

Stadtweite Handlungsfelder

1 Stadtweite Steuerungsprozesse

1.1 Stellenbesetzungsprozess

- Schnelligkeit, Dauer und Aufwand
- Transparenz des Prozesse, der Prozessschritte und der Rahmenbedingungen (Ausschreibungsrichtlinien)
- jede Stelle intern + ausschreiben (Ausschreibungsrichtlinien einhalten)
- mehr Beratung seitens P5
- Überarbeitung der AusRi: Prüfung der Zuständigkeiten im Rahmen des Ausschreibungsprozesses
- Bewerberkreis jeweils so weit wie möglich öffnen
- Interne Stellenanzeigen besser kommunizieren (Beschäftigte ohne PC-Arbeitsplatz)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Beschleunigung und Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren</p>	<p>Ein diesbezüglicher Beschluss wurde im Dezember 2014 gefasst (14-20/ V 01861). Hier wurden die Kapazitäten bei P5 der Steigerung der Verfahrenszahlen angepasst und es wurden Vorschläge zur Beschleunigung der Verfahren gemacht. Aktuelle Informationen zum Stellenbesetzungsprozess und zur Personalauswahl sind im Intranet auf der GPTW-Seite eingestellt.</p> <p>Die Ausschreibungsrichtlinien befinden sich in der Überarbeitung.</p> <p>Bezüglich der Fristen für die Erstellung von Leistungsberichten und fachlichen Stellungnahmen erging ein Schreiben des Oberbürgermeisters an alle Referate. Ein regelmäßiger Controllingbericht erfolgt im Rahmen des jährlichen Beschlusses „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt.“</p> <p>Das E-Recruiting wird voraussichtlich nach der Einführungsphase (vorauss. Mitte 2016) ab 2017 zu einer weiteren Verringerung von Medienbrüchen und optimierten Abläufen führen. Stellen für den Verwaltungsdienst werden in den Eingangssämtern der 2. und 3. Qualifikationsebene bereits für zahlreiche andere Qualifikationen geöffnet. Zahlreiche Sammel- und Dauerausschreibungen unterstützen schnelle Besetzungsprozesse.</p>	<p>POR</p>
<p>Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes zu P5-„Leistungen“ (Stellenbesetzung, DB, LoB etc.)</p> <p>Inhalt z.B. Weg eines Stellenbesetzungsprozesses, Öffnung Verwaltungsdienst, Bewerbersituation etc.</p>	<p>Den Referaten und Eigenbetrieben wurde angeboten, dass das POR zum Stellenbesetzungsprozess, Öffnung des Verwaltungsdienstes, Bewerbersituation etc. vorträgt. Präsentationen zu P 5-Leistungen im Sozialreferat und KVR sind bereits erfolgt. Aktuelle Informationen zum Stellenbesetzungsprozess und zur Personalauswahl sind im Intranet u.a. auf der GPTW-Seite eingestellt. Das POR ist mit den Geschäftsleitungen der Referate und Eigenbetriebe im Rahmen von jour fixes in regelmäßigem Austausch über die Besetzungs- und Bewertungsprozesse.</p>	<p>POR</p>

1.2 Stellenbesetzung-Personalauswahl

- gerechte, leistungsorientierte, transparente Auswahl
- Auswahlkriterien bei der Besetzung von Führungspositionen überarbeiten (nicht nur ein Auswahlverfahren, sondern auch „Vorgeschichte“)
- weniger Einfluss der DB bei der Stellenbesetzung
- leichtere Wechselmöglichkeiten, auch referatsübergreifend
- Mitsprache der Betroffenen bei Umsetzungen
- Beteiligung des Teams bei der Auswahl
- generell keine Dispositionsfälle/Direktbesetzung auf Führungspositionen ohne Vorstellungsrunde/AC
- Basiswissen bei den Bewerbern/innen per Fragebogen abfragen
- Anonymität der Bewerber/innen in der Dienststellen wahren, Führungskräfte erfahren sofort vom Willen, sich umzuorientieren (Verknüpfung mit 3.2, jährlicher Leistungsbericht ermöglicht, dass Führungskraft nicht um Erstellung gebeten wird)
- Öfter Zwischennachricht z.B. bei „Nachrückern“, die nicht in der Runde sind.
- Konzepte zur Gewinnung spezieller Zielgruppen, statt „stur“ auszuschreiben (Praktika)
- Auf Fehlbesetzungen reagieren (Alternativen anbieten)
- in Auswahlverfahren für Führungskräfte verpflichtende AC-Elemente (z.B. Orientierungsworkshop) als Befähigungsnachweis und stärkeres Augenmerk auf „Softkills“ bei Besetzung
- Führen auf Probe
- Wartezeiten für neu gewonnenes/eingearbeitetes Personal vor einer internen Bewerbung

