



Dr. Thomas Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth
Herrn Stadtrat Dominik Krause
Frau Stadträtin Lydia Dietrich
Stadtratsfraktion Bündnis 90 / DIE GRÜNEN /
ROSA LISTE

21.12.2015

Mehr Flexibilität und Schnelligkeit bei IT-Einstellungsverfahren

Antrag Nr. 14-20/A 01376 von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN / ROSA LISTE vom 17.09.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 17.09.2015 stellte die Stadtratsfraktion von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN / ROSA LISTE den Antrag, dass der Stadtrat folgendes beschließen möge:

1. Alle Einstellungsverfahren für IT-Schaffende dürfen, von der Schaffung der Stelle (entweder durch Verwaltungshandeln oder durch Stadtratsbeschluss) bis zur konkreten Besetzung maximal drei Monate dauern. Die zuständigen Verwaltungsstellen (Personal- und Organisationsreferat sowie it@M, die jeweiligen dIKAs und RBS-ZIB) erstellen hierfür ein Konzept der „schnellen Wege“ und einigen sich auf Service Level Agreements, um jegliche Absprachen innerhalb kürzester Zeit zu erledigen. Sollte dies nicht möglich sein, so wird geprüft, ob alle IT-Einstellungsverfahren zentral von it@M (analog zu den Einstellungsverfahren für Erziehungs- und Lehrkräfte im RBS) selbst ohne Beteiligung des POR vorgenommen werden können, um eine maximale Bearbeitungszeit von drei Monaten zu gewährleisten.
2. Bei der Gewährung von Zulagen etc., um bei einem schwierigen Arbeitsmarkt geeignete Kräfte zu gewinnen, sollen bürokratische und Zeit raubende Verfahren abgebaut werden.
3. Bei Stellenausschreibungen für IT-Schaffende wird es zur Regel, dass formale Abschlüsse (wie Hochschul- bzw. Universitätsabschluss) durch fachliche Qualifikation und langjährige Berufserfahrung ersetzt werden können, um einen größeren Kreis an Bewerber/innen anzusprechen und somit die Chance der Einstellung von qualifizierten Personen, welche

Marienplatz 8
80331 München
Telefon: 089 233-92222
Telefax: 089 233-27645



jedoch einzig an der Hürde des Abschlusses scheitern, zu erhöhen.

Begründung

Gerade im Münchner Raum stellt sich der Arbeitsmarkt für IT-Kräfte für Arbeitgeber als sehr schwierig dar. Gerade für öffentliche Institutionen wie die Landeshauptstadt München ist es nicht einfach, schnell und in ausreichendem Rahmen geeignete Kräfte zu gewinnen. Dies führt dazu, dass viele wichtige IT-Projekte ungenügend mit Personalressourcen ausgestattet sind und deshalb nicht bzw. sehr verspätet verwirklicht werden können. Außerdem muss in ungewöhnlich hohem Umfang auf externe Kräfte, die sehr teuer sind, zurückgegriffen werden. Da Personalverfahren häufig zu viel Zeit in Anspruch nehmen, führt dies hier zu unnötigen Verzögerungen bzw. interessiertes Personal springt ab und steht der Landeshauptstadt somit nicht mehr zur Verfügung. Manchmal scheitert auch die Beschäftigung von geeignetem Personal an formalen Hürden oder an umständlichen Gehaltsverhandlungen. Deshalb müssen hier unbürokratische Maßnahmen ergriffen werden, um die Personalgewinnung deutlich zu verbessern. Nur so kann die Landeshauptstadt München als Dienstleisterin für die Bürgerschaft zukunftsfähig bleiben.

Nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Der Inhalt Ihres Antrages betrifft jedoch laufende Angelegenheiten, deren Erledigung nach Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO dem Oberbürgermeister obliegt.

Bei der konkreten Gestaltung der Einstellungsverfahren, der Erstellung von Konzepten zur Beschleunigung, den Abschluss von Service-Level-Agreements hierzu mit den Kunden des POR, der Prüfung eventueller Zuständigkeitsverlagerungen, der Ausgestaltung der Verwaltungsverfahren zur Gewährung von Zulagen sowie der Festlegung des Bewerberkreises bei Stellenausschreibungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen/tariflichen Regelungen handelt es sich um laufende Angelegenheiten, die in der organisatorischen und inhaltlichen Ressortzuständigkeit des Personal- und Organisationsreferenten liegen. Eine beschlussmäßige Behandlung dieser Punkte im Stadtrat ist daher nicht möglich.

