



Rathaus

Umschau

Dienstag, 2. April 2024

Ausgabe 064

ru.muenchen.de

*Als Newsletter oder Push-Nachricht
unter muenchen.de/ru-abo*

Inhaltsverzeichnis

Bürgerangelegenheiten	2
Meldungen	3
› Informationsabend zur Grünanlage an der Adam-Berg-Straße	3
› Arbeitslosenquoten im März 2024	3
› „Wer Inklusion will...“: Lesung mit Raúl Krauthausen	4
Antworten auf Stadtratsanfragen	5
Anträge und Anfragen aus dem Stadtrat	
Pressemitteilungen städtischer Beteiligungsgesellschaften	

Bürgerangelegenheiten

Dienstag, 9. April, 18.30 Uhr, Mensa der Anita-Augspurg-BOS, Briener Straße 37 (Zugang ist nach Anmeldung rollstuhlgerecht)

Sitzung des Bezirksausschusses 3 (Maxvorstadt). Zu Beginn der Sitzung findet eine **Bürgersprechstunde** statt.

Dienstag, 9. April, 19 Uhr, in der Turnhalle des Pestalozzigymnasiums, Eduard-Schmid-Straße 1, Zugang über die Zeppelinstraße gegenüber Hausnummer 33 (rollstuhlgerecht)

Bürgerversammlung für den Stadtbezirk 5 (Au-Haidhausen), Bezirksteil Au. Die Versammlungsleitung Bürgermeister Dominik Krause, und der Bezirksausschussvorsitzende Jörg Spengler informieren zu Beginn über wichtige Themen und Projekte im Stadtbezirk.

Bürgersprechstunde

Von 18 bis 19 Uhr stehen Vertreter*innen aus folgenden Bereichen interessierten Bürger*innen Rede und Antwort: Baureferat – Gartenbau und Tiefbau, Mobilitätsreferat – Straßenverkehr, Referat für Klima- und Umweltschutz – Energieberatung des Bauzentrums, KVR – Bezirksinspektion, Münchner Verkehrsgesellschaft, der Bezirksausschussvorsitzende Jörg Spengler und in der Regel Seniorenbeirat, Polizeiinspektion, Stadt-Information sowie das örtlich zuständige Sozialbürgerhaus.

Dienstag, 9. April, 19.30 Uhr, Pfarrsaal St. Rupert, Gollierstraße 61 (Zugang ist rollstuhlgerecht)

Sitzung des Bezirksausschusses 8 (Schwanthalerhöhe). Zu Beginn der Sitzung findet eine **Bürgersprechstunde** statt.

Dienstag, 9. April, 19.30 Uhr, Stadtteilkulturzentrum Giesinger Bahnhof, Gepäckhalle, Giesinger Bahnhofplatz 1 (Zugang ist rollstuhlgerecht)

Sitzung des Bezirksausschusses 17 (Obergiesing-Fasangarten).

Dienstag, 9. April, 19 Uhr, Stadtteilzentrum Fürstenried-Ost, Bürger-saal, Züricher Straße 35 (Zugang ist rollstuhlgerecht)

Sitzung des Bezirksausschusses 19 (Thalkirchen-Obersendling-Forstenried-Fürstenried-Solln). Zu Beginn der Sitzung findet eine **Bürgersprechstunde** statt.

Dienstag, 9. April, 19 Uhr, Bürgerzentrum Rathaus Pasing, Großer Sitzungssaal, Landsberger Straße 486 (Zugang ist rollstuhlgerecht)

Sitzung des Bezirksausschusses 21 (Pasing-Obermenzing). Zu Beginn der Sitzung findet eine **Bürgersprechstunde** statt.

Dienstag, 9. April, 19 Uhr, Mensa des Schulzentrums, Pfarrer-Grimm-Straße (Zugang ist rollstuhlgerecht)

Sitzung des Bezirksausschusses 23 (Allach-Untermenzing). Zu Beginn der Sitzung findet eine **Bürgersprechstunde** statt.

Meldungen

Informationsabend zur Grünanlage an der Adam-Berg-Straße

(2.4.2024) Das Baureferat lädt alle Anwohner*innen ein, sich über die Neugestaltung der öffentlichen Grünanlage an der Adam-Berg-Straße in Perlach zu informieren. Die Veranstaltung findet am Mittwoch, 10. April, von 18 bis 19.30 Uhr in der Grundschule am Strehleranger 12 statt.

Die Grünfläche soll zukünftig Angebote für Spiel, Aufenthalt und Erholung für alle Altersgruppen bieten. Das Baureferat (Gartenbau) hat für das circa 4.200 Quadratmeter große Areal mit altem Baum- und Strauchbestand ein Planungskonzept erstellen lassen. Fachleute des Baureferats und des beauftragten Landschaftsarchitekturbüros stellen die Planung in der Veranstaltung am 10. April vor und stehen für Fragen und Diskussion zur Verfügung.

Das Baureferat hat Jugendlichen aus dem Jugendtreff Utopia und einer dritten Klasse der Grundschule am Strehleranger das Konzept im Februar vorgestellt. Beide Altersgruppen brachten mit viel Engagement ihre Ideen und Anregungen zu den vorgesehenen Spielangeboten und dem geplanten Bereich für Jugendliche ein. Die Ergebnisse der Kinder- und Jugendbeteiligung wurden in die weitere Planung einbezogen und werden am 10. April ebenfalls vorgestellt.

Arbeitslosenquoten im März 2024

(2.4.2024) Die Frühjahrsbelegung ist im Bezirk der Agentur für Arbeit **München** im März 2024 nur schwach ausgefallen. 48.320 Personen waren arbeitslos gemeldet, gegenüber dem Februar war das ein Rückgang um 2,3 Prozent oder 1.149 Personen. Gegenüber dem März des Vorjahres betrug der Anstieg 12,6 Prozent oder 5.394 Personen. Im März lag die Arbeitslosenquote im Bezirk der Agentur – in der Landeshauptstadt und im Landkreis München – bei 4,4 Prozent. Im Vorjahr betrug dieser Wert 4,1

Prozent. Die Arbeitslosenquote in der Stadt München lag bei 4,8 Prozent, im Landkreis München bei 3,0 Prozent.

Im März ist die Arbeitslosigkeit in **Bayern** im Vergleich zum Vormonat saisonüblich zurück gegangen. Insgesamt waren 281.753 Personen arbeitslos gemeldet, das sind 12.397 weniger als noch im Februar. Die Arbeitslosenquote liegt im März bei 3,7 Prozent.

Mit der einsetzenden Frühjahrsbelebung ist die Arbeitslosigkeit im März 2024 **bundesweit** um 45.000 auf 2.769.000 gesunken. Der Rückgang fiel in diesem Jahr aber vergleichsweise gering aus; daher hat die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vormonat saisonbereinigt um 4.000 zugenommen. Verglichen mit dem März des vorigen Jahres ist die Arbeitslosenzahl um 176.000 höher. Die Arbeitslosenquote sank im März 2024 um 0,1 Prozentpunkte auf 6,0 Prozent. Gegenüber dem Vorjahresmonat hat sich die Quote um 0,3 Prozentpunkte erhöht.

„Wer Inklusion will...“: Lesung mit Raúl Krauthausen

(2.4.2024) Am Mittwoch, 10. April, 19 Uhr, findet in der Stadtbibliothek im HP8, Saal X, Hans-Preißinger-Straße 8, die Lesung „Wer Inklusion will, findet einen Weg...“ mit Inklusions-Aktivist Raúl Krauthausen statt.

In seinem Buch „Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden.“ zeigt Raúl Krauthausen auf, wie Inklusion aussieht, wenn sie ernst gemeint ist. Bei der Veranstaltung im HP8 liest er daraus vor und geht für einen Blick auf München ins Gespräch mit Oswald Utz, ehrenamtlicher Behindertenbeauftragter der Landeshauptstadt München.

Raúl Aguayo-Krauthausen ist Inklusions-Aktivist, Gründer der „SOZIAL-HELD*INNEN“ und studierter Kommunikationswirt. Sein Einsatz in den Bereichen Inklusion und soziales Engagement wurde unter anderem mit dem Bundesverdienstkreuz und dem Grimme Online Award ausgezeichnet.

Moderiert wird der Abend von Helmut Obst, Bibliotheksleiter der Stiftung Pfennigparade. Die Lesung und das Gespräch werden durch Gebärdendolmetschung übertragen. Der Saal X ist barrierefrei. Der Eintritt ist frei.

Kostenlose Tickets gibt es unter <https://www.muenchenticket.de/tickets/performances/edqew6q mz4cl/Wer-Inklusion-will-findet-einen-Weg>.

Infos zur Barrierefreiheit und Behindertenparkplätzen im Gasteig HP8 unter <https://www.gasteig.de/barrierefreiheit/>.

Weitere Informationen unter <https://go.muenchen.de/wer-inklusion-will-findet-einen-weg-wer-sie-nicht-will-findet-ausreden>.



Antworten auf Stadtratsanfragen

Dienstag, 2. April 2024

Verkehrsberuhigungen anwohnerfreundlicher umsetzen

Antrag Stadtrats-Mitglieder Roland Hefter, Anne Hübner und Christian Müller (SPD/Volt-Fraktion) vom 20.7.2023

Dauern Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt in Zeiten des Fachkräftemangels zu lange?

