Landeshauptstadt
München

Rathaus Umschau

Mittwoch, 22. Oktober 2014
Sonderausgabe 200a
muenchen.de/ru

Haushaltsreden 2015

› Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz: Münchens Haushalt 2015 2
› Personal- und Organisationsreferent Dr. Thomas Böhle: Münchens Personalhaushalt 2015 24

Herausgeber: Presse- und Informationsamt der Landeshauptstadt München
Verantwortlich für den Inhalt: Stefan Hauf, Druck: Stadtkanzlei, Gemeinsame Anschrift: Rathaus, Marienplatz 8, 80313 München, Telefon 2 33-9 26 00, Telefax 2 33-2 59 53, presseamt@muenchen.de, www.muenchen.de/rathaus

Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz: Münchens Haushalt 2015
(22.10.2014) Die Haushaltsrede von Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz in der heutigen Vollversammlung des Stadtrats zu Münchens Haushalt 2015 hat folgenden Wortlaut:

„Sehr geehrte Damen und Herren,
auch wenn das Weißwurstzimmer ewig lockt und ich als Kämmerer meine Freude an der „Magie der Zahlen" bedauerlicherweise nicht mit allen teile, möchte ich doch alle Stadtratsmitglieder dazu einladen, meinen entgegen aller Tradition relativ kurzen Erläuterungen – großes Kämmerer-Ehrenwort – zum Haushalt 2015 zu folgen.
Ganz besonders herzlich begrüße ich natürlich die neu gewählten Stadträtinnen und Stadträte, die jetzt zum ersten Mal das zweifelhafte Vergnügen haben werden, nach der Rede des Oberbürgermeisters auch noch meinen Worten lauschen zu dürfen.
Mein kleiner Trost ist, dass bei allen Fluchtinstinkten, die eventuell jetzt bei Ihnen aufkommen könnten, auch im Weißwurstzimmer Lautsprecher installiert sind, es also rein akustisch für niemanden ein wirkliches Entrinnen gibt.
Damit alle über eine gute Diskussionsgrundlage in den Fachausschussberatungen zum Haushaltsplan-Entwurf 2015 verfügen, möchte ich zunächst einmal kurz und plastisch die Grundlagen und die Systematik unseres städtischen Haushaltes und seiner Regeln erläutern, bevor ich zu den konkreten Planzahlen für das Jahr 2015 komme.

Der städtische Haushalt, was ist das eigentlich?

Vielen erscheint er als ein Buch mit sieben Siegeln, und der mehrbändige Haushaltsplan oder der mehrere hundert Seiten umfassende Jahresabschluss schrecken zunächst zugegebenermaßen eher ab, als dass sie „Lust auf mehr" machen.
Aber im Grunde ist es gar nicht so kompliziert, wie es auf den ersten Blick scheint.
In München umfasst der Entwurf des städtischen Haushalts für das Jahr 2015 rund 6,3 Mrd. Euro. Das sind knapp 4.300 Euro Auszahlungen pro Einwohnerin und Einwohner Münchens, die uns für alle freiwilligen und gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen und Investitionen zur Verfügung stehen.
Diese recht eindrucksvolle Summe muss detailliert geplant werden. Dazu erstellt die Stadtkämmerei jährlich den Entwurf des Haushaltsplans, über

den Sie nach den Beratungen in den Stadtratsausschüssen am 17. Dezember für das Jahr 2015 abstimmen werden.
Da wir im Jahr 2009 freiwillig die doppische Haushaltsführung eingeführt haben, unseren Haushalt also nach den kaufmännischen Regeln der doppelten Buchführung planen, können wir Ihnen wesentlich mehr Informationen zur Verfügung stellen als zu kameralen Zeiten, als lediglich die reinen Geldflüsse dargestellt wurden.
Schon Goethe wusste:
„Welche Vorteile gewährt die doppelte Buchhaltung dem Kaufmanne!
Es ist eine der schönsten Erfindungen des menschlichen Geistes,
und ein jeder gute Haushalter sollte sie in seiner Wirtschaft einführen."
Gut, das haben wir im Gegensatz zu den meisten bayerischen Gemeinden getan.

Was aber ist doppische Haushaltsführung genau?

Der erste Baustein und das gegenüber der Kameralistik wirklich Neue ist der **Ergebnishaushalt**, der auf Aufwendungen und Erträgen basiert. Er ist vergleichbar mit der Gewinn- und Verlustrechnung eines Unternehmens. Im Gegensatz zum kameralen Haushaltswesen, das nur die reinen Geldflüsse erfasst und in München immerhin etwa 250 Jahre Bestand hatte, werden nun auch die Abnutzung und der Erneuerungsbedarf der Anlagegüter als Abschreibungen dargestellt und die Rückstellungen für Pensionen von Beamten als zukünftige Verbindlichkeiten erfasst. Am Ende eines jeden Jahres gibt der Ergebnishaushalt dann Auskunft darüber, ob unsere Stadt von ihrer Substanz gelebt hat (Negativsaldo) oder ob sie ihren Ressourcenverbrauch durch Erträge decken konnte, also einen Nullsaldo oder gar einen Positivsaldo durch einen Überschuss der Erträge gegenüber den Aufwendungen erwirtschaftet hat.
In München hatten wir lediglich im Jahr 2009 und unter Herausrechnung des Sonderfaktors Stadtwerke ein Negativsaldo, seit 2010 bis 2013 dagegen einen Überschuss. Auch für 2014 rechnen wir mit einem positiven Abschluss. 2015 wird das schwierig werden.
An dieser Stelle geschwind ein kurzer Exkurs zu den **SWM-Sondereffekten**. Damit bezeichnen wir die Auswirkungen, die die Finanzbeziehungen zwischen der Stadt München und unserer Tochter, der Stadtwerke München GmbH (SWM), auf unseren Haushalt haben. Sie sehen vor, dass die SWM ihren Bruttogewinn zunächst komplett an uns abführt. 100 Mio. Euro bleiben bei uns. Alles, was darüber liegt, fließt als Rückführung zur Erhöhung des Eigenkapitals wieder an die SWM zurück. Darüber hinaus gibt es einen Sondereffekt aufgrund einer steuerrechtlichen Organschaft dahin-

gehend, dass aus dem Hoheitshaushalt für die SWM vollständig deren Steuern gezahlt werden, diese aber von der SWM der Stadt in voller Höhe erstattet werden. Letztendlich ist dies im Saldo haushaltsneutral.
Wir stellen zur besseren Übersicht auch immer die um diese beiden Sondereffekte bereinigten Haushaltszahlen dar.
Aber kommen wir zurück zur kurzen **Einführung in die Doppik**.
Der zweite Baustein des doppischen Systems ist der **Finanzhaushalt**, der mit der Cashflow-Rechnung eines Unternehmens zu vergleichen ist. Er besteht aus Ein- und Auszahlungen in den drei Bereichen der laufenden Verwaltungstätigkeit und der Investitions- und Finanzierungstätigkeit (dazu später mehr anhand des Entwurfes 2015).
Er gibt Hinweise zur Liquiditätssituation Münchens, da er alle Geldflüsse auf der Einzahlungs- und Auszahlungsseite erfasst. Am Ende des Jahres steht fest, ob der liquide Finanzmittelbestand gegenüber dem Jahresanfangsbestand geschrumpft oder gestiegen ist und ob er hoch genug ist, um nach Möglichkeit ohne Nettoneuverschuldung über die Runden zu kommen.
Die Stadt München befindet sich in der glücklichen Lage, dass wir seit 2005 **keine Nettoneuverschuldung** mehr hatten. Im Gegenteil: Wir haben seit dem Schuldenhöchststand im Jahr 2005, als sich der Schuldenberg auf 3,414 Mrd. Euro summierte, über 73 % dieser Last reduziert. So werden wir Ende 2014, wenn Sie meinem Entwurf zum 2. Nachtragshaushalt heute zustimmen, nur noch 908 Mio. Euro Schulden haben. Das ist dann die geringste Pro-Kopf-Verschuldung Münchens seit 1982!
Der dritte Baustein der doppischen Haushaltsrechnung ist die **Bilanz** – auch **Vermögensrechnung** genannt – die Ihnen wegen komplizierter Buchungsvorgänge immer erst im Juli des Folgejahres vorgelegt wird. Die Bilanz für das Jahr 2014 werden Sie also erst im Juli 2015 erhalten. Hier werden die Aktiva, also die Vermögenswerte, und die Passiva, also die Verbindlichkeiten, aufgeführt und jährlich beim Jahresabschluss fortgeschrieben. Die Schlüsselzahl auf der Passivseite ist das rechnerische Eigenkapital, denn es zeigt – vereinfacht formuliert – an, wie sich als Ergebnis des Jahresabschlusses die Relation zwischen Vermögen und Verbindlichkeiten positiv oder negativ verändert hat.
Unser Eigenkapital ist seit Einführung der Doppik und auch nach Herausrechnung des Sonderfaktors SWM kontinuierlich von 8,1 Mrd. Euro im Jahr 2009 auf 8,9 Mrd. Euro im Jahr 2013 gestiegen und bewegt sich auf einem dauerhaft hohen Niveau. Unbereinigt ist es sogar von 9,7 Mrd. Euro im Jahr 2009 auf 11,6 Mrd. Euro im Jahr 2013 gewachsen. Wir gehen derzeit davon aus, auch im kommenden Jahr diesen Trend fortsetzen zu können, da wir erwarten, dass beim Jahresabschluss 2014 im Ergebnis ein

positiver Saldo bei der Gesamtergebnisrechnung herauskommen wird, der das rechnerische Eigenkapital weiter erhöhen wird.

Was sind die wesentlichen Kriterien bei der Beurteilung dieser drei Haushaltswerke?

- Zuerst sollten im **Ergebnishaushalt**alle Aufwendungen durch Erträge gedeckt sein. So wird sichergestellt, dass die Kommune kein Eigenkapital verzehrt. Noch besser ist natürlich ein Überschuss der Erträge über die Aufwendungen.
- Dann sollte im **Finanzhaushalt**ein möglichst hoher Überschuss der Einzahlungen über die Auszahlungen bei der sogenannten laufenden Verwaltungstätigkeit erzielt werden, um möglichst viele Investitionen ohne Kredite stemmen zu können.
- Last but not least sollte die **Bilanz**auf der Passivseite ein möglichst hohes Eigenkapital ausweisen, das nach Möglichkeit über die Jahre ansteigen sollte.

Wir waren in den letzten Jahren (gut, 2009 leicht eingeschränkt) bei allen drei Beurteilungskriterien erfolgreich!
Das waren die drei tragenden Säulen eines doppischen Haushaltsplans. Darüber hinaus gibt es noch die Darstellung in Form des so genannten **Produkthausplanes auf der Ebene der Referate der Stadt,** den sie auf Wunsch des Stadtrates in Einzelbänden für die jeweiligen Referate erhalten. Produkte einer Stadt sind die Leistungen, die sie erbringt (derzeit sind es in München etwa 180). Im Produkthaushalt werden sowohl die Leistungen (Quantität, Qualität, Wirkungen) als auch die dafür aufgewendeten Ressourcen dargestellt. Dadurch wird transparent, was jede dieser erbrachten öffentlichen Leistungen kostet, und was sie mit welchem Aufwand für wen bringen soll. Im Gegensatz zur Kameralistik wird also nicht mehr nur dargestellt, wie viel Geldmittel zur Verfügung gestellt werden, sondern auch wofür und mit welchem Ziel sie bereitgestellt werden. Inzwischen bekommen Sie für jedes Produkt eine ergebnis- und eine finanzhaushaltsorientierte Darstellung.
Sie sehen, wir verfügen über gute Instrumente, um Sie, die Mitglieder des Stadtrats sowie die Münchner Bürgerinnen und Bürger umfassend über die aktuelle und die strukturelle Haushaltslage zu informieren.
Nutzen Sie diese Chance!
Fangen wir gleich an und kommen zu den aktuellen Planzahlen.

