

Herrn  
Oberbürgermeister  
Dieter Reiter  
Rathaus  
80331 München

**Verwaltungs- und Personalausschuss vom 04.05.2016**  
**TOP ö II 2**  
**Steigerung der Führungsqualität (GPTW) -**  
**Verbesserung der Führungskultur**

**Änderungsantrag**

Ziffer 1	wie bisher
<b>Ziffer 2 neu</b>	<p><b>Im Übrigen wird das Personal- und Organisationsreferat beauftragt zu prüfen, inwieweit es möglich und umsetzbar ist, zur Verbesserung der Besetzung von Führungspositionen bei der erstmaligen Übernahme von Führungsaufgaben im Vorfeld verpflichtend die Teilnahme an einem Assessment-Center mit folgenden Eckpunkten einzuführen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) Das Assessment-Center wird Bestandteil des Beurteilungsverfahrens.</b></li> <li><b>b) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Einschätzung der beurteilenden Führungskraft für die Übernahme einer Führungsaufgabe in Betracht kommen oder die sich selbst um eine Führungsposition bewerben wollen, müssen künftig an dem beschriebenen Assessment-Center teilnehmen.</b></li> <li><b>c) In der dienstlichen Beurteilung hat sich die beurteilende Führungskraft mit dem Ergebnis des Assessment-Centers auseinanderzusetzen.</b></li> <li><b>d) Für die Erstellung der Leistungsberichte gilt das entsprechend.</b></li> <li><b>e) Die Übertragung von Führungsaufgaben im Rahmen von Umorganisationen soll künftig nur dann erfolgen, wenn die Dienstkraft über den Verwendungseignungsvermerk für die erstmalige Übernahme einer Führungsaufgabe verfügt. Liegt keine entsprechende Beurteilung vor, ist ein Leistungsbericht nach Teilnahme an dem Assessment-Center zu erstellen.</b></li> <li><b>f) Durch ausreichende Übergangsfristen und Ausnahmeregelungen ist sicherzustellen, dass es zu keinen Verzögerungen bei den Stellenbesetzungsverfahren kommt.</b></li> </ul> <p><b>Das Personal- und Organisationsreferat wird ermächtigt, die Beurteilungsrichtlinien und die Ausschreibungsrichtlinien ohne nochmalige Beteiligung des Stadtrats in dem Rahmen zu ändern, wie obige Eckpunkte berücksichtigt werden können.</b></p>
Ziffer 3	wie bisher

<b>Ziffer 4</b>	<p>Den Ausführungen zur Unabweisbarkeit im Vortrag wird zugestimmt. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird daher beauftragt, die einmaligen Haushaltsmittel für Sachkosten in Höhe von ca. <b>84.500 € [alt 90.000 €]</b> (Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen sowie/sonstige Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit in Höhe von 75.000 €; Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen in Höhe von <b>9.480 € [alt 14.220 €]</b>, die befristeten Haushaltsmittel für befristeten Sach- und Dienstleistungen sowie sonstige Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit in Höhe von gesamt 18.200 € (2016 und 2017: je 6.500 und 2018: 5.200 €) sowie dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel für Personal- und Sachkosten in Höhe von <b>840.895 € [alt 933.187 €]</b> (<b>Personalkosten: 301.095 € [alt 392.147 €]</b>; Sachkosten für sonstige Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit: <b>539.800 € [alt 541.040 €]</b>) im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanaufstellung 2016 sowie der Haushaltsplanaufstellung 2017 ff. bei der Stadtkämmerei und dem Personal- und Organisationsreferat (Personal) anzumelden.</p> <p>Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von <b>3,5 Stellen-VZÄ [alt 5,05 Stellen-VZÄ]</b> sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.</p> <p>Die Produktkostenbudgets erhöhen sich zahlungswirksam um <b>840.895 € [alt 933.187 €]</b> (Produktausgabenbudget)</p> <p>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 <b>81.868 € [alt 108.219 €]</b> (40% des JMB).</p>
-----------------	---

Begründung:  
Zu Ziffer 2.:

Wegen des von der Rechtsprechung geforderten Vorrangs der dienstlichen Beurteilung vor anderen Personalauswahlinstrumenten und, um das Stellenbesetzungsverfahren nicht dauerhaft mit weiteren Verfahrensschritten zu belasten, sollte das Assessmentcenter als Personalentwicklungsinstrument in das Beurteilungsverfahren integriert werden.

Zu Ziffer 4.:

Gemäß der nachfolgenden Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferat können die Stellen auf 3,5 VZÄ reduziert werden, ohne den Erfolg der Maßnahme zu gefährden:

*„Begründet wird der Änderungsantrag damit, dass bei P 5 in den letzten Beschlüssen (z. B. Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt II; Sanierungsumsetzungskonzept StKM GmbH - Stellenkapazitäten innerhalb des POR) in größerem Umfang Kapazitäten für Assistenzkräfte zugeschaltet wurden. Damit sollte es möglich sein, die neuen Aufgaben auch ohne Zuschaltungen (0,5 VZÄ) im Assistenzbereich zu erledigen.*

*Darüber hinaus wurden für P 6.2 Bedarfe geltend gemacht, die auf Annahmen beruhen. Ob die Annahmen so wie geschildert eintreffen werden, kann heute nicht beurteilt werden. Da durch die Vornahme von Priorisierungen im Schulungsangebot vorhandene Kapazitäten frei gesetzt werden können, erscheint ein zusätzlicher Bedarf von nur noch 0,5 VZÄ (statt 1,55 VZÄ) angemessen zu sein.*

*Insgesamt ergibt sich somit eine Reduzierung des Bedarfs von 5,05 VZÄ um 1,55 VZÄ auf **3,5 VZÄ**.“*

Dr. Alexander Dietrich, Stadtrat

Bettina Messinger, Stadträtin

CSU-Fraktion

SPD-Fraktion