

**Ausbildung bei der Stadtverwaltung;
Berichterstattung über das Einstellungsjahr 2019
Auswirkungen der Corona-Pandemie**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 00418

Anlagen

Nr. 1 Einstellungszahlen 2019

Nr. 2 Migrationshintergrund 2019

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 08.07.2020
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Mit dieser Bekanntgabe wird dem Wunsch des Stadtrats, jährlich über die Entwicklung der Ausbildungszahlen informiert zu werden, Rechnung getragen.

Dabei wird neben den Fakten zum Einstellungsjahr 2019 auch auf die aktuelle Ausbildungs- (markt)situation und die damit verbundene Nachfrageentwicklung nach den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studiengängen sowie die Entwicklung im Bereich der tarifrechtlichen Weiterbildung (Beschäftigtenlehrgänge BL I und BL II) eingegangen.

Ebenfalls dargestellt werden in diesem Jahr die Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf den Ausbildungsalltag und deren voraussichtliche Auswirkungen auf den Einstellungsjahrgang 2020.

1. Einstellungsjahr 2019

1.1 Bewerberlage

Im Einstellungsjahr 2019 war ein deutlicher Rückgang der Bewerbungszahlen um rund 30 % auf jetzt nur noch 4.778 Interessentinnen und Interessenten zu verzeichnen.

Damit erreicht die prognostizierte Entwicklung auf dem Bewerbermarkt sowie die Auswirkungen der Ausbildungsoffensiven des Freistaates Bayern sowie nahezu aller Kommunen Bayerns jetzt auch die Bewerbungssituation der Landeshauptstadt München. War die Landeshauptstadt München lange Jahre beispielsweise einzige Anbieterin für duale Bachelorstudiengänge des öffentlichen Dienstes, erweitern hier zunehmend auch andere öffentliche Träger ihre Angebotspalette. Insbesondere im Großraum München herrscht im privaten und öffentlichen Sektor ein großes Überangebot an entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten für Interessentinnen und Interessenten.

1.2 Personalgewinnung 2019 für Ausbildung und Studium

Im Herbst 2019 starteten 1.095 Personen (2018: 1.323 Personen) mit einer Ausbildung oder einem Studium bei der Landeshauptstadt München. Das Einstellungsziel für 2019 von 779 Personen konnte damit deutlich übertroffen werden. So leistet die Ausbildung „eigener“ Nachwuchskräfte auch im Jahr 2019 wieder einen erheblichen Beitrag zur Deckung des stadtweiten Personalbedarfs (siehe Anlage 1).

Weitgehend unverändert blieb auch im Einstellungsjahr die Verteilung der Einstellungszahlen nach Geschlechtern: circa zwei Drittel (67,7 %, im Vorjahr 65,7 %) der neu ausgesuchten Nachwuchskräfte sind Frauen, lediglich in den technischen Berufen und im Bereich der IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen dominieren weiterhin – trotz gezielter Werbemaßnahmen für Frauen und Mädchen – die männlichen Bewerber.

Im Einstellungsjahr 2019 lag die Quote der Nachwuchskräfte mit Behinderungen mit 1,92 % (21 Nachwuchskräfte) über der Quote des Jahres mit 1,36 % (18 Nachwuchskräfte). Die Erfahrung zeigt aber auch, dass eine Vielzahl der Bewerber*innen auf die freiwillige Angabe einer Behinderung im Bewerbungsprozess verzichten. Es ist daher davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil der Menschen mit Behinderungen höher liegt. Zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Beginn an und zur Beratung und Unterstützung auch schon vor dem Start in eine Ausbildung bzw. ein Studium wurde ein „Beratungsfachdienst Inklusion in der Ausbildung“ (BFI) eingerichtet. Eine Erhöhung der Einstellungsquote von Nachwuchskräften mit Behinderung wird vom POR weiterhin mittels Intensivierung der Marketing-Maßnahmen angestrebt.

Darüber hinaus engagiert sich P6.1 im Bereich der sog. „verzahnten Ausbildung“. Sie bietet Auszubildenden mit einer Behinderung, die in geschützten Einrichtungen ihre Ausbildung absolvieren, Praktikumsplätze bei der LHM an, um den ersten Arbeitsmarkt kennenzulernen und um ihre Chancen zu erhöhen, nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden. Nach Schaffung der dafür notwendigen Kapazitäten steigern wir derzeit schrittweise die Belegung der Praktikumsplätze für die verzahnte Ausbildung. Da das Angebot an Praktikumsplätzen für die verzahnte Ausbildung auch durch Münchner Firmen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist, wird die tatsächliche Belegung unserer Praktikumsplätze abhängig sein von der Nachfrage.

