

**Ausbildung bei der Stadtverwaltung;
Berichterstattung über das Einstellungsjahr 2020
Darstellung der aktuellen Situation und künftigen Planungen**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02213

2 Anlagen
Nr. 1 Einstellungszahlen 2020
Nr. 2 Migrationshintergrund 2020

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 17.03.2021
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 2020 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, deren voraussichtliche Auswirkungen auf den Einstellungsjahrgang 2021 und die künftige Entwicklung des Ausbildungsangebots.

1. Einstellungsjahr 2020

1.1 Bewerberlage

Nachdem im Einstellungsjahr 2019 ein deutlicher Rückgang der Bewerbungszahlen um rund 30% zu verzeichnen war, stieg die Zahl der Interessent*innen im Einstellungsjahr 2020 nun um knapp 32% auf 6.303 Personen.

Ein Teil des Rückgangs aus dem Vorjahr konnte damit ausgeglichen werden. Da die überwiegende Zahl der Bewerbungsfristen bereits am 31. März 2020 endete, kann der Zuwachs wohl nicht der gestiegenen Attraktivität der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes während der Corona-Krise zugeschrieben werden, sondern spiegelt stattdessen ein allgemein gestiegenes Interesse am Angebot der Landeshauptstadt München wieder.

1.2 Personalgewinnung 2020 für Ausbildung und Studium

Im Herbst 2020 starteten 1.145 Personen (2019: 1.095 Personen) mit einer Ausbildung oder einem Studium bei der Landeshauptstadt München (siehe Anlage 1).

Weitgehend unverändert blieb auch im Einstellungsjahr die Verteilung der Einstellungszahlen nach Geschlechtern: circa zwei Drittel (66,6 %, im Vorjahr 67,7 %) 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 2020 war die Quote der Nachwuchskräfte mit Behinderungen mit 1,92 % (22 Nachwuchskräfte) identisch mit dem Wert des Vorjahres (21 Nachwuchskräfte). Die Erfahrung zeigt aber auch, dass eine Vielzahl der Bewerber*innen auf die freiwillige Angabe einer Behinderung im Bewerbungsprozess verzichtet. Es ist daher davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil der Menschen mit Behinderungen höher liegt. Um die Sicherstellung der Chancengleichheit von Beginn an und zur Beratung und Unterstützung auch schon vor dem Start in eine Ausbildung bzw. ein Studium kümmert sich der „Beratungsfachdienst Inklusion in der Ausbildung“ (BFI). Außerdem steht das Personal- und Organisationsreferat hierzu mit dem Behindertenbeirat im Austausch. Eine Erhöhung der Einstellungsquote von Nachwuchskräften mit Behinderung wird vom Personal- und Organisationsreferat weiterhin mittels Intensivierung entsprechender Marketing-Maßnahmen angestrebt.

Die Befragung der neuen Nachwuchskräfte zum Migrationshintergrund erfolgte 2020 erstmals ausschließlich online, wodurch die Teilnahmequote deutlich gesunken ist. Die dadurch gewonnen Zahlen besitzen daher im Vergleich zu den Vorjahren weniger Aussagekraft. Bei der aktuellen Befragung ist im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Anstieg bei der Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund zu verzeichnen: Lag der Anteil im Einstellungsjahr 2019 noch bei 32,2 % im Hoheitsbereich, wiesen im Jahr 2020 42,35 % der neuen Nachwuchskräfte, die an der Umfrage teilgenommen haben, einen Migrationshintergrund auf.

1.3 Ausbildungsstart 2020

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten zum Ausbildungsstart 2020 keine Großveranstaltungen durchgeführt werden. Die Begrüßung durch die Stadtspitze, sowie den Gesamtpersonalrat und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung erfolgte daher in Form von Videobotschaften. Auch die anschließenden Einführungstage konnten nur unter geänderten Rahmenbedingungen stattfinden. Präsenzveranstaltungen wurden in Kleingruppen durchgeführt und auf wenige Termine beschränkt. Ergänzt wurde das Programm durch digitale Formate über Webex. Erstmals begann coronabedingt das Studium im Vorbereitungsdienst für die dritte Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen nicht mit einem siebenmonatigen Theorieblock an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Hof, sondern mit einem zweimonatigen Abschnitt in München. In dieser Zeit hat das Personal- und Organisationsreferat erste Grundlagenkenntnisse vermittelt, ergänzt durch regelmäßige digitale Veranstaltungen seitens der Hochschule. Seit Dezember erfolgt die Wissensvermittlung ausschließlich durch die Hochschule, aber weiterhin nur über digitale Formate. Auch für die laufenden Jahrgänge des Vorbereitungsdienstes werden sich Änderungen im Studienablauf dahingehend ergeben, dass die Zeiten der Fachstudienabschnitte in Hof verkürzt und durch virtuelle Abschnitte oder Anwesenheiten im Praktikum ersetzt werden.

