

Anlage Nr. 3

Rückmeldung der Referate und Eigenbetriebe zu
"Reiter übernehmen Sie 2.0"

1. Forderung: Ausstattung aller Nachwuchskräfte mit mobilen Endgeräten

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Seit Beginn der Corona-Pandemie (ca. April 2020) werden unsere Auszubildenden zu Kaufleuten für Büromanagement standardmäßig mit Notebooks und Token ausgestattet. Unsere handwerklichen Auszubildenden (Kfz-Mechatroniker*innen und Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) erhalten zum Ausbildungsstart einen Token .	Ab September 2023 werden alle Auszubildende des AWM, unabhängig der Fachrichtung, zum Ausbildungsstart ein Smartphone zur Verfügung gestellt bekommen. Damit haben auch die handwerklich Beschäftigten die Möglichkeit, auf E-Mails und WiLMA zuzugreifen. Die Auszubildenden zu Kaufleuten für Büromanagement erhalten zusätzlich dazu weiterhin standardmäßig ein eigenes Notebook .	Bis Januar 2024	Finanzbedarf für die Geräte wurde gemeldet
Baureferat Gartenbau	Die Auszubildenden der HA-Gartenbau besitzen aktuell keine mobilen Endgeräte und haben somit keinen eigenen Zugang zu WILMA, dem städtischen E-Mailpostfach und dessen Kalender. Im Schulungsraum der Ausbildungsabteilung und in den Betrieben gibt es einen „Arbeiter ans Netz“ Arbeitsplatz, den die Auszubildenden nutzen können.	Im Winter 2023/24 erfolgt eine Abfrage bei den Auszubildenden, wer einen eigenen elektronischen Zugang zu WILMA, dem städtischen E-Mailpostfach und dessen Kalender erhalten möchte. Je nach Ergebnis der Abfrage sind folgende Lösungen vorgesehen – Ausstattung aller Nachwuchskräfte mit Smartphone oder/und die Ausstattung z.B. der Lehrlingsgruppen im Garten- und Landschaftsbau mit geeigneten Pool-Geräten. Zu berücksichtigen ist, dass die Auszubildenden der HA-Gartenbau keinen Büroarbeitsplatz besitzen. Bei Minderjährigen Auszubildenden ist ggf. auch die Zustimmung der gesetzlichen Vertretung notwendig.	Frühjahr 2024 bzw. gemäß Projekt Zeitplan neoHR-Projekt	Finanzierung durch RIT
Baureferat Hochbau	Neuer Jahrgang: Laptops + Token Alle anderen: Token	Laptops weiterführen für jeden folgenden Jahrgang	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Die dual Studierenden des Studiengangs Bauingenieurwesen werden von T0 mit Mobiltelefonen und Token ausgestattet.	Die Studierenden sollen in Zukunft auch einen eigenen Laptop erhalten.	Die Bestellung der Laptops erfolgt, sobald sie seitens der IT möglich ist.	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	vorhanden	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Zuständig POR, SC Ausbildung, nicht Dienststellen	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	Personeller Aufwand durch die Einrichtung der IT-Zugänge durch ServiceNow durch D-I-ARC nicht unerheblich.
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Keine Ausstattung vorhanden.	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Die Auszubildenden/Studierenden des GeodatenService München (GSM) sind alle bereits mit einem Token ausgestattet, derzeit läuft die Beschaffung von Laptops .	Daher ist keine weitere Umsetzung erforderlich.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat – Branddirektion	Die Auszubildenden zum*zur Notfallsanitäter*in sowie Beamte in der 3. und 4. QE werden mit mobilen Endgeräten ausgestattet. Eine Ausnahme bilden die Nachwuchskräfte der 2. QE, an diese werden bis dato keine mobilen Endgeräte ausgegeben.	Die Ausstattung aller Nachwuchskräfte der BD mit mobilen Endgeräten ist angestoßen , die Umsetzung in der finalen Prüfung (Finanzprüfung seitens IT@M). Geplante Umsetzung spätestens 2024.	Spätestens ab 2024	Derzeit in der Abstimmung (BD IT – IT@M)
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Unsere FaMI-Azubis werden zu Beginn der Ausbildung mit Laptops ausgestattet.	Unsere FaMI-Azubis bekommen „ihren“ Laptop zu Beginn und behalten diesen dann auch bei Übernahme und nehmen ihn von der Ausbildungsbibliothek mit in die Bibliothek, in der sie nach der Übernahme tätig sind. Verlässt ein Azubi nach der Ausbildung die MSB wird der Laptop zurückgegeben.		Administrativer Aufwand, Budgetbelastung

1. Forderung: Ausstattung aller Nachwuchskräfte mit mobilen Endgeräten

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Bedarf Ausstattung mit dienstlichen Mobiltelefonen gsl. möglich - Mangels Möglichkeit zum Homeoffice keine Ausstattung mit Laptops notwendig 			
Münchner Kammerspiele	<p>Da unsere Auszubildenden hauptsächlich im handwerklich-technischen Bereich arbeiten und somit in Bezug auf ihre tägliche Arbeit nicht auf einen Laptop angewiesen sind, werden sie mit Gigasets und Token ausgestattet, um dennoch ihre Anbindung an die LHM zu gewährleisten. Zudem befinden sich in den verschiedenen Abteilungen, in welchen die Auszubildenden tätig sind, Computer, die jederzeit dienstlich genutzt werden können. Die digitale Zeiterfassung erfolgt in den Münchner Kammerspielen über ein Buchungsterminal vor Ort. Die dazugehörigen Zeitkorrekturen wurden bisher analog in der Personalabteilung eingereicht und eine Übersicht über die gebuchten Zeiten und den aktuellen Stundenstand monatlich von der Personalabteilung an die Mitarbeiter*innen ausgegeben.</p>	Digitale Zeiterfassung: Momentan wird eine Webapp eingeführt, die über die in den Kammerspielen zur Verfügung gestellten Computer und über mobile Endgeräte, beispielweise Handys, nutzbar ist. Hier können tagesgenau die Buchungen und mögliche Über- oder Minusstunden eingesehen werden.	Ab der Spielzeit 23/24 wird die genannte Webapp in allen Abteilungen und somit auch von den Auszubildenden genutzt, um Buchungen korrigieren, nachtragen und einsehen zu können.	
Münchner Stadtentwässerung	<p>Alle MSE-eigenen Nachwuchskräfte sind mit Notebook, Handy und Token ausgerüstet. Für die BVS- und Hochschulphasen stehen zudem Notebooks ohne Zugang zum städtischen Netz zur Verfügung.</p> <p>Alle POR-Nachwuchskräfte werden durch POR-2/21 mit Token ausgestattet. Durch die MSE erhalten die Nachwuchskräfte ein Notebook sowie – soweit erforderlich – ein Diensthandy.</p> <p>Forderung der GJAV ist bei der MSE bereits umgesetzt.</p>			
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> ➔ An den Kitas sind noch nicht alle Dienstkräfte mit mobilen Endgeräten ausgestattet ➔ Aktuell werden über ein Projekt (it@M zusammen mit dem IT-Bedarfsmanager bei KITA-ST) allen Beschäftigten der städt. Kitas mit Funktionsstellen (wie Leitungen, Stellvertretungen, Sozialpädagogen*innen der Region etc.) mit Diensthandys ausgestattet angeboten ➔ Erst danach folgt die Ausstattung aller Beschäftigten an den Kitas (die Nachwuchskräfte könnten dann analog ausgestattet werden) ➔ Beschluss Vollversammlung vom 26.07.2023 20-26/ V 05759 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Modellprojekt zur Erhebung der Bedarfe – Ausstattung eines Jahrgangs der Praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher*in mit Handys auf freiwilliger Basis ➔ Prüfung, ob alle Nachwuchskräfte dann analog mit Beschäftigten an den Kitas ausgestattet werden können ➔ Parallel erfolgt stadtweit die Verteilung von Yubikeys an alle Mitarbeitenden inklusive der Nachwuchskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ In Zusammenarbeit mit it@M und davon abhängig ➔ Abschluss in 3 Jahren geplant 	Beschluss liegt bereits vor (Vollversammlung vom 26.07.2023 20-26/ V 05759)

2. Forderung: Schaffung von Bewertungsmöglichkeiten für Praktikumsplätze

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Nach einem abgeschlossenen Ausbildungsabschnitt führt die Ausbildungsleitung seit vielen Jahren ein Vier-Augen-Gespräch mit den Auszubildenden. In diesem Gespräch wird die/der Auszubildende um Feedback zur Ausbildungssituation, zu den Aufgaben und zur generellen Zufriedenheit gebeten. Bei Auffälligkeiten oder Problemen sucht die Ausbildungsleitung Kontakt zur Praktikumsstelle, um Unstimmigkeiten zu lösen. Grundsätzlich steht die Ausbildungsleitung (u. a. durch die räumliche Nähe zu den Auszubildenden) in ständigem Austausch mit den Auszubildenden, sodass Schwierigkeiten an Praktikumsstellen meist unverzüglich bekannt werden und gelöst werden können. Zusätzlich zum mündlichen Feedback füllen die Auszubildenden nach jedem Ausbildungsabschnitt einen anonymen Feedbackbogen aus, in dem folgende Aspekte bewertet werden: Allgemeines, Organisation & Einarbeitung – Eignung und Verhalten der Ausbilderin/des Ausbilders – Inhalte und Methoden – Arbeitsklima. Einmal jährlich wertet die Ausbildungsleitung die abgegebenen Feedbackbögen aus, untersucht bei Bedarf Auffälligkeiten und unternimmt entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung.	Keine Änderung des aktuellen Vorgehens nötig.	-/-	-/-
Baureferat Gartenbau	Betrifft BAU-G nicht.	-/-	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	-/-	-/-	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Aktuell werden die Praktikumsplätze im Rahmen des Abschlussgesprächs von den Studierenden bewertet.	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Gegeben und realisiert durch regelmäßige Evaluierungsgespräche	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Gegeben und realisiert durch Feedback-/Evaluierungsgespräch und durch Abschlussgespräch	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Das Ausbildungsjahr bei den SgM ist nur ein Teil der insgesamt dreijährigen Ausbildung zur Landwirtin, zum Landwirt. Eine Bewertung von ca. 3 bis 4 Personen/Jahr ist nicht vorhanden.	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Die Auszubildenden/ Studierenden des GSM sind während ihres gesamten Ausbildungs-/ Studiumszeitraumes im gleichen Sachgebiet eingesetzt. Eine Bewertungsmöglichkeit dieses Einsatzbereiches ist bislang nicht vorgesehen.	Der GSM wird sich mit dem POR bzgl. einer dort für die Praktikumsplätze entwickelten Bewertungsmöglichkeit in Verbindung setzen und anschließend die Nutzung dieser Bewertungsmöglichkeit für den Bereich des GSM prüfen.	vsl. 4.Quartal 2023	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Eine Änderung ist nicht erforderlich da bereits eine Bewertung der jeweiligen Praktikumsplätze innerhalb der Laufbahnausbildung in Form von anonymen Evaluationen (nach Abschluss sowie nach zwei Jahren) durchgeführt wird.	Verfahren soll im betroffenen Bereich wie bisher erfolgen.	-/-	-/-

