



Landeshauptstadt
München

Rathaus

Umschau

Donnerstag, 19. November 2015

Ausgabe 222 a

muenchen.de/ru

Haushaltsreden 2016

- | | |
|--|----|
| › Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz: Münchens Haushalt 2016 | 2 |
| › Personal- und Organisationsreferent Dr. Thomas Böhle
Münchens Personalhaushalt 2016 | 13 |

Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz: Münchens Haushalt 2016

(19.11.2015) Die Haushaltsrede von Stadtkämmerer Dr. Ernst Wolowicz in der heutigen Vollversammlung des Stadtrats zu Münchens Haushalt 2016 hat folgenden Wortlaut:

„Sehr geehrte Damen und Herren,
in den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts gab es einen Schlager, in dem zwei für HaushälterInnen sehr bemerkenswerte Zeilen vorkamen. Sie lauteten:

*Das bisschen Haushalt macht sich von allein
und*

Das bisschen Haushalt kann so schlimm nicht sein.

Da ist etwas dran.

Zunächst zum ersten Satz:

Die Verwaltung versucht in der Planung, die Einnahmen und Ausgaben des nächsten Jahres zu prognostizieren. Dies ist ein **„work in progress“**, der im März des laufenden Jahres mit den Anmeldungen der Referate beginnt und erst mit der Stadtratsentscheidung zum Haushaltsplan des nächsten Jahres Mitte Dezember zunächst endet.

Basis der Haushaltsaufstellung ist immer die in Jahrzehnten gewachsene Einnahmen- und Ausgabenstruktur. Zusätzlich müssen immer wieder neue Stadtratsbeschlüsse des laufenden Jahres mit finanziellen Auswirkungen auf das nächste Jahr in die aktualisierte Planung aufgenommen werden. Der Münchner Stadtrat ist hier bisher besonders fleißig und beschließt in jedem Plenum Ausweitungen der Planungsbasis in erheblicher Millionenhöhe. Die unterjährigen finanzwirksamen Beschlüsse des Stadtrats allein im Jahr 2015 führen dazu, dass in der kumulierten Betrachtung dies zu Mehrausgaben in Höhe von 1,5 Mrd. Euro bis 2019 führen wird, was natürlich in den Haushalt und den Finanzplan weitgehend eingepreist werden muss.

Quasi ‚von allein‘ fließen also in die Planungsbasis der Stand des Vorjahres und die unterjährigen Stadtratsbeschlüsse und gelegentlich auch Antizipationen von Stadtratsbeschlüssen während der Planungsphase mit ein.

Warum das „bisschen Haushalt“ dem Grunde nach ‚so schlimm nicht sein kann‘ ist, stelle ich später bei einem Vergleich der Finanzplanung der öffentlichen Haushalte mit dem der Privathaushalte dar. Vorweg dazu nur vorsichtshalber: Es ist immer noch so schwer, dass die Besoldungsstufe B7 für den Stadtkämmerer angemessen ist.

Und weil das ‚bisschen Haushalt‘ ja ‚so schlimm nicht sein kann‘ ist, fallen die Haushaltsreden der Verwaltung normalerweise auch eher unter die Rubrik des historisch gewachsenen Rituals. Aber dank der Spekulationen und Diskussionen der vergangenen Wochen und richtiger und falscher Meldun-

gen über die Finanzlage der Stadt München scheint mir wenigstens eines gewiss: Meinen Ausführungen gilt dieses Jahr Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit!

Ich stelle fest: Stadtfinanzen in München sind zurzeit „sexy“! Damit muss ich leben.

Nun waren die letzten Wochen recht turbulent, und das Thema „Münchener Stadthaushalt“ ist plötzlich enorm in den Fokus geraten. Warum? Weil ich den Oberbürgermeister gebeten habe, die Haushaltseinbringung für das Haushaltsjahr 2016 von der üblichen Plenumsitzung im Oktober um eine Sitzung in den November verschieben lassen. Ich habe das nicht gemacht, weil mir langweilig ist und auch nicht, um etwas zu „inszenieren“, sondern der Not gehorchend. Ich werde das nach einem kurzen Exkurs ausführlich darstellen.

Um den komplizierten Prozess der kommunalen Finanzplanung etwas plastischer und hoffentlich leichter verständlich zu erläutern, versuche ich es mal mit einer **Analogie zur Finanzplanung eines Privathaushalts**.

Im Vergleich zeigt sich nämlich, dass im Grunde in beiden Fällen dieselben Prinzipien walten. Sowohl der öffentliche als auch der private Finanzhaushalt hat die kurz-, mittel- und langfristige Planung zum Ziel.

Wie plant man? Das private Haushaltsbuch

Auch eine Familie muss schauen, was auf der Einnahmeseite „rein“ kommt (die laufenden Einzahlungen) und was dagegen auf der Ausgabenseite anfällt (die laufenden Auszahlungen bzw. die Investitionen). Welche laufenden Kosten wie Miete, Heizung, Strom, Telefon usw. müssen bezahlt werden? Welche Investitionen – neuer Staubsauger, neue Waschmaschine, neues Auto – stehen an? Was davon muss sofort oder möglichst schnell und wie teuer gekauft werden?

Nach dieser Überprüfung der Prioritäten muss sich die Familie beim Blick in ihr Portemonnaie und auf ihr Bankkonto darüber klar werden, wie diese Anschaffungen am besten finanziert werden können. Liegt vielleicht bereits genug auf dem Sparkonto? Ersparnisse sind anzustreben, diese sollten – im Idealfall – kurz-, mittel- und langfristig angelegt sein.

Oder muss eventuell ein Bankkredit aufgenommen werden? Hier muss natürlich berücksichtigt werden, welcher Kreditrahmen bedienbar ist, ohne dass man sich finanziell ‚überhebt‘.

Und immer müssen dabei ständig die laufenden Einnahmen und Kosten im Auge behalten werden, deren Parameter sich auch öfters ändern können. Eine vorausschauende Finanzplanung umfasst aber auch den Blick in die Zukunft. Wie entwickelt sich voraussichtlich die finanzielle Situation? Mit

welchem Einkommen kann gerechnet werden? Wie groß ist der finanzielle Spielraum?

Es sollten auch eventuell auftretende Risiken auf der Einnahmen- wie Ausgabenseite beachtet werden.

Die Ziele der Finanzplanung eines Privathaushaltes und eines öffentlichen Haushaltes sind dieselben und sie sind sehr simpel:

Die laufenden Einnahmen sollten im Regelfall die laufenden Ausgaben übersteigen und es dadurch ermöglichen, etwas auf die hohe Kante zu legen, um aus diesen Ersparnissen größere Anschaffungen (Investitionen) finanzieren zu können.

Kredite für Investitionen sollte man sich, falls unvermeidlich, leisten können. Dies bedeutet, dass man auch längerfristig in der Lage sein sollte, Zins und Tilgung aus den zukünftig zu erwartenden laufenden Einnahmen bedienen zu können.

Die Planung und das Controlling der Einnahmen und Ausgaben sind also ein permanenter Prozess sowohl im privaten wie im öffentlichen Haushalt.

Wie plant man? Der städtische Haushalt

Bei der Landeshauptstadt München funktioniert das – natürlich in einem anderen Ausmaß und weit komplexer – auf ähnliche Weise. Um die Analogie zur Familie fortzuführen:

Die Stadtratsmitglieder sind die Familienoberhäupter, die die Finanzmittel der Familie steuern. Sie haben 11 erwachsene und anspruchsvolle Kinder, die Referate mit den Referenten und Referentinnen an der Spitze, die alle unterschiedliche und manchmal auch teure Bedürfnisse haben und aus meiner Sicht eher an die Ausgaben als an die Einnahmen denken. Ich verstehe mich in diesem Bild als ein braves Kind, das versucht, das Geld der Großfamilie zusammenzuhalten und das die Familienoberhäupter sowohl bei den Einnahmen wie den Ausgaben berät. Manchmal wird auf den Ratsschlag des braven Kindes gehört, manchmal auch nicht. In Zeiten hoher Einnahmen hat es ein Finanzberater immer schwer.

In unserem Falle ist es so, dass die 11 Kinder – also die Fachreferate – der Stadtkämmerei in den Monaten März/April ihre Bedarfe melden. Nach Überprüfung durch die Stadtkämmerei entsteht im Juli/August eine erste „Detailfassung“ des Haushaltsplanentwurfs. Korrekturen werden noch bis Ende September eingearbeitet. Das Gesamtwerk muss dann bis spätestens Anfang Oktober in Druck gehen, damit ich Ihnen, den Stadtvätern und -müttern, den Haushaltsplan dann in der Plenarsitzung Mitte Oktober vorstellen kann.

Das ist seit Jahrzehnten business as usual. Eine Verwaltung liebt derartige Routinen und die Politik verständlicherweise offensichtlich auch.

Dieses Mal war die Routine nicht möglich, weil die Zusammenschau der cash-mäßigen Folgen des Nachtragshaushalts 2015 mit dem erst Ende September ermittelbaren aktuellsten Planungsstand 2016 erst Anfang Oktober möglich war und schnelle und massive Gegensteuerungsmaßnahmen erforderlich machte.

Was passierte im September 2015?

Verschiedene Faktoren haben bis Anfang Oktober beim vorliegenden Haushaltsplanentwurf 2016 zu einer gravierenden Verschlechterung des Verhältnisses von den Aus- zu den Einzahlungen geführt und damit den Positivsaldo bei der laufenden Verwaltungstätigkeit des Haushaltsplanentwurf 2016 (Stand Juli) deutlich reduziert und den ohnehin schon negativen Cash-flow (mehr Auszahlungen als Einzahlungen) deutlich erhöht.

