

**Umsetzung des Arbeits- und
Gesundheitsschutzes im Sozialreferat;
Einführung eines Disability Managements
im Sozialreferat**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00033

Beschluss des Sozialausschusses vom 17.07.2014 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

Das Thema Gesundheitsschutz mit seinen verschiedenen Dimensionen hat in den letzten Jahren stadtweit und damit auch für das Sozialreferat erheblich an Relevanz gewonnen. Im Personal- und Organisationsreferat wurde der gestiegenen Bedeutung dieses Themas durch die organisatorische Einrichtung eines zentralen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements Rechnung getragen.

Das Sozialreferat hat sich auf verschiedenen Ebenen ebenfalls bereits intensiv mit Themen in diesem Kontext auseinandergesetzt.

1. Stand im Sozialreferat

Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Rahmen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfüllt das Sozialreferat eine gesetzliche Pflichtaufgabe (§ 3 Abs. 1 und 2 ArbSchG). Weitere gesetzlich normierte Pflichten ergänzen diesen Aufgabenkomplex (z.B. § 1 Arbeitssicherheitsgesetz, § 21 SGB VII u.w.).

Wesentliche Aufgaben des Gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind:

- Geschäftsführung und Durchführung der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses des Sozialreferates,
- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage für die menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung, sowie die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten,
- Durchführung von Unterweisungen,
- Gewährleistung der Inanspruchnahme des Angebots an arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Diese Aufgaben werden hinsichtlich der Steuerung und Koordination federführend in der Zentrale des Sozialreferates wahrgenommen, parallel dazu liegen Pflichten bei den Führungskräften im Rahmen ihrer Beschäftigtenverantwortung.

Betriebliches Eingliederungsmanagement („BEM“)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Landeshauptstadt München hat zum Ziel, ein neues Bewusstsein im Umgang mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen.

Dabei kommt den direkten Führungskräften eine Schlüsselfunktion zu. Sie erhalten von den örtlichen Personalstellen jeweils eine Mitteilung, wenn bei Beschäftigten besonders häufige oder langanhaltende krankheitsbedingte Fehlzeiten auftreten.

Den Vorgesetzten obliegt es dann, den Beschäftigten ein Fürsorgegespräch anzubieten, in dem gemeinsam über Verbesserungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz beraten werden soll. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dieses Angebot freiwillig.

Das Gespräch hat zum Ziel,

- die Rückkehr aus langer Krankheit zu erleichtern,
- einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen zu verhindern oder so weit wie möglich zu reduzieren,
- die Gefahr einer Leistungsminderung zu erkennen und entsprechend zu handeln,
- der Chronifizierung von Erkrankungen sowie Behinderungen und Mehrfachbehinderungen entgegenzuwirken.

Auch bei diesem Thema erfüllt das Sozialreferat eine Pflichtaufgabe nach § 84 SGB IX. Die Durchführung im Einzelnen regelt die Dienstanweisung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement vom 25.08.2011. Aufgrund der streng vertraulichen Ausgestaltung der BEM-Verfahren sind hierüber keine Statistikdaten verfügbar, es lässt sich jedoch feststellen, dass dieses Verfahren im Sozialreferat mittlerweile gut etabliert ist.

Personalmanagement und Management von Dispositionsfällen aus dem Jobcenter

Das Sozialreferat betreibt seit 2011 ein zentrales Management zur Integration von Dienstkräften aus dem Jobcenter, für die ein Wechsel des Einsatzbereiches dringend geboten ist. Grund hierfür war u.a., dass die Finanzierung von Personalkosten aus Budgetmitteln des Jobcenters für die befristete Arbeitserprobung in städtischen Dienststellen aus rechtlichen Gründen eingestellt worden war.