Entwurf Haushaltsplan 2015

Sie kennen mich als vorsichtigen Planer, und ich werde auch dieses Jahr meinem Ruf gerecht werden. Aber ich betrachte mich dabei weniger als Pessimist denn als Realist. Und damit befinde ich mich in guter Gesellschaft: Die meisten Wirtschaftsforschungsinstitute senken derzeit ihre Wachstumsprognosen. Denn die Konjunkturschwäche im Euroraum und die weltweiten Konfliktherde geben keinen Grund zu besonderer Euphorie für das Jahr 2015.
In München ist die wirtschaftliche Lage im Großen und Ganzen derzeit noch relativ entspannt. Im Jahr 2013 haben uns die ansässigen Unternehmen Rekordeinnahmen in Höhe von 2,271 Mrd. Euro bei der Gewerbesteuer beschert, und auch für 2014 erwarten wir hohe Einnahmen aus dieser Steuer – etwa 2,0 Mrd. Euro sollten es werden. Aber wir wissen auch, ich wiederhole mich da gerne, dass die Entwicklung gerade dieser Steuer extrem unvorhersehbar – weil volatil – ist. Ich erinnere an die Jahre 2009 und 2010, als die Gewerbesteuereinzahlungen aufgrund der internationalen Finanzkrise deutlich eingebrochen waren. Man muss kein Hellseher sein, um vorauszusagen, dass uns in nicht allzu ferner Zukunft die aktuellen Turbulenzen erreichen können, mit dann negativen Auswirkungen u.a. bei den Gewerbesteuereinnahmen.
Aber wie sieht es vermutlich nächstes Jahr aus?
Derzeit gar nicht mal so schlecht:
Bei fast allen Steuerarten (außer der Grunderwerbsteuer) haben wir die Ansätze – wenn auch nur leicht – im Vergleich zum laufenden Jahr (Stand Entwurf 2. Nachtragshaushalt 2014) angehoben. Der Ansatz für die **Gewerbesteuer** beträgt nun 2,070 Mrd. Euro, das sind 70 Mio. Euro mehr als im Entwurf des 2. Nachtragshaushalt 2014 veranschlagt.
Dass die **Einzahlungen** insgesamt um rund 1,6 % auf 5,5 Mrd. Euro sinken, liegt größtenteils an dem niedrigeren Ansatz für die Bruttogewinnabführung der SWM und daran, dass wir für 2015 eher nicht damit rechnen, aus dem Topf der Schlüsselzuweisungen aus dem kommunalen Finanzausgleich Mittel zu erhalten. Für das laufende Jahr bekommen wir Zuweisungen in Höhe von rund 94 Mio. Euro.
Und obwohl wir von steigenden **Auszahlungen** ausgehen – insgesamt 5,1 Mrd. Euro im Vergleich zu 4,9 Mrd. Euro 2014 (Stand Entwurf 2. Nachtragshaushalt) – errechnet sich dank der guten Einnahmeerwartungen ein **Überschuss im Finanzhaushalt** in Höhe von 427 Mio. Euro. Selbst bei Herausrechnung der SWM-Sondereffekte bliebe uns nach derzeitigen Prognosen noch ein **Überschuss** in Höhe von 351 Mio. Euro.

Damit sind wir planerisch zwar im Plus, allerdings sind das 33 % weniger als wir derzeit für das Jahr 2014 (527 Mio. Euro, Stand Entwurf 2. Nachtragshaushalt 2014) erwarten. Und ich weise darauf hin, dass unsere Einnahmeerwartungen auf Prognosen beruhen, die der Arbeitskreis Steuerschätzung im Mai 2014 erarbeitet hat. Im November wird eine neue Schätzung veröffentlicht, die voraussichtlich – analog zu den Konjunkturerwartungen – etwas nach unten korrigiert wird. Wir berücksichtigen dann diese aktuellen Werte in unserem Schlussabgleich, den wir Ihnen im Dezember 2014 präsentieren. Eine Anpassung auch unserer Einnahmeerwartungen nach unten scheint mir daher nicht ausgeschlossen.
Das war der grobe Überblick, aber wie Sie sich denken können, ist es mir ein besonderes Vergnügen, noch ein wenig tiefer in die Zahlendetails einzutauchen. Daran möchte ich Sie gerne teilhaben lassen. Zunächst der Finanzhaushalt.

Entwurf Finanzhaushaltsplan 2015

Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit 2015

Unsere Hauptfinanzierungsquelle sind die **Steuereinnahmen**. Sie machen fast 64 % unserer Gesamteinzahlungen in Höhe von 5,5 Mrd. Euro aus. Insgesamt erwarten wir für 2015 Gesamtsteuereinzahlungen in Höhe von 3,5 Mrd. Euro.
Den erwarteten leichten Anstieg unserer wichtigsten Steuer, der **Gewerbesteuer**, habe ich bereits erwähnt. Wir rechnen mit 2,070 Mrd. Euro. Damit „sprudeln“ rund 37 % unserer sämtlichen Einnahmen aus dieser Finanzquelle.
Unsere zweitwichtigste Einnahmequelle ist unser Anteil an der **Einkommensteuer**.
Diesen haben wir im Entwurf des Haushaltsplans 2015 mit 980 Mio. Euro beziffert (knapp 18 % unserer Gesamteinzahlungen) und erwarten damit eine Steigerung um 30 Mio. Euro im Vergleich zu den Rekordeinnahmen im laufenden Jahr (950 Mio. Euro, Stand Entwurf 2. Nachtragshaushalt 2014).
13 % erhalten wir aus **Zuwendungen und allgemeinen Umlagen**, in Zahlen sind dies 709 Mio. Euro. Die weitaus größte Finanzposition darunter heißt „**Zuweisungen und Zuschüsse für laufende Zwecke**“. Sie ist mit 439 Mio. Euro angesetzt. Dazu zählen beispielsweise die Zuweisungen vom Land für Lehrpersonal und Kinderbetreuung oder die Überlassung der staatlichen **Grunderwerbsteuer**. Unseren Anteil an dieser Steuer beziffern wir im Haushaltsplanentwurf 2015 mit

140 Mio. Euro, womit wir rund 10 Mio. Euro unter dem für 2014 prognostizierten Wert liegen (Stand Entwurf 2. Nachtragshaushalt 2014).
Eine weitere Position auf der Einzahlungsseite sind die **privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen** Leistungsentgelte, also z.B. Eintrittsgelder, KiTa-Gebühren, aber auch Miet- und Pachteinnahmen, die allerdings mit einem Anteil an den Gesamteinzahlungen von 7 % (entspricht 394 Mio. Euro) eine eher geringe Rolle im Gesamtbild spielen.

Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit 2015

Wie bereits erwähnt, werden nach unserer Einschätzung die **Auszahlungen** steigen, und zwar um rund 4 % auf 5,1 Mrd. Euro.
Die drei größten Blöcke sind wie immer:
- die Auszahlungen für Transferleistungen (44 %),
- die Personal- und Versorgungsauszahlungen (34 %) sowie
- die Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (14 %).

Die **Transferauszahlungen**, die mit 2,3 Mrd. Euro rund 44 % der Gesamtauszahlungen der laufenden Verwaltungstätigkeit ausmachen und unter die auch die **Gewerbesteuerumlage** (292 Mio. Euro) fällt, steigen insgesamt um rund 7 %. Neben der genannten Umlage zählen hierzu auch weitere Pflichtzahlungen wie die Bezirks- und die Krankenhausumlage und die Kosten für gesetzliche Sozialleistungen, aber auch die freiwilligen städtischen Leistungen für soziale und andere Zwecke und die Betriebskostenzuschüsse an städtische Beteiligungsunternehmen.
Die **Bezirksumlage** steigt nach unseren Annahmen um 12 % auf 461 Mio. Euro. Inzwischen wissen wir, dass es „nur“ um eine Steigerung in Höhe von 8,5 % auf 446 Mio. Euro gehen wird. Dies wird beim Haushaltsschlussabgleich im Dezember noch korrigiert. Die **Krankenhausumlage** steigt um 30 % auf 35 Mio. Euro.
Die **Zuschüsse an soziale und ähnliche Einrichtungen** steigen um 7 % auf 428 Mio. Euro. Dieser Trend wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit anhalten, da der Ausbau an Kinderbetreuung weiterhin ganz oben auf der Prioritätenliste steht. Die **Sozialhilfe** steigt auf 235 Mio. Euro (+ 8 %), die **Jugendhilfe** bleibt mit 243 Mio. Euro auf dem Niveau von 2014. Der Ansatz für die **Kosten der Unterkunft und Heizung** im Rahmen der Hartz IV-Unterstützung steigt ebenfalls leicht um 3 % an und wird mit 250 Mio. Euro bemessen. Besonders stark ist der Ansatz für Leistungen nach dem **Asylbewerberleistungsgesetz** gestiegen: Wir rechnen für das Jahr 2015 hier mit einer Verdreifachung der Kosten, die dann 60 Mio. Euro betragen sollen.

Insgesamt umfassen damit die Pflichtauszahlungen, auf die wir wenig Einfluss haben, rund 30 % der Gesamtauszahlungen.
Die **Personal- und Versorgungsauszahlungen**, die 34 % der Auszahlungen der laufenden Verwaltungstätigkeit ausmachen, steigen hauptsächlich aufgrund von Tarif- und Stellensteigerungen um rund 3 % und liegen zusammen bei 1,8 Mrd. Euro.
Diese Auszahlungsart ist ein schwerer Tanker und nur beschränkt durch Stadtratsentscheidungen steuerbar.
Die **Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen**, die 14 % der Auszahlungen der laufenden Verwaltungstätigkeit ausmachen, bleiben mit 717 Mio. Euro auf Vorjahresniveau.
Neben dieser Betrachtung nach Zahlungsarten splitten wir die Auszahlungen in unserer berühmten Vier-Felder-Grafik auch nach Referatsbudgets auf. Dies ist besonders deshalb interessant, weil sich daran gut ablesen lässt, wo die Schwerpunktaufgaben bei der laufenden Verwaltungstätigkeit in dieser Stadt liegen.
Insgesamt beanspruchen die **Referatsbudgets** ein Volumen in Höhe von 3,8 Mrd. Euro oder 74 % der Gesamtauszahlungen. Davon wiederum entfallen rund 73 % auf die drei budgetmäßig größten Referate: das Referat für Bildung und Sport (1,2 Mrd. Euro), das Sozialreferat (1,2 Mrd. Euro) und das Baureferat (421 Mio. Euro). Die Mittel fließen also überwiegend in den Ausbau des Kinderbetreuungs- und Schulangebots und die Sozialleistungen.
Nicht unerwähnt bleiben sollen die so genannten **Zentralen Ansätze** (insgesamt 1,3 Mrd. Euro), die bei dieser Betrachtungsweise in der Vier-Felder-Grafik auffallen. Hinter diesem Begriff verbergen sich Zahlungen, die nicht einem Referat spezifisch zugeordnet werden können, also beispielsweise die schon genannten Bezirks- und Gewerbesteuerumlagen (Zentrale Ansätze Stadtkämmerei) und die Versorgungsauszahlungen (Zentrale Ansätze POR).

Überschuss aus laufender Verwaltungstätigkeit

Ziehen wir die Auszahlungen von den Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit ab, bleibt uns auch im Jahr 2015 planerisch ein **Überschuss** in Höhe von 427 Mio. Euro bzw. 351 Mio. Euro ohne SWM-Sondereffekte. Dies bedeutet, dass wir voraussichtlich auch 2015 unsere Schuldentilgung und einen Teil der Investitionsfinanzierung aus diesen Mitteln leisten können.

Damit komme ich zum nächsten großen Block des Finanzhaushalts: Der Investitionstätigkeit:

Investitionen 2015

Wir sind als Kommune für die gute Qualität und den notwendigen Ausbau unserer Infrastrukturbauten, wie z. B. Straßen, Ver- und Entsorgungseinrichtungen, Verwaltungsgebäude oder Schulen, verantwortlich. Damit sorgen wir für eine gute Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger und für wirtschaftliches Wachstum.
Es gibt keinen Zweifel: München ist eine extrem attraktive Stadt. Eine Tatsache, die uns zunächst alle freut, aber auch zu „Wachstumsstress" in vielen Bereichen und zu strukturell wachsenden Aufwendungen im konsumtiven und investiven Bereich führt. Laut Demografiebericht des Planungsreferats wächst die Stadt kontinuierlich seit 1999. Davor blieb die Einwohnerzahl rund 30 Jahre lang stabil bei rund 1,3 Mio. Menschen. Nun wird wohl noch in diesem Jahr die 1,5 Millionengrenze überschritten – derzeit liegen wir bei 1,485 Mio. Bis zum Jahr 2030 werden es wohl knapp 1,7 Mio. Menschen sein. Das ist ein Wachstum von fast 15 % bzw. ein jährliches Wachstum von rund 1 %. Hält das Einwohnerwachstum der letzten vier Jahre an, wird das jährliche Wachstum noch weit höher sein. Das stellt uns als Stadt vor enorme Herausforderungen. Nicht nur im Hinblick auf den notwendigen Ausbau der städtischen Infrastruktur, sondern auch in anderen Bereichen, wie beispielsweise der Schaffung von ausreichend Schul- und Kindergartenplätzen oder der Wohnbebauung.
Die Gretchenfrage lautet: Wird das Einnahmewachstum wenigstens im langjährigen Trend hoch genug sein, um eine Nettoneuverschuldung der Landeshauptstadt München mittel- und langfristig zu vermeiden? Ich persönlich bin beim Ausschluss dieser Variante eher vorsichtig.

Nun zu den Einzahlungen aus Investitionstätigkeit:

Für das kommende Jahr planen wir mit **589 Mio. Euro**.
Diese speisen sich aus verschiedenen Quellen, wobei der weitaus größte Teil aus der **Veräußerung von Sachvermögen** generiert werden soll. Wir rechnen mit 308 Mio. Euro, das sind 52 % der gesamten Einzahlungen aus Investitionstätigkeit.
Darüber hinaus werden wir Teile unseres **Finanzvermögens**, also hauptsächlich Finanzanlagen, veräußern und planen, damit rund 239 Mio. Euro zu erzielen (41 % der Gesamteinzahlungen aus Investitionstätigkeit).
Gleichzeitig sei schon jetzt erwähnt, dass wir für ungefähr dieselbe Sum-

me (227 Mio. Euro) auch wieder Finanzanlagen erwerben werden, wie wir gleich auf der Auszahlungsseite sehen werden.
Zusätzlich fließen rund 5 % oder 29 Mio. Euro **Zuweisungen vom Land** in unseren Investitionstopf.