Folgende Informationen konnten erst Ende September zusammengeführt werden:

1. Durch **Stadtratsbeschlüsse** u.a. im Juli, **Referatsanmeldungen** für den Nachtragshaushalt 2015 und **antizipierte Stadtratsbeschlüsse** für den 21. Oktober wurde bis Ende September klar, dass im Jahr 2015 mit einem erheblich höheren Finanzmittelabfluss zu rechnen sein würde als noch im Juli eingeplant. Durch Änderungen in der Nachtragshaushaltsplanung 2015 wären Ende 2015 vom ursprünglich geplanten Finanzmittelbestand von über 1 Mrd. Euro nur noch **225 Mio. Euro in der Kasse** gewesen.
2. Im September haben uns die **Referate** ihre Anmeldungen für den Schlussabgleich 2016 gemeldet. Ausweitungen in Höhe von rund **450 Mio. Euro** gegenüber dem Zwischenstand Juli 2015 sollten in den Haushalt 2016 noch eingeplant werden.
3. Gleichzeitig zeichnete sich ab, dass der **Gewinn der SWM GmbH 2015** wahrscheinlich gegen Null gehen würde. Die ursprünglich im Haushaltsplan 2016 angesetzte und durch Nachmeldungen der Referate bisher nicht veränderte Gewinnausschüttung aus dem Jahresabschluss 2015 musste von bisher 214 Mio. Euro auf Null gestellt werden.
4. Nach vertraulichen Gesprächen mit großen **Gewerbsteuerzahlern** musste ich meine ursprüngliche Prognose für das Jahr 2016 korrigieren. Ich habe die Einnahmeerwartung deshalb um 80 Mio. Euro auf 2,4 Mrd. Euro gesenkt und bin damit immer noch auf einem sehr optimistischen Niveau geblieben, was sonst nicht meine Art ist.

Welche Auswirkungen hatte das auf die Haushaltsplanung 2016?

Ich habe Ende September meine Haushaltsabteilung unverzüglich angewiesen, diese neuen Informationen schnellstmöglich in ‚harte Zahlen‘ zu übersetzen und einen **hypothetischen Zwischenstand** des Haushaltsplamentwurfs 2016 zu entwickeln.

Summa summarum schrumpfte in diesem Szenario der Überschuss aus laufender **Verwaltungstätigkeit** 2016 auf 195 Mio. Euro. Im Entwurfsstand vom Juli waren noch 735 Mio. Euro angesetzt gewesen.

Insgesamt musste mit einer **Haushaltsverschlechterung in Höhe von 632 Mio. Euro** gerechnet werden (konsumtiv: 540 Mio. Euro, investiv: 92 Mio. Euro).

Aber immerhin war da doch noch ein Überschuss in der laufenden Verwaltungstätigkeit, wird sich mancher denken. Wieso wurde dann die Haushaltseinbringung verschoben?

Dies hat einen schlichten – und wie ich finde sehr überzeugenden – Grund: Der Finanzmittelbestand hätte sich in diesem hypothetischen Planungsszenario bis Ende 2016 um über 800 Mio. Euro reduziert. Damit hätte sich ein **rechnerisch negativer Finanzmittelbestand von 584 Mio. Euro** ergeben, den wir durch Plündern der freiwilligen Finanzreserven und/oder hohe Neuverschuldung hätten ausgleichen müssen.

Daher musste sofort die Notbremse gezogen werden, um Zeit zu schaffen, Gegenmaßnahmen einzuplanen und den Planungsstand von Anfang Oktober grundlegend zu korrigieren.

Um diese notwendige Zeit zu gewinnen, habe ich sofort den Oberbürgermeister um die Verschiebung der Einbringung sowohl des Entwurfs des Nachtragshaushaltsplans 2015 als auch des Entwurfs des Haushaltsplans 2016 gebeten. Er schätzte die Lage so ein wie ich.

Wie haben wir die knapp vier Wochen genutzt?

In konstruktiven Gesprächen mit den Vertreterinnen und Vertretern aller Referate haben wir in **Verwaltungsgesprächen** unter Leitung des Oberbürgermeisters bzw. unter meiner Leitung beratschlagt, welche Maßnahmen wir ergreifen können, damit das Horrorszenario eines negativen Finanzmittelbestands Ende 2016 abgewendet werden kann.

Gemeinsam haben wir nach Möglichkeiten gesucht, um einerseits die **Ausgangsbasis 2015 zu verbessern und andererseits die Haushaltsansätze 2016 zu reduzieren**.

Damit ist allerdings die Arbeit nicht getan. Es war nur kurzfristiges Krisenmanagement und die Aufgabe der strategischen Haushaltskonsolidierung steht noch vor uns.



Leichte Verbesserung der Liquidität im Nachtragshaushaltsplan 2015 durch geringere Entschuldung

Sie beschließen heute vermutlich einen Nachtragshaushaltsplan 2015, der mit der um 30 Mio. Euro erhöhten Tilgung (Beschluss Finanzausschuss vom 17.11.2015) um 684 Mio. Euro höhere Auszahlungen als Einzahlungen aufweist.

Nach dem vorgestrigen Vorschlag des Finanzausschusses, wird der Schuldenstand im Hoheitshaushalt der Landeshauptstadt München Ende 2015 durch die Entschuldung um 90 Mio. Euro nur noch bei 815 Mio. Euro liegen. Dies ist der **niedrigste Schuldenstand seit 1983** (806 Mio. Euro).

Wir setzen also in guten Zeiten den Entschuldungskurs konsequent fort!

Der Finanzmittelbestand reduziert sich somit **Ende 2015 auf 304 Mio.**

Euro statt der Anfang Oktober prognostizierten 225 Mio. Euro.

An der Tatsache, dass wir damit den Finanzmittelbestand, der Anfang 2015 noch rund 1,1 Mrd. Euro betragen hat, immer noch massiv reduzieren, ändert diese Korrektur leider nichts Grundlegendes.

Deutliche Verbesserungen gegenüber dem Zwischenstand des Haushaltsplanentwurfs erzielt

Das Zahlenwerk des Zwischenstandes des Haushaltsplanentwurfs 2016 von Anfang Oktober wurde durch die Verwaltungsrunden weitestgehend im Konsens verändert.

In diesen Gesprächen wurde ein Ratschlag von Manfred Rommel ausdrücklich nicht beachtet:

*Die Einsetzung einer Kommission erlaubt es,
ein Problem auf ehrenvolle Weise vom Tisch zu bekommen.*

Bei diesen Vorgesprächen ging es im Regelfall bei den Auszahlungen zunächst nur um eine **Reduzierung der zusätzlichen Nachmeldungen der Referate vom September 2015** und um eine teilweise **Überprüfung der Ansätze** vom Juli. Generell haben wir in unseren Gesprächen mit den Referaten versucht, jeden Ansatz an den vermutlichen Mittelabfluss 2016 anzupassen. Da einige Haushaltsanmeldungen von den Referaten „vorsichtshalber“ etwas höher beziffert wurden – um es freundlich zu formulieren –, konnte hier teilweise noch „Luft raus gelassen werden“.

Hier gibt es nichts zu beschönigen. Planungsansätze im Ausgabenbereich des Haushalts bewegen sich manchmal im oberen Szenarienbereich und sind nicht auf Kante genäht.

Allein deswegen hat sich die Verschiebung der Haushaltseinbringung schon gelohnt.

Um die Terminologie von Great Place To Work zu verwenden: Bei der Präzision der Haushaltsplanung besteht noch Luft nach oben.

Wichtig ist mir folgende Feststellung: Es geht in einer dynamisch wachsenden Stadt nicht darum, bereits vorhandenes **Personal** abzubauen, sondern darum, den geplanten Personalaufbau in seinem Umfang etwas zu bremsen. Es wurden also keine bestehenden Stellen gestrichen, sondern die Zahl der geplanten beziehungsweise noch gar nicht besetzten zusätzlichen Stellen etwas reduziert.

Wie sieht der eingebrachte Entwurf des Haushaltsplans 2016 aus?

Nach dieser zugegebenermaßen langen, aber notwendigen Vorrede komme ich nun endlich zu dem heute von mir vorgelegten Haushaltsplangentwurf für das Jahr 2016.

Darin finden sich folgende grundlegende Veränderungen gegenüber dem zuvor beschriebenen Zwischenstand von Anfang Oktober:

Die Planansätze bei den **Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit** steigen im Saldo von 6.033 Mio. Euro um 28 Mio. Euro auf 6.061 Mio. Euro, insbesondere weil wir bei der Einkommensteuer von einem höheren Ansatz (1.090 Mio. Euro statt 1.060 Mio. Euro) ausgehen.

Als Ergebnis der Gespräche mit den Referaten werden die Planansätze bei den **Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit** von 5.838 Mio. Euro um 147 Mio. Euro auf 5.691 Mio. Euro reduziert. Darunter sind als Teilmenge nur 25 Mio. Personalauszahlungen.

In der Summe ergibt sich durch die Haushaltsverbesserungen aus laufender Verwaltungstätigkeit ein neuer **Überschuss aus laufender Verwaltungstätigkeit** in Höhe von 370 Mio. Euro statt vorher 195 Mio. Euro.

Im Bereich der Investitionen wurden die Planansätze um sogar 268 Mio. Euro von vorher 1.256 Mio. Euro auf 988 Mio. Euro reduziert.

Das macht also Minderauszahlungen im Vergleich zum Zwischenstand Anfang Oktober von zusammen 415 Mio. Euro!

Allerdings wären trotz dieser Verbesserung im Auszahlungsbereich und kleineren Verbesserungen im Einzahlungsbereich der laufenden Verwaltungstätigkeit in Höhe von 28 Mio. Euro 2016 immer noch Finanzmittel in Höhe von 359 Mio. Euro abgeflossen, womit sich ein **rechnerisch negativer Finanzmittelbestand** in Höhe von 25 Mio. Euro ergeben hätte. Statt wir ursprünglich geplant unsere Finanzmittel im Saldo um 30 Mio. Euro zu erhöhen, schlage ich deshalb schweren Herzens vor, sie in Höhe von 246 Mio. Euro zu reduzieren, um am Ende des Jahres 2016 einen rechnerisch positiven Finanzmittelbestand in Höhe von 221 Mio. Euro (251 Mio. Euro minus zusätzliche Tilgung in Höhe von 30 Mio. Euro) zu erreichen und da-



mit noch Spielraum für eventuelle unverzichtbare Haushaltsausweitungen im Laufe des Jahres 2015 und 2016 zu haben.

Auch in der Planung ist für 2016 trotz weiterhin hoher Investitionen keine Nettoneuverschuldung enthalten!

Die freiwilligen Finanzreserven insgesamt bleiben zum größeren Teil erhalten. Wir haben also vermutlich auch Ende 2016 noch Geld auf der hohen Kante.