Ein deutlicher Anstieg ist 2019 bei der Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund zu verzeichnen: Lag der Anteil im Einstellungsjahr 2018 noch bei 28,0 % im Hoheitsbereich, wiesen im Jahr 2019 32,2 % der neuen Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund auf. Dies ist auch das Resultat gezielter Marketingaktionen.

1.3 Neuer Studiengang Soziale Arbeit

Neu angeboten werden konnte zum Ausbildungsstart 2019 neben einem Ausbildungsplatz zum Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, bei den Münchner Kammerspielen der Studiengang „Soziale Arbeit (B.A.)“ in Kooperation mit der FOM Hochschule für Oekonomie und Management. Dieser speziell für die Bedürfnisse des Öffentlichen Dienstes am Beispiel der Landeshauptstadt München mit der Hochschule konzipierte Studiengang soll helfen, den hohen Bedarf an sozialpädagogischem Fachpersonal in den Reihen von Sozialreferat, Referat für Bildung und Sport sowie Referat für Gesundheit und Umwelt zu decken. War ursprünglich ein Start des

Studiengangs mit 15 – 20 Personen vorgesehen, ermöglichte es die überdurchschnittlich gute Bewerbungssituation, trotz strenger Auswahlkriterien, mit 30 Studienanfängerinnen und -anfängern zu starten. Für 2020 ist hier erneut ein Ausbau des Angebots geplant.

1.4 Ausbildungsstart 2019

Erstmals zum Ausbildungsstart 2019 wurden die Veranstaltungen „Empfang der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder“ und die Begrüßung der Nachwuchskräfte durch die Stadtspitze als offizieller „Ausbildungsstart 2019“ zu einer Großveranstaltung kombiniert. Am 06.09.2019 begrüßten der Oberbürgermeister, der Personal- und Organisationsreferent, die Stadtschulrätin sowie Gesamtpersonalrat und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung in der Tonhalle sämtliche neuen künftigen Kolleginnen und Kollegen und dankten in gleichem Atemzug den engagierten örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern für ihr Engagement für die „Neuen“.

Ebenfalls neu war zum Ausbildungsstart 2019 die Ausstattung aller von P 6.1 betreuten, neu eingestellten Ausbildungs- und Studienrichtungen mit Stand-Alone-Tablets für Ausbildungs- und Studienzwecke. Dies sollte vor dem Hintergrund rückläufiger Bewerberzahlen vorrangig Marketingzwecken dienen. Daneben wurden sämtliche von P 6.1 betreuten Nachwuchskräfte mit Token zur IKM-Nutzung versorgt. So ist auch während der Theoriephasen Zugriff auf die städtischen Kalender, Mails sowie WILMA für die Nachwuchskräfte möglich und eine engere Anbindung an die städtischen Informationen sichergestellt.

1.5 Ausbildungsmarketing

Um besonders während der aktuellen Krise in der Wahrnehmung der Zielgruppe bestehen zu bleiben, ist das Ausbildungsmarketing von enorm hoher Relevanz. Generell ist dabei eine Verschiebung der Maßnahmen hin zu digitalen Lösungen sinnvoll. Zum einen aufgrund der Krise, zum anderen aber auch, um die Zielgruppe genau dort abzufangen, wo sie sich aufhält: online. Die Landeshauptstadt München hat diesen Weg bereits vor der Krise eingeschlagen und auf die Erweiterung der digitalen Maßnahmen gesetzt.

In den Jahren 2019/2020 konnten vor allem, neben der Fortführung der bereits bisher breit angelegten Marketing-Aktivitäten, folgende Maßnahmen verwirklicht werden:

Die Social-Media-Strategie der LHM als Arbeitgeberin wurde 2019 in Zusammenarbeit mit einer Agentur, spezialisiert auf den öffentlichen Dienst, weiterentwickelt. Dabei wurde auf das Ausbildungsmarketing ein besonderer Fokus gesetzt.

