

## **Mehr Geld für städtische Pflegekräfte !**

Antrag Nr. 14-20/A 00158 der Stadtratsfraktion  
Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 31.07.2014

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 01958**

Anlage

Antrag Nr. 14-20/ A 00158 der Stadtratsfraktion  
Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 31.07.2014

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.01.2015 (VB)** Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

##### **1 Die Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/ROSA LISTE hat am 31.07.2014 folgenden Antrag gestellt:**

„Mehr Geld für städtische Pflegekräfte!

Der Stadtrat möge beschließen:

Die LH München stellt für die Pflegekräfte in den städtischen Einrichtungen (StKM, Münchenstift) und im Hoheitsbereich eine Arbeitsmarktzulage bereit, die aus dem Hoheitshaushalt finanziert wird.

Begründung:

Die Situation für Pflegekräfte hat sich trotz vieler Proteste und Zeiten von Pflegenotständen nicht verbessert. Es ist zu befürchten, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt noch weiter verschärfen wird und ein großer Pflegenotstand zu erwarten ist. Dazu kommt, dass die Arbeitsbelastung für Pflegekräfte nach wie vor sehr hoch ist, was durch den zunehmenden Mangel noch verschärft wird. Wenn München qualifizierte Pflegekräfte halten und neue dazu gewinnen will, müssen zumindest die Löhne durch eine Zulage gehoben werden. Die Zulage muss angesichts der angespannten finanziellen Situation von städtischen Einrichtungen (insbesondere STKM) aus dem städtischen Haushalt finanziert werden“.

Das Direktorium hat dem Personal- und Organisationsreferat mit Schreiben vom 04.09.2014 die Federführung zur Bearbeitung des Antrags übertragen. Daraufhin hat das Personal- und Organisationsreferat zur Frage der Notwendigkeit der Einführung einer Arbeitsmarktzulage für diesen Personenkreis als auch einer möglichen Finanzierung die insoweit zuständigen Betreuungsreferate, Sozialreferat und Stadtkämmerei, sowie die Stadtkämmerei als Fachreferat für haushaltsrechtliche Fragen mit Schreiben vom 16.09.2014 um Stellungnahme gebeten.

## **2 Ermächtigung für Kommunale Arbeitgeberverbände zur Einführung einer Arbeitsmarktzulage**

Mit Beschluss vom 21.11.2008 hat die VKA ihren Mitgliedsverbänden (Kommunale Arbeitgeberverbände auf Landesebene) freigestellt, eine übertarifliche **Arbeitsmarktzulage** nach folgenden Maßgaben zu treffen:

**„Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden.“**

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) hat diese Zulage im Jahr 2009 zunächst beschränkt auf die drei Beschäftigtengruppen **IT-Personal, Ingenieure und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst** für seine Mitglieder eröffnet. Mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.07.2009/ der Vollversammlung vom 29.07.2009 wurde die Verwaltung ermächtigt, diese Regelung bei der Stadt umzusetzen. Die Arbeitsmarktzulage kommt seither einzelfallbezogen vorwiegend im Bereich der IT-Fachkräfte und Fachärzte im Gesundheitsdienst zur Anwendung, jeweils befristet auf einen Zeitraum von maximal 5 Jahren.

Die bisherige Beschränkung auf die drei genannten Beschäftigtengruppen ist mit Beschluss des Hauptausschusses des KAV Bayern vom 29.07.2014 aufgehoben worden, da sich zum einen die Personalgewinnungsprobleme in Bayern regional stark unterschiedlich darstellen und sich zum anderen die Probleme der Personalgewinnung und -erhaltung in immer mehr qualifizierten Berufen zeigen können. Die übrigen Voraussetzungen haben sich nicht geändert. Der Beschlusstext entspricht wortgleich dem oben zitierten Beschlusstext der VKA vom 21.11.2008. Damit wurde der Weg dem Grunde nach freigemacht, bei **personalwirtschaftlichen Mangelsituationen** auch in anderen Beschäftigtenbereichen als bisher eine entsprechende Arbeitsmarktzulage verbands-rechtlich in zulässiger Weise als einseitige Arbeitgeberleistung übertariflich zu gewähren.

