10,5%	4
Sonstige Gründe	8,3%	0,0%	3,1%	5,6%	5,0%	5,3%	2
ATZ ab Freistellungsphase	8,3%	0,0%	3,1%	5,6%	5,0%	5,3%	2
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	33,3%	50,0%	43,8%	44,4%	60,0%	52,6%	20
<b>Summe absolut</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	
Berufsrückkehrer_innen	4	5	9	6	13	19	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

#### f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

In Besoldungsgruppe A13/A 14 besteht für Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen keine Ausschreibungspflicht, daher können sie sich jederzeit auf eigenen Wunsch stadtweit verändern. Jährlich werden ca. 3 bis 5 Personen stadtweit umgesetzt. Die Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung können problemlos integriert werden.

### 3.3.2 Personalbedarfsbestimmung

Die im Verwaltungsdienst üblichen Abhängigkeitsfaktoren wie Gesetzgebung des Bundes und des Freistaats, die Entwicklung der Wirtschaft und die finanzielle Situation der Stadt, Stadtrats-beschlüsse mit Auswirkungen auf die Aufgabenstruktur und den Bedarf sind – wie in der 2. und 3. Qualifikationsebene – weiterhin unsichere Variablen in der Personalbedarfsplanung.

Zum 31.12.2017 standen in der 4. Qualifikationsebene in Besoldungsgruppe A 13/A 14 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen 169 (2016: 155) Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen zur Verfügung.

Für das Jahr 2017 wurde von den Referaten im Zuge der Strategischen Personalplanung Anfang des Jahres 2017 ursprünglich ein Bedarf von 39 VZÄ prognostiziert. Die Fluktuationsrate ist mit 8,4 % im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr 2016 mit 7,3 % angestiegen. Die Zahl der Austritte ist mit 10 Personen sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2017 unverändert.

Bisher ist bei den Austritten die Nähe zum Wohnort nach wie vor der häufigste Beweggrund.

Der Personalbedarf der Referate und Eigenbetriebe konnte hier bislang durch eine Daueraus-schreibung und monatlich stattfindende Vorstellungsrunden gedeckt werden. Im Jahr 2017 wurden 36 Personen neu eingestellt.

### **3.3.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

Im Hinblick auf die gerade in den oberen Führungspositionen bevorstehenden Renten- und Pensionsaustritte sowie die umfangreicheren rechtlich geprägten Anforderungen in vielen Aufgabenbereichen der Landeshauptstadt München ist es erforderlich, verstärkt auch weiterhin auf die Gewinnung von Juristinnen und Juristen mit 1. und 2. Staatsexamen zu setzen.

## **3.4 IT-Personal**

### **3.4.1 Personalbestandsanalyse**

#### **a) Berufsausbildung/Qualifikation**

##### **Beamtinnen/Beamte:**

Vorbereitungsdienst für die 2. Qualifikationsebene Verwaltungswirt\_in

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungswirt\_in (FH)

Vorbereitungsdienst für die 3. Qualifikationsebene Diplom-Verwaltungsinformatiker\_in (FH)

Hochschulabschluss auf Bachelor- oder Masterniveau

##### **Tarifbeschäftigte:**

IT-Systemelektroniker\_in

Fachinformatiker\_in für Systemintegration

Staatlich geprüfte/r Techniker\_in  
 Berufsausbildung mit einschlägiger Berufserfahrung im IT-Bereich  
 Einem Hochschulstudium gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten  
 Beschäftigtenlehrgang I/II und Fachprüfung I/II, bisher Angestelltenlehrgang I/II  
 Stadtinternes Qualifizierungsprogramm IT-Q  
 Studiengang Bachelor of Science Informatik  
 Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik - kommunal  
 Hochschulabschluss auf Bachelor- oder Masterniveau

## b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	998	325	1.323	1.105	380	1.485
VZÄ (Kernbeschäftigte)	969,5	267,8	1.237,3	1.070,7	312,7	1.383,4
davon Beamte	332	112	444	328	118	446
davon Tarifbeschäftigte	666	213	879	777	262	1.039
davon Vollzeit	883	153	1036	998	148	1.146
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	115	172	287	107	232	339
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	11,5%	52,9%	21,7%	9,7%	61,1%	22,8%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	7	16	23	9	16	25

## c) Altersstruktur (Anlage 9)

Altersstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	2	0	2	0,1%
20 – 24- jährige	52	9	61	4,1%
25 – 29- jährige	87	27	114	7,7%
30 – 34- jährige	113	43	156	10,5%
35 – 39- jährige	139	53	192	12,9%
40 – 44- jährige	138	54	192	12,9%
45 – 49- jährige	174	90	264	17,8%
50 – 54- jährige	178	62	240	16,2%
55 – 59- jährige	143	32	175	11,8%
60- jährige und älter	79	10	89	6,0%
<b>Summe</b>	<b>1.105</b>	<b>380</b>	<b>1.485</b>	<b>100,0%</b>

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

Der Median der Altersstruktur beträgt wie im Vorjahr 45 Jahre. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt bei 43,8 Jahren (Vorjahr 43,4 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im IT-Bereich entspricht dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

Hintergrund dieser Entwicklungen ist neben dem Alterungsprozess der Beschäftigten die Bereitschaft der Stadt, auch ältere Beschäftigte einzustellen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten stieg über die Jahre langsam aber stetig an, die IT-Belegschaft altert.

Erfreulich ist der gegenüber dem Vorjahr gestiegene Anteil der unter 35- Jährigen, der aus der Verplanung der Nachwuchskräfte, aber auch aus einem Anstieg der Altersgruppe der 25- bis 34- Jährigen resultiert. Dies zeigt die Attraktivität der Landeshauptstadt München für jüngere Bewerberinnen und Bewerber, die Beruf und Familie vereinbaren wollen. Damit die Stadt auch für Jüngere attraktiv bleibt, müssen Nachwuchswerbung und Maßnahmen zur Gewinnung von Absolventinnen und Absolventen und Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern intensiviert und weiter verfolgt werden.

#### **d) Eingestellte Personen (ohne Anwärter\_innen, ohne Auszubildende)**

<b>Jahr</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>gesamt</b>
2012	22	11	33
2013	35	10	45
2014	22	37	59
2015	62	29	91
2016	100	46	146
2017	124	52	176



**e) Duales Studium Informatiker\_innen – Bachelor of Science**

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/14	7	2	9	3	2	5
2011/15	10	2	12	9	2	11
2012/16	9	1	10	7	1	8
2013/17	15	1	16	6	0	6
2014/18	6	1	7	*	*	*
2015/19	5	3	8	*	*	*
2016/20	10	3	13	*	*	*
2017/21	12	0	12	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

**f) Duales Studium Wirtschaftsinformatiker\_innen – Bachelor of Science**

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2017/21	23	6	29	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

**g) Vorbereitungsdienst Verwaltungsinformatiker\_innen**

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2011/14	7	3	10	7	3	10
2012/15	4	1	5	3	1	4
2013/16	5	1	6	3	0	3
2014/17	4	2	6	2	2	4
2015/18	7	2	9	*	*	*
2016/19	4	0	4	*	*	*
2017/20	5	3	8	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

**h) Auszubildende Systemelektroniker\_innen**

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2010/13	12	0	12	7	2	9
2011/14	9	3	12	6	2	8
2012/15	9	3	12	8	2	10
2013/16	12	0	12	10	0	10
2014/17	12	0	12	12	0	12
2015/18	12	0	12	*	*	*
2016/19	12	0	12	*	*	*
2017/20	12	0	12	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