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Auseinandersetzung mit den Auswahlkriterien in Ausschreibungsverfahren	Wird gemeinsam mit den Vorschlägen zur Beschleunigung der Verfahren aus dem unter Ziffer 1.1 genannten Beschluss bearbeitet.	POR
Gestaltung der Auswahlprozesse bei Führungspositionen	Zum Thema Führung und Steigerung der Führungsqualität wurde dem Stadtrat im Mai 2016 eine Beschlussvorlage vorgelegt („Steigerung der Führungsqualität (GPTW) – Verbesserung der Führungskultur, Vorlagen-Nr. 14-20/ V 04589). In dieser wurden Maßnahmen für fünf verschiedene Handlungsfelder vorgeschlagen und beschrieben, u.a. zur Besetzung von Führungspositionen/Erstmalige Übernahme von Führungsaufgaben sowie zur Qualifizierung von (erfahrenen) Führungskräften.	POR
Zum Thema „Dispofälle“	Für stadtweite Dispositionen von Führungskräften gelten dieselben Regeln wie für alle Dispositionsfälle. Eine Prüfung, dass der Einsatz gelingen kann erfolgt zuverlässig – auch ohne AC oder Vorstellungsrunde.	POR
Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes zu P5-„Leistungen“ (Stellenbesetzung, DB, LoB etc.)	Den Referaten und Eigenbetrieben wurde angeboten, dass das POR zum Stellenbesetzungsprozess, Öffnung des Verwaltungsdienstes, Bewerbersituation etc. vorträgt. Präsentationen zu P 5-Leistungen im Sozialreferat und KVR sind bereits erfolgt. Aktuelle Informationen zum Stellenbesetzungsprozess und zur Personalauswahl sind im Intranet auf der GPTW-Seite eingestellt. Das POR ist mit den Geschäftsleitungen der Referate und Eigenbetriebe im Rahmen von jour fixes in regelmäßigem Austausch über die Besetzungs- und Bewertungsprozesse. Bezüglich der Fristen für die Erstellung von Leistungsberichten und fachlichen Stellungnahmen erging ein Schreiben des Oberbürgermeisters an alle Referate. Ein regelmäßiger Controllingbericht erfolgt im Rahmen des jährlichen Beschlusses „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt.“	POR

1.3 Arbeitsplatzbeschreibungen

- werden nicht überall angewendet, regelmäßige Anpassung

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Umsetzung der Empfehlungen aus dem BSL-Gutachten durch das POR in Abstimmung mit den Referaten und Eigenbetrieben (u. a. flächendeckende Einführung von Tätigkeitsbeschreibungen, Überarbeitung des Formulars „Arbeitsplatzbeschreibung“)	Der Lenkungskreis „Umsetzung der Empfehlungen aus dem BSL-Gutachten“ unter Vorsitz von Herrn Dr. Böhle hat am 02.07.2015 über die Vorschläge des stadtweiten Arbeitskreises entschieden. Es ist vorgesehen, stadtweit Tätigkeitsbeschreibungen pflichtig einzuführen. Vor der Einführung erfolgt bis Mitte 2016 eine Pilotierung im KVR. Eine flächendeckende Einführung ist (bei positivem Pilotversuch) bis spätestens 31.12.2018 vorgesehen. Die redaktionelle Überarbeitung sowie die technische Modifizierung des Formulars „APB“ erfolgen in Kürze. Eine inhaltliche Neugestaltung des Formulars ist erst mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung möglich.	POR