Der Leitungsstab - Kommunikation, Marketing & Employer Branding (LS-KOM) erarbeitet aktuell in enger Abstimmung mit der Portal München Betriebs-GmbH & Co. KG die Einführung eines neuen Karriereportals. Ziel ist es hierbei, das Karriereportal so umzugestalten, dass eine optimale „Candidate Journey“ gewährleistet wird.

Im Januar 2020 wurde die Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung Mercer|Promerit gestartet und gemeinsam eine „Employer Value Proposition“ erarbeitet. Im zweiten Halbjahr 2020 startet die Kreativphase in Zusammenarbeit mit der Agentur laut von leise. Hierbei soll die entwickelte Arbeitgebermarke auch in Wort und Bild mit entsprechenden Marketingmaßnahmen umgesetzt werden.

Ein Nachwuchskräfte-Blog von Nachwuchskräften für Nachwuchskräfte: Neben regelmäßigen Blog-Beiträgen generieren hier Auszubildende und dual Studierende

zusätzlich eigene, authentische Inhalte für die Social-Media-Kanäle.

Die finanziellen Einbußen aufgrund der aktuellen Situation haben auch Auswirkungen auf das Ausbildungsmarketing. Die Umsetzung einzelner Maßnahmen ist noch ungewiss. LS-KOM ist jedoch stets darauf bedacht, kostengünstige (vor allem digitale) Alternativen anzusteuern. Hier können als Beispiele genannt werden: Umstieg von Präsenz- auf Online-Messen und Teilnahme an überregionalen Messen, Anpassung der internen Messe „Internum“ bzgl. der Dauer und dem Veranstaltungsort, um die Vielfalt der LHM bestmöglich darstellen zu können sowie Ausbau der referatsübergreifenden Zusammenarbeit im Bereich Ausbildungs- und Personalmarketing zu den Themen Digitalisierung und Social-Media, um neue Marketingtrends verfolgen und umsetzen zu können.

2. Beschäftigtenqualifizierung

Durch Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern e. V. wurde aufgrund akuter Personalgewinnungsprobleme in den Fahrerlaubnisbehörden die Einrichtung eines weiteren Zertifikatslehrgangs (ZLV) für den Fachbereich Fahrerlaubnisrecht beschlossen. Von dieser Möglichkeit möchte auch das KVR Gebrauch machen, so dass dort mittlerweile 5 ZLV-Fachbereiche eröffnet sind. Diese Möglichkeit, die Ausbildungs- und Prüfungspflicht des Beschäftigtenlehrgangs I durch Zertifikatslehrgänge zu erfüllen, wurde außerdem für das Pass-, Ausweis und Meldewesen, Ausländerrecht, Kfz-Zulassung und den Kommunalen Außendienst bis 31.12.2021 verlängert. Somit steigt die große Anzahl von Kolleg*innen in Maßnahmen der Beschäftigtenqualifizierung von bisher ca. 300 auf ca. 320 Teilnehmer*innen an.

3. Auswirkungen der Coronakrise auf den laufenden Ausbildungsbetrieb

3.1 Sondereinsätze von Nachwuchskräften

Mit Beginn der Corona-Pandemie ergab sich in vielen Bereichen der Stadtverwaltung ein deutlicher, zusätzlicher und kurzfristiger Personalbedarf. Bereits ab 26.03.2020 unterstützten daher über 800 Nachwuchskräfte aller von P 6.1 betreuten Ausbildungs- und Studienrichtungen bei den zusätzlichen Aufgaben, bis Mitte Juni 2020 Zug um Zug eine Ablösung durch vor allem Bestandspersonal erfolgen konnte.

Konkret befanden sich im Zeitraum Ende März bis Mitte Juni insgesamt 408 Nachwuchskräfte in verschiedenen Sondereinsätzen. In etwa die gleiche Anzahl an Auszubildenden und Studierenden wurde im Vorfeld von den verschiedenen Dienststellen stadtweit als im Praktikum unverzichtbar gemeldet und unterstützte die Dienststellen individuell bei der Bewältigung der örtlichen Aufgaben während der Pandemie tatkräftig.