Unabhängig davon weisen wir darauf hin, dass die Gesamtsituation der IT in drei Aufträgen an die Verwaltung bearbeitet wird, für die teilweise Stadtratsbefassungen geplant sind. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Aufträge:

- Auftrag des Oberbürgermeisters zur externen Untersuchung der IT der LHM
- StR-Auftrag vom 15./22.07.2015 zur Vorlage eines Konzepts zum Abbau Externer bei it@M
- StR-Auftrag vom 29.09./06.10.2010 zur Evaluierung des Delegations- und Steuerungskonzepts für it@M

Die Stellenbesetzungsverfahren werden voraussichtlich in den oben dargestellten Zusammenhängen beleuchtet. Eine vorgezogene Stadtratsbefassung aus Anlass Ihres Antrags außerhalb des Gesamtzusammenhangs der genannten Aufträge wäre m.E. -

unabhängig davon, dass die konkret von Ihnen beantragten Punkte laufende Angelegenheiten betreffen – weder sinnvoll noch zielführend.

Vorab möchte ich jedoch nachstehend inhaltlich auf Ihr Anliegen eingehen und teile dazu Folgendes mit:

Zu 1.

Stellenbesetzungsverfahren in 3 Monaten (bis zur Besetzung) – generelle Anmerkungen

Die aktuellen Laufzeiten von Ausschreibungsverfahren sowie die Beschleunigungsmöglichkeiten bei idealen Bedingungen wurden durch das POR ausführlich in der Beschlussvorlage für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 10.12.2014 (VV 17.12.2014, Nr. 14-20/V 01861) dargestellt und gegebene Beschleunigungsmöglichkeiten – soweit stadtratspflichtig - einstimmig beschlossen.

Gegenstand der Betrachtung in o.g. Beschlussvorlage war der Zeitraum des Verfahrens vom Antrag auf Stellenbesetzung an das POR bis zur Auswahl einer Bewerberin/eines Bewerbers. Sie gehen in Ihrem Antrag noch einen Schritt weiter und fordern, dass die Einstellungsverfahren für IT-Schaffende von der Stellenschaffung (entweder durch Verwaltungshandeln oder durch Stadtratsbeschluss) bis zur konkreten Besetzung maximal drei Monate dauern darf.

Allerdings nimmt allein der Zeitraum zwischen Bekanntgabe der Entscheidung an die ausgewählte Person und tatsächlichem Dienstantritt (Gehalts-/Vertragsabstimmung, Führungszeugnis, Kündigungs-/Umsetzungsfristen,...) im Durchschnitt knapp 9 Wochen in Anspruch. Bei externen Bewerber/-innen ist dieser nicht verkürzbar. Bei Internen könnte zwar auf die 8-wöchige Umsetzungsfrist verzichtet oder diese deutlich verkürzt werden, was allerdings zu erheblichen Problemen bei der bisherigen Beschäftigungsdienststelle führen würde.

Als Beginn des von Ihnen gewünschten 3-Monatszeitraums nennen Sie u.a. „die Stellenschaffung durch Stadtratsbeschluss“. Der Stadtratsbeschluss ist zwar notwendige Voraussetzung für die Schaffung zusätzlicher Stellen. Die Bewertung und konkrete Einrichtung einer Stelle ist jedoch durch die Beschäftigungsdienststelle beim POR zu veranlassen und die Stellenausschreibung zu beantragen. Dies erfolgt nicht immer unmittelbar nach Stadtratsbeschluss und ist durch das POR nicht beeinflussbar.

