

**Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München  
auf dem Arbeitsmarkt II;  
Sanierungsumsetzungskonzept StKM GmbH - Stellenkapazitäten innerhalb des POR**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04056**

Anlage Mittelbedarf

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.02.2016 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten**

**1. Ausgangslage**

Seit Mitte des Jahres 2015 leben in der Landeshauptstadt München mehr als 1,5 Millionen Menschen. Die tatsächliche Einwohnerzahl dürfte sogar noch deutlich höher liegen, umfasst der Wert von 1,5 Millionen doch nur die Menschen, die ihren Hauptwohnsitz in München haben.

Der zu dieser Einwohnerzahl führende überproportionale Bevölkerungszuwachs wird auch künftig anhalten und stellt die Stadtverwaltung vor immer neue Herausforderungen. Neue Aufgaben fallen an, bereits vorhandene Aufgaben werden ausgeweitet. Die damit verbundenen Herausforderungen für eine Großstadtverwaltung können nur mit ausreichend zur Verfügung stehendem, gut qualifiziertem und von der IT optimal unterstütztem Personal gemeistert werden.

Vor diesem Hintergrund hat der Stadtrat seit dem 01.05.2014 bis einschließlich Oktober 2015 im Hoheitsbereich insgesamt rd. 1.800 VZÄ beschlossen. Hochgerechnet ergäbe sich bei einer gleichbleibenden Entwicklung rein linear eine Kapazitätsausweitung um ca. 3.200 VZÄ bis zum Jahresende 2016. Die jüngste Entwicklung bei den Stadtfinanzen lässt den Schluss zu, dass dieser Wert nicht nur nicht erreicht wird, sondern deutlich unterschritten werden wird. Zu erwarten steht auch, dass sich auf Grund der aktuellen Haushaltssituation und der damit verbundenen Vorgabe, nur mehr unabweisbare Stellenmehrungen zu beschließen, eine eher rückläufige Tendenz ergeben wird und dass auch die o.g. bereits beschlossenen 1.800 VZÄ nicht alle eingerichtet und besetzt werden.

Dennoch muss bei realistischer, die Funktionsfähigkeit der Stadtverwaltung im Auge behaltender Betrachtung mit einer Entwicklung gerechnet werden, die deutlich über der bisherigen und bei den Kapazitäten des POR bereits berücksichtigten Annahme (= 500 VZÄ bis zum Jahresende 2016 vgl. Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses / der Vollversammlung von 10.12./17.12.2014) liegt.

Trotz der aktuell erfolgten Haushaltsanpassungen sowie unter Berücksichtigung erfolgter

Stelleneinzüge wird bei vorsichtiger Schätzung mit wenigstens 1.350 weiteren VZÄ zu rechnen sein. Unter Berücksichtigung dessen, dass dem POR im Dezember 2014 bereits für zusätzliche 500 VZÄ ein Ausgleich zugewiesen wurde, muss nunmehr der Aufwand kompensiert werden, den 850 neue VZÄ und bei einem unterstellten Teilzeitverhältnis von etwa einem Drittel circa 1.100 Personen generieren, die jeweils auszuwählen, einzustellen und dann weiter in vielerlei Hinsicht zu betreuen sind, wofür überwiegend das POR zuständig ist.

Trotz der Probleme, die der demografische Wandel und der damit eng verbundene Fachkräftemangel schon heute die Stadtverwaltung bei der Personalgewinnung spüren lässt, müssen diese neuen Positionen dann zügig besetzt werden. Bei jeder einzelnen Stellenbesetzung handelt es sich um ein Unterfangen, das das für die Personalgewinnung und -betreuung federführende POR gerade in Großraum München mit seinem heiß umkämpften Arbeitsmarkt, auf dem sich viele höchst attraktive Arbeitgeber um die besten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bemühen, vor immer schwierigere Aufgaben stellt.

Insbesondere bei Ingenieurberufen, im Gesundheitswesen sowie im Bereich der IT sind erhebliche Schwierigkeiten bei der Personalakquise festzustellen. Ähnliche Tendenzen sind inzwischen auch bei bislang noch nicht zum Kreis der Mangelberufe zählenden Gruppen - hier sind z.B. alle Qualifikationsebenen des Verwaltungsdienstes zu nennen - zu verzeichnen.

Eine weitere Zuspitzung erfährt die Problematik dadurch, dass die Rahmenbedingungen, denen der öffentliche Dienst gerade bei der Personalgewinnung und -betreuung unterworfen ist - hier verweisen wir auf Art. 33 Abs. 2 GG, der den Zugang zu öffentlichen Ämtern auf der Basis Eignung, Befähigung und fachliche Leistung regelt - zu zeitintensiven und äußerst komplizierten Verfahren zwingen, die wegen ihrer anerkannten Komplexität höchsten juristischen Anforderungen gerecht werden müssen.

Damit die Stadtverwaltung neue und zusätzliche Aufgaben übernehmen kann, muss das POR als stadtinterner Dienstleister gut qualifiziertes und von anderen Arbeitgebern heftigst umworbenes Personal gewinnen. Die Optionen, allein durch Kapazitätsumschichtungen, Optimierungen bei den Verwaltungsprozessen, Aufgabenkritik, vertretbare Anpassungen bei den Qualitätsstandards oder über die regelmäßige und immer wieder aus der Not geborene und dabei in den vergangenen Jahren stets intensiverte Arbeitsverdichtung die hierfür benötigten Freiräume in den mit der Personalgewinnung und -betreuung mittel- und unmittelbar befassten Bereichen

- Personalgewinnung und -betreuung (P 1, P 2, P 5 und P 6)
- Organisation und Stellenwirtschaft (P 3)
- Personalleistungen (Gehaltsabrechnung und Beihilfe, P 4)
- GL (Haushalt, IT)

zu schaffen, existieren längst nicht mehr. Auch muss der Wille der Stadtspitze sowie des ehrenamtlichen Stadtrats und der Wunsch der Referate und Eigenbetriebe, die Dauer der Verfahren insbesondere im Bereich der Stellenbewertung und bei der Stellenbesetzung zu verkürzen, schnellstmöglich im Sinne der Funktionstüchtigkeit der Stadtverwaltung erfüllt werden.

Bei der Wahrnehmung der Querschnittsaufgaben aus den Bereichen Personal und Organisation ist aufgrund der stadtweiten Kapazitätsentwicklung der letzten Monate erneut ein Maß an Arbeitsverdichtung erreicht, das im Interesse sowohl der von den Leistungen des POR abhängigen Referate und Dienststellen als auch und gerade im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des POR Handlungsbedarf auslöst.

Rein vorsorglich wurde der Stadtrat schon seit geraumer Zeit in den jeweiligen Fachausschussbeschlüssen darauf hingewiesen, dass Stellenzuschaltungen in den Referaten regelmäßig Auswirkungen auf die Querschnittseinheiten im POR haben und dass der Bedarf zu gegebener Zeit im Verwaltungs- und Personalausschuss geltend gemacht werden wird.

Dieser Zeitpunkt ist nunmehr gekommen. Zum einen können die bereits eingetretenen und trotz der Haushaltsanpassungen prognostizierten Stellen- und Personalmehrungen nicht mehr bewältigt werden. Die 20,9 VZÄ (1,2 %) von den insgesamt seit 01.05.2014 beschlossenen 1.800 VZÄ bzw. 20,9 VZÄ (1,6 %) von den unter Berücksichtigung der Haushaltsanpassung und der Stelleneinzüge tatsächlich einzurichtenden 1.350 VZÄ, die dem POR zugeflossen sind, kompensieren den auf Grund der o.g. Entwicklung bereits angestiegenen und weiter ansteigenden Mehraufwand in den Personal- und Organisationsangelegenheiten längst nicht mehr. Zum anderen wird das für die StKM beschlossene Personalabbaukonzept im POR erhebliche Mehraufwände generieren, für die keine Kapazitäten zur Verfügung stehen.