### i) Auszubildende Fachinformatiker\_innen für Systemintegration

Jahrgang	Ausbildungszahl			Übernahmen		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2015/18	5	0	5	1	0	1 **
2016/19	10	0	10	*	*	*
2017/20	15	1	16	*	*	*

\*derzeit noch nicht bekannt

\*\* vorzeitige Übernahme durch Verkürzung der Ausbildungszeit

### j) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2016			2017			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	5,6%	9,0%	6,4%	5,5%	5,2%	5,4%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	8,0%	0,0%	5,3%	1,8%	5,9%	2,8%	2
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	32,0%	42,3%	35,5%	47,3%	29,4%	43,1%	31
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	10,0%	3,8%	7,9%	3,6%	5,9%	4,2%	3
Sonstige Gründe	0,0%	3,8%	1,3%	3,6%	0,0%	2,8%	2
ATZ ab Freistellungsphase	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	50,0%	50,0%	50,0%	43,6%	58,8%	47,2%	34
<b>Summe absolut</b>	<b>50</b>	<b>26</b>	<b>76</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	
Berufsrückkehrer innen	26	9	35	20	11	31	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

### k) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum 31.12.2017 standen im Bereich der IT-Schaffenden von 1.485 Beschäftigten (1.383,4 VZÄ) nur 1 Beschäftigte (0,9 VZÄ) zur Disposition. Gleichzeitig waren 377 Stellen unbesetzt, nur 154,5 davon waren zum Stichtag dem POR zur Besetzung gemeldet. Der geringe Anteil an disponiblen Personen resultiert aus dem hohen Personalbedarf im IT-Bereich.

Die Anzahl der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer mit 31 Personen ist hinsichtlich des Dispositionsaufwands unproblematisch, da es sich überwiegend entweder um kurzfristige

Elternzeiten von Vätern handelt oder um Personen, die nach relativ kurzer Zeit ihren Dienst wieder auf der bisherigen Stelle angetreten haben.

Zum Stichtag 31.12.2017 lag die Quote disponiblen Personals auch mit zu disponierenden Berufsrückkehrer\_innen unter 1%.

### **3.4.2 Personalbedarfsbestimmung**

Die IT der Landeshauptstadt München wächst stetig in hohem Maße weiter, wie die gegenüber dem Vorjahr um 162 Personen gestiegene Beschäftigtenzahl belegt. Die wachsende Münchner Stadtbevölkerung, die demographische Entwicklung, aber auch die zunehmende Digitalisierung stellen die IT, die die Aufgaben und Prozesse der Verwaltung unterstützt, vor große - auch personelle - Herausforderungen. Hinzu kommt der Auftrag des Stadtrats, externe Dienstleister in den kommenden Jahren abzubauen.

Zum Stand 31.12.2017 wurden im Personal- und Organisationsreferat 108 Stellenbesetzungs-verfahren für 154,5 zur Besetzung gemeldete Stellen bearbeitet. Weiterhin müssen viele IT-Fachkräfte in Konkurrenz mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern auf dem freien Arbeitsmarkt gewonnen werden. Aufgrund des Mangels an Fachkräften wird trotz aller Personalgewinnungsmaßnahmen die Besetzung von Stellen für alle Arbeitgeber schwieriger.

Auch wenn die Resonanz auf die Stellenausschreibungen teilweise gut ist (z.B. bei IT-Projektleiterinnen und -leitern), bleibt es bei manchen Fach- und Führungspositionen im Spitzenbereich oder im SAP-Bereich schwierig, ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Ein Dienstantritt bei der Stadt scheitert nur in Einzelfällen am Gehalt, da sich in der Regel Bewerberinnen und Bewerber bewusst für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Um die Stellen besetzen zu können, werden in der Personalgewinnung große Anstrengungen mit kreativen Lösungen und zahlreichen Maßnahmen, wie z. B. Direktansprachen auf Messen, Direktbesetzungen mit zweit- und drittplatzierten Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Stellenbesetzungsverfahren oder mit bereits eingesetzten externen Mitarbeiterinnen und Mit-arbeitern, unternommen. Zudem wurde 2018 die Anwerbepremie für bestimmte Berufsgruppen, u. a. für den IT-Bereich, probeweise für zwei Jahre eingeführt (siehe Ziffer 2.3).

Seit Mitte 2015 ist es zudem möglich, auf ausdrücklichen Wunsch der Dienststelle Stellenaus-schreibungen auch für Personen zu öffnen, die zwar über keinerlei Hochschulstudium verfügen, dafür aber gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten vorweisen können. Bisher konnten sich 37 Personen ohne einen Studienabschluss, aber mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten durchsetzen. Ein unerwünschter Nebeneffekt kann jedoch sein, dass sich städtische Beschäftigte, insbesondere Personen, die längere Qualifizierungsmaßnahmen wie den IT-Q durchlaufen haben oder vor der Öffnung der Bewerberkreise zu schlechteren Konditionen eingestellt wurden, benachteiligt fühlen.

Diese Maßnahme sollte daher restriktiv gehandhabt und auf Einzelfälle beschränkt bleiben, in denen definitiv nicht genügend Bewerberinnen und Bewerber mit einer für die Qualifikationsebene geforderten Ausbildung bzw. einem abgeschlossenen Studium gefunden werden können.

### **Personalbedarf an IT-Nachwuchskräften**

In der 2. Qualifikationsebene absolvieren jährlich bis zu 12 Nachwuchskräfte die Ausbildung zur IT-Systemelektronikerin/zum IT-Systemelektroniker. 2017 wurden alle 12 Nachwuchskräfte übernommen. Zudem werden seit 2015 Nachwuchskräfte zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker für Systemintegration ausgebildet. Ein Auszubildender des Jahrgangs 2015/2018 verkürzte seine Ausbildung und konnte ebenfalls 2017 übernommen werden.

Für die 3. Qualifikationsebene werden seit 2002 speziell für den IT-Bereich Anwärterinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis ausgebildet, die den Studiengang zur Dipl.-Verwaltungsinformatikerin (FH)/zum Dipl.-Verwaltungsinformatiker (FH) absolvieren. 2017 wurden 4 Absolventinnen bzw. Absolventen übernommen.

Seit 2010 wird zusätzlich der duale Studiengang Bachelor of Science Informatik angeboten. 2017 wurden insgesamt 6 Absolventen des Studienjahrgangs 2013/2017 übernommen.

Seit 2014 wird für den Bereich der Informationstechnologie ein erheblich größerer Bedarf an Nachwuchskräften in allen Ausbildungsrichtungen gemeldet. Hintergrund für die gestiegene Nachfrage ist vor allem der erhöhte Stellenbedarf bei it@M und im Referat für Bildung und Sport, Geschäftsbereich Informationstechnologie (RBS-IT).

Auch wenn sowohl für Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker als auch beim dualen Studiengang Bachelor of Science Informatik grundsätzlich eine bedarfsgerechte Ausweitung möglich ist, hängt es von der Anzahl geeigneter Bewerbungen ab, wie viele Plätze tatsächlich besetzt werden können. Darüber hinaus müssen potentielle Bewerberinnen und Bewerber des Studiengangs Bachelor of Science Informatik auch die von der Hochschule München vorgegebene Zulassungsbeschränkung (Numerus Clausus) erfüllen.