Anfrage Stadtrats-Mitglieder Marie Burneleit, Stefan Jagel, Thomas Lechner und Brigitte Wolf (DIE LINKE. / Die PARTEI Stadtratsfraktion) vom 7.11.2023

Verkehrsberuhigungen anwohnerfreundlicher umsetzen

Antrag Stadtrats-Mitglieder Roland Hefter, Anne Hübner und Christian Müller (SPD/Volt-Fraktion) vom 20.7.2023

Antwort Mobilitätsreferent Georg Dunkel:

In Ihrem oben genannten Antrag fordern Sie das Mobilitätsreferat auf, *„die Situation für die Anwohnenden in den Verkehrsprojekten ‚Autoreduzierte Quartiere für eine lebenswerte Stadt‘ in der Südlichen Au und am Walchenseeplatz schnellstmöglich zu verbessern.*

Dabei ist vor allem zu prüfen:

- *eine Ausweitung der Ruhezeiten von derzeit 22 bis 7 Uhr und deren bessere Durchsetzung,*
- *die Ausweisung einer Kurzzeit-Lieferzone pro Straßenseite, damit die Anwohnenden ihre Einkäufe ausladen können,*
- *die Einrichtung von Behindertenparkplätzen direkt in der Kolumbusstraße,*
- *das Aufstellen einer Kiste mit Softbällen, die Kinder kostenfrei leihen können, so dass sie nicht mit harten Bällen zwischen den Wohnhäusern spielen müssen,*
- *die bessere Bewerbung der Stelle, der Anwohnende ihre Fragen und Anliegen mitteilen können*
- *und der Abbau der Schwellen, damit Radfahrende den Weg gut nutzen können und nicht auf den Fußweg ausweichen müssen.*

Außerdem wird das Mobilitätsreferat gebeten darzustellen, wie die Einbindung der Anwohnenden im Vorfeld der aqt-Projekte ausgestaltet war und wie diese Beteiligung künftig optimiert werden kann.“

Beim Antragsgegenstand handelt es sich um eine laufende Angelegenheit i.S.v. Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO, da die Aufgabenerfüllung der einzelnen Antragspunkte als wiederkehrendes Aufgabenfeld des Mobilitätsreferates zu werten ist. Zudem bezieht sich der Antrag auf hauptsächlich eine temporäre Maßnahme, die bereits wieder planmäßig rückgängig gemacht wurde.

Zu Ihrem Antrag vom 20.7.2023 teile ich Ihnen Folgendes mit:

Die angesprochenen Maßnahmen in der Südlichen Au und am Walchenseeplatz waren temporäre Interventionen mit geplantem Ende im Oktober 2023 im Rahmen des Forschungsprojekts „aqt- Autoreduzierte Quartiere für eine lebenswerte Stadt“ des Zukunftsclusters MCube (MCube aqt).

Bei MCube aqt, an dem die Landeshauptstadt München, vertreten durch das Mobilitätsreferat und das Referat für Stadtplanung und Bauordnung, als aktive Partnerin beteiligt ist, handelt es sich um ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Forschungsprojekt im Sinne des Beschlusses „Bürgerschaftliche Projekte zur Verkehrswende“ (Sitzungsvorlage 20-26/V 06329) des Mobilitätsausschusses des Stadtrats der Landeshauptstadt München vom 1.6.2022. Mit diesem Beschluss wurde dem grundsätzlichen Vorgehen zur Pilotierung von bürgerschaftlichen Projekten und quartiersbezogenen Maßnahmen zur Verkehrswende seitens des Stadtrates zugestimmt und zudem entschieden, dass die konkrete örtliche Abwägung zur Umsetzung durch den örtlichen Bezirksausschuss getroffen wird.

Im Rahmen des Forschungsprojektes untersuchen die Technische Universität München, die die Leitung des Projekts innehat, und die Landeshauptstadt München gemeinsam mit den Stadtwerken München, der Hans Sauer Stiftung, der UnternehmerTUM und weiteren Partner*innen, wie eine stadtverträgliche, nachhaltige Mobilität in Münchens Stadtvierteln aussehen kann. Zudem sollen Schlüsse für die künftige Verteilung und Nutzung öffentlicher Räume und die Gestaltung im Sinne einer klimaresilienten und lebenswerten Stadt gezogen und eruiert werden, welche Chancen sich daraus für die Menschen und den öffentlichen Raum ergeben können.

Die Methodik des Forschungsprojekts ist dabei, Veränderungen im Straßenraum temporär erlebbar zu machen und gemeinsam mit den Bewohner*innen und der Zivilgesellschaft darüber in den Austausch zukommen. Ziel war es, wirksame Angebote im öffentlichen Raum zu testen, welche die Lebensqualität im Quartier steigern, den Austausch unter den Bewohner*innen fördern und die Quartiere resilienter in Bezug auf die Herausforderungen des Klimawandels (z.B. Vermeidung von Hitzeinseln) machen. Um belastbare Erkenntnisse zu generieren, hat es eines ausreichend langen Zeitraumes zur Erprobung und Evaluierung sowie auch zur Verbesserung der Maßnahmen auf Basis des kontinuierlichen Dialogs im Rahmen der Bürger*innensprechstunden vor Ort, bedurft. Konkret erfolgten derartige Anpassungen nach Rückmeldungen aus der Bürgerschaft sowie im Austausch mit dem Bezirksausschuss des Stadtbezirks 5 Au-Haidhausen (BA 5) und des Stadtbezirks 17 Obergiesing-Fasangarten (BA 17).

Im Einzelnen Folgendes zu Ihren Fragen:

Ausweitung der Ruhezeiten von derzeit 22 bis 7 Uhr und deren bessere Durchsetzung

Im öffentlichen Raum, zu dem auch der Straßenraum gehört, können Geräuschemissionen im üblichen Maße, insbesondere durch spielende Kinder, entstehen.

Das Projektteam hatte in der Kolumbusstraße Hinweisschilder mit Verweis auf die Nachtruhe zwischen 22 und 7 Uhr und der Bitte um Rücksichtnahme gegenüber den Anwohnenden angebracht. Zur Minderung der Geräuschemissionen wurden außerdem die Sitztribünen nach Gesprächen mit Bürger*innen und auf Basis der Auswertung der Sondersitzung des Unterausschusses Mobilität des Bezirksausschuss 5 am 10.7.2023 von der Sandfläche in der Kolumbusstraße zum Schlotthauerplatz verschoben. Zuvor war dies Sitztribüne bereits gestalterisch als Ruhezone gekennzeichnet worden.

Insgesamt lagen dem Projektteam jedoch keine Anhaltspunkte vor, dass diese Geräuschemissionen jenseits dessen lagen, was unter Berücksichtigung der Belange des Verkehrs als ortsüblich hingenommen werden muss. Eine durch das Mobilitätsreferat in Auftrag gegebene zweiwöchige Lärmmessung ergab keine wesentlichen Überschreitungen der in Allgemeinen Wohngebieten vorgeschriebenen Lärmpegel. Es ist zu beachten, dass im Gegensatz sogar Fahrgeräusche und Geräusche startender Motoren entfallen, was sich positiv ausgewirkt hat.

Nach Angaben der zuständigen Polizeidienststelle gab es im Zuge des Projektes lediglich einen durch eine Lärmbelästigung verursachten Einsatz. Dieser bezog sich auf eine Meinungsverschiedenheit zwischen zwei sich im Streit befindlichen Anwohner*innen (Stand 19.7.23).

Eine Ausweitung von Ruhezeiten war daher nicht erforderlich.

Ausweisung einer Kurzzeit-Lieferzone pro Straßenseite, damit die Anwohnenden ihre Einkäufe ausladen können

Die Ausweisung einer Kurzzeit-Lieferzone war pro Straßenseite im Falle der Landstraße am Walchenseeplatz bei der Planung berücksichtigt und mit Beginn der Maßnahme umgesetzt worden. Damit wurde die örtliche Situation für das Laden, Leisten und Liefern verbessert und dem besonderen Bedarf durch die anliegende Pflegeeinrichtung (Wohnen im Viertel der GEWOFAG) Rechnung getragen. Diese wurde nach unseren Beobachtungen, insbesondere durch Paketzusteller, gut angenommen. Eine Erweiterung der Zonen erschien nicht notwendig.

Einrichtung von Behindertenparkplätzen direkt in der Kolumbusstraße

Vom Projekt in der Südlichen Au und am Walchenseeplatz waren keine Behindertenparkplätze betroffen. Die Parkplatzsituation für Menschen mit Behindertenausweis bzw. die Erreichbarkeit für mobilitätseingeschränkte Menschen generell war demnach dieselbe wie vor dem Maßnahmenzeitraum. Gleichwohl wurden die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung durch das Mobilitätsreferat besonders berücksichtigt.

Aufstellen einer Kiste mit Softbällen

Eine solche Kiste wurde, wie im Antrag vorgeschlagen, Anfang August in der Kolumbusstraße bereitgestellt.

Die bessere Bewerbung der Stelle, der Anwohnende ihre Fragen und Anliegen mitteilen können

Die Stelen, die Informationen zur Möglichkeit für digitales Feedback anzeigten und Möglichkeiten zum analogen Feedback in Form von Briefkästen bereithielten, waren gut sichtbar im Bereich der Maßnahmen platziert. Die Kontaktadresse wurde zudem auf der Website des Mobilitätsreferates „München Unterwegs“ angezeigt. Insgesamt gingen so bis Projektende 763 Rückmeldungen durch Bürger*innen ein.