Mit diesem Integrationsverfahren konnten in 2012 (die Daten für 2013 lagen aktuell noch nicht vor) rund 25 Beschäftigte, bei denen ein Verbleib in der vormaligen Funktion innerhalb des Jobcenters nicht mehr möglich war, erfolgreich innerhalb des Sozialreferates umgesetzt werden (teilweise im Rahmen einer sonderfinanzierten Abordnung). Kern dieses Konzeptes ist es, gezielt an den Stärken der Beschäftigten anzusetzen und pass-

genau eine geeignete Einsatzmöglichkeit im Sozialreferat dazu zu ermitteln. Dies erfordert einen hohen Kommunikationsaufwand sowohl mit den Betroffenen als auch mit den kooperierenden Personalstellen. Vor diesem Hintergrund bedarf eine Ausweitung eines derartigen Ansatzes auf den gesamten Personalkörper im Sozialreferat auch zusätzlicher Personalkapazität, da die Aufgabenerfüllung mit einer Vielzahl von Gesprächen und Abklärungen mit Betroffenen, Fachdienststellen, beteiligten Personalstellen und ggf. der Personalvertretung verbunden ist.

Für dieses Verfahren wurden wie folgt Mittel eingesetzt (zentrale Finanzierung aus Mitteln durch Stadtratsbeschluss VPA/VV vom 17./24.07.2013):

| Jahr | Sozialfonds in € | Finanzierte Einzelfälle | Erfolgte Finanzierung |
|-------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------|
| 2011 | 600.000 | 10 | 167.214 |
| 2012 | 800.000 | 15 | 441.800 |
| 2013 (Rest aus 2012) | 358.000 | 15 | 611.900 |

Die vorübergehende Verwendung der Beschäftigten außerhalb des Jobcenters erfolgte nach folgendem Verfahren:

- Veranlassung des amtsärztlichen Gutachtens mit Dokumentation der Leistungseinschränkungen, die eine Weiterbeschäftigung im Jobcenter ausschließen (POR)
- Widerruf der Zuweisung zum Jobcenter
- Einsatz innerhalb des Sozialreferates unter Verwendung der Finanzierungsmöglichkeiten aus dem Sonderfonds Jobcenter
- dauerhafte Verwendung im Sozialreferat und Beendigung der Sonderfinanzierung

2. Erforderliche Ausweitungen im Sozialreferat

Ergebnisse des Kunden- und Mitarbeitermonitors und der Untersuchung zur psychischen Belastung in der Zentrale und im Sozialbürgerhaus Neuhausen-Moosach

Das Sozialreferat führt seit Jahr 2009 einen Kunden- und Mitarbeitermonitor, d.h. eine regelmäßige und systematische Befragung der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein. Seitdem fanden drei Befragungen in den Jahren 2009, 2011 und 2013 statt. Die Beschäftigten wurden u.a. zu ihrer Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz, ihrer Tätigkeit, ihren Führungskräften und ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten befragt. In diesem Rahmen wurde die Frage gestellt, ob sie sich psychisch und körperlich belastet fühlen. Die entsprechenden Ergebnisse sind in den folgenden Tabellen dargestellt:

| Ergebnisse zu Item 6b des Kunden- und Mitarbeitermonitors: „Meine Tätigkeit belastet mich psychisch.“ | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------|-------|
| | Jahr der Befragung | | |
| | 2009 | 2011 | 2013 |
| trifft zu | 19,5% | 21,9% | 18,3% |
| trifft eher zu | 33,9% | 34,5% | 31,9% |
| trifft eher nicht zu | 31,7% | 29,3% | 32,3% |
| trifft nicht zu | 14,9% | 14,4% | 17,6% |

| Ergebnisse zu Item 6c des Kunden- und Mitarbeitermonitors: „Meine Tätigkeit belastet mich körperlich.“ | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------|-------|
| | Jahr der Befragung | | |
| | 2009 | 2011 | 2013 |
| trifft zu | 7,4% | 8,7% | 10,1% |
| trifft eher zu | 16,5% | 16,6% | 21% |
| trifft eher nicht zu | 34,7% | 32,8% | 32,8% |
| trifft nicht zu | 41,4% | 41,8% | 36,3% |

In den Jahren 2009-2013 geben zwischen 50 und 55 % der Beschäftigten an, dass sie psychisch belastet sind (bei Zusammenfassung der beiden Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“). Bei der körperlichen Belastung sind es zwischen 24 und 31 %.