1.4 Stellenbewertung, -schaffung und -hebung

- Prozess zu langwierig (auch im Gesamtprozess der Stellenbesetzung)
- zu aufwändig, zu geringe Werte, Orientierung scheinbar grundsätzlich am unteren Ende des Möglichen
- intern: gleiche Arbeit = gleiche Einwertung = gleiches Geld
- Fachwissen und Berufserfahrung erscheinen weniger „wertig“ (im Vergleich zum Studium), Planungsaufgaben (z.B. im PlanRef) werden nicht entsprechend bewertet (fallen durch das Raster)
- intransparent (keine Begründung/Erläuterung/Hilfe/Beratung bei Ablehnung); Verfahren, das als wenig wertschätzend empfunden wird
- stärkere Beratung bei Beförderung/Stellenbewertung
- stärkere Beteiligung der Erfahrenen vor Ort bei der Beurteilung des Stellenwertes (POR ist „Externer“ und kennt oft die Bedingungen nicht)
- unterschiedliche Handhabung je Bereich/Sachbearbeitung POR
- keine „Quoten“ bei der Stellenbewertung (Stellenobergrenzenverordnung, z.B. „Aufsteiger-Stellen“)
- Stellenhebungen erscheinen fast unmöglich zu realisieren
- Rollen bringen keine Erleichterung --> die Schwierigkeiten bleiben

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Umsetzung der Empfehlungen aus dem BSL-Gutachten durch das POR in Abstimmung mit den Referaten und Eigenbetrieben (u. a. Verstärkung der Beratungsleistungen durch P 3.2, vorgangsbezogene und vollständige Dokumentation des Prozesses der Stellenbewertung, Fortschreibung des Leitfadens zur Stellenbewertung, Erweiterung der Schulungsangebote)</p>	<p>Der Lenkungskreis unter Vorsitz von Herrn Dr. Böhle hat am 02.07.2015 über die Vorschläge des stadtweiten Arbeitskreises entschieden. Die Umsetzung der Entscheidungen des Lenkungskreises erfolgt in der Linie durch das POR.</p> <p>Die inhaltliche Überarbeitung und Ausweitung der Schulungsangebote ist für das Fortbildungsprogramm 2016 vorgesehen.</p> <p>Die Fortschreibung des Leitfadens zur Stellenbewertung ist abhängig von der Entscheidung zur künftigen Bewertung aller Stellen ausschließlich nach tarifrechtlichen Regelungen. Eine Umsetzung wird erst mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung (voraussichtlich 2017) erfolgen. In der Übergangszeit werden Arbeitshilfen (Checkliste zur Qualitätssicherung des Stellenbewertungsprozesses in den Referaten/Eigenbetrieben) als Ergänzung des Leitfadens bereitgestellt.</p>	<p>POR</p>

1.5 Vergabeverfahren

- zu langsam, aufwändig
- bei Büromaterial steht eine Vergabe nicht im Verhältnis zu Kosten – höher Flexibilität bei kleinen Summen
- einheitliche Abläufe, Intransparent
- Gefühl, dass der Grundsatz: „Wirtschaftlichkeit“ bei der LHM nicht angewendet wird (nur billig)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Daueraufgabe des Dir. Behandlung im Rahmen des „Runder Tisch Beschaffungswesen“</p> <p>Soweit rechtlich und organisatorisch möglich werden die städtischen Regelungen so gestaltet, dass die Beschaffung unbürokratisch und mit geringst möglichem Aufwand erfolgen kann.</p> <p>Das DIR wird das Thema „Kleinbeschaffungen“ beim „Runden Tisch Beschaffungswesen“ thematisieren und eine Vereinfachung der dezentralen Verfahrensabläufe anregen.</p>	<p>Die Umsetzung der vergaberechtlichen Bestimmungen in städtische Richtlinien und Formblätter sowie die Berücksichtigung der vom Stadtrat beschlossenen Vergabekriterien wie die nachhaltige Beschaffung ist eine Daueraufgabe des DIR. Dazu gehört auch die ständige Spiegelung der städtischen Vorschriften an einer möglichst unbürokratischen und effizienten Verfahrensweise.</p> <p>Dies wird auch beim „Runden Tisch Beschaffungswesen“ kommuniziert, bei dem die Referatsgeschäftsleitungen und die großen zentralen Vergabestellen vertreten sind. Der letzte „Runde Tisch“ tagte im Herbst 2015.</p>	DIR