3.2 Coronabedingte Maßnahmen

Ab März 2020 war es erforderlich, den Ausbildungsbetrieb von P 6.1 unverzüglich mit Beginn der Pandemiephase in allen Prozessschritten zu verändern:

Zunächst wurde, alternativ zum praktischen Einsatz, Homeoffice für Nachwuchskräfte ermöglicht, wenn kein praktischer Einsatz an der Dienststelle mehr erfolgen konnte. Mit dem IKM-Token hatten die Nachwuchskräfte auch von Zuhause aus die Möglichkeit, auf städtische Daten zuzugreifen und die Dienststellen zu unterstützen. Auf diese Weise

konnten auch Nachwuchskräfte mit besonderen Bedürfnissen (Risikogruppen, Erziehende usw.) in der Pandemiephase durch Homeoffice und -learning entlastet werden, ohne Nachteile bzgl. der Erreichung des Ausbildungs- oder Studienziels befürchten zu müssen.

Sämtliche Bildungsinstitute stellten ihren Unterrichts- bzw Vorlesungsbetrieb parallel zu den Schulschließungen mit sofortiger Wirkung ein und in der Folge Zug um Zug auf Online-Veranstaltungen bzw. Online-Materialien um. So konnte eine Fortsetzung des Ausbildungs- und Studienbetriebs in den vorgesehenen Theorie- und Praktikumsphasen sichergestellt werden, auch wenn dies große Flexibilität und Offenheit aller Beteiligten erforderte.

3.2.1 Online-Personalauswahl

Der Beginn der Corona-Pandemie führte zur Absage von rund 400 bereits geplanten Auswahlverfahren (Vorstellungsgesprächen) für die unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienrichtungen bei P 6.1.

Um die Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte auch in 2020 sicherzustellen, wurde ein Umstieg auf Online-Auswahlverfahren mittels Webex-Meetings per Video-Konferenzen durchgeführt. Das neu konzipierte Online-Verfahren ermöglichte eine Fortsetzung der Personalauswahl mit gleichen Inhalten, aber ohne persönliche Begegnungen. So konnte die gesamte Personalauswahl mit nur rund einem Monat Verzögerung abgeschlossen werden.

3.2.2 Betreuung der Nachwuchskräfte

Auch in der Betreuung der Nachwuchskräfte durch P6.1 waren coronabedingt viele Änderungen und Anpassungen erforderlich: Neben der Klärung einer Vielzahl von Unsicherheiten und Fragen wurden ausbildungs- oder studienbegleitende Gespräche auf alternativen Wegen telefonisch oder per Videokonferenzen durchgeführt. Für die sich täglich verändernden Ausbildungs -oder Studiensituationen wurden in Kooperation mit den Dienststellen und den Bildungsinstituten alternative Wege gefunden, so dass die Nachwuchskräfte weitgehend ohne Nachteile durch die Pandemiephase kommen werden. Lediglich Fahrten ins Ausland, wie Studienfahrten oder externe Praktika, mussten aus Fürsorgegründen für das Jahr 2020 abgesagt bzw. vorzeitig beendet werden.

Das „Großstadtcafe für Nachwuchskräfte“, das Gelegenheit geben soll, sich über Aufgabenfelder und mögliche Einsatzbereiche der Landeshauptstadt München zu informieren und auch Hospitationen in noch unbekanntem Bereichen zu vereinbaren, musste entfallen. Geplant sind Informationen über WILMA, die laufend erweitert werden.

3.2.3 Seminarangebote für Nachwuchskräfte, insb. Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfach“

Bereits seit 2004 werden die städtischen Nachwuchskräfte zu den Themenfeldern „Antirassismus“, „Interkulturelle Kompetenz“, „Gender Mainstreaming“, „Inklusion“ sowie „Sexuelle Orientierung“ umfassend geschult. Die modularisierte Seminarreihe mit dem Titel „Vielfalt schlägt Einfach“ wurde mehrfach aktualisiert, durch das Angebot von Besichtigungen auf freiwilliger Basis, z.B. im jüdischen Museum oder dem Wat-Thai-Tempel, abgerundet und für die Ausbildungs- und Studienrichtungen des Personal- und Organisationsreferates teilweise verpflichtend angeboten.

Zuletzt ging die Aufgabe der Konzeption und Durchführung der Seminarreihe auf die Fortbildungsabteilung über. Die Reihe wird zur Zeit überarbeitet. Es ist angedacht, die Zielgruppe der Reihe auf die städtischen Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich auszuweiten und die inhaltlichen Angebote darüber hinaus nicht nur für Nachwuchskräfte, sondern zukünftig auch für alle Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung zur Verfügung zu stellen.