Das ist gut so: Denn in wirtschaftlich immer noch guten Zeiten sollte man nicht das, was man auf der hohen Kante liegen hat, zum großen Teil „verfrühstücken“, und man sollte auch den Schuldenberg nicht erhöhen. Durch das Bilden und Aufstocken dieser freiwilligen Finanzreserven haben Sie als verantwortungsvolle Stadtväter und Stadtmütter übrigens einen Satz des Nationalökonomen Joseph Alois Schumpeter widerlegt:

*Eher legt sich ein Hund einen Wurstvorrat an,
als eine demokratisch gewählte Regierung eine Budgetreserve.*

Wir befinden uns seit 2009 freiwillig in der Doppik. Ziel ist es, einen **Ergebnishaushalt** vorzulegen, der ausgeglichen ist. Dies ist auch in den letzten vier Wochen nicht ganz gelungen. Wir planen derzeit mit einem **Negativsaldo von 31 Mio. Euro**. Da es im kameralen Haushalt weder Abschreibungen noch Zuführungen zu Rückstellungen für Pensionen gibt, ist hier ein ausgeglichener Haushalt leichter zu erreichen. Würden der Bund und der Freistaat so wie wir mit der Doppik arbeiten, wäre deren Negativsaldo gewaltig. Von schwarzen Nullen in der Doppik könnte der Bundesfinanzminister und der Finanzminister des Freistaats nur träumen.

Wesentliche Risiken bleiben

Uns ist es nun zwar gelungen, sowohl den Entwurf des Nachtragshaushalts 2015 etwas zu verbessern als auch den Haushaltsplanentwurf 2016 deutlich zu verbessern, aber wesentliche Risikofaktoren dürfen wir nicht übersehen.

Da ist zuerst einmal die Unmöglichkeit, künftige **Gewerbesteuereinnahmen** präzise vorherzusehen. Diese Prognosen sind und waren immer nur Vermutungen. Wir haben leider keine Garantie, dass wir bis Ende 2016 tatsächlich 2,4 Mrd. Euro Gewerbesteuereinnahmen erhalten haben. Wir sind hier vor allem von den zehn größten Gewerbesteuerzahlern abhängig, die 40 % des Gesamtaufkommens erbringen. In den letzten Jahren ging es diesen Unternehmen sehr gut, und wir waren in der glücklichen Lage, Rekordeinnahmen vermelden zu können. Ob dies so bleibt, weiß keiner. Wir können es nur hoffen.



Hinzu kommt ein großes **strukturelles Risiko**:

München übt eine hohe Anziehungskraft aus. Unsere Stadt wächst jährlich um 20.000 bis 25.000 Einwohner. Dies entspricht ungefähr der Größe einer Kleinstadt wie Landsberg am Lech (24.300 Einwohner). Das ist gut für die Stadt, weil es beweist, wie attraktiv München ist. Es bedeutet aber auch extremen **Wachstumsstress für München**.

Darauf habe ich in meinen letzten Haushaltsreden wiederholt hingewiesen und ich wiederhole mein **ceterum censeo**: **„Wir haben leider keine Garantie dafür, dass die Einnahmen dauerhaft genauso schnell wachsen wie die strukturell bedingt steigenden konsumtiven und investiven Auszahlungen einer rapide wachsenden Stadt.“**

Ob wir mittelfristig eine Nettoneuverschuldung vermeiden können, ist eher unsicher. Näheres dazu können Sie dem Finanzplanentwurf 2015 – 2019 entnehmen, den ich Ihnen Anfang Dezember zuleiten werde und über den Sie am 16. Dezember beschließen werden.

Bei diesem Planwerk, das ich schon als „aus dem Kaffeesatz lesen auf höchstem Niveau“ bezeichnet habe, tröstet mich ein Satz von Manfred Rommel:

*Prognosen haben zwei Eigenschaften:
Sie stimmen nie genau, aber sie stimmen immer mehr
als gar keine Prognosen.*

Ich verspreche Ihnen, dass ich mir beim Entwerfen dieses Finanzplans nicht meinen Lieblingssong „paint it black“ anhören werde. Das ist gar nicht nötig...

Entwurf des Mehrjahresinvestitionsprogramms 2015 – 2019 (MIP-Entwurf 2015 – 2019)

Ein paar Worte an dieser Stelle auch zum Investitionsvolumen des MIP-Entwurfs 2015 – 2019.

Der MIP-Entwurf 2015 – 2019 hat ein **Gesamtvolumen von 6,3 Mrd. Euro**.

Die **Investitionsschwerpunkte** sind dieselben geblieben:

Schule und Kindertagesbetreuung: 1,900 Mrd. Euro (27,2 % des Investitionsvolumens) [Da der Stadtrat die Festbaupauschale für Schulbauten 2015 ff. erst 2016 beschließen wird, werden die rund 480 Mio. Euro von der Investitionsliste 1 in die Investitionsliste 2 transferiert. Dementsprechend sinkt die Höhe der Gesamtinvestitionen in der Investitionsliste 1 für Schulen und Kindertagesbetreuung.]

Wohnungsbau: 1,287 Mrd. Euro (18,8 % des Investitionsvolumens)

Verkehrsinfrastruktur: 511 Mio. Euro (7,5 % des Investitionsvolumens)
Der heute vorgelegte MIP-Entwurf 2015 – 2019 wird derzeit von der Stadtkämmerei im Hinblick auf den voraussichtlichen Mittelabfluss kritisch überprüft. Sie werden daher Anfang Dezember einen veränderten MIP-Entwurf 2015 – 2019 zugeleitet bekommen, der ein geringeres Volumen haben wird.

Besonders möchte ich Ihre Aufmerksamkeit in diesem Zusammenhang auf die Bekanntgabe **„Finanz- und Investitionsplanung, Große Vorhaben in kommenden Jahren“** lenken. Sie enthält alle bekannten Investitionsvorhaben und Projekte, bei denen zurzeit noch keine Aufnahme in den MIP-Entwurf 2015 – 2019 möglich ist. Dass diese Projekte nicht im MIP enthalten sind, heißt nicht, dass ihre Umsetzung unwahrscheinlich ist oder immer erst ab 2020 beginnt, sondern nur, dass der Planungsstand unterschiedlich weit fortgeschritten ist und derzeit bei manchen Maßnahmen noch nicht die Kriterien erfüllt sind, um ins MIP aufgenommen zu werden. Wenn Sie beide Werke zusammen betrachten, erhalten Sie eine umfassende Gesamtschau aller beschlossenen und finanzierten sowie der zukünftig beabsichtigten, aber noch nicht beschlossenen Investitionen. Der zeitliche Horizont reicht dabei allerdings teilweise in die 20er und 30er Jahre dieses Jahrhunderts hinein. Sie werden dann sehen, dass wegen wichtiger Investitionsvorhaben, die im derzeitigen Entwurf nicht berücksichtigt werden können, das MIP-Volumen vermutlich deutlich ansteigen wird.

An dieser Stelle kann ich Ihnen und mir nicht ersparen, meine Appelle zu wiederholen: Setzen Sie bei jedem Investitionsbeschluss Prioritäten! Behalten Sie die Folgekosten im Auge! Nicht alles, was wünschenswert ist, lässt sich auch finanzieren.

Als Lateinfan sage ich dazu:

*Repetitio est mater studiorum
oder
Wiederholung ist die Mutter des Lernens*

Ein Blick nach vorne

Was wir in den letzten Wochen geschafft haben, lässt sich mit einer No-toperation vergleichen.



Wirklich konsolidiert haben wir damit noch nicht. Wir haben nur das ursprünglich geplante Ausgabenwachstum ein wenig gebremst. Das war nur der erste Schritt.

Die harte Arbeit steht uns erst noch bevor: Das „richtige“ Konsolidieren. Und das bedeutet, dass wir tatsächlich rigoros und wie es so schön heißt „ohne Tabus“ prüfen müssen, welche Ausgaben sich die Landeshauptstadt München in Relation zu den zu erwartenden Einnahmen noch dauerhaft leisten kann. Auch sollten unsere Investitionen konsequent priorisiert werden und darüber diskutiert werden, ob wir uns bei den kommunalen Pflichtaufgaben und bei den so genannten freiwilligen Leistungen das sehr hohe Niveau der Aufgabenerfüllung dauerhaft leisten können. In einer permanent wachsenden Stadt wird es keinen Personalabbau geben. Aber der dynamische Personalaufbau besonders der letzten drei Jahre kann finanziell betrachtet in diesem Tempo nicht weitergehen. In München gilt bekanntlich „Mir san mir“. Dies sollte uns aber nicht abhalten, dennoch Vergleiche mit anderen Großstädten hinsichtlich des Ausstattungsniveaus der Aufgabenerfüllung im konsumtiven und investiven Bereich zu ziehen. Und dabei denke ich nicht an „arme“ Großstädte mit über 500.000 Einwohnern, sondern an „reiche“ Großstädte mit über 500.000 Einwohnern. Zu deutsch heißt das „benchmarking“. Wir sollten die Zeit bis zum Nachtragshaushalt 2016 und zur Fortschreibung des MIP im Juli 2016 nutzen, uns gemeinsam darüber den Kopf zu zerbrechen.

Der Ratschlag von Winston Churchill sollte für uns nicht gelten:

Immer vom Sparen reden, aber nie sagen wo.

Ebensowenig sollte der Satz des Properz für uns gelten:

In magnis et voluisse sat est.

oder

Bei großen Dingen genügt es auch, sie gewollt zu haben.

Zum Schluss bedanke ich mich dieses Jahr ganz besonders herzlich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtkämmerei und aller weiteren Referate, denen wir mit diesem außergewöhnlichen Vorgang auch außergewöhnliche Leistungen abgefordert haben. Ohne sie wäre dieser notwendige Kraftakt innerhalb solch kurzer Zeit unmöglich zu stemmen gewesen.

Ihnen, lieber Stadtrat, danke ich für Ihre Aufmerksamkeit.