1.6 Ausbildung

- zu wenige Nachwuchskräfte 2. und 3. QE, Planung/Zuweisung zu den Praktika nicht optimal
- Auszubildene langweilen sich (und springen ab), andere Praktika-Stellen bekommen niemanden --> auch in Bezug zur Verplanung

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Verplanung, Zuweisung optimieren	Das Verfahren bei der Verplanung/Zuweisung von Nachwuchskräften ist u.a. im Intranetauftritt GPTW dargestellt. Dort werden auch die Beteiligungsmöglichkeiten der Dienststellen und der Nachwuchskräfte dargestellt.	POR
Neukonzeption der Ausbildung	Das Verfahren zur Besetzung der Praktikumsplätze für städtische Auszubildende und Studierende wurde komplett neu gestaltet. Seit 01.09.2015 erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Geschäftsleitungen aller Referate und Eigenbetriebe, sowie der Geschäftsstelle des Jobcenters bezüglich der Praktikumszuweisungen. Die Anzahl der zuzuweisenden Nachwuchskräfte wird aus PRISMA ermittelt. Grundlage hierfür sind die Beschäftigungszahlen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der zweiten und dritten Qualifikationsebene. Die Zuweisungen erfolgen nunmehr über die Geschäftsleitungen.	POR

1.7 Beschlusswesen

- Vorlagezeiten viel zu lang --> erheblicher Druck für die Beschäftigten (Terminfristen)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Infoschreiben	Schreiben vom 02.04.15 an die Referatsleitungen, in dem die stadtweiten Fristen nochmals erläutert und begründet werden. Weiterhin erfolgte der Hinweis, dass darüberhinausgehende Fristen durch die Referate festgelegt werden und das Direktorium darauf kein Einfluss hat.	DIR

1.8 Dienstaufsichtsbeschwerde

- Die Definition in der DA-DAB geht zu weit --> Sachbeschwerden (bei zu erwartender negativer Bescheidung) oder Bagatelverfehlungen (z.B. Flüchtigkeitsfehler) oder der Vorwurf eines "unhöflichen" Verhaltens sollen künftig für die Einleitung eines DAB-Verfahrens nicht allein ausreichen
- Bei der Bewertung der Beschwerde stärker auf den Zusammenhang mit der Sachentscheidung abstellen
- „Ausstieg“ aus einem bereits eingeleiteten Verfahren ermöglichen, z.B. wenn sich die Vorwürfe als unbegründet erweisen --> dann auch zeitnahe Vernichtung (nicht wie bisher 3 Jahre als Sonderakt)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Schreiben an die Referatsleitungen	Die Erläuterungen zur Definition der Dienstaufsichtsbeschwerde im Intranet sollen ergänzt werden, indem das persönliche dienstliche Fehlverhalten konkretisiert und klargestellt wird, dass ein Beschwerdeschreiben, welches den Inhalt einer Verwaltungsentscheidung (z.B. Verwaltungsakt) kritisiert, als Sachbeschwerde eingestuft wird. Zudem soll die Aufbewahrungsdauer von unbegründeten Dienstaufsichtsbeschwerden auf 1 Jahr reduziert werden.	POR

2 Leistungsorientierte Bezahlung

2.1 Abschaffung (45 % der Wortmeldungen zu diesem Thema)

2.2 Gerechtigkeit und Transparenz

- Abschaffung selbstaufgelegter Kriterien wie Geschlecht, Arbeitszeit etc.
- gerechtere, an der Leistung orientierte Verteilung
- keine Leistungsorientierte Bezahlung für Dauerranke
- Transparenz über die Vergabe (durch Punktesystem/Leistungskriterien/Veröffentlichung der Entscheidung)
- keine Anwendung der Leistungsorientierten Bezahlung für obere Führungskräfte (hier zählt die Leistung zur Position), Abgleich des Vorschlags zur Prämierung mit Arbeitsplatzbeschreibung (ist es wirklich was Herausragendes oder Aufgabe)
- SGL entscheiden über Verteilung (erhalten ihr heruntergebrochenes Budget)
- Aufzeigen/Kommunizieren des tatsächlichen Nutzens für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte
- Formblätter mit Ziel der leichteren Bearbeitbarkeit optimieren