Für die Stellenschaffung ab Stadtratsbeschluss sowie die Bewerbersuche und -auswahl würden nach Ihren Vorstellungen im Durchschnitt lediglich rund 4 Wochen verbleiben. Dies wäre nur dann erreichbar, wenn alle von der Beschäftigungsdienststelle für die Stellenschaffung notwendigen Maßnahmen bereits im Vorfeld der Stadtratsbefassung mit dem POR abgestimmt sind, eine Ausschreibung nicht erforderlich ist, eine Vorstellungsrunde entfallen kann, keine Dienstlichen Beurteilungen oder Leistungsberichte angefordert werden müssen und eine Stadtratsbefassung (Vorstellung der Bewerber/-innen, Einstellungsbeschluss) nicht erforderlich ist. Gerade im IT-Bereich dürften schon allein Konstellationen mit geeigneten Bewerbungen auf „Halde“ nur selten vorkommen. Auf die Dienstliche Beurteilung bzw. den Leistungsbericht kann bei internen Bewerbungen aus

rechtlichen Gründen nicht verzichtet werden. In der Regel bestehen auch die Beschäftigungsdienststellen auf eine Vorstellungsrunde, um sich ein Bild von den jeweiligen Personen zu machen. Und nicht zuletzt erfordert eine Direktbesetzung ohne Ausschreibung die Zustimmung des GPR.

Somit sind die von Ihnen genannten 3 Monate (Stadtratsbeschluss bis Besetzung) in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle, ganz besonders bei IT-Stellen, jenseits jeglicher Realität. Es kommt in diesem durch Bewerbermangel gekennzeichneten Bereich nicht häufig vor, dass eine gut geeignete Person für eine freie und besetzbare Stelle bereits bekannt ist (und damit auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann), sofort ohne Vorstellungsrunde eine Entscheidung ohne Dienstliche Beurteilung und Leistungsbericht getroffen werden kann und diese Person auch ohne Kündigungsfrist verfügbar ist.

Dies schließt nicht aus, dass es in einzelnen Fällen gelingt, die von Ihnen genannte 3-Monatsfrist einzuhalten, z.B. wenn aus vorangegangenen Verfahren gut geeignete Bewerber/-innen bekannt und diese rasch verfügbar sind. Das POR nutzt selbstverständlich jede Möglichkeit für eine rasche Direktbesetzung und auch der GPR zeigt sich äußerst kooperativ, was die Genehmigung von Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht betrifft. Nachfolgend sind die zwingend und unabhängig von der Zuständigkeit für das Stellenbesetzungsverfahren zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen dargestellt.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Während private Arbeitgeber nach freiem Ermessen über die Art und Weise der Personalauswahl entscheiden können, keinen Dokumentationsverpflichtungen unterliegen und deren Auswahlentscheidungen gerichtlich nur auf Verstöße gegen das AGG-Recht und das Schwerbehindertenrecht überprüft werden können, müssen Auswahlentscheidungen des öffentlichen Dienstes gemäß den gerichtlich umfassend überprüfbaren Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG erfolgen. Danach hat jede/r Deutsche ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Art. 33 Abs. 2 GG hat das Ziel Vetternwirtschaft, Korruption und versteckte Diskriminierungen bei der Vergabe öffentlicher Ämter zu verhindern. Personalauswahlentscheidungen des öffentlichen Dienstes müssen daher unter strikter Beachtung des Leistungsgrundsatzes, des Transparenzgebots und der Chancengleichheit erfolgen. Dies bedingt ein streng formalisiertes und umfassend dokumentiertes Auswahlverfahren unter Auswertung der dienstlichen Beurteilungen und ggf. Leistungsberichte und führt zu einem systembedingten zeitlichen Nachteil des öffentlichen Auswahlverfahrens im Vergleich zu den Auswahlverfahren in der Privatwirtschaft.

Ein weiterer entscheidender Unterschied liegt bei § 82 SGB IX. Öffentlichen Arbeitgebern obliegt gemäß § 82 Sätze 3 und 4 SGB IX eine besondere Einladungspflicht gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern.

Die folgende Übersicht soll die unterschiedlichen Voraussetzungen zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern nochmals verdeutlichen:

Wer?	Öffentliche AG	Private AG
Was?		
Art und Weise der Personalauswahl	Art. 33 Abs. 2 GG (Jede/r Deutsche hat ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung; gilt für Beamte und Tarifbeschäftigte)	Frei
Akribische Dokumentationspflicht	Ja, aus Art. 33 Abs. 2 iVm Art. 19 Abs. 4 GG	Nein
§ 82 SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)	Einladungspflicht	keine Einladungspflicht
Dienstliche Beurteilung	Pflicht zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus Art. 56 Abs. 1 S. 1 LlbG : „Fachliche Leistung, Eignung und Befähigung sind [...] dienstlich zu beurteilen“.	Keine Beurteilungspflicht
Beachtung Statusamt/Entgeltgruppe	Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG : „Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe (...) objektiv darzustellen (...)“	Nein
Leistungsberichte	Werden von Rechtsprechung gefordert	Nein
2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben	2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben bevor Stelle besetzt werden kann: Wird von Rechtsprechung gefordert, um Rechtsschutz unterlegener Bewerber nicht zu verhindern	Nein

Zuständigkeit für Einstellungen/Anstellungen nach Art. 43 BayGO	Bei Stellen der Wertigkeit A 15/E 15 und höher ist ein Stadtratsbeschluss notwendig.	Nein
Gesetzliche Kündigungsfrist	Oft bis zu einem halben Jahr (BGB, Tarifverträge, einzelvertragliche Regelungen)	Gleich

Diesen rechtlichen Rahmenbedingungen ist es u.a. geschuldet, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren in der Großstadt München, in der die Klage- und Widerspruchsfreudigkeit von Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern höher ist, per se nicht so kurz ist wie bei privaten Arbeitgebern. Erfolgreiche Widerspruchs- bzw. Klageverfahren verzögern Stellenbesetzungsverfahren oftmals über Jahre und verderben auch die Statistik, so dass es dringend geboten ist, durch rechtssichere Verfahren das Risiko der Angreifbarkeit im Vorfeld deutlich zu minimieren.

Bei den IT-Beschäftigten handelt es sich nicht – wie bei den von Ihnen als Bezugsfall erwähnten Beschäftigtengruppen (Lehrkräfte, Erziehungsberufe) – um eine sog. homogene Berufsgruppe, sondern um eine heterogene Berufsgruppe, die stadtweit eingesetzt ist. Zwar sind bei it@M rund die Hälfte der insgesamt 1.482 Stellen für IT-Schaffende angesiedelt. Die restlichen Stellen verteilen sich allerdings auf die dIKAs in allen Referaten und Eigenbetrieben sowie das Direktorium-STRAC. Durch die zentrale Bearbeitung der Stellenbesetzungsverfahren für die IT-Stellen im POR ist es möglich, das Einhalten stadtweit einheitlicher Standards und damit auch die Chancengleichheit und Rechtssicherheit bestmöglich sicherzustellen. Die ständige Anpassung der Abläufe an die jeweilige Rechtslage und die aktuellste Rechtsprechung kann durch diese zentrale Bearbeitung gewährleistet werden.

Konzept der „schnellen Wege“ und Service-Level-Agreements

Mit der eingangs erwähnten Beschlussvorlage zum Thema „Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München“ wurde der Stadtrat bereits mit einem Konzept zur Verfahrensdauer und -optimierung befasst. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Stellenbesetzungsprozess mit Ausschreibung dargestellt, wie er idealtypisch verlaufen könnte und die notwendigen und geplanten Maßnahmen zur Beschleunigung dargestellt bzw. beschlossen (z.B. Geltungsdauer Leistungsbericht 12 statt 6 Monate, Anweisung des OB zur Lieferung der fachlichen Stellungnahme in 5 Arbeitstagen und der Dienstlichen Beurteilung in 6 Wochen). Von der durch die Beschäftigungsdienststelle beantragten Ausschreibung einer Stelle (=nicht StR-Beschluss) bis die ausgewählte Person feststeht (=nicht Dienstantritt) werden im Minimum 3,6 Monate für ein Ausschreibungsverfahren benötigt. Da in Beurteilungsjahren - wie aktuell 2015 - fünf Arbeitstage (=Frist für Leistungsberichte) nicht ausreichen (vorgegeben sind für die Dienstliche

Beurteilung 6 Wochen und auch dies wird nicht durchgängig eingehalten), ist derzeit nicht davon auszugehen, dass dieser Zielwert erreicht werden kann.