2. Forderung: Schaffung von Bewertungsmöglichkeiten für Praktikumsplätze

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Feedback im Abschlussgespräch	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> - Enger Austausch mit Ausbilder*innen vor Ort - Bewertung der Ausbildungsplätze müsste öffentlich (extern) möglich sein: Preis-/ Leistungsverhältnis fraglich 	-/-	-/-	-/-
Münchener Kammerspiele	In den Kammerspielen bilden wir vorrangig Auszubildende in Nischenberufen aus, wie etwa Schreiner*innen, Schneider*innen, Raumausstatter*innen, Elektroniker*innen, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik und im Beruf der*des Veranstaltungskaufrau*manns. Die Auszubildenden arbeiten hierbei in den jeweiligen Abteilungen der Münchener Kammerspiele. Lediglich im Ausbildungsberuf Fachkraft für Veranstaltungstechnik besteht ein rollierendes System , durch welches die Auszubildenden verschiedene Bereiche und Abteilungen der Münchener Kammerspiele kennenlernen können.	Um den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, sich über die Ausbildung austauschen zu können, wurden in der Spielzeit 22/23 Treffen der Auszubildenden organisiert, in welchen sie ihre Erfahrungen teilen und sich über positive Aspekte und Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der Ausbildung in den Münchener Kammerspielen austauschen konnten. Die hierbei hervorgebrachten Verbesserungsvorschläge wurden daraufhin in Zusammenkünften mit den Abteilungsleitungen und der Geschäftsführenden Direktion besprochen. Zukünftig wird versucht, diese Absprachen in den Ausbildungen zu berücksichtigen.	Verbesserungsvorschläge werden momentan implementiert.	Zusammenarbeit aus Auszubildenden, Ausbildern, Ausbildungsbeauftragten, Abteilungsleitungen und Geschäftsführender Direktion
Münchener Stadtentwässerung	<p>Alle MSE-eigenen Nachwuchskräfte bewerten ihre Praktikumsstelle zum Ende einer jeden Praxisphase über das Ausbildungsmanagementsystem Magellan.</p> <p>Bei allen POR-Nachwuchskräften erfolgt eine Abfrage im Rahmen des Abschlussgesprächs mit der örtlichen Ausbildungsleitung. Ab 01.09.2023 ist eine standardisierte Abfrage mittels eines Fragebogens zum Ende einer jeden Praxisphase gestartet.</p> <p>Forderung der GJAV ist bei der MSE bereits umgesetzt.</p>	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Enger Austausch und Vernetzung von der pädagogischen Ausbildungscoordination (KITA-ST/PE) mit den SQLs und Einrichtungsleitungen (Überblick über Ausbildungsqualität an den einzelnen Kitas) ➔ Verzahnung mit Praxislehrkräften der Fachakademien/ Fachschulen (Rückmeldung auch von dieser Seite sichergestellt) ➔ Unstimmigkeiten werden aufgenommen und berücksichtigt bei zukünftiger Vergabe von Ausbildungsplätzen 	➔ Planung einer Abfrage (Feedback/Bewertung) bei den Nachwuchskräften zur Qualität der Praktikumsplätze	➔ Feedbackmöglichkeit soll gemeinsam mit Fachakademie/Berufsfachschule entwickelt werden Wird für 2024 geplant	-/-

3. Forderung: Übernahmezusicherung bei Erfüllung der Übernahmekriterien

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Jede*r Auszubildende des AWM hat grundsätzlich die Chance, nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unbefristet beim AWM übernommen zu werden. Die Übernahmekriterien werden transparent am ersten Ausbildungstag kommuniziert, den Auszubildenden ausgehändigt und von ihnen unterzeichnet. Zum Ausbildungsende werden die Kriterien geprüft und eine Übernahmenote berechnet. Anhand dieser Note ergibt sich eine der drei Optionen „Unbefristete Übernahme“, „auf ein Jahr befristete Übernahme“ oder „keine Übernahme“.	Keine Änderung des aktuellen Vorgehens nötig.	-/-	-/-
Baureferat Gartenbau	Die Hauptabteilung Gartenbau wird das bestehende Übernahmeverfahren überarbeiten , sobald die Aufgabenverlagerung von der Geschäftsstelle zum Sachgebiet G44 vollzogen ist. Das neue Übernahmeverfahren wird den Gesamteindruck der Auszubildenden während der Ausbildung stärker berücksichtigen und nicht ausschließlich die Erfüllung einzelner Übernahmekriterien. Die praktischen Leistungen der Auszubildenden gehen wesentlich in die Bewertung ein. Negative Verhaltensweisen während der Ausbildungsdauer z.B. Fehlverhalten, Pflichtverstöße, unkollegialer Umgang, auffällige Kranktage können zu einer befristeten Übernahme führen. Dokumentierte personalrechtliche Maßnahmen können - je nach Art und Schwere des Verstoßes - eine Nicht-Übernahme zur Folge haben. Die Forderung der GJAV allen geeigneten Absolvent*innen eine unbefristete Übernahme zuzusichern, teile ich nicht. Eine begründete befristete Übernahme ermöglicht der zukünftigen Dienststelle während der Probezeit den neuen Kollegen, die neue Kollegin „zu erproben“.	Nach vollzogener Aufgabenverlagerung von der Geschäftsstelle zur Ausbildungsleitung führt diese eigenverantwortlich das überarbeitete Übernahmeverfahren durch. Sie schließt das Übernahmeverfahren bis Ende Februar eines jeden Jahres ab. Die Ergebnisse werden in einer Übernahmeempfehlung in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat an die Geschäftsstelle weitergeleitet. Geeignete Kandidat*innen, die an einer Übernahme Interesse haben, werden gebeten, sich bei der Geschäftsstelle zu bewerben. Die Zusicherung einer geeigneten zu besetzenden Stelle sowie die Verplanung erfolgt über die Geschäftsstelle. In den letzten Jahren standen immer genügend freie Stellen für die Übernahmen zur Verfügung. Gleichwohl erscheint es sinnvoll – wie bereits 2018 mit dem POR (Haushalt und Stellenwirtschaft) diskutiert – einen stadtweiten Pool an Stellen einzurichten, der – wenn einmal in einer Dienststelle zum üblichen Übernahmetermin nicht genügend eigene freie Stellen vorhanden sind – vorübergehend zur Verrechnung genutzt werden kann. Als Ausbildungsleitung stimme ich der Forderung voll zu, dass geeignete Kandidat*innen frühzeitig über eine Übernahme informiert werden sollen. Die Informationen an welche neue Dienststelle sie eingesetzt werden sollte mindestens vier Wochen vor Ausbildungsende (die Prüfungen sind im Regelfall im Juli) erfolgen.	Ab Einstellung der Verwaltungskraft bei G44 Umsetzung überarbeitetes Übernahmeverfahren in 2024	1 VZÄ, wurde im Rahmen des Eckdatenverfahrens 2024 angemeldet
Baureferat Hochbau	Bei Erfüllung der Übernahmekriterien sichere Übernahme.	-/-	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Die Übernahme unserer dual Studierenden ist bei einem Notendurchschnitt von 3,0 oder besser garantiert.	Bereits umgesetzt	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Nicht gegeben	Zuständig: POR, nicht Dienststelle	offen	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Zuständig: POR, nicht Dienststelle	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-

3. Forderung: Übernahmezusicherung bei Erfüllung der Übernahmekriterien

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Die Ausbildung findet in der Regel nicht zur Deckung des Personalbedarfs der SgM sondern zur Unterstützung der regionalen Landwirtschaft statt. Im Einzelfall kann ein Übernahmeangebot erfolgen.	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	-/-
Kommunalreferat – GeodatenService	Der GSM bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus (nach prognostiziertem Bedarf). D.h., bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung/des Studiums wird eine anschließende Übernahme in den GSM angeboten. Diese Perspektive wird auch bereits in den Einstellungsgesprächen so dargestellt. Um diese Übernahmemöglichkeit umfassend sicherstellen zu können, sind beim GSM für den Fall zeitlicher Überlappungen (bei Ausbildungsende ist die vorgesehene Stelle für die Übernahme noch nicht frei) sog. „Pufferstellen“ vorgehalten.	Eine weitere Umsetzung wird als nicht angezeigt gesehen.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Im Vorbereitungsdienst des feuerwehrtechnischen Dienstes (Beamte QE2, QE3) existiert bei persönlicher Eignung defacto eine Übernahmegarantie. Im Brandreferendariat erfolgt keine Übernahme, jedoch wird bei Bedarf gegen Ende des Vorbereitungsdienstes ein Übernahmeangebot unterbreitet. Bei den Auszubildenden zum*zur Notfallsanitäter*in erfolgt derzeit keine Übernahme wegen fehlender Kapazitäten im Tarifbeschäftigtenbereich.	Verfahren soll im feuerwehrtechnischen Bereich wie bisher erfolgen. Eine Änderung bei den Auszubildenden ist nur bei entsprechender Stellenschaffung möglich. Für 2023 besteht eine Ausnahme, da mit Auslaufen der Übergangsregelung für Rettungsassistenten nicht mehr genügend qualifiziertes Personal für die Aufrechterhaltung des Notarztendienstes bestehen würde. Es wird jedoch am bisherigen Vorgehen festgehalten, fertig ausgebildete NotSan-Azubis in die Laufbahnausbildung für die 2. QE im fwtD. überzuleiten/einzustellen.	-/-	-/-
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Alle FaMI-Azubis, die ihre Abschlussprüfung bestehen erhalten ein Übernahmeangebot.	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> - Bisher war keine Übernahme möglich, da Betrieb voll besetzt - künftig bei persönlicher und fachlicher Eignung möglich, da freie Stellen vorhanden 	Nach Prüfung der fachlichen Eignung denkbar	Ab Ausbildungsjahr 2024/2026	Kein Bedarf aber VSS sind freie, besetzbare Stellen
Münchner Kammerspiele	Grundsätzlich bieten wir den Auszubildenden einen Anschlussvertrag für 6 Monate oder ein Jahr außerhalb des §16a TVAöD an , um ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern. Sofern aufgrund vakanter Stellen eine Übernahme der Auszubildenden möglich und auch von Seiten der Auszubildenden gewünscht ist, werden insbesondere Fachkräfte für Veranstaltungstechnik regelmäßig mit einem unbefristeten Vertrag übernommen. Bei der Übernahme wird verstärkt Wert auf die praktische Leistung und die persönliche Eignung der Auszubildenden gelegt. Die erzielten Abschlussnoten der Auszubildenden sind hierbei nachrangig.	Wird bereits umgesetzt.	Wird bereits umgesetzt.	-/-
Münchner Stadtentwässerung	Forderung der GJAV ist für MSE-eigene Nachwuchskräfte bereits umgesetzt.	-/-	-/-	-/-