Auszahlungen aus Investitionstätigkeit

Damit liegen die Einzahlungen aus Investitionstätigkeit deutlich unter unseren **Auszahlungen**. Diese bewegen sich seit Jahren auf einem sehr hohen Niveau und übersteigen damit die Einzahlungen regelmäßig bei weitem. So werden wir im nächsten Jahr **836 Mio. Euro** (inkl. Erwerb von beweglichem Sachvermögen) investieren. Addiert man den Erwerb von Finanzvermögen und die Kapitalrückführung an die SWM summieren sich die Auszahlungen für Investitionstätigkeit auf 1,2 Mrd. Euro!
Die drei größten Auszahlungspositionen sind:

- **Baumaßnahmen**:
  543 Mio. Euro oder 35 % der Gesamtauszahlungen aus Investitionstätigkeit. Ich kann Ihnen heute schon mitteilen, dass wir diesen Ansatz im Schlussabgleich, den ich Ihnen im Dezember präsentieren werde, um rund
  90 Mio. Euro reduzieren werden, denn der Mittelabfluss 2015 wird voraussichtlich weit geringer sein als die Haushaltsanmeldungen. Ich gehe auch davon aus, dass es bei beiden Nachtragshaushalten 2015 aus Gründen der Kassenwirksamkeit eher zu einer weiteren Reduzierung als zu einer Ausweitung kommen wird.
- **Erwerb von Finanzvermögen** (ohne SWM-Kapitalrückführung):
  227 Mio. Euro oder 27 % der Gesamtauszahlungen aus Investitionstätigkeit
- **Kapitalrückführung an SWM zur Stärkung des Eigenkapitals**:
  76 Mio. Euro oder 9 % der Gesamtauszahlungen aus Investitionstätigkeit

Investitionsschwerpunkte und Einzelmaßnahmen

Thematisch konzentriert sich der Löwenanteil der Investitionen wie auch schon in den vergangen Jahren auf die Bereiche Kinderbetreuung (88,5 Mio. Euro) und Schulen (209,2 Mio. Euro), Verkehrsinfrastruktur (152,0 Mio. Euro) sowie Wohnungsbau (119,9 Mio. Euro).
Ich habe einige konkrete Projekte ausgewählt, anhand derer diese Millionensummen hoffentlich ein wenig greifbarer werden:

Da ist zunächst einmal die Schulbauoffensive zu nennen, die Oberbürgermeister Reiter vor gut einem Monat der breiten Öffentlichkeit vorgestellt hat und über die Sie am 20. November entscheiden werden. Das „Aktionsprogramm 2020“ sieht vor, dass in den Jahren 2015-2020 zusätzliche Mittel für konsumtive und investive Zwecke in einer Höhe von rund 600 Mio. Euro ausgegeben werden. Allerdings sind hier zusätzliche Neubau- und Erweiterungsbau-Investitionen in diesem Bereich noch gar nicht enthalten.
Kommen wir aber nun zu bereits beschlossenen Einzelprojekten im Bereich Bildung:
Ein ambitioniertes Großprojekt ist der Neubau eines **Schulgebäudes** im neuen Siedlungsgebiet **Nordhaide**. Rund 25 Mio. Euro investieren wir allein 2015 in dieses knapp 60 Mio. Euro teure Projekt. Darüber hinaus werden unzählige Schulgebäude saniert oder erweitert oder auch neu gebaut. Sie alle zu nennen, ist mir an dieser Stelle nicht möglich.
Ich zähle hier im Folgenden nur stichpunktartig die größten Projekte über 10 Mio. Euro auf:

- Generalsanierung und Erweiterung des Schulzentrums in der Gerastraße: 21,0 Mio. Euro im Jahr 2015
- Erweiterung der Real- und Grundschule in der Grandlstraße: 14,6 Mio. Euro im Jahr 2015
- Neubau des Gymnasiums München Nord in der Knorrstraße: 16,1 Mio. Euro im Jahr 2015
- Generalinstandsetzung des Wilhelmsgymnasiums in der Thierschstraße: 10,5 Mio. Euro im Jahr 2015

Ähnlich wie der Bereich Schule setzen sich die Maßnahmen im Bereich Ausbau der **Kinderbetreuungsplätze** aus sehr vielen Einzelprojekten zusammen, die eine Gesamtsumme von 88,5 Mio. Euro ergeben. Auch hier kann ich nur die größten Projekte nennen, die beispielhaft für eine Vielzahl ähnlicher Maßnahmen stehen:

- Neubaukomplex für Krippe, Kindergarten, Hort und Kindertherapiezentrum in der Brieger Straße: 4,0 Mio. Euro im Jahr 2015
- Neubau der Kindertagesstätte am Ackermannbogen IV: 3,5 Mio. Euro im Jahr 2015
- Neubau des Hauses für Kinder am Spatzenwinkel: 2,8 Mio. Euro im Jahr 2015

Kommen wir zu zwei **Tunnelprojekten**. Zunächst die nach Volumen mit Abstand größte Investitionseinzelmaßnahme derzeit: Der Tunnelbau am **Luise-Kiesselbach-Platz**. Dieser Tunnel wird uns insgesamt – so sind jedenfalls die Planungen – knapp 400 Mio. Euro kosten. Im nächsten Jahr haben wir hierfür 44 Mio. Euro eingeplant.

Und ein weiterer Tunnel steht auf der Investitionsliste: Der **Trappentreutunnel**. Dieser muss zum Glück nicht mehr gebaut werden, aber eine Sanierung und Nachrüstung des 30 Jahre alten Baus ist fällig. 10 Mio. Euro stellen wir hierfür im Haushalt 2015 bereit, insgesamt soll die Sanierung rund 25 Mio. Euro kosten. Ein gutes Beispiel auch für die berühmten Folgekosten von Investitionen, die wir bei jedem neuen Projekt im Auge behalten sollten.
Ein weiteres großes Einzelprojekt ist der Neubau der **Feuerwache 4** in Schwabing. Die mittlerweile marode Feuerwache in der Nordendstraße soll durch einen insgesamt rund 71 Mio. Euro teuren modernen Neubau in der Heßstraße ersetzt werden. Für das Jahr 2015 stellen wir über 36 Mio. Euro investive Mittel hierfür bereit.
Ein Beispiel für Investitionsmaßnahmen im Bereich Kultur ist die Generalsanierung des Hildebrandhauses, das auch die **Monacensia** mit ihrem Literaturarchiv und der Bibliothek beherbergt. Im Jahr 2015 fallen laut Haushaltsplanentwurf rund 5,2 Mio. Euro für die Neukonzeption der Monacensia an.

Finanzierungstätigkeit

Kommen wir nach dem konsumtiven und dem investiven Teil nun noch kurz zum dritten Teil des Gesamtfinanzhaushalts: Der **Finanzierungstätigkeit**.
Hier steht meist an erster Stelle die Frage, ob wir als Kommune im nächsten Jahr netto neue Schulden aufnehmen müssen, oder ob uns dies erspart bleibt. Der Sinnhaftigkeit, ausgerechnet diesem Punkt in der Haushaltsdiskussion eine so große Bedeutung zukommen zu lassen, habe ich mich in meiner Haushaltsrede im letzten Jahr gewidmet. Ich möchte mich deshalb an dieser Stelle nicht noch einmal dazu äußern, sondern Ihnen lediglich die Fakten mitteilen:
Wir planen auch im nächsten Jahr **nicht** mit einer **Nettoneuverschuldung**. Wir haben zwar eine Kreditaufnahme (als Einzahlung) in Höhe von 60 Mio. Euro eingeplant, wollen aber gleichzeitig 60 Mio. Euro (als Auszahlung) Schulden tilgen. Damit wäre wieder eine **Nettoneuverschuldung Null** erreicht. Wenn wir dies 2015 schaffen, können wir sehr zufrieden sein.
Erwähnen muss ich in diesem Zusammenhang allerdings auch, dass wir zur Finanzierung der Investitionen 123 Mio. Euro aus dem **Finanzmittelbestand** – also aus der Kasse – entnehmen werden.

Entwurf Ergebnishaushaltsplan 2015

Ein paar Worte noch zum Ergebnishaushalt. Sie wissen nach meiner kurzen Einführung in das doppische Haushaltswesen, dass dieser die wesentliche Neuerung im Vergleich zur Kameralistik darstellt, da hier auch z.B. der Wertverlust von Gebäuden (Abschreibungen) oder künftige Forderungen (insbesondere spätere Pensionsansprüche der Beamten) berücksichtigt werden. Es ist hier viel schwieriger als im Finanzhaushalt einen ausgeglichenen oder gar positiven Saldo zu erzielen.
Ich hatte es bereits vorweg genommen: Wir haben seit Einführung der Doppik unbereinigt jedes Jahr einen **Überschuss** auch im Ergebnishaushalt erwirtschaftet. Lediglich im ersten Jahr des neuen Rechnungswesens lagen wir beim um den SWM-Effekt bereinigten Wert im Minus.
Auch für das Haushaltsjahr 2015 planen wir mit einem **Jahresergebnis** in Höhe von 152 Mio. Euro bzw. bereinigt um die SWM-Sondereffekte in Höhe von 76 Mio. Euro.
Der Entwurf zum Haushaltsplan 2015 sieht **Gesamterträge** in Höhe von 5,6 Mrd. Euro bzw. 5,4 Mrd. Euro ohne die SWM-Sondereffekte vor. Analog zum Finanzhaushalt sind die **Steuererträge** (3,5 Mrd. Euro) und die Erträge aus **Zuwendungen und allgemeiner Umlage** (709 Mio. Euro) die größten Positionen auf der Ertragsseite.
Ein paar Worte noch zu den zwei größten Einzelposten bei den **Aufwendungen** (insgesamt 5,5 Mrd. Euro bzw. 5,3 Mrd. Euro ohne SWM-Sondereffekte), die nicht oder nur teilweise in den Auszahlungen des Finanzhaushalts enthalten sind. Dies sind die **Versorgungsaufwendungen** in Höhe von 537 Mio. Euro, in denen auch die **Pensionsrückstellungen** enthalten sind, und die **Abschreibungen** mit 321 Mio. Euro. Der hohe Betrag der Abschreibungen ist eine Folge der starken Investitionstätigkeit der Vergangenheit, da Investitionsgüter über den erwarteten Nutzungszeitraum abgeschrieben werden. Also: Mehr Bautätigkeit erhöht das Anlagevermögen, welches wiederum die Abschreibungen steigen lässt.

Entwurf Mehrjahresinvestitionsprogramm 2014 - 2018
(MIP 2014 - 2018)

Werfen wir einen Blick in die Zukunft und kommen noch einmal thematisch zu den Investitionen. Bisher habe ich ja lediglich die Summen genannt, die wir für das kommende Haushaltsjahr 2015 einplanen. Ich bin aber durch das Haushaltsrecht verpflichtet, Ihnen heute auch ein **Mehrjahresinvestitionsprogramm** vorzulegen, das gleich für fünf Jahre im Voraus plant. Ich persönlich hege ein gesundes Misstrauen gegen diese Fünf-Jahres-

Pläne, die noch aus der Planungseuphorie der 1960er Jahre stammen. Einer Zeit, als der Glaube an ewige Prosperität noch allgemeiner Konsens war. Wie wir wissen, hat sich dieses Konzept nicht bewahrheitet, der haushaltsrechtlich geregelte Wunsch nach Fünf-Jahres-Plänen ist jedoch ungebrochen.
Nun denn. Erfüllen wir diesen Wunsch.
Das MIP 2014-2018 umfasst **Gesamtauszahlungen in Höhe von 4,6 Mrd. Euro**. Damit sinken die Investitionen im Vergleich zum „alten" MIP 2013-2017 um 515 Mrd. Euro. Der Rückgang beruht im Wesentlichen auf der niedrigeren Kapitalrückführung an die SWM. Ohne diesen Sondereffekt errechnet sich ein Investitionsvolumen
3,9 Mrd. Euro (MIP 2013-2017: 3,8 Mrd. Euro).
Als Stadt mit hoher Anziehungskraft und stetig steigenden Einwohnerzahlen – ich erwähnte es bereits – stehen wir vor ganz besonderen Herausforderungen. Deshalb werden wir uns auch in den kommenden Jahren neben dem Substanzerhalt städtischer Immobilien auf die folgenden Schwerpunkte konzentrieren:

- „Schule und Kindertagesbetreuung" (1,2 Mrd. Euro bzw. 26 % des Programmvolumens),
- „Ausbau der Verkehrsinfrastruktur" (569 Mio. Euro bzw. 12,5 % des Programmvolumens),
- „Wohnungsbauförderung" (637 Mio. Euro bzw. 14 % des Programmvolumens) und
- „Kulturförderung" (79 Mio. Euro bzw. 1,7 % des Programmvolumens).