3.2.4 Angebote für örtliche Ausbilder*innen

Für 2020 war eine Großveranstaltung mit Rahmenprogramm der Stadtspitze für die ca. 1500 örtlichen Ausbilder*innen als Dank für das Engagement in der praktischen Ausbildung geplant. Sie wurde coronabedingt für 2020 ersatzlos gestrichen.

Die Seminarreihe „Akademie für Ausbilderinnen und Ausbilder“ zur Vorbereitung auf und Unterstützung bei der Tätigkeit als örtliche*r Ausbilder*in wurde mit Einstellung des Seminarbetriebs für städtische Beschäftigte ebenfalls ausgesetzt. Da ein Neustart nur in Kleingruppen und auch erst in der zweiten Jahreshälfte erfolgt, kann nur ein kleiner Teil der Seminarwünsche noch 2020 erfüllt werden. P 6.1 arbeitet daher an einer alternativen Onlineversion mindestens des ersten Basismoduls der Schulungsreihe. So werden zumindest die örtlichen Ausbilder*innen, die ab Herbst 2020 neu eine Nachwuchskraft praktisch ausbilden, mit den notwendigen Informationen und Rüstzeug ausgestattet.

3.2.5 Prüfungsfeiern 2020

Die Begrüßung der neuen Kolleginnen und Kollegen nach ihrem erfolgreichen Ausbildungs- oder Studienabschluss im Dienst der Landeshauptstadt München fand bisher pro Ausbildungs- oder Studiengang im feierlichen Rahmen unter Beteiligung des Personal- und Organisationsreferenten, z.T. der Bildungsinstitute sowie der Personalvertretung mit anschließendem gemeinsamem Essen oder Buffet statt. Diese Veranstaltungen müssen 2020 entfallen. Es werden derzeit Einzeltermine pro Person vorbereitet. In diesem Rahmen sollen der Arbeitsvertrag bzw. die Ernennungsurkunde sowie das Prüfungszeugnis ausgehändigt und ein kleines Präsent überreicht werden. Grußworte des Personal- und Organisationsreferenten und der Personalvertretung sowie die Ehrung der jeweiligen Prüfungsbesten werden über WiLMA-Postings erfolgen.

3.2.6 Beschäftigtenlehrgänge

Der Beschäftigtenlehrgang I 2020/2021 (BL I), der im Februar gestartet ist, wurde aufgrund der Coronapandemie von der Bayerischen Verwaltungsschule abgebrochen. Den betroffenen Teilnehmer*innen wird die Möglichkeit geboten, den BL I im Juni neu zu starten. Folglich können keine weiteren Beschäftigten für diesen Startzeitpunkt berücksichtigt werden. Betroffen sind Bewerber*innen für den BL I 2020/2021 (Start Sommer 2020) sowie Interessent*innen für diesen Startzeitpunkt, die sich aktuell im Einführungslehrgang Verwaltung (ELV) 2019/2020 (Ziel BL I) befinden. Diese Personengruppe wird daher für den kommenden BL I 2021/2022 (Start Februar 2021) berücksichtigt.

4. Ausblick auf den Ausbildungsstart 2020

4.1 Onboardingmaßnahmen

Um das Ziel von P 6.1, die Absprunghquoten zwischen Zusage eines Ausbildungs- oder Studienplatzes und tatsächlichem Ausbildungs- oder Studienstart im Herbst weiter zu

senken, führt das Personal- und Organisationsreferat bereits seit mehreren Jahren verschiedene „Onboardingmaßnahmen“ (Informationsschreiben, Kennenlernabende, Elternabende) zur Informationsweitergabe, Vernetzung untereinander und frühen Bindung an die Landeshauptstadt München vor Ausbildungsbeginn durch.

Die Veranstaltungen werden 2020 ersetzt durch regelmäßigen Versand von Informationen, ergänzt durch Kurzvideos, die von P 6.1 und Nachwuchskräften zur Vorbereitung auf Ausbildung oder Studium erstellt werden. Darüber hinaus sollen auch Kennenlerntermine mit künftigen und aktuellen Nachwuchskräften auf virtueller Basis angeboten werden.