Um dem erhöhten Bedarf in der 2. Qualifikationsebene gerecht zu werden, wurde wie oben beschrieben ab September 2015 ein zusätzlicher Ausbildungsgang für Fachinformatikerinnen und -informatiker Systemintegration eingerichtet. Zudem wird ab September 2018 ein zusätzlicher Ausbildungsgang für Fachinformatikerinnen und -informatiker für Anwendungsentwicklung installiert.

Bei den Ausbildungsrichtungen für die 2. Qualifikationsebene ist die Stadt an die Kapazität der Stadtwerke mit derzeit 12 Ausbildungsplätzen für IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker, 16 Ausbildungsplätzen (Erhöhung im Jahr 2017 von 10 auf 16) für Fachinformatikerinnen und -informatiker für Systemintegration sowie 15 Ausbildungsplätzen für Fachinformatikerinnen und -informatiker für Anwendungsentwicklung (Beginn ab September 2018) gebunden.

Um dem erhöhten Bedarf in der 3. Qualifikationsebene gerecht zu werden, wurde ein neuer Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik - kommunal in Kooperation mit der FOM konzipiert, welcher mit Beginn des Wintersemesters 2017 startete.

Im Jahr 2017 begannen 12 IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker sowie 16 Fachinformatikerinnen und -informatiker für Systemintegration ihre Ausbildung bei der Stadt. Zudem konnten 8 Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker sowie 12 Studierende für den Studiengang Bachelor of Science Informatik und 29 Studierende für den Studiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik - kommunal gewonnen werden.

### **3.4.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

Um sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt, aber auch für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu positionieren, hat das POR eine Reihe von monetären und nicht monetären Maßnahmen initiiert und weiterentwickelt.

#### **IT-Richtlinie**

Auf dem Arbeitsmarkt gibt es nach wie vor eine erheblich gestiegene Nachfrage nach Fachkräften im IT-Bereich. Um bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, bedarf es je nach Tätigkeiten und Regionen unterschiedlicher Anreize, die mit den tariflichen Arbeitsbedingungen nicht immer abzubilden sind.

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften notwendig ist, kann bis zum 31.12.2018 für die Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD bzw. 9 bis 15 TV-V die Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (IT-RL) angewendet werden. Die Möglichkeit zur Beantragung einer IT-RL wird vorrangig durch den Eigenbetrieb it@M, das Referat für Informations- und Telekommunikationstechnologie (RIT) und das Referat für Bildung und Sport - Informationstechnologie (RBS-IT) genutzt; nur vereinzelt erreichen das Personal- und Organisationsreferat Anträge aus den weiteren dIKAs der Referate.

Seit der Einführung der IT-RL im Jahr 2012 wurden bis einschließlich März 2018 zur Deckung des Personalbedarfs 44 IT-Fachkräftezulagen vergeben. Hiervon wurden acht errechnete IT-Fachkräftezulagen erst nach erfolgreichem Abschluss der sechsmonatigen Probezeit vergeben. Darüber hinaus handelt es sich bei 15 der gewährten IT-Fachkräftezulagen zur Personalgewinnung um sogenannte Zielprämien, die erst bei einer 100 % Zielerreichung am Jahresende in entsprechender Höhe ausbezahlt werden. Bei insgesamt neun Zulagen lief der Zeitraum der Gewährung aus bzw. änderten sich die Voraussetzungen, die für eine Gewährung ausschlaggebend waren. Demnach wurden 35 IT-Fachkräftezulagen im Rahmen der Personalgewinnung gewährt.

Für das Bestandspersonal der Fallgruppe 1 (Personen mit einschlägigem FH- oder Universitätsabschluss, die in der dienstlichen Beurteilung oder im Leistungsbericht mindestens mit dem Gesamturteil „erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“ beurteilt wurden) wurde in 52 Fällen eine Leistung nach der IT-RL gewährt. Diese gliedert sich in 24 Erstgewährungen, 21 Verlängerungen sowie sieben Stufenvorweggewährungen. Davon wurde in sieben Fällen eine Arbeitsmarktzulage in eine IT-RL umgewandelt. In sechs Fällen wurde die beantragte Höhe der IT-RL entsprechend der marktvergleichbaren Vergütung gegenüber der ursprünglich beantragten Höhe gekürzt. In fünf Fällen wurde die Gewährung abgelehnt.

Für die Fallgruppe 2 (Personen, die entweder ohne einschlägiges FH- oder Universitätsstudium dennoch über gleichwertige Kenntnisse verfügen oder die Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker sind) des Bestandspersonals wurde für 26 Fälle eine Leistung nach der IT-RL gewährt. Diese gliedert sich in 20 Erstgewährungen und acht Verlängerungen. Davon wurde in einem Fall der Betrag entsprechend der marktvergleichbaren Vergütung gegenüber der ursprünglich beantragten Höhe gekürzt und in einem weiteren Fall eine künftige Gewährung abgelehnt, da sich die Voraussetzungen, die für eine Gewährung ausschlaggebend waren, veränderten.

### **Kienbaum Marktreport**

Das Personal- und Organisationsreferat beauftragte im April 2013 erstmals die Kienbaum Management Consultants GmbH (kurz: Kienbaum), die bei der Landeshauptstadt München existierenden IT-Führungsfunktionen und eingeführten Rollen der Fachrichtung Informationstechnologie mit ihren entsprechenden Ausprägungen hinsichtlich der Bewertung und der marktüblichen Vergütung zu bewerten. Seit Einführung des Marktreportes wurde dieser zwischenzeitlich um zwei weitere Rollen ergänzt. Dem Marktreport 2013 und 2015 lagen jeweils Daten aus dem entsprechenden Vorjahr zugrunde. Für den aktuellen Marktreport 2017 wurde die zugrundeliegende Datenbasis auf den Stand 2016 gebracht. Für das Jahr 2019 ist eine Neuauflage (Marktreport 2019) geplant, um die Datenbasis weiterhin aktuell zu halten.

### **Sonderdienstverträge**

Um im Wettbewerb um herausgehobene Führungs- und Fachkräfte im IT-Bereich mit den zahlreichen IT-Arbeitgebern in München und im Umland konkurrenzfähig zu bleiben, hat die Landeshauptstadt München seit 2008 Sonderdienstverträge mit besonders qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern abgeschlossen. Durch die Einführung der IT-Fachkräftezulage (IT-RL) können Gehaltsforderungen auch im Bereich der Spitzengehälter im Regelfall über die Gewährung einer IT-Zulage abgedeckt werden. Seit Einführung der IT-RL wurden daher in deutlich geringerem Maße Sonderdienstverträge mit IT-Schaffenden abgeschlossen.

Zum 31.12.2017 bestanden im IT-Bereich 45 Sonderdienstverträge. Im Jahr 2017 kam ebenso wie in den beiden Vorjahren kein weiterer Sonderdienstvertrag hinzu.

### **Nicht monetäre Maßnahmen**

#### **Qualifizierungsprogramm IT-Q**

Das städtische Qualifizierungsprogramm für IT-Fachkräfte (IT-Q) wird gut angenommen und hat sich bewährt. Zielgruppe sind vor allem Tarifbeschäftigte der 2. Qualifikationsebene bzw. Tarifbeschäftigte, die nicht über einen Hochschulabschluss oder die Fachprüfung II verfügen. Beschäftigte qualifizieren sich durch Bestehen des IT-Q für die Übernahme von Tätigkeiten der EGr. 9b TVöD und Tätigkeiten der 3. Qualifikationsebene des TVöD bzw. vergleichbare Entgeltgruppen des TV-V.