Laufzeiten „Ideal-Verfahren“ in Arbeitstagen, wenn alle Phasen optimal und ohne Verzögerungen verlaufen									
Antragseingang - Start Ausschreibung	Ausschreibung	Dauer Leistungsherstellung bzw. Erstellung dienstliche Beurteilung	Zuleitung Bewerberliste an Dienststelle	Fachliche Stellungnahme bzw. Rückmeldung Dienststelle	Planung, Terminierung und Durchführung der Vorstellungsrunde	Fertigung der Auswahlvormerkung	Erforderliche Zustimmungen (z.B. Personalvertretung, Unterschrift des Entscheiders, Stadtratsbeschluss)	Gehaltsabstimmungen (extern) Abstimmung der Umsetzungsmodalitäten (intern)	Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen
11	15	10	5	5	10	3	5	8	37
**	***	***	*	***	**	*	**	*	***
72 AT									
*	Phasen, die in der alleinigen Zuständigkeit des POR liegen								
**	Phasen, die Arbeitsschritte enthalten, die sowohl das POR, die Fachbereiche oder die Bewerber/innen verantworten								
***	Phasen, die in der Verantwortung der Fachbereiche oder der Bewerber/innen liegen bzw. durch die Ausschreibungsrichtlinien bestimmt werden.								

Die Erstellung eines weiteren Konzeptes würde hier keine anderen Ergebnisse bringen. Bereits um diese Verfahrenslaufzeiten zu erreichen, müssen alle (POR, Referate und Eigenbetriebe) an einem Strang ziehen.

Die Unterabteilung P 5.5 des Personal- und Organisationsreferates, die Ende 2009 für die Stellenbesetzungen der sich damals neu organisierenden IT gegründet wurde und die mittlerweile über ein umfassendes und stadtweit gebündeltes Wissen in Bezug auf Personalgewinnung im IT-Bereich verfügt, hat seither 738 Stellen besetzt. Das ist fast die Hälfte aller derzeitigen IT-Stellen bei der Stadt. Gleichzeitig laufen zur Zeit Stellenbesetzungsverfahren für 230 Stellen (Stand 13.10.2015).

Um diese Stellen besetzen zu können, reizt das Personal- und Organisationsreferat, P 5.5, in der Personalgewinnung mit speziellen Marketingmaßnahmen, Direktansprachen auf Messen oder Xing, Dauerausschreibungen, Vorstellungsrunden mit Initiativbewerberinnen/-bewerbern oder der Besetzung von freien Stellen mit geeigneten Personen, die sich in der Vorstellungsrunde gut präsentiert haben, aber hinter der ausgewählten Person als geeignet gereiht wurden, alle Möglichkeiten aus.

Das POR berät die Dienststellen bei der Erstellung passgenauer Ausschreibungstexte sowie bei Fragen und Assessment-Center-Elementen für Vorstellungsrunden. Für eine vereinfachte Bewerbervorauswahl wurde zudem ein Onlinefragebogen entwickelt, den die Bewerber/innen

im Zug ihrer Bewerbung ausfüllen.

Da die Wachstumsprognosen für die Stadt München immer schneller nach oben korrigiert werden müssen, ist davon auszugehen, dass die Anträge auf Stellenbesetzungen in nächster Zeit weiter ansteigen werden. Zudem steht der Abbau des Einsatzes externer Kräfte an. Dies hat das POR im Blick und arbeitet daran, die Verfahrenslaufzeiten so kurz wie möglich zu halten.

Ebenfalls im Sinne einer Beschleunigung der Verfahren wird das POR mit seiner Fachkompetenz it@M bei dem Auftrag des Oberbürgermeisters, bis Jahresende geeignete Maßnahmen zum Abbau externen Personals vorzuschlagen, unterstützen (siehe hierzu Beschluss des IT-Ausschusses vom 15.07.2015, Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03670). Auch werden wir bei einem Teilprojekt „Personalbeschaffungsprozess“, des RBS – ZIB, das aufgrund des Gutachtens der Ernst & Young GmbH ins Leben gerufen wird, mitarbeiten.

Durch die zentrale Bearbeitung im POR ist es möglich, die jeweils gewonnenen Erkenntnisse stadtweit im Bereich der Personalgewinnung für IT-Personal, umzusetzen.

Weitere deutliche Vereinfachungen und auch Verfahrensbeschleunigungen erwarten wir uns von dem voraussichtlich im Frühjahr 2016 zur Verfügung stehenden E-Recruiting-System (in der Einführungsphase ist allerdings – wie bei allen neuen IT-Systemen – zunächst von Anfangsschwierigkeiten und Verzögerungen auszugehen).