3. Forderung: Übernahmezusicherung bei Erfüllung der Übernahmekriterien

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Übernahme erfolgt bereits flächendeckend in Stufe 2 nach der Ausbildung (= u.a. Erfolg der letzten Jahre bei den Tarifabschlüssen) → Übernahme wird aus der Praxis erfragt, nicht aufgrund schulischer Leistung → Rund 95 % der Nachwuchskräfte im letzten Ausbildungsjahr erhalten direkt eine Übernahmeempfehlung der Kita-Leitung → Sollten in der Praxis Probleme auftreten und eine Übernahme nicht befürwortet werden, erfolgt eine Einzelfallüberprüfung 	= bereits umgesetzt	-/-	-/-

4. Forderung: Ausbildungs- und Studienspezifische Veranstaltungen und Fortbildungen

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Ausbildungsspezifische Fortbildungen entsprechend der jeweiligen Ausbildungsordnung werden extern besucht. Ergänzend verbringt die Ausbildungsleitung einmal jährlich im Rahmen eines Teamworkshops drei Tage mit den Auszubildenden aller Ausbildungsjahre. Dieser Workshop wird u. a. dazu genutzt, den Auszubildenden ihren Arbeitgeber näher zu bringen, Soft Skills und Teamwork zu stärken und Themen wie Digitalisierung/interkulturelle Bildung etc. zu behandeln.	Wir wünschen uns als dezentraler Ausbildungsbereich, dass auch unsere Auszubildenden das Veranstaltungs- und Fortbildungsangebot des POR/der LHM nutzen können.	Gerne ab sofort	-/-
Baureferat Gartenbau	Aktuell gibt es für Auszubildende der HA-Gartenbau wenig verfügbare stadtweite Angebote. Viele auf WILMA angebotenen Veranstaltungen und Fortbildungen richten sich an die von SC Ausbildung betreuten Nachwuchskräfte. Die GJAV bietet regelmäßige Veranstaltungen für alle Nachwuchskräfte an. Dieses Jahr hatten unsere Auszubildenden die Möglichkeit an einem Azubi-Workshop mit dem Thema „Digital, mobil und Always on“ der MSE teilzunehmen.	Als Ausbildungsleitung stimme ich der Forderung zu, dass Veranstaltungen und Fortbildungen allen Nachwuchskräften der LHM zur Verfügung stehen sollen. Priorität und somit Vorrang vor diesen Veranstaltungen hat aber immer die Vermittlung von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten. Während der zwei bis dreijährigen Ausbildung besuchen unsere Auszubildenden drei bis fünf überbetriebliche Lehrgänge (im Gala Bau gibt es zwei Lehrgänge die zweiwöchig sind), zusätzlich zu den Berufsschulzeiten. Die Auszubildenden machen in ihrer Ausbildung auch ein einwöchiges fachfremdes Praktikum in den anderen Fachbereichen. Die verbleibende Zeit auf den Baustellen bzw. in den Betrieben, insbesondere bei einer zweijährigen Ausbildung, sind daher häufig knapp bemessen. Die Teilnahme an Veranstaltungen und Fortbildungen ist unter Berücksichtigung der voran genannten Punkte, mit Zustimmung der Führungskraft, zu ermöglichen. Die Umsetzung eines stadtweiten Angebots von Veranstaltungen und Fortbildungen für alle Nachwuchskräfte würden wir sehr begrüßen.	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	Einführungswoche Fortbildungen nach Bedarf	Würden gerne auch die vom POR angebotenen Fortbildungen für NWK wahrnehmen	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Bisher finden Einführungsveranstaltungen, die dem Kennenlernen der LHM, des Baureferats und der Kollegen dienen. Weiterhin gibt es einen IT-Schulungstag sowie eine Kommunalrechtsschulung. Alle weiteren Fortbildungen finden in der Hochschule München oder an den Dienststellen statt.	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Ausreichend vorhanden	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Hauptzuständigkeit: POR – SC Ausbildung; Generelle TN-Möglichkeit der NWKS an allgemeinen z.B. historischen Fortbildungen / Führungen des Stadtarchivs ausreichend vorhanden und realisiert	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Im Ausbildungsjahr finden Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte statt, an denen die Auszubildenden teilnehmen. Es handelt sich um Schwerpunkte der Landwirtschaft (Landtechnik, Tierhaltung, etc.).	Bereits umgesetzt.	Fehlanzeige	-/-
Kommunalreferat – GeodatenService	Neben den originären Ausbildungs-/Studieninhalten werden aktuell keine weiteren ausbildungsübergreifenden Schulungen , wie Digitalisierung, Gesundheit oder politische und interkulturelle Bildung angeboten.	Der GSM wird mit dem POR Kontakt aufnehmen, um abzuklären, ob die Auszubildenden/Studierenden des GSM auch an den vom POR angebotenen Veranstaltungen teilnehmen können.	vsl. 4.Quartal 2023	-/-

4. Forderung: Ausbildungs- und Studienspezifische Veranstaltungen und Fortbildungen

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Folgende ausbildungsspezifische Fortbildungen werden innerhalb der Grundausbildung vermittelt: Genderkompetenz, Qualitätsmanagement, Interkulturelle Kompetenz. Eine Ausweitung auf den Fortbildungskatalog des POR ist aufgrund der begrenzten Ausbildungszeit i.V.m. Pflichtpraktika (Klinik, Rettungswachen, Führerschein) eingeschränkt durchführbar. Für die 3. und 4. QE steht der Zugang zum Fortbildungskatalog des POR offen, Schulungen können in Absprache mit der Ausbildungsbetreuung gebucht werden.	Im Rahmen der Schulungsvorplanung für das Jahr 2024 ff. werden die ausbildungsspezifischen Fortbildungsangebote um das Thema Deeskalationstraining erweitert und auch innerhalb des Vorbereitungsdienstes angeboten.	Ab 2024	-/-
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Auf zentrale Veranstaltungen wird hingewiesen, Teilnahme wird ermöglicht und gefördert	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> - werden bereits durchgeführt und sind jederzeit möglich - z. B. Instagram-Reel, Mitarbeit bei Veranstaltungen, Girls-/Boys-Day, - Teilnahme an hausinternen Schulungen (zu Licht und Ton) - Möglichkeit einer Hospitation, z.B. bei Bavaria Production Service GmbH - Möglichkeit eines Erasmus-Praktikums in Spanien <p>Gegen Kostenübernahme des Ausbildungsbetriebs BgA Veranstaltungstechnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erwerb des Staplerscheins, ggf. auch Steigerschein - VDE-Kurs „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ (IHK) - In Einzelfällen sind auch spezielle Weiterbildungen möglich wie z.B. pyrotechnische Ausbildung 	-/-	-/-	-/-
Münchner Kammerspiele	Unseren Auszubildenden werden je nach Bedarf und Möglichkeit fachlich bezogene Fortbildungen, betriebliche und überbetriebliche Lehrgänge bzw. Schulungen für z.B. Lichtpulte oder Softwares angeboten. Gerade im Bereich der Veranstaltungstechnik können unsere Auszubildenden auch eine externe Ausbildungsmaßnahme bei einer Kooperationsfirma absolvieren. Die Kammerspiele veranstalten in Zusammenarbeit mit Spielmobile e.V., dem Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres Bildungstage an welchen auch unsere Auszubildenden teilnehmen können, um die einzelnen Gewerke der Münchner Kammerspiele genauer kennenzulernen.	Wird umgesetzt.	Wird umgesetzt.	-/-
Münchner Stadtentwässerung	Für MSE-eigene Nachwuchskräfte haben Zugriff auf Fortbildungskatalog; Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungen ist möglich, sofern eine künftige Verwendung absehbar ist; Teilnahme an fachlichen Inhouse-Schulungen (z. B. Grund- und Aufbauschulung Vergaberecht, e-Akte) und MSE-internen Veranstaltungen (z. B. Gesundheitstag) ist bereits möglich; Angebot an speziell auf Nachwuchskräfte abgestimmte Seminare durch das Gesundheitsmanagement ist bereits erfolgt; weitere Schulungsangebote befinden sich im Aufbau	-/-	-/-	-/-
	Forderung der GJAV ist für MSE-eigene Nachwuchskräfte bereits umgesetzt.			

4. Forderung: Ausbildungs- und Studienspezifische Veranstaltungen und Fortbildungen

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Eine Informationsveranstaltung zur Übernahme und zu den Perspektiven findet jedes Jahr am Buß- und Bettag (schulfrei) statt → Die Pädagogische Ausbildungscoordination besucht die Klassen und führt Sprechstunden im Schulgebäude durch → Auch bei anderen Ausbildungsvarianten finden Schulbesuche durch KITA-ST/PE & Ausbildungsmanagement (KITA-GSt-PuO) statt mit Infos zur Ausbildung und Übernahme → Bereits hoher Theorieanteil (im Wechsel mit der Praxis), daher werden zusätzliche Fortbildungsveranstaltungen eher als Belastung angesehen (Zeitaufwand bereits sehr intensiv) → Aktuell Prüfung, wie stadtweit für alle Nachwuchskräfte geplante Veranstaltung „Vielfalt gewinnt“ umgesetzt wird (in Zusammenarbeit mit Fortbildungsinstitut des RBS, PI-ZKB) 	= bereits umgesetzt/kein weiterer Bedarf	-/-	-/-