Nicht unerwähnt lassen möchte ich die jährlichen **Folgekosten**, die auf uns zukommen werden. Diese haben wir allein für die Vorhaben der Investitionsliste 1, also die Maßnahmen, die finanziell abgesichert sind, mit 85 Mio. Euro beziffert.
Was bedeutet das nun für die finanzielle Situation der Stadt München?
In den letzten Jahren konnten wir dank der guten Einnahmesituation nicht nur unseren Schuldenberg erheblich reduzieren, sondern uns gleichzeitig auch ein finanzielles Polster in Form von freiwilligen Finanzreserven anlegen. Hinzu kommt voraussichtlich Ende des Jahres auch ein hoher Finanzmittelbestand.
Nach derzeitigen Planungen gehen wir auch für die Jahre 2014-2018 von einem positiven Finanzmittelbestand aus.
Diese nahezu traumhaften Zustände könnten aber schnell ein jähes Ende finden. Wenn wir nämlich einen Blick auf die **„Großen Vorhaben in kommenden Jahren"** werfen, die wir ebenfalls im MIP regelmäßig darstellen. Dies ist eine Vielzahl von Projekten, die nicht oder nur mit Planungskosten im MIP enthalten sind. Ich habe auch in meiner Pressekonferenz der ver-

gangenen Woche bewusst den Fokus auf diese Vorhaben gelegt, denn wir sprechen hier über ein Volumen von **knapp 12 Mrd. Euro „plus X“** in noch nicht abschätzbarer Höhe. Es handelt sich also um ein **Vielfaches des MIP-Volumens**.
Bereits mit Planungskosten im MIP-Entwurf 2014-2018 enthalten sind Investitionsvorhaben, die alle mit Sicherheit kommen werden, und die 2,4 Mrd. Euro kosten werden.
Und nicht allzu viele Projekte sind reine **„Nice-to-have“-Projekte,** wie es auf Neudeutsch so schön heißt. Im Gegenteil, es handelt sich vielen um dringend notwendige Pflichtmaßnahmen, die beispielsweise der Grundversorgung oder dem Substanzerhalt dienen. Sie können daher nicht oder nur bedingt zeitlich verschoben werden.
Ich nenne auch hier nur einige wenige eindrucksvolle Beispiele über 100 Mio. Euro aus einer langen, langen Liste, die Sie detailliert im vorliegenden Entwurf finden:

- Verschiedene U-Bahn-Strecken-Verlängerungen bzw. -Neubauten: über 2 Mrd. Euro
- Tieferlegung der S 8: 700-800 Mio. Euro
- Mindestens drei Straßentunnelbauten: zusammen wären dies über 1 Mrd. Euro
- Sanierungen des Olympiadaches und des Olympiastadions: 180 Mio. Euro
- Sanierung des Gasteig: ca. 300 Mio. Euro
- Bildungs- und Sportcampus Freiham: 255 Mio. Euro
- Sanierung der Markthallen: 120-150 Mio. Euro
- Neukonzeption des Münchner Stadtmuseums: 100 Mio. Euro
- Standortverlagerung Volkstheater: 120-150 Mio. Euro
- Weiterer Ankauf von Wohnungsbestand der GBW AG

Damit entstehen, wie unschwer zu erkennen ist, erhebliche zusätzliche Finanzierungsbedarfe und damit auch zusätzliche Risiken für die Finanzlage der Stadt, die momentan nicht aus dem MIP 2014-2018 hervor gehen.
Um auf das Kommende gut vorbereitet zu sein, ist es unverzichtbar, jetzt schon bei jedem neuen Investitionsbeschluss Prioritäten zu setzen und auch immer die Folgekosten der Investitionen im Auge zu behalten. Die bittere Wahrheit lautet, dass vieles durchaus Wünschenswerte künftig nicht in den Haushalt aufgenommen werden kann. Denn die Gefahren für unseren städtischen Haushalt sind durchaus real, wenngleich es viele gibt, die das in Zeiten sprudelnder Kassen nicht glauben können oder wollen. In unserem Wirtschaftssystem gibt es seit über 150 Jahren zyklische und strukturelle Wirtschaftskrisen. Es ist daher sehr gefährlich, dem Traum der immer währenden Prosperität und Entschuldung zu erliegen.

Ein Blick nach vorne

Nun habe ich Ihnen hoffentlich eindrucksvoll vermitteln können, wie es um die aktuelle Finanzlage der Stadt München steht und wie die Planungen für die nahe und ferne Zukunft aussehen.
Perikles sagt zum Thema Planungen:
Es ist nicht unsere Aufgabe die Zukunft vorher zu sagen,
sondern gut auf sie vorbereitet zu sein.
Meiner Meinung nach sind wir grundsätzlich gut aufgestellt, um kommenden Stürmen zunächst die Stirn bieten zu können. Nach aktuellem Planungsstand werden wir uns wohl trotz des hohen Investitionsniveaus auch im nächsten Jahr nicht neu verschulden müssen, weil wir selbst im Fall des worst case 2015 noch die in den guten Jahren aufgebaute freiwillige Finanzreserven in Form von Finanzanlagen haben, die kurzfristig in Liquidität umwandelbar sind und damit zusätzliche Einnahmen darstellen können.
Angesichts der strukturell wachsenden konsumtiven und investiven Ausgaben Münchens sollten wir keine Anzeichen von finanzpolitischer Selbstzufriedenheit zeigen.
In Relation zu der Fülle von Wünschen in dieser Stadtgesellschaft sind unsere freiwilligen Finanzreserven nur eine sehr kurzfristige Absicherung.
Ohne gelebte Ausgabendisziplin des Stadtrates – in Zukunft hoffentlich auch unterjährig – und selbst bei einer weitestgehenden Konzentration von Ausgabensteigerungen auf Pflichtaufgaben werden wir es schwer haben, eine Nettoneuverschuldung dauerhaft zu vermeiden.
Aber hoffen wir gemeinsam auf das Beste.
Um noch einen der alten Weisen zu zitieren:
„Ne speraveris sine desperatione nec desperaveris sine spe“
oder vielleicht besser verständlich für die Allgemeinheit:
„Hoffe nicht ohne Zweifel und zweifle nicht ohne Hoffnung.“
Das war Seneca.
Nach diesen – hoffentlich – erbauenden Worten zum Abschluss, bedanke ich mich wie jedes Jahr auch heute sehr herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der Erstellung der neuen Mammutwerke „Haushaltsplanentwurf 2015“ und „MIP 2014 - 2018“ mitgewirkt haben.
Ich bedanke mich auch bei Ihnen, liebe Stadtratsmitglieder, für Ihre Geduld und Ihr offenes Ohr.

Anmerkung: Die Präsentation zur Haushaltsrede kann auf der Internetseite der Stadtkämmerei eingesehen werden (*www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Stadtkaemmerei.html*)

Landeshauptstadt
München
Stadtkämmerei

Haushaltsrede 2015

Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz

München
22.10.2014

Landeshauptstadt
München
Stadtkämmerei

Inhaltsverzeichnis

Der doppische Haushalt	S. 3
Entwurf Haushaltsplan 2015	S. 4 - 13

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Der doppische Haushalt

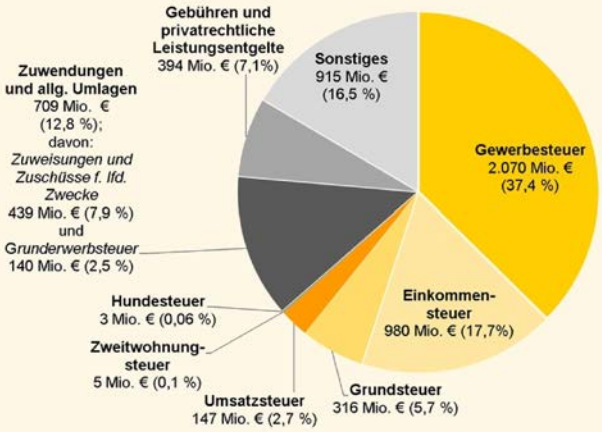
Finanzhaushalt	Ergebnishaushalt	Bilanz
Einzahlungen - Auszahlungen **= Veränderung Finanzmittel**	Erträge - Aufwendungen **= Ergebnis**	

Bilanz

Aktiva	Passiva
• Anlageverm. • Umlaufverm. • Rechnungs-abgr.posten • Unselbstst. Stiftungen	• **Eigenkapital** • Sonderposten • Rückstellungen • Verbindlichkeiten • Rechnungs-abgr.posten • Unselbstst. Stiftungen

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

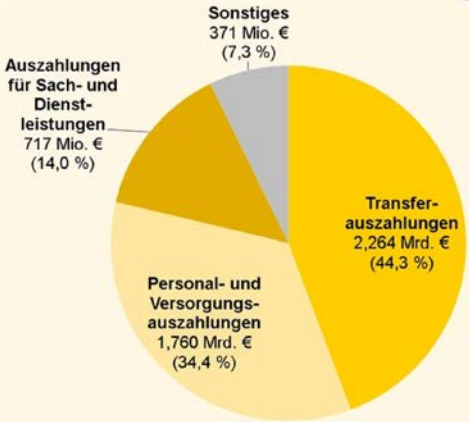
Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit: 5,539 Mrd. Euro



⇨ Steuereinzahlungen haben einen Anteil von 64 % an den Gesamteinzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit: 5,112 Mrd. €

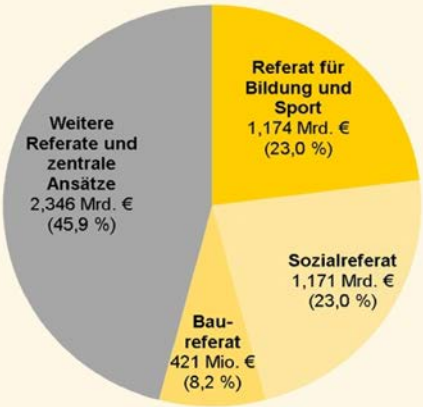


- ⇨ Transferauszahlungen machen rund 44 % der Gesamtauszahlungen aus
- ⇨ Pflichtauszahlungen haben Anteil von über 30 %

Stadtkämmerei 2014 | Haushaltsrede 2015 | 22/10/2014 5

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit nach Referaten

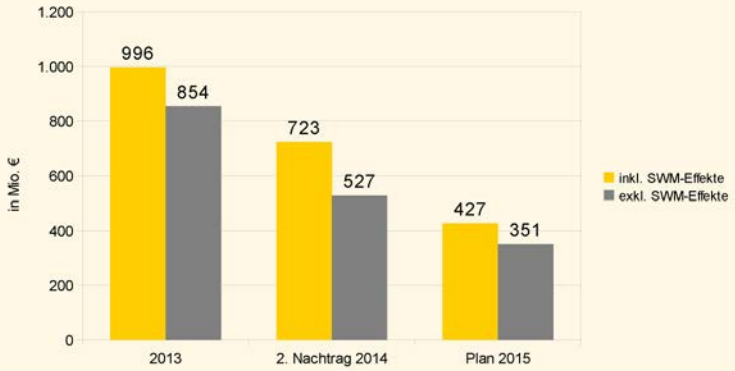


- ⇨ Drei größten Referate binden 54 % der gesamten Auszahlungen und über 73 % der Referatsbudgets

Stadtkämmerei 2014 | Haushaltsrede 2015 | 22/10/2014 6

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

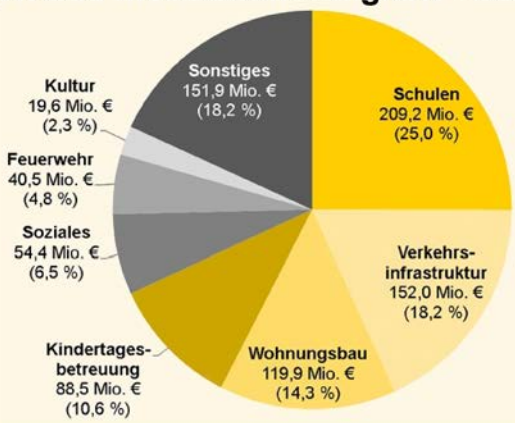
Überschuss der lfd. Verwaltungstätigkeit sinkt deutlich im Jahresvergleich



⇨ Bereinigter Überschuss ist mit 351 Mio. Euro angesetzt und liegt damit 33 % unter dem Planansatz für 2014

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Auszahlungen aus Investitionstätigkeit*: 836 Mio. Euro

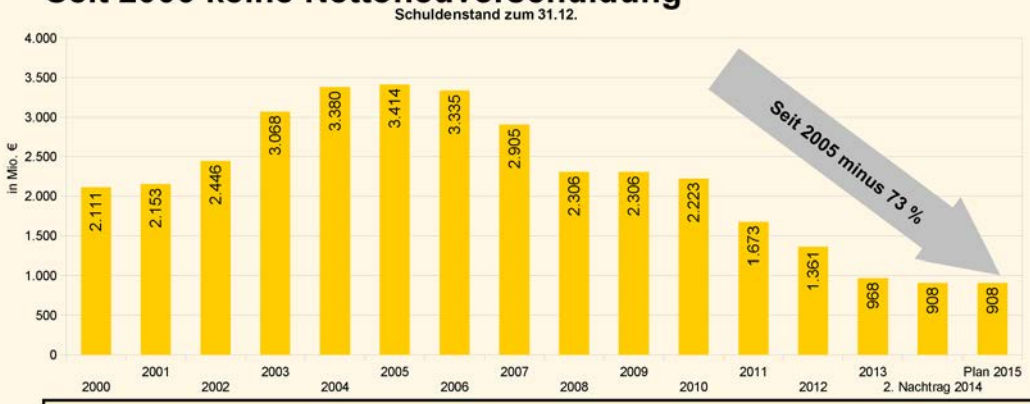


*Ohne Finanzanlagen

⇨ Schwerpunkte bleiben: „Kinderbetreuung und Schulen“, „Erhalt und Ausbau der Verkehrsinfrastruktur“, „Stärkung des Wohnungsbaus“ und „Soziales“