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

**Personal- und Organisationsreferent Dr. Thomas Böhle:
Münchens Personalhaushalt 2016**

(19.11.2015) Der Personalreferent Dr. Thomas Böhle in der heutigen Vollversammlung des Stadtrates der Landeshauptstadt München zu Münchens Personalhaushalt 2016:

„Der Verwaltung geht das Personal aus“, „Dem öffentlichen Dienst fehlt der Nachwuchs“, „Kommunen in der Klemme“ – so titeln seit Jahren die Zeitungen. Der Fachkräftemangel, auch im öffentlichen Sektor, ist längst nicht mehr allein ein Thema für Fachpublikationen, sondern in der breiten Öffentlichkeit angekommen. Personalverantwortliche aus 83 Ländern bezeichnen die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern mit hohem Potential – egal ob Manager, Spezialisten oder einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auf allen Organisationsebenen als wichtigste Zukunftsaufgabe im Personalmanagement. Vier von fünf Entscheiderinnen bzw. Entscheidern rechnen damit, künftig nicht mehr genügend qualifiziertes Personal zu finden.

In München trifft uns das in besonderer Weise: In den nächsten Jahren wird die Entwicklung Münchens von Wachstum geprägt sein. Das bedeutet für die Münchner Stadtverwaltung, dass die Aufgaben keineswegs abnehmen, sondern – im Gegenteil – die ‚prosperierende Großstadt München‘ (Bertelsmann) hohe und wachsende Anforderungen an die Stadtverwaltung stellt. Zugleich fehlen jetzt schon nach einer Prognose der IHK in Bayern etwa 132.000 Fachkräfte, für 2030 werden sogar 347.000 fehlende Fachkräfte prognostiziert. In der Region München sind es bereits heute 45.000 bzw. werden es bis 2013 73.000 Fachkräfte sein – und das bei wachsender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und immer schnellerem Wandel der Aufgaben.

Dem kann in der Personalpolitik nur begegnet werden, wenn ein Paradigmenwechsel von einer passiven Personalverwaltung hin zu einem aktiven Management der Ressource Personal erfolgt. Wir müssen alle Register zur Gewinnung und Bindung des benötigten Personals ziehen. Gefragt sind Phantasie, Know-how, die Bereitschaft Neuland zu betreten und die Macht der Demografie nicht als Bedrohung, sondern als Chance zu begreifen.



- Was müssen wir tun, um als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden?
- Was haben wir Auszubildenden und Studierenden, Umsteigern und Quereinsteigern, Frauen und Migranten, Menschen mit besonders gefragten Qualifikationen zu bieten?
- Wo bleiben dabei unsere vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die uns zum Teil schon seit Jahrzehnten die Treue halten?
- Was zeichnet die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin aus?
- Wie schaffen wir eine von Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur?
- Welchen Part spielen die Führungskräfte und wie lässt sich Führung verbessern?
- Bieten wir verbindliche Perspektiven für die weitere persönliche Entwicklung und Karriereplanung?
- Wie gehen wir mit Leistungseinschränkungen um?
- Wird genug unternommen, um gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen?

Personalgewinnung – vom Arbeitgeber- zum Bewerbermarkt

Traditionell konnte man sich im öffentlichen Dienst lange auf steten Zulauf des nötigen Nachwuchses verlassen, der im Regelfall auch ein Erwerbsleben lang blieb. Die faktische Unkündbarkeit und erst recht die Lebenszeitverbeamtung reichten oft für einen unbeschwerten Blick in die Zukunft. Der Personalbedarf konnte problemlos gedeckt werden, ohne dass besondere Anstrengungen bei der Personalgewinnung und -erhaltung erforderlich gewesen wären.

Heute haben wir es stattdessen in vielen Bereichen mit einem Bewerbermarkt zu tun. Das ist zwar angenehm für Bewerberinnen und Bewerber, macht die Personalgewinnung jedoch nicht einfacher. So kommt es schon einmal vor, dass ein Bewerbungsschreiben mit folgenden Worten eingeleitet wird: „Sehr geehrte Damen und Herren, der Wettbewerb ist eröffnet. Sehr gerne dürfen sich o. a. Firmen um meine Gunst bemühen...“

Attraktivität der LHM als Arbeitgeberin

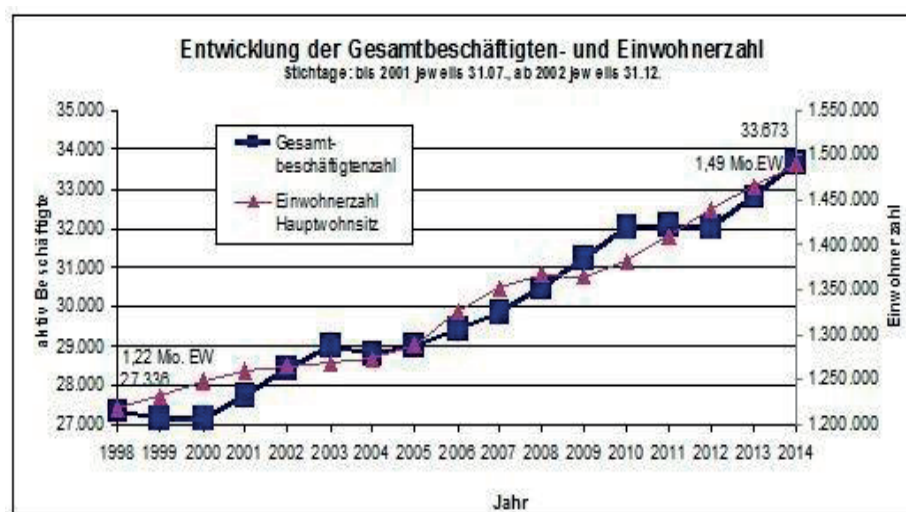
Gleichwohl: Die ungebrochene Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin illustrieren folgende Zahlen:

- Für rund 1.000 ausgeschriebene Stellen gingen im Jahr 2014 18.000 Bewerbungen ein und über knapp zwei Drittel aller Stellenbesetzungen konnten innerhalb von maximal vier Monaten entschieden werden.
- Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist – gegen den allgemeinen Trend – so hoch wie nie: Oberbürgermeister Reiter konnte am 1.9.2015 rund 1.000 Nachwuchskräfte (beworben hatten sich 6.000) in 28 unterschiedlichen Ausbildungs- und Studiengängen begrüßen.

Das große Interesse seitens der Bewerberinnen und Bewerber basiert auf einem intensiven Personalmarketing mit einer zielgruppenspezifischen Ansprache. Auszubildende und Hochschulabsolventen haben einen anderen Erwartungshorizont und nutzen andere Medien als Berufserfahrene, Junge unterscheiden sich von Älteren, Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern von Singles, Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger von Berufsanfängerinnen bzw. Berufsanfängern, Frauen von Männern, Ortsansässige von Zuwanderern usw. Es ist dabei offenkundig gelungen, die LHM, gerade in Konkurrenz zur privaten Wirtschaft, oft als die bessere Arbeitgeberin zu präsentieren.

Entwicklung des Personalstandes 1998 – 2014

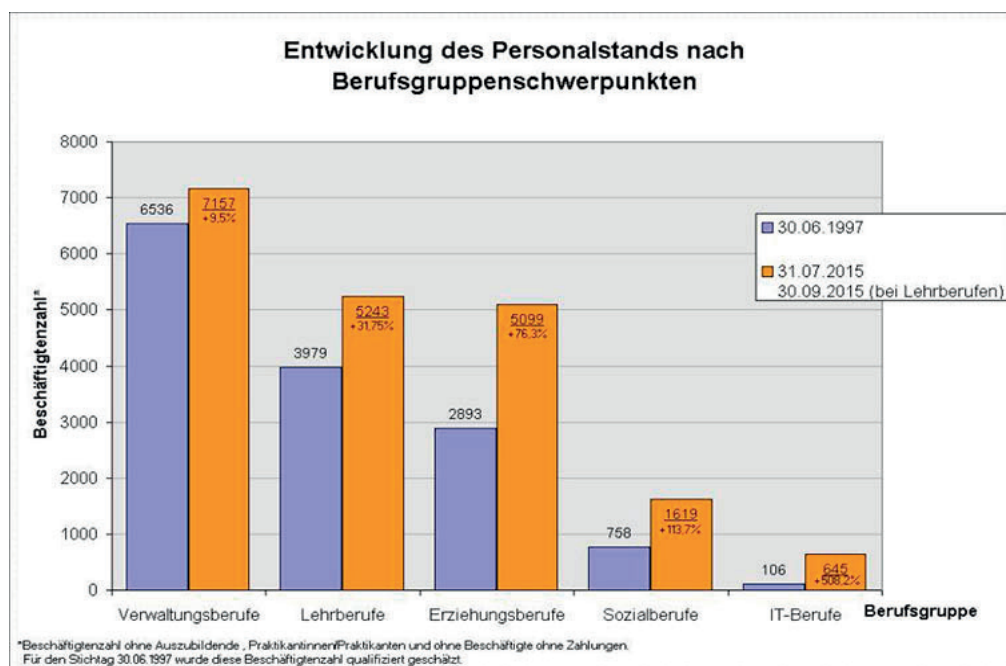
Die Gesamtbeschäftigtenzahl stieg von 27.336 im Jahr 1998 auf 33.673 (Stichtag: 31.12.2014) um 23,2 % in etwa synchron mit dem Anstieg der Einwohnerzahlen um 22,3 %.