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Prüfung von Ausgestaltungen bei anderen Kommunen auf Anwendbarkeit bei der LHM und ggf. Überarbeitung und Optimierung des städtischen Systems</p>	<p>Erstellung einer Übersicht über die Prämiensysteme der Eigenbetriebe der LHM und deutscher Städte</p> <p>Workshop im Führungskreis POR, GPR und GST mit deutschen Städten und Eigenbetrieben der LHM am 28.10.2014 (Köln, Bochum, MHM, AWM, KAV Bayern)</p> <p>Führungskreis im POR unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle und des GPR zum Thema am 15.07.2015 mit Vorschlägen zu einer Überarbeitung des Prämiensystems.</p> <p>Das POR verhandelt derzeit mit dem GPR, inwieweit ein neues Prämiensystem mit dem Kompetenzmanagement verknüpft werden kann. Die Überlegungen beinhalten einerseits eine Einführung einer einheitlichen, entgelt-/besoldungsgruppenunabhängigen Basisprämie und andererseits eine etwaige Einführung einer Prämie für Ausbilder/innen. Die Geschäftsleitungen der Referate und des Eigenbetriebs it@M wurden am 11.03.2016 über die Überlegungen zur Optimierung des Prämiensystems sowie über eine Verknüpfung mit dem Kompetenzmanagement in einer Veranstaltung informiert. Es ist geplant, das punktebasierte neue System in einem oder mehreren Pilotbereichen zu erproben. Der Stadtrat wird mit den Vorschlägen befasst.</p>	<p>POR</p>

2.3 Prämienhöhe

- Tarifbeschäftigte und Beamte/innen gleich behandeln
- generell zu niedrig

2.4 Alternativen

- lieber Gießkanne / Urlaubsgeld
- nicht finanzielle Anerkennung
- Gutscheine (städtischer Einrichtungen)
- Bewerbungsverfahren durch Mitarbeiter/innen statt Vorschlagsverfahren durch Führungskräfte

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Kommunikation der Rahmenbedingungen	Sobald eine Entscheidung über mögliche Änderungen des Prämiensystems getroffen ist, werden die Mitarbeiter/innen informiert. Bleibt es beim bisherigen Verfahren, werden die Rahmenbedingungen nochmals näher erläutert.	POR

3 Dienstliche Beurteilung

3.1 Abschaffung (45% der Wortmeldungen zu diesem Thema)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Kommunikation der Rahmenbedingungen	Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen durch Mitarbeiterbrief vom 10.04.2015 Inhalt: - Abschaffung für Beamte/innen rechtlich nicht möglich - für Tarifbeschäftigte möglich → aber Problematik Vergleichbarkeit bei Stellenbesetzungsverfahren (Chancengleichheit)	POR