5. Forderung: Implementierung einer Praktikumsplattform

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Als dezentraler Ausbildungsbereich und Eigenbetrieb mit ca. 5-10 Praktikumsstellen pro Ausbildungsrichtung lernen die Auszubildenden den gesamten AWM kennen. Die Ausbildungspläne des AWM sehen es vor, dass jede*r Auszubildende jeden Praktikumsplatz durchläuft und somit am Ende der Ausbildung kein Wunsch zum Einsatz in einem bestimmten Bereich offenbleibt . Nachdem ein*e Auszubildende*r in jedem Bereich eingesetzt wurde, berücksichtigt die Ausbildungsleitung die Wünsche und Stärken der Nachwuchskraft hinsichtlich des weiteren Einsatzes auf Praktikumsplätzen sowie der Verplanung auf festen Stellen nach der Ausbildung. Dabei werden die Vorstellungen der Auszubildenden sowie der Bereiche abgefragt und gemeinsam eine passende Stelle gesucht. Eine digitale Plattform halten wir beim AWM nicht für nötig , da die Ausbildungsleitung aufgrund der Anzahl der Auszubildenden (ca. 20 Personen) die Möglichkeit hat, in direktem persönlichem Austausch zu stehen.	Keine Änderung des aktuellen Vorgehens nötig.	-/-	-/-
Baureferat Gartenbau	Betrifft BAU-G nicht	-/-	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	-/-	-/-	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Bisher gibt es keine Praktikumsplattform, da wir bei der Einführung von dem POR abhängen.	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Nicht vorhanden	Nicht geplant	Keine	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Nicht vorhanden; Zuständigkeit: POR, SC Ausbildung. Teilweise schon als Einzelteile auf den POR-Seiten in WILMA vorhanden	Eine Vereinfachung bei der Informationsbeschaffung und -bereitstellung sowohl für NWK als auch für Ausbilder*innen wäre wünschenswert (Reduzierung des Suchaufwands).	Bitte möglichst bald	-/-, keine personellen Kapazitäten für einen Beitrag für die ggf. vom POR geplante Konzeptionierung bei D-I-ARC vorhanden
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Eine Praktikumsplattform ist nicht vorhanden.	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Die Ausbildung/das Studium erfolgt beim GSM jeweils ausschließlich an einer Praktikumsstelle. Der Bedarf an einer Praktikumsplattform besteht daher nicht.	Daher ist keine entsprechende Umsetzung erforderlich.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Die Praktika für die Beamten der 2. QE sowie für Auszubildende zum*zur Notfallsanitäter*in sind aufgrund gesetzlicher Grundlagen vorgeschrieben (Klinik, Rettungswachen, Führerschein), eine Wahlmöglichkeit der Praktikumsplätze findet hinsichtlich der Örtlichkeit (Nähe zum Wohnort) statt und wird im	Verfahren soll im betroffenen Bereich wie bisher erfolgen.	-/-	-/-

5. Forderung: Implementierung einer Praktikumsplattform

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
	Hinblick auf dienstliche Belange und verfügbarem Angebot berücksichtigt. In der 3. und 4. QE findet die Hospitationsplanung in enger Absprache mit der Ausbildungsbetreuung statt. Hierbei werden die persönlichen Interessen einer jeden Dienstkraft im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden Abteilungshospitationsplätze berücksichtigt.			
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Nicht vorhanden	Schließen uns vorhandenen Systemen gerne an	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	<ul style="list-style-type: none"> - nicht angedacht da pro Jahr max. 2 neue Auszubildende - Organisation der Praxisinhalte über Ausbilder*innen direkt 	-/-	-/-	-/-
Münchener Kammerspiele	Da die verschiedenen Ausbildungen in den Münchner Kammerspielen meist in einer Abteilung absolviert werden und im Bereich der Veranstaltungstechnik ein genauer Plan besteht, welche Abteilungen für die Vermittlung der fachlichen Schwerpunkte der Ausbildung durchlaufen werden müssen, benötigt es für die Ausbildungen in den Münchner Kammerspielen keine Praktikumsplattform.	-/-	-/-	-/-
Münchener Stadtentwässerung	Bei den MSE-eigenen Nachwuchskräften besteht ein Überblick über die möglichen Ausbildungsstellen bei der MSE. Wünsche zu Einsatz und Verplanung können im Rahmen von Feedbackgesprächen geäußert werden. Diese werden umgesetzt, sofern die Inhalte des Ausbildungsplans sichergestellt werden können. Forderung der GJAV ist für MSE-eigene Nachwuchskräfte bereits umgesetzt.	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Bereits Möglichkeit, sich den Ausbildungs-/Praktikumsplatz in der gegliederten Ausbildung Erzieher*in, im Lehrgang Kinderpflege und in der Fachschule für Grundschulkindbetreuung selbst auszusuchen (Auszubildende erhalten eine Übersicht über die Praktikumsstellen und bewerben sich direkt vor Ort) ➔ Bei praxisintegrierter Ausbildung gibt es (für das 2. und 3. Ausbildungsjahr) die Möglichkeit Wünsche anzugeben bzw. im Klassenverbund die Umsetzung zu organisieren 	Selbstständiges Wählen des Praktikumsplatzes bereits umgesetzt	Sollte es zukünftig eine digitale Plattform geben, würde das RBS diese gerne ebenfalls nutzen (sofern Anpassung auf den Erziehungsdienst möglich)	

6. Forderung: Digitales, medienbruchfreies Personalmanagementsystem für Nachwuchskräfte

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Derzeit finden Abläufe wie Urlaubsbeantragung, Leistungsberichte und Freistellungsanträge der Auszubildenden im AWM noch in Papierform statt, so wie es bei allen Mitarbeiter*innen und Nachwuchskräften der LHM der Fall ist.	Gerne nutzen wir künftig ein digitales, medienbruchfreies Personalmanagementsystem für Nachwuchskräfte, wenn uns ein solches von der LHM zur Verfügung gestellt wird.	Gerne so bald wie möglich	-/-
Baureferat Gartenbau	Die Erfüllung dieser Forderung hängt direkt an der digitalen Ausstattung der Auszubildenden. Sind Auszubildende digital ausgestattet, können sie, soweit im Baureferat eingerichtet, Personalmeldungen etc. digital beantragen bzw. einsehen. Die Ausbilder*innen (Meisterebene) der HA-Gartenbau nutzen die digitale Zeiterfassung (WFM).	Als Ausbildungsleitung würde ich gerne die Leistungsbewertungen digitalisieren. Eine digitale Leistungsbewertung, die von den Auszubildenden, Ausbilder*innen und der Ausbildungsleitung zu unterschrieben ist, bedarf der Klärung, ob die Einführung der elektronischen Signatur bei der LHM vorgesehen und rechtsgültig ist.	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	Abhängigkeit POR	Abhängigkeit POR	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Bisher gibt es keine Praktikumsplattform, da wir bei der Einführung von dem POR abhängen.	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Nicht vorhanden	Ohne Angabe	Ohne Angabe	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Zuständigkeit: POR, SC Ausbildung	Änderung wünschenswert	Bitte möglichst bald	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Ein digitales, medienbruchfreies Personalmanagementsystem für Nachwuchskräfte ist nicht vorhanden.	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Derzeit ist stadtweit vorgesehen, dass die Nachwuchskräfte weiter eine analoge Zeitwertkarte verwenden und ebenso analog Urlaubsanträge stellen.	Der GSM würde eine Aufnahme seiner Auszubildenden und Studierenden in das WFM sehr begrüßen. Diesbezüglich wurde seitens des KR-GL1 auch bereits beim POR angefragt. Abhängig von der Rückmeldung des POR würde das weitere Vorgehen hierzu angestoßen.	Nach Rückmeldung POR	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Digitales Stempeln, Urlaubsbeantragung, weitere Funktionen in Atoss: derzeit ist lt. GL12 eine Einbindung der Nachwuchskräfte der LHM an das WFM der Firma Atoss nicht möglich. Der Ist-Stand sowie Vorhaben zur Ausstattung mit digitalen Endgeräten siehe oben.	Für die stadtweit eingesetzten Nachwuchskräfte ist eine 2-stufige Lösung geplant. Für die in der BD eingesetzten Anwärter*innen QE 2 und QE 3 fwtD sowie Notfallsanitäter-Auszubildende wird die Integration in die eZW für 2024 angestrebt.	2025 ist Umsetzung für die stadtweit eingesetzten NWK geplant. BD – interne Nachwuchskräfte ab 2024	
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Nicht vorhanden	Schließen uns vorhandenen Systemen gerne an		
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	Nicht notwendig			

6. Forderung: Digitales, medienbruchfreies Personalmanagementsystem für Nachwuchskräfte

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Münchner Kammerspiele	Die Verwaltung der Auszubildenden erfolgt überwiegend digital . Neben dem digitalen Ausbildungsheft, welches die Mehrheit unserer Auszubildenden nutzt, können mittlerweile auch die Ausbildungsverträge online an die IHK und HWK übermittelt werden.	Verbesserungsmöglichkeiten sind besonders noch bei den städtischen Einstellungsunterlagen, wie etwa dem Personalfragebogen etc. gegeben.		
Münchner Stadtentwässerung	MSE-eigene Nachwuchskräfte haben Zugriff auf das Ausbildungsmanagementsystem Magellan . Hierüber werden sowohl die Praxiseinsätze als auch Berichtshefte und Leistungsberichte abgebildet. Die elektronische Zeiterfassung wird angestrebt und erfolgt nach Implementierung der Software ATOSS. Forderung der GJAV ist für MSE-eigene Nachwuchskräfte bereits umgesetzt.	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Prozess „Weg in die Ausbildung“ (von der Bewerbung zum Ausbildungsplatz in der praxisintegrierten Ausbildung) wurde mit städtischer Fachakademie Giesing durchgeführt und wird weiter evaluiert ➔ TMS ist für die Fachakademie/Fachschule/Berufsfachschule bisher nicht vorgesehen ➔ Schwierigkeiten aufgrund unterschiedlicher Bewerbungswege sowie in Zusammenarbeit mit den Fachakademien/Fachschulen (1. Bewerbungsverfahren läuft an den Schulen) 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Aktuell Einführung der TMS für nächstes Jahr im Bewerbungsprozess teilweise geplant (Pilot für einzelne Ausbildungsrichtungen angedacht) ➔ Kann aber aktuell aufgrund Strukturen an den Schulen nicht medienbruchfrei/durchgängig mit einem System erfolgen ➔ Digitales Bewerbungsverfahren in Zusammenarbeit mit den Fachschulen/Fachakademien notwendig für ein gemeinsames Bewerbungsverfahren (derzeit bei den meisten Ausbildungsvarianten „Doppeltbewerbungen“ erforderlich) & dafür Prozessgestaltung und -begleitung notwendig 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Langfristig in Zusammenarbeit mit den Schulen möglich ➔ IT sowie Prozessbegleitung für einheitliche, digitalisierte Bewerbungsprozesse an Fachschulen/Fachakademien notwendig 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Stellenbedarfe sowohl bei KITA-GSt-PuO als auch an den Schulen