## **2. Personalbedarfe im Personal- und Organisationsreferat - Tagesgeschäft**

### **2.1 Recht (P 1)**

Die gesamtstädtische Beschäftigtenzahl betrug am 31.12.2014 inklusive der beurlaubten Dienstkräfte 36.075. Die zu erwartende Steigerung um 1.100 Personen auf eine hochgerechnete Beschäftigtenzahl von 37.175 entspricht einer Erhöhung um 3 Prozent.

Daraus leitet sich ein Mehrbedarf an juristischem Personal im Umfang von 0,5 VZÄ der 4. Qualifikationsebene (BesGr. A 14) ab:

	Ist-Stand (30.06.2015)	Mehrbedarf (+ 3 %)	gesamt
Kapazität Sachbearbeitung 4. QE	17,73 VZÄ	0,53 VZÄ	18,26 VZÄ

Das übliche Betreuungsverhältnis von Juristenkapazität zu Assistenzkapazität beträgt 1,7 zu 1,0. Dieses Betreuungsverhältnis ist derzeit nicht erreicht, weil nur 10,27 VZÄ im Assistenzbereich (2. und 3. QE) zur Verfügung stehen. Zum Ausgleich werden daher 0,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) benötigt.

### **2.2 Personalbetreuung (P 2)**

#### **Personalbetreuung (Grundsatz, P 2.1)**

Die bestehende Kapazität zur Bearbeitung der fachlichen Themen ist seit Jahren

konstant. In den letzten Jahren haben sich jedoch die Rahmenbedingungen, unter denen die Leistungen des Grundsatzbereiches von den verschiedenen internen und externen Kunden abgerufen werden deutlich verändert:

- das Personalrecht unterliegt durch Gesetzgebung, Tarifverhandlungen und Rechtsprechung immer schneller aufeinanderfolgenden Änderungen, Ergänzungen und Erweiterungen, die umgesetzt werden müssen (z.B. Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Familienpflegezeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Nebentätigkeitsrecht und Antikorruption, strengere sozialversicherungsrechtliche Anforderungen bei Nebenbeschäftigungen u.v.m.);
- die Personalgewinnungsprobleme erhöhen den Druck, sich insbesondere mit neuen zusätzlichen Leistungen für das Personal zu positionieren (z.B. Arbeitsmarktzulage ErzD, übertarifliche Leistungen, Anerkennungskultur, Sonderdienstverträge, München-Zulage);
- die Abgabe von Vollzugskompetenzen in der Personalwirtschaft an die Referate und Eigenbetriebe führt dazu, dass der Grundsatzbereich intensiver als bisher als zentrale Ansprechstelle in die Pflicht genommen wird (z.B. RBS-Kita für Sozial- und Erziehungsdienst);
- die höchst ausdifferenzierten Regelungen bei der Delegation zu Entscheidung und Vollzug in Personalangelegenheiten führen in Fällen mit stadtweiter Wirkung i.d.R. zu umfangreichen und zeitaufwändigen Prüfungen hinsichtlich Zuständigkeit und Beteiligung bei der Vorbereitung einer Entscheidung;
- die Komplexität der fachlich-inhaltlichen wie der organisatorischen/ zuständigkeitsbezogenen Zusammenhänge zu Personalthemen haben den Bedarf an Information und Schulung immens verstärkt; auch die zielgruppenbezogene Information wird immer mehr ausdifferenziert (Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Info für Schwangere etc.). Die Beratung gegenüber Dienststellen und Beschäftigten hat deutlich an Komplexität zugenommen, da übergreifend mehrere Rechtsgebiete zu betrachten sind bzw. ineinander spielen;

Vor diesem Hintergrund ist, basierend auf einer die Entwicklung der letzten Jahre berücksichtigenden qualifizierten Schätzung, eine zeitgerechte Aufgabenerledigung nur durch eine dauerhafte Kapazitätsmehrung in Höhe von 2,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11) möglich.

#### **Personalbetreuung (operativ, P 2.3, P 2.4, P 2.5)**

Von den prognostizierten 1.100 einzustellenden Personen werden nicht alle vom POR eingestellt und betreut, da für bestimmte Fachrichtungen wie Erziehungsdienst, Lehrdienst und Feuerwehrtechnischer Dienst diese Aufgaben den betroffenen Referaten obliegen. In der Zuständigkeit des POR bleiben 975 einzustellende Personen. Unter Berücksichtigung einer einjährigen Einarbeitungszeit und eines Zeitraumes von zwei Jahren, in welchem diese 975 Personen einzustellen sind, errechnet sich für die Einstellungsmaßnahmen im POR ein Bedarf von 3,4 VZÄ der 3. Qualifikationsebene befristet für die Dauer von drei Jahren (BesGr. A 10 / EGr. 9).

Für die laufende Betreuung des zusätzlichen Personals ist eine dauerhafte Kapazität in Höhe von 1,8 VZÄ der 3. Qualifikationsebene anzusetzen (BesGr. A 10 / EGr. 9). Da der Standardbetreuungsaufwand aber in der Regel erst deutlich nach der Einstellung zu

leisten ist, reicht es aus, hierfür zunächst keine zusätzliche Kapazität vorzuhalten, sondern nur 1,8 VZÄ der befristet erforderlichen 3,4 VZÄ unbefristet für die auf Dauer anzusetzenden Folgeaktivitäten zur Verfügung zu stellen.

### **2.3 Organisation (P 3)**

Eine im Jahr 2012 durchgeführte Stellenbemessung hat ergeben, dass von 1,0 VZÄ jährlich rund 150 Anträge auf Kapazitätsausweitung bearbeitet werden können. Die Erfahrung hat gezeigt, dass mit einem Antrag durchschnittlich die Einrichtung von 1,4 Stellen beantragt wird. Insgesamt sind 850 Stelleneinrichtungen in den nächsten zwei Jahren zu erwarten. In die Zuständigkeit von P 3 fallen mit Ausnahme des Lehr- und Erziehungsdienstes im RBS 790 Stelleneinrichtungen in den nächsten zwei Jahren. Diese werden somit circa 560 Anträge auf Kapazitätsausweitung nach sich ziehen, woraus sich ein Bedarf von 3,7 VZÄ ergibt.

Unter Berücksichtigung einer einjährigen Einarbeitungszeit und einen Zeitraum von zwei Jahren ansetzend, in dem die Stellen voraussichtlich eingerichtet werden müssen, ist eine Kapazität im Gegenwert von 1,9 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) für die Dauer von zunächst drei Jahren vorzuhalten.

Darüber hinaus sind derzeit stadtweit rund 1.050 vom Stadtrat beschlossene Stellen befristet eingerichtet mit der Maßgabe, den Bedarf dieser Stellen methodisch zu bemessen. Zudem ist damit zu rechnen, dass auch weiterhin Stellen mangels plausibler und nachvollziehbarer Berechnungen und Begründungen zunächst nur befristet eingerichtet werden. Ob deren Bedarf gerechtfertigt ist, muss dann durch eine Bemessung entsprechend belegt werden. Alternativ erfolgt der Stelleneintrag. Um die in diesem Zusammenhang mit besonderer Haushaltsrelevanz anstehenden Aufgaben zeitgerecht bewältigen zu können, stehen im Bereich der Organisationsberatung nicht ausreichende Kapazitäten zur Verfügung.