Die „Great Place to Work“-Befragung aus dem vergangenen Jahr verstärkt den Eindruck hoher psychischer Arbeitsbelastung: Nur 25 % der Beschäftigten im Sozialreferat stimmten dem Item „An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund.“ zu. Das ist ein problematischer Wert, und er ist überdies schlechter als der gesamtstädtische Durchschnitt von 31 %.

Die Ergebnisse des Kunden- und Mitarbeitermonitors geben erste Hinweise auf die Ursachen für die Belastung: Zu hohe Fallzahlen in Verbindung mit unbesetzten Stellen bzw. verzögerten Stellennachbesetzungen, Führungsprobleme und zu bürokratische Arbeitsabläufe.

Um konkretere und detailliertere Aussagen über die psychische Belastung und ihre Ursachen treffen zu können und um Erkenntnisse zu gewinnen, wie die Belastung reduziert werden kann, hat das Sozialreferat das Thema durch ein externes Institut vertieft untersuchen lassen. Die Untersuchung erfolgte im März 2013 modellhaft in zwei Dienststellen: dem Sozialbürgerhaus Neuhausen-Moosach (Soziales und Jobcenter) und in der Zentrale des Sozialreferats.

Im Rahmen der Untersuchung bestätigte sich vor allem mit Blick auf das Sozialbürgerhaus das hohe Ausmaß der psychischen, aber auch der körperlichen Belastung. Als Ursache hierfür wurden verschiedene Faktoren benannt: insbesondere hohe Fallzahlen, die in Verbindung mit einer problematischen Personalsituation (insbesondere im Jobcenter) Zeitdruck und Stress verursachen. Von Bedeutung waren überdies mangelnde Wertschätzung durch Führungskräfte sowie zu bürokratische Arbeitsabläufe.

Die Ergebnisse der Untersuchung wurden im Sozialbürgerhaus und in der Zentrale in aufeinander aufbauenden Workshops vertiefend behandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiteten sehr engagiert in diesen Workshops und entwickelten Ideen und Verbesserungsvorschläge zur Reduzierung der Belastung. Dies zeigt, wie wichtig ihnen das Thema Arbeitsbelastung ist. Dies ist aber auch als klarer Auftrag zu werten, sich um das Thema Belastung im Sozialreferat intensiv zu kümmern.

Ebenso erwähnenswert ist, dass im Rahmen der Untersuchung nicht nur Defizite zu Tage traten, sondern auch viel Positives sichtbar wurde: die hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Arbeit, die Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen untereinander und der Wunsch, erkannte Probleme anzugehen, anstatt zu resignieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Themenspektrum des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde von Gesamtpersonalrat und Personalreferat in einer Dienstvereinbarung vom 08.07.2009 umrissen. Neben stadtweiten Projekten und Aktivitäten unter Federführung des Personal- und Organisationsreferates sind dabei im Rahmen einer ganzheitlichen Sichtweise auch Aktivitäten dezentral in den Referaten vorgesehen. Im Sozialreferat findet dies beispielsweise seinen Niederschlag in 15 Kursangeboten für Beschäftigte im Jahr 2014 oder in der Einrichtung von Räumen zur sportlichen Betätigung bzw. alternativ zur Entspannung oder Vitalitätssteigerung im Haus Orleansplatz 11. Daneben wird 2014 ein Gesundheitstag im Sozialreferat mit Schwerpunktthema „Rücken“ angeboten werden.

Daneben sieht die Dienstvereinbarung vor, dezentrale Arbeitskreise Gesundheit zu etablieren, deren Planungs-, Beratungs- und Steuerungsfunktion konkrete Aktivitäten in den Referaten begleitet und unterstützt. Im Sozialreferat wird dieser Arbeitskreis ab 2014 seine Tätigkeit aufnehmen. Als wesentliche Schwerpunktaufgaben für diesen Arbeitskreis sind zu nennen:

- Planung und Steuerung des sozialreferatsinternen Gesamtprozesses durch Koordination und Vernetzung mit den Verantwortlichen in den Fachämtern, z.B. turnusmäßige Treffen mit den benannten Verantwortlichen der Ämter (Austausch über typische Bedarfe, Ableitung gemeinsamer Ziele, Abstimmung gemeinsamer Aktivitäten, u.ä.)