Auch auf die regelmäßigen Bürger*innensprechstunden im Zeitraum vom 26.6.2023 bis 3.10.2023 wurde durch Plakate auf den Stelen hingewiesen. Bei den, im zweiwöchentlichen Rhythmus stattfindenden, Sprechstunden konnten Fragen beantwortet, Änderungswünsche vorgebracht und ggf. Konflikte sachlich diskutiert werden. Das Feedback der Bürger*innen wurde für die Evaluation gesammelt und regelmäßig im Projektteam besprochen, um Optimierungsbedarfe zu eruieren. Im Zuge der Bürger*sprechstunden wurden insgesamt 65 Einzelgespräche mit Anwohnenden geführt.

Abbau der Schwellen, damit Radfahrende den Weg gut nutzen können und nicht auf den Fußweg ausweichen müssen

Die installierten Rampen an den jeweiligen Enden des Aktionsbereichs in der Kolumbusstraße sollten Radfahrenden als Hilfestellung dienen, diesen Bereich entsprechend zu durchfahren. Nach Ihrem Antrag wurde Ende Juli eine Anpassung der Rampen vorgenommen, indem diese auf 50cm verlängert wurden, sodass das Befahren für Radfahrende weiter erleichtert wurde.

Zudem wurden Ende Juli sowohl in der Kolumbusstraße als auch in der Landlstraße das Zusatzzeichen 1022-10 (Radverkehr frei) zusätzlich angebracht, um noch deutlicher zu signalisieren, dass das Befahren der Aktionsbereiche für Radfahrende explizit erlaubt ist.

Wie war die Einbindung im Vorfeld des AQT-Projekts ausgestaltet?

Eine umfangreiche Bürger*innenbeteiligung vor und im Zeitraum der Maßnahmen war fester Bestandteil des Projekts MCube aqt. An dieser Stelle möchten wir noch einmal betonen, dass wir einer Beteiligung im Zeitraum temporärer Maßnahmen eine Bedeutung in mindestens dem gleichen Maße wie einer Beteiligung im Vorfeld beimessen, da vor allem dann die Diskussionen sehr konkret und auf die optimale Ausgestaltung abzielend sind.

Bezüglich der genauen Ausgestaltung der Beteiligung möchten wir auf die Sitzungsvorlage 20-26/V 10672 verweisen. Diese nimmt Bezug auf den StR-Antrag Nr. 20-26/ A 04050 von Herrn StR Hans Hammer, Frau StRin Veronika Mirlach und Herrn StR Leo Agerer vom 31.7.2023, der im Feriensenat am 9.8.2023 geschäftsordnungsgemäß behandelt wurde. In der Sitzungsvorlage legt das Mobilitätsreferat die genaue Ausgestaltung der Beteiligung sehr ausführlich dar.

Wie kann diese Beteiligung künftig optimiert werden?

Eine Auswertung und Reflexion der zivilgesellschaftlichen Beteiligung ist Teil der wissenschaftlichen Evaluation im Rahmen des Forschungsprojekts MCube aqt. Die Evaluation schließt sich an den Zeitraum der Durchführung der Maßnahmen an und wird entsprechend in den kommenden Monaten durchgeführt. Eine Ableitung und Prüfung möglicher Optimierungspotenziale kann erst auf Basis der Ergebnisse der anstehenden Evaluation vorgenommen werden. Gewonnene Erkenntnisse und Prozesswissen werden in zukünftige Planungs- und Gestaltungsprozesse einfließen.

In diesem Zusammenhang ist die Gründung einer Dialoggruppe aus Anwohner*innen in der Südlichen Au erwähnenswert. In der Dialoggruppe haben die Anwohner*innen auf nachbarschaftlicher Basis ihre Sichtweisen über das Projekt ausgetauscht und allgemein über die Zukunft ihres Quartiers diskutiert. Neben der gruppeninternen Diskussion im digitalen Raum fanden vier moderierte Termine im Quartier statt. Teilnehmende haben sehr konstruktiv miteinander über die Zukunft nachbarschaftlich initiierten Aktivitäten beraten. Dieser offene Dialog soll, in Absprache mit den Teilnehmer*innen, auch nach dem Abbau der Maßnahmen weiter wissenschaftlich begleitet werden. Für Folgeprojekte von MCube aqt wird eine noch



frühzeitigere und intensivere Einbindung des Behinderten- und Seniorenbeirats als Vertretungen vulnerabler Gruppen erfolgen.

Das Mobilitätsreferat nimmt die Stellungnahme des Facharbeitskreis Mobilität im Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München zur Kenntnis und bedankt sich bei diesem für sein Engagement für die Stadtgesellschaft. Die Stellungnahme wurde auch beim regulären Halbjahresgespräch am 31.10.2023 mit den Beiräten auf Wunsch des Behindertenbeirates als Tagesordnungspunkt geführt. Das Mobilitätsreferat hat der dort anwesenden Vertreterin des Behindertenbeirats bereits signalisiert, nach erfolgter interner Abstimmung zu den Inhalten der Stellungnahme zu einem späteren Zeitpunkt auf sie zuzugehen. Die Stellungnahme wird daher in einem separaten Antwortschreiben beantwortet. Grundsätzlich ist zu betonen, dass das Mobilitätsreferat bei der Planung von Maßnahmen im Rahmen temporärer Projekte bestrebt ist, die Gestaltung von Aktionsflächen so barrierearm wie möglich umzusetzen und die Belange von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen unter Maßgabe der konkreten räumlichen Bedingungen bestmöglich zu berücksichtigen.

Um Kenntnisnahme von den vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Wir gehen davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Dauern Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt in Zeiten des Fachkräftemangels zu lange?

Anfrage Stadtrats-Mitglieder Marie Burneleit, Stefan Jagel, Thomas Lechner und Brigitte Wolf (DIE LINKE. / Die PARTEI Stadtratsfraktion) vom 7.11.2023

Antwort Personal- und Organisationsreferent Andreas Mickisch

Auf Ihre Anfrage vom 7.11.2023 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

*„An vielen Stellen berichten Kolleg*innen aus der Stadtverwaltung, dass vom Beschluss des Stadtrates, über die die Einrichtung einer Stelle bis zur Besetzung Monate vergehen. In Einzelfällen sogar bis zu einem Jahr. Dies wird für die Stadt München in Zeiten der angespannten Fachkräftesituation nicht nur im Bereich der sozialen Arbeit, sondern inzwischen auch in der Verwaltung zunehmend zum Nachteil. Privatwirtschaftliche Arbeitgeber und nicht städtische Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in München und in der Region sind deutlich schneller. Die Arbeitsbelastung in der Verwaltung wächst, die Kolleg*innen müssen die unbesetzten Stellen kompensieren. Qualifizierte Bewerber*innen ziehen ihre Bewerbungen zurück, da sie von anderen deutlich schneller zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden und eine Zusage erhalten. Vor allem mit Blick auf die Bewältigung wichtiger, akuter werdender Aufgaben ist es von hoher Bedeutung, dass die Stadt hier schneller wird. Dem Stadtrat ist an mehreren Stellen im Rahmen von neoHR versprochen worden, dass dieses Problem gelöst wird. Es entsteht allerdings der subjektive Eindruck, dass Verfahren noch länger dauern.“*

Der Beantwortung der Einzelfragen möchten wir einige zentrale Erläuterungen zur aktuellen Bewerber*innen- bzw. Besetzungssituation in der Landeshauptstadt München voranstellen. Der demographische Wandel wird in den nächsten Jahren dazu führen, dass wir nicht nur viele Kolleg*innen durch die altersbedingte Fluktuation verlieren, sondern sich auch die Lage am externen Arbeitsmarkt weiter verschärft. Bereits heute stellen wir fest, dass sich der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt hat, der dadurch gekennzeichnet ist, dass es nicht genügend geeignete Bewerber*innen für die zu besetzenden Stellen gibt. D.h. viele Arbeitgeber konkurrieren um weniger Arbeitskräfte. Auf diesem Arbeitnehmermarkt tun sich in München und Umgebung öffentliche wie private Arbeitgeber*innen schwer, geeignetes Personal zu gewinnen. Aufgrund der zahlreichen Angebote an freien Stellen, haben Bewerber*innen nicht

nur breitere Auswahlmöglichkeiten, sondern entscheiden sich in – parallel laufenden – Bewerbungsprozessen auch kurzfristiger und sind so deutlich schwieriger zu gewinnen.

Wir beschäftigen uns daher intensiv mit der Frage, was wir als Landeshauptstadt München Bewerber*innen noch alles anbieten können, um im Wettbewerb mit anderen Firmen herauszustecken. Vor allem die Arbeitgeberattraktivität spielt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle. Sie ist das ausschlaggebende Merkmal, sich für oder gegen einen Arbeitgeber zu entscheiden. Gemeinsam als #teamstadt münchen haben wir erhebliche und vielfältige Anstrengungen unternommen, mit passenden Maßnahmen qualifiziertes Personal für die Stadtverwaltung zu gewinnen und langfristig an uns zu binden:

- Wir haben unsere Ausbildung in den letzten Jahren gestärkt – mit positivem Effekt auf die Ausbildungszahlen, die wir im Jahr 2023 um mehr als 50% steigern konnten. Nicht zuletzt deswegen sind wir als eine der besten Ausbilder*innen Deutschlands ausgezeichnet worden.
- Unsere Arbeitgeberin-Marke wurde bereits mehrfach ausgezeichnet und unterstützt unsere Bemühungen zur Gewinnung nicht nur von Auszubildenden, sondern insgesamt von Arbeitnehmer*innen.
- Für die Personalgewinnung und die Personalentwicklung haben wir unsere Benefits für Mitarbeiter*innen vehement weiter ausgebaut. Der Werkmietwohnungsbau und der Ausbau von Wohnheimplätzen für Nachwuchskräfte, der volle Fahrtkostenzuschuss für das Jobticket (Deutschlandticket), Fahrradleasing und die Flexibilität bei der Wahl von Arbeitszeit und -ort sind einige Beispiele.
- Darüber hinaus werden die Instrumente der Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen intensiv genutzt, um im Bereich der Bezahlung konkurrenzfähige Angebote machen zu können. Mit Beschluss aus 2023 zur „Erweiterung und Flexibilisierung der Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen; Vorweggewährung von Stufen“ können wir als Arbeitgeberin auch hier unsere Spielräume weitestmöglich nutzen.