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Seit 2006 keine Nettoneuverschuldung

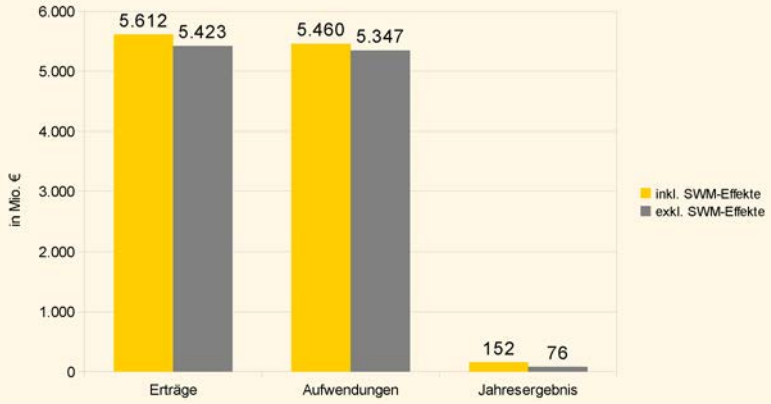


- ⇨ Seit Schuldenhöchststand 2005 wurden über 2,5 Mrd. Euro Schulden getilgt, allein 2014 60 Mio. Euro
- ⇨ Pro-Kopf-Verschuldung sinkt auf ca. 614 Euro (Einw.zahl Juni 2014)
- ⇨ 2015 weiterer Schuldenabbau möglich

Stadtkämmerei 2014 | Haushaltsrede 2015 | 22/10/2014 9

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Auch 2015 planerisch ein positives Ergebnis

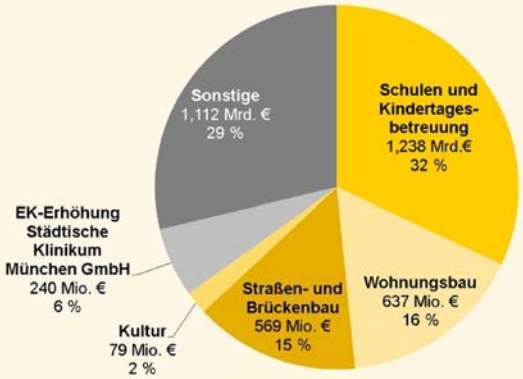


- ⇨ Bereinigter Überschuss liegt mit 76 Mio. Euro 61 % unter dem bereinigten Wert für 2014 (Stand Entwurf 2. Nachtragshaushalt)

Stadtkämmerei 2014 | Haushaltsrede 2015 | 22/10/2014 10

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Entwurf Mehrjahresinvestitionsprogramm 2014 – 2018*: bereinigtes Volumen 3,9 Mrd. Euro



*Ohne Finanzanlagen

⇨ SWM-Sondereffekt erhöht Volumen auf insg. 4,6 Mrd. Euro

Stadtkämmerei 2014 | Haushaltsrede 2015 | 22/10/2014 11

Landeshauptstadt München
Stadtkämmerei

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Stadtkämmerei 2014 | Haushaltsrede 2015 | 22/10/2014 12

Personal- und Organisationsreferent Dr. Thomas Böhle:
Münchens Personalhaushalt 2015

(22.10.2014) Der Personalreferent Dr. Thomas Böhle in der heutigen Vollversammlung des Stadtrates der Landeshauptstadt München zu Münchens Personalhaushalt 2015:

„1. Personalmanagement in Zeiten des demografischen Wandels – der Münchner Weg

Vor drei Jahren habe ich dem Stadtrat an dieser Stelle in meiner Rede zum Personalhaushalt 2012 die Eckdaten des demografischen Wandels dargelegt, der sich auch auf die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin auswirkt. Mit jedem Jahr mehr zeigt sich, dass die demografische Entwicklung das Thema ist, das unsere Städte gravierend verändern wird. Angesichts der Situation, dass im Öffentlichen Dienst jeder vierte Beschäftigte 55 oder älter ist, 1,5 Millionen der 4,6 Millionen Staatsdiener altersbedingt in den kommenden 15 Jahren ausscheiden, stellt sich die Frage, wie sich die vom Deutschen Beamtenbund bundesweit prognostizierten 700.000 freien Stellen auf Münchens Stadtverwaltung auswirken. Im Wettstreit um die besten Köpfe zieht der Öffentliche Dienst oft den Kürzeren. Der Rekrutierungsmarkt wird immer kleiner. Hochrechnungen zeigen, dass es bis 2050 knapp acht Millionen Erwerbstätige weniger geben wird – selbst wenn das Rentenalter auf 69 Jahre angehoben würde. Die Zahl der Menschen im Ausbildungsalter sinkt um fast ein Drittel. Gleichzeitig verändert die alternde Gesellschaft das kommunale Aufgabenspektrum und lässt das Aufgabenvolumen wachsen.

Münchens Sonderrolle und die Zukunftsfrage

Wenn man vom demografischen Wandel spricht, geschieht dies häufig in Zusammenhang mit dem Geburtenrückgang. Für München gilt dies nicht. Die Landeshauptstadt nimmt bei der demografischen Entwicklung eine Sonderrolle ein: Die Geburtenraten steigen, die Schülerzahlen auch. Der Anteil der über 60-Jährigen steigt marginal. Die Bevölkerung nimmt zu und für die kommenden zehn Jahre wird weiteres Wachstum prognostiziert. Rund 1,4 Millionen Menschen leben heute in unserer Stadt. 2030 werden es mehr als 1,65 Millionen sein.
Aber: Auch die Altersstruktur der städtischen Beschäftigten wird sich ändern. Neben dem Blick auf die externen Veränderungen haben wir deshalb auch die Altersstruktur unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analy-

siert, um uns auf dem umkämpften Arbeitsmarkt frühzeitig mit aussichtsreichen Maßnahmen zu positionieren. Das Durchschnittsalter der Münchner Stadtverwaltung liegt derzeit bei 44,85 Jahren. Rund 33 Prozent der Beschäftigten sind über 50 Jahre alt. Das bedeutet, dass in der nächsten Dekade rund ein Drittel der Beschäftigten ersetzt werden muss - und das in Zeiten des Fachkräftemangels.
Auch für die Stadtverwaltung wird es immer schwerer, gutes Personal zu gewinnen und (mit viel Aufwand) qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Karrierechancen bieten sich gerade für diesen Personenkreis an allen Ecken und Enden. Also, was tun? Kopfgeld aussetzen? Benefits erfinden? Das sind Wege, die andere Unternehmen bereits gehen. Wenn ein privater Arbeitgeber merkt, dass er begehrte Ingenieure, Ärztinnen oder IT-Fachkräfte nicht bekommt, legt er noch einen Tausender drauf. Das kann eine Kommunalverwaltung nicht ohne weiteres.
Was dann? Diese Frage stellen wir uns nicht erst seit heute. Der Münchner Weg in Zeiten des krisenbeschwörenden demografischen Wandels wird durch vielfältige, von uns als Erfolgsfaktoren definierte Maßnahmen flankiert.

Die Stadt München: Vorausschauend planende Arbeitgeberin

Die Stadt ist eines der größten Dienstleistungsunternehmen in München. Über 33.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Münchner Stadtverwaltung, darunter 3.000 Führungskräfte, haben ihren Anteil daran, dass München auch in Zeiten größter Herausforderungen eine der lebenswertesten und attraktivsten Städte ist und bleibt.
Als unsere möglichen Erfolgsfaktoren für eine demografieorientierte Personalwirtschaft nannte ich Ihnen vor drei Jahren die Nachwuchsrekrutierung, eine professionelle Personalauswahl, die Integration, die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen und ganz besonders von Frauen. Das sind sie auch heute noch. Die aktuellen Eckdaten zeigen, dass wir unsere Hausaufgaben gemacht haben bzw. weiter intensivieren müssen.
Und wo stehen wir heute? Als vorausschauend planende Arbeitgeberin hat die Landeshauptstadt schon früh erkannt, dass es notwendig ist, sowohl aktiv durch zielorientierte Personalplanung und -gewinnung für ausreichend Nachwuchs zu sorgen, als auch die bestehende Belegschaft gezielt zu qualifizieren, zu erhalten und zu entwickeln.
Die Förderung der Mitarbeiterpotentiale im Allgemeinen sowie die Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen sind hier wichtige Maßnahmen. Der Fachkräftemangel zwingt uns, alle denkbaren Ressourcen zu seiner Bewältigung frühzeitig zu aktivieren. Dazu gehören in

erster Linie Auszubildende, Frauen, Ältere sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Die interkulturelle Kompetenz ist in einer Stadt wie München, in der bereits jeder oder jede Dritte einen Migrationshintergrund hat, ein gewinnträchtiges Wettbewerbsthema. Als zentrales
Thema, vielleicht sogar als ein Alleinstellungsmerkmal des Öffentlichen Dienstes, kristallisiert sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem heraus. Um diese zu verbessern, haben wir die Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut und jedes nur denkbare Arbeitszeitmodell ermöglicht.
Besonderen Wert legen wir auf unser betriebliches Gesundheitsmanagement, das nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vor Ort und die Erwerbsbeteiligung aller Altersgruppen im Blick hat.
Wir haben uns offensiv dem bundesweiten Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern gestellt und deshalb als bundesweit erste Kommune bei „Great Place to Work – Deutschlands beste Arbeitgeber" mit einer stadtweiten Vollbefragung teilgenommen. Bei diesem Audit wurden uns Stärken insbesondere in den Bereichen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, eigenverantwortliches Arbeiten und beim Work Ability Index (Kennzahl über die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit) attestiert. Mit dem Gesamturteil „Ein solides Ergebnis mit viel Luft nach oben" sind wir Anfang des Jahres in einen umfangreichen Folgeprozess eingestiegen, mit dem Ziel, zusammen mit allen Referaten diesen „Luftraum" großflächig in den Griff zu bekommen. Noch hat kein Bereich diesen Folgeprozess, der von einer hohen Mitarbeiter- und Führungskräftebeteiligung lebt, abgeschlossen. Ende 2014 / Anfang 2015 rechne ich mit ersten Ergebnissen. Ich bedanke mich aber trotzdem schon jetzt bei allen, die mithelfen, diesen Prozess voranzutreiben. Referateübergreifend ist das POR bereits in die Bearbeitung der Handlungsfelder Führung, Leistungsorientierte Bezahlung und Dienstliche Beurteilung eingestiegen.
Durch Ein- und Austrittsbefragungen erfolgt ein Monitoring unserer Maßnahmen zur Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung. Für 2013 zeigt die Auswertung etwa, dass im letzten Jahr weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadt auf eigenen Wunsch verlassen haben als im Vorjahr.

Ein „ausgezeichnetes" demografieorientiertes Personalmanagement

Unsere Bemühungen um ein demografieorientiertes Personalmanagement spiegeln sich in zahlreichen Preisen und Siegeln wider. Zuletzt erhielt die Stadt München Ende 2013 vom BKK-Bundesverband den Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit in der Kategorie „Familienorientierung". Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie überzeugte die Fachjury. Besonders beeindruckt waren die acht Juroren davon, dass die geschaffenen

Rahmenbedingungen umfassend für alle Angehörigen - von den Kindern bis zu den gegebenenfalls pflegebedürftigen Eltern und Großeltern – gelten. Die Jury hob hervor, dass die Landeshauptstadt München ideale Rahmenbedingungen der Familienfreundlichkeit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen habe.
Mitarbeitergesundheit ist ein ernstzunehmender Wettbewerbsfaktor. Deshalb verstärken interessensgerechte Arbeitszeitmodelle Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen, helfen Belastungen zu vermeiden und beugen einem drohenden Fachkräftemangel vor. Wie ernst wir dieses Thema seit Jahren nehmen, zeigen die neuesten Zahlen: Bei der Stadt München arbeiten 31,5 Prozent der Beschäftigen in Teilzeit, wir haben einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 47,5 Prozent, und 18,9 Prozent der Führungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt, mit fast 80 Prozent vorwiegend von Frauen. Wir wollen nicht, dass sich Eltern fragen, ob sie ohne Kinder in ihrem beruflichen Fortkommen schon weiter wären. Unsere Erfahrungswerte, die sich nicht nur in den Zahlen von Frauen in Führungspositionen positiv widerspiegeln, zeigen,
dass Frauen sich durch die vielen Maßnahmen, die über eine demografieorientierte Personalpolitik gesteuert werden, gerade in der Rushhour des Lebens gut unterstützt fühlen. Durch Zielvereinbarungen zur Erhöhung von Frauen in Führungspositionen auch in Männerdomänen, konnte ein großer Schritt nach vorne gemacht werden. Bei der Stadt München leitet zum Beispiel eine Frau mit drei Kindern in Teilzeit den Einsatzbetrieb der Branddirektion. Ihr Statement können Sie sich auf unserem Arbeitgeberkanal in YouTube anschauen, in dem sie sagt, dass sie ohne die Unterstützung der Stadt München heute nicht an dieser Stelle wäre.
Damit liegen wir im Trend. Denn: Früher ging es vorwiegend um Einkommen. Heute bedeutet Geld nicht mehr alles. Die entscheidenden Fragen, die sich Bewerberinnen und Bewerber stellen, lauten nach unseren Erfahrungen oft: „Für wen will ich meine Arbeitskraft einsetzen?", „Wie kann ich Beruf und Familie optimal vereinbaren?" und „Möchte ich die Chance haben, in den unterschiedlichsten Bereichen mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten zu arbeiten?".