7. Forderung: Stärkung von Förderungsperspektiven

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Personal- und Organisationsreferat	<p>Die Forderung der GJAV, bereits während der Ausbildung/dem Studium Personalentwicklungsmaßnahmen für die Zeit nach der Lehrzeit darzulegen, ist nur allgemein und nicht individuell und spezifisch möglich. Nachwuchskräfte, die im SC Ausbildung ausgebildet werden, werden sehr vielfältig bei der LHM eingesetzt. Spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen können deswegen vorab nur aufgezeigt werden, wenn bereits bekannt ist, in welchen Bereich die Nachwuchskraft nach Beendigung der Ausbildung bzw. des Studiums eingesetzt wird und obliegt der zukünftigen Stelle.</p> <p>Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Meisterausbildung, Teilnahme am BL II, Bachelor- und/oder Masterstudium etc.) sollen dagegen den Nachwuchskräften in Veranstaltungen der Personalentwicklung zukünftig dargelegt werden. Aktuell erarbeitet eine Arbeitsgruppe aus Nachwuchskräften Ideen für diese Veranstaltungen.</p>	Vermittlung von allgemeinen Personalentwicklungsmaßnahmen und realistischen Tätigkeitsbild bei der LHM	Sommer 2024	
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Bereits während der Ausbildung informiert die Ausbildungsleitung die Auszubildenden einmal jährlich über mögliche Weiterentwicklungspfade nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung. Die nötigen gesetzlichen Voraussetzungen für jeweilige Qualifizierungen werden transparent kommuniziert. Eine Planung konkreter PE-Maßnahmen nach der Ausbildung ist selbstverständlich erst dann möglich, wenn der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung bekannt ist.	Förderungsperspektiven nach Abschluss der Ausbildung sollen ab September 2023 verstärkt kommuniziert und allen Auszubildenden einmal jährlich im Rahmen eines Kurzvortrags nähergebracht werden.	Ab September 2023 einmal jährlich	-/-
Baureferat Gartenbau	Aktuell erhalten Auszubildende keine Information darüber welche Personalentwicklungsmaßnahmen bei einer Weiterbeschäftigung bestehen. Die Dienststellen sind sehr engagiert, neuen Mitarbeiter*innen alle geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Als Fortbildungsbeauftragte der HA-Gartenbau informiere ich zusätzlich alle neuen Mitarbeiter*innen bei Einstellung über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der HA-Gartenbau.	Die beiden Unterhaltsabteilungen G2 und G3 haben in den letzten Jahren aufgrund Aufgaben- und Flächenmehrung zahlreiche neue Meisterstellen erhalten. Da diese über den freien Arbeitsmarkt nicht vollständig zu besetzen waren, wurde ein Förderprogramm aufgelegt, das qualifizierten Gärtner*innen die Möglichkeit einer bezahlten Freistellung zum Besuch der Meisterschule bietet. Aus heutiger Sicht wird es zur Deckung des Personalbedarfs im Meisterbereich notwendig sein, dieses Programm in den nächsten Jahren fortzuführen.	fortlaufend	Wird aus vorhandenem Budget finanziert
Baureferat Hochbau	Abhängigkeit POR	Abhängigkeit POR	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Studierende des Studiengangs Bauingenieurwesens werden in vielfältiger Weise gefördert . I.d.R. werden alle notwendigen Ausbildungsmittel erstattet. Weiterhin findet zu Beginn des Studiums ein Mathe-Vorkurs statt. Auch bei Problemen während des Studiums werden einzelne Studierende individuell unterstützt z.B. durch Nachhilfeunterricht durch die Tutor*innen. Nach dem Studium werden die Studierenden nach Möglichkeit in die Abteilungen verplant, in denen sie ihre individuellen Stärken einbringen können. Besonders gute Absolvent*innen wurden für den Preis „Dualissimo“ angemeldet, bei herausragende Studierende mit einer Auszeichnung und einem Preisgeld ausgezeichnet werden.	Erweiterung des Schulungsangebots für Studierende	-/-	-/-

7. Forderung: Stärkung von Förderungsperspektiven

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Erwünscht	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Was wird hierunter genau verstanden? Perspektiven sowie die Basis Stärken und Schwächen werden in den Leistungsberichten und in den beiden Evaluierungsgesprächen regelmäßig an die NWKs und an das POR zurückgespiegelt durch D-I-ARC. D-I-ARC geht davon aus, dass das POR SC Ausbildung diese Informationen hinsichtlich Einsatzes der NWKS und der damit zusammenhängenden Förderungen / Fortbildungen berücksichtigt	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Nicht vorhanden	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Im GSM sind die Nachwuchskräfte bereits während der Ausbildung/dem Studium in ihren potentiellen späteren Verwendungen im Einsatz (daneben erfolgen zur Arrondierung der Kenntnisse des Aufgabenspektrums des GSM Hospitationen). Daneben werden aber vor der endgültigen Verplanung nach Ende der Ausbildung/des Studiums auf ggf. abweichende Verwendungswünsche abgefragt und nach Möglichkeit berücksichtigt.	Darüber hinaus wird aktuell keine weitere Umsetzung gesehen.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Notfallsanitäter*innen: Übernahme als Beamtenanwärter*innen bei erfolgreicher Eignungsfeststellung; alternativ Einstellung im Bereich TVöD. Beamtenanwärter*innen 2.QE: die Einsatzgebiete sind vor Einstellung bekannt -> Wachdienst auf eine Feuerwache im Schichtdienst Beamtenanwärter*innen 3. QE: Angebot freier Stellen (Tagesdienst / Wachdienst) noch während der Laufbahnausbildung Beamtenanwärter*innen 4. QE: keine Übernahmegarantie, abhängig von freien Stellen. Die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, wurden zuletzt im Intranet der Branddirektion für alle Mitarbeiter*innen anschaulich dargestellt. An der Feuerwehr- und Rettungsdienstschule der BF München, sowie an der staatlichen Feuerweherschule Geretsried werden zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten für Feuerwehrdienstkräfte angeboten. Zudem wurden bereits im Jahr 2020 durch Stadtratsbeschluss die Beförderungswartezeiten deutlich reduziert und durch deutlich mehr höherwertige Funktionen im Einsatzdienst Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (Fachkarrieren) geschaffen.	Die Fachverordnung für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern (FachV-Fw) befindet sich derzeit in Überarbeitung . Mit einer Neufassung ist im Jahr 2024 zu rechnen. Im Zuge dessen wird auch die modulare Qualifizierung für Ämter in der 3. QE überarbeitet. So können künftig Mitarbeiter*innen, welche die Voraussetzungen für den Aufstieg in die nächsthöhere Qualifikationsebene erfüllen, in einzelnen Fachbereichen gezielt weiterqualifiziert werden und das unabhängig von einer bestimmten Funktion im Einsatzdienst. Somit können künftig mehr Mitarbeiter*innen zeitnah für höhere Ämter qualifizieren.		

7. Forderung: Stärkung von Förderungsperspektiven

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	-/-	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	<p>Siehe Punkt „Ausbildungs- und Studienspezifische Veranstaltungen und Fortbildungen“:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werden bereits durchgeführt und sind jederzeit möglich - z. B. Instagram-Reel, Mitarbeit bei Veranstaltungen, Girls-/Boys-Day, - Teilnahme an hausinternen Schulungen (zu Licht und Ton) - Möglichkeit einer Hospitation, z.B. bei Bavaria Production Service GmbH - Möglichkeit eines Erasmus-Praktikums in Spanien <p>Gegen Kostenübernahme des Ausbildungsbetriebs BgA Veranstaltungstechnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erwerb des Staplerscheins, ggf. auch Steigerschein - VDE-Kurs „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ (IHK) - In Einzelfällen sind auch spezielle Weiterbildungen möglich wie z.B. pyrotechnische Ausbildung 	-/-	-/-	-/-
Münchner Kammerspiele	Die Münchner Kammerspiele unterstützen gerade im handwerklich-technischen Bereich nach der Ausbildung eine Weiterbildung zum*zur Meister*in.	-/-	-/-	-/-
Münchner Stadtentwässerung	<p>Bei der MSE bestehen Personalentwicklungskonzepte für den gewerblich-technischen Bereich, die technischen Berufe sowie den Verwaltungsbereich. Die vielschichtigen Fachrichtungen erfordern aber immer eine individuelle Personalentwicklung. Daher können allen Nachwuchskräften bei entsprechenden Leistungen Entwicklungsperspektiven angeboten werden (z. B. Meisterausbildung, Teilnahme am BL II, Bachelor- und/oder Masterstudium).</p> <p>Forderung der GJAV ist bei der MSE bereits umgesetzt.</p>	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Bereits jetzt wird über Perspektiven beraten (Praxismentor*in, Kita-Leitung, Stadtquartiersleitung, Päd. Ausbildungscoordination, Ausbildungsmanagement, JAV und GJAV, Lehrkräfte aus der Fachakademie/Fachschule/Berufsfachschule) ➔ Übernahmeveranstaltung, Klassenbesuche und Sprechstunde an der Fachakademie sind etabliert 	➔ Mitarbeiter*innen-Service soll für Nachwuchskräfte geöffnet werden (Broschüre zur Orientierung von Unterstützungen und Perspektiven, Informationsveranstaltungen)	➔ Für 2024 geplant	