Der KAV Bayern hat sich gegenüber seinen Mitgliedern zu Umfang, Sinn und Zweck einer Arbeitsmarktzulage sowie den Begriffen des Personalbedarfes bzw. der Personal-erhaltung im Einzelfall mit Rundschreiben vom 06.08.2014 wie folgt geäußert:

„Der Beschluss vom 29.07.2014 eröffnet jedem TVöD-Anwender unseres Verbandes die Möglichkeit, seinen Beschäftigten

- zur Deckung des Personalbedarfs,
  - zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall,
  - eine Zulage i.H.v. maximal 20 % der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe
  - möglichst mit Befristung
- zu zahlen.

Damit wird jedoch kein Freibrief zur pauschalen Erhöhung der tariflichen Gehälter erteilt; jedes der vier vorstehenden Merkmale ist kritisch und unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu prüfen. Auch weiterhin bleibt die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage die Ausnahme und darf nicht zur Regel werden.

Einzelheiten:

(...)

**a) Erforderlichkeit zur Deckung von Personalbedarf**

Voraussetzung ist im Rahmen der 1. Alternative des Beschlusses, dass die Zulage zur Deckung eines akuten Personalbedarfs erforderlich ist. Dies ist dann der Fall, wenn für eine konkret zu besetzende Stelle mit dem tarifvertraglich vorgesehenen Entgelt kein geeigneter Bewerber gefunden worden ist, bzw. mit Sicherheit nicht zu finden sein wird. Vor der Gewährung einer derartigen Zulage müssen alle Möglichkeiten zur Beschaffung geeigneten Personals ausgeschöpft worden sein. Zu denken ist hier vor allem an die überörtliche Ausschreibung der konkreten Stelle bzw. eine Nachfrage bei der Agentur für Arbeit zur aktuellen Lage am Arbeitsmarkt.

**b) Gewährung der Zulage zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall**

Als zweite Fallgruppe neben der Deckung des Personalbedarfs ist eine Zahlung der Zulage zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall möglich. Im Gegensatz zur Fallgruppe „zur Deckung des Personalbedarfs“ sind hier Fälle gemeint, bei denen die Stelle zwar aktuell besetzt ist, bei weiterer Bezahlung des tariflichen Entgelts allerdings die ernsthafte Gefahr besteht, dass die/der Beschäftigte aufgrund der höheren Bezahlung bei einem anderen Arbeitgeber den Arbeitsplatz wechselt. Hierfür müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, aus denen sich ergibt, dass die/der Beschäftigte tatsächlich wechseln will und wird und dies nur durch eine Zulage verhindert werden kann.“

Vor diesem Hintergrund ist eine Arbeitsmarktzulage für jede einzelne Berufsgruppe gesondert zu prüfen.

### **3 Einführung einer Arbeitsmarktzulage für Pflegekräfte**

Der Antrag zielt darauf ab, für die Pflegekräfte in den städtischen Einrichtungen (StKM, Münchenstift) und im Hoheitsbereich eine Arbeitsmarktzulage einzuführen, die aus dem Hoheitshaushalt finanziert werden soll.

#### **3.1 Städtisches Klinikum München GmbH**

##### **3.1.1 Stellungnahme der Geschäftsführung**

Die Stadtkämmerei als Betreuungsreferat der Städtischen Klinikum München GmbH in nicht-medizinischen Angelegenheiten hat die Geschäftsführung des Unternehmens um Stellungnahme gebeten. Die Geschäftsführung hat sich zur Frage der gegenwärtigen Personalsituation wie folgt geäußert:

„In der Tat gibt es - insbesondere in Ballungszentren wie München - einen Mangel an Pflegekräften. Um diesen Mangel zu beheben, wird immer wieder die Forderung nach einer höheren Vergütung von Pflegekräften laut.

Wir halten eine angehobene Vergütung - sei es in Form einer grundsätzlich höheren tariflichen Vergütung oder einer Arbeitsmarktzulage, wie im Antrag vom 31.07.14 dargestellt - nicht für ein nachhaltig geeignetes Mittel, mehr Pflegekräfte zu gewinnen oder zu binden.