Sämtliche kooperierenden Bildungsinstitute passen auch weiterhin ihr Ausbildungs- und Studienangebot an die aktuelle Situation an: es werden Präsenzveranstaltungen in verkleinerten Gruppen kombiniert mit Onlinealternativangeboten, Stoffgliederungspläne werden punktuell entsprechend angepasst.

Auf die Ausstattung der vom Personal- und Organisationsreferat betreuten Nachwuchskräfte mit Laptops wurde aufgrund der angespannten Haushaltssituation verzichtet, Token für mobiles Arbeiten wurden jedoch erneut an alle Nachwuchskräfte ausgegeben, um allen Nachwuchskräfte Zugang zu WiLMA, E-Mail und Kalender zu ermöglichen. Für die Zukunft entwickeln das Personal- und Organisations- sowie das IT-Referat aktuell ein tragfähiges Konzept hierzu.

1.4 Ausbildungsmarketing

Um besonders während der aktuellen Corona-Pandemie mit ihren Beschränkungen insbesondere bei Präsenzveranstaltungen in der Wahrnehmung der Zielgruppe bestehen zu bleiben, ist das Ausbildungsmarketing von enorm hoher Relevanz. Generell ist dabei eine Verlagerung der Maßnahmen hin zu digitalen Lösungen sinnvoll. Zum einen aufgrund der Krisenumstände, zum anderen aber auch, um die Zielgruppe genau dort „abzufangen“, wo sie sich aufhält: online. Die Landeshauptstadt München hat diesen Weg bereits seit längerem eingeschlagen und auf die Erweiterung der digitalen Maßnahmen gesetzt.

So besteht beispielsweise ein Nachwuchskräfte-Blog von Nachwuchskräften für Nachwuchskräfte: Neben regelmäßigen Blog-Beiträgen verfassen hier Auszubildende und dual Studierende zusätzlich eigene, authentische Inhalte für die Social-Media-Kanäle der LHM.

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 auszuwählen. Hier können als Beispiele genannt werden: Umstieg von Präsenz- auf Online-Messen und die Anpassung der internen Messe „Internum“, die Social-Media-Kampagne „#einefüralle“ sowie der Ausbau der referatsübergreifenden Zusammenarbeit im Bereich Ausbildungs- und Personalmarketing zu den Themen Digitalisierung und Social-Media, um neue Marketingtrends verfolgen und umsetzen zu können. Zusätzlich fand eine Schulung in Kooperation mit der ReDI School of Integration statt. Das Teilprogramm Digital Women zielt darauf ab, (geflüchtete) Frauen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen digitalen Bereichen fortzubilden.

Die Landeshauptstadt München ist auf verschiedenen Onlineplattformen zur Ausbildungssuche vertreten (z.B. www.azubiyo.de oder www.aubi-plus.de). Um die Bekanntheit als Arbeitgeberin noch weiter zu steigern und auch überregional bekannter zu machen, wurde die Plattform „Oabat“ mit Sitz in Passau gebucht. Die LHM ist auf den Onlineportalen mit einem Profil vertreten, auf dem sämtliche Ausbildungs- und Studiengänge in Kombination mit ansprechendem Bildmaterial veröffentlicht sind.

Des Weiteren wurden zwei Radiospots zur Bewerbung der Ausbildungs- und

Studienrichtungen bei den beiden Münchner Lokalradios Gong 96,3 und Energy jeweils im Frühjahr und im Herbst geschaltet.

Die bisher durchgeführten Schulbesuche konnten in diesem Jahr leider nicht wie gewohnt stattfinden. Die Landeshauptstadt München ist mit den jeweiligen Schulen im Austausch, um entsprechende Online-Lösungen umzusetzen.