Das Qualifizierungsprogramm nach bisherigem Muster begann im Oktober 2012. Seither wurden jährlich 2 - 3 Lehrgänge mit bis zu 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Zum Stand Dezember 2017 haben 115 IT-Kräfte die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen.

Der Rahmenvertrag für das Qualifizierungsprogramm IT-Q mit dem bisherigen Maßnahmenträger GBS ist ausgelaufen. Der letzte Kurs nach bisherigem Konzept endet im November 2018. Aktuell wird der IT-Q unter der Federführung des Personal- und Organisationsreferates, Aus- und Fortbildung (P 6), im Austausch mit den IT-Häusern, dem Personal- und Organisationsreferat, Personalentwicklung (P5) und dem Gesamtpersonalrat neu konzipiert und die Ausschreibung für die Neuvergabe geplant.

Konkret geschieht dies im Rahmen von Workshops und unter Einbeziehung von Themenexpertinnen und -experten. Der neue IT-Q wird als Basisqualifizierung angelegt, die auf dem Wissensniveau einer IT-Systemelektronikerin/eines IT-Systemelektronikers aufsetzt. Gleichzeitig soll sich die Qualifizierungsmaßnahme noch stärker an einem Hochschulstudiengang orientieren. Eine Spezialisierung erfolgt nicht im Rahmen des IT-Q, sondern erst nach dessen erfolgreichem Abschluss durch die IT-Fachkarrieren und ggf. dienststellenbezogene Fortbildungen und Schulungen.

### **Maßnahmen zur Bindung von Nachwuchskräften**

Seit 2011 werden im Personal- und Organisationsreferat Maßnahmen zur Förderung und Bindung von Nachwuchskräften erarbeitet und in einer Reihe von Festlegungen konkretisiert. Dazu gehören insbesondere:

- Mitsprachemöglichkeit der Nachwuchskräfte bei der Verplanung  
Die gezielte Besetzung von Stellen mit Nachwuchskräften nach persönlicher Eignung und Neigung sowie den vorhandenen Kompetenzen wird sehr gut angenommen und ist in der IT der Regelfall. Die weitaus meisten der Nachwuchskräfte möchten an eine ihrer Praktikumsstellen verplant werden und werden oft auch von dort angefordert.
- Unterstützung bei einem Masterstudium  
Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Bachelor of Science Informatik sowie Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker können neben einer Teilzeittätigkeit ein Masterstudium absolvieren. Diese Möglichkeit wurde seit 2013 bereits in mehreren Fällen wahrgenommen. Die vom Personal- und Organisationsreferat vorgesehene Möglichkeit der Verplanung in Eingangssämter der 4. Qualifikationsebene konnte bisher jedoch nicht umgesetzt werden, da die Dienststellen hier in der Regel mehr Berufserfahrung erwarten.
- Öffnung von Ausschreibungen für Beschäftigte mit Masterstudium  
Beschäftigte, die in der 2. oder 3. Qualifikationsebene tätig sind und bereits in Eigeninitiative ein Masterstudium absolviert haben, können sich auf Stellen der 3. Qualifikationsebene sowie geeignete Eingangssämter der 4. Qualifikationsebene bewerben und werden in Ausschreibungstexten explizit angesprochen.

### **Neuer IT-Studiengang**

Wie oben dargestellt wurde, um die Zahl der dual Studierenden im Bereich IT der Landeshauptstadt München zu erhöhen und frühzeitig IT-Nachwuchskräfte an die Landeshauptstadt München zu binden, seitens der Abteilung Aus- und Fortbildung (P 6) in Kooperation mit der FOM München der neue Informatikstudiengang Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik – kommunal aufgebaut.

Der Inhalt des Studiums ist auf die Bedürfnisse der Landeshauptstadt München zugeschnitten, die IT-Studierenden werden somit passgenauer, also effektiver ausgebildet. Des Weiteren ist,

anders als beim bereits bestehenden Studiengang „Informatik (B.Sc.)“, sichergestellt, dass Bewerberinnen und Bewerber, die grundsätzlich einen Hochschulzugang besitzen und eine Zusage durch die Landeshauptstadt München erhalten haben, auch tatsächlich ihr Studium beginnen können und nicht an einem Numerus Clausus scheitern.

Der neue Studiengang startete mit dem Wintersemester 2017 und wurde bereits im ersten Jahr sehr gut angenommen. 29 Studierende haben das Studium aufgenommen.

### 3.5 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

#### 3.5.1 Personalbestandsanalyse

##### a) Berufsausbildung/Qualifikation

Diplom-Sozialpädagogin/Sozialpädagoge (FH)

Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter (FH)

Abschluss in Sozialpädagogik (Bachelor of Arts, Fachrichtung Soziale Arbeit)

##### b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	356	1.302	1.658	357	1.286	1.643
VZÄ (Kernbeschäftigte)	327,4	1.083,5	1.410,9	324,6	1.061,9	1.386,5
davon Beamte	24	46	70	30	50	80
davon Tarifbeschäftigte	332	1.256	1.588	327	1.236	1.563
davon Vollzeit	279	633	912	272	599	871
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	77	669	746	85	687	772
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	21,6%	51,4%	45,0%	23,8%	53,4%	47,0%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	15	176	191	11	197	208



**c) Altersstruktur (Anlage 10)**







	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	2	9	11	0,7%
25 – 29- jährige	10	91	101	6,1%
30 – 34- jährige	32	129	161	9,8%
35 – 39- jährige	41	133	174	10,6%
40 – 44- jährige	44	132	176	10,7%
45 – 49- jährige	50	141	191	11,6%
50 – 54- jährige	61	251	312	19,0%
55 – 59- jährige	49	217	266	16,2%
60- jährige und älter	68	183	251	15,3%
<b>Summe</b>	<b>357</b>	<b>1.286</b>	<b>1.643</b>	<b>100,0%</b>

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur beträgt 50 Jahre (in den Vorjahren 49 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt bei 47,5 Jahren (Vorjahr 47,1 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur nicht mehr als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im Bereich der Sozialpädagoginnen und -pädagogen liegt weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

Das Ziel einer ausgewogeneren Alterspyramide in dieser Beschäftigtengruppe ist angesichts dieser Entwicklung nachhaltig weiterzuverfolgen. Der Gewinnung von Absolventinnen und Absolventen bzw. Berufsanfängerinnen und -anfängern kommt insoweit besondere Bedeutung zu.

Dem dient auch die Einführung eines städtischen Bachelor-Studiengangs „Soziale Arbeit“ (vgl. unter Punkt 3.5.3).

#### d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2013	33	105	138
2014	41	139	180
2015	45	158	203
2016	28	121	149
2017	29	96	125

#### e) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2016			2017			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	8,4%	9,7%	9,4%	12,9%	13,3%	13,2%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	10,3%	4,0%	5,2%	8,7%	5,8%	6,4%	14
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	0,0%	0,8%	0,7%	0,0%	0,6%	0,5%	1
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	24,1%	40,3%	37,3%	17,4%	32,4%	29,2%	64
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	10,3%	6,5%	7,2%	21,7%	9,2%	11,9%	26
Sonstige Gründe	3,4%	2,4%	2,6%	2,2%	2,9%	2,7%	6
ATZ ab Freistellungsphase	24,1%	4,8%	8,5%	8,7%	4,0%	5,0%	11
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	27,6%	41,1%	38,6%	41,3%	45,1%	44,3%	97
<b>Summe absolut</b>	<b>29</b>	<b>124</b>	<b>153</b>	<b>46</b>	<b>173</b>	<b>219</b>	
Berufsrückkehrer_innen	5	37	42	21	47	68	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

#### f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum 31.12.2017 waren 1.643 Sozialpädagoginnen und -pädagogen inkl. Heilpädagoginnen und -pädagogen bei der Landeshauptstadt München beschäftigt (1.386,5 VZÄ). Da die Einsatzmöglichkeiten für diese Fachkräfte zum überwiegenden Teil im Bereich des Sozialreferates angesiedelt sind, werden die meisten Fälle sozialreferatsintern gelöst. Zum Stichtag standen fünf Personen (4,59 VZÄ) zur stadtweiten Disposition.