Angesichts der oben kurz angesprochenen demographischen Herausforderung und der Verschärfung der Arbeitnehmerlage am Markt ist es wichtig, mit den Ressourcen bewusst umzugehen. Es ist nicht zielführend, in großem Umfang neue Stellen zu beantragen, die aufgrund der fehlenden Arbeitskräfte am Markt nicht besetzt werden können. Wir müssen die Handlungsspielräume (wie bspw. Fokus auf die Ausbildung, weitreichende Digitalisierung, optimierte Prozesse) besser nutzen, um bei unserer Leistungserbringung effizienter zu werden.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

In den Fragen 1 bis 6 sowie 8 wünschen Sie eine Aufgliederung nach Referat sowie Laufbahn und Mangelberufen. Die Landeshauptstadt München steht als Arbeitgeberin mittlerweile weniger einem spezifischen Fachkräftemangel, sondern mehr einem allgemeinen Arbeitskräftemangel gegenüber. Insbesondere der Blick auf die zu erwartende Fluktuation in den kommenden Jahren, aber auch die Erkenntnisse aus Stellenbesetzungsverfahren machen diese Entwicklung deutlich. Die Aufgliederung der angefragten Daten nach Mangelberufen ist daher keine Standardauswertung und erfordert einen hohen manuellen Aufwand an unterschiedlichen Stellen. Aus diesen Gründen haben wir im Folgenden auf die Auswertung nach Mangelberufen verzichtet. Über die Auswertung von Fachrichtungen haben wir dort wo möglich versucht, Ihnen diese Frage zu beantworten.

Frage 1:

Wie viele Stellen waren zum 31. Dezember 2022 eingerichtet und unbesetzt? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Insgesamt waren in der Landeshauptstadt München zum 31. Dezember 2022 4.946 Stellen unbesetzt. Die Anlage enthält unter Frage 1 (Seiten 1 und 2) die Darstellung der unbesetzten Beamten- und Tarifbeschäftigtenstellen zum Stichtag, gegliedert nach Referaten und Eigenbetrieben sowie Fachrichtungen.

Frage 2:

Wie viele Anträge auf Einrichtung von Stellen sind für das Haushaltsjahr 2023 von den Referaten beim POR gestellt worden? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Das Personal- und Organisationsreferat ist zuständig, Anträge auf Stelleneinrichtungen umzusetzen.¹ Im Rahmen des Transformationsprogramms neoHR wurde entschieden, den Referaten bei Interesse die Aufgabe der Stellenbewertung zu übertragen. Dies wird seit dem 1.4.2023 im Sozialreferat, Referat für Bildung und Sport, Gesundheitsreferat, IT-Referat sowie dem Kreisverwaltungsreferat umgesetzt. Seit diesem Zeitpunkt übernehmen die genannten Referate innerhalb eines festgelegten Umgriffs die Stellenbewertung in eigener Zuständigkeit. Zudem wurden im Laufe des Jahres 2023 sowohl der Münchner Stadtentwässerung als auch dem Ab-

fallwirtschaftsbetrieb München die vollumfängliche Kompetenz zur Einrichtung ihrer Stellen übertragen. Die Zahlen der Pilotreferate und der beiden genannten Eigenbetriebe finden folglich ab den genannten Daten in den nachfolgenden Ausführungen keine Berücksichtigung. Es werden lediglich die Anträge abgebildet, die beim Personal- und Organisationsreferat gestellt wurden.

Die Auswertungen stellen auf den Eingang des Antrags im Personal- und Organisationsreferat ab. Als Zeitraum dient der 1.1.2023 bis 31.12.2023. Die Aufgliederung nach Laufbahnen wird im Nachfolgenden durch eine Aufgliederung nach Qualifikationsebenen umgesetzt.

Während bis zum Stichtag 31. Dezember 2022 4.946 Stellen eingerichtet und gleichzeitig unbesetzt waren, wurden bis zum 31.12.2023 weitere 1.050 Stellen eingerichtet. Diese Stellen blieben jedoch zum Stichtag nicht alle unbesetzt. Bzgl. der konkreten Aufteilung der Anträge aus dem Jahr 2023 in Referate und Qualifikationsebenen wird auf die Anlage, Frage 2 (Seiten 3 bis 5) verwiesen.

Frage 3:

Wie lange dauerte die Einrichtung der o.g. Stellen in Frage 2 vom ersten Antrag des Referats bis zur tatsächlichen Einrichtung im Durchschnitt? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Ein Ausweis der Bearbeitungszeiten nach Fachrichtungen ist technisch nicht möglich.

Die Bearbeitungszeit der o.g. Stelleneinrichtungen beträgt durchschnittlich gut 80 Arbeitstage. Eine Aufgliederung nach Referaten und Qualifikationsebenen ist der Anlage, Frage 3 (Seiten 6 bis 8) zu entnehmen.

Die oben genannten Arbeitstage setzen sich aus verschiedenen Arbeitsschritten innerhalb des Personal- und Organisationsreferats wie auch den Referaten zusammen. Die Bearbeitungsdauer von Anträgen ist demnach auch wesentlich davon abhängig, wie zügig die jeweilig zuständigen Geschäftsleitungen oder Fachdienststellen innerhalb der Referate die noch erforderlichen Informationen wie beispielsweise überarbeitete Stellenbeschreibung, fehlende Unterlagen etc. rückmelden. Das Zusammenspiel von Personal- und Organisationsreferat und den Referaten zeigt sich in der Aufschlüsselung der 80 Arbeitstage: Hiervon entfallen ca. 2/3 der Arbeitstage auf die Referate und 1/3 der Arbeitstage auf das Personal- und Organisationsreferat. Zu berücksichtigen ist, dass in der Bearbeitungszeit

der Referate neben den Zeiten für die Nachlieferung von Unterlagen zum Teil auch die Vorlaufzeiten, wie zum Beispiel für die Klärung von haushaltsrechtlichen Fragestellungen sowie die Bearbeitung von Beschlüssen zur Stellenschaffung, enthalten sind, die vor Eingang des Antrags im Personal- und Organisationsreferat im Referat bspw. in den Geschäftsleitungen zwingend anfallen. Damit lassen sich auch einzelne hohe durchschnittliche Bearbeitungszeiten erklären.

Frage 4:

Wie viele Stellen sind derzeit noch nicht abschließend eingerichtet? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Die Antwort kann sich lediglich auf den Gemeindehaushalt (nur die Referate der Landeshauptstadt München, ohne Eigenbetriebe) beziehen. Aufgrund des hohen manuellen Aufwands und der Zeitläufe der unterschiedlichen Verwaltungsverfahren können die Angaben nur zu den im Text genannten Zeitpunkten ausgewiesen werden.

Im Jahr 2022 hat der Stadtrat rund 1.400 Stellen zusätzlich beschlossen, von denen rund 90 Stellen erst die Haushaltsjahre 2024 ff. betreffen. Zum 31.10.2023 waren in Summe 274 Stellen noch nicht beantragt bzw. eingerichtet. Die Aufteilung nach den Referaten und den Laufbahngruppen befindet sich in der Anlage unter Frage 4 (Seiten 9 und 10).

Im Jahr 2023 wurden bis zur Vollversammlung am 25.10.2023 rund 370 Stellen beschlossen. Von diesen waren zum 31.10.2023 rund 250 Stellen noch nicht eingerichtet. Hintergrund hierfür ist, dass die Mehrheit der Stellen (230 Stellen) erst nach der Sommerpause beschlossen wurden. Zudem wird ein Teil dieser Stellen erst im September/November 2024 benötigt. Die Aufteilung nach den Referaten und den Laufbahngruppen befindet sich in der Anlage.

Frage 5:

Wie viele der o.g. Stellen in Frage 1 und 2 sind bis zum 31. Dezember (Ursprungsfrage: 31. Oktober) 2023 noch nicht besetzt worden? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Die Darstellung der unbesetzten Stellen erfolgt zum Stichtag 31.12.2023. Der Abgleich der in Frage 1 und 2 enthaltenen Daten wäre mit einem unverhältnismäßig hohen manuellen Aufwand verbunden. Es ist jedoch da-

von auszugehen, dass in der Summe eine geringe Anzahl von unbesetzten Stellen aus dem Jahr 2022 inbegriffen ist. Insgesamt waren zum Stichtag 31.10.2023 5.479 Stellen noch unbesetzt. Die Übersicht können Sie der Anlage unter Frage 5 (Seiten 11 und 12) entnehmen.

Frage 6:

Bei wie vielen der o.g. Stellen in Frage 1 und 2 lagen keine Bewerbungen vor? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Der Auswertung liegen ausschließlich Verfahren zu Grunde, die durch die Geschäftsleitungen der Referate und Eigenbetriebe beim Personal- und Organisationsreferat zur Bearbeitung beantragt wurden und im Zeitraum Januar 2023 bis Dezember 2023 abgeschlossen wurden. Verfahren aus den homogenen Bereichen, die Stellenbesetzungsverfahren in eigener Zuständigkeit bearbeiten, wie z.B. RBS-Kita, sind nicht enthalten. Eine gesamtstädtische Auswertung wäre aus technischen Gründen aktuell nur über eine manuelle Abfrage möglich. Dies würde einen hohen personellen Aufwand erfordern.

