



Dr. Thomas Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

Frau/ Herrn
Stadträtin/ Stadtrat
Messinger
Hübner
Kaplan
Vorländer
Rathaus
SPD-Fraktion

Stärkere Würdigungen ehrenamtlichen Engagements des städtischen Personals

Antrag Nr. 14-20 / A 00499 von Frau StRin Messinger, Frau StRin Hübner, Herrn StR Kaplan, Herrn StR Vorländer vom 28.11.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Der Inhalt Ihres Antrags bezieht sich auf die Erfassung ehrenamtlichen Engagements in der Personalakte und auf die Berücksichtigung solchen Engagements bei den Kriterien für Stellenbesetzungen und im Kompetenzmanagement. Die Personalaktenführung und Stellenbesetzungsverfahren stellen laufende Angelegenheiten dar, deren Erledigung nach Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO dem Oberbürgermeister obliegt.

Zu Ihrem Antrag, der nachstehend im Wortlaut wiedergegeben wird, können wir Ihnen jedoch Folgendes mitteilen:

„Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt München sowie ihrer Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften wird ausdrücklich gewürdigt und positiv berücksichtigt. Das Personal und Organisationsreferat wird beauftragt, solches Engagement im Rahmen des rechtlich Zulässigen in der Personalakte zu erfassen und soweit wie möglich bei den Kriterien für Stellenbesetzungen und im Kompetenzmanagement zu berücksichtigen.“

Das Personal- und Organisationsreferat begrüßt das ehrenamtliche Engagement der städtischen Beschäftigten, welches gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung nach der Haushaltskonsolidierung der letzten Jahre besondere Anerkennung verdient.

Auch außerhalb der in dem Antrag nachgefragten Themen unterstützt das Personal- und Organisationsreferat die Beschäftigten, die sich bürgerschaftlich engagieren. So werden z.B. Beschäftigte auch zum Zweck des ehrenamtlichen Engagements im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen freigestellt. Ebenso helfen die bei der Landeshauptstadt München geltenden flexiblen Arbeitszeiten, um Engagement und Arbeit vereinbaren zu können. Hiervon zeugen auch zahlreiche unterschiedliche Teilzeitmodelle, die bei der Landeshauptstadt München praktiziert werden.

A – Aktuelle Situation bei Stellenbesetzungsverfahren

Bereits jetzt ist es grundsätzlich möglich, die Erfüllung von bestimmten Merkmalen des Anforderungsprofils, wie z.B. Organisationstalent oder interkulturelle Kompetenz, nachzuweisen, indem man ehrenamtliche Tätigkeiten belegt, bei denen man diese Fähigkeiten erlernt bzw. nachgewiesen hat.

Darüber hinaus wird in den aktuell geltenden Ausschreibungsrichtlinien eine ehrenamtliche Tätigkeit ausdrücklich in den Ausführungsbestimmungen zu den Ausschreibungsrichtlinien unter Buchstabe D, Ziffer 2.1.1 berücksichtigt:

„Speziell in Bezug auf das Anforderungsprofil zu begründende Kompensationen können – bezogen auf den Zeitraum des Leistungsberichts – beruhen auf: (...) - dienstlich feststellbaren sozialen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit.“

Mit dieser Konstellation ist gemeint, dass bei einer nicht im Wesentlichen gleichen Beurteilungslage nach Status oder Gesamturteil der/die zurückliegende Bewerber/in z.B. durch die gerade genannten Erfahrungen und Fähigkeiten den Rückstand zum/zur nach der Papierlage bestgeeigneten Bewerber/in aufholen kann.

Dabei ist zu beachten, dass zur Kompensation eines Unterschieds nach Statusamt und/oder Gesamturteil ausschließlich eindeutige, auf das Anforderungsprofil der Stelle bezogene Fähigkeiten und Eignungen herangezogen werden können. Das heißt, dass Erfahrungen und Kenntnisse, die im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements gewonnen wurden, auf der zu besetzenden Stelle erforderlich bzw. hilfreich sein müssen.