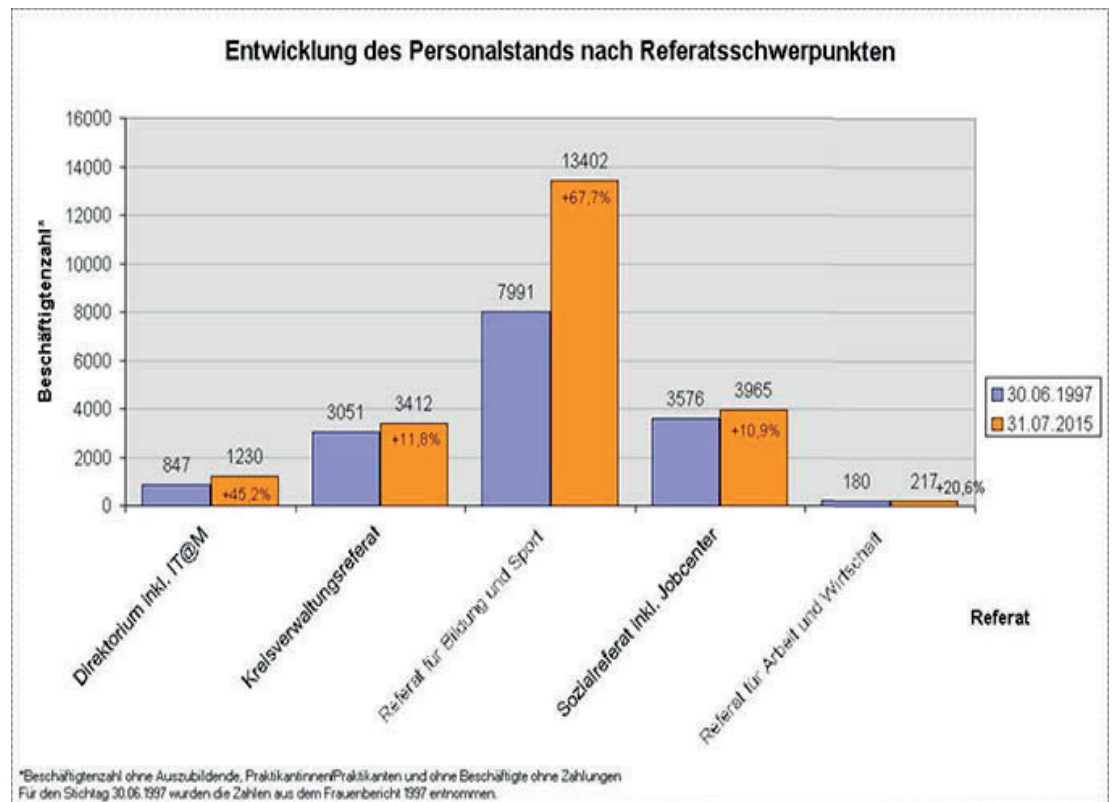
Die mit Abstand größten Anstiege waren bei den Erziehungsberufen mit 76,3 %, den Sozialberufen mit 113,7 % und der IT (Beschäftigte mit Ausbildung im IT-Bereich) mit 508,2 % zu verzeichnen.

Demgegenüber stellt sich das Plus bei den Verwaltungsberufen von 1998-2014 mit 9,5 % als durchaus moderat dar. Berücksichtigt man dann noch die 386 Quereinsteiger aus den Verwaltungsberufen in den IT-Bereich, so reduziert sich dieser Wert sogar auf 3,6 %.

Das zeigt: Eine laufende Optimierung von Strukturen und Prozessen hat durchaus stattgefunden – und das vor dem Hintergrund steter Aufgabenzuwächse, wie z. B. durch die laufende Delegation staatlicher Aufgaben auf die Kommunen.



Die Organisationseinheit mit den größten Zuwächsen in den absoluten Zahlen ist das Referat für Bildung und Sport mit einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen von 7.991 auf 13.402. Das entspricht einer Steigerung von 67,7 % (zum Teil durch Umstrukturierung bei der Kinderbetreuung und Übernahme von Aufgaben des Sozialreferats), gefolgt vom Direktorium (inklusive it@M) mit 45,2 %, dem RAW mit 20,6 %, dem KVR mit 11,8 % und dem Sozialreferat mit 10,9 %.



Mit der Aussetzung des sechsten Haushaltskonsolidierungskonzeptes im Herbst 2013 konfrontierten die Referate den Stadtrat nahezu in allen Bereichen mit Personalforderungen, denen zum großen Teil entsprochen wurde. Konzentriert geschah dies in Bereichen, in denen sich in über 20 Jahren Haushaltskonsolidierung in Verbindung mit dem Bevölkerungsanstieg eine zunehmende Arbeitsverdichtung aufgebaut hatte. Hinzu kamen politische Schwerpunktsetzungen, wie die Wohnungsbau- und Schulbauoffensive, der anhaltende Ausbau der Kindertagesbetreuung, die Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen (insbesondere unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge) und der Ausbau des allgemeinen Sozialdienstes. Allein seit Beginn der neuen Amtszeit am 1.5.2014 hat der Stadtrat 1.841 neue Stellen beschlossen (in den genannten Zahlen sind diese allerdings nur enthalten, soweit sie zum Stichtag bereits besetzt waren).

Bisher ist es uns stets (Ausnahmen: Betriebsmedizin, Erziehungsdienst und einzelne Stellen in der IT) gelungen, durch geeignete Maßnahmen das notwendige Personal zu gewinnen – wie zuletzt die Öffnung des Verwaltungsdienstes für andere Fachrichtungen, die wir durch maßgeschneiderte Qualifikationsprogramme für die jeweilige Aufgabe fit machen. Dies war und ist vor dem Hintergrund des Korsetts des öffentlichen Dienstrechts nicht immer ganz einfach:

Der Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG), dessen Einhaltung von den Gerichten penibel eingefordert wird, verlangt den Kommunalverwaltungen erheblichen Verwaltungsaufwand ab. Dienstalters- und sog. Erfahrungsstufen, Beförderungswartezeiten und detaillierte Vorschriften zur Eingruppierung tun ein Übriges.

Ausgewählte Zahlen, Daten und Fakten zum Personalstand (inkl. Eigenbetriebe und Stiftungen, ohne Auszubildende und ohne Stadtgüter München) im Jahresvergleich

Quellen: Frauenbericht 1997, Gleichstellungsbericht 2000/2003, Jahresbericht POR 2001, POR-Berichte 2002 – 2006, ab 2006 PeCon-Berichte bzw. Prisma-Auswertungen, Haushaltsrede

Themenfeld	30.06.1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2013 zu 2014
Messgröße / Kennzahl																			
Gesamtbeschäftigtenzahlen zum 31.07. ⁶⁾ <small>(inkl. Beschäftigte in Auszubilderverhältnissen, inkl. Beamtete, inkl. Beschäftigte ohne Zahlungen)</small>	29.233		29.640	30.306	31.007	31.285	31.984	31.892	31.801	31.836	32.123	32.350	33.012	33.805	34.143	33.917	34.216	34.940	724
aktiv Beschäftigte zum 31.07. <small>(inkl. Beschäftigte in Auszubilderverhältnissen, ohne Beamtete, ohne Beschäftigte ohne Zahlungen)</small>	27.101		27.336	27.158	27.717	28.473	28.712	28.727	28.896	28.774	29.487	30.180	30.849	31.278	31.680	31.476	31.838	32.510	672
aktiv Beschäftigte zum 31.12. <small>(inkl. Beschäftigte in Auszubilderverhältnissen, ohne Beamtete, ohne Beschäftigte ohne Zahlungen)</small>						28.423	29.038	28.787	29.007	29.447	29.839	30.465	31.234	32.026	32.064	32.032	32.804	33.673	869
aktiv Beschäftigte (D+E) zum 31.12. ¹⁾ <small>(inkl. Beschäftigte in Auszubilderverhältnissen, ohne Beamtete, ohne Beschäftigte ohne Zahlungen)</small>									28.818	28.943	29.464	30.171	31.020	31.076	31.122	31.834	32.623	32.623	789
VZÄ aktiv Beschäftigte (D+E) zum 31.12. ¹⁾ <small>(ohne Beschäftigte in Auszubilderverhältnissen, ohne Beamtete, ohne Beschäftigte ohne Zahlungen)</small>									24.745,7	24.687,9	25.268,2	25.790,8	26.692,6	26.831,7	26.966,8	27.618,4	28.350,3	28.350,3	731,9
Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen zum 31.12.							1.075	961	860	629	883	998	1.060	1.003	985	907	967	1.048	79
Beurlaubte zum 31.12.					2.355	2.453	2.476	2.441	2.392	2.335	2.253	2.230	2.111	2.028	1.945	1.877	1.859	1.917	58
Beurlaubte und Beschäftigte ohne Zahlungen zum 31.12.						2.946	2.946	2.896	2.798	2.553	2.497	2.477	2.396	2.275	2.378	2.289	2.292	2.402	110
Durchschnittsalter ¹⁾										43,76	44,03	44,04	44,13	44,23	44,46	44,69	44,85	44,95	0,1
Durchschnittsalter inkl. Besch. in Ausb.verh.			42,25	42,19	42,18	42,40	42,31	42,68	43,18	43,33	43,39	43,35	43,41	43,57	43,81	44,10	44,24	44,30	0,06
Frauenanteil (Gesamtbeschäftigte)						53,9%	54,5%	54,8%	55,3%	55,7%	56,2%	57,0%	57,3%	57,3%	57,3%	57,6%	58,3%	58,7%	0,4%-Punkte
Fluktuationsrate ⁴⁾⁶⁾										7,2%	8,4%	7,5%	7,2%	7,2%	7,5%	7,6%	7,2%	6,9%	-0,3%-Punkte
Teilzeitquote ²⁾	21,2%					20,4%	22,3%	22,9%	24,0%	24,9%	25,9%	25,9%	26,5%	27,1%	28,3%	30,1%	31,5%	32,6%	1,1%-Punkte
Mitarbeitergespräch Durchführungquote						72,0%	71,0%	70,0%	74,0%	75,0%	64,0%	66,0%	70,8%	75,8%	70,4%	73,5%	75,2%	77,1%	1,9%-Punkte
Einstellungen gesamt ³⁾						1.652	1.964	1.608	2.004	2.106	2.333	3.028	3.146	2.739	2.600	2.444	3.312	3.460	168
davon externer Arbeitsmarkt										1.809	2.450	2.589	2.195	2.083	1.953	2.739	2.855	116	
Ausbildungsbeginn 01.09. / 01.10.					333	312	258	229	215	207	258	261	289	246	260	242	259	313	54
Beurlaubtenquote Gemeindehaushalt	7,2%			7,9%		8,9%				7,6%	7,4%	7,2%	6,6%	6,3%	5,9%	5,8%	5,7%	5,7%	0%-Punkte
Familiäre Beurlaubtenquote stadtweit ³⁾⁴⁾										6,3%	5,9%	5,6%	5,1%	4,9%	4,6%	4,6%	4,3%	4,4%	0,1%-Punkte
Beurlaubte wegen Pflege Angehöriger										21	22	27	32	33	37	40	33	36	3
Durchschnittliche Beurlaubungsdauer in Elternzeit (Jahre)													0,90	0,81	0,79	0,96	0,88	0,92	0,04
Frauen in Führungspositionen ⁷⁾	33,2%			37,6%	36,9%	39,5%	40,0%	40,3%	41,1%	41,8%	43,0%	44,3%	44,5%	42,1%	43,6%	45,7%	46,4%	47,1%	0,7%-Punkte
Führungspositionen in Teilzeit ⁷⁾	5,4%				9,0%	8,4%	9,8%	10,5%	10,9%	11,0%	11,8%	13,7%	14,3%	13,5%	15,5%	16,6%	17,7%	18,9%	1,2%-Punkte
Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote ⁸⁾																			0,2%-Punkte
Krankheitsfälle je Beschäftigte/Beschäftigter ⁸⁾																			0
Schwerbehindertenquote nach SGB IX		5,80%	5,52%	5,25%	5,51%	5,36%	5,16%	5,56%	5,96%	5,96%	6,36%	6,50%	6,76%	7,27%	7,64%	7,40%	7,35%	7,41%	0,06%-Punkte
Schwerbehindertenanzahl ¹⁾	1.068				1.897	1.881	1.945	2.114 <small>(inkl. Krankenhausleiter)</small>	1.635	1.615	1.554	1.559	1.555	1.770	1.825	1.867	1.961	2.032	71