Eine wichtige Rolle bezüglich der Situation der Pflegekräfte spielt u. E. vor allem deren konkrete Arbeitssituation. Durch eine Optimierung von Prozessen und Arbeitszeitmodellen sowie dem anforderungsgerechten Einsatz von Pflegekräften verbessert sich die Arbeitssituation. Das führt wiederum dazu, dass vorhandene Pflegekräfte gebunden und neue gewonnen werden können. Entsprechende Maßnahmen sind im Rahmen der Sofortmaßnahmen zur Sanierung der StKM auf den Weg gebracht worden. Um einen anforderungsgerechten Einsatz der Pflegekräfte zu gewährleisten, möchten wir außerdem mit der LHM in Gespräche über einen Einsatz von eingeschränkt einsetzbaren Pflegekräften (z. B. kein Einsatz in Nacht- oder Wochenenddiensten möglich) im RGU eintreten. Durch solche Maßnahmen könnten die vorhandenen Pflegekräfte entlastet werden, was eine Tätigkeit in der StKM auch wiederum attraktiver macht.

Weiter soll in der StKM ein neues Pflegekonzept erarbeitet werden. Davon erhoffen wir uns eine Klärung der Rolle der Pflege und eine verbesserte Kommunikation zwischen den Berufsgruppen, insbesondere zwischen ärztlichem und pflegerischem Personal. Wenn dies gelingt, verbessert sich die Arbeitssituation der Pflegekräfte spürbar - ohne Investition in eine Arbeitsmarktzulage!

Eine Unterstützung bei der Gewinnung und Bindung von Pflegekräften wäre auch die Zurverfügungstellung bezahlbaren Wohnraums durch die städtischen Wohnungsbau-gesellschaften für Pflegekräfte in größerem Umfang und mit bevorzugter Zuteilung. Viele Pflegekräfte können wir nicht gewinnen, weil bezahlbarer Wohnraum in ausreichendem

Umfang nicht vorhanden ist.

Ferner soll durch umfangreiche Um- und Neubauten das Arbeitsumfeld attraktiver gestaltet werden. Insbesondere im Klinikum Bogenhausen sollen die Stationsgrößen, welche bislang für die Pflegekräfte eine Herausforderung darstellen, angepasst werden.“

Zur Frage, ob der derzeit gültige Tarifvertrag eine Regelung zulässt, nach der den Pflegekräften als einem Teil der Belegschaft eine Zulage von 200,- € gewährt werden würde und welche Auswirkung die Zahlung einer Zulage in dieser Höhe auf die Unternehmenszahlen hätte, hat sich die Geschäftsführung der StKM wie folgt geäußert:

„Der TVöD-K sieht hier in § 17 Abs. 4.1 grundsätzlich eine Öffnungsklausel vor. Demnach kann Beschäftigten im Einzelfall ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden, soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist. Eine Zulage wäre daher in Form einer Stufenvorweggewährung grundsätzlich möglich. Zu beachten ist jedoch, dass diese nicht pauschal, sondern nur einzelfallbezogen gewährt werden kann.

Die Zahlung einer derartigen Zulage hätte allerdings erhebliche Auswirkungen auf die Unternehmenszahlen. Bei einer Modellrechnung von 200 Euro pro Vollkraft würden sich die Gesamtkosten für ein Jahr auf rund 6.800.000 € belaufen. Im Hinblick auf die äußerst angespannte finanzielle Situation des Unternehmens, ist die Zahlung einer Zulage schlichtweg nicht finanzierbar. Im Übrigen würde eine Stufenvorweggewährung gegen das Sanierungskonzept verstoßen, da dieses der StKM als Sofortmaßnahme die Aussetzung von Stufenvorweggewährungen zwingend vorgibt.“

### **3.1.2 Stellungnahme der Stadtkämmerei**

Die Stadtkämmerei hat sich zudem zur beihilferechtlichen Situation sowie zu den möglichen Auswirkungen der Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für den Pflegedienst der StKM GmbH wie folgt geäußert:

„Die Umsetzung des von der Vollversammlung des Stadtrats am 08.07.2014 beschlossenen Sanierungskonzepts der Boston Consulting Group (Beschluss Nr. 14-20 / V 00463) wird in einem Sanierungsumsetzungskonzept detailliert ausgearbeitet. Die Beauftragung zur Erstellung des Sanierungsumsetzungskonzepts wurde von der Vollversammlung des Stadtrats am 01.10.2014 beschlossen (Beschluss Nr. 14-20 / V 01319) und die Fertigstellung ist bis Juli 2015 avisiert. Mit dem Sanierungsumsetzungskonzept wird der Stadtrat erneut befasst und es steht aktuell noch offen, welche personalwirtschaftlichen Maßnahmen bzw. Änderungen der Vergütungsstruktur im Detail geplant sind. Bei der konzeptionellen Ausarbeitung sind die gesellschaftsrechtlichen Regelungen, bspw. Zuständigkeit der Gesellschafterin bei grundsätzlichen Vorgaben zum Personalbereich gem. §7 Abs. 1 Ziffer 5 Gesellschaftsvertrag (Ein- oder Austritt bei Arbeitgeberverbänden und Zusatzversorgungseinrichtungen; Abschluss, Änderung und Beendigung von Tarifverträgen) zeitlich und inhaltlich entsprechend zu berücksichtigen.

Aus beihilferechtlicher Sicht ist prinzipiell jede Zuwendung aus dem Hoheitshaushalt an eine städtische Gesellschaft beihilferechtlich relevant.

Nach erster Einschätzung erfüllt auch die Zahlung einer derartigen Arbeitsmarktzulage nur an Pflegekräfte der StKM den Tatbestand einer Beihilfe nach europäischem Beihilferecht (Art. 107 Abs. 1 AEUV). Krankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft stehen im Wettbewerb sowohl zu solchen in privater oder gemeinnütziger Trägerschaft als auch zu niedergelassenen Ärzten. Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage aus dem städtischen Haushalt an die Pflegekräfte der StKM ermöglicht es dem Unternehmen im Wettbewerb um (geeignete) Pflegekräfte und damit insgesamt im Wettbewerb der Krankenhäuser untereinander eine stärkere Stellung einzunehmen. Dadurch tritt eine Wettbewerbsverzerrung ein, insbesondere in einer Stadt wie München, in der Krankenhausdienstleistungen in großer Zahl angeboten werden und in der deshalb ein harter Wettbewerb um Patienten herrscht.

Einem Zeitungsartikel war jüngst zu entnehmen („Auch Pflegekräfte sollen mehr bekommen“, Süddeutsche Zeitung v. 21.10.2014), dass darüber hinaus angedacht sein könnte, nicht nur einer städtischen Gesellschaft die geforderte Zulage zu zahlen, sondern allen städtischen und privaten Einrichtungen, und zwar , um – wie es der Artikel formuliert – „juristische Zweifel“ aufzulösen. Diese Überlegungen werden seitens der Stadtkämmerei äußerst kritisch gesehen. Ob das Tatbestandsmerkmal der Begünstigung „*bestimmter Unternehmen oder Produktionszweige*“ (Selektivität) mit Hilfe einer derart gestalteten Ausweitung der Zulage ausgeschlossen werden kann, ist fraglich, schließlich sollen weiterhin nur bestimmte Arbeitnehmer bzw. Einrichtungen (in München tätige Pflegekräfte) die Zulage erhalten.

Es ist zu betonen, dass die StKM ein im Sanierungsprozess befindliches Unternehmen ist. Mit Beschluss Nr. 14-20 / V 00463 der Vollversammlung am 08.07.2014 wurde das Sanierungskonzept der StKM und damit eine Kapitalzuführung von 382 Mio. € an die Gesellschaft beschlossen. Voraussetzung für die beihilferechtliche Zulässigkeit der Kapitalzuführung war die Durchführung und das Bestehen eines Private Investor Tests (PIT). Der PIT wurde mit einem positiven Kapitalwert von 24 Mio. € bestanden. Jegliche zusätzliche Zuwendungen, welche nicht im Sanierungskonzept und damit im PIT berücksichtigt sind, wirken sich negativ auf das Ergebnis des PIT aus und schwächen dessen Robustheit.