Unter Berücksichtigung der Synergien, die sich durch die jüngst erfolgte Zusammenlegung der beiden mit Organisation befassten Bereiche des Personal- und Organisationsreferats ergeben, ist für diese Aufgaben eine Kapazität von 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11) auf Dauer erforderlich.

### **2.4 Personalleistungen (P 4)**

#### **Gehaltsabrechnung (P 4.4)**

Bei einem Betreuungsverhältnis von 1,0 VZÄ Bezügerechner/in zu rund 500 Abrechnungsfälle ergibt sich bei 1.100 zusätzlichen Beschäftigten ein dauerhafter Mehrbedarf von 2,2 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8 / EGr. 8). Diese Kapazität wird zeitnah, entsprechend der Entwicklung der Abrechnungsfälle, eingerichtet.

Darüber hinaus wurden für P 4 mit dem Beschluss „Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München“ vom 10.12./17.12.2014 (VPA/VV) Kapazitäten im Umfang von 3,6 VZÄ genehmigt.

Bisher wurden die zusätzlichen Kapazitäten vorhandenen Teams zugewiesen. Um jedoch

weiterhin die im Bereich der Gehaltsabrechnung erforderliche Leitungsspanne von 1:4,5 sicherstellen zu können, ist nun weitere Kapazität im Umfang von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A10 / EGr. 9) für Leitungsaufgaben dauerhaft zur Verfügung zu stellen.

### **Beihilfe (P 4.3)**

Gemäß Prüfbericht des Revisionsamtes (Rechnungsprüfungsausschuss vom 06.12.2007) zum Internen Kontrollsystem bei P 4.3 soll im Bereich der Beihilfe eine Leitungsspanne von einer Teamleitung pro 4,0 VZÄ SB beibehalten werden. Derzeit sind nur vier derartige Positionen vorgetragen. Dem stehen 19,82 VZÄ (zzgl. einer befristeten Kapazität i. H. v. 1 VZÄ) für Sachbearbeitungen gegenüber. Um den Vorgaben des Revisionsamtes Rechnung zu tragen, ist deshalb 1,0 VZÄ für eine/n Gruppenleiter/in der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) zuzuschalten.

### **2.5 Personalgewinnung (P 5)**

Von den zusätzlich beschlossenen 850 VZÄ werden nach Abzug der Verfahren in den Fachrichtungen Lehr-, Erziehungs- und Feuerwehrtechnischer Dienst 750 VZÄ durch das POR zu besetzen sein. Basierend auf dem bereits validierten Schlüsselwert ergeben sich aus 750 zu besetzende Stellen 520 Ausschreibungs-/Stellenbörsenverfahren. Grundlage für die Berechnung der Sachbearbeitungskapazität ist die durchschnittlich zu bearbeitende Anzahl an Verfahren pro Sachbearbeitung. Die Assistenzkapazitäten werden mit dem Schlüssel Sachbearbeitung zu Assistenz (70 : 30) errechnet. Dieser beinhaltet bereits die durch die Einführung des E-Recruiting-Systems einhergehenden Verfahrensvereinfachungen im Assistenzbereich. Ohne die Einführung dieser IT-Unterstützung müsste dieser bereits in der Vergangenheit angewendete Schlüssel zu Gunsten der Assistenzkapazitäten angepasst werden, was einen höheren Bedarf an Assistenzkapazität nach sich ziehen würde. Da die Einführung des E-Recruiting-Systems in der 1. Jahreshälfte 2016 erfolgt, wird aktuell nur der niedrigere Bedarf geltend gemacht, der sich unter Berücksichtigung der Verfahrensvereinfachungen errechnet.

Summe zusätzlicher Verfahren pro Jahr	260
Verfahren/Sachbearbeiter/in	34
Bedarf Sachbearbeiter/innen	7,65
Verhältnis Sachbearbeitung/Assistenz	70 : 30
Bedarf Assistenz	3,28

Bezogen auf einen Umsetzungszeitraum von zwei Jahren sowie eine vorgeschaltete einjährige Einarbeitungszeit, erscheint der Bedarf in Höhe von gerundet 7,7 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) sowie ein Bedarf in Höhe von 3,3 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8 / EGr. 8) gerechtfertigt.

### **2.6 Geschäftsleitung**

Die Geschäftsleitung erbringt referatsintern u. a. Dienstleistung und Steuerungsunterstützung in den Bereichen Haushalt und IT. Die in dieser

Beschlussvorlage beschriebene Ausweitung der Kapazitäten im POR führt automatisch zu einem Mehraufwand in diesen Bereichen der Geschäftsleitung.

### **Haushalt (GL 2)**

Die oben skizzierte Argumentation - zusätzliches Personal sowie gerade die im Umfeld des kommunalen Haushaltsrechts immer komplexer werdenden und zwingend einzuhaltenden Vorgaben verursachen vor allem in den Bereichen Raumplanung und -bewirtschaftung, Vergabe und Beschaffung deutlich höhere Aufwände - gilt auch für den zentralen Haushaltsbereich. Um auch hier den Arbeitsmehrungen, die sich auf Grund der referatsweit erfolgten Kapazitätsausweitungen ergeben haben, Rechnung tragen zu können, ist zusätzlich 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) vorzuhalten.

Für die Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) wurde im Jahr 2015 eine stadtweite Stellenbemessung durchgeführt, wonach für die KLR im POR 1,24 VZÄ fehlen. Der dabei festgestellte Mehrbedarf ist aus Sicht der Stadtkämmerei plausibel und nachvollziehbar. Es handelt sich dabei insbesondere um Mehrbedarfe aufgrund von zum Teil zu gering bemessener Personalausstattung und/oder hoher Anforderungen an eine KLR. Da im Bereich des POR keine geplanten Stellenreserven für die Zukunft bestehen, ist die Zuschaltung der bemessenen und derzeit fehlenden Kapazität i. H. v. 1,24 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) in der KLR im POR zwingend erforderlich, da sonst die damit verbundenen Aufgaben nicht mehr erledigt werden können.

Sofern sich im Rahmen der stadtweiten Betrachtung in künftigen Bemessungsprojekten andere Erkenntnisse ergeben, kann zu gegebener Zeit eine Anpassung der KLR-Kapazität erfolgen.

### **IT (GL dIKA)**

Um die Fachabteilungen des POR auf einem angemessenen technischen Niveau unterstützen zu können, ist es erforderlich, auch die IT-Seite mit den entsprechenden Ressourcen auszustatten. Bezogen auf das im Referat anfallende Tagesgeschäft stehen hier vor allem die im dIKA des POR vorgetragenen Fachbereiche Service-Desk (SD) und fachlich-technische Dienstleistungen (FTD) im Vordergrund.

Daneben sorgen die Bereiche Anforderungsmanagement (AM) und Projektmanagement (PM) dafür, dass stadtweit neue und verbesserte IT-Technologien rund um das Personalmanagement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt München geplant und dann bereitgestellt werden. Damit gewährleistet das POR, dass die Landeshauptstadt München auch im Vergleich zu anderen Münchner Unternehmen ein interessanter und konkurrenzfähiger Arbeitgeber bleibt.

### **Service Desk (SD)**

Das Teilprojekt 201 hat im Zuge des MIT-KonkreT-Prozesses ermittelt, dass ein sachgerechtes Betreuungsverhältnis im referatsinternen IT-Service dann vorliegt, wenn ein/e Service-Desk-Mitarbeiter/in maximal 125 Arbeitsplätze betreut.

Die Zahl der zu betreuenden Arbeitsplätze im POR hat sich seit der letzten Kapazitätsanpassung kontinuierlich erhöht. Gerade der Einsatz unterschiedlicher Betriebssysteme erfordert vielfach Doppelarbeitsplätze im dIKA. Zudem sind

zwischenzeitlich vermehrt Sonderarbeitsplätze erforderlich, die mehrere Arbeitsplatzkomponenten benötigen (z. B. medizinisch technische Geräte beim Betriebsärztlichen Dienst).

Der Zuwachs der IT-Arbeitsplätze kann der folgenden Übersicht entnommen werden:

	Stichtag		Veränderung
	02.04.2014 Beschluss (VB)	15.07.2015 Beschluss (VB)	
<b>Arbeitsplätze insgesamt</b>	<b>827</b>	<b>1005</b>	<b>+ 178</b>
LiMux-Arbeitsplätze	690	760	+ 70
Windows-Arbeitsplätze	137	245	+ 108
rechnerischer Bedarf in VZÄ (Schlüssel 1:125)	6,6	8,1	+ 1,4

Auf der Grundlage des im Rahmen des MIT-KonkreT-Prozesses festgelegten und o.g. Betreuungsverhältnisses errechnet sich somit ein Defizit von rd. 1,5 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8 / EGr. 8), das es auszugleichen gilt.

#### **Fachlich-technische Dienstleistungen (FTD)**

Kapazitätsausweitungen im POR beeinflussen nicht nur das Arbeitsaufkommen im Service-Desk als erste zentrale Anlaufstelle, sondern gleichermaßen auch den Bereich FTD. Da eine Vielzahl der Störungen vom Service-Desk als sogenanntem First-Level-Support nicht behoben werden kann, wird FTD durch die Übernahme der fachlich komplexeren Anfragen und die Erarbeitung von Lösungen als Second- bzw. Third-Level-Support stärker belastet.

Die geschilderte Aufteilung der Kompetenzen ermöglicht es, auf der IT-Seite entsprechende Unterstützung zur Verfügungen zu stellen und so einen reibungslosen Referatsbetrieb zu gewährleisten. Im Hinblick auf das Verhältnis der auftretenden Störungen, die im Second- und Third-Level-Support bearbeitet werden, zu der Anzahl der Störungen, die im Service-Desk als First-Level-Support eingehen (1 : 3), ergibt sich ein Mehrbedarf von 0,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9).

#### **Anforderungsmanagement und Projektmanagement (AM & PM)**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch an einer Beschäftigung bei der Landeshauptstadt München interessierte Bewerberinnen und Bewerber erwarten eine moderne, komfortable, innovative und reibungslose IT-Unterstützung. Die Landeshauptstadt München muss sich deshalb, gerade was die dezentral in den Referaten angesiedelte IT-Unterstützung betrifft, mit Unternehmen der Privatwirtschaft messen.

Derzeit stehen zum Einen dringende IT-Großprojekte im POR an, die auf längere Zeit absehbar nicht angestoßen und durchgeführt werden können, wenn nicht zeitnah entsprechend Personal dauerhaft zugeschaltet wird. Zum Anderen liegen mittlerweile

genügend Erkenntnisse aus den begonnenen und noch anstehenden Anforderungen der letzten 4 Jahre vor, die seriös abschätzen lassen, dass die Bereiche AM und PM - nicht zuletzt wegen der wichtigen Querschnittsfunktion des POR - dauerhaft mit einem breiteren personellen Grundstock ausgestattet sein müssen, die derzeit in den Bereichen Anforderungsmanagement und Projektmanagement nicht vorhanden sind.

- Ressourcen für SAP-Betreuung:

Mit dem SAP-System im Personalmanagement (SAP/HCM) hat sich die Landeshauptstadt München 2006 für ein mächtiges, flexibles und ganzheitliches IT-System entschieden, das auch in den meisten großen Unternehmen verwendet wird. Dieses System wird von Seiten des Herstellers ständig weiterentwickelt und den Anforderungen und Bedürfnissen des Marktes angepasst. Damit das POR mit diesen Entwicklungen Schritt halten kann, sind Personalanpassungen unabdingbar. Das SAP/HCM-System bei der Landeshauptstadt München hat sich seit seiner Einführung 2006 funktionell kaum verändert. Andere große Firmen hingegen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon die Möglichkeit, ihre Personaldaten direkt online anzuzeigen und in relevanten Bereichen auch selbst zu pflegen. Führungskräfte können darüber hinaus ihre Teams vereinfacht steuern, Auswertungen erstellen und Personalstrategien effizient sowie effektiv entwickeln und umsetzen.

Erfahrungen aus bisherigen Projekten sowie eine darauf aufbauende qualifizierte Schätzung weisen auf einen unbefristeten Mehrbedarf an Fachanalytikenkapazität von 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 13 / EGr. 12) sowie 0,5 VZÄ für Projektmanagementoffice-Aufgaben der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) hin.

- PRISMA-Ablösung (Personalplanung und -controlling):

Das derzeit für die Personalplanung und das Personalcontrolling zentral eingesetzte IT-System PRISMA mit Schnittstellen zu SAP/HCM basiert auf einer Technologie, die nicht mehr vom Hersteller gewartet wird. Danach ist bei auftretenden Fehlern nicht sichergestellt, dass der Betrieb des Systems innerhalb kurzer Zeit wiederhergestellt werden kann. Zahlreiche Fachanwendungen nutzen die Daten aus PRISMA. Ein Ausfall beeinträchtigt sofort vielfältige Prozesse innerhalb des POR. Zudem dient PRISMA als zentrale Grundlage für die Personalplanung und das Personalcontrolling innerhalb der gesamten Stadt sowie die Aufstellung des Stellenplans zum Haushalt. Zur Minimierung der erheblichen Risiken bei Weiterverwendung dieses Altsystems muss unverzüglich eine Analyse zur Ablösung des Systems erfolgen. Dabei sind folgende Punkte besonders zu betrachten:

- fachliche Zusammenhänge und Hintergründe, Funktionalitäten und Schnittstellen von PRISMA
- mögliche Ablösungspfade (kurz-, mittel-, langfristig)
- Marktbetrachtung, insbesondere auch Evaluation der Möglichkeiten mit SAP, Referenzkundenbesuche
- Entscheidung für einen möglichen Umsetzungsweg (Make/Buy/Use/Compose)
- Erstellung einer Stadtratsbeschlussvorlage zur weiteren Vorgehensweise

Für diese Aufgaben stehen im Bereich Anforderungsmanagement derzeit keine

Ressourcen zur Verfügung. Benötigt werden, orientiert an den Aufwänden der bisherigen Projekte und unbefristet:

2,0 VZÄ Fachanalytistenkapazität der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11) sowie

0,5 VZÄ für Projektleitung der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 13 / EGr. 12) sowie 0,5 VZÄ für Projektmanagementoffice-Aufgaben der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) sowie

1,0 VZÄ für den Fachbereich P 3.11 der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10)