8. Forderung: Wertschätzung für Ausbilderinnen und Ausbilder

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Personal- und Organisationsreferat	<p>Monetäre Maßnahmen sind nicht oder nur schwer umsetzbar. Innerhalb des POR finden regelmäßige Vernetzungstreffen zwischen den örtlichen Ausbilder*innen und den örtlichen Ausbildungsleitungen zum Austausch, aber auch als Möglichkeit des Dankes statt.</p> <p>Stadtweit honoriert das SC Ausbildung die Ausbildertätigkeit durch Wertschätzungsmaßnahmen in Form von kleinen Geschenken oder Veranstaltungen von Seiten des Personal- und Organisationsreferats.</p> <p>Zudem wurde im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung ein eigenes Kriterium geschaffen für die engagierte Betreuung und erfolgreiche praktische Ausbildung.</p> <p>Künftig sollen die Ausbilder*innen zeitlich und organisatorisch besser unterstützt werden.</p>	Zur besseren Unterstützung der Ausbilder*innen sind sog. Ausbildungsbeauftragte geplant	Im Rahmen Umsetzung neoHR	./.
Abfallwirtschaftsbetrieb München	<p>In den Stellenbeschreibungen fester Ausbilder*innen unserer AWM-internen Auszubildenden ist die Betreuung von Nachwuchskräften als Arbeitsvorgang festgeschrieben. Dabei handelt es sich daher um eine in den Wochenstunden einkalkulierten Tätigkeit und nicht um einen Mehraufwand über den Arbeitsumfang hinaus. Zur Wertschätzung der Ausbilder*innen im AWM finden derzeit zweimal jährlich Austauschrunden mit der Ausbildungsleitung statt, im Rahmen derer u. a. Dank und Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden. Nach abgeschlossenen Ausbildungszeiträumen findet außerdem ein Vier-Augen-Gespräch zwischen der/dem Ausbilder*in und der Ausbildungsleitung statt, in dem Lob und Dank ausgesprochen werden.</p>	Sollten sich stadtweit Möglichkeiten ergeben, Ausbilder*innen künftig monetäre Aspekte zur Wertschätzung anbieten zu können, würden wir dies gerne tun.	-/-	-/-
Baureferat Gartenbau	<p>Aktuell gibt es außer der bestehenden leistungsorientierten Bezahlung keine weitere Möglichkeit Ausbilder*innen extra für ihre Ausbildungstätigkeiten und die Betreuung von Praktikanten*innen zu belohnen. Eine großartige Wertschätzung war die Prämienzahlung für Dienstkräfte, die am Girl's Day 2023 mitgewirkt haben. Die Anerkennung und Wertschätzung der Führungskräfte für die Leistungen der Ausbilder*innen ist hoch.</p>	Eine eigene Ausbildungs-Prämie (zusätzlich zu dem bestehenden Lob) für Ausbilder*innen und Lehrgesellen, insbesondere für diejenigen, die zusätzlich Betriebsleiter*innen sind. Auch die Betreuung von z.T. vielen Praktikant*innen sollte in dieser Prämie besonders gewürdigt werden. Dienstkräfte anderer Abteilungen (G1/GZ), die Studierende die ein Praxissemester (4,5 Monate) absolvieren betreuen, sollten von dieser Prämie profitieren, sowie Auszubildenden, die sich um das „Onboarding“ der Neuen kümmern.	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	Flaschen für Ausbilderinnen	-/-	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Die örtlichen Ausbilder*innen wurden zum Tag der Ausbilder eingeladen und zur Begrüßungsveranstaltung . Weitere Formen der Wertschätzung finden aktuell noch nicht statt.	<ul style="list-style-type: none"> - Kleine Aufmerksamkeiten (wie z.B. Trinkflasche und Schlüsselanhänger wie POR oder B2-Munich-Gutschein) - Einladung zur Abschlussfeier 	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Vorhanden	-/-	-/-	-/-

8. Forderung: Wertschätzung für Ausbilderinnen und Ausbilder

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Realisiert, z.B. durch Dankesbrief des Personalreferenten / des Herrn OB und persönlichen Dank der NWKs sowie regelmäßige stadtweite Austauschveranstaltung mit freiwilliger TN	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Keine Angebote vorhanden. Es fehlen dazu auch die rechtlichen bzw. tariflichen Grundlagen.	Bei einer Überarbeitung der örtlichen Dienstvereinbarung soll eine tarifliche Grundlage geschaffen werden.	Noch kein Umsetzungszeitpunkt vorhanden.	Wird durch den Eigenbetrieb selbst finanziert.
Kommunalreferat – GeodatenService	Anders als in anderen Bereichen der Stadtverwaltung nimmt die Ausbildung bei den damit beauftragte*n Ausbilder*innen einen größeren Umfang in deren Stellenbeschreibung ein. Für jeden Ausbildungszweig ist ein*e feste*r Ausbilder*in eingesetzt, die/der auch mehrere Nachwuchskräfte ausbildet. Die Tätigkeit als Ausbilder*in erfolgt also nicht „on Top“ zum üblichen Tagesgeschäft, sondern ist Teil desselben. Entsprechend erfolgt keine gesonderte Würdigung dieser Tätigkeit.	Daher ist hier aus Sicht des GSM keine weitere Umsetzung angezeigt.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten bei Unterrichtstätigkeit die Lehrzulage . Hinsichtlich der Stellenbemessung wäre eine Neubemessung der Funktion „Ausbildungsleiter“ i.V.m. einer höheren Einwertung wünschenswert.	Aufgrund bestehender Vorgaben keine monetäre Änderung möglich.	-/-	-/-
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Einladung zur Fachbriefverleihung der Absolvent*innen in die Bayerische Staatsbibliothek	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	Über Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	-/-	-/-	-/-
Münchner Kammerspiele	Ausbilder*innen, die die Ausbildung zur*m Ausbilder*in durchlaufen haben, erhalten eine Ausbilderzulage. Unsere Ausbilder*innen im Verwaltungsbereich werden momentan nicht monetär entschädigt.	Vorschläge für die Wertschätzung: LoB für Ausbilder*innen in der Verwaltung analog zur Ausbilderzulage im handwerklich-technischen Bereich.	-/-	-/-
Münchner Stadtentwässerung	Nicht-monetäre Wertschätzung erfolgt im Rahmen der Zusammenarbeit. Durch das eigene Prämiensystem ist eine Prämierung jederzeit möglich. Forderung der GJAV ist bei der MSE bereits umgesetzt.	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Gute Vorbereitung durch die Zusatzqualifikation „Kompetentes Praxismentoring“ und weiterer Fortbildungen für die Praxisintegrierte Ausbildung am Pädagogischen Institut → Monetäre Wertschätzung bereits tariflich für den Erziehungsdienst (TVöD-SuE) festgelegt: 70€ monatlich → Möglichkeit über LOB zu honorieren 	→ Weitere monetäre oder zeitliche Anreize wünschenswert	→ Aktuell speziell für den Erziehungsdienst nicht geplant, stadtweite Entscheidung wird begrüßt	-/-

9. Forderung: Lockerungen der Rahmenbedingungen für das externe Praktikum

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Personal- und Organisationsreferat	<p>Externe Praktika bei Firmen im Inland werden inzwischen kritisch gesehen. Es sind bereits mehrfach Nachwuchskräfte abgeworben worden, so dass eine Lockerung der Rahmenbedingungen nicht geplant ist. Nachdem die Privatwirtschaft nach unseren Erfahrungen nur Interesse an Praktikant*innen hat, die mindestens sechs Monate bleiben können, hat lediglich der Studiengang „Bachelor of Laws – Public Management“ derzeit noch die Möglichkeit dieses Angebot anzunehmen. Bei den IT-Studiengängen und dem Studiengang „Soziale Arbeit“ werden externe Praktika bei Firmen wegen der extrem großen Gefahr des Abwerbens und des hohen Fachkräftemangels bei der LHM in diesen Bereichen gar nicht angeboten.</p> <p>Bei externen Praktika im Ausland wurden die Rahmenbedingungen bereits gelockert. So wird für das Praktikum nicht mehr eine Kommune mind. in der Größe der LHM gefordert. Auslandspraktika bieten wertvolle Erfahrungen für unsere Nachwuchskräfte, so dass gerade nach der Corona-Zeit die Genehmigungen hierfür wieder großzügig erteilt werden. Insgesamt ist festzustellen, dass das Interesse der Studierenden an externen Praktika eher weniger wird, da der Organisationsaufwand sehr hoch ist.</p> <p>Bei den Ausbildungsberufen und dem Vorbereitungsdienst für die QE2 wird seit vielen Jahren ein Auslandspraktikum bei der Magistratsverwaltung Wien angeboten, das über das Erasmus+-Programm der EU finanziert wird. Zudem haben die Nachwuchskräfte die Möglichkeit, Angebote der Berufsschulen für Auslandspraktika wahrzunehmen.</p>	<p>Bei Auslandspraktika bereits umgesetzt. Bei Praktika in der Privatwirtschaft ist wegen des Arbeitskräftemangels bei der LHM und der Gefahr des Abwerbens von Nachwuchskräften keine Lockerung vorgesehen.</p>		
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Externe Praktika werden im Rahmen der Ausbildungen beim AWM nicht angeboten . Auszubildende zu Kfz-Mechatroniker*innen lernen während ihrer Ausbildung neben der Zentralwerkstatt der LHM auch die Werkstatt des Baureferats (Gartenbau) kennen.	Derzeit sind hier keine Veränderungen geplant.		
Baureferat Gartenbau	Betrifft BAU-G nicht.	-/-	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	Abhängigkeit POR	Abhängigkeit POR	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Die Rahmenbedingungen für das externe Praktikum sind im Vergleich zu anderen Studienrichtungen der LHM bereits sehr locker . Lediglich eine Zusammenarbeit der Firma mit der LHM bildet ein Ausschlusskriterium für das externe Praktikum.	Aktuell sind keine weiteren Lockerungen im Hinblick auf das externe Praktikum geplant.	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Nicht notwendig, Rahmenbedingungen ausreichend	-/-	-/-	-/-

9. Forderung: Lockerungen der Rahmenbedingungen für das externe Praktikum

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Keine Einschätzung des D-I-ARC möglich, da D-I-ARC keine externe Praktikumsstelle für NWKs ist, sondern interne Praktikumsstelle. Externe Praktika werden nicht für Verwaltungs-NWK durch das POR angeboten.	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Nicht vorhanden	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Externe Praktika sind in den Ausbildungsrichtungen Geomatik, Vermessungstechnik und Katastertechnik nicht vorgesehen . Es erfolgen jedoch Hospitationen beim Amt für Digitalisierung, Breitband und Vermessung (staatl. Vermessungsamt).	Daher ist hier aus Sicht des GSM keine weitere Umsetzung angezeigt.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Für Mitarbeiter*innen der 2. QE besteht die Möglichkeit eines Mitarbeiteraustauschs zu externen Berufsfeuerwehren . Für Mitarbeiter*innen in der 3. und 4. QE sieht der Ausbildungsplan explizit auswärtige Abschnitte vor. Diese sind frei wählbar und unterliegen keiner örtlichen Eingrenzung .	Keine Änderung da bereits vorhanden.	-/-	-/-
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Wir hatten bisher keine Anfragen, sind aber offen. Unsere FaMI-Azubis machen während ihrer 3jährigen Ausbildung 2 zweiwöchige Praktika in anderen Bibliotheken . Bei Wünschen nach längeren Praktika oder Praktika im Ausland sind möglich und werden von uns ggf. unterstützt.	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	Mindestalter 18 Jahre zwingend notwendig, ansonsten gsl. möglich Kontakte hergestellt zu Bavaria Production Service GmbH, um Hospitationen/ externe Praktika zu ermöglichen	-/-	-/-	-/-
Münchner Kammerspiele	Unsere Auszubildenden werden je nach Bedarf und Möglichkeit fachlich bezogene Fortbildungen, betriebliche und überbetriebliche Lehrgänge bzw. Schulungen für z.B. Lichtpulte oder Softwares angeboten. Gerade im Bereich der Veranstaltungstechnik können unsere Auszubildenden auch eine externe Ausbildungsmaßnahme bei einer Kooperationsfirma absolvieren . Die Kammerspiele veranstalten in Zusammenarbeit mit Spielmobile e.V., dem Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres Bildungstage an welchen auch unsere Auszubildenden teilnehmen können, um die einzelnen Gewerke der Münchner Kammerspiele genauer kennenzulernen.	Wird umgesetzt.	Wird umgesetzt.	-/-
Münchner Stadtentwässerung	Studierende der MSE können nach kumulativer Erfüllung folgender Kriterien ein Auslandssemester absolvieren: <ul style="list-style-type: none"> • Das Auslandssemester kann nur im 6. oder 7. Semester erfolgen • Das Auslandssemester darf den Studienverlauf nicht verzögern. Die Anrechnung von ECTS-Punkten der Partnerhochschule ist vorab zu prüfen und MSE-PM-B vorzulegen • MSE-PM-B ist ein Nachweis über das Bestehen einer Auslandsrankenversicherung inklusive Rücktransport vorzulegen • Das Auslandssemester darf sich nicht mit den Praxisphasen bei der MSE überschneiden 	-/-	-/-	-/-