Auch das POR würde „Service-Level-Agreements“ begrüßen. Dem Abschluss entsprechender Vereinbarungen stehen wir aufgeschlossen gegenüber und werden dies mit den Dienststellen erörtern. Hierfür bietet es sich an, die Einführungsphase des E-Recruiting-Systems im nächsten Jahr zu nutzen, da in diesem Zusammenhang ohnehin die Abläufe zwischen POR, Dienststelle und Personalvertretung neu gestaltet werden müssen. Den in Ihrem Antrag formulierten Anliegen wird daher entsprochen.

Zu 2.

Da viele IT-Fach- und Führungskräfte auf dem freien Markt rekrutiert werden, steht die Stadtverwaltung mit anderen öffentlichen und privaten IT-Arbeitgebern am Top-IT-Standort im Wettbewerb. Um hier konkurrenzfähig zu sein, werden seit dem Beschluss MIT-KonkreT vom 27.01.2010 neue Wege beschritten. So besteht die Möglichkeit des Abschlusses von Sonderdienstverträgen für Positionen ab EGr. 14 TVöD sowie die Gewährung einer IT-Fachkräftezulage (IT-RL) für die Personalgewinnung sowie den Personalerhalt ab EGr. 9 TVöD. Von diesen Möglichkeiten wird ohne jegliche „bürokratische und Zeit raubende Verfahren“ Gebrauch gemacht.

Das POR hat die Fa. Kienbaum Management Consultants GmbH beauftragt, einen sog. Marktreport zu erstellen, der alle bei der Landeshauptstadt München existierenden IT-Führungsfunktionen und IT-Rollen im Hinblick auf eine marktübliche Vergütung bewertet. Bereits vor einer Vorstellungsrunde wird auf dieser Grundlage die marktübliche Vergütung für die jeweilige Position berechnet und das Vorstellungsgremium informiert. Am Ende der Gespräche wird dann mit der Dienststelle der Handlungsspielraum des POR für die

Gehaltsverhandlungen festgelegt. In der Regel werden im Anschluss an die Vorstellungsrunde bereits mit der ausgewählten Bewerberin/dem ausgewählten Bewerber die Gehaltsverhandlungen aufgenommen, selbstverständlich unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Entscheiders und der Gesamtpersonalrats zu der Personalauswahl. Ein schnelleres Vorgehen ist auch auf dem freien Markt nicht möglich.

Für den Personalerhalt kann ebenfalls eine Zulage nach IT-RL gewährt werden. Gemeinsam mit STRAC, den dIKAs und it@M hat das POR entsprechende Fallgruppen entwickelt und für die Dienststellen Formblätter zur Beantragung erstellt. Die Berechnung erfolgt durch das POR auf der Grundlage des vorstehend erwähnten Marktreports. Die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage nach IT-RL wird vorrangig durch it@M und STRAC genutzt, nur vereinzelt erreichen das POR Anträge aus den dIKAs der Referate.

Das gemeinsam mit it@M, STRAC und den dIKAs entwickelte Vorgehen ist sehr pragmatisch und mit einem Minimum an Aufwand umsetzbar. Ihrem Antrag ist daher entsprochen. Ein „weniger“ könnte nur eine flächendeckende, beliebige und nicht an der Notwendigkeit bzw. der Höhe der marktvergleichbaren Vergütung orientierte Gewährung darstellen. Dies wurde seinerzeit weder von it@M noch von STRAC oder den dIKAs gewünscht und ist im Hinblick auf den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auch nicht angezeigt. Generell, und dies sei an dieser Stelle ausdrücklich vermerkt, scheitern Stellenbesetzungen in den seltensten Fällen an der Höhe der Bezüge.

Zu 3.

Die in diesem Punkt angesprochene Thematik wurde bereits ausführlich in einer Stadtratsanfrage der SPD-Fraktion, die am 02.07.2015 in der Rathaus Umschau veröffentlicht wurde, behandelt. Im Rahmen der tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Möglichkeiten wird dem Wunsch der Beschäftigungsdienststelle nach Öffnung des Bewerberkreises nachgekommen und damit Ihrem Antrag entsprochen. Mittlerweile wurden auf Antrag von it@M insgesamt 7 Stellen der 3. Qualifikationsebene extern auch für Personen mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten ausgeschrieben.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Böhle