- BSL-Gutachten: Stellenbewertung „Laufzettel“  
Um die Bearbeitungszeiten innerhalb der Stellenbewirtschaftung weiter zu verkürzen, ist ein kleineres, aber bedeutendes und drängendes Vorhaben aufzusetzen, welches die internen Prozesse analysiert, optimiert und eine maßgeschneiderte Lösung möglichst mit vorhandener Infrastruktur (SAP-HCM, PRISMA) realisiert. Qualifiziert geschätzt und die bisherigen Erfahrungen berücksichtigend ist von einem unbefristeten Bedarf von 0,3 VZÄ Fachanalytistenkapazität der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11) auszugehen.
- ABBA-Ablösung (Beihilfe):  
Die Beihilfe ist eine zentrale Personalleistung, die nur durch eine IT-Unterstützung im bisherigen Umfang gewährleistet werden kann. Die bisher eingesetzten IT-Anwendungen ABBA / KABA werden vom Hersteller ab 2016 nicht mehr unterstützt. Es muss daher ein rechtskonformes Verfahren zur Berechnung, Festsetzung und Auszahlung von Beihilfen nach dem bayerischen Beihilferecht als Ersatz der bisherigen Anwendung bereit gestellt werden. Benötigt werden hierfür 0,5 VZÄ Fachanalytistenkapazität der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11) sowie 0,5 VZÄ für Projektmanagement-Aufgaben der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9).
- Stadtweite Vorhaben von STRAC und it@M:  
Für die Unterstützung von stadtweiten IT-Vorhaben unter der Federführung von STRAC oder it@M muss separat Personal zur Verfügung gestellt werden. Hier ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Benötigt wird unbefristet 1,0 VZÄ Fachanalytistenkapazität der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11).
- ePersAkte  
Zusammen mit den betroffenen Fachabteilungen des POR wurde in einer ersten Analysephase herausgearbeitet, dass eine Digitalisierung der Personal- und Stellenaktenführung für die Landeshauptstadt München als moderne und zukunftsorientierte Arbeitgeberin dringend angezeigt ist. Um die nächsten Schritte bis hin zu einem elektronischen Personalmanagement als Endausbaustufe seriös gehen zu können, müssen hier langfristig Ressourcen zugeschaltet werden. Benötigt werden unbefristet 2,0 VZÄ Fachanalytistenkapazität der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11), 0,5 VZÄ für Projektleitung der 4. Qualifikationsebene (BesGr. A 14 / EGr. 13) sowie 0,5 VZÄ für

Projektmanagementoffice-Aufgaben der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9)

**Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsbeauftragter (SiBe):**

Im TP 201-Papier wird für ein dIKA der Kategorie 1 mindestens 1,0 VZÄ SiBe gefordert. Die Stellvertretung ist sicher zu stellen. Das POR verfügt derzeit über 1,0 VZÄ SiBe. Als Querschnittsreferat mit den o.g. zahlreichen stadtweiten Vorhaben (d.h. künftigen Fachverfahren) im Kontext Personal und Organisation sind an die IT-Sicherheit deutlich erhöhte Anforderungen zu stellen. Da es hier in der Regel um personenbezogene und damit besonders schutzwürdige Daten geht, werden vermehrt Risikoeinschätzungen und Schutzbedarfsfeststellungen benötigt. Zudem gewinnt aufgrund der vermehrten Cyber-Kriminalität der Schutz dieser besonders sensiblen Daten vor Hacker-Angriffen eine immer größere Bedeutung.

In diesem Zusammenhang muss auch die Stellvertretung sicher gestellt sein, um immer eine zeitnahe Bearbeitung der einschlägigen Themen zu gewährleisten. Dafür ist eine dauerhafte Kapazität von 0,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) zusätzlich vorzuhalten.

**Strategie, Führungs- und Steuerungsunterstützung (SFS):**

Das Aufgabenspektrum des Bereiches SFS erstreckt sich laut dem TP 201-Konzept von den Themenfelder Planung des Finanzhaushaltes incl. des Wirtschaftsplanes, Beschaffung von IT, Verwaltung von Sachmitteln und Personal über die Beschlusskoordination und die Steuerungsunterstützung bis hin zum Finanzcontrolling sowie dem Veränderungs- und Qualitätsmanagement.

Im Bereich SFS können mit den derzeit vorhandenen Kapazitäten (2,68 VZÄ) nur die grundlegenden Aufgaben wie Haushaltsplanung, Sachmittel- und Personalverwaltung, Beschaffungswesen und Beschlusskoordinierung hinreichend bearbeitet werden. Die Themen IT-Controlling und Finanzen, Steuerungsunterstützung der dIKA-Leitung und das Veränderungs- und Qualitätsmanagement können derzeit gar nicht bzw. nicht im erforderlichen Umfang bearbeitet werden. Eine Vertretung ist ressourcenbedingt nur rudimentär möglich. Abwesenheitszeiten stellen stets kritische Phasen in der Leistungserbringung dar. Dringende Themen und Sonderaufträge, wie sie SFS als Querschnittseinheit des dIKA häufig zu bearbeiten hat, erhöhen zusätzlich den Druck. Gemäß dem o.g. Konzept liegt der Soll-Korridor für den SFS-Bereich eines dIKAs der Kategorie 1 bei 3,0 bis 4,5 VZÄ.

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass die Erledigung der SFS-Aufgaben nur mit der Zuschaltung von 1,0 VZÄ (3. Qualifikationsebene BesGr. A 10 / EGr. 9) auf dann knapp 4 VZÄ zeit- und sachgerecht gewährleistet werden kann.

**3. Personalbedarfe im POR - Sanierungsumsetzungskonzept StKM**

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 29.07.2015 wurde ein Personalabbaukonzept für die StKM beschlossen, das für voraussichtlich mindestens 400 VZÄ das sog. „Ultima-Ratio-Prinzip“ vorsieht. Die Anzahl der betroffenen Personen dürfte aufgrund

Teilzeitbeschäftigungen deutlich höher sein. Bei einem unterstellten Teilzeitverhältnis von etwa einem Drittel ist daher von mindestens 520 Personen auszugehen. Sollte sich außerdem im Rahmen des noch zu verhandelnden Sanierungstarifvertrages nicht die prognostizierte Einsparsumme von 19,8 Mio. erreichen lassen, sind in der Beschlussvorlage weitere Personaleinsparungen angekündigt.

Für alle betroffenen Dienstkräfte ist im weiteren Verlauf die individuelle Prüfung erforderlich, wie das jeweilige Arbeitsverhältnis zur StKM GmbH möglichst einvernehmlich aufgelöst werden kann. Wesentlicher Bestandteil wird dabei die Frage sein, ob und inwieweit die einzelnen Betroffenen bei der Landeshauptstadt München weiterbeschäftigt werden können.

Daneben ist im Rahmen der avisierten Rückübernahme der dem Klinikum zugewiesenen ca. 50 Beamtinnen und Beamten in den nächsten Jahren sukzessive ein adäquater Einsatzort bei der Landeshauptstadt München zu finden. Dies kann in gleicher Weise für die zur Dienstleistung beim Klinikum beurlaubten Beamtinnen und Beamten gelten, insbesondere für den Fall, dass deren Sonderdienstverträge mit der StKM GmbH gekündigt werden und die Zuweisung dadurch wieder aufleben sollte.

Die Suche nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten für eine solche Vielzahl an Dienstkräften aus der StKM wird das Personal- und Organisationsreferat in den kommenden Jahren der Sanierung vor erhebliche Herausforderungen stellen. Neben konzeptioneller Grundsatzarbeit und rechtlichen Fragestellungen rund um die Personalübernahme wird vor allem die operative Disposition der einzelnen Dienstkräfte anstehen. Aber auch die Gesamtkoordination mit dem Klinikum, der Stadtkämmerei, externen Institutionen (wie etwa dem KAV Bayern) sowie die referatsinternen Abstimmungsprozesse über alle Abteilungen hinweg werden den Einsatz von erheblichen personellen Ressourcen im POR erfordern.