Soweit die Landeshauptstadt München noch Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Jobcenter München beschäftigt, deren ursprünglicher Zuweisungszeitraum Ende 2015 auslief, bestehen aktuell keine Rückkehrwünsche. Sollten diese im Rahmen der immer noch

laufenden Rückkehraktion noch geäußert werden, könnten sie in der Regel bedarfs- und zeitgerecht erfüllt werden.

### **3.5.2 Personalbedarfsbestimmung**

Die Zahl der bei der Landeshauptstadt München beschäftigten Sozialpädagoginnen und -pädagogen ist nach den teilweise deutlichen Steigerungen in den beiden Vorjahren von 1658 wieder auf 1.643 Personen leicht gesunken.

Einen Höchststand hat dagegen die Fluktuationsrate erreicht. Nach einer jahrelang rückläufigen Entwicklung ist sie von zuletzt 9,4 % auf jetzt 13,2 % gestiegen. Dabei ist der Prozentsatz altersbedingter Fluktuation (z. B. Austritte aufgrund Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze) besonders deutlich gestiegen, während der Anteil von Austritten auf Wunsch der Dienstkräfte sogar überproportional sank.

Neu für den Einsatz bei der Stadtverwaltung gewonnen wurden 125 Personen. Der gemeldete Personalbedarf konnte damit gedeckt werden.

### **3.5.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

An der Gewinnungssituation hat sich grundsätzlich nichts verändert. Im Bereich der Bezirkssozialarbeit gelingt es regelmäßig, mit klassischen Ausschreibungsverfahren zu festen Einstellungszeitpunkten die Stellen des Einarbeitungspools zu besetzen. Bei den für Bewerberinnen und Bewerber offensichtlich weniger attraktiven Stellen in der Wohnungslosenhilfe des Amtes für Wohnen und Migration sowie im Stadtjugendamt, Unbegleitete Minderjährige und in den Heimen sind mitunter mehrfache Ausschreibungen mit zum Teil deutlich verlängerten Bewerbungsfristen notwendig. Es gelingt dennoch regelmäßig die Bereiche bedarfsgerecht zu personalisieren.

Im Hinblick auf das prognostizierte weitere Wachstum der Landeshauptstadt und im Hinblick auf die ungünstige Altersstruktur in dieser Berufsgruppe steht die Personalgewinnung in den kommenden Jahren weiter vor erheblichen Herausforderungen. Angesichts dieses weiter steigenden Bedarfs und vor dem Hintergrund der sich auch generell zuspitzenden Gewinnungsproblematik aufgrund des demografischen Wandels ist, neben klassischen Instrumenten in Form von Direktansprachen, Formen frühzeitiger Bindung von Praktikantinnen und Praktikanten, einer noch engeren Kooperation mit den umliegenden Hochschulen für Soziale Arbeit, die Einführung des dualen Studiengangs Soziale Arbeit, der Nachwuchskräfte nachhaltig an die Landeshauptstadt München bindet, sicher ein probates Mittel zur Personalakquise in diesem Sektor. Entsprechend der Beschlussfassung des Stadtrates könnte ein erster Studienjahrgang (angedacht sind 15 bis 20 Personen) im Wintersemester 2019/20 das von der Stadt konzipierte duale Studium der Sozialen Arbeit aufnehmen.

### 3.6 Hochbau

#### 3.6.1 Personalbestandsanalyse

##### a) Berufsausbildung/Qualifikation

Abschluss eines Studiums der Architektur bzw. eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums der stellenspezifischen Fachrichtung auf Bachelor- bzw. Masterniveau

##### b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	271	424	695	288	460	748
VZÄ (Kernbeschäftigte)	256,83	340,95	597,78	271,02	366,08	637,1
davon Beamte	59	71	130	58	72	130
davon Tarifbeschäftigte	212	353	565	230	388	618
davon Vollzeit	219	158	377	221	174	395
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	52	266	318	67	286	353
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	19,2%	62,7%	45,8%	23,3%	62,2%	47,2%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	2	28	30	3	28	31
Ausbildung						
Referendar_innen für den Bautechn. Verwaltungsdienst	4	8	12	6	9	15

##### c) Altersstruktur (Anlage 11)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	0	0	0,0%
20 – 24- jährige	1	1	2	0,3%
25 – 29- jährige	5	16	21	2,8%
30 – 34- jährige	10	41	51	6,8%
35 – 39- jährige	23	49	72	9,6%
40 – 44- jährige	33	80	113	15,1%
45 – 49- jährige	45	96	141	18,9%
50 – 54- jährige	58	92	150	20,1%
55 – 59- jährige	68	56	124	16,6%
60- jährige und älter	45	29	74	9,9%
<b>Summe</b>	<b>288</b>	<b>460</b>	<b>748</b>	<b>100,0%</b>



Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt wie im Vorjahr bei den 50- bis 54- jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur beträgt 49 Jahre (Vorjahr: 48 Jahre). Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt wie im Vorjahr bei 47,8 Jahren.

Damit kann die Altersstruktur als noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter im Bereich der Hochbauberufe liegt weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

#### d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2016	17	62	79
2017	18	44	62

#### e) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2016			2017			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	8,4%	7,2%	7,7%	7,0%	7,1%	7,1%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	2,0%	1
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	0,0%	3,7%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	13,6%	25,9%	20,4%	31,6%	10,0%	18,4%	9
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	36,4%	3,7%	18,4%	15,8%	3,3%	8,2%	4
Sonstige Gründe	0,0%	3,7%	2,0%	0,0%	6,7%	4,1%	2
ATZ ab Freistellungsphase	9,1%	3,7%	6,1%	5,3%	6,7%	6,1%	3
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	40,9%	59,3%	51,0%	47,4%	70,0%	61,2%	30
<b>Summe absolut</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	
<b>Berufsrückkehrer_innen</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

## **f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen**

Zum 31.12.2017 gab es in der 3. und 4. Qualifikationsebene im Bereich der Hochbauberufe 748 Beschäftigte (637,1 VZÄ).

Im Bereich der Hochbauberufe gab es stadtweit kein zu disponierendes Personal. Diese Fälle werden aufgrund der speziellen Qualifikationen der betroffenen Personen referatsintern gelöst.

### **3.6.2 Personalbedarfsbestimmung**

Die Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich zeigen deutlich wachsende Tendenz. Ursachen hierfür sind zum einen das Wachstum der Landeshauptstadt als solches, zum anderen konkrete Bauprogramme, wie z. B. die Schulbauoffensive. Erfreulich ist, dass die Fluktuationsrate im Vergleich zum Vorjahr von 7,7 % auf 7,1 % gefallen ist. Auffällig ist bei der Analyse, dass der Anteil altersbedingter Fluktuation deutlich überproportional gesunken ist.

Neu eingestellt wurden im Betrachtungszeitraum 62 Personen.