9. Forderung: Lockerungen der Rahmenbedingungen für das externe Praktikum

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Ende des 4. Semesters muss ein Notendurchschnitt von mindestens 3,0 nachgewiesen werden • Zum Ende des 4. Semesters darf maximal eine Prüfung im regulären Studienverlauf offen sein. AW-Fächer sind hierbei ausgenommen • Zum Abschluss des Auslandssemesters wird ein Erfahrungsbericht angefertigt und MSE-PM-B vorgelegt <p>Ein Einsatz in anderen Unternehmen ist aufgrund der Konkurrenzsituation nicht vorgesehen.</p>			
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Möglichkeit an der Fachakademie, einen Monat über Erasmus an einer Partnerschule in der Europäischen Union zu verbringen → Möglichkeit, an Maßnahmen als Jugendgruppenleiter*in inkl. Aus- und Fortbildung auf Antrag des jeweiligen Jugendrings oder -verbandes teilzunehmen (= 10 Tage bezahlte Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr) → Bei gegliederter Ausbildungsvariante unterschiedliche Arbeitgeber und Einsatzstätten möglich (keine Bindung an einen Arbeitgeber bei den vorgesehenen Praktika während der Ausbildung – SEJ, BP, Blockpraktika) 	= nicht relevant/bereits umgesetzt	-/-	-/-

10. Forderung: Technische Ausfüllunterstützung für einheitliche Maßstäbe bei der Praktikumsbeurteilung

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Personal- und Organisationsreferat	Derzeit wird die aktuelle Fassung des Leistungsberichtes und die damit verbundenen Kriterien und Maßstäbe durch das SC Ausbildung in einer Fortbildung geschult. Zudem bietet das SC Ausbildung örtlichen Ausbilder*innen laufende Unterstützung bei Unsicherheiten (insbesondere hinsichtlich des Bewertungsmaßstabes) an. Grundsätzlich kann sich das SC Ausbildung vorstellen, eine Bewertungssoftware zur Unterstützung bei der Erstellung von Leistungsberichten einzusetzen, allerdings muss zuerst der bestehende Leistungsbericht an das MKM angepasst werden.	Anpassung des Leistungsberichtes an das MKM	Eine Umsetzung ist noch nicht absehbar.	Aktuell nicht abschätzbar
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Die Ausbildungsleitung des AWM bietet regelmäßige Workshops für Ausbilder*innen an, in denen die Beurteilung anhand des AWM-eigenen Leistungsberichts erklärt und geübt wird. Dabei wird die Bepunktung je nach Leistung anhand von Übungsbeispielen besprochen, damit ein einheitlicher Maßstab bei der Praktikumsbeurteilung erreicht werden kann.	Wenn dem AWM eine technische Ausfüllunterstützung für Leistungsberichte zur Verfügung gestellt wird, wird diese gern in den AWM-Beurteilungsbogen eingeführt.		
Baureferat Gartenbau	Betrifft BAU-G nicht.	-/-	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	Abhängigkeit POR	Abhängigkeit POR	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Bisher gibt es noch keine technische Ausfüllunterstützung für die Beurteilungen der Studierenden. Auch hier sind wir auf die Umsetzung Seitens des POR angewiesen, da die gleichen Vorlagen genutzt werden.	Umsetzung erfolgt seitens des POR	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Nicht gegeben	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Derzeit analoge Beschreibung der Bewertungskriterien für den Leistungsbericht realisiert und genutzt. Für D-I-ARC ausreichend, als add-on wäre techn. Unterstützung ggf. auch sinnvoll, aber nicht unbedingt notwendig .	Änderung: Als add-on	Zeitlich nicht dringlich	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Nicht vorhanden	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	
Kommunalreferat – GeodatenService	Die Ausbildung erfolgt ausschließlich an einer Stelle im GSM. Daher erhält die Nachwuchskraft auch keine Praktikumsbeurteilung , sondern zum Ende der Ausbildung ein den ganzen Zeitraum umfassendes Ausbildungszeugnis.	Daher ist hier aus Sicht des GSM keine weitere Umsetzung angezeigt.	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Einheitlicher Befähigungsbericht für die 2., 3. und 4. QE, angelehnt an die Vorgaben des Instituts der Feuerwehr (NRW) vorhanden. Diese sowie die dazugehörigen Beurteilungshilfen sind über das Intranet für alle Mitarbeiter*innen einsehbar und abrufbar.	Keine Änderung, da bereits vorhanden.	-/-	-/-

10. Forderung: Technische Ausfüllunterstützung für einheitliche Maßstäbe bei der Praktikumsbeurteilung

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	-/-	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	Nicht notwendig: laufende Beurteilung im Rahmen der Ausbildung	-/-	-/-	-/-
Münchener Kammerspiele	Die Auszubildenden in den Münchener Kammerspielen erhalten im handwerklich-technischen Bereich keine klassischen Beurteilungen, sondern ein Feedback von den Ausbildungsbeauftragten der Abteilungen und den jeweiligen Ausbildern.			
Münchener Stadtentwässerung	Leistungsberichte für MSE-eigene NWK werden bereits digital mittels der Anwendung Magellan ausgefüllt und zur Verfügung gestellt. Die einzelnen Beurteilungskriterien werden dort kurz und verständlich dargelegt. Bei POR-Nachwuchskräften wird der vom POR zur Verfügung gestellte Leistungsbericht verwendet. Forderung der GJAV ist für MSE-eigene Nachwuchskräfte bereits umgesetzt.	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	= im Erziehungsdienst nicht vorhanden	-/-	-/-	-/-

11. Forderung: Erweiterung des Schulungsangebots für Ausbilderinnen und Ausbilder

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Personal- und Organisationsreferat	Örtliche Ausbilder*innen der gesamten Stadtverwaltung können an den vom SC Ausbildung angebotenen Schulungen zu den Themen Grundlagen Ausbildung/Studium bzw. Leistungsbericht teilnehmen. Der Zugang zu den Schulungen unterliegt keinen Voraussetzungen. Für die örtlichen Ausbildungsleitungen werden referatsspezifische Fortbildungen zu bestimmten Schwerpunkten angeboten.			
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Zweimal jährlich finden AWM-intern Workshops für Ausbilder*innen statt, die durch die Ausbildungsleitung organisiert werden. Die Themen richten sich dabei nach den Bedürfnissen der Ausbilder*innen sowie nach anlassbezogenen Themen. Dabei können auch erfahrene Ausbilder*innen ihren Wissens- und Erfahrungsschatz mit neuen Ausbilder*innen teilen. Auf Fragen und Unklarheiten kann die Ausbildungsleitung beim AWM aufgrund der kleinen Ausbilder*innenzahl individuell eingehen und Unterstützung anbieten.	Zukünftig soll es beim AWM weitere interne ausbildungsrichtungsspezifische Schulungen für Ausbilder*innen geben. Auch der Einsatz externer Trainer*innen ist denkbar, wobei auch der Umgang mit der Gen Z in den Fokus rücken soll.	Ab 2024	-/-
Baureferat Gartenbau	Alle Ausbilder*innen der HA-Gartenbau haben die Möglichkeit geeignete Fortbildungen zu besuchen und tun das auch. Aktuell lässt die Arbeitsbelastung , auch aufgrund der digitalen Transformation wenig Kapazität für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.	Ein erweitertes Schulungsangebot das allen Ausbilder*innen und Ausbildungsleitungen zur Verfügung steht, ist sinnvoll. Vor allem Themen im Umgang mit jungen Menschen (Generation Z) sind wichtig z.B. „generationsübergreifende Zusammenarbeit in der Ausbildung“, „schwierige Situationen für Ausbilder*innen“, „Kommunikation, Gesprächsführung und Feedback“, „Diversity Schulungen“ etc. als Auffrischung oder neue Schulungsangebote. Wichtig ist ein regelmäßig stattfindendes Angebot. Häufig sind angebotene Schulungen nur für örtliche Ausbilder*innen der Abteilung SC Ausbildung, interessante Fortbildungen – (z.B. „Den Menschen im Blick“) sind nach kurzer Zeit ausgebucht ohne das bekannt ist, ob diese Schulung weiterhin angeboten werden.	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	Schulungen für Ausbilderinnen Hochbau intern	Weitere Schulungen zu Praktikumsbeurteilung, Resilienz etc. gewisse Abhängigkeit POR	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Aktuell gibt es eine 1,5-tägige hausinterne Schulung für die örtlichen Ausbilder*innen, die diese Aufgabe ausführen möchten. Weiterhin finden jährliche Feedback-Termine mit den Ausbilder*innen statt, bei denen Neuerungen im Hinblick auf die Ausbildung bekannt gegeben und aktuelle Themen besprochen werden.	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Ausreichend vorhanden	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Keine qualitative Erweiterung notwendig , quantitative Erweiterung sinnvoll, da manche Termine zentral abgesagt wurden und man sich dann noch einmal neu anmelden musste und hier dann die Termine voll waren.	Änderung zum IST-Stand hins. quantitativer Erweiterung	Bitte möglichst bald	Personeller Aufwand bei D-I-ARC = Dauer der Schulung zzgl. Vor- und Nachbereitung
Kommunalreferat – Stadtgüter München	Nicht vorhanden	Keine Umsetzung geplant	Fehlanzeige	-/-