Innovatives Personalmarketing als Erfolgsgarant

Eine erfolgversprechende Personalgewinnung braucht ein innovatives Personalmarketing. Deshalb hat die Stadt ihr Personalmarketing stark erweitert und setzt zum Beispiel auf eine ansprechende Arbeitgebermarke, die zeigt, wie wir uns als Arbeitgeberin verstehen. Im Mittelpunkt stehen Werte wie ein verlässliches Miteinander, Einsatzbereitschaft und eine auf Of-

fenheit und gegenseitigem Verständnis aufbauende Unternehmenskultur. Im Gegenzug wird aber auch deutlich, wie wichtig uns die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, insbesondere, was die Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatem sowie möglichst gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen betrifft.
Mit Anzeigenkampagnen und der Präsenz bei zahlreichen Personal- und Ausbildungsmessen unterstreichen wir unser kommunales Selbstbewusstsein, eine moderne Verwaltung mit den vielfältigsten Karrierechancen zu sein. Dazu kommt selbstverständlich die Nutzung der sozialen Medien wie XING und weiterer innovativer Marketinginstrumente wie whatchado, die im Austausch mit Medienfachleuten maßgeschneidert werden.
Von einem zukunftsfähigen E-Recruiting, das schon bald in eine Pilotphase geht, erwarten wir uns eine bewerberfreundlichere Abwicklung von Stellenbesetzungen und Auswahl von Nachwuchskräften.
Der veränderte Arbeitsmarkt erfordert aber auch neue Strategien bei der Nachwuchsgewinnung. Als größte kommunale Ausbildungsbetrieb Deutschlands sorgen wir durch ein breites Angebot an Ausbildungs- und Studienrichtungen für eine gleichbleibend hohe Anzahl an Nachwuchskräften, die wir auch in aller Regel übernehmen. Über 4.000 Bewerbungen beweisen, dass Ausbildungssuchende uns im Blick haben.

Kompetenzmanagement im Mittelpunkt der Personalentwicklung und Personalbindung

Zugleich intensivieren wir unsere Anstrengungen zur Mitarbeiterbindung. Gegenwärtig wird ein Kompetenzmanagement aufgebaut, mit dem Ziel, das richtige Personal noch zielgenauer zu gewinnen und das vorhandene Personal zu entwickeln, zu binden und zu erhalten.
Kompetenzmanagement dient der Transparenz, der Eröffnung von Perspektiven und der möglichst passgenauen Übereinstimmung von zu erledigenden Aufgaben und eingesetztem Personal – die richtige Person am richtigen Platz. Zudem werden die vorhandenen Personalentwicklungsinstrumente über das Kompetenzmanagement intensiver vernetzt. Dienstliche Beurteilungen sollen mit weniger Aufwand, dafür aber aussagekräftiger erstellt werden; außerdem sollen sich unmittelbar Erkenntnisse für gezielte Qualifikationsmaßnahmen ergeben.

Brennpunkt-Thema „Stellenbesetzungsverfahren"

Lassen Sie mich zum Schluss noch auf ein Brennpunkt-Thema eingehen. Sie haben manches lesen können über die Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt. Im Mittelpunkt der Diskussionen stand und steht nach wie vor die Frage „Warum dauert das denn so lange?".
Derzeit erarbeitet mein Referat konkrete Maßnahmen, wie Stellenbesetzungsverfahren beschleunigt werden können. Ich werde Ihnen dazu in absehbarer Zeit eine Beschlussvorlage präsentieren. An dieser Stelle möchte ich es mit zwei Zahlen bewenden lassen:
In zwei Drittel aller Besetzungsfälle dauert das Verfahren, beginnend mit dem Antrag der Dienststelle auf Stellenbesetzung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung, weniger als vier Monate.
Wie immer bedanke ich mich bei allen, die das POR in seinem Wirken unterstützt haben und freue mich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.
Im Folgenden finden Sie die wichtigsten Zahlen und Fakten zu den zentralen Themen der Arbeitgeberin Stadt München.

2. Personalstand (Stand: 31. Dezember 2013 inkl. Eigenbetriebe und Stiftungen, ohne Auszubildende und ohne Stadtgüter München)

Themenfeld	Messgröße / Kennzahl	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Veränderung zum Vorjahr
Strukturdaten	aktiv Beschäftigte [1]	28.464	30.171	31.020	31.076	31.122	31.834	712
	VZA aktiv Beschäftigte [1]	25.288,2	25.790,8	26.892,6	28.831,7	26.966,8	27.618,4	651,6
	Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen	998	1.080	1.003	985	907	967	60
	Beurlaubte	2.230	2.111	2.028	1.945	1.877	1.859	-18
	Durchschnittsalter [1]	44,04	44,13	44,23	44,46	44,69	44,85	0,16
	Frauenanteil	57,0%	57,3%	57,3%	57,3%	57,6%	58,3%	0,7%-Punkte
	Fluktuationsrate [4][6]	8,4%	7,5%	7,2%	7,5%	7,6%	7,2%	-
	Teilzeitquote [2]	25,9%	26,5%	27,1%	28,3%	30,1%	31,5%	1,4%-Punkte
Attraktive Arbeitsbedingungen	Mitarbeitergespräch Durchführungsquote	67,4%	70,8%	75,8%	70,4%	73,5%	75,2%	1,7%-Punkte
Personalgewinnung	Einstellungen gesamt	3.029	3.146	2.739	2.600	2.444	3.312	868
	davon externer Arbeitsmarkt	2.450	2.589	2.195	2.083	1.953	2.739	786
	Ausbildungsbeginn 01.09. / 01.10. [7]	261	289	246	260	242	259	17
	Familiäre Beurlaubtenquote stadtweit [3][4]	5,8%	5,1%	4,9%	4,8%	4,8%	4,3%	-0,3%-Punkte
	Beurlaubte wegen Pflege Angehöriger	27	32	33	37	40	33	-7
	Durchschnittliche Beurlaubungsdauer in Elternzeit	-	0,80 Jahre	0,81 Jahre	0,79 Jahre	0,86 Jahre	0,88 Jahre	-0,08Jahre
Berufliche Entwicklung	Frauen in Führungspositionen	44,3%	44,5%	44,1%	44,8%	47,0%	47,5%	0,5%-Punkte
	Führungspositionen in Teilzeit	13,7	14,3%	15,7%	18,8%	18,1%	18,9%	0,8%-Punkte
	Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote [5]	7,8%	8,2%	8,2%	8,1%	8,4%	8,4%	0,0%-Punkte
Personalfürsorge	Krankheitsfälle je Beschäftigte/Beschäftigter [6]	3,1	3,2	3,4	3,3	3,2	3,3	0,1
	Schwerbehindertenquote nach SGB IX	6,50%	6,76%	7,27%	7,64%	7,40%	7,35%	-0,05%-Punkte
	Schwerbehindertenzahl [1]	1.446	1.555	1.770	1.825	1.867	1.961	94

[1] ohne Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen, Beurlaubte und Beschäftigte ohne Zahlungen, ohne Beschäftigte der Stadtgüter München
[2] ohne Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter,Praktikantinnen/Praktikanten,Altersteilzeitfälle
[3] ohne Daten zur Pflege eines Angehörigen
[4] ab 2010 mit Eigenbetrieben
[5] ab 2011 mit Lehrdienst
[6] Ab 2013 werden nur unbefristet und befristet Beschäftigte ausgewertet
[7] zzgl. Aufstiegsbeamte/innen; 2013: 8 Personen

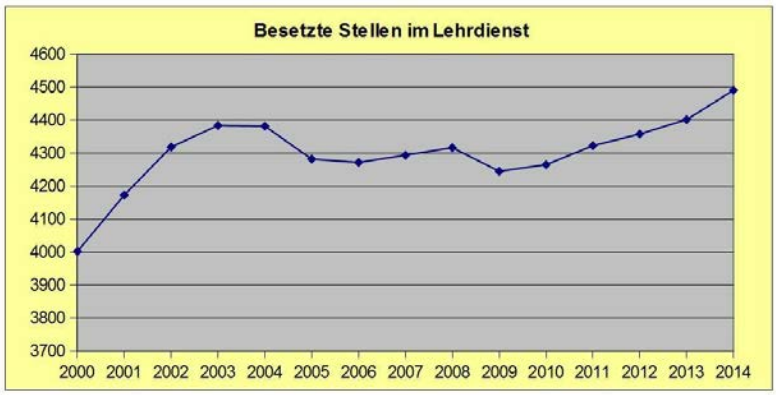
Der Stand der aktiven Beschäftigten (inkl. Ausbildungsverhältnisse) ist stadtweit inkl. Eigenbetriebe (ohne Stadtgüter München) und Stiftungen um 772 Personen gestiegen. Die Veränderung beruht vor allem auf einem Zuwachs bei den Sozial- und Erziehungsberufen (+422), bei den Beschäftigten ohne Abschluss/Ausbildung (+195) aufgrund der Übernahme von Personal der Städtisches Klinikum München GmbH, bei den Lehrberufen (+60) sowie bei den IT-Berufen (+57).

Das Durchschnittsalter der aktiv Beschäftigten stieg um 0,16 auf 44,85 Jahren, die Teilzeitquote beträgt mittlerweile 31,5 %, die Fluktuationsrate lag bei 7,2 %.
Die kontinuierliche Erhöhung der Anteile von Frauen in Führungspositionen erreichte 47,5 %. Die Quote von Führung in Teilzeit stieg auf 18,9 %.
Mit 7,35 % wurde auch im Jahr 2013 eine gesamtstädtische Schwerbehindertenquote von über 7 % erreicht.
Aufgrund der positiven Entwicklung der städtischen Finanzen hat der Stadtrat im Jahr 2013 mit Beginn des Jahres 2014 das 6. Haushaltssicherungskonzept ausgesetzt.
Nach Jahren des intensiven Sparens waren die Grenzen der Belastbarkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest erreicht, teilweise überschritten.
Stadtrat und Verwaltung haben reagiert und inzwischen über Finanzierungsbeschlüsse Abhilfe geschaffen.
So wurden abgesehen von den homogenen Beschäftigtengruppen (Erziehungsdienst, Lehrdienst, Feuerwehr, Bibliotheken) und großen Bereichen der ehemaligen Arbeiter im Jahr 2013 1.022 Stellen vom Stadtrat geschaffen, die durch meine Abteilung 5 Personalentwicklung zu besetzen sind. Im aktuellen Haushaltsjahr 2014 wurden bis 1. Oktober bereits 783 Stellen neu eingerichtet und 325 vom Stadtrat beschlossen, die noch einzurichten sind. Weitere 163 Stellen werden dem Stadtrat voraussichtlich noch heuer zur Beschlussfassung vorgelegt.
Wenn auch nicht alle genannten Stellen nach den Ausschreibungsrichtlinien oder über das Stellenbörsenverfahren zu besetzen sind, wird ausgehend von jährlich bis zu 34 durchführbaren Besetzungsverfahren je Personalsachbearbeitung in Vollzeit erkennbar, dass bei weiter zunehmenden Besetzungsverfahren - trotz permanenter Verfahrensoptimierungen - auch in meinem Hause Kapazitäten zugeschaltet werden müssen.
Das Personal- und Organisationsreferat wird von den Fachreferaten seit geraumer Zeit mit einer Fülle von Stadtratsbeschlüssen befasst. Entsprechend § 59 Abs. 4 der Geschäftsordnung des Stadtrates ist bei Beschlüssen, die eine Ausweitung bei den Personalauszahlungen zur Folge haben,

eine Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates einzuholen. Die Qualität der Stellungnahme, die dem Stadtrat als Entscheidungsgrundlage dienen soll, hängt naturgemäß von einer ausreichenden Bearbeitungszeit ab. Die Allgemeine Geschäftsanweisung (AGAM) sieht daher in Ziffer 2.7.3 vor, dass Beschlussentwürfe spätestens 33 Tage vor der Sitzung abzuliefern sind. Dies war in den letzten Jahren häufig nicht der Fall. Insofern bin ich dankbar, dass der Oberbürgermeister nunmehr bekräftigt hat, dass die Fristen der Geschäftsordnung verbindlich zu beachten sind. Daher werden wir künftig (das Gleiche gilt für die Stadtkämmerei) gehalten sein, bei Fristunterschreitung auf die geltenden Fristen hinzuweisen und eine Stellungnahme grundsätzlich zu verweigern. Damit wird sichergestellt, dass Sie qualifiziert beraten werden und Beschlussvorlagen zu Sitzungen nicht zum letztmöglichen Zeitpunkt erhalten.

Lehrdienst

Die Landeshauptstadt München beschäftigt derzeit so viele Lehrkräfte wie noch nie zuvor. Im Schuljahr 2014/2015 ist gegenüber dem Schuljahr 2013/2014 ein Anstieg um 124 Dienstkräfte auf insgesamt 5.083 städtische Lehrkräfte an den städtischen Schulen (inkl. Beurlaubte) zu verzeichnen. Die Gründe hierfür sind insbesondere die Aussetzung der Eingangsklassenbeschränkung, die zu zusätzlichen Eingangsklassen im Bereich der städtischen Gymnasien und städtischen Realschulen ab dem Schuljahr 2013/2014 geführt hat, sowie eine Steigerung im beruflichen Bereich, hervorgerufen durch Aufstockung der Ausbildungskapazitäten an der Fachakademie für Sozialpädagogik und der Berufsfachschule für Kinderpflege, um dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenzuwirken. Zusätzliche Stellen fließen auch in den Ausbau der Ganztagsbetreuung an Gymnasien und Realschulen sowie in die bedarfsorientierte Budgetierung.