Bei 1.341 Ausschreibungsverfahren lagen bei 107 Verfahren keine Bewerbungen vor. Die Aufteilung dieser Verfahren finden Sie in der Anlage unter Frage 6 (Seiten 13 und 14).

Angesichts der schwierigen Gewinnungssituation haben wir Strategien zur Verbesserung der Gewinnungssituation entwickelt. Im Fokus stehen dabei die Öffnung der Bewerber*innenkreise, insbesondere durch die Berücksichtigung von Bewerber*innen mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, sowie Active Sourcing.

Frage 7:

Wie viele der o.g. Stellen in Frage 2 wurden direkt besetzt?

Antwort:

Von den 1.078 im Jahre 2023 eingerichteten Stellen wurden für insgesamt 177 Stellen die Besetzung/Ausschreibung beantragt (siehe Fragen 2 und 6). Diese teilen sich in folgende Stellenbesetzungsarten auf:

Stellenbesetzungsart	Anzahl Stellenbesetzungsverfahren
Ausschreibungen	76
Direktbesetzungen	96
Sonstige Verfahren (Pool-, Sammelausschreibungen)	5
Summe Landeshauptstadt München	177

Frage 8:

Wie hat sich die durchschnittliche Dauer der Stellenbesetzungsverfahren vom ersten Antrag des Referats beim POR bis zur tatsächlichen Besetzung in den letzten 10 Jahren entwickelt? Bitte aufgliedern nach Referat, sowie Laufbahnen und Mangelberufen.

Antwort:

Für die Auswertungen zwischen 2013 und 2022 mussten verschiedene Systeme genutzt werden. Dies kann zu Unterschieden in der Datengrundlage führen bzw. zum Teil sind dadurch die angeforderten Auswertungen nicht möglich (dies betrifft alle Jahre).

Insgesamt bewegt sich die durchschnittliche Dauer von Stellenbesetzungsverfahren im Betrachtungszeitraum zwischen 2,3 Monaten (2021) und 3,7 Monaten (2018). Wir konnten in den letzten 5 Jahren die durchschnittliche Dauer um 35% verringern, im Vergleich zum Beginn des Betrachtungszeitraums vor 10 Jahren immerhin um 23%. Seit dem Jahr 2020 gelingt es uns, die Dauern von Stellenbesetzungsverfahren kontinuierlich unter 3 Monaten zu halten.

Die Übersicht finden Sie in der Anlage unter Frage 8 (Seiten 15 bis 17).

Frage 9:

Wie viele Personen sind an wie vielen Dienststellen notwendig, um eine Stelle zu besetzen?

Antwort:

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet derzeit mit dem Programm neoHR an der Digitalisierung und Neuordnung der Personal- und Organisationsarbeit der Landeshauptstadt München. Diese Reform ist ein wichtiger Schritt, die Stadtverwaltung effizienter zu gestalten und die Landeshauptstadt München zu einem der modernsten und attraktivsten Arbeitgeber im öffentlichen Sektor zu machen. Durch die Verzahnung von Digitalisierung und Prozessoptimierung, mit klaren Zuständigkeiten und ohne Doppelstrukturen, wird die Personal- und Organisationsarbeit digitaler, schneller und kund*innenorientierter.

Die bestehenden Regelungen und Delegationsvereinbarungen sind stadtwweit sehr heterogen und kleinteilig. Eine allgemeingültige Aussage, wie viele Dienststellen und Personen für eine Stellenbesetzung notwendig sind, ist nicht möglich.

Eine effizientere Aufgabenerledigung und beschleunigte Prozessabläufe erfordern eine Neuordnung der Zuständigkeiten durch Vereinheitlichung und Vereinfachung der bestehenden Regelungen. Ein Ziel von neoHR ist, dass sich eine Abweichung von standardisierten Prozessen und Lösungen maximal aus gesetzlichen und normativen Verpflichtungen ergibt.

Eine belastbare Aussage über die notwendigen Beteiligten kann erst nach Abschluss dieser bereits angestoßenen Optimierungen erfolgen. Gerne verweisen wir an dieser Stelle auf den Beschluss der Vollversammlung „Digitalisierung und Neuordnung des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München – Ausplanungsbeschluss neoHR“ (Vorlage Nr. 20-26/V 10092 vom 4.10.2023).

Frage 10:

Wie steht die Landeshauptstadt München im Vergleich zu anderen Kommunen (andere Großstädte in Deutschland) im öffentlichen Dienst bezüglich der Stellenbesetzungsverfahren da?

Antwort:

Die Stadt München ist Mitglied im Vergleichsring Personalwesen der deutschen Städte der Größenklasse 1. Die Erfahrungen aus diesem Vergleichsring zeigen, dass die anderen Städte ebenfalls vom Arbeitskräfte- und Nachwuchskräftemangel und damit einhergehenden Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen betroffen sind.

Die Vergleichbarkeit von Stellenbesetzungsverfahren ist aufgrund der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen schwierig und Vergleiche daher wenig aussagekräftig. So unterscheidet sich beispielsweise die Aufbauorganisation der Städte zum Teil erheblich. Eine Besetzung von Stellen kann zentral erledigt werden bzw. teilweise oder vollständig dezentral organisiert sein. Zudem ist der Digitalisierungsgrad der Stellenbesetzungsverfahren in den einzelnen Städten höchst unterschiedlich. Des Weiteren sind die gesetzlichen Vorgaben in den jeweiligen Bundesländern zum Teil unterschiedlich. Im Vergleichsring Personalwesen werden eine Vielzahl personalwirtschaftlicher Kennzahlen ermittelt, die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren sind aus den genannten Gründen jedoch explizit nicht Gegenstand der Erhebungen.

Frage 11:

Inwieweit ist die Stadt mit der Länge der Stellenbesetzungsverfahren bei Mangelberufen konkurrenzfähig? Hier bitten wir jeweils auch um Stellungnahmen der von diesen Mangelberufen betroffenen Referaten und städtischen Dienststellen.

Antwort:

Die Landeshauptstadt München unterliegt als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes bestimmten rechtlichen Rahmenbedingungen, die bei der Betrachtung der Länge von Stellenbesetzungsverfahren nicht außer Acht gelassen werden können. Nachfolgend sind die rechtlichen Rahmenbedingungen in Abgrenzung zu einem privatrechtlichen Arbeitgeber tabellarisch dargestellt:

Was? \ Wer?	Öffentliche Arbeitgeber	Private Arbeitgeber
Art und Weise der Personalauswahl	Art. 33 Abs. 2 GG (Jede/r Deutsche hat ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung; gilt für Beamte und Tarifbeschäftigte)	Frei
Umfassende Dokumentationspflicht	Ja, aus Art. 33 Abs. 2 i. V. m. Art. 19 Abs. 4 GG	Nein
§ 164 SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)	Einladungspflicht	Keine Einladungspflicht
Dienstliche Beurteilung	Pflicht zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus Art. 56 Abs. 1 Satz 1 LlbG: „Fachliche Leistung, Eignung, und Befähigung sind [...] dienstlich zu beurteilen“	Keine Beurteilungspflicht
Beachtung Statusamt/Entgeltgruppe	Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG: „Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe (...) objektiv darzustellen (...)“	Nein
Anlassbeurteilung/ Leistungsberichte	Werden von Rechtsprechung gefordert	Nein
2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben	2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben bevor Stelle besetzt werden kann: Wird von Rechtsprechung gefordert, um Rechtsschutz unterlegener Bewerber*innen nicht zu verhindern	Nein
Zuständigkeit für Einstellungen/Anstellungen nach Art. 43 GO	Zuständigkeit für Einstellungen/Anstellungen nach Art. 43 GO (Stadtratsbeschluss)	Nein
Gesetzliche Kündigungsfrist	Oft bis zu einem halben Jahr (BGB, Tarifverträge, einzelvertragliche Regelungen)	Gleich

Oben genannte rechtliche Anforderungen führen dazu, dass Verfahrenslaufzeiten im öffentlichen Dienst nicht so kurz sein können wie bei der Privatwirtschaft. Durch die zentrale Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates für Stellenbesetzungsverfahren – ausgenommen in den sog. homogenen Bereichen – besteht die Möglichkeit, stadtwweit einheitliche Standards zu etablieren, mit der die Auswahlprozesse auf Grundlage der rechtlichen Vorgaben weiter beschleunigt und vereinfacht werden können.