Trotz der Corona-Pandemie konnten im September zwei Präsenzmessen stattfinden. Zuerst die Messe AbiZukunft in Regensburg - diese Veranstaltung fand zum ersten Mal im süddeutschen Raum statt. Sie war sehr gut besucht und es konnten viele Gespräche zu Ausbildungs- und Studienrichtungen geführt werden. Bereits eine Woche später fanden die Azubi- und Studientage in München statt. Die Landeshauptstadt München nimmt seit einigen Jahren an dieser Messe teil. Trotz hoher Hygienestandards konnten auch auf dieser Messe zahlreiche Gespräche mit interessierten Kandidat*innen geführt werden.

Ein großer Fokus lag 2020 auf der Neukonzeptionierung der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt München und der Entwicklung des Arbeitgeberversprechens (EVP). Im Anschluss wurde eine neue Wort-Bild-Marke sowie ein Kreativkonzept mit neuem „Look and Feel“ entwickelt. Auf dieser Basis werden für 2021 vielfältige on- und offline Maßnahmen auch und gerade für das wichtige Feld des Ausbildungsmarketings entwickelt. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und Zusammensetzung der Beschäftigten in der Stadtverwaltung bleibt die Zielgruppe der Nachwuchskräfte eine zentrale für die Aktivitäten im Marketingbereich, um langfristig und nachhaltig auch den zukünftigen Personalbedarf zu decken – dies gilt auch und gerade in schwierigen Zeiten für den städtischen Personalhaushalt.

2. Beschäftigtenqualifizierung

Zum Jahreswechsel 2020/2021 befanden sich insgesamt ca. 315 Beschäftigte in den Maßnahmen der Beschäftigtenqualifizierung (BL I, BL II, ELV und ZLV). Aufgrund der Coronapandemie konnten viele Beschäftigte im Jahr 2020 nicht wie vorgesehen für den BL I an der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS) berücksichtigt werden, da der BL I-Kurs mit Startzeitpunkt Februar 2020 aufgrund des Lockdowns kurzfristig abgebrochen und im Juni 2020 mit coronakonform reduzierten Klassenstärken neu gestartet wurde. Der ursprünglich vorgesehene Startzeitpunkt im Sommer 2020 konnte von der BVS nicht mehr angeboten werden. Die dafür vorgesehenen Beschäftigten wurden für den nächstmöglichen Startzeitpunkt vorgemerkt. Folglich starteten im Februar 2021 57 Beschäftigte mit dem BL I. Den ZLV werden im März 2021 voraussichtlich 30 Beschäftigte beginnen. Die weiteren Zahlen der Teilnehmer*innen, die im Jahr 2021 mit einer BQ-Maßnahme beginnen werden, sind abhängig vom aktuell laufenden Bewerbungsverfahren sowie von den Einstellungen/Umsetzungen mit BL I- oder ZLV-Verpflichtung.

Aufgrund der Coronapandemie findet die Wissensvermittlung der Lerninhalte im BL I und BL II aktuell zur Hälfte online u.a. mit Präsentationen und Lehrvideos über die Lernplattform Moodle statt. Die Teilnehmer*innen müssen sich hier die Lerninhalte selbst erarbeiten, da es sich nicht um Onlinestunden bzw. Webinare mit direktem Kontakt zu Dozent*innen handelt.

3. Auswirkungen der Coronakrise auf den laufenden Ausbildungsbetrieb

3.1 Sondereinsätze von Nachwuchskräften

Im Zeitraum Ende März bis Mitte Juni 2020 befanden sich insgesamt 408 Nachwuchskräfte in verschiedenen Corona-Sondereinsätzen und übernahmen Aufgaben im Rahmen des Pandemie-Geschehens. Von 01.12.2020 bis 31.05.2021 wird das Contact Tracing Team von 106 dual Studierenden im Rahmen eines Sonderpraktikums unterstützt. Für den Zeitraum 01.03.2021 bis 31.08.2021 erfolgt eine weitere Zuweisung von 102 dual Studierenden in diesen Bereich. In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Einsatzdienststellen wurden und werden die Rahmenbedingungen für alle beteiligten Nachwuchskräfte auf die Ausbildungs- oder Studienbesonderheiten angepasst (z.B. Freistellung für den Besuch der Bildungsinstitute, Betreuung vor Ort etc.). Das Personal- und Organisationsreferat stellt damit sicher, dass Nachwuchskräfte aufgrund coronabedingter Sondereinsätze oder Sonderpraktika keine Nachteile im Ausbildungs- oder Studienverlauf haben werden.

3.2 Betreuung der Nachwuchskräfte

Die Betreuung der Nachwuchskräfte seitens des Personal- und Organisationsreferates erfolgt weiterhin weitestgehend digital. So werden die regelmäßigen ausbildungs- oder studienbegleitenden Gespräche fast ausschließlich über Webex oder per Telefon geführt. Auch die Dienststellen mussten auf die veränderten Rahmenbedingungen reagieren, sodass sich die Nachwuchskräfte öfter im Homeoffice oder Homelearning befanden und daher mit ihren örtlichen Ausbilder*innen vermehrt über Webex oder Telefon in Kontakt blieben. Die dafür benötigten IKM-Token haben alle Nachwuchskräfte bereits vor Beginn der Corona-Pandemie erhalten.

Auch die Bildungsinstitute setzen wieder vermehrt auf digitale Angebote und gehen teilweise auch bei den Prüfungsformen neue Wege und bieten alternative Möglichkeiten der Leistungserbringung an, die keine Anwesenheit vor Ort erforderlich machen. Die Zwischenprüfung der Verwaltungsinspektoranwärter*innen konnte Ende November 2020 allerdings wie geplant als Präsenzprüfung durchgeführt werden.

Fahrten ins Ausland, wie Studienfahrten oder externe Praktika, finden bis mindestens Ende Juni 2021 nicht statt, sollen aber wieder angeboten werden, sobald dies möglich ist.

3.3 Angebote für örtliche Ausbilder*innen

Die Seminarreihe „Akademie für Ausbilderinnen und Ausbilder“ zur Vorbereitung auf und Unterstützung bei der Tätigkeit als örtliche*r Ausbilder*in musste aufgrund des Infektionsgeschehens im Laufe des Jahres immer wieder ausgesetzt werden. Daher konzipierte die Ausbildungsabteilung Onlineseminare für diese Schulungsreihe. Seit Dezember 2020 werden diese nun angeboten und durchgeführt. Zusätzlich werden aktuell Erklärvideos produziert, um die örtlichen Ausbilder*innen zu unterstützen.

3.4 Prüfungsfeiern 2020

Die Prüfungsfeiern zur Übernahme der Nachwuchskräfte in den städtischen Dienst konnten 2020 nicht wie in den Vorjahren stattfinden. Statt Veranstaltungen in größerem und feierlichem Rahmen erfolgten die Aushändigung der Zeugnisse und Übernahme durch Unterzeichnung der Verträge bzw. Ernennung in Einzelterminen mit den hauptamtlichen Ausbilder*innen des Personal- und Organisationsreferates.

4. Ausblick auf den Ausbildungsstart 2021

4.1 Online-Personalauswahl

Das im Frühjahr entwickelte Konzept zur Durchführung von Personalauswahlverfahren über Webex wurde weiterentwickelt und stellt mittlerweile den Standard in der Auswahl der Nachwuchskräfte dar. Präsenztermine finden lediglich für Bewerber*innen statt, die aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht an einem Online-Gespräch teilnehmen können. Aufgrund der positiven Erfahrungen und gesteigerten Flexibilität soll das Format der digitalen Personalauswahl auch über die Corona-Krise hinaus als dauerhafte Alternative beibehalten werden.

4.2 Onboardingmaßnahmen

Um das Ziel, die Absprungraten 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.

Bereits im Jahr 2020 wurden digitale Alternativen eingeführt, die in 2021 erweitert werden. Neben Weihnachts- und Ostergrüßen werden die zukünftigen Nachwuchskräfte Erfolgswünsche zum Schulabschluss und Videobotschaften zu verschiedenen Themen erhalten. Zudem werden Kennenlernabende zur Vernetzung organisiert, die sowohl in digitaler Form als auch in Präsenz flexibel stattfinden können, abhängig von der aktuellen Situation. Ein Infoabend für zukünftige Nachwuchskräfte und ihre Angehörigen in digitaler Form wird derzeit konzipiert.