3.2 Ausgestaltung der Dienstlichen Beurteilung

- Zeitraum = regelmäßige, öfter (z.B. Bestandteil des Mitarbeitergespräch)
- andere Skalierung
- Führungskräfte durch Mitarbeiter/innen beurteilen lassen (180 Grad)
- Führungseignung bereits bei Aufgaben ohne Führung beurteilen
- Formblätter mit Ziel der leichten Bearbeitbarkeit optimieren
- Beurteilungen für alle Entgeltgruppen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Bearbeitung im Rahmen des Kompetenzmanagements</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzmanagement sieht einen kürzeren Beurteilungsrhythmus vor (alle 2 Jahre) - Vereinfachung der Erstellung der dienstlichen Beurteilung - mehr Transparenz durch Soll-Ist-Abgleich - Vernetzung verschiedener PE-Instrumente (erweitertes Mitarbeitergespräch) - Kommunikation der Rahmenbedingungen in einer außerordentlichen Geschäftsleitertagung am 14.07.15 <p>Das Thema dienstliche Beurteilung wird im Rahmen einer umfassenden Überarbeitung beim Kompetenzmanagement aufgegriffen. Die IT-Kommission befasste sich am 04.03.16 und der Stadtrat am 13.04.16 mit dem Vorschlag des POR, ein Kompetenzmanagement, welches auch die dienstliche Beurteilung komplett überarbeitet, stadtweit einzuführen. Aufgrund umfassender Vorarbeiten wird im Beurteilungsjahr 2019 die dienstliche Beurteilung noch nach den alten Grundsätzen erfolgen. Auch bei einem neuen System wird die bekannte Orientierungshilfe notwendig sein. Die Gründe für deren rechtliche Notwendigkeit wurden im Mitarbeiterbrief vom 10.04.2015 nochmals dargestellt. Außerdem werden alle neuen Führungskräfte in Schulungen ausführlich zum Thema informiert.</p>	<p>POR</p>
<p>Kommunikation der Rahmenbedingungen</p>	<p>Im September 2014 fand ein Gespräch zwischen dem OB und Herrn Dr. Böhle statt → hier wurde nochmal grundsätzlich die dienstliche Beurteilung besprochen</p> <p>Mitarbeiterbrief vom 10.04.2015 Inhalt: Vorteile der 5stufigen-Beurteilungsskala und rechtliche Notwendigkeit der Orientierungshilfe</p>	<p>POR</p>

3.3 Abschaffung der Orientierungshilfe

- Hierarchieeffekt abstellen
- Wenn Orientierungshilfe, dann gleiche Anwendung in allen Referaten/Eigenbetrieben sicherstellen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Kommunikation der Rahmenbedingungen	Mitarbeiterbrief vom 10.04.2015 Inhalt: Gründe für die Orientierungshilfe und deren rechtliche Notwendigkeit aufgrund einschlägiger Rechtsprechung.	POR

4 Stadtweite Feedbackkultur

4.1 Führungsdiallog als Instrument stärken

- Konsequenzen einführen, Kontrollen der vereinbarten Maßnahmen (Feedbackgespräch nach 2 Jahren, Evaluation durch die Mitarbeiter)
- Verpflichtung durchsetzen (auch bei Eigenbetrieben)
- häufiger und kürzere Perioden
- Ängste der Beschäftigte nehmen --> Anpassung des Verfahrens
- Ergebnisse GPTW zum Inhalt des Führungsdiallogs machen
- Stellvertretungen einbeziehen
- Mindestgröße hinterfragen. Bei 4 Mitarbeitern/innen besteht ein enger Austausch/Vertrauensverhältnis, da braucht es keinen Führungsdiallog

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Führungsdiallog	Wird unter Ziffer 10 (Führung und zentrale stadtweite Führungskultur) mit bearbeitet.	POR

4.2 Mitarbeitergespräch als Instrument stärken

- Verpflichtung durchsetzen, regelmäßiger <-> Aber auch: Freiwilligkeit für Mitarbeiter/innen (Mitarbeitergespräch soll von Mitarbeitern/innen ausgehen)
- Formalismus/Aufwand reduzieren
- Qualität der Gespräche sicherstellen
- Schulungen auch für Beschäftigte
- Existenz und Umgang mit Konflikten wird Bestandteil des Mitarbeitergesprächs
- Ergebnisse GPTW zum Inhalt des Mitarbeitergesprächs machen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Prüfung auf Anpassung des Mitarbeitergespräch in aktueller Fassung z.B. bezüglich Formalismus, Fortbildung von Mitarbeitern/innen, Konsequenz der Nichtführung des MAGs</p>	<p>In der dienstlichen Beurteilung ist der Umgang mit PE-Instrumenten (u.a. MAG) bei Führungskräften zwingend zu bewerten.</p> <p>Die Broschüre zum Mitarbeitergespräch wird derzeit unter Einbezug mehrerer Abteilungen des POR aktualisiert.</p> <p>Im Rahmen des Kompetenzmanagements wird das Thema Mitarbeitergespräch ebenfalls überarbeitet. Geplant ist ein erweitertes Mitarbeitergespräch mit einem Entwicklungsplan.</p>	<p>POR</p>
<p>Erweitertes Mitarbeitergespräch - Bearbeitung im Rahmen des Kompetenzmanagements</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzmanagement sieht eine Reduzierung des Formalismus/Aufwand vor - Vernetzung verschiedener PE-Instrumente - Controlling über die Durchführung der MAG findet bereits statt, die Referate und Eigenbetriebe werden regelmäßig über die Durchführungsquoten informiert und aufgefordert, für eine flächendeckende Umsetzung Sorge zu tragen 	<p>POR</p>