Die Stadtkämmerei kann keine Zuwendungen an die StKM befürworten, welche nicht Bestandteil des Sanierungskonzeptes oder des zukünftigen Sanierungsumsetzungskonzeptes (siehe Ausführungen zu Punkt 3.) sind, da dadurch möglicherweise die Bestandskraft des PIT und somit die Sanierung des Unternehmens gefährdet wären.“

### **3.2 MÜNCHENSTIFT GmbH**

Das Sozialreferat und der Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT GmbH haben zur gegenwärtigen Personalsituation und zur Frage der Finanzierung mit Schreiben vom 06.10.2014 wie folgt Stellung genommen:

„Die Begründung des Antrages kann sowohl von der MÜNCHENSTIFT GmbH als auch vom Sozialreferat uneingeschränkt bejaht werden.

Es ist richtig, dass qualifizierte Pflegekräfte kaum noch zu finden sind und dass eine adäquate Bezahlung eine wesentliche Bedingung ist, diese zu gewinnen bzw. zu halten. Ferner kann auch bestätigt werden, dass die Kosten für eine Arbeitsmarktzulage nicht von der städtischen Gesellschaft refinanziert werden können. Selbst wenn die Kostenträger diese zusätzlichen Kosten im Pflegesatz anerkennen würden, sind die Pflegesätze der städtischen Gesellschaft bereits jetzt die höchsten in der Landeshauptstadt München. In der Außenwirkung sind noch höhere Pflegesätze kaum mehr vermittel- und vertretbar. Außerdem ist davon auszugehen, dass dann die Nachfrage nach Pflegeplätzen bei der MÜNCHENSTIFT GmbH zurückgeht und bei dem Unternehmen dadurch ein Betriebsdefizit verursacht wird (...).

Die Prüfung, inwieweit eine Bezuschussung der Landeshauptstadt München für diesen speziellen Zweck rechtlich darstellbar ist, ist aufgrund des Zusammenspiels der Vorgaben des EU-Rechts und der Pflegeversicherung (SGB XI) äußerst komplex und wird seit einigen Wochen im Sozialreferat für andere vergleichbare Zahlungen geprüft. Aufgrund der Komplexität ist eine abschließende Aussage zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Fakt ist aber, dass aus Sicht des Sozialreferates eine Finanzierung von höheren Gehältern ausschließlich für die MÜNCHENSTIFT GmbH einen Eingriff in den Pflegemarkt darstellt. Das heißt, die MÜNCHENSTIFT GmbH hätte dadurch einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber den anderen Heimträgern. Freie und gemeinnützige Träger könnten darauf hinweisen, dass die Vorgaben des SGB XI sowie des EU-Beihilferechts Wettbewerbsverzerrungen schon im Ansatz verhindern sollen.

Aus diesem Grund wird die Übernahme der Kosten für die Arbeitsmarktzulage ausschließlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MÜNCHENSTIFT GmbH und nicht auch für die anderen Münchner Heimträger zumindest als problematisch angesehen.“

### **3.3 Pflegekräfte bei der LH München**

Im Hoheitsbereich sind im Bereich des Referates für Gesundheit und Umwelt derzeit rund 100 Personen in den Gesundheitsberufen beschäftigt. Es handelt sich um Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen, Krankenschwestern/Krankenpfleger sowie Altenpfleger/-innen, die in der Vorsorge, Beratung und Betreuung tätig sind (z.B.

Impfungen, Hausbesuchsdienste).

Für keine der genannten Berufsgruppen kann ein Personalmangel im Sinne der Voraussetzungen zur Zahlung einer Arbeitsmarktzulage bestätigt werden. Es besteht Interesse an den freien städtischen Stellen. Die Anzahl der Bewerbungen ist zwar nicht hoch (im Durchschnitt zwischen 10 und 20 Bewerbungen pro Ausschreibung), aber mehr als ausreichend, um die Stellen regelmäßig besetzen zu können. Finanzielle Gründe führen nur selten zu einer Absage seitens der Bewerber/-innen. Zudem gibt es in diesem Bereich immer wieder Initiativbewerbungen, die in die Stellenbesetzungsverfahren aufgenommen werden oder durch die eine Direktbesetzung ohne Ausschreibung möglich ist.