- Bereichsbezogene Konkretisierung von strategischen Zielen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch intensiven Austausch über konkrete Planungen vor Ort; Dabei liegt der Schwerpunkt auf der konkreten Belastungssituation der Beschäftigten in den betreffenden Bereichen und daraus abgeleitet den Ideen und Vorschlägen dazu, wie dienststellenbezogene Maßnahmen im Gesundheitsmanagement (z.B konkrete Kursangebote, besondere Pausenregelungen u.ä.) zu Entlastung und Verbesserung beitragen können.
- Durchführung einer Bedarfsanalyse für das Sozialreferat in Form einer IST-Aufnahme von bereits etablierten Projekten und einer Einschätzung über darüber hinaus gehende notwendige Maßnahmen,
- Analyse der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen im Sozialreferat zur gesundheitlichen und psychischen Belastung der Beschäftigten mit dem Ziel der Festlegung von Maßnahmen, Schwerpunkten und Prioritäten (z.B. Planung, Organisation und Durchführung referatsweiter Gesundheitstage zu bestimmten Schwerpunktthemen),
- Beratung der Dienststellen des Sozialreferates,
- Controlling der Maßnahmen und Sicherung der Nachhaltigkeit.

In den Dienststellen des Sozialreferates existieren daneben bereits Gesundheitszirkel, die in eigener Verantwortung Belastungsphänomene am Arbeitsplatz analysieren und dazu Lösungsideen entwickeln.

3. Aufbau eines Disability Managements im Sozialreferat

Der Begriff des Disability Managements wird im engeren Sinne auf unterstützende Maßnahmen bezogen, die Beschäftigten nach längerer Krankheit eine Wiedereingliederung an ihrem Arbeitsplatz ermöglichen sollen.

Im Sozialreferat ist ein wesentlich weiter gefasster Ansatz beabsichtigt. Es sollen hierunter alle arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen verstanden werden, die sich dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit der Beschäftigten widmen, bei denen eine Leistungseinschränkung droht oder bereits eingetreten ist. Ein wichtiger Fokus liegt dabei auf psychischen Belastungen, die auch ausweislich der letzten Befragungen unter den Beschäftigten zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Ein Konzept zum Disability Management soll bei der erfolgreichen Dispositionsarbeit mit den Fällen aus dem Jobcenter ansetzen und dieses Modell auf das gesamte Sozialreferat ausweiten.

Ziel ist es, alle Beschäftigten mit (absehbaren oder schon eingetretenen) Leistungseinschränkungen unter Berücksichtigung des individuellen Leistungsvermögens adäquat einzusetzen. In erster Linie soll dies – soweit sinnvoll – unter Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes erfolgen, etwa durch geeignete Anpassung des Aufgabenzuschnitts vor Ort. Falls dies nicht möglich oder erfolgversprechend ist, werden alternative Einsatzmöglichkeiten

im Sozialreferat geprüft. Nur wenn referatsintern keine geeigneten Einsatzmöglichkeiten mehr realisierbar sind, muss in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsreferat nach einer stadtweiten Dispositionsmöglichkeit gesucht werden.

Zu ergänzen ist dieser Arbeitsschwerpunkt um einen präventiven Ansatz zur möglichst frühzeitigen Erkennung und Gegensteuerung bei drohenden Be- bzw. Überlastungsphänomenen.

Für diese operativen und präventiven Aufgabenfelder wird insgesamt eine zusätzliche Arbeitskapazität von 1 Stelle (1 Vollzeitäquivalent) der 3. Qualifikationsebene (die endgültige Bewertung erfolgt durch das Personal- und Organisationsreferat) in der Zentrale des Sozialreferates benötigt. Dabei kann nach den bisherigen Erfahrungen davon ausgegangen werden, dass pro Jahr für das Disability Management wenigstens ca. 100 Fälle von beschäftigten mit bereits eingetretenen Leistungseinschränkungen zu bearbeiten sein werden zuzüglich einer noch unklaren Zahl von präventiven Arbeitsansätzen im Vorfeld einer entstehenden Leistungsproblematik.