Zu diesen Veränderungen gehören insbesondere:

- Einführung von neuen Ausschreibungsrichtlinien (vgl. Bekanntgabe „Mittelfristige Personalplanung“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26/V 00319, VPA vom 23.7.2020) mit denen unter anderem folgende, wesentliche Aspekte verändert wurden:
 - Neue Grenzen für die Ausschreibungspflicht
 - Verkürzung des Beurteilungszeitraums auf 3 Jahre bei gleichzeitigem Wegfall der flächendeckenden Anforderung von Anlassbeurteilungen (ehemalige Bezeichnung Leistungsberichte)
 - Reduzierung auf die Betrachtung der aktuellen dienstlichen Beurteilung bzw. Anlassbeurteilung beim Leistungsvergleich der Beurteilungslage
 - Gestaltung des Auswahlgesprächs: Es sind nur noch eine Vertretung der Dienststelle und eine Vertretung des Personal- und Organisationsreferates als zwingende Mitglieder der Auswahlkommission vorgesehen.
- Einführung von Online-Auswahlverfahren (vgl. Bekanntgabe „Mittelfristige Personalplanung“, Sitzungsvorlage Nr. 20-26/V 02880, VPA vom 21.7.21).
- Im Zuge der Neuorganisation des Personal- und Organisationsreferats durch das Programm neoHR wurden Kontrollschleifen abgebaut und Entscheidungskompetenzen so weit wie möglich delegiert; Entscheidungen werden damit in erster Linie dort getroffen, wo die größte Expertise liegt, was zu einer Beschleunigung der Prozesse führt.
- Zur schnelleren Abwicklung des Recruitingprozesses wurden zu erstellende Auswahlvorkerkungen vereinfacht und bei der Würdigung der Bewerber*innen inhaltlich auf ein notwendiges Minimum reduziert. Darüber hinaus wurden u.a. Einstellungsverfügungen und-beschlüsse inhaltlich reduziert sowie das Vorgehen zur Einbindung des Ältestenrates optimiert.
- Entwicklung und Umsetzungsvorbereitung eines neuen Organisationsmodells für das SC Recruiting. Mit der Einführung des sog. Multitalentmodells ab dem 3. Quartal 2023 existieren im SC Recruiting keine Referatszuständigkeiten mehr. Eingehende Recruitingverfahren werden

damit orientiert an der aktuellen Auslastung teamübergreifend verteilt, sodass flexibel auf Volumenschwankungen reagiert werden kann. Durch diese Art der Organisation können bestehende Recruiter*innenkapazitäten gleichmäßiger und effizienter genutzt werden.

- Entwicklung eines Rollenkonzepts, das im SC Recruiting verschiedene Rollen/Funktionen vorsieht. Die Rolle der Teamassistenz wird sukzessive aufgelöst und eine Junior-Recruiter*innen-Rolle eingeführt. Damit werden Schnittstellen reduziert.
- Einführung der Ende-zu-Ende-Verantwortung durch Recruiter*innen („One-Face-to-the-Customer-Prinzip“ für externe Bewerber*innen), das heißt, dass Recruiter*innen in ihren Verfahren die Vertragserstellung für externe Bewerber*innen übernehmen. Auch hier werden Schnittstellen reduziert. Zurzeit werden die Recruiter*innen in die Vertragserstellung eingearbeitet.

Bei der Beantwortung der Frage 8 wird deutlich, dass die oben aufgeführten Maßnahmen greifen und zu einer Reduzierung der Verfahrenslaufzeiten im Betrachtungszeitraum von 10 Jahren um 23% geführt haben. Die Optimierung des Prozesses ist eine Daueraufgabe des Personal- und Organisationsreferates. Im April 2023 wurde die Talentmanagement Suite (TMS), Modul Personalgewinnung, eingeführt. Der TMS-Prozess wird derzeit evaluiert. Weitere Prozessvereinfachungen und -beschleunigungen werden dadurch erwartet.

Aufgrund der Entwicklung vom Fachkräftemangel hin zum Arbeitskräftemangel, wurde auf die Einbindung der Referate und Eigenbetriebe verzichtet. Vor dem Hintergrund, dass alle Referate und Eigenbetriebe eine Stellungnahme abgeben hätten müssen und das Personal- und Organisationsreferat zentral für Stellenbesetzungsverfahren verantwortlich ist, erschien die Einbindung weder wirtschaftlich noch zweckmäßig. Die dargestellten Verfahrensdaten zeigen jedoch, dass auf jeden Fall Konkurrenzfähigkeit besteht.

Frage 12:

Wie viele Stellen sind zum 31. Oktober 2023 unbesetzt auf Grund von

- Keine Bewerber*innen auf eine Stelle?*
- Die Ausschreibung der Stelle hat noch nicht stattgefunden?*
- Abbruch des Bewerbungsverfahrens, da Bewerber*innen ihre Bewerbung zurückgezogen haben?*
- aus anderen Gründen?*

Antwort:

Wir haben aus Aktualitätsgründen den 31. Dezember 2023 zu Grunde gelegt. Das heißt, die Auswertung basiert auf Verfahren, die durch die Geschäftsleitungen der Referate/Eigenbetriebe beim Personal- und Organisationsreferats zur Bearbeitung beantragt wurden und im Zeitraum Januar 2023 bis Dezember 2023 abgeschlossen wurden. Verfahren aus den homogenen Bereichen, die Stellenbesetzungsverfahren in eigener Zuständigkeit bearbeiten, wie z.B. RBS-Kita, sind nicht enthalten. Eine gesamtstädtische Auswertung wäre aus technischen Gründen aktuell nur über eine manuelle Abfrage möglich. Dies würde einen hohen personellen Aufwand erfordern.

In den oben genannten Verfahren wurden von:

5.479 zum Zeitpunkt 31.12.2023 bestehenden vakanten Stellen insgesamt 499 Stellen von paul@ zum jeweiligen Bewerbersystem übertragen und damit ein Stellenbesetzungsverfahren angelegt. Bei den 499 identifizierten Stellenbesetzungsverfahren lagen in 77 Verfahren keine Bewerbungen vor. Insgesamt wurden bei den 499 identifizierten Stellen folgende Abschlussgründe angegeben:

Abschlussgrund	Anzahl Verfahren
Stelle(n) besetzt	211
Aufhebung – Keine zulässige Bewerbung	28
Aufhebung – Kein zulässiger Bewerber aufgrund Rücknahme der Bewerbung	64
Aufhebung – Kein Bewerber Anforderungsprofil erfüllt	68
Aufhebung – Während der Ausschreibung Besetzung besonderer Fall	2
Aufhebung – Änderung organisatorischer Art	28
Stellenbesetzung nicht mehr notwendig	7
Kein Abschlussgrund vorhanden	91
Summe Landeshauptstadt München	499

Von den 5.479 zum Zeitpunkt 31.12.2023 bestehenden vakanten Stellen wurden zudem insgesamt 541 Stellen von paul@ zum jeweiligen Bewerbersystem übertragen und befanden sich zum Zeitpunkt 31.12.2023 in einem noch laufenden Stellenbesetzungsverfahren.

Frage 13:

Wie viel Stellenbudget ist in den einzelnen Referaten zum 31. Oktober 2023 im Haushalt eingeplant und noch offen?

Antwort:

Im Folgenden wird lediglich auf den Gemeindehaushalt eingegangen.

Das Rechnungsergebnis 2023 weist eine Planwertunterschreitung i.H.v. 19,8 Mio. Euro auf. Eine genaue Aufschlüsselung finden Sie in der Anlage unter Frage 13 (Seite 18).

In der halbjährlichen Bekanntgabe des Personal- und Organisationsreferats (zuletzt vom 13.12.2023, Vorlagen-Nr. 20-26/V11163) wird jeweils der aktuelle Stand des Personalkostenreportings dargestellt. Hierin sind u.a. auch die Stellungnahmen der Fachreferate zu den Planwertabweichungen sowie eine Einschätzung des Personal- und Organisationsreferats enthalten.

Selbstverständlich werden wir weiter daran arbeiten, den Bewerbungsprozess zu vereinfachen und zu beschleunigen. Dabei spielen Digitalisierung und effiziente Prozessgestaltung eine wichtige Rolle. Ein zentraler Bestandteil ist die Einführung von SAP SuccessFactors in 2023, eine cloudbasierte HR-Lösung, die eine automatisierte Bewerbungsverwaltung und ein bedarfsorientiertes Talentmanagement ermöglicht. Darüber hinaus sollen zielgruppenorientierte Marketingmaßnahmen und die neue Arbeitgebermarke dazu beitragen, die LHM als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und das Interesse potenzieller Bewerber*innen zu wecken. Finanzielle Anreize sollen ebenfalls konsequent und offensiv beworben und genutzt werden, angefangen bei den Ausschreibungstexten, über Gehaltsverhandlungen sowie im Rahmen des Personalerhalts.

Ziel ist es, das „Team Stadt München“ personell gut aufzustellen und die offenen Stellen zeitnah und dauerhaft zu besetzen.

Die Anlage kann abgerufen werden unter <https://risi.muenchen.de/risi/antrag/detail/8087815?dokument=v8087819#ergebnisse>

- 1 Unter Stelleneinrichtungen werden Stellenschaffungen und-zuteilungen definiert. Eine Stellenzuteilung ist die Einrichtung einer Stelle entweder aus Referatsbudget oder aus Beschluss. Stellenschaffungen beschreiben die Einrichtung von Stellen, jedoch ausschließlich durch Wochenarbeitszeitverschiebungen einer bereits bestehenden Stelle.