#### **4 Bewertung**

Sowohl die Städtisches Klinikum München GmbH als auch die MÜNCHENSTIFT GmbH haben bestätigt, dass im Ballungsraum München im Bereich der Pflege ein Personalmangel besteht. Nach Einschätzung der Geschäftsführung der Städtisches Klinikum München GmbH ist jedoch eine Arbeitsmarktzulage nicht ein geeignetes Mittel, mehr Pflegekräfte zu gewinnen oder zu binden. Das Sozialreferat und die MÜNCHENSTIFT GmbH halten den Anwendungsbereich der Arbeitsmarktzulage für dem Grunde nach eröffnet.

Die Städtisches Klinikum GmbH und die MÜNCHENSTIFT GmbH haben zugleich dargestellt, dass eine solche Leistung nicht aus den Mitteln der Unternehmen erbracht werden könne und damit nur möglich sei, wenn sie von der LH München refinanziert wird. Die Geschäftsführung der Städtisches Klinikum GmbH weist darüber hinaus zutreffend darauf hin, dass durch die Zahlung ohne Finanzierung durch die Stadt die geplante Sanierung des Unternehmens gefährden würde. Der Personalmangel sollte daher nicht nur durch finanzielle Anreize, sondern auch durch nachhaltigere geeignete Mittel, wie z.B. Beschaffung günstigen Wohnraums, behoben werden. Das Sozialreferat führt zudem aus, dass bereits jetzt die Pflegesätze die höchsten in der Landeshauptstadt München seien und eine weitere Anhebung in der Außenwirkung kaum mehr vermittel- und vertretbar wäre.

Die im Antrag geforderte Finanzierung einer etwaigen Zulage durch die Stadt München ist äußerst kritisch zu bewerten. Zuwendungen an die Städtisches Klinikum München GmbH zur Finanzierung einer Arbeitsmarktzulage sind nach Feststellung der Stadtkämmerei und der Geschäftsführung einerseits ein Eingriff in das Sanierungskonzept der Städtisches Klinikum München GmbH und führen andererseits zu Wettbewerbsverzerrungen und erfüllen damit den Tatbestand einer Beihilfe nach europäischem Beihilferecht. Auch eine ausschließliche Bezuschussung der MÜNCHENSTIFT GmbH führt durch den klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber den anderen Heimträgern zu einem Eingriff in den Pflegemarkt.



Eine Arbeitsmarktzulage für Pflegepersonal stellt danach gegenüber privaten Trägern einen unerlaubten Wettbewerbsvorteil dar und birgt ein erhebliches Risiko, gegen EU-Beihilferecht zu verstoßen. Die Zahlung einer Zulage für Pflegekräfte bei der StKM und der MÜNCHENSTIFT GmbH kann daher nicht empfohlen werden.

Im Hoheitsbereich bestehen in den betroffenen Bereichen keine Personalgewinnungsschwierigkeiten, offene Stellen können derzeit ohne weitere finanzielle Anreize besetzt werden, so dass die Zahlung einer AMZ ausgeschlossen ist.

## **5 Abstimmungen**

Die Beschlussvorlage wurde mit der Stadtkämmerei und dem Sozialreferat abgestimmt.

Der Gesamtpersonalrat und die Gleichstellungsstelle für Frauen haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Bettina Messinger, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Anne Hübner, ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Von der Vorlage wird Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 14-20/A 00158 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL wird abgelehnt.
3. Damit ist der Antrag Nr.14-20/A 00158 von der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 31.07.2014 geschäftsmäßig erledigt.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**  
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr.Böhle  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**  
über den Stenographischen Sitzungsdienst  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.01**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An den Gesamtpersonalrat  
An die Gleichstellungsstelle für Frauen  
An das Sozialreferat  
An das Personal- und Organisationsreferat, P 1  
An das Personal- und Organisationsreferat, P 2.1  
An das Personal- und Organisationsreferat, P 2.2  
An das Personal- und Organisationsreferat, P 2.3  
An das Personal- und Organisationsreferat, P 4  
An das Personal- und Organisationsreferat, P 5

zur Kenntnis.

Am