Die nachfolgend dargestellten Ressourcenbedarfe werden bis zum Abschluss des Sanierungsprozesses, d.h. bis zum 31.12.2022 benötigt.

### **3.1 Recht (P 1)**

Die in den kommenden Jahren im Raum stehende Übernahme einer Vielzahl von Beschäftigten der StKM durch die Landeshauptstadt München lässt – wie bereits bei der Schließung des Textil- und Reinigungsservices der StKM zum 30.06.2013 und der nachfolgenden Übernahme des dort beschäftigten Personals erlebt – einen erhöhten Bedarf an personalrechtlicher Beratung der Referatsleitung und der mit der Personalübernahme befassten Abteilungen des POR erwarten. Insbesondere ist eine erneute Intensivierung der rechtlichen Beratung und Abstimmung mit P 2.1 - Grundsatzangelegenheiten Tarif- und Beamtenrecht absehbar.

Neben allgemeinen personalrechtlichen Rechtsfragen, die sich aus der Übernahme von Personal der StKM ergeben, ist ein schwer abschätzbarer, potentiell sprunghafter Anstieg des Bedarfs an personalrechtlicher Beratung, Mitwirkung wie gerichtlicher und außergerichtlicher Vertretung der Landeshauptstadt München in konfliktbeladenen Einzelfällen beim Wechsel von Beschäftigten der StKM zur Landeshauptstadt München zu erwarten.

Konfliktträchtig kann sich hier insbesondere die Rückführung von rund 50 der StKM zugewiesenen städtischen Beamtinnen und Beamten erweisen, die bei der Rückkehr zur Landeshauptstadt München einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf weitere amtsangemessene Beschäftigung besitzen. Bei den wenigen bisherigen rechtlichen Auseinandersetzungen um die Aufhebung der Zuweisung und die Umsetzung von der StKM zur Landeshauptstadt München waren die Beamtinnen/Beamten durchwegs anwaltlich beraten und nahmen zuletzt auch gerichtliche Hilfe (einstweiliger Rechtsschutz) in Anspruch.

Auch die Erfahrungen aus der Personalübernahme nach der Schließung des Textil- und Reinigungsservices des StKM zeigen, dass die Bereitschaft, sich zur Wahrung erworbener Besitzstände und Durchsetzung eigener Rechtspositionen anwaltlicher Unterstützung zu bedienen, steigt.

Zwischen den sich um eine Übernahme bemühenden Beschäftigten der StKM und jenen der Landeshauptstadt München, wie auch zwischen den von der StKM zur Landeshauptstadt München umzusetzenden und den bereits in städtischen Referaten eingesetzten Beamtinnen und Beamten wird sich absehbar in einer Vielzahl von Fällen eine Konkurrenz um (Beförderungs-)Stellen ergeben, die rechtliche, potentiell auch gerichtliche Auseinandersetzungen erwarten lässt.

In all diesen Einzelfällen erweisen sich gerade Bemühungen zur außergerichtlichen Konfliktlösung durchgehend als zeit- wie arbeitsintensiv. Aufgrund der Vielzahl anstehender Einzelfälle ist mit nicht planbaren Arbeitsspitzen zu rechnen, die das Vorhalten entsprechender juristischer Kapazitäten erfordern.

Der so zu erwartende zusätzliche Arbeitsanfall ist mit den vorhandenen juristischen Kapazitäten und dem seit Jahren erhöhten Arbeitsaufkommen bei P 1 nicht mehr abzudecken.

Der Bedarf beläuft sich - beruhend auf den Erfahrungen der Vergangenheit für die Zeit des Sanierungsprozesses, d. h. bis 31.12.2022 auf 0,5 VZÄ der 4. Qualifikationsebene (BesGr. A 14) sowie auf 0,3 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9 (Verhältnis 1,7 VZÄ Juristenkapazität zu 1,0 VZÄ Assistenzkapazität).

### **3.2 Personalbetreuung (P 2)**

#### **Personalbetreuung (Grundsatz, P 2.1)**

Seit der Vorbereitung der Entscheidung zur Schließung des Textil- und Reinigungsservices zum 30.06.2013 und der nachfolgenden Übernahme des dort beschäftigten Personals hat P 2.1 die Gesamtkoordination aller personalrechtlichen Belange innerhalb des POR übernommen. Diese Funktion setzt sich fort während der anstehenden Sanierung der StKM, da in den nächsten Jahren sehr unterschiedliche Berufsgruppen von einem Arbeitsplatzverlust bedroht sein werden und dieser Prozess hinsichtlich des Personalabbaus und dessen Folgen von der Landeshauptstadt München intensiv begleitet bzw. mit gestaltet werden wird. Der vom Personalabbau betroffene heterogene Personenkreis erfordert eine Einbindung aller im Personalwesen tätigen

Entscheidungsträger (POR-intern sowie dezentral mit Einstellungen betrauten Personalstellen der Landeshauptstadt München) und damit ein erhebliches Mehr an koordinatorischen Aufgaben und Abstimmungsprozessen. Darüber hinaus werden bei P 2.1 alle grundsätzlichen Fragestellungen tarif- und beamtenrechtlicher Art im Zusammenhang mit einer Personalübernahme geklärt, konzeptionelle Arbeiten geleistet und eigene Beschlussvorlagen erstellt (vgl. Übernahmekonzept zum textil- und Reinigungsservice und nachfolgende Bekanntgaben). Im Zusammenhang mit der Sanierung ist die enge kontinuierliche Abstimmung mit der Stadtkämmerei als deren Ansprechpartner in personalrechtlichen Fragestellungen zur Sanierung sicherzustellen. P 2.1 ist Schnittstelle zwischen allen betroffenen Abteilungen des POR, der Referatsleitung, aber auch unmittelbarer Ansprechpartner für die Geschäftsführung und Personalverantwortlichen der StKM GmbH in allen Fragen zur Personalübernahme.

Auf Basis der Erkenntnisse, die in den letzten Jahren im Zusammenhang mit Personalübernahmen gemacht wurden und angesichts des deutlich erhöhten Koordinationsaufwandes innerhalb des allgemeinen Sanierungsprozesses, wird eine Kapazitätszuschaltung von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12 / EGr. 11) befristet auf den geplanten Zeitraum der Sanierung bis 31.12.2022 für erforderlich gehalten.

#### **Personalbetreuung (operativ, P 2.4)**

Die Neueinstellungen tangieren in der operativen Personalbetreuung sowohl die formelle Personalgewinnung (z. B. Arbeitsvertragsaufbereitung) als auch Aufgaben im laufenden Beschäftigungsverhältnis in den Folgejahren (z. B. Änderungen der Wochenarbeitszeit, Renteneintritte sowie Austritte).

Daraus ergibt sich für die operativen Einheiten aus nachfolgend dargestellten Gründen ein zusätzlicher Personalbedarf:

- Mitwirkung bei grundsätzlichen Festlegungen und Verfahrensabläufen an der Schnittstelle Disposition/ Einstellung;
- die einzustellenden Personen müssen in weitaus stärkerem Maße als andere Neueinstellungen im Einzelfall in tarif- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen beraten werden; eine gute und intensive Beratung erleichtert den Betroffenen, die mit einer hohen Erwartungshaltung an die Stadt herantreten, die angebotenen Stellen anzunehmen;
- die teilweise schlechten Sprachkenntnisse des betroffenen Personenkreis erschweren die Sachbearbeitung;
- P 2 ist im Bereich der ehemaligen Arbeiter/Arbeiterinnen auch für die Dienstaufsicht (Abmahnungen und Ermahnungen) zuständig.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben ist eine Kapazitätszuschaltung von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10 / EGr. 9) befristet auf den geplanten Zeitraum der Sanierung erforderlich.