4.3 Ausbildungsstart 2021

Auch im Rahmen des Ausbildungsstarts 2021 sind aufgrund der unsicheren weiteren Entwicklung keine Großveranstaltungen in Präsenzform vorgesehen. Stattdessen sind kleinere Veranstaltungen bzw. digitale Formate in Planung.

Die Einführungstage in den jeweiligen Kursen sollen nach Möglichkeit überwiegend als Präsenzveranstaltungen in kleinen Gruppen durchgeführt werden. Die konkrete Ausgestaltung ist jedoch von der weiteren Entwicklung abhängig.

5. Künftige Entwicklung des Ausbildungsangebots

Die strategischen Überlegungen des Personal- und Organisationsreferates für die Ausbildung eigenen Personals beziehen sich auf die stadtweit relevanten Berufsgruppen, derzeit Verwaltungsdienst, IT und Soziale Arbeit. Grundlage ist die Personalbedarfsplanung für den Zeitraum von jeweils 5 Jahren sowie der (steigende) Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Vor dem Hintergrund von i.d.R. 3-jährigen Ausbildungs- und Studienzeiten richten sich die aktuellen Überlegungen auf den Personalbedarf der Landeshauptstadt München ab dem Jahr 2024.

5.1 Ausbildungsangebot und Personalgewinnung für die stadtweit relevanten Berufsgruppen

Das für die gesamte Stadtverwaltung relevante Angebot an Ausbildungs- und Studienrichtungen des Personal- und Organisationsreferats und die dazugehörigen

Einstellungszahlen für das Einstellungsjahr 2020 sind unter der Rubrik „Stadtverwaltung“ in Anlage 1 zu finden.

In Folge des Wettbewerbes um qualifiziertes Personal ist eine vollständige Bedarfsdeckung durch Einstellung externen Personals trotz vielfältiger Maßnahmen der Personalgewinnung, wie z.B. Öffnung von Bewerberkreisen, Direktansprachen, Anwerbeprämie, Fachkräftezulage, Direktbesetzungen mit zweit- und drittplatzierten Bewerber*innen aus anderen Stellenbesetzungsverfahren, nicht möglich. Folglich ist die vom Personal- und Organisationsreferat verfolgte Strategie der Ausbildung eigenen Personals zur Bedarfsdeckung zwingend notwendig, die zudem einige (Zusatz-)Vorteile mit sich bringt, u.a.:

- Frühzeitige und nachhaltige Bindung des Personals an die Landeshauptstadt München
- Verkürzte Einarbeitung nach Ausbildung bzw. Studium
- Inhaltliche Einflussnahmemöglichkeit auf Inhalte der Ausbildungs- und Studienrichtungen in Theorie und Praxis
- Qualitätssicherung im Rahmen der Übernahmeentscheidung nach Ausbildung bzw. Studium und dadurch Wegfall des Probezeitrisikos

5.2 Künftige Ausbildungsbedarfe

Bis vor gut zehn Jahren bildete das Personal- und Organisationsreferat im Verwaltungsdienst lediglich Verwaltungswirt*innen, Verwaltungsfachangestellte und Diplomverwaltungswirt*innen aus. In Folge des erhöhten Personalbedarfs und der durch die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft und zunehmend auch mit anderen öffentlichen Arbeitgebern sinkenden Bewerber*innenzahlen wurde in den letzten Jahren sehr erfolgreich auf Alternativangebote gesetzt. Zur Aufrechterhaltung der für den Personalbedarf erforderlichen Einstellungszahlen soll diese Bandbreite an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, wie die Einstellungszahlen, auch für die Zukunft beibehalten werden.

Das Studium der Sozialen Arbeit wurde erstmals 2019 angeboten und soll weiter bedarfsgerecht ausgebaut werden. Neben dem Angebot von Praktikumsmöglichkeiten für externe Student*innen als Marketinginstrument zur Gewinnung externer Bewerber*innen bietet eine Ausweitung der Einstellungszahlen für dieses Studium neben der Personalbedarfsdeckung die Gewähr für das Erreichen einer ausgewogenen Alterspyramide in diesem Bereich.