### **3.6.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

Die Gewinnungssituation gestaltet sich im Bereich der Ingenieurwissenschaften seit längerem schwierig. Die direkte Konkurrenz zum privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt macht sich gerade in konjunkturellen Hochphasen so deutlich bemerkbar, dass im städtischen Kontext seit Jahren von einem Mangelbereich gesprochen werden muss.

Neben den üblichen Mitteln des Personalmarketings hat der Stadtrat mit Beschluss vom 20.05.2015 deshalb das Baureferat beauftragt, in Kooperation mit der Hochschule München einen dualen Studiengang „Bauingenieurwesen“ (Bachelor of Engineering) mit jährlich fünf Studierenden ins Leben zu rufen. Seit 2016 wird dieser duale Studiengang auch tatsächlich angeboten. Mit Beschluss der Vollversammlung vom 23.11.2017 wurde dem Baureferat ein entsprechender Auftrag zur Konzeption weiterer dualer Studiengänge (Bachelor of Engineering) der Fachrichtungen „Elektrotechnik und Informationstechnik“, „Regenerative Energien – Elektrotechnik“ sowie „Energie- und Gebäudetechnik“ mit jährlich sieben Studierenden erteilt. Mit diesen Qualifizierungsangeboten sollte es gelingen, zum einen die unmittelbare Gewinnungsproblematik durch Ansprache der für diesen Bereich neuen Zielgruppe zumindest teilweise zu entschärfen und zum anderen auch die Alterspyramide dieser Beschäftigtengruppe insgesamt ausgewogener zu gestalten. Für beide Maßnahmen ist eine dem Stadtrat vorzulegende Evaluation im Jahr 2020 bzw. 2022 vorgesehen, die zeigen wird, inwieweit die beiden Maßnahmen die beabsichtigten Ziele erreichen.

### 3.7 An- und ungelerntes Personal sowie einfacher Dienst

#### 3.7.1 Personalbestandsanalyse

##### a) Berufsausbildung/Qualifikation

Diese Berufsgruppe besteht aus Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamte, die keine oder keine einschlägige Ausbildung haben.

##### b) Beschäftigtenentwicklung

Betrachtet werden nunmehr nur noch Beschäftigte, für die das POR zuständig ist. Das an- und ungelernete Personal in Zuständigkeit der weiteren Referate und Eigenbetriebe etc. ist nicht mehr Gegenstand dieser Bekanntgabe.

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	1.995	1.125	3.120	1.998	1.082	3.080
VZÄ (Kernbeschäftigte)	1.907,9	880,6	2.788,4	1.913,4	873,5	2.786,8
davon Beamte	77	3	80	79	2	81
davon Tarifbeschäftigte	1.918	1.122	3.040	1.919	1.080	2.999
davon Vollzeit	1.831	574	2.405	1.837	632	2.469
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	164	551	715	161	450	611
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	8,2%	49,0%	22,9%	8,1%	41,6%	19,8%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	63	72	135	58	76	134

##### c) Altersstruktur (Anlage 12)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
unter 20-jährige	0	3	3	0,1%
20 – 24-jährige	32	19	51	1,7%
25 – 29-jährige	85	31	116	3,8%
30 – 34-jährige	120	38	158	5,1%
35 – 39-jährige	181	58	239	7,8%
40 – 44-jährige	219	109	328	10,6%
45 – 49-jährige	304	183	487	15,8%
50 – 54-jährige	502	256	758	24,6%
55 – 59-jährige	346	240	586	19,0%
60-jährige und älter	209	145	354	11,5%
<b>Summe</b>	<b>1.998</b>	<b>1.082</b>	<b>3.080</b>	<b>100,0%</b>

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe, für die das POR zuständig ist, liegt wie im Vorjahr bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur beträgt 50 Jahre (Vorjahr 49 Jahre).

Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt bei 50,0 Jahren (Vorjahr 49,0 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter des an- und ungelernten Personals sowie im einfachen Dienst liegt allerdings weit über dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

Ein Grund für diese Altersstruktur ist unter anderem der „Städtische Reinigungsservice“, in dem als Personalabbaubereich keine Neueinstellungen vorgenommen werden und somit eine zunehmende Überalterung auftritt.

#### d) Eingestellte Personen

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Zuständigkeit
2008	200	189	389	POR und RBS-KITA
2009	214	149	363	POR und RBS-KITA
2010	223	131	354	POR und RBS-KITA
2011	168	124	292	POR und RBS-KITA
2012	155	124	279	POR und RBS-KITA
2013	235	319	554	POR und RBS-KITA
2014	220	169	389	POR und RBS-KITA
2015	283	191	474	POR und RBS-KITA
2016	241	199	440	POR und RBS-KITA
2017	236	94	330	POR

### e) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2016			2017			absolut
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Fluktuationsrate in %	11,2%	9,2%	10,5%	11,7%	9,1%	10,8%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	66,1%	28,8%	54,3%	62,4%	30,4%	52,7%	177
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	4,0%	1,9%	3,4%	3,4%	4,9%	3,9%	13
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	8,0%	25,0%	13,4%	12,4%	24,5%	16,1%	54
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	11,6%	29,8%	17,4%	8,1%	24,5%	13,1%	44
Sonstige Gründe	4,5%	4,8%	4,6%	7,3%	6,9%	7,1%	24
ATZ ab Freistellungsphase	0,4%	1,9%	0,9%	0,4%	0,0%	0,3%	1
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	5,4%	7,7%	6,1%	6,0%	8,8%	6,8%	23
<b>Summe absolut</b>	<b>224</b>	<b>104</b>	<b>328</b>	<b>234</b>	<b>102</b>	<b>336</b>	
Berufsrückkehrer innen	12	10	22	12	7	19	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

### f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum Stichtag 31.12.2017 standen von 3.080 Beschäftigten (2.786,8 VZÄ) 58 (55,55 VZÄ) Personen zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte. Die Bereitschaft der Referate, diese Personen zu erproben ist grundsätzlich gut. Die dauerhafte Unterbringung der an- und ungelerten Dienstkräfte gestaltet sich wegen mitunter fehlender Sprachkenntnisse und fehlender Ausbildung in vielen Fällen jedoch schwierig. Es kommt hinzu, dass den Dienstkräften körperlich schwere Arbeiten meist nicht mehr möglich sind und daher stadtweit nur wenige Einsatzmöglichkeiten in Frage kommen.

#### 3.7.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Beschäftigten des an- und ungelerten Personal und des einfachen Dienstes im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferates ist 2017 im Vergleich zu 2016 von 3.120 auf 3.080 Beschäftigte gesunken. Die Fluktuationsrate stieg gegenüber dem Vorjahr unwesentlich von 10,5 % auf 10,8 %.

Mit 330 Einstellungen im Jahr 2017 verringerte sich die Zahl gegenüber dem Vorjahr mit 440 Einstellungen.

### 3.7.3 Personalveränderungen und Maßnahmen

Die Deckung des Bedarfes erfolgte wie auch in den Vorjahren wieder auf dem freien Arbeitsmarkt.

## 3.8 Facharbeiterinnen und Facharbeiter

### 3.8.1 Personalbestandsanalyse

#### a) Berufsausbildung/Qualifikation

Voraussetzung für eine Beschäftigung als Facharbeiterin/Facharbeiter ist entweder

- eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren in ihrem oder in einem diesem verwandten Beruf

oder

- eine erfolgreich abgelegte verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung nach den Richtlinien - solange noch keine landesbezirklichen Tarifverträge vereinbart wurden - des Teils III des Lohngruppenverzeichnisses im Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufes mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren (bzgl. der betriebseigenen Prüfung und der Ausbildungsdauer sind Änderungen aufgrund der derzeit laufenden Verhandlungen auf Landesebene möglich).