4.2 Ausbildungsstart 2020

Aus den bekannten Gründen wurde auch die ursprünglich für 04.09.2020 geplante Großveranstaltung zum Ausbildungsstart 2020 ersatzlos gestrichen. Das Personal- und Organisationsreferat wird alternativ Grußworte der Stadtspitze, des Personal- und Organisationsreferenten sowie der Personalvertretung in Form von z.B. Videobotschaften veröffentlichen und zur Bindung an die Landeshauptstadt als Begrüßungsgeschenk Filztaschen mit „Münchner Kindl“ in den Kursen verteilen.

4.3 Einführungsstage 2020

Die Einführungsstage nutzt P 6.1 dazu, sich mit ihren Kursen bekannt zu machen und um wesentliche Informationen zur Landeshauptstadt München, zu Ausbildung bzw. Studium, zum Praktikum usw. zu vermitteln. Bevor die Theorieblöcke bzw. die Praktika starten werden auch Teambuildingmaßnahmen durchgeführt und städtische Werte, Normen und Gepflogenheiten vermittelt.

Coronabedingt müssen auch hier eine Vielzahl von Kleingruppenveranstaltungen durchgeführt werden. Anstelle von Informationsveranstaltungen werden die Inhalte alternativ digital vermittelt. Auf externe Teambuildingmaßnahmen in Präsenz muss 2020 verzichtet werden.

4.3 Stand-Alone-Tablets und IKM-Token für Nachwuchskräfte

Seit 2019 werden die neuen Nachwuchskräfte aus Marketinggründen mit einem mobilen Endgerät sowie alle Nachwuchskräfte mit einem IKM-Token für den Zugang zu den städtischen Diensten Intranet/WiLMA, Mail und Kalender sowie Dateiablage ausgestattet. Insbesondere die Ausstattung mit IKM-Token hat sich in der Praxis sehr bewährt. Der Nutzen und die weitere Ausgabe der mobilen Endgeräte wird vor dem Hintergrund einer künftig voraussichtlich besseren Bewerberlage und der finanziellen Situation derzeit überprüft.

5. Format für Verbesserungsvorschläge durch Nachwuchskräfte

P6.1 erprobt seit 2019 mögliche Formate für die Rückmeldung von Nachwuchskräften zu Verbesserungspotentialen in der Verwaltung. Seither wurden Erfahrungsaustausch und Feedbackveranstaltungen mit positiven Erfahrungen erprobt sowie die Möglichkeit, die städtische Ideenbörse zu nutzen, für Nachwuchskräfte ermöglicht. Das jährlich stattfindende „Future Camp für Nachwuchskräfte“ erscheint derzeit als zielführendste Möglichkeit für Nachwuchskräfte, gezielt Verbesserungsvorschläge einzubringen. Die vom Plenum der Teilnehmer*innen ausgewählten drei Siegerthemen wurden bisher im

Verwaltungs- und Personalausschuss präsentiert.

Ob das für 2020 geplante „Future Camp für Nachwuchskräfte“ als Großveranstaltung für 200 bis 250 Personen stattfinden kann, ist derzeit noch nicht geklärt. Parallel arbeitet P 6.1 an möglichen Alternativformaten und wird im Rahmen der Bekanntgabe zum Ausbildungsstart 2020 über die Ergebnisse berichten.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Progl und der zuständigen Verwaltungsbeirätin / dem zuständigen Verwaltungsbeirat , sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent
i. V.

Ober-/Bürgermeister/in

Morhöfer-Reissl
Stadtdirektorin

III. Abdruck von I. mit II. über D-II-V-Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle an das Revisionsamt

zur Kenntnis

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 6

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 Referat für Informations- und Telekommunikationstechnik – GL

An das Baureferat – RG

An die Münchner Stadtentwässerung – PM

An das Kommunalreferat – GL

An den Abfallwirtschaftsbetrieb München

An die Landwirtschaftlichen Betriebe der Landeshauptstadt München –
Verwaltung

An das Kreisverwaltungsreferat – GL

An das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion

An das Kulturreferat – GL

An die Münchner Stadtbibliothek – GL

An die Münchner Kammerspiele

An die Münchner Philharmoniker

An das Personal- und Organisationsreferat – GL

An das Personal- und Organisationsreferat – GL 2

An das Personal- und Organisationsreferat – P 2

An das Personal- und Organisationsreferat – P 5

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG

An das Referat für Bildung und Sport

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL

An das Referat für Gesundheit und Umwelt

An das Sozialreferat – S-Z-P

An die Stelle für interkulturelle Arbeit

an die Stadtkämmerei – GL

zur Kenntnis.

Am