#### **3.3 Personalgewinnung (P 5)**

Aufgrund des Personalabbaukonzeptes der StKM wird das Personaleinsatzmanagement

(P 5.43) der Landeshauptstadt München in den Jahren 2015 bis 2022 bei voraussichtlich mindestens 400 VZÄ (geschätzt ca. 520 Personen) prüfen, ob ein Wechsel zur LHM möglich ist und sich ggf. dann um die Vermittlung kümmern. Die Organisationseinheit ist dabei Kontakt- und Klärungsstelle für alle Fragen von Seiten der Landeshauptstadt München und der StKM.

Das Gros der Personen wird im Jahr 2016 in eine sog. Qualifizierungseinheit bei der StKM transferiert werden. Erwartet wird dennoch, dass die Landeshauptstadt München sich aktiv bemüht, geeignetes Personal zur Stadtverwaltung zu vermitteln.

Die Vermittlungsarbeit beginnt mit Vorliegen von vollständigen Bewerbungsunterlagen. Mit den Bewerberinnen und Bewerbern wird ein Erstgespräch geführt, um sich ein Bild über die Möglichkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu machen. Anschließend erfolgt laufend ein „Matching“ zwischen extern zu besetzenden Stellen und den zu vermittelnden Personen. Sofern nach Papierlage die Stellenanforderungen und eine oder mehrere zu vermittelnde Personen im Wesentlichen übereinstimmen, werden Kennenlerngespräche organisiert. P 5.43 kümmert sich um die Klärung aller auftretenden Fragen der Dienststellen, des HR-Bereichs der StKM und der zu vermittelnden Personen.

Es ist davon auszugehen, dass durchschnittlich 2 - 3 Vermittlungsversuche gestartet werden müssen, ehe feststeht, ob eine Vermittlung zur Landeshauptstadt München möglich ist oder ggf. scheitert.

Sofern eine Vermittlung gelingt, werden die weiteren Modalitäten vom Personaleinsatzmanagement mit der StKM geklärt.

Bei Scheitern wird ein weiteres Gespräch mit der StKM-Dienstkraft der StKM geführt, um das weitere Vorgehen und ggf. weitere Möglichkeiten zu eruieren. Ggf. wird P 5.43 bei der Zusammenstellung individueller Qualifizierungen für konkrete Stellen mitwirken.

Unter der Annahme, dass, basierend auf bisherigen Erfahrungswerten, ein Fall in ca. 35 Stunden vollumfänglich bearbeitet ist, können bei einer Nettojahresarbeitszeit von 1.440 Stunden pro VZÄ 41 Fälle pro Jahr und VZÄ abgeschlossen werden. Bei mindestens 520 zu vermittelnden Tarifbeschäftigten ergibt das auf einen Betrachtungszeitraum von fünf Jahren verteilt ein Ressourcenerfordernis von rund 2,5 VZÄ.

Daneben sind nach und nach noch zugewiesene Beamtinnen/Beamte zu vermitteln, für die ebenfalls ein geeigneter und amtsangemessener Einsatz gefunden werden muss. Sowohl Dienststellen, deren Personalentwicklungsplanungen durch die Rückkehr einer "fremden" Person ggf. durchkreuzt werden, aber auch die Dienstkräfte, die mit der Situation, dass sie von der Geschäftsführung der StKM an die LHM vorwiegend aus Kostengründen zurückgegeben werden, sind entsprechend vorzubereiten. Hier hat die Dienstherrin Landeshauptstadt München eine besondere Verantwortung.

Hinzu kommen noch die grundsätzlichen Aufgaben im Bereich der Personalvermittlung und alle nicht einzelfallspezifischen Themen, wie die Koordination von Informationsveranstaltungen für die Betroffenen, die Stellungnahmen zu Beschlüssen die

StKM betreffend, das Ausarbeiten allgemeiner Verfahrensregelungen, die Notwendigkeit einer zentralen Ansprechpartnerin / eines zentralen Ansprechpartners für die StKM–Personal-Vermittlung, das grundsätzliche Mitwirken bei Qualifizierungsmöglichkeiten und die Qualitätssicherung bei der Vermittlung. Hier schätzen wir den Bedarf auf 0,5 VZÄ

Für die Bewältigung der Vermittlungsarbeit inkl. der Koordinierungsaufgaben werden deshalb insgesamt 3,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 / EGr. 10) befristet für den Zeitraum der Sanierung benötigt.

Das Sachgebiet Personaleinsatzmanagement wird aktuell in Personalunion von der Leitung des Gesamtbereiches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement (P 5.4) geführt. Im Zuge der wachsenden Aufgaben von P 5.4 (Arbeitsschutzmanagementsystem, Koordination von zentralen Fragen im BGM-Projektgeschehen, Betriebssport, Kantinenwesen, zentrales betriebliches Eingliederungsmanagement, Grundsatzthemen im Behindertenrecht, stadtweite Disposition von leistungsgeminderten Dienstkräften, sonstige stadtweiten Vermittlungsarbeit) ist diese Personalunion aufzulösen.

Eine unbefristete Kapazitätzuschaltung von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 13 / EGr. 12) für die Leitung des Sachgebiets P 5.43 ist daher notwendig.

#### **4. Personal- und Sachkosten**

Insgesamt bedarf es einer Zuschaltung von Stellenkapazität im Gegenwert von 50,3 VZÄ. Davon werden 30 VZÄ auf Dauer, 14,5 VZÄ zunächst befristet auf drei Jahre und 5,8 bis zum 31.12.2022 befristet eingerichtet. Dafür fallen Personalkosten von bis zu 3.599.592 € an, davon 2.171.679 € dauerhaft, jährlich je 1.427.913 € befristet für die Jahre 2016 - 2018 ab Besetzung (gesamt: 4.283.739 €) sowie jährlich je 423.289 € befristet für die Jahre 2019 - 2022 (gesamt: 1.693.156 €).

Die Sachkosten belaufen sich auf einmalig 139.830 € (Ersteinrichtung eines Arbeitsplatzes), befristet für die Jahre 2016 - 2018 auf jährlich je 16.240 € (gesamt: 48.720 €) und befristet für die Jahre 2019 - 2022 auf jährlich je 4.640 € (gesamt: 18.560 €) sowie dauerhaft auf 24.000 €. Auf die Detailausführungen in der Anlage wird verwiesen.

	dauerhaft	einmalig	befristet
	Ab 2016	In 2016	2016 – 2022 (Summe)
<b>Summe zahlungswirksame Kosten *</b>	2.195.679,00 €	139.830,00 €	6.044.175,00 €
davon:			
Personalauszahlungen	2.171.679,00 €		befristet bis 2018 4.283.739,00 €  2019 bis 2022 1.693.156,00 €
Sachauszahlungen**			
Ersteinrichtung von Arbeitsplätzen		139.830,00 €	
Sachausgaben	24.000,00 €		befristet bis 2018 48.720,00 € 2019 bis 2022 18.560,00 €
Mietkosten (nachrichtlich)	396.232,20 €		
Transferzahlungen			
nachrichtlich Vollzeitäquivalente	30,0		20,3
Nachrichtlich Investition		139.830,00 €	

\* 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.