*bis zum Jahr 2013 Zahlen jeweils zum Stichtag 31.07.; Jahr 2014 zum Stichtag 30.09.

Erziehungsdienst

Der Personalstand im Erziehungsdienst konnte auch 2014 gehalten werden.
Der Ausbau der Kindertagesbetreuung ist ein zentrales Anliegen der Stadtpolitik. Dabei sollen Familien und Kinder ein für sie passendes und qualitätsvolles Angebot erhalten. Die Qualität kann aber nur aufrecht erhalten werden, wenn es gelingt, Fachkräfte für die Kitas zu bekommen. Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für die Altersgruppe der 1-3 jährigen Kinder trat am 1. August 2013 in Kraft und gilt unabhängig vom erreichten Versorgungsgrad.
In München steht bereits heute für 63 % der Kinder von 1-3 Jahren ein Betreuungsplatz zur Verfügung. Ende 2014 wird München für 1-3 jährige Kinder einen Versorgungsgrad von rund 66 % erreicht haben.
Eine der größten Herausforderungen ist es, genügend qualifiziertes Personal für diesen Wachstumsbereich zu bekommen, denn der Markt ist bundesweit leer gefegt.
Aufgrund der enorm gestiegenen Nachfrage nach staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern wurden in den letzten Jahren die Ausbildungskapazitäten der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik kontinuierlich erweitert.
Bereits seit Jahren wirbt die Stadt intensiv um Erziehungskräfte. Trotz intensiver Anstrengungen stehen für das Kindergartenjahr 2014/2015 der Stadt München nur eine geringe Anzahl von Erziehungskräften für das Ausfallmanagement und keine Kräfte für künftige Fluktuationen zur Verfügung. Zum Stand 15. September 2014 fehlen 170 Erziehungskräfte.
Zwar können derzeit alle Stammstellen besetzt werden, dennoch könnten zusätzlich noch 216 Erziehungskräfte als Ersatzkräfte eingestellt werden. Dies sind kritische Zahlen zu Beginn des Kindergartenjahres, weil Ausfälle des Stammpersonals im laufenden Jahr nur schwer nachbesetzt werden können.
Um langfristig gut ausgebildetes Personal zu haben, setzt die Stadt verstärkt auf Ausbildung und Qualifizierung. Neu ist das 2013 gestartete und 2014 fortgeführte Assistenzkräftemodell, das einer dualen Ausbildung entspricht.
Die Einstellungszahlen von Praktikantinnen und Praktikanten blieben relativ konstant. Insgesamt wurden 154 Berufspraktikantinnen und -praktikanten sowie 131 Praktikantinnen für das Sozialpädagogische Seminar (SPS) eingestellt. Die Zahl der Berufspraktikantinnen und -praktikanten war deshalb so hoch, weil insgesamt 78 bereits bei der Stadt beschäftigte Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger an diversen Weiterbildungs- und Qualifizie-

rungsprogrammen der Stadt teilnahmen. Außerdem leisten 52 Personen das freiwillige soziale Jahr in den Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagesheimen ab.
In den Horten unterstützen ca. 130 Studierende die Kinder über das Projekt „Help and Learn". Für personelle Engpässe hat der städtische KITA-Betrieb 88 pädagogische Fachkräfte eingestellt, die auf 450 Euro Basis stundenweise zur Verfügung stehen.
Auch das Thema Bezahlung und Eingruppierung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalgewinnung und des Personalerhalts.
Die Einführung der Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher wird vom Referat für Bildung und Sport und vom Sozialreferat wegen der damit verbundenen positiven Aspekte sehr begrüßt.
Zudem wird der Anteil der Vollzeitäquivalente (VZÄ) für pädagogische Fachkräfte in Entgeltgruppe S 8 TVöD-SuE aufgrund neuer Kriterien von derzeit 23,7 % auf 40,7 % erhöht.

Aktionsprogramm Schul- und Kita-Bau 2020

Da die Einwohnerzahl Münchens in den letzten Jahren enorm gestiegen ist und bis zum Kalenderjahr 2020 auf 1,58 Millionen weiter steigen soll, sieht sich die Landeshauptstadt mit großen Herausforderungen im Bereich der Schulen und Kindertageseinrichtungen konfrontiert. Um sich diesen zu stellen, hat der Oberbürgermeister sein Aktionsprogramm Schul- und Kita-Bau 2020 vorgestellt. Im November diesen Jahres wird dem Stadtrat ein Beschluss zur Umsetzung vorgelegt. Er sieht ein Programm zum Bau und zur Sanierung von Schulen und Kindertageseinrichtungen so-

wie schnellere Verfahren beim Schulneubau und bei Schulerweiterungen vor. Um diese bis dahin „nie dagewesene Schulbauoffensive“ umsetzbar zu machen, werden voraussichtlich über 124,6 VZÄ-Stellen in sieben beteiligten Referaten geschaffen.
Im Geschäftsbereich Zentrales Immobilienmanagement sind auch im Haushaltsjahr 2015 wieder massive Anstrengungen zur Fachkräftegewinnung erforderlich. Derzeit sind dort 20 Stellen (Stichtag 30. September 2014) unbesetzt, zudem wird durch neue Stellen weiterer Bedarf entstehen. Das Referat für Bildung und Sport hat zusammen mit dem Personal- und Organisationsreferat diesbezüglich alle denkbaren Maßnahmen ergriffen (zum Beispiel Entfristung von Stellen zur Steigerung der Attraktivität des Angebots, Dauerausschreibung intern/extern für Objektverantwortliche und Bauherren mit erweitertem Bewerberkreis Verwaltungsdienst, Immobilienfachleute, BWL-Kräfte, Techniker/innen, Rückgriff auf externe Pool-Ausschreibungen im Verwaltungsdienst, Zuweisung von Nachwuchskräften). Die Maßnahmen werden mit höchster Intensität weitergeführt.

IT-Personal

Zum Stichtag 31. Juli 2014 verfügt it@M über 659 Planstellen und Stellen (Vorjahr 593), STRAC über 52 Planstellen und Stellen (Vorjahr 46) und das Haus „dezentrale IT“ (Referate und Eigenbetriebe) über insgesamt 675 Planstellen und Stellen (Vorjahr 655). Dies ergibt gegenüber dem Vorjahr insgesamt eine Steigerung von 92 Stellen.
Die Steigerung ergibt sich unter anderem aus der Umsetzung verschiedener IT-Großprojekte (unter anderem Facility-Management-CAFM, eGovernment, IT-Sicherheit, betreute Lokale Netze im RBS).
Bedingt durch die Umsetzung weiterer IT-Vorhaben wird es auch im Jahr 2015 im IT-Bereich zu erheblichen technischen Veränderungen kommen. Diese Entwicklung wird auch weiterhin Auswirkungen auf die Personalkapazitäten im IT-Bereich mit sich bringen.
Die Besetzung vakanter Stellen sowie Stellenzuschaltungen aufgrund von Stadtratsbeschlüssen erfordern eine intensive, die qualitativen Anforderungen erfüllende, Personalgewinnung über verschiedene Kanäle. Neben den regulären internen und externen Ausschreibungen wird in der Personalgewinnung gezielt auf Sammel- und Dauerausschreibungen im Internet (zum Beispiel JobAd 2.0) sowie Messeauftritte gesetzt, um ein weites Spektrum an potentiellen Interessentinnen und Interessenten anzusprechen. Dies ist insbesondere aufgrund des Fachkräftemangels und der Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern im IT-Bereich zwingend erforderlich.

Inwieweit die durch die IT-Neuroganisation (Programm MIT-KonkreT) geschaffenen Strukturen effektiv sind, um die IT-Aufgaben effizient zu erledigen, soll dabei in einer Untersuchung durch einen externen Berater überprüft werden.
Das POR erwartet sich durch diese Untersuchung und die bereits gestartete Analyse der Organisationsstrukturen des IT-Bereichs des RBS-ZIB (Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich) Auswirkungen auf die Stellenstruktur und -ausstattung des IT-Eigenbetriebs it@M und der Referate und Eigenbetriebe.

2.1 Ausbildung

„Zehntausende Lehrstellen sind in Deutschland unbesetzt – Betriebe finden häufig keine geeigneten Auszubildenden!" Mit diesen Worten beginnt ein Artikel in der Wochenzeitung „Die Zeit" vom 21. August 2014, der die prekäre Ausbildungssituation in Deutschland beschreibt. Der DIHK-Präsident Eric Schweitzer gab bekannt, dass im vergangenen Jahr rund 80.000 Lehrstellen unbesetzt geblieben sind. Auch Großbetriebe sind davon zunehmend betroffen. Als Auslöser für diese Situation werden unter anderem die demografische Entwicklung und der „Akademisierungstrend" genannt. Die Folge ist, dass bereits heute mehr als jeder zweite Betrieb mit rückläufigen Bewerberzahlen zu kämpfen hat.
Umso erfreulicher ist, dass OB Dieter Reiter am 1. September 2014 über 500 neue Nachwuchskräfte aus fast 25 Fachrichtungen bei der Landeshauptstadt begrüßen konnte. Über 4.100 Bewerberinnen und Bewerber konkurrierten darum, bei der Stadt eine Ausbildung oder ein Studium beginnen zu können. Diese Zahl zeigt, dass die Landeshauptstadt München eine attraktive Arbeitgeberin ist.
Ursache hierfür ist neben anderen Faktoren das bundesweit anerkannte und mehrfach ausgezeichnete innovative Ausbildungskonzept der Stadt, dass der Stadtrat zuletzt in der Vollversammlung am 19. März 2014 beschlossen hat.
Auch im Haushaltsjahr 2015 legt das Personal- und Organisationsreferat wieder einen Schwerpunkt auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. Hervorgerufen durch die wachsende Stadtgesellschaft und den demografischen Wandel ist der Personalbedarf in den letzten Jahren in allen Referaten und Dienststellen der Stadtverwaltung erheblich gestiegen.
Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. Um den Personalbedarf in der 3. Qualifikationsebene (QE) auch zukünftig decken zu können, hat der Stadtrat bereits am 5. Juni 2013 die Einführung eines Studiengangs Bachelor of Laws, Schwerpunkt öffentliches Recht beschlossen. In Kooperation mit

der FOM Hochschule wurde dieser Studiengang zwischenzeitlich aufgebaut, so dass am 1. September 2014 erstmals 33 Studierende in diesem Studiengang gestartet sind.
Dieser Studiengang ist eine attraktive Ergänzung zum Angebot eines Studiums an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Hof, das auf eine Beamtenlaufbahn in der 3. QE vorbereitet, sowie zum betriebswirtschaftlich orientierten Studium an der Hochschule für angewandtes Management in Erding.
Für das Einstellungsjahr 2015 ist bereits jetzt erkennbar, dass die freiwillige Ausbildungsverpflichtung des Stadtrats, jährlich mindestens 270 neue Nachwuchskräfte in unterschiedlichsten Ausbildungs- und Studienrichtungen bei der Stadt einzustellen, deutlich überschritten werden wird, um dem höheren Personalbedarf in den Referaten und Dienststellen Rechnung tragen zu können.
Auch in Zukunft werden wir unsere Bemühungen fortsetzen, unser Ziel zu erreichen, dass mindestens 20 % unserer Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund haben. Um noch mehr Personen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung bzw. ein Studium bei der Landeshauptstadt München zu interessieren, wird derzeit ein Flyer in verschiedenen Sprachen für Eltern von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund entwickelt, damit auch Eltern, die nicht so gut Deutsch verstehen, in die Zukunftsüberlegungen ihrer Kinder mit einbezogen werden können.
Auch das Thema Inklusion ist ein wichtiger Baustein in der städtischen Ausbildungsarbeit. So haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Nachwuchskräften mit einer Schwerbehinderung in der Ausbildung deutlich zu erhöhen.
Die für den Bereich der Ausbildung erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 16 Mio. Euro (Vorjahr: 18 Mio. Euro) werden insbesondere für die Gebühren der unterschiedlichen Bildungsinstitute, für vom Gesetzgeber vorgeschriebene Ausbildungsmittel, für Marketingmaßnahmen und für Hilfsmittel für schwerbehinderte Nachwuchskräfte benötigt, da diese nicht in allen Fällen von anderen Trägern übernommen werden.

2.2 Fortbildung

Wie auch in den vergangenen Jahren wird das Fortbildungsangebot von den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rege genutzt. So werden bis Ende diesen Jahres über 11.000 Beschäftigte an einer Maßnahme teilgenommen haben.
Für ca. 1.000 geplante Fortbildungen werden wir im Jahr 2014 ca. 2 Mio. Euro investiert haben.

Führungskultur im Rahmen von Great Place to Work

Die Fortbildung wird in den kommenden Jahren den Umsetzungsprozess von Great Place to Work mit unterschiedlichsten Maßnahmen unterstützen. Geplant sind diverse Führungskräfteschulungen in unterschiedlichen Formaten, die stadtweit angeboten werden sollen.