¹⁾ ohne Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen und Bundesweilendienst, Beurlaubte und Beschäftigte ohne Zahlungen
²⁾ ohne Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter/Praktikantinnen/Praktikanten ab 2003, Allerstellfälle
³⁾ ohne Daten zur Pflege eines Angehörigen
⁴⁾ ab 2010 mit Eigenbetrieber
⁵⁾ ab 2011 mit Leihleuten
⁶⁾ Ab 2013 werden nur unbefristet und befristet Beschäftigte ausgewertet
⁷⁾ ab 2010 ohne Azubio-Beschäftigten
⁸⁾ inkl. Nachwuchskräfte, Praktikanten und Volontäre
⁹⁾ außer 1999 bis 2002: Stichtag 31.12.

Abnehmender Bindungswille – höhere Mobilität

Nicht nur die Personalgewinnung wird schwieriger – mehr und mehr wächst auch im öffentlichen Dienst die Erkenntnis, wie wichtig Personalbindung ist. Nur 4 % der Hochschulabsolventen aus 75 Ländern gehen davon aus, ihr Berufsleben bei nur einem Arbeitgeber zu verbringen (PricewaterhouseCoopers, 2013).

Demgegenüber besitzt die LHM als Arbeitgeberin bei einer Gesamtfluktuation von knapp 7 % nach wie vor eine vergleichsweise hohe Bindungskraft. 80 % derjenigen, die die Stadt freiwillig verlassen (meist wegen Wohnortwechsels) können sich gut vorstellen zurückzukehren.

Wachsende Bedeutung der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung ist darauf gerichtet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechend auszuwählen, zu fördern und einzusetzen. Die Personalentwicklung hat, beginnend mit der Verwaltungsreform Mitte der 90er Jahre, einen enormen Aufschwung erfahren:

- Potenzialanalysen und -förderseminare, hochwertige Fort- und Weiterbildungen, spezielle Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminare gehören ebenso zum Standard wie Coaching und kollegiale Beratung.
- Durch eine neue Entgelttabelle ermöglicht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) seit 2005, herausgehobene Führungspositionen durch eine marktgerechte außertarifliche Bezahlung attraktiver zu gestalten.
- Ebenfalls im Tarifbereich wurde das starre Senioritätsprinzip durch Erfahrungsstufen ersetzt.
- Personalauswahlentscheidungen wurden durch die Einführung von modernen Personalauswahlinstrumenten (Assessment Center, strukturierte Interviews, Rollenspiele usw.) deutlich valider.
- Wiedereinstiegsprogramme nach familiärer Beurlaubung führten zu einer schnelleren Rückkehr in den Beruf und zielen darauf ab, den Know-how-Verlust in Grenzen zu halten und einen Karriereknick – soweit möglich – zu vermeiden.
- Neue Bearbeitungsformen wie Projektmanagement eröffnen attraktive Perspektiven auch ohne Personalverantwortung.

- Wir haben im Kampf gegen Benachteiligung und Diskriminierung, insbesondere bei Integration und Inklusion, erhebliche Fortschritte erzielt und setzen damit ein starkes Signal für mehr Chancengleichheit.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Auszeichnungen, Zertifikate und Awards bescheinigen uns Herausragendes auf den Feldern Aus- und Fortbildung, Gleichstellung, Vielfalt, Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Andererseits gibt es aber auch Themen, bei denen wir noch „Luft nach oben“ haben. Als erste Kommune deutschlandweit haben wir uns, wie Sie wissen, 2013 einer Beurteilung durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt (Umfrage „Great Place to Work“) und alle Ergebnisse im Intranet veröffentlicht. Sowohl stadtweit als auch in den Referaten wurde in zahlreichen Veranstaltungen detailliert informiert und diskutiert, Handlungsfelder wurden definiert und schon jetzt eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Fest steht aber auch: Wir stehen erst am Anfang eines Prozesses. Vieles, was wir verbessern wollen, lässt sich nicht von heute auf morgen ändern oder stößt an rechtliche und finanzielle Grenzen. Wichtig ist aber in jedem Fall, dass wir die Sorgen und die Kritik unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nehmen und am Ball bleiben.

Bezahlung

„Wer in seinem Leben ein möglichst hohes Einkommen erzielen will, darf nicht in den öffentlichen Dienst“, so der damalige Bundesinnenminister Schäuble bei der Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes Anfang Januar 2007. Und in der Tat, in den öffentlichen Dienst geht man üblicherweise nicht primär wegen der Bezahlung, sondern aus Interesse an der jeweiligen Tätigkeit, weil man sich für das Gemeinwohl engagieren möchte und einfach die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu schätzen weiß. Gleichwohl können sich 78 % der Fach- und Führungskräfte in Deutschland eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst gut vorstellen. Nur 22 % würden eine eventuell besser bezahlte Stelle in der freien Wirtschaft vorziehen. Dabei sprechen ausgerechnet die Faktoren für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst, die gemeinhin eher als Hemmschuh betrachtet werden, nämlich die Bindung an Recht und Gesetz und insbesondere die Tarifverträge. Was in der

öffentlichen Wahrnehmung häufig mit Attributen wie langweilig, hinderlich, altbacken usw. assoziiert wird, erscheint auf einmal attraktiv.

Aus- und Fortbildung

Die LHM erhielt 2013 den Deutschen Bildungspreis als Anerkennung für ein ‚exzellentes Bildungs- und Talentmanagement‘ das Vorbildfunktion besitzt. ‚Nachhaltigkeit und Effizienz werden durch ein umfassendes Controlling und Praxistransfermanagement sichergestellt. Die Landeshauptstadt München übernimmt zudem aktiv Verantwortung in den Feldern Diversity sowie bei der Integration sozial benachteiligter Bevölkerungsschichten und fördert damit das Image der öffentlichen Verwaltung.‘ Bereits 2008 war in einem von der Bundesregierung ausgelobten Wettbewerb unsere kulturelle Vielfalt in der Ausbildung sowie am Arbeitsplatz mit dem ersten Platz prämiert worden.

Neben den traditionellen Ausbildungs- und Studiengängen des öffentlichen Dienstes hat das Personal- und Organisationsreferat (POR) in den letzten Jahren in Kooperation mit Ausbildungsinstituten und Hochschulen neue, speziell auf die städtischen Bedarfe ausgerichtete neue Ausbildungen (Fachinformatik für Systemelektronik seit 2015 und Kaufleute für Büromanagement seit 2014) und Bachelor-Studiengänge (Public Management, Informatik, Bachelor of laws; ab 2016: Bauingenieurwesen) eingerichtet.

Durch die Einrichtung eines Fachdienstes für Inklusion aus Heil- und Sozialpädagoginnen bzw. -pädagogen können Nachwuchskräfte mit einer Behinderung noch besser betreut werden (das Thema Inklusion ist als Modul der Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“ auch Teil der Ausbildung). Seit 2011 richten wir überdies für Menschen mit Behinderungen, die ihre Ausbildung außerhalb der LHM absolvieren, im Rahmen der „verzahnten Ausbildung“ Praktikumsplätze ein.

Mit dem Ausbildungs-/Studienbeginn 2015 haben wir den Anteil unserer Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund auf mittlerweile 22 % erhöht. Aktuell 12.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und 1.100 Fortbildungsveranstaltungen – nicht mitgerechnet die Fachfortbildungen in den Referaten/Eigenbetrieben – zeigen, dass sich das Fortbildungsinteresse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf konstant hohem Niveau bewegt.

Gleichstellung

Im ‚Münchner Memorandum für Frauen in Führung‘ schloss sich die Stadt 2010 mit 15 weiteren Unternehmen für eine ausgewogenere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen zusammen. Im Jahr 2014 erhielt die Stadt zum sechsten Mal in Folge „als Organisation, deren Personalpolitik nachweislich auf Chancengleichheit ausgerichtet“ ist, das ‚TOTAL E-QUALITY-Prädikat‘: ‚Die Stadt München geht über die Anforderungen des bayrischen Gleichstellungsgesetzes hinaus und zeigt mit den systematischen Ansetzen eine überzeugende Haltung zur Chancengleichheit.‘ Ausschlaggebend für die Jury-Entscheidung waren die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen, der Anteil von Führung in Teilzeit, die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach familiärer Beurlaubung und allgemein die Konditionen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen von 33,2 % im Jahr 1997 auf aktuell 47,1 % (Vorjahr 46,4 %),
- Anstieg der Führungspositionen in Teilzeit (davon knapp 80 % weiblich) zwischen 1997 und 2014 von 5,4 % auf 18,9 % (Vorjahr 17,7 %),
- Entwicklung der Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) von 21,2 % im Jahr 1997 auf 32,6 % im Jahr 2014 (Vorjahr 31,5 %),
- der Rückgang der Beurlaubtenquote im Gemeindehaushalt von 7,2 % im Jahr 1997 auf zuletzt 5,7 % (nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auf bis zu 8,9 % im Jahr 2003).