Schwerpunktmäßig muss folgendes Aufgabenprofil abgedeckt werden:

- Weiterentwicklung des Konzeptes zum Disability-Management im Sozialreferat einschließlich Erarbeitung eines Präventionskonzeptes (ist zum Teil bereits begonnen)
- Abstimmung des Konzeptes innerhalb des Sozialreferates mit beteiligten Personalstellen und der Führungsebene
- Erstellung eines Intranetauftritts mit wichtigen Verfahrensinformationen und Formularen
- Beschreibung und Etablierung von Standards für die Prozesse zur personellen Bearbeitung von Disability-Einzelfällen im Sozialreferat
- Aufbau einer Kooperationsstruktur zu diesem Thema mit den Personalstellen im Sozialreferat
- Praktische Durchführung von Maßnahmen in der Prävention und in der konkreten Einzelfalldisposition:
 - Betreuung der Beschäftigten bei Standortbestimmung und Eigenmotivation
 - Entwickeln von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
 - Unterstützung der Dienststellen bei der Entwicklung von arbeitsplatzbezogenen Anpassungen zur beruflichen Neuorientierung von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen
 - Akquise von geeigneten Tätigkeiten und Aufgabenfeldern und Personalvermittlung.

Kosten

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|----------------------------------------------|----------------------|----------------------|-----------|
| Summe zahlungswirksame Kosten * | 81.070,-- ab 2015 | 42.905,-- in 2014 | |
| davon: | | | |
| Personalauszahlungen | 76.180,-- | 38.090,-- in 2014 | |
| Sachauszahlungen | 4.890,-- | 4.815,-- in 2014 | |
| Transferauszahlungen | | | |
| Nachrichtlich Vollzeitäquivalente städtisch: | 1,0 in EGr. 11 | | |
| neue Stellen Träger (VZÄ): | | | |
| Nachrichtlich Investition | | | |

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

Die laufenden Kosten für IT-Ausstattung (dauerhafte Bereitstellung von Hard- und Software für Büroarbeitsplätze) beträgt bis einschließlich 2014 4.090 € pro Arbeitsplatz jährlich (die Berechnung erfolgt pauschal pro VZÄ, bei Stellenanteilen ebenfalls anteilig). Im Rahmen des neuen Preismodells des stadtweiten IT-Dienstleisters IT@M wird dieser Betrag ab 2015 neu berechnet und festgesetzt. Da das Ergebnis dieser Berechnung noch nicht vorliegt, wird in dieser Vorlage auch für 2015 ff. als jährlicher Bedarf 4.090 € ausgewiesen, bei der Stadtkämmerei wird 2015 der neu berechnete Bedarf (kann höher oder niedriger sein) geltend gemacht.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung eines Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Das Personal- und Organisationsreferat nahm mit Schreiben vom 26.05.2014 wie folgt Stellung:

„Das Personal- und Organisationsreferat stimmt vorbehaltlich der Sicherstellung der Finanzierung der künftig in diesem Zusammenhang geltend gemachten Stellenkapazitäten (1 Stelle für das Disability Management im Sozialreferat) der Beschlussvorlage grundsätzlich zu. Angesichts der Darstellungen im Beschlussvortrag erscheint der Bedarf zwar dem Grunde nach klar, ist jedoch – mit Blick auf die geschätzten Fallzahlen und das derzeit noch nicht bekannte tatsächliche Aufkommen an erforderlichem präventiven Eingreifen (vgl. Beschlussvortrag, Seite 7, Absatz 3, Satz 2) – noch nicht konkret bemessen.“

Die zusätzliche Stellenkapazität sollte deshalb zunächst mit Blick auf eine Evaluierung der Bedarfslage auf zwei Jahre ab Besetzung befristet werden.