5. stadtweite Bedingungen zu Karriere und Bezahlung

5.1 Gehälter an „München“ anpassen

- Münchenzulage erhöhen und ausweiten
- marktvergleichbare Vergütung (nicht Verwaltung zu Verwaltung, sondern zur tatsächlichen Konkurrenz in der Wirtschaft)
- Familienzuschlag auch für eheähnliche Gemeinschaften
- 13. Monatsgehalt

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Prüfung der Erweiterung des Berechtigtenkreises bzw. Ausweitung der Regelungen der Münchenzulage</p>	<p>A) Münchenzulage (Tarifbeschäftigte): Eine Erweiterung des Berechtigtenkreises bzw. die Ausweitung der Regelungen zur München-Zulage wären nur im Wege von Tarifverhandlungen möglich. Die Landeshauptstadt München ist aber aufgrund ihrer Mitgliedschaft beim KAV Bayern u.a. verpflichtet, auf den selbständigen Abschluss von Tarifverträgen zu verzichten, soweit der KAV hierzu keine ausdrückliche Zustimmung im Einzelfall oder in bezirklichen Tarifverträgen erteilt hat. In Bezug auf die München-Zulage nimmt die LHM bereits jetzt unter den Mitgliedern des KAV Bayern eine Sonderstellung ein. Den übrigen Mitgliedern ist es nur gestattet, eine Ballungsraumzulage entsprechend den staatlichen Regelungen (Tarifvertrag für eine ergänzende Fürsorgeleistungen) zu gewähren. Diese Leistungen stehen denen der LHM allerdings um einiges nach. Es ist daher nicht zu erwarten, dass eine Ausweitung der bestehenden Regelungen zur München-Zulage verbandsrechtlich durchsetzbar wäre. Im Rahmen der aus der GPR-Veranstaltung „Heißer Stuhl“ resultierenden Beantwortung der offenen Fragen wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert (vgl. Frage 16 des Katalogs).</p> <p>B) Ballungsraumzulage (Beamte) Die Ballungsraumzulage stellt im kommunalen Bereich eine freiwillige Leistung des jeweiligen Dienstherrn dar. Sie kann im nichtstaatlichen Bereich zum Ausgleich der erhöhten Lebenshaltungskosten im „Verdichtungsraum“ München gewährt werden (Art. 94 Abs. 5 BayBesG). Die LHM ist nicht frei in der Entscheidung, den Berechtigtenkreis (z.B. auch auf die städtischen Beamtinnen und Beamten, die ihren Hauptwohnsitz außerhalb des Verdichtungsraums München haben) auszuweiten oder die Ballungsraumzulage zu erhöhen, da hinsichtlich der Voraussetzungen und der Höhe die staatlichen Vorgaben zwingend einzuhalten sind. Die Landeshauptstadt München hat sich bereits mehrfach gegenüber dem Bayerischen Städtetag und dem Freistaat Bayern dafür eingesetzt, dass die Regelungen zur Ballungsraumzulage – insbesondere bezüglich der Höhe – angepasst werden. Dieser Vorschlag wurde im Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungsanpassung 2015/2016 endlich aufgegriffen (Dynamisierung). Über die Dynamisierung der Ballungsraumzulage (Beamtinnen und Beamte) wurde mit einer Mitarbeiterinformation informiert.</p>	<p>POR</p>
<p>Prüfung auf Gewährung von Zuschlägen und Ausweitung der Arbeitsmarktzulage</p>