\*\* ohne IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich

Die neuen Arbeitsplätze können nicht in den dem Personal- und Organisationsreferat zugewiesenen Bestandsflächen untergebracht werden. Da die benötigten Flächen nur durch eine Neuanmietung gedeckt werden können, ist eine dauerhafte Budgetausweitung ab dem Jahr 2016 notwendig. Die entsprechenden Auszahlungsmittel werden vom Kommunalreferat zu gegebener Zeit im Rahmen der Haushaltsplanung bei folgenden Finanzpositionen angemeldet:

Mietauszahlungen bei Finanzposition 0640.530.0000.2 „Immobilienmanagement; Mieten“ in Höhe von 6.715,80 €/Arbeitsplatz"

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und anteilig in die Produkte

- PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“
- PROD5703 „Recht“
- PROD5704 „Personalverwaltung/-betreuung“
- PROD5705 „Organisation“
- PROD5706 „Entgelt, Versorgung, Beihilfe“
- PROD5707 „Individuelle Personalentwicklung“

eingestellt.

## **5. Unabweisbarkeit**

### **5.1 Personalbedarfe im POR – Tagesgeschäft (P 1, P 2, P 3, P 4, P 5, GL 2, dIKA-SD)**

Der Stadtrat wurde bereits in den jeweiligen Fachausschussbeschlüssen, deren Umsetzung trotz Haushaltsanpassung in weiten Teilen erfolgen wird, darauf hingewiesen, dass Stellenzuschaltungen in den Referaten regelmäßig auch Auswirkungen auf die Querschnittseinheiten im POR haben. Darüber hinaus ist es erklärter Wille der Stadtspitze sowie des ehrenamtlichen Stadtrats und der Wunsch der Referate und Eigenbetriebe, die Verfahrensdauer insbesondere in den Bereichen Stellenbewertung und Stellenbesetzung zu verkürzen.

Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn mit der Stelleneinrichtung und -besetzung im POR unverzüglich gestartet wird und darüber hinaus deren referatsinterne Betreuung durch den IT-ServiceDesk (SD) und die Ausstattung mit Budget, Raum und Arbeitsmitteln durch GL 2 sichergestellt ist. Nur so ist es dem POR in seiner Querschnittsfunktion möglich, binnen kürzester Zeit die für die gesamte Stadtverwaltung wichtigen Personalmaßnahmen umzusetzen. Damit leistet das POR einen entscheidenden Beitrag nicht nur zur Serviceverbesserung für die Münchner Bürgerinnen und Bürger sondern legt damit auch die Basis dafür, dass Aufgabenmehrungen oder auch neue und bisher nicht gekannte Herausforderungen im Interesse der in München lebenden Menschen gemeistert werden können.

Die Deckung des oben beschriebenen Kapazitätsbedarfes und der dadurch erforderlichen Sachmittel sichert somit die Funktionstüchtigkeit der Stadtverwaltung und ist deshalb unabweisbar.

### **5.2 Personalbedarfe im POR – referatsweite Dienstleistungen (Haushalt und IT)**

Sowohl bei der Betreuung und Ausweitung der Personalmanagementsysteme (SAP/HCM) als auch bei der Ablösung bestehender Systeme (z. B. PRISMA), der Einführung neuer (stadtweiter) Anwendungen (z. B. ePersAkte) oder der Risikoeinschätzung und Schutzbedarfsfeststellung der zu verarbeitenden personenbezogenen und damit besonders schutzbedürftiger Daten sowie der KLR-Sachbearbeitung für das Referat handelt es sich um Aufgaben, deren Erledigung nicht mehr länger hinausgeschoben werden kann bzw. die aufgrund gesetzlicher oder stadtinterner Verpflichtungen dauerhaft neu übernommen werden müssen (z. B. ePersAkte ab 2020 aufgrund Bundesauftragsverwaltung aus dem E-Governmentgesetz heraus), ohne dass ein finanzieller Schaden oder Imageverlust für die Landeshauptstadt München entsteht. Die Bereiche Haushalt und IT unterstützen die Abteilungen des POR bei der Erledigung ihrer Fachaufgaben. Ohne weitere Unterstützung durch die IT und den Haushaltsbereich können die dem POR obliegenden Fachaufgaben nicht mehr effizient, ressourcenschonend und nachhaltig wahrgenommen werden. Damit dies weiterhin auch für die Zukunft sichergestellt werden kann, sind die beschriebenen zusätzlichen Kapazitäten sofort erforderlich und damit unabweisbar.

### **5.3 Personalbedarfe im POR – Sanierungskonzept StKM**

Das in der Vollversammlung am 29.07.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03572) beschlossene Feinkonzept zum Personalabbau bei der StKM ist bis zum 31.12.2022 umzusetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind die in dieser Beschlussvorlage

dargestellten Kapazitäten bereits zum jetzigen Zeitpunkt erforderlich, damit diese zügig eingerichtet und besetzt werden können. Die Unabweisbarkeit ist gegeben, da ohne diese Kapazitäten das Ziel nicht bis 31.12.2022 erreicht werden kann.

Die Beschlussvorlage wurde fristgerecht in der Stadtkämmerei aufgeliefert. Bis zum regulären Abgabetermin für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 17.02.2016 lag keine Stellungnahme der Stadtkämmerei vor.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Stadtrat stimmt der Kapazitätsausweitung im Personal- und Organisationsreferat zu.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 50,3 Stellen-VZÄ, davon 14,5 Stellen-VZÄ befristet für drei Jahre ab Besetzung und 5,8 Stellen-VZÄ befristet bis zum 31.12.2022 sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von jährlich (2016 - 2018) bis zu 1.427.913 € und von jährlich (2019 - 2022) bis zu 423.289 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen der Kostenstellenbereiche der Abteilung 1 - Recht (PROD5703 Recht), der Abteilung 2 - Personalbetreuung (PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung und PROD5704 Personalverwaltung/Betreuung), der Abteilung 3 - Organisation (PROD5705 Organisation) und der Abteilung 5 - Personalentwicklung (PROD5707 Individuelle Personalentwicklung) Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 2.171.679 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen der Kostenstellenbereiche der Geschäftsleitung (anteilig in allen Produkten enthalten), der Abteilung 1 - Recht (PROD5703 Recht), der Abteilung 2 - Personalbetreuung (PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung und PROD5704 Personalverwaltung/Betreuung), der Abteilung 3 - Organisation (Organisation) und der Abteilung 4 - Personalleistungen (PROD5706 Entgelt, Versorgung, Beihilfe) Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher z.T. befristeter Personalaufwand in Höhe von bis zu 1.293.934,50 € (50% des JMB).

3. Die ebenfalls erforderlichen einmaligen Sachkosten in Höhe von 139.830 € (Erstausstattung der Arbeitsplätze), die befristeten Sachkosten in Höhe von 16.240 € jährlich für die Jahre 2016 – 2018 und 4.640 € jährlich für die Jahre 2019 – 2022 sowie die laufenden Arbeitsplatzkosten in Höhe von jährlich 24.000 € sind entsprechend der Besetzung der Stellen im Büroweg einzustellen bzw. in der Haushaltsplanung für 2016 ff. anzumelden.
4. Die Einrichtung und Besetzung der erforderlichen Kapazitäten kann nicht bis zur Genehmigung des Haushalts 2016 bzw. bis zur Aufstellung des Haushalts 2017 zurückgestellt werden.  
Die Unabweisbarkeit dieser Maßnahme (Personal- und Sachmittel) wird anerkannt.
5. 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, GL**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das POR, GL 2  
An das POR, GL dIKA  
An das POR, P 1  
An das POR, P 2  
An das POR, P 3  
An das POR, P 4  
An das POR, P 5  
An das POR, P 6

zur Kenntnis

Am