Die Ziffern 1 und 2 des Antrags der Referentin sind mit Blick auf die Befristung der zusätzlichen Stellenkapazität entsprechend anzupassen.“

Die Stadtkämmerei teilte mit Schreiben vom 02.06.2014 Folgendes mit:

„Vorbehaltlich der Zustimmung des Personal- und Organisationsreferates zu der in der Beschlussvorlage beantragten Ausweitung der Stellenkapazitäten stimmt die Stadtkämmerei deren zentraler Finanzierung im vom Personal- und Organisationsreferat befürworteten zeitlichen Umfang sowie der damit einhergehenden Sachkosten zu.“

Das Sozialreferat kann sich dem Vorschlag einer Befristung der Stelle nicht anschließen. Aufgrund der speziellen Anforderungen an die Stelle kann eine Besetzung auf befristete Zeit nicht realisiert werden, da es erfahrungsgemäß kaum Interesse an befristeten Stellen gibt. Ausgehend von einer zusätzlichen Qualifizierung/Zertifizierung als Disability-Managerin bzw. Disability-Manager von ca. einem Jahr erscheint die Belastung für das bereits vorhandene Personal im Bereich Gesundheits- und Disability-Management bei einer auf zwei Jahre befristeten Stellenbesetzung weder zielführend noch vertretbar.

Dem Korreferenten, Herrn Stadtrat Müller, der Stadtkämmerei, dem Personal- und Organisationsreferat, der Frauengleichstellungsstelle, dem Behindertenbeauftragten, dem Behindertenbeirat und dem Sozialreferat/ Stelle für interkulturelle Arbeit ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag der Referentin

1. Der Einrichtung eines Disability Managements im Sozialreferat mit insgesamt 1,0 VZÄ wird zugestimmt. Das Personalauszahlungsbudget erhöht sich dauerhaft um 76.180 €.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird gebeten, im Benehmen mit dem Sozialreferat die dauerhafte Einrichtung von 1,0 Stelle der 3. Qualifikationsebene zu veranlassen und die Stellenbesetzung in die Wege zu leiten.
Das Sozialreferat wird beauftragt, die im Haushaltsjahr 2014 einmalig erforderlichen Haushaltsmittel entsprechend der Besetzung der Stelle einmalig auf dem Bürowege bzw. die ab dem Haushaltsjahr 2015 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 76.180 € im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich der Zentrale, UA 4000, Kostenstelle 20012000 zusätzlich anzumelden.

3. Das Sozialreferat wird beauftragt, die erforderlichen dauerhaften und einmaligen zahlungswirksamen Haushaltsmittel für die Arbeitsplatzkosten für die Jahre 2014 anteilig (4.815 €) und 2015 ff (4.890 €) auf dem Büroweg bereitstellen zu lassen bzw. im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens budgeterhöhend zusätzlich anzumelden (lfd. Arbeitsplatzkosten in 2014 400 € und 2015 ff 800 €: Finanzposition 4000.650.0000.4, investive Arbeitsplatzkosten in 2014 2.370 €: Finanzposition 4000.935.9330.1, IT-Mittel in 2014 2.045 € und 2015 ff gemäß dem ab 2015 geltenden Satz: Finanzposition 4000.602.6000.8).
Die zahlungswirksame Erhöhung der IT-Mittel dient dem Rechnungsausgleich für bezogene IT-Leistungen an IT@M.
4. Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung im Rahmen des Finanzierungsmoratoriums.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl
Bürgermeisterin

Brigitte Meier
Berufsm. Stadträtin

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an die Stadtkämmerei, HA II/11
an die Stadtkämmerei, HA II/12
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. Sozialreferat

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Sozialreferat, S-III-M**

An die Frauengleichstellungsstelle

An das Personal- und Organisationsreferat

An das Sozialreferat S-I-L

An das Sozialreferat S-II-L

An das Sozialreferat S-III-L

An das Sozialreferat S-R-3

An das Sozialreferat S-IV-L

An das Sozialreferat S-Z-L

An das Sozialreferat S-Z-F (2x)

An den Behindertenbeauftragten

An den Behindertenbeirat

z.K.

Am

I.A.