Anträge und Anfragen aus dem Stadtrat

Dienstag, 2. April 2024

Migration – ein starker Motor für die Stadt: Busfahrer*innen

Antrag Stadtrats-Mitglieder Anja Berger, Beppo Brem, Mona Fuchs, Ursula Harper, Dominik Krause, Sofie Langmeier, Gudrun Lux, Clara Nitsche, Christian Smolka, Andreas Voßeler, Sebastian Weisenburger (Fraktion Die Grünen – Rosa Liste) und Simone Burger, Nikolaus Gradl, Klaus Peter Rupp, Dr. Julia Schmitt-Thiel, Andreas Schuster, Felix Sproll, Christian Vorländer (SPD/Volt-Fraktion)



STADTRATSFRAKTION MÜNCHEN

Herrn
Oberbürgermeister
Dieter Reiter
Rathaus



Fraktion im
Münchner Stadtrat

München, 02.04.2024

Migration – ein starker Motor für die Stadt: Busfahrer*innen

Antrag

Um dem Fachkräftemangel im Bereich von Berufskraftfahrer*innen zu begegnen, wird

1. die MVG beauftragt zu prüfen, wie sie den Erwerb des Führerscheins Klasse B in ihre Ausbildung für Busfahrer*innen und/oder entsprechende Vorqualifizierungsmaßnahmen integrieren kann,
2. das RAW in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und der MVG beauftragt, das bestehende erfolgreiche Qualifizierungsprojekt „Berufswunsch Bus-/U-Bahn-Fahrer*in München?“ auszubauen. Insbesondere geht es hier um die Öffnung der Zielgruppe für Menschen, die sich bereits in Arbeit befinden. Weiterhin soll es die Möglichkeit geben, berufsbegleitend an der Qualifizierung teilzunehmen,
3. das RAW parallel beauftragt, analog zum aktuellen MBQ-Projekt „Gewinnung von Berufskraftfahrern aus dem Ausland“ ein Projekt zur Akquise, Matching und Qualifizierung von Fahrer*innen im Inland vorzubereiten. Das Projekt soll sich vordringlich – aber nicht ausschließlich - an Migrant*innen und speziell Geflüchtete wenden und in enger Zusammenarbeit mit der MVG, migrantischen Vertretungen und den Trägern der Geflüchtetenunterkünfte im Raum München erarbeitet werden.

Ziel soll es sein, den bisher ungedeckten Bedarf an Busfahrer*innen bei der MVG aber auch anderen privaten Verkehrsunternehmen, die den Münchner ÖPNV bedienen, kurz- bis mittelfristig zu bedienen. Dafür sollen die Ausbildungsmodelle flexibilisiert und auf die besondere Situation Geflüchteter angepasst werden.

Weiterhin soll es einen regelmäßigen und direkten Austausch zwischen der MVG und der ehrenamtlichen und professionellen Bildungs- und Arbeitsmarktberatungen für Geflüchtete geben.

Begründung:

Migration ist ein starker Motor für die Stadt und Busfahrer*innen sind der Motor für die Verkehrswende.

Die Münchner Verkehrsgesellschaft begegnet sehr aktiv dem aktuellen Fachkräftemangel im In- und Ausland. Dennoch bestehen Hürden, an denen interessierte Bewerber*innen mit Fluchthintergrund bei der MVG scheitern. Dazu zählen eine unzureichende Vorbereitung auf die notwendigen berufsbezogenen Sprachkenntnisse oder die Anerkennung der ausländischen Führerscheine, bzw. die Kosten für den Erwerb des Führerscheins Klasse B in Europa, der Voraussetzung für den Erwerb des Busführerscheins ist.

Viele der interessierten Bewerber*innen arbeiten bereits in teils prekären Arbeitsverhältnissen, interessieren sich für die MVG als städtische Arbeitgeberin, haben aber keinen Zugang zu den notwendigen Qualifizierungsprojekten oder können aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nicht an den Kursen teilnehmen.

Deshalb sollen die bestehenden Ausbildungsmodelle bzw. Qualifizierungsprojekte flexibilisiert und auf die besondere Situation Geflüchteter angepasst werden. Bei den Eingangsvoraussetzungen soll die notwendige Hilfestellung bei der Bewältigung dieser Hürden geleistet werden.

Auch neue Projekte sind vorstellbar: Um dem Fachkräftemangel im Bereich von Berufskraftfahrer*innen zu begegnen, hat das RAW ein Programm zur Gewinnung von Fachkräften im Ausland aufgesetzt. Bei diesem werden akquirierte Bewerber*innen direkt durch die Unternehmen eingestellt und für Qualifizierungsmaßnahmen von den Firmen für einen begrenzten Zeitraum bezahlt freigestellt. Sie erhalten dann über das Programm eine Vorqualifizierung (Führerschein, berufsbezogene Sprachkenntnisse, etc.). Anschließend durchlaufen sie den normalen firmeninternen Ausbildungsprozess im Unternehmen. Dies kann analog auf die Busfahrer*innenakquise im Inland angewendet werden und hätte den Vorteil, dass Menschen, die sich bereits in Arbeit befinden, direkt aus dieser in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln können.

Fraktion Die Grünen – Rosa Liste

Dominik Krause
Clara Nitsche
Mona Fuchs
Sebastian Weisenburger
Gudrun Lux
Christian Smolka
Anja Berger
Beppo Brem
Ursula Harper
Sofie Langmeier
Andreas Voßeler

Mitglieder des Stadtrates

SPD/Volt-Fraktion

Simone Burger
Felix Sproll
Klaus Peter Rupp
Dr. Julia Schmitt-Thiel
Christian Vorländer
Nikolaus Gradl
Andreas Schuster

Mitglieder des Stadtrates

Pressemitteilungen städtischer Beteiligungsgesellschaften

Dienstag, 2. April 2024

Westbad: Hallenbad wegen Dachsanierung vom 13. Mai bis 16. September geschlossen

Pressemitteilung SWM

Großzügige Spende des Rotary Club München Hofgarten für die Kinderklinik Schwabing: Mit Delfinen schwimmen und den Schmerz vergessen – Zentrum für schwerbrandverletzte Kinder der MüK Schwabing setzt VR Brillen ein

Pressemitteilung München Klinik gGmbH

Westbad: Hallenbad wegen Dachsanierung vom 13. Mai bis 16. September geschlossen

(2.4.2024) Das Dach des Westbads wird den Sommer über saniert. Ab Montag, 13. Mai, bis Montag, 16. September, muss das Hallenbad mit Saunabereich geschlossen bleiben. Die Lichtkuppel bekommt einen Glasaustausch und wird erneuert, das Oberlicht wird ausgetauscht. Zusätzlich erfolgen Dachabdichtungsarbeiten und ein neuer Blitzschutz wird montiert.

Die Bauarbeiten dauern bis Mitte September, ab Dienstag, 17. September, ist der Bade- und Saunabetrieb dort wieder möglich.

Badegäste können in dieser Zeit den Freibadbereich nutzen, er ist von den Arbeiten nicht betroffen. Zum Ausgleich bleibt das Freibad Westbad im Mai, Juni und Juli bis 21 Uhr geöffnet. Der Freibadbetrieb läuft vom 15. Mai bis vsl. 15. September.

Presseinformation

Großzügige Spende des Rotary Club München Hofgarten für die Kinderklinik Schwabing

Mit Delfinen schwimmen und den Schmerz vergessen: Zentrum für schwerbrandverletzte Kinder der MÜK Schwabing setzt VR Brillen ein

München, 2. April 2024. Delphine springen aus dem Wasser, in türkisblauem Meer ziehen Fischeschwärme ihre Bahnen und Hoppla – der Oktopus bekommt eine andere Farbe! Gebannt beobachtet Manuel (*Name geändert) das Meerestreiben und bekommt nicht mehr so viel mit, was um ihn herum geschieht. Dabei liegt er auf der Behandlungsliege im Zentrum für Schwerbrandverletzte Kinder der München Klinik Schwabing, umgeben von seinen Eltern, den Pflegekräften und Ärzt*innen. Dr. Carsten Krohn, Leitender Oberarzt in der Schwabinger Kinderchirurgie und Leiter des Zentrums für schwerbrandverletzte Kinder, ist dabei die Narben der schweren Brandwunden zu behandeln, die bis tief in die Haut reichen. „Darf ich das nächste Mal wieder die Brille haben?“ fragt der Kleine nachdem der neue Verband angelegt ist. Bei der Brille handelt es sich um eine Virtual Reality-Brille (VR), mit deren Hilfe die Kinder mitten in die faszinierende Welt der Natur teleportiert werden. Neugier und Erleichterung lassen auch die Angst etwas in den Hintergrund treten, die schon beim Gedanken an die nächste schmerzhaft Narbenbehandlung aufkommt.



Rotary Club München Hofgarten ermöglicht VR-Brillen-Nutzung für vier Jahre „Durch die VR-Brillen wird uns die Behandlung der Verbrennungen bei den Kindern enorm erleichtert“, sagt Dr. Krohn. „Sie sind durch die visuelle Ablenkung entspannter und kooperativer und geben weniger Schmerzen an. Das ist eine große Hilfe, sowohl für die Kinder als auch für uns als Behandler, und es ist auch für die Eltern stressfreier.“ Damit die Kinder sich ungestört auf die virtuelle Welt konzentrieren können, ist eine gute Vorbereitung der Umgebung und Technik wichtig. Dazu gehört die nötige Ruhe im Raum genauso wie eine gezielte Interaktion mit der Patientenreaktion unter der Brille. Dafür wurde das Personal gesondert geschult.

Die Erfahrungen mit den VR-Brillen zeigen, dass die Kinder nicht nur weniger Schmerzen empfinden, sondern auch die Behandlungszeit subjektiv schneller vergeht. Und wenn zudem die Gabe von Schmerz- und Narkosemitteln reduziert

Geschäftsführung

Pressesprecher
Raphael Diecke

Stellv. Pressesprecherin
Ann Sophie Schlosser

München Klinik
Fritz-Erler-Straße 30
81737 München

T 089 452279-492
F 089 452279-749

presse@muenchen-klinik.de

muenchen-klinik.de

werden kann, ist der Erfolg umso größer. „Wir möchten diese neue Komponente für die Schmerzreduktion nicht mehr missen, weil wir sehen, dass es den ohnehin körperlich und psychisch mitgenommen Kindern und deren Familien guttut. Wenn die Knirpse nach der Behandlung rausgehen und mit großen Augen fragen, ob sie beim nächsten Termin auch wieder Filme sehen dürfen, dann ist das doch die beste Bestätigung“ berichtet Dr. Kohn mit einem Lächeln.