Nirgends sonst gibt es eine so große Aufgeschlossenheit gegenüber Teilzeitmodellen aller Art, der Besetzung und Ausübung von Führungspositionen in Teilzeit und unterstützenden Angeboten bei der Kinderbetreuung. Durch die Ermöglichung einer schnellen Rückkehr in den Beruf nach familiären Beurlaubungen können Karrierenachteile gering gehalten und die Potenziale unserer Beschäftigten optimal ausgeschöpft werden bei gleichzeitiger Minimierung von Versorgungsnachteilen. Auch wenn wir von einer „echten Parität“ noch ein Stück entfernt sind (Frauenanteil in der gesamten Belegschaft 58,7 %), belegen die Zahlen doch die Entschiedenheit und Nachhaltigkeit der städtischen Gleichstellungspolitik.

Gesundheit

Die Ergebnisse aus der GPTW-Befragung waren deutlich: Nur 40 % der Beschäftigten sind der Auffassung, dass sie hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit erhalten. Noch weniger, nämlich 30 % der Beschäf-

tigten glauben, dass sie an ihrem Arbeitsplatz psychisch und emotional gesund bleiben können. Seit Jahren ist ein stetiges Ansteigen des Durchschnittsalters der städtischen Beschäftigten festzustellen (derzeit knapp 45 Jahre). Zugleich zeigen die Erhebungen eine erhöhte Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen. Daraus folgt, dass wir unsere Investitionen in die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern müssen.

Die erneute Auszeichnung der Landeshauptstadt München im November 2014 (Corporate Health Award in der Kategorie öffentliche Verwaltung), nach vergleichbaren Preisen und Zertifizierungen in den Jahren 2009, 2011, 2012 und 2013, bestätigt uns, dass wir mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) auf dem richtigen Weg sind – die LHM ist hier deutschlandweit Vorreiter. Trotzdem müssen wir unsere Bemühungen intensivieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet nicht nur, Strategien und Instrumente in einzelnen Projekten einzusetzen. Bisher ist BGM zu wenig verbindlich und kann nur dort erkennbaren Einfluss auf die Arbeitsplatzkultur und Arbeitszufriedenheit haben, wo es tatsächlich zur Anwendung kommt und von Führungskräften, Personalvertretungen und Beschäftigten gleichermaßen getragen und mit Leben gefüllt wird. Zu einer weitergehenden Implementierung des BGM werde ich Ihnen in Kürze Vorschläge unterbreiten.

Führung

Zu einem Unternehmen geht man wegen seines Produkts oder seiner Produkte, wegen des Images – das Unternehmen verlässt man wegen seiner Vorgesetzten. Nach Erkenntnissen aus der Studie „Deutschland führt?!“ aus dem Jahr 2015 hat bereits die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens einmal wegen ihrer Führungskraft den Job gekündigt, weitere 20 % seien kurz davor gewesen. Führen kann man nicht „so nebenbei“: Die Führungskraft muss ansprechbar sein, informieren, motivieren, sich um die Einarbeitung der neuen Personals kümmern, integrieren, sich Zeit für Gespräche nehmen, delegieren, koordinieren, auf den Zusammenhalt im Team achten, Konflikte erkennen und auf eine Lösung hinwirken, Organisations-, Personal- und Sachentscheidungen treffen, Potenziale erkennen und fördern, Leistungsunterschiede berücksichtigen und ausgleichen, Belastungsgrenzen erkennen und Überlastungen vorbeugen

– erstaunlich, dass sich überhaupt noch Personal für die Übernahme von Führungsaufgaben findet.

Die stadtweite Mitarbeiterbefragung ‚Great Place to Work (GPTW)‘ hat das Thema Führung als dringlichstes Handlungsfeld identifiziert – und das trotz unserer nachweislichen Erfolge auf den unterschiedlichsten Feldern der Personalentwicklung. Ich werde Ihnen im Frühjahr 2016 vortragen, wie wir uns auch hier nachhaltige Verbesserungen vorstellen.

Ausgewählte Berufsgruppen

Lehrdienst

Die Landeshauptstadt München beschäftigt derzeit so viele Lehrkräfte wie noch nie zuvor. Im Schuljahr 2015/2016 ist gegenüber dem Schuljahr 2014/2015 zum jeweiligen Stichtag 30.9. ein Anstieg um 160 Dienstkräfte auf insgesamt 5.243 städtische Lehrkräfte (ohne Schulverwaltungsdienst und ohne Lehrkräfte an Tagesheimen) zu verzeichnen. Zum Stand 19.10.2015 wurden für das laufende Schuljahr bereits ca. 700 Einstellungen, sowohl unbefristet als auch befristet, vorgenommen.

Dem steigenden Bedarf steht allerdings ein Mangel an ausgebildeten Lehrkräften in verschiedenen beruflichen Fachrichtungen gegenüber. Davon betroffen sind vor allem die Fachrichtungen Elektro- und Informationstechnik, Metalltechnik, Bautechnik sowie Wirtschaftswissenschaften. Dieser Mangel ist allerdings kein kurzfristiges Phänomen, sondern wird auch mittelfristig bestehen bleiben. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen scheiden in den nächsten Jahren ca. 250 Lehrkräfte aus, davon 45 in einem Mangelfach. Zur Verbesserung der Bewerbungssituation hat das Referat für Bildung und Sport ein Konzept entwickelt, wie die Personalgewinnung verbessert und intensiviert werden kann. Dieses befindet sich gerade in der Umsetzungsphase.

Darüber hinaus wird in Anlehnung an das bereits bestehende staatliche Modell der modularen Qualifizierung für Fachlehrkräfte im beruflichen Bereich ein städtisches Konzept entwickelt, mit dem voraussichtlich ab dem Schuljahr 2016/2017 der Aufstieg von Fachlehrkräften von der dritten in die vierte Qualifikationsebene eröffnet werden soll.

Erziehungsdienst

Der hohe Personalstand im Erziehungsdienst konnte auch 2015 gehalten werden. Eine der größten Herausforderungen bleibt allerdings, genügend qualifiziertes Personal für diesen Wachstumsbereich zu bekommen, denn der Markt ist bundesweit leer gefegt. Alle Träger haben Probleme, Personal für ihre Kitas zu finden. Aufgrund der enorm gestiegenen Nachfrage wurden in den letzten Jahren die Ausbildungskapazitäten der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik kontinuierlich erweitert.

Die Stadt wirbt intensiv um Erziehungskräfte und hat allein in den Jahren 2008-2014 insgesamt mehr als 2.000 Erziehungskräfte eingestellt. Doch trotz aller Anstrengungen steht für das Kindergartenjahr 2015/2016 nur eine geringe Anzahl von Erziehungskräften für das Ausfallmanagement und keine Kräfte für künftige Fluktuationen zur Verfügung. Zum Stand 15.9.2015 fehlen 191 Erziehungskräfte. Dies ist eine alarmierende Zahl zu Beginn des Kindergartenjahres.

Die Stadt setzt verstärkt auf Ausbildung und Qualifizierung. Das Assistenzkräftenmodell, das einer dualen Ausbildung entspricht, wird zum dritten Mal durchgeführt. Zum September sind 100 Assistenzkräfte in Teilzeit in der Kita beschäftigt und machen parallel eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger. Das neue Modell bietet Menschen, deren Berufsabschluss nicht anerkannt wurde oder die aus familiären oder anderen Gründen keine pädagogische Fachausbildung machen konnten, eine neue Chance, einen pädagogischen Abschluss zu erwerben.

In diesem Jahr gibt es erneut einen neuen Einstellungsrekord von Praktikantinnen und Praktikanten. Insgesamt wurden 118 Berufspraktikantinnen und -praktikanten sowie 179 Praktikantinnen bzw. Praktikanten für das Sozialpädagogische Seminar (SPS) eingestellt. Über das europäische Erasmusprogramm sind gerade elf Spanierinnen mit dem Bachelorabschluss Kindheitspädagogik in München und buchen einen Intensivsprachkurs. Sie haben die Chance, ab Januar 2016 als pädagogische Fachkraft in den städtischen Kitas arbeiten zu können. Außerdem leisten 61 Personen das freiwillige soziale Jahr in den Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagesheimen ab.

In den Horten unterstützen ca. 80 Studierende über das Projekt „Help and Learn“ und ca. 130 Hausaufgabenhilfen die Kinder. Für personelle Engpässe beschäftigt der städtische KITA-Betrieb mittlerweile über 100 pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte auf 450 Euro Basis (überwiegend Rentnerinnen und Studentinnen). Für 47 Kinderpflegerinnen und -pfleger

wird das Qualifizierungsprogramm ab September 2015 beim Pädagogischen Institut fortgeführt.

Ab September 2016 wird die Stadt voraussichtlich bei dem vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst angebotenen Modellversuch ‚Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen‘ teilnehmen. Dabei werden bei der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik 50 Abiturientinnen und Abiturienten in drei Jahren zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher ausgebildet.

IT-Personal

Zum Stichtag 31.7.2015 verfügt it@M über 761 Stellen (davon 653 in der IT und 108 für Querschnittsaufgaben), STRAC über 64 Stellen (davon 62 in der IT und 2 für Querschnittsaufgaben) und das Haus ‚dezentrale IT‘ (Referate und Eigenbetriebe) über insgesamt 751 Stellen (davon 711 in der IT und 40 für Querschnittsaufgaben). Insgesamt sind seit dem Stichtag 31.7.2014 122 Stellen in den IT-Häusern geschaffen worden. Zum 31.7.2015 waren also 1.271 Beschäftigte im IT-Bereich mit und ohne Querschnittsaufgaben tätig.

Die Notwendigkeit die IT-Unterstützung für die Aufgabenerledigung zu intensivieren, wird sich auch im Jahr 2016 fortsetzen. Insbesondere durch die verstärkte Nachfrage nach Fachanwendungen in den Referaten und Eigenbetrieben, nach Bereitstellung von Daten und Anwendungen für die Bürgerinnen und Bürger sowie aufgrund der Notwendigkeit die IT-Infrastruktur zu modernisieren, wird auch im Jahr 2016 eine deutliche Steigerung der Anzahl der städtischen IT-Beschäftigten erwartet. Zudem sollen Aufgaben, die in der Vergangenheit durch externe Dienstleister wahrgenommen wurden, zukünftig verstärkt durch eigenes Personal erledigt werden.

Im Jahr 2016 werden die Ergebnisse des externen Gutachters bezüglich der Effektivität der städtischen IT-Organisation erwartet. Im Rahmen dieser Untersuchung und der Untersuchung der Organisationsstrukturen des RBS-ZIB (Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich) werden sich Auswirkungen auf die Stellenstruktur und -ausstattung des IT-Eigenbetriebs it@M sowie der Referate und Eigenbetriebe ergeben.

Personalkosten 2016

Die letzten Wochen waren von heftiger Betriebsamkeit auf allen Ebenen geprägt. Ziel war und ist, einen genehmigungsfähigen Haushalt 2016 zu verabschieden. Das wäre an sich nichts Besonderes (wiederholt sich das Prozedere doch jedes Jahr um die gleiche Zeit), wenn sich nicht die Rahmenbedingungen inzwischen unerwartet und in dramatischem Ausmaß geändert hätten.

Der Finanzmittelbestand hätte im nächsten Jahr eine negative Veränderung von 809 Mio. Euro aufgezeigt. Der seit März 2015 ausgelöste Personalmehrbedarf wäre in der Größenordnung von 114 Mio. Euro zu Buche geschlagen.

Dieser Betrag von 114 Mio. Euro konnte in intensiven Verhandlungen mit den Referaten in den letzten Wochen um 25 Mio. Euro auf 89 Mio. Euro reduziert werden. Dabei treffen die Referate ca. 10,5 Mio. Euro unmittelbar, die tatsächlich über einen Verzicht auf die Einrichtung von Stellen oder vorhandene Stellen im Stellenplan zu reduzieren sind. Die weiteren Reduzierungen sind für die Referate ohne namhafte Auswirkung, weil es sich dabei lediglich um finanztechnische Anpassungen handelt. Diese betreffen einerseits die neuen Stellen, die Zug um Zug eingerichtet und besetzt werden und keine ganzjährige Finanzierung benötigen, andererseits eine Plananpassung an den voraussichtlichen Mittelabfluss.

Entgelt-/ Besoldungserhöhung

Nach zwei Erhöhungen um 3,0% ab März 2014 und weiteren 2,4% ab März 2015 endet der laufende Vergütungstarifvertrag im Februar 2016. Das Ergebnis der kommenden Tarifverhandlungen ist naturgemäß offen. Wir haben aber für den Haushalt 2016 Vorsorge getroffen. Das Ergebnis der Tarifrunde 2015 der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) wurde durch den bayerischen Gesetzgeber vollinhaltlich auf die bayerischen Beamten übertragen. Die Gehälter steigen nach einer Erhöhung um 2,1% (März 2015) in einem zweiten Schritt ab März 2016 um weitere 2,3%.

Personalauszahlungen 2016

Die Summe der Personalauszahlungen 2016, einschließlich Beihilfen und Versorgung, beträgt zum Stand der Ausgangsplanung im Frühjahr 2016

rund 1.872,7 Mio. Euro. Gegenüber dem Stand Schlussabgleich 2015 mit 1.781,5 Mio. Euro entspricht dies einer Erhöhung um rund 101 Mio. Euro oder 5,7 %.

€	2015	2016	Veränderungen zur Ausgangs- planung 2016	in %	Veränderungen zum Schlussab- gleich 2016
Aktive (Gr. 490.0)	1.456.506.600	1.543.980.500	87.473.900	6,01%	95.740.400
Versorgung (Gr.490.1)	283.504.700	294.247.200	10.742.500	3,79%	0
Beihilfe Versorgungsempfänger (Gr. 490.2)	41.500.000	44.500.000	3.000.000	7,23%	0
Gesamt (Gr. 490)	1.781.511.300	1.882.727.700	101.216.400	5,68%	95.740.400

Die Veränderungen bei den Aktiven betragen bei der Ausgangsplanung 2016 (Frühjahr 2015) im Vergleich zum Haushaltsplan 2015 (Stand Schlussabgleich 2015) 87,5 Mio. Euro.

Bei der Planung des Schlussabgleichs zum Haushalt 2016 ergibt sich unter Einbeziehung der aktualisierten Teuerung des Personals und der Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur eine Steigerung bei den Personalauszahlungen Aktive um weitere 95,7 Mio. Euro.

Da die Altersteilzeitquote im Tarifbereich unter die im Tarifvertrag vereinbarten 2,5% gesunken ist, können die Beschäftigten wieder von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch machen. Eine Erhöhung des Ansatzes im Zentralbereich um 7 Mio. Euro wurde eingeplant.

Die Beihilfen für die aktiven Dienstkräfte sind Bestandteil der aktiven Bezüge.

Für die Versorgung (Beamten- und Eigenversorgung) erhöhen sich die Ansätze inkl. Beihilfe um rund 13,7 Mio. Euro.

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 31.12.2014 gebuchte Bestand der Pensions- und Beihilferückstellungen beträgt 4.907,7 Mio. Euro. Der Bestand wird voraussichtlich bis Ende 2016 auf 5.266,2 Mio. Euro ansteigen. Dabei wurde für das Jahr 2016 eine Veränderung um 72,7 Mio. Euro kalkuliert. In die Planwerte für 2016 wurde wieder eine Prognose für eine mögliche Besoldungserhöhung eingerechnet.

Der zum 31.12.2014 gebuchte Bestand der Rückstellungen für Altersteilzeit beträgt 23,1 Mio. Euro. Zum 31.12.2016 wird mit einem Bestand von 24,8 Mio. Euro kalkuliert. Auf das Jahr 2016 entfällt dabei insgesamt eine Bestandsveränderung in Höhe von minus 0,6 Mio. Euro.

Die Rückstellungen für die Altersteilzeit waren bis 2014 rückläufig, da die Anzahl der in Altersteilzeit befindlichen Personen ständig abgenommen hat. Die Konditionen für die Altersteilzeit waren für die Beamtinnen bzw. Beamten wenig attraktiv. Potentielle Neufälle bei den Tarifbeschäftigten wurden durch die Überschreitung der im Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27.2.2010 festgelegten Quote blockiert. Ab 2015 können erstmals wieder Tarifbeschäftigte Altersteilzeit im Rahmen dieser Quote in Anspruch nehmen. Die Nachfrage ist heuer entsprechend hoch, wobei auch von einem gewissen Nachholbedarf ausgegangen werden muss. Dadurch werden die Rückstellungen für Altersteilzeit ab 2015 erstmals seit 2008 wieder ansteigen. Die Kalkulation geht davon aus, dass sich die Nachfrage ab 2016 wieder beruhigt. Dadurch wird die Rückstellung für Altersteilzeit voraussichtlich in 2016 wieder geringfügig abnehmen.

Altersteilzeit

Derzeit machen 180 Beamtinnen und Beamte (Vorjahr: 277) von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch, davon sind 107 Männer (Vorjahr: 166) und 73 Frauen (Vorjahr: 111).

156 haben sich für das Blockmodell (Vorjahr: 250), 24 für das Teilzeitmodell (Vorjahr: 27) entschieden.

Bei Tarifbeschäftigten liegt die Quote bei 1,15% (Stand: 31.5.2015) und hat die vom Tarifvertrag vorgesehene Grenze (2,5%) um 1,35%-Punkte unterschritten. Daher kann auch ab 2016 Altersteilzeit in Anspruch genommen werden. Derzeit sind noch 234 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit (Vorjahr: 254), davon 106 Männer (Vorjahr: 120) und 128 Frauen (Vorjahr: 134). Der größte Teil der Beschäftigten, nämlich 220 (Vorjahr: 242), hat sich für das Blockmodell entschieden, 14 wählten das Teilzeitmodell

(Vorjahr: 12). In der Freistellungsphase befinden sich derzeit 135 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr 215).

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 eine Arbeitgeberin zu entscheiden, die als sozial und verlässlich gilt.

Stellenplan

Per Saldo haben wir im Gemeindehaushalt zum 31.7.2015 eine Steigerung der in den Organisationsstellenplänen der Referate vorhandenen Stellen (Stellenstand) um plus 573,8 Stellen zu verzeichnen.

Stellenstand Gemeindehaushalt*			
	Juli 2014	Juli 2015	Veränderung
Beamte	12.696,9	13.076,0	379,1
Tarifbeschäftigte	14.519,8	14.714,5	194,7
Gesamtsumme	27.216,7	27.790,5	573,8

*in Vollzeitäquivalente

Neue Aufgaben aufgrund von Gesetzesänderungen, Stadtratsbeschlüssen oder auch Ausweitungen bestehender Aufgaben führen zu einer stetigen Zunahme des Stellenbestands.

Im vergangenen Betrachtungszeitraum (August 2014 bis einschließlich Juli 2015) waren die größten Steigerungen im Bereich des Amtes für Wohnen und Migration - Notquartiere, des Stadtjugendamtes und im Referat für Gesundheit und Umwelt (u.a. Flüchtlingshilfe, Impfungen, Unterkunftsver-



mittlung: plus 399), bei der Kinderbetreuung (plus 409), für den Schul- und Kitabau 2020/2030 (plus 50), im Bereich des Kreisverwaltungsreferates (u.a. demographischer Wandel: plus 65) und im Personal- und Organisationsreferat (Kapazitätenzuwachs: plus 55) zu verzeichnen.

Bedingt durch Aufgabenwegfall, Fluktuation und zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal können nicht alle Stellen sofort wiederbesetzt werden. Dadurch sind einige Stellen im Stellenplan vakant.

Im Gegenzug wurden 437 Stellen eingezogen, die länger als zwölf Monate unbesetzt waren, sofern eine (Wieder-)Besetzung nicht beantragt wurde.

Mein Dank für die gute Zusammenarbeit geht wie immer an die Mitglieder des ehrenamtlichen Stadtrates, die Kolleginnen und Kollegen auf der Referentenbank, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Referates, die Geschäfts- und Personalstellen der Referate, die Stadtkämmerei, die Personalvertretung und die Gleichstellungsstelle.“