B – Ausblick Kompetenzmanagement

Die bereits jetzt bestehenden Möglichkeiten, ehrenamtliches Engagement auch im dienstlichen Kontext zu würdigen und zu berücksichtigen, sollen durch das geplante Kompetenzmanagement noch einmal ausgebaut werden. Kompetenzmanagement ist ein Personalentwicklungsinstrument, um die heutigen und künftigen Aufgabenprofile und die heutigen und künftig erforderlichen Mitarbeiterkompetenzen zu beschreiben und abzugleichen. Mit Beschluss (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 10517) des Stadtrats vom 21.11.12(VPA)/28.11.12 (Vollversammlung) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat ein Konzept für ein IT-gestütztes, standardisiertes Kompetenzmanagement zu entwickeln.

Die mit einem Kompetenzmanagement einhergehende Kompetenzeinschätzung im Rahmen der dienstlichen Beurteilung deckt Kriterien aus den Feldern fachliche Leistung und Eignung/Befähigung ab. Unmittelbare Beurteilungsgrundlage ist die funktionsbezogene Tätigkeit der zu beurteilenden Dienstkraft. Relevanz können hierbei nur Aufgaben haben, die im Hauptamt wahrgenommen werden.

Da im Rahmen des Kompetenzmanagements bestimmte Informationen nicht Eingang in die dienstliche Beurteilung finden, wie z.B. das Vorliegen beruflich relevanter Qualifikationen außerhalb des Hauptamts oder die Wahrnehmung eines Ehrenamts, ist hinsichtlich einer verbesserten Personalplanung und -entwicklung ein erweitertes Kompetenzprofil sinnvoll. Zukünftig sollen deshalb im sogenannten großen Mitarbeitergespräch einmal jährlich weitere Qualifikationen außerhalb des derzeit ausgeübten Hauptamtes abgefragt werden, wobei es sich um eine freiwillige Angabe des Beschäftigten handelt.

Es ist geplant, die so gewonnenen Daten in einer Datenbank zu erfassen. Mit Hilfe dieser Datenbank können z.B. Bewerber/innen mit passendem Eingangsprofil angeregt werden, sich auf entsprechende Stellenausschreibungen zu bewerben.

C – Erhebung personenbezogener Daten

Dabei ist bei der Erhebung personenbezogener Daten – unabhängig davon, ob es um die Aufnahme in die Personalakte oder um die Erfassung im Rahmen eines erweiterten Kompetenzprofils geht, Folgendes zu beachten:

Das Recht des Dienstherrn, personenbezogene Daten über seine Dienstkräfte zu erheben, ist dadurch begrenzt, dass die Daten für den Zweck, für den sie erhoben werden, erforderlich sein müssen (Art. 102 BayBG). Der Dienstherr muss an den personenbezogenen Daten ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse haben. Schließlich ist auch bei grundsätzlich berücksichtigungsfähigen Daten der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Der Dienstherr darf daher nicht Daten in einem für eine angemessene Entscheidungsfindung nicht erforderlichen Ausmaß erheben, etwa um sich ein lückenloses Bild von der Persönlichkeit seiner Beamtinnen und Beamten zu verschaffen. Die Zulässigkeit einer Datenerhebung ist stets einzelfallbezogen zu prüfen. Für Tarifbeschäftigte im Öffentlichen Dienst gelten diese beamtenrechtlichen Vorgaben entsprechend.

In dem hier genannten Kontext ist daher die Erhebung personenbezogener Daten über die Beschäftigten zulässig, soweit dies zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist. So kann die Personalverwaltung zur Prüfung der weiteren dienstlichen Verwendung beruflich relevante, bisher nicht bekannte Qualifikationen nachträglich erheben. Voraussetzung ist allerdings jeweils das Einverständnis der Beschäftigten mit der Erfassung außerdienstlich erworbener Qualifikationen.

D – Stellungnahme der Beteiligungsgesellschaften

Die Stellungnahmen der hundertprozentigen Beteiligungsgesellschaften der Landeshauptstadt München zu Ihrem Antrag werden in der Anlage wiedergegeben. Aufgrund der Vielzahl an Beteiligungsgesellschaften wurde die Bitte um Stellungnahme auf diese Gesellschaften konzentriert.

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

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat