

## **Anforderungsprofil bei Beschlussvorlagen mit Stellenzuschaltungen**

Antrag Nr. 14-20 / A 01506 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer vom 30.10.2015

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05102**

#### Anlage

Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 01506 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer vom 30.10.2015

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

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

#### **1 Anlass der Vorlage**

Mit Antrag Nr. 14-20 / A 01506 vom 30.10.2015 (Anlage) schlugen die o. g. Mitglieder der SPD-Stadtratsfraktion die Festsetzung eines Mindestanforderungsprofils für Beschlussvorlagen vor, die zu Stellenzuschaltungen und Haushaltsausweitungen führen.

Die Beschlussvorlagen sollen mindestens folgende Informationen enthalten:

- den Stellenplan und die Aufgaben des jeweiligen Bereichs
- die Entwicklung des Stellenplans und der Aufgaben in den letzten Jahren
- die genaue Zahl der besetzten und der unbesetzten Stellen
- die rechtlichen Grundlagen, die zum Antrag auf Stellenmehrung führen, oder die sonstigen Gründe.

#### **2 Aktuelle Zuständigkeiten und Rahmenvorgaben bei Beschlussvorlagen, die zu Stellenausweitungen führen**

Bereits heute gibt es klare Zuständigkeiten und verbindliche Regelungen für Beschlussvorlagen mit personellen Kapazitätsausweitungen.

Hält eine Dienststelle eine Kapazitätsänderung für erforderlich, ist das jeweilige Referat verantwortlich, den Stellenbedarf unter Beachtung der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu ermitteln und das Ergebnis nachvollziehbar zu dokumentieren.

Zur Wirtschaftlichkeit von Stellenschaffungen wurde im Beschluss „Einsparpotentiale klar benennen“ vom 11./18.12.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13495) festgelegt, dass bei Stellenschaffungen an die Stelle der Wirtschaftlichkeitsrechnungen die verbindlichen Vorgaben aus dem Leitfaden zur Stellenbemessung des Personal- und Organisationsreferates treten.

Entsprechend dieser Vorgaben setzt eine sachgerechte Stellenbemessung voraus, dass:

- die Aufgabe bzw. Produktleistung, für die eine Kapazitätsausweitung beantragt wird, quantitativ und qualitativ definiert und beschrieben wurde (Fallzahlen),
- die zur Aufgabenerledigung erforderlichen Arbeitsabläufe/Prozesse analysiert und soweit erforderlich optimiert wurden (Geschäftsprozessoptimierung),
- die für die Bearbeitung erforderlichen mittleren Bearbeitungszeiten ermittelt wurden,
- der sich hieraus abgeleitete Personalbedarf unter Berücksichtigung von den anerkannten Rüst- und Verteilzeiten sowie der produktiven Nettoarbeitszeit errechnet wurde und
- der zusätzliche Stellenbedarf unter Benennung bereits vorhandener Ressourcen dargestellt wurde.

Soweit entsprechende methodisch ermittelte Ergebnisse aus der Vergangenheit vorliegen und diese unverändert Gültigkeit haben, kann hierauf Bezug genommen werden und bei Fallzahlauswertungen etc. eine summarisch empirische Fortschreibung erfolgen.

Wird für eine Stellenschaffung eine zentrale Finanzierung und somit ein Stadtratsbeschluss benötigt, so sind die vorgenannten Ergebnisse der Stellenbemessung nachvollziehbar in der Beschlussvorlage darzustellen. Das Personal- und Organisationsreferat nimmt zu der Beschlussvorlage auf Grundlage des Leitfadens zur Stellenbemessung gutachtlich Stellung. Die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates ist der Beschlussvorlage beizufügen bzw. in die Vorlage einzuarbeiten.

Diese Begutachtung des Personal- und Organisationsreferates bezieht sich auf die methodische und rechnerische Richtigkeit der geltend gemachten Bedarfe.

Zusammenfassend und bevor auf die einzelnen Punkte des Antrags näher eingegangen wird, ist seitens des Personal- und Organisationsreferates festzustellen, dass bei ordnungsgemäßen und die städtischen Verfahren beachtenden Beschlussvorlagen die wesentlichen Informationen vorliegen, um sich von der Aufgabe ein Bild machen und den Bedarf beurteilen zu können.

Dass dies nicht oder nur teilweise der Fall ist, ist der hektischen Entwicklung der letzten

Zeit zuzuschreiben, wobei das Personal- und Organisationsreferat, entsprechend seinem Auftrag, hierauf in seinen jeweiligen Stellungnahmen regelmäßig hingewiesen hat.

Soweit die vorgelegten Unterlagen nicht ausreichen, den geltend gemachten Bedarf durch das Personal- und Organisationsreferat nachzuvollziehen und seitens der Referate die notwendigen Informationen innerhalb der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht geliefert werden können, wird das in der Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates zur Beschlussvorlage entsprechend ausgeführt.

Soweit der geltend gemachte Bedarf durch das Personal- und Organisationsreferat anhand dargestellter Veränderungen der Rahmenbedingungen (z. B. Fallzahlsteigerungen, neue Aufgaben, Gesetzesänderungen) dem Grunde nach nachvollzogen werden kann, wird i. d. R. eine befristete Einrichtung der Stellen vorgeschlagen. Ist auch das nicht der Fall, spricht sich das Personal- und Organisationsreferat gegen die Einrichtung neuer Stellen aus, da der Bedarf nicht nachvollzogen werden kann.

Der Einrichtung befristeter Stellen steht dabei nicht entgegen, unbefristete Einstellungen vorzunehmen, wenn im Anschluss an die befristete Aufgabenwahrnehmung stadtweit eine Beschäftigung möglich ist oder die Dienststelle bei stadtweit nicht gesicherter Beschäftigungsmöglichkeit eine Anschlussbeschäftigung in ihren Reihen zusichert.

### **3 Mindestanforderungsprofil bei Beschlussvorlagen mit Stellenzuschaltungen gemäß dem obigen Antrag**

#### **3.1 Information über den Stellenplan und die Aufgaben des jeweiligen Bereichs**

In den Organisationsstellenplänen der Referate wird die Aufbaustruktur der Referate abgebildet und es sind alle Planstellen für Beamte und Stellen für Arbeitnehmer entsprechend der organisatorischen Zuordnung detailliert enthalten.

Nicht abgebildet werden im Stellenplan die jeweiligen Aufgaben bzw. Produkte eines Bereichs. Diese aber sind Auslöser und die Bezugsgröße für einen ordnungsgemäßen Stellenbedarf.

Die Aufgaben bzw. die Ergebnisse der Aufgabenerledigung werden seit Einführung des produktorientierten Haushalts den Produkten zugeordnet. Die entsprechenden Informationen sind auf hoch verdichteter Ebene in den Produktblättern enthalten und sie sind entsprechend der zu bemessenden Aufgaben im Rahmen des Bemessungsverfahrens zu präzisieren bzw. herunterzuberechnen.

Für den Haushalt 2016 wird im MKRw eine Auswertungsmöglichkeit in SAP-BI (Bericht „produktbezogene Kennzahlenauswertung“) bereitgestellt. Hierdurch können durch die Referate die erforderlichen VZÄ-Daten unmittelbar über die in der Kosten- und Leistungsrechnung gebuchten Personalkennzahlen ausgewertet und Produktleistungen zugeordnet werden. Eine weitere Differenzierung i. S. e. Aufteilung der jeweiligen VZÄ auf die einzelnen Produktteileistungen ist grundsätzlich möglich, jedoch mit einem erheblichen Aufwand verbunden.

Die entsprechenden Informationen sind von den Referaten, ob mit oder ohne Zuhilfenahme des Stellenplans, in der Beschlussvorlage dazustellen.

Nur in Einzelfällen sind Aufgabe/Produkt und Stellenplan deckungsgleich bzw. wird in einem Bereich nur eine Aufgabe erledigt. Ist dies der Fall, kann die für die Aufgabe eingesetzte Ist-Kapazität entsprechend dem Antrag ausgewertet werden. Soweit dies nicht der Fall ist, muss diese Größe bereits heute - im Rahmen einer ordnungsgemäßen Kapazitätenbemessung - individuell ermittelt und dem rechnerischen Soll-Bedarf gegenübergestellt werden durch die Referate. Gleiches gilt für Stellenvakanzen, die Krankheitsquote und vieles mehr, wobei diese Informationen aus unterschiedlichen Quellen zu beziehen und auszuwerten sind. Diese Informationen sind grundsätzlich für jede ordnungsgemäße Durchführung einer Stellenbemessung im Sinne der vorbeschriebenen Ziffer 2 erforderlich und der Rückgriff auf den Stellenplan kann hier ggf. hilfreich sein.

Die Daten sind durch die Referate, mit oder ohne Zuhilfenahme des Stellenplans, einer ordnungsgemäßen Stellenbemessung in der Beschlussvorlage beifügen.

### **3.2 Information über die Entwicklung des Stellenplans und die Aufgaben in den letzten Jahren**

Die Entwicklung der Stellen, ggf. unter Rückgriff auf den Stellenplan, ist für eine Stellenbemessung und deren Beurteilung nur bedingt aussagefähig. Interessant ist immer der aktuelle Stand im Vergleich zum aktuellen Aufgabenumgriff.

Die Entwicklung des Stellenplans für einen bestimmten Bereich kann durch die Referate mit den dem Personal- und Organisationsreferat zur Verfügung stehenden Auswertungsmöglichkeiten grundsätzlich zu jedem Stichtag vor bzw. nach einer organisatorischen Veränderung zwar grundsätzlich dargestellt werden, ist aber für sich alleine genommen nur bedingt aussagekräftig und ist i.V.m. anderen Parameter in der Beschlussvorlage darzustellen (vgl. auch Ausführungen in Ziffer 3.1).

### **3.3 Information über die genaue Zahl der besetzten und der unbesetzten Stellen**

Wenn eine methodische Bedarfsbemessung entsprechend den Vorgaben des Leitfadens zur Stellenbemessung durchgeführt wurde, ist die Information über unbesetzte Stellen interessant, aber für das methodisch ermittelte Ergebnis nicht ausschlaggebend.

Interessant ist diese Information bei der Frage, wann und in welchen Paketen die Umsetzung von Kapazitätenausweitungen sinnvoll ist.

Soweit Stellenplan und Aufgabenzuschnitt identisch sind, besteht die Möglichkeit, zu jedem Stichtag die genaue Zahl der besetzten und der unbesetzten Stellen in einem bestimmten Bereich auszuwerten. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass im Stellenplan auch beurlaubte, abgeordnete oder erkrankte Dienstkräfte ausgewiesen sind, so dass die Summe der für die Aufgabenerledigung tatsächlich zur Verfügung stehenden VZÄ nicht ohne nähere Analyse bzw. ergänzende Aufbereitungen herangezogen werden kann.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass eine stichtagsbezogene Auswertung die tatsächliche Kapazitätensituation nicht realistisch abbildet. So können zum Zeitpunkt der Stichtagsauswertung Stellen gerade vakant geworden oder auch schon seit längerer Zeit unbesetzt sein. Um dies zu ermitteln, müssen bei Bedarf weitergehende über den Stellenplan hinausgehende Auswertungen und Recherchen vorgenommen werden.

### **3.4 Information über die rechtlichen Grundlagen, die zum Antrag der Stellenmehrung führen oder die sonstigen Gründe**

Soweit einer Stellenzuschaltung gesetzliche Verpflichtungen, Gesetzesänderungen etc. zugrunde liegen, sind entsprechende Ausführungen bereits heute Inhalt einer ordnungsgemäßen Beschlussvorlage der Referate. Eine Präzisierung könnte dahingehend gefordert werden, dass künftig darzustellen ist, ob der zusätzlich geltend gemachte Bedarf zur Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen erforderlich ist oder er dazu dient, gewisse gesetzlich zu erbringende Leistungen qualitativ zu verbessern (z. B. Reduzierung der Wartezeiten, Erweiterung der Öffnungszeiten etc.).

## **4 Empfehlung zur weiteren Optimierung des Verfahrens zur Stellenbemessung**

Die Vorgabe, die wesentlichen Informationen zur Beurteilung eines geltend gemachten Stellenmehrbedarfs zu dokumentieren und für Dritte nachvollziehbar in den Beschlussvorlagen darzustellen, ist bereits heute gegeben (Leitfaden zur Stellenbemessung).

Ungeachtet dessen sieht das Personal- und Organisationsreferat über die Vorgaben des Leitfadens zur Stellenbemessung hinaus gewisse Optimierungsmöglichkeiten.

Soweit ein Referat aus dem Kontakt mit anderen Städten Erkenntnisse hat, welche Ressourcen diese für entsprechende Aufgaben einsetzen, sollten die Referate verpflichtet werden, diese Informationen im Sinne eines Benchmarks darzustellen und beizugeben.

Oftmals sind die Fachbereiche bundesweit vernetzt und es findet ein regelmäßiger Austausch u.a. zu diesen Fragen statt.

Weiter erscheint es vorteilhaft, die wesentlichen Informationen zum geltend gemachten Bedarf in standardisierter Form an den Anfang der Beschlussvorlage zu stellen, um so dem Leser einen schnellen Blick auf die Fakten zu ermöglichen.

Das Personal- und Organisationsreferat wird diese Ergänzungen mit den Referaten i. V. m. der Neuauflage des Leitfadens zur Stellenbemessung, die für 2016 geplant ist, diskutieren und diesen dann entsprechend fortschreiben.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Messinger sowie der Verwaltungsbeirätin der Abteilung Organisation, Frau Stadträtin Pfeiler wurde ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.  
Die Festlegungen im Leitfaden zur Stellenbemessung sind bei ordnungsgemäßer Anwendung ausreichend, die von den Antragstellern gestellten Fragen inhaltlich zu beantworten.
2. Bei der Fortschreibung des Leitfadens zur Stellenbemessung werden ggf. weitere, darüber hinausgehende Verbesserungen aufgenommen.
3. Der Antrag Nr. 14-20 / A 01506 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer vom 30.10.2015 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

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  
zur Kenntnis.

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 3.201**

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

2. An  
das Direktorium – GL  
den it@M – Geschäftsbereich Zentrale Dienste  
das Revisionsamt – GL  
das Baureferat – RG  
die Münchner Stadtentwässerung – PM  
das Kommunalreferat – GL  
den Abfallwirtschaftsbetrieb München – PI  
die Markthallen München  
die Stadtgüter München  
das Kreisverwaltungsreferat – GL  
das Kulturreferat – GL  
die Münchner Kammerspiele – D 2  
das Personal- und Organisationsreferat – GL  
das Personal- und Organisationsreferat – GL RC/PeCon  
das Personal- und Organisationsreferat – P 2  
das Personal- und Organisationsreferat – P 5  
das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
das Referat für Bildung und Sport – ZV/GL  
das Referat für Gesundheit und Umwelt – S  
das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG  
das Sozialreferat – S-Z  
die Stadtkämmerei – GL  
zur Kenntnis.

Am