In der IT ist der Personalbedarf der 2. Qualifikationsebene derzeit rückläufig. Das Personal- und Organisationsreferat befindet sich deshalb bereits in Gesprächen mit dem IT-Referat bzw. dem Eigenbetrieb it@M mit dem Ziel einer bedarfsorientierten Reduzierung der Einstellungszahlen bzw. des Ausbildungsangebots für die IT-Ausbildungen. Andererseits können die Absolvent*innen der IT-Studiengänge den Personalbedarf in der 3. Qualifikationsebene nur teilweise decken. Die Einstellungszahlen müssen hier deshalb mindestens auf dem bisherigen Niveau gehalten werden. Da für einzelne IT-Studiengänge trotz steigender Marketingmaßnahmen so gut wie keine Bewerbungen vorliegen, wird mit dem IT-Referat die Bandbreite der IT-Studiengänge hinterfragt.

Insgesamt muss zur Personalbedarfsdeckung das bisherige Niveau von jährlich ca. 500 Einstellungen für die eigene Ausbildung gehalten werden. Eine mögliche Ausweitung ist ressourcenbedingt derzeit nicht möglich und vor dem Hintergrund der Bewerber*innen-Qualität nicht empfehlenswert.

5.3 Übernahme der Nachwuchskräfte

Die Übernahme nach Ausbildung bzw. Studium ist derzeit neben der persönlichen Eignung abhängig von guten Leistungen in der praktischen Ausbildung sowie der Gesamtnote in der theoretischen Ausbildung bzw. im Studium. In allen Ausbildungs- und Studienrichtungen ist die Übernahme in jeweils drei Fallgruppen gegliedert (Übernahmeangebot bzw. unbefristetes Arbeitsverhältnis/bedarfsabhängige Übernahme bzw. befristetes Arbeitsverhältnis/keine Übernahme). Bisher wurden die Übernahmekriterien großzügig ausgelegt und von einer bedarfsabhängigen Übernahme kein Gebrauch gemacht.

Grundsätzlich möchte das Personal- und Organisationsreferat auch in finanziell schwierigen Zeiten daran festhalten, dies soll allerdings in einem angemessenen Verhältnis zur Finanzierbarkeit stehen. In welchem Umfang besetzbare Stellen für die Nachwuchskräfte vorhanden sind, steht erst durch die Meldung der Referate und Eigenbetriebe im Februar/März des jeweiligen Kalenderjahres fest. Erst anschließend kann an Hand aktueller Zahlen darüber entschieden werden.

5.4 Handlungsbedarfe/Anstehende Maßnahmen

Zur Sicherung der erforderlichen Einstellungszahlen und zur Erhöhung der Ausbildungsqualität stehen derzeit folgende Maßnahmen an:

- Ausbau des Angebotes für sog. „Schnupper-Praktikant*innen“ als zusätzliches Marketinginstrument zur Gewinnung von Nachwuchskräften
- Ausbau des Angebotes für behinderte Menschen für eine Ausbildung bzw. für ein Studium der stadtweit relevanten Berufsgruppen
- Digitalisierung der Angebote des Personal- und Organisationsreferats für Nachwuchskräfte, insbesondere bei Fördermaßnahmen
- Erhöhung der Qualität während der Praktikumsphasen in Zusammenarbeit mit allen Referaten
- Zusammen mit dem IT-Referat Klärung der Voraussetzungen für die Ausgabe von Notebooks an alle Nachwuchskräfte, die auch die IT-Ausstattung an den Praktikumsplätzen ersetzen

6. Future Camp für Nachwuchskräfte

Auch 2020 ist es in Zusammenarbeit mit dem IT-Referat gelungen, das Future Camp für die Nachwuchskräfte durchzuführen. Erstmals fand die Veranstaltung komplett digital über Webex statt. Neben den Nachwuchskräften konnten auch Beschäftigte teilnehmen und Themen einbringen. Die vom Plenum der Teilnehmer*innen ausgewählten drei Siegertemen wurden am 09.12.2020 wie bisher im IT-Ausschuss präsentiert.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Progl und der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Wenngatz, sowie dem Geampersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist ein Abdruck der Bekanntgabe zugeleitet worden.

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. mit II. über D-II-V-Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x) an das Revisionsamt an das POR-GL1

zur Kenntnis.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P6

Am