Kompetenzmanagement

Im Rahmen des Pilotprojekts „Kompetenzmanagement" des Personal- und Organisationsreferats hat der Bereich Fortbildung im Jahr 2014 erstmalig einen ersten Entwurf eines „kompetenzorientierten Fortbildungprogramms" entwickelt und den Pilotbereichen zur Verfügung gestellt.
Bei dieser neuen Form des Programms sind alle angebotenen Veranstaltungen den einzelnen Kompetenzen des Kompetenzmodells zugeordnet, so dass Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Entwicklungsbedarf ganz gezielt nach passenden Veranstaltungen suchen können.
Im Jahr 2015 werden die Evaluationsergebnisse zum Piloteinsatz vorliegen. Auf dieser Grundlage wird dann eine Handlungsempfehlung für das weitere Vorgehen entwickelt.

Integration von E-Learning

Zukünftig soll auch der Bereich E-Learning einen festen Platz in der städtischen Fortbildungslandschaft finden. Für das Jahr 2015 sind dazu mehrere Pilotprojekte geplant. Aus den Erkenntnissen der betreffenden Erfahrungen werden wir dann eine Handlungsempfehlung für das weitere Vorgehen mit diesem Lernformat entwickeln.

2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Teilzeitquote im Gemeindehaushalt (Stand Juli 2014)

	Teilzeit	Altersteilzeit	Vollzeit	Gesamt*	Teilzeitquote	inkl. Altersteilzeit
Beamte	2.576	277	6.768	9.621	26,8%	29,7%
Tarifbeschäftigte	7.153	254	11.059	18.466	38,7%	40,1%

*ohne Personal in Ausbildung und Beschäftigte ohne Zahlungen

Die (erneute) Steigerung der Teilzeitquote gegenüber dem Vorjahr von 33,2 % auf 34,6 % belegt die Aufgeschlossenheit gegenüber einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung - namentlich zur Kindererziehung und Pflege Angehöriger.

2.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für Unternehmen ist es zunehmend wichtig, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und dies auch zu kommunizieren. Aufgabe ist es, nicht nur ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, sondern auch als solcher wahrgenommen zu werden. Dies unterstützt die Personalgewinnung und verringert die Fluktuation. Betriebliches Gesundheitsmanagement nimmt in diesem Zusammenhang einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Aus diesem Grund ist Gesundheitsmanagement für die Landeshauptstadt München ein Thema mit Zukunft und eine Strategie, um die Arbeitsfähigkeit städtischer Beschäftigter zu erhalten und zu fördern.
Seit mittlerweile über zehn Jahren betreibt das Personal- und Organisationsreferat aktiv Betriebliches Gesundheitsmanagement und versucht unter anderem mittels dezentraler Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement einen Beitrag dazu zu leisten, Belastungen und Ressourcen der Beschäftigten in ein Gleichgewicht zu bringen.
Im Zusammenhang mit „Great-Place-To-Work“ wurde ein stadtweit einheitliches und strukturiertes Standardformat entwickelt, um die Ergebnisse aus der Befragung innerhalb der Referate und Eigenbetriebe zu bearbeiten, damit die Zufriedenheit der städtischen Beschäftigten zu steigern und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. zu fördern.
So fand in fast allen Referaten und Eigenbetrieben neben der Präsentation der Ergebnisse aus „Great-Place-To-Work“ eine detaillierte Vorstellung der bereichsspezifischen Erkenntnisse zum Work-Ability-Index statt. Auf dieser Basis können die Führungskräfte vor Ort nun im Dialog mit den Beschäftigten an konkreten Maßnahmen arbeiten.
Unter dem Motto „Rückendeckung“ veranstaltete das Personal- und Organisationsreferat am 2. Juli 2014 den 9. stadtweiten Aktionstag Gesundheit. Erstmalig wurde ein Flashmob auf dem Marienhof veranstaltet. Im Vorfeld konnte von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Choreografie im Intranet mit Hilfe eines Videos geübt werden. Insgesamt besuchten über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Aktionstag im Rathaus und zeigten Interesse daran, ihren Rücken zu stärken. Neben diversen Fachvorträgen sowie zahlreichen Infoständen lud ein buntes Programm auf dem Marienhof zu mehr Bewegung ein.

Auch in den Referaten und Eigenbetrieben finden nach wie vor vielfältige Angebote rund um die
Gesundheit der Beschäftigten statt. So wurden im Jahr 2014 bis dato mehr als 100 gesundheitsfördernde Kurse an den verschiedensten Standorten angeboten und durchgeführt.

2.5 Schwerbehinderte

Für das Haushaltsjahr 2013 wurde eine Schwerbehindertenquote von 7,35 % ermittelt.

Gesamtstädtische Schwerbehindertenquote

2008	2009	2010	2011	2012	2013
6,50%	6,76%	7,27%	7,64%	7,40%	7,35%

Die gesamtstädtische Schwerbehindertenquote von über 7 % wurde somit gehalten. Das Personal- und Organisationsreferat ist dabei, zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention Maßnahmen im Zusammenhang von Arbeit und Behinderung zu realisieren.

2.6 Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderer Staatsangehörigkeit

In München lebten im Juli 2014 383.264 Einwohnerinnen und Einwohner ohne deutschen Pass, was einem Anteil von 25,9 % an der Bevölkerung entspricht.
Der Anteil nichtdeutscher Kolleginnen und Kollegen beträgt stadtweit bei den Tarifbeschäftigten 15,7 %, bei den Beamtinnen und Beamten 0,6 %, insgesamt 11,1 %.

3. Stellenplan

Per Saldo haben wir im Gemeindehaushalt zum 31. Juli 2014 eine Steigerung des Stellenbestandes um +785,2 Stellen zu verzeichnen.

Stellenstand Gemeindehaushalt*			
	Juli 2013	Juli 2014	Veränderung
Beamte	12.212,3	12.696,9	484,6
Tarifbeschäftigte	14.219,2	14.519,8	300,6
Gesamtsumme	**26.431,5**	**27.216,7**	**785,2**

*in Vollzeitäquivalente

Neue Aufgaben aufgrund von Gesetzesänderungen, Stadtratsbeschlüssen oder auch Ausweitungen bestehender Aufgaben führen zu einer stetigen Zunahme des Stellenbestands.
Im vergangenen Betrachtungszeitraum (August 2013 bis einschließlich Juli 2014) waren die größten Steigerungen im Bereich des Amtes für Wohnen und Migration und im Kommunalreferat (unter anderem Flüchtlingshilfe, Unterkunftsvermittlung: +130), in verschiedenen anderen Bereichen des Sozialreferates (unter anderem Bezirkssozialarbeit: + 76) sowie bei der Kinderbetreuung (+450) und im Bereich des Kreisverwaltungsreferates (unter anderem Einführung einer weiteren Einsatztechnologie bei der Integrierten Leitstelle der Branddirektion; Zielplanung der Feuerwachen 2020: +78) zu verzeichnen.
Bedingt durch Aufgabenwegfall, Fluktuation und zunehmende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal können nicht alle Stellen sofort wiederbesetzt werden. Dadurch sind einige Stellen im Stellenplan mehrere Monate vakant.
Die länger als zwölf Monate freien Stellen werden künftig eingezogen, sofern eine Besetzung nicht beantragt wurde. Es handelt sich dabei offensichtlich um Stellen, die für die Aufgabenerledigung nicht erforderlich sind. Ein Einzug ist schon im Hinblick auf die haushaltsrechtlichen Vorschriften (§ 5 KommHV-Doppik) notwendig. Ausgenommen sind lediglich Stellen die zur Wiederbesetzung freigegeben sind.

4. Personalkosten 2015

Der Vergütungstarifvertrag wurde im März 2014 für zwei Jahre neu abgeschlossen. Dieser beinhaltet eine Tariferhöhung in zwei Schritten, 3 % ab 1. März 2014 und weitere 2,4 % ab 1. März 2015. Eine mögliche Besoldungserhöhung für die Beamtinnen und Beamten ab 2015 ist noch ungewiss. Sie hängt von den Tarifverhandlungen für die Länder ab, die Anfang 2015 stattfinden werden. Wir haben aber für den Haushalt 2015 Vorsorge getroffen.

4.1 Personalauszahlungen 2015

Die Summe der Personalauszahlungen 2015, einschließlich Beihilfen und Versorgung, beträgt rund 1.754,4 Mio. Euro. Gegenüber dem Stand Schlussabgleich 2014 mit 1.711,7 Mio. Euro entspricht dies einer Erhöhung um 42,6 Mio. Euro oder 2,49 %.

Personalauszahlungen in €	2014	2015	Veränderung	in %
Aktive	1.406.653.100	1.429.389.900	22.736.800	1,62%
Versorgung	266.094.300	283.504.700	17.410.400	6,54%
Beihilfe Versorgungsempfänger	39.000.000	41.500.000	2.500.000	6,41%
Gesamt	**1.711.747.400**	**1.754.394.600**	**42.647.200**	**2,49%**

Bei den aktiven Bezügen ist eine Erhöhung um 22,7 Mio. Euro zu verzeichnen. Für die Schulen und Kinderbetreuung werden dabei zusätzlich 5,7 Mio. Euro veranschlagt.
Im Gegensatz dazu konnte der Ansatz im Zentralbereich durch den Rückgang der Dienstkräfte in der Altersteilzeit-Freistellungsphase um 20 Mio. Euro reduziert werden.
Die Beihilfen für die aktiven Dienstkräfte sind Bestandteil der aktiven Bezüge.
Für die Versorgung (Beamten- und Eigenversorgung) öhen sich die Ansätze inkl.Beihilfe um rund 19,9 Mio. Euro.

4.2 Personalwirtschaftliche Rückstellungen

Neben den kalkulierten Personalauszahlungen wird im doppischen Haushalt der vollständige, zu erwartende, künftige Versorgungsaufwand für die derzeit aktiven Beamtinnen und Beamten, die aktiven Tarifbeschäftigten mit Anwartschaft auf Eigenversorgung (Betriebsrente) sowie die bereits in Versorgung befindlichen Personen in Gestalt der Pensions- und Beihilferückstellungen dargestellt.
Der zum 31. Dezember 2013 gebuchte Bestand der Pensions- und Beihilferückstellungen beträgt 4.842,5 Mio. Euro. Im September 2014 wurde zum Schlussabgleich 2015 eine Prognose mit Hilfe des neuen DV-Programms zur Bewertung der personalwirtschaftlichen Rückstellungen erstellt. Demnach wird auf einen Planwert in Höhe von 4.911,5 Mio. Euro im Jahr 2014

mit einem voraussichtlichen Bestand in Höhe von 4.982,0 Mio. Euro zum 31. Dezember 2015 kalkuliert. Die kalkulierte Bestandsveränderung für das Jahr 2015 beträgt 70,5 Mio. Euro. In den kalkulierten Beträgen für das Jahr 2015 wurde zudem noch eine Prognose für eine mögliche Besoldungserhöhung eingerechnet.
Der zum 31. Dezember 2013 gebuchte Bestand der Rückstellungen für Altersteilzeit beträgt 33,7 Mio. Euro. Zum 31. Dezember 2015 wird mit einem Bestand von 16,4 Mio. Euro kalkuliert. Auf das Jahr 2015 entfällt insgesamt eine Bestandsveränderung in Höhe von -5,2 Mio. Euro.
Die Rückstellungen für die Altersteilzeit sind rückläufig, da die Anzahl der in Altersteilzeit befindlichen Personen sinkt. Bis Ende 2015 gehen noch Personen in die Freistellungsphase, die das alte Blockmodell (gültig bis Ende 2009) in Anspruch genommen haben. Das neue Modell der Altersteilzeit ab dem Jahr 2010 wird vergleichsweise nur von wenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen genutzt, so dass die Zuführungen zu den Altersteilzeitrückstellungen (3,5 Mio. Euro) im Vergleich zur Inanspruchnahme (-8,5 Mio. Euro) sehr gering ausfallen.

5. Altersteilzeit

Beamtinnen und Beamte

Derzeit machen 277 Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 377) von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch, davon sind 166 Männer (Vorjahr: 229) und 111 Frauen (Vorjahr: 148). 250 haben sich für das Blockmodell (Vorjahr: 347), 27 für das Teilzeitmodell (Vorjahr: 30) entschieden.

Tarifbeschäftigte

Die Quote liegt erstmals bei 1,55 % (Stand: 31. Mai 2014) und hat die vom Tarifvertrag vorgesehene Grenze (2,5 %) um 0,95 %-Punkte unterschritten. Daher kann ab 2015 wieder Altersteilzeit in Anspruch genommen werden.
Derzeit sind noch 254 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit (Vorjahr: 444), davon 120 Männer (Vorjahr: 183) und 134 Frauen (Vorjahr: 261). Der größte Teil der Beschäftigten, nämlich 242 (Vorjahr: 424), hat sich für das Blockmodell entschieden, 12 wählten das Teilzeitmodell (Vorjahr: 20).
In der Freistellungsphase befinden sich derzeit 215 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr 367).

6. Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen

Im kommenden Jahr kann ich für die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München betriebsbedingte (Beendigungs-) Kündigungen ausschließen. Auch wenn dies in schöner Regelmäßigkeit geschieht, kann diese für unsere Beschäftigten abgegebene Garantie nicht hoch genug bewertet werden. Für potentielle Bewerberinnen und Bewerber kann es Motivation sein, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden, der als sozial und verlässlich gilt."