#### b) Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigtenentwicklung	Stichtag 31.12.2016			Stichtag 31.12.2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Gesamt (Kernbeschäftigte)	609	81	690	624	85	709
VZÄ (Kernbeschäftigte)	599,4	71,6	671,0	613,2	74,9	688,1
davon Beamte			0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	609	81	690	624	85	709
davon Vollzeit	577	48	625	583	50	633
davon Teilzeit (inkl. ATZ-T)	32	33	65	41	35	76
Teilzeitquote (inkl. ATZ-T)	5,3%	40,7%	9,4%	6,6%	41,2%	10,7%
zusätzlich						
Beschäftigte ohne Zahlungen	11	10	21	7	8	15
Ausbildung						
Auszubildende	53	14	67	53	13	66

### c) Altersstruktur (Anlage 13)

	männlich	weiblich	gesamt	Prozent
Unter 20-jährige	5	3	8	1,1%
20 – 24- jährige	32	10	42	5,9%
25 – 29- jährige	63	9	72	10,2%
30 – 34- jährige	47	4	51	7,2%
35 – 39- jährige	61	6	67	9,4%
40 – 44- jährige	61	10	71	10,0%
45 – 49- jährige	97	15	112	15,8%
50 – 54- jährige	112	18	130	18,3%
55 – 59 -jährige	93	5	98	13,8%
60- jährige und älter	53	5	58	8,2%
<b>Summe</b>	<b>624</b>	<b>85</b>	<b>709</b>	<b>100,0%</b>

Die am stärksten vertretene Altersgruppe dieser Berufsgruppe liegt bei den 50- bis 54-jährigen Beschäftigten.

Der Median der Altersstruktur beträgt wie im Vorjahr 46 Jahre. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) liegt bei 44,1 Jahren (Vorjahr 43,8 Jahre).

Damit kann die Altersstruktur als gerade noch ausgewogen bezeichnet werden (siehe hierzu auch die allgemeinen Aussagen zur Altersstruktur und insbesondere zu der Definition einer ausgewogenen Altersstruktur auf Seite 4).

Das Medianalter und das Durchschnittsalter der Facharbeiterinnen und Facharbeiter liegt nahe dem der aktiv Beschäftigten der LHM (gesamstädtischer Median: 45 Jahre; Durchschnittsalter 43,8 Jahre).

### d) Eingestellte Personen (ohne Auszubildende)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2008	39	3	42
2009	39	2	41
2010	23	1	24
2011	13	0	13
2012	22	1	23
2013	14	3	17
2014	29	2	31
2015	22	2	24
2016	37	3	40
2017	27	4	31

### e) Fluktuation und Berufsrückkehrer\_innen

Fluktuation und Berufsrückkehrer/innen	2016			2017			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	absolut
Fluktuationsrate in %	4,7%	7,8%	5,0%	3,3%	3,7%	3,3%	
Fluktuationsgründe in %							
Vertrags- bzw. Zeitablauf <sup>1)</sup>	3,7%	16,7%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Arbeitgeberbedingte Gründe <sup>2)</sup>	14,8%	0,0%	12,1%	5,0%	0,0%	4,3%	1
Austritte auf eigenen Wunsch <sup>3)</sup>	14,8%	66,7%	24,2%	25,0%	100,0%	34,8%	8
Altersbedingte Gründe <sup>4)</sup>	22,2%	0,0%	18,2%	20,0%	0,0%	17,4%	4
Sonstige Gründe	3,7%	0,0%	3,0%	10,0%	0,0%	8,7%	2
ATZ ab Freistellungsphase	3,7%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Zusatzfluktuation Beurlaubung <sup>5)</sup>	37,0%	16,7%	33,3%	40,0%	0,0%	34,8%	8
<b>Summe absolut</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	
Berufsrückkehrer_innen	9	0	9	11	0	11	

<sup>1)</sup> Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

<sup>2)</sup> fristlos u. -gerecht

<sup>3)</sup> inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

<sup>4)</sup> Erreichen der gesetzl. Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente (ohne vorhergehende ATZ-F)

<sup>5)</sup> ohne Anschlussbeurlaubungen

### f) Disponibles Personal und besetzbare Stellen

Zum Stichtag 31.12.2017 standen von 709 Beschäftigten (688,1 VZÄ) 8 (7,5 VZÄ) Personen zur Disposition. In den meisten Fällen liegen gesundheitliche Einschränkungen vor, teils auch Arbeitsplatzkonflikte. Die Bereitschaft der Referate, diese Personen zu erproben, ist grundsätzlich gut. Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr verrichten können, sind allerdings nur bedingt für andere gleichwertige Tätigkeiten einsetzbar und daher sehr schwer zu vermitteln.

#### 3.8.2 Personalbedarfsbestimmung

Die Zahl der Facharbeiterinnen und Facharbeiter ist 2017 im Vergleich zu 2016 von 690 auf 709 Beschäftigte gestiegen. Die Fluktuationsrate sank gegenüber dem Vorjahr von 5,0 % auf 3,3 %.

Mit 31 Einstellungen im Jahr 2017 verringerte sich die Zahl gegenüber dem Vorjahr mit 40 Einstellungen.



### **3.8.3 Personalveränderungen und Maßnahmen**

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

### **3.9 Wechsel von Personal der Städtischen Klinikum München GmbH (StKM) zur LHM, Vermittlung des StKM-Personals aufgrund der weiteren Sanierungsmaßnahmen (2015 – 2022)**

Der Stadtrat hat am 27.07.2015 umfassende Sanierungsmaßnahmen der StKM beschlossen (VV Nr. 14-20/V 03572). Diese beinhalten unter anderem eine deutliche sukzessive Reduzierung des Personals bis zum Jahr 2022. In diesem Zusammenhang sind ca. 400 VZÄ/ca. 600 Personen in Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der StKM zu vermitteln, da dieses Personal aufgrund der Sanierung nicht auf den bisherigen Stellen verbleiben kann, nicht bei der StKM anderweitig weiterbeschäftigt werden kann und auch nicht aufgrund anstehender Verrentungen, auslaufender Befristungen und Fluktuation im engeren Sinn (z.B. Arbeitnehmerkündigungen) aus der StKM ausscheidet.

Die Vermittlungen zur LHM werden zentral über das Personaleinsatzmanagement im Personal- und Organisationsreferat koordiniert und mit der StKM abgestimmt. Zu dem üblichen externen Besetzungsverfahren gab es neben der zentralen Koordinierung die Besonderheit, dass im Verwaltungsbereich für freiwillig Wechselbereite bis zum 31.03.2017 eine besondere Erprobungsmöglichkeit bestand. Die betroffenen Personen konnten, sofern eine geeignete extern zu besetzende Stelle zur Verfügung stand, zunächst für sechs Monate unter Beibehaltung des Arbeitsvertrages mit der StKM bei der LHM im Wege der Arbeitnehmerüberlassung erprobt werden und anschließend unter Verzicht auf die Probezeit eingestellt werden. Dies erleichterte den Dienstkräften der StKM den Wechsel, da beim Scheitern einer Erprobung das Beschäftigungsverhältnis zur StKM weiterhin bestand und ein Arbeitsplatzverlust in der Probezeit ausgeschlossen wurde.