Dass die VR-Brillen den schwer verletzten Kindern nun vier volle Jahre zur Verfügung stehen, war nur mit Hilfe einer Spende des Rotary Clubs München Hofgarten über 15.000 EUR möglich. Eugen Turi, Vorstand für soziale Projekte im Rotary Club München Hofgarten sagt dazu: „Uns ist es ein besonderes Anliegen, den Kindern in dieser Situation eine Hilfe für eine bessere Genesung zur Verfügung zu stellen. Wir freuen uns sehr, dass die VR-Brillen bereits zum Einsatz kommen und unsere Unterstützung direkt bei den Kindern ankommt.“

„Dafür bedanken wir uns alle ganz herzlich, wir können den Kindern dadurch den Aufenthalt so angenehm wie möglich gestalten und der Klinikbesuch bleibt trotz der belastenden Umstände in positiver Erinnerung“, freut sich Dr. Carsten Krohn. Die Brillen werden mittlerweile auch in der Kinder-Physiotherapie erfolgreich eingesetzt. Der Mediziner kann sich die Verwendung der VR-Brillen auch in anderen Fachabteilungen gut vorstellen.

VR als effektive Komponente in der Schmerzbehandlung

Von Schmerzen ablenken, in wie weit hilft das? Dass Ablenkung gerade bei kleinen Kindern hilft, Schmerzen schneller zu vergessen, haben Eltern sicher schon öfter erlebt. Bei der Narbenversorgung schwerbrandverletzter Kinder ist das Ausmaß der Schmerzen jedoch auf völlig anderem Niveau. „Hier ist jede Möglichkeit, die Schmerzwahrnehmung zu verringern, willkommen. Vor allem wenn sie wie die VR-Brillen von den kleinen Patient*innen so gut akzeptiert wird“, ordnet Dr. Carsten Krohn ein. Von ebensolchen positiven Erfahrungen berichten auch andere Kliniken in Deutschland, die VR-Brillen in der Schmerztherapie anwenden.

Als unterstützendes Element in der Schmerztherapie rückt die Anwendung von Virtual Reality Geräten wie den HMDs (Head-Mounted-Displays), zu denen auch die VR-Brillen gehören, schon seit einigen Jahren in den Fokus des Interesses. Und das in verschiedenen Fachrichtungen der Human- wie auch der Zahnmedizin. Verschiedene [Studien](#) lassen darauf schließen, dass die Wirkung der Schmerzreduktion unter Anwendung einer VR-Brille umso höher ist, je tiefer die Patient*innen in die virtuelle Welt eintauchen können, man nennt das Immersion. Auch die Qualität der gezeigten Bildwelten spielt hierfür eine Rolle. Die Änderung in der Schmerzwahrnehmung hat vermutlich auch etwas mit der Illusion der eigenen Körperzugehörigkeit zu tun, wie verschiedene Experimente mit [virtuellen Avatar](#)- oder realen Handattrappen belegen. Die genauen neuro-physiologischen Mechanismen, die dabei im Gehirn stattfinden, wie Änderungen der Intensität von Nervenimpulsen oder der Übertragungswege zwischen Hirnarealen, sind komplex und noch nicht genau bekannt. Die schmerzmindernde Wirkung bei [akutem Schmerzerleben](#) – wie im Fall der Narbenbehandlung schwerbrandverletzter Kinder – ist mittlerweile gut belegt, aber auch als Therapieergänzung bei [chronischer Schmerzproblematik](#) zeigen sich Erfolge.

Brandverletzungen: Wunden an Körper und Seele – Prävention ist wichtig

Rund 6.000 Familien mit Kindern unter 15 Jahren erleben in Deutschland jährlich den Alptraum einer Brandverletzung des Kindes, die stationär versorgt werden muss. Ob lebensgefährliche Verbrennungen bzw. Verbrühungen oder solche mit geringerem Ausmaß an betroffener Körperoberfläche: jede Narbe ist eine Last und kann zu Funktionseinschränkungen führen und zum Stigma werden, besonders im Gesicht und an sichtbaren Körperpartien. Fachkundige Sofort- wie auch Narbennachbehandlung durch Spezialist*innen ist essentiell, um ein funktionell und optisch gutes Ergebnis zu erzielen und das Leid der Betroffenen zu mindern. Jährlich behandelt das Kinder-Schwerstbrandverletztenzentrum der München Klinik über 150 Kinder, davon 70 Prozent mit Verbrühungen. Damit es erst gar nicht zu solchen Unfällen kommt, setzt

die Klinik auf Prävention, z.B. durch den mit der Hilfsorganisation „Paulinchen“ organisierten „Tag des brandverletzten Kindes“. Kinder lernen spielerisch, aber hautnah, auf was man achten muss, um sich im Alltag vor heißen Gegenständen und Verbrühungen zu schützen. Auch die Eltern bekommen dadurch aus erster Kinderhand praktische Tipps, wie sie das Zuhause verbrennungssicher gestalten können und wie man im Notfall reagiert.

Richtige Narbenbehandlung ist schmerzhaft, aber essentiell

Eine effektive und regelmäßige Narbenbehandlung der transplantierten oder eigenen Haut hat höchsten Stellenwert. Das Ziel ist: je kleiner und flacher, desto besser. Denn sowohl optisch wie auch funktionell machen Narben Probleme. So müssen Kinder teilweise ein oder zwei Jahre Kompressionsmaterialien über den verbrannten Körperpartien tragen, damit die Narben flach und elastisch bleiben und die Beweglichkeit erhalten wird. Zur Narbenbehandlung kommt im Schwabinger Zentrum neben Medical Needling seit Kurzem auch ein hochmoderner fraktionierter CO₂-Laser zum Einsatz, mit dem kleine Löcher fast schmerzfrei in die Narbe gestanzt werden. „Wir versuchen alles, die Schmerzen während der Behandlung so gering wie möglich zu halten“, unterstreicht Dr. Carsten Krohn.

Spendenprojekt: Neue Kinderklinik München Harlaching

Auch für die neue Kinderklinik in Harlaching sammelt die München Klinik Spenden. Sie werden für die optimalere Versorgung von Frühchen, für kindgerechte und heilungsfördernde Ausstattung des Neubaus mit anregendem Beschäftigungsmaterial und Spielgeräten in den Spielzonen verwendet. Damit Kinder, Jugendliche und deren Familien sich während der Klinikzeit so wohl wie möglich fühlen können, sind zudem geeignete Farb- und Lichtkonzepte hilfreich.

Spendenkonto

Empfänger: München Klinik gGmbH
Konto: Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE58 3702 0500 0009 8440 06
Verwendungszweck: Neues Harlaching Kinder

Fotos zum Download unter: <https://www.muenchen-klinik.de/presse/>



Dr. Carsten Krohn, Leiter des Zentrums für schwerbrandverletzte Kinder der MüK Schwabing, freut sich über die neuen VR-Brillen, die u.a. bei der Narbenbehandlung von Kindern mit Brandverletzungen zum Einsatz kommen. Die Anschaffung hat eine großzügige Spende des Rotary Club München Hofgarten über 15.000 Euro ermöglicht. Bildnachweis: München Klinik.

Die [München Klinik](#) ist mit Kliniken in Bogenhausen, Harlaching, Neuperlach, Schwabing und Europas größter Hautklinik in der Thalkirchner Straße Deutschlands zweitgrößte kommunale Klinik und der größte und wichtigste Gesundheitsversorger der Landeshauptstadt München. Die München Klinik bietet als starker Klinikverbund Diagnostik und Therapie für alle Erkrankungen in München und im Umland und genießt deutschlandweit einen ausgezeichneten Ruf – mit innovativer und hoch spezialisierter Medizin und Pflege und gleichzeitig als erster Ansprechpartner für die medizinische Grundversorgung. Rund 110 000 Menschen lassen sich hier im Schnitt pro Jahr stationär und teilstationär behandeln. Mit jährlich über 6000 Geburten kommen hier deutschlandweit die meisten Babys zur Welt. Auch in der Notfallmedizin ist die München Klinik die Nummer 1 der Stadt: Über 130 000 Menschen werden jedes Jahr in den vier Notfallzentren aufgenommen – das entspricht rund einem Drittel aller Notfälle der Landeshauptstadt. Die Kliniken sind entweder Lehrkrankenhaus der Ludwig-Maximilians-Universität oder der Technischen Universität München. Die hauseigene Pflege-Akademie ist mit rund 500 Ausbildungsplätzen die größte Bildungseinrichtung im Pflegebereich in Bayern. Als gemeinnütziger Verbund finden in der München Klinik Daseinsvorsorge und herausragende Medizin zusammen und stellen das Gemeinwohl in den Vordergrund: Über die medizinisch-pflegerische Versorgung hinaus gibt es großen Bedarf, der vom Gesundheitssystem nicht refinanziert wird – wie etwa das Spielzimmer für Geschwisterkinder. Und auch die Mitarbeitenden aus Medizin und Pflege, die sich mit ihrer täglichen Arbeit für die Gesundheitsversorgung Münchens einsetzen, können von Zuwendungen in Form von [Spenden](#) profitieren – beispielsweise durch die Finanzierung von zusätzlicher Ausstattung, Erholungsmöglichkeiten und Fortbildungen. Dafür zählt jeder Euro.