11. Forderung: Erweiterung des Schulungsangebots für Ausbilderinnen und Ausbilder

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Kommunalreferat – GeodatenService	Die Ausbilder*innen des GSM sind teilweise IHK-zertifiziert und in verschiedenen Prüfungsausschüssen eingesetzt bzw. mit anderen Ausbilder*innen (z.B. beim Freistaat) vernetzt. Ein weiterer Schulungsbedarf wird nicht gesehen.	Für weitere, teilweise erst seit kürzerer Zeit mit der Ausbildung betrauten Mitarbeiter*innen des GSM wird die Möglichkeit einer IHK-Zertifizierung geprüft und entsprechend angegangen.	vsl. 1.Halbjahr 2024	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	Im Rahmen des Einarbeitungskonzepts sowie im späteren Verlauf sind alle Schulungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder des POR sowie des RBS buchbar.	Bis dato ist für die Ausbildungsbetreuung kein erweitertes Schulungsangebot bzw. eine pädagogische Schulung vorhanden . Wünschenswert wäre eine psychologische Grundlagenvermittlung in Bezug auf Umgang mit minderjährigen.	-/-	-/-
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	Für die FaMI-Azubis machen wir regelmäßig Schulungen für die Ausbildungsbeauftragten in den Bibliotheken . Dabei thematisieren wir immer wieder die Inhalte, gehen auf Theorie Basics, wie Lehrmethoden und ihre Umsetzung in der Praxis ein. Zusätzlich gibt es pro Jahr ca. 2-3 ABA-Meetings über alle Lehrjahre hinweg. Für die Ausbilder*innen für Nachwuchskräfte wäre es sicher sinnvoll sich ebenfalls mit dem Thema Wissensvermittlung auseinanderzusetzen, gerade für neue Kolleg*innen.	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	Schulungsmaßnahmen für Ausbilder*innen sind gsl. möglich und werden stets begrüßt	-/-	-/-	-/-
Münchener Kammerspiele	Aufgrund der spezifischen Ausbildungsberufe in den Münchner Kammerspielen haben die Ausbilder*innen alle einen Meistertitel, der sie dazu befähigt auszubilden oder den Lehrgang Ausbildung von Ausbildern der IHK absolviert .	-/-	-/-	-/-
Münchener Stadtentwässerung	Ausbilder*innen können an den „Team Ausbildung schult“-Fortbildungen teilnehmen. Die Anwendung Magellan und deren Funktionen werden den Ausbilder*innen bei Bedarf in 1:1 Schulungen vorgestellt. Sollten weitere persönliche Schulungen erforderlich sein, werden diese grundsätzlich unterstützt; die Kosten übernimmt die MSE. Forderung der GJAV ist bei der MSE bereits umgesetzt.	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Zusatzqualifikation „Kompetentes Praxismentoring“ (12 Tage verteilt auf 2 Jahre – für alle Ausbildungsformen) seit langem etabliert ➔ Zusätzlich Fortbildung für Praxismentor*innen in der Praxisorientierten Ausbildung (7 Tage) – eine von beiden Fortbildungen ist verpflichtend für Praxismentor*innen ➔ Regelmäßige Treffen der Praxismentor*innen mit den Praxislehrkräften an der Fachakademie/ Fachschule/ Berufsfachschule qualifizieren laufend weiter 	= bereits umgesetzt	-/-	-/-

12. Forderung: Gründung einer Ausbildungsabteilung im RBS

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Personal- und Organisationsreferat				
Abfallwirtschaftsbetrieb München	Betrifft den AWM nicht	-/-	-/-	-/-
Baureferat Gartenbau	Betrifft BAU-G nicht.	-/-	-/-	-/-
Baureferat Hochbau	-/-	-/-	-/-	-/-
Baureferat Tiefbau	Da das Baureferat mit der Ausbildung im RBS keine Berührungspunkte hat, kann hierzu keine Stellungnahme abgegeben werden.	Umsetzung erfolgt Seitens des RBS.	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI)	Sinnvoll wäre eine ggf. referatsbezogene, in jedem Referat einzurichtende Ausbildungsabteilung.	-/-	-/-	-/-
Direktorium – Stadtarchiv (Verwaltungskräfte)	Das RBS hat aus Sicht des D-I-ARC hierzu keine fachliche Nähe zur Ausbildung von Verwaltungsnachwuchskräften. Diese sollte im POR, SC Ausbildung, bleiben. Anderer Sachverhalt ggf. im Bereich der besonderen handwerklichen Ausbildungsberufe des RBS über die einzelnen Fachabteilungen. Sinnvoll ggf. referatsbezogen in jedem Referat, da hier jeweiliges referatsspezifisches Verwaltungs-Know-How erforderlich ist -> positiver Effekt für LHM: MA-Identifizierung – und -bindung für künftige Personalgewinnung und Stellenbesetzungen in den Referaten	o. Änderungen zum IST-Stand	-/-	-/-
Kommunalreferat – Stadtgüter München	-/-	-/-	-/-	-/-
Kommunalreferat – GeodatenService	-/-	-/-	-/-	-/-
Kreisverwaltungsreferat - Branddirektion	-/-	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Stadtbibliotheken	-/-	-/-	-/-	-/-
Kulturreferat – Veranstaltungstechnik	-/-	-/-	-/-	-/-

12. Forderung: Gründung einer Ausbildungsabteilung im RBS

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
Münchner Kammerspiele	Außerhalb unserer Beurteilungsfähigkeit.			
Münchner Stadtentwässerung	-/-	-/-	-/-	-/-
Referat für Bildung und Sport	<ul style="list-style-type: none"> → Bereich der städtischen Kitas als homogener Bereich hat im RBS sowohl Personalbetreuung (inkl. Ausbildungsmanagement), Fachbereich sowie zum großen Teil die schulischen Ausbildungsstätten unter einem Dach vereint → Aufgrund der Größe und des gestiegenen Bedarfs im Erziehungsdienst (eigene Ausbildung wichtigste Säule der Personalgewinnung) in den letzten Jahren bereits installiert & ausgebaut → „Ausbildungsabteilung“ ist derzeit in 2 Abteilungen verankert: Stärken aus beiden Bereichen vereint mit der Verwurzelung im Personalmanagement (unter dem Namen Ausbildungsmanagement) und im Fachbereich, Personalentwicklung (als pädagogische Ausbildungscoordination) → Enge Verzahnung/Vernetzung der beiden Bereiche untereinander (mit täglichem Austausch) sowie mit angrenzenden Bereichen wie Personalerhalt, -entwicklung, -gewinnung & BGM (wöchentliche Arbeitsgruppe, gemeinsame Klausurtagen etc.) → Ausbildungskultur: an den Nachwuchskräften orientiert sowie den Einsatzstellen (Bedarfe, Möglichkeiten, Ressourcen), Ausbildungserhalt im Fokus → Pädagogische Ausbildungscoordination ist Vernetzungsstelle mit den je nach Einzelfall beteiligten Personen/Stellen (Praxismentor*innen, Kita-Leitungen, Stadtquartiersleitungen, Bereich Tagesheime, Ausbildungsmanagement in der Personalverwaltung, JAV und GJAV, POR-Integration in der Ausbildung) → Ausbildungsmanagement ist Erstansprechpartner*in, Ausbildungsberatung, vermittelt Ausbildungsplätze bei allen Ausbildungsvarianten (bis auf die praxisintegrierte Ausbildung), gestaltet den Übernahmeprozess, übernimmt Grundsatz hinsichtlich Vertragsgestaltung, Übernahmekriterien usw. → Aktuell läuft Pilotprojekt im Ausbildungsmanagement bei der praxisintegrierten Ausbildung: Personalmanagement zentralisiert an einer Stelle (vom Erstkontakt beim Bewerbungsverfahren bis zur Vertragsunterzeichnung und der Personalbetreuung über die gesamte Ausbildungszeit hinweg bis zur Übernahme) → Stetige Anpassung an (gesetzliche) Neuerungen, Entwicklungen wie neue Ausbildungswege & -varianten 	<p>= zum Teil bereits umgesetzt, weitere Aufstockung aber wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Auf aktuelle Entwicklungen (z. B. Rechtsanspruch Ganztage) sowie damit verbundenen neuen Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsvarianten (u. a. Modulweiterbildungen des StMAS, hauswirtschaftliche Ausbildungsvarianten) muss jederzeit reagiert werden können → Zeit und Ressourcen notwendig für Entwicklung und Aufbau neuer Ausbildungsvarianten/Weiterbildungen → gestiegene Bedarfe (Fachkräftemangel, Anspruchshaltung, GenZ) bedingen einen erhöhten Betreuungsaufwand = Nachwuchskräfte noch mehr „an die Hand nehmen“ → Aktuelles Projekt im Ausbildungsmanagement „alles aus einer Hand“ (von der Bewerbung bis zur Übernahme gleiche Zuständigkeit) soll für alle Ausbildungsvarianten ausgeweitet werden <p>Vor- und Nachteile eines Zusammenschlusses von Ausbildungsmanagement der Personalstelle und pädagogischer Ausbildungscoordination im städtischen Träger werden beleuchtet.</p>	<p>→ Aufnahme von Ressourcen für eine Aufstockung wird für den nächsten Beschluss angestrebt</p>	<p>Ca. 3-4 VZÄ bei RBS-KITA, Ausbildungsmanagement/päd. Ausbildungscoordination</p>

12. Forderung: Gründung einer Ausbildungsabteilung im RBS

Referat	Aktueller Ist-Stand	Geplante inhaltliche Umsetzung	Zeitliche Perspektive der Umsetzung	Personal- oder Finanzbedarf
	<p>durch den dynamischen Bereich des Erziehungsdienstes erforderlich: Gemeinsam mit den Kompetenzen aus Personalmanagement und -entwicklung kann in Zusammenarbeit mit Schulen und Fachakademien aber auch Universitäten ein für die Zielgruppe ansprechendes Ausbildungs- bzw. Studienangebot erarbeitet und ständig weiterentwickelt werden (mit Fokus auf sowohl eine gelingende theoretische wie auch praktische Ausbildung)</p> <p>→ Derzeit werden rund 650 Nachwuchskräfte im Bereich der städtischen Kitas ausgebildet, in 10 verschiedenen bezahlten Ausbildungs-/Praktikumsvarianten (daneben finden weitere unbezahlte Praktika an den Kitas statt):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in - Berufspraktikum in der gegliederten Ausbildung Erzieher*in - Berufspraktikum zur Fachkraft für Grundschulkindbetreuung - Sozialpädagogisches Einführungsjahr (SEJ) - Lehrgang Kinderpflege (LeKi) - Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung - OptiPrax 4-jährig (auslaufend) - Sozialpraktikum (Studium Soziale Arbeit / Kindheitspädagogik) - Berufspraktikum für Ernährung und Versorgung - Ausbildung zur/zum Assistent*in für Ernährung und Versorgung <p>→ Abgrenzung zu anderen Bereichen der LHM: Die Praxis- und Methoden-Lehrkräfte betreuen die Studierenden und gehen in die Praxis zu Praxisbesuchen, laden die Praxismentor*innen zu Treffen ein und sind Erstansprechpartner*innen z. B. bei Konflikten etc.</p> <p>Die Praxislehrkräfte sind in engem Austausch mit der Pädagogischen Ausbildungscoordination beim Fachbereich: gemeinsam wird daran gearbeitet, in Theorie und Praxis möglichst gute Ausbildungsbedingungen zu sichern</p>			