Es besteht weiterhin für das abzubauen Personal der StKM die Möglichkeit, in die „Beratung Vermittlung Qualifizierung StKM GmbH“ (BVQ-StKM) zu wechseln. Hier gibt es für den Fall des Scheiterns der Probezeit bei einem neuen Arbeitgeber ein Rückkehrrecht zur BVQ-StKM, so dass ein besonderes Erprobungsverfahren, wie im vorherigen Absatz geschildert, nicht mehr notwendig ist.

Im Jahr 2017 wurden 25 Personen von der StKM zur LHM zur Erprobung im Wege der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt, 3 Erprobungen waren nicht erfolgreich. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 28 Personen eingestellt, davon kamen 3 Personen aus der BVQ-StKM. Bei einer Person aus der BVQ-StKM wurde der Arbeitsvertrag innerhalb weniger Monate aufgelöst.

Im Zuge der Sanierungen kehrt auch ein Teil der verbeamteten Dienstkräfte, die von der LHM zur StKM zugewiesen wurden, zur LHM zurück. Im Jahr 2017 wurden über das Personaleinsatzmanagement drei Beamtinnen zur LHM zurück vermittelt.

#### **4 Dauer von Stellenbesetzungsverfahren**

Im Rahmen des Beschlusses „Mittelfristige Personalplanung“ vom 08./15.06.2016 (VPA/VV) wurde beschlossen, dass das Personal- und Organisationsreferat jährlich über die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den einzelnen Referaten berichten wird.

Die Beschleunigung der Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren liegt im vitalen Interesse des Personal- und Organisationsreferats. Seit Jahren arbeiten wir kontinuierlich daran, Auswahlprozesse zu optimieren und zu beschleunigen. Das Personal- und Organisationsreferat analysiert und kontrolliert detailliert die Laufzeiten von Stellenbesetzungsverfahren. Dies wurde in der Vergangenheit regelmäßig dem Stadtrat vorgestellt.

Wie bereits unter Punkt 2.5 E-Recruiting (siehe Seite 11) dieser Bekanntgabe ausführlich dargestellt, kann aufgrund verfahrenstechnischer Mängel beim E-Recruiting-System des externen Anbieters heuer leider kein Bericht über die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren erfolgen.

#### **5 Ausbildungsprognose**

Zum Einstellungsjahr 2017 haben 1.160 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bei der LHM begonnen. Diese Zahl beinhaltet 237 Erzieherpraktikantinnen und -praktikanten sowie 114 Berufspraktikantinnen und -praktikanten im RBS.

Im Einstellungsjahr 2017 hat sich gezeigt, dass das städtische Einstellungsziel für die jeweiligen Ausbildungs- und Studienrichtungen weitgehend erreicht bzw. teilweise sogar überschritten werden konnte. Für die vom POR betreuten Ausbildungs- und Studienrichtungen war geplant, 693 Nachwuchskräfte zum Ausbildungsstart 2017 einzustellen, 690 konnten tatsächlich eingestellt werden.

Für die anvisierten 693 Ausbildungs- und Studienplätze hat die Ausbildungsabteilung des POR insgesamt 4.412 Bewerbungen erhalten. Insgesamt wurden 1.066 Zusagen für einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz gegeben. Die nicht unerhebliche Lücke zwischen Zusagen und tatsächlichen Einstellungen erklärt sich durch die Tatsache, dass nach erfolgter Zusage insgesamt 35,3 % der Bewerbungen wieder zurückgezogen wurden.

Um im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte mit anderen großen Arbeitgebern, vor allem im Großraum München, und auch mit anderen Dienstherren bestehen zu können, ist es weiterhin erforderlich, die Ausbildung bzw. das Studium attraktiver zu gestalten. Die im Rahmen der Ausbildungsinitiative I (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 3289,

„Ausbildungsattraktivität erhöhen I“) vom Stadtrat beschlossenen Maßnahmen und die Übernahme von Fahrtkosten zeigen bereits Wirkung. Seit Sommer 2016 bietet das POR Nachwuchskräften, insbesondere denen, die das Studium zur/zum „Diplom-Verwaltungswirtin/-Verwaltungswirt“ absolvieren, für die Zeit des Praktikums in München zusätzliche Wohnheimplätze an.

Auch in Zukunft muss weiter in die frühzeitige Bindung der Bewerberinnen und Bewerber in der Zeit von der Zusage bis zum Ausbildungs- bzw. Studienbeginn investiert werden. Für den sog. „Onboarding-Prozess“ werden daher zusätzliche Kennenlertage und -abende geplant, um erste Kontakte zu den künftigen Ausbilderinnen und Ausbildern, aber auch zu den künftigen Studien- und Ausbildungskolleginnen und -kollegen zu knüpfen. Es werden zudem Einladungen zum „Tag der offenen Tür“, zur Veranstaltung „Entscheide Dich für München“ und zu Infoabenden für die Eltern ausgesprochen. Bewährt hat sich, die Onboarding-Aktivitäten als Nachwuchskräfte-Projekte durchzuführen. Es zeigt sich immer wieder, dass die städtischen Nachwuchskräfte der beste Werbeträger für die Landeshauptstadt München sind.

Um als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, ist neben den Onboarding-Aktivitäten ein modernes und in den Augen der Bewerberinnen und Bewerber anspruchsvolles Personalauswahlverfahren maßgebend. Das bestehende Personalauswahlverfahren, das auf eine Einstellungszahl von rd. 300 Personen ausgerichtet war und lediglich sukzessive angepasst wurde, wurde für das Einstellungsjahr 2018 komplett überarbeitet und ist deutlich umfangreicher und anspruchsvoller als bisher. Durch die neue, effektivere Organisation können pro Tag 100 Bewerberinnen und Bewerber begutachtet werden.

Erstmals haben zum Einstellungsjahr 2017 auch Studierende im dualen Bachelorstudiengang „Wirtschaftsinformatik“ ihr Studium bei der Stadt begonnen. Ab 2018 wird die Ausbildungsrichtung „Fachinformatikerin/Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung“ neu eingeführt. Im Einstellungsjahr 2019 ist außerdem geplant, den Studiengang „Soziale Arbeit“ einzuführen und damit das Studienangebot der Stadt München erneut zu erweitern.

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

## **II. Bekanntgegeben**

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

## **III. Abdruck von I. und II.**

über D-II-V Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt

zur Kenntnis

#### **IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 3.12**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
  
2. an den Gesamtpersonalrat  
an die Gleichstellungsstelle für Frauen  
an das Direktorium – GL  
an das Revisionsamt – GL  
an das Baureferat – RG  
an das Referat für Informations- und Telekommunikationstechnologie - GL  
an die Münchner Stadtentwässerung – PM  
an das Kommunalreferat – GL  
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
an die Stadtgüter – Verwaltung  
an die Markthallen München  
an das Kreisverwaltungsreferat – GL/1  
an das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion  
an das Kulturreferat – GL  
an die Münchner Stadtbibliothek – GL  
an die Münchner Kammerspiele  
an die Münchner Philharmoniker  
an das Personal- und Organisationsreferat – GL, GL 2  
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG  
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
an das Referat für Gesundheit und Umwelt – S – COP  
an die Städtische Bestattung – Geschäftsstelle  
an das Referat für Bildung und Sport– GL  
an das Sozialreferat – S-Z-P  
an die Stadtkämmerei – GL  
an das Jobcenter München – Geschäftsstelle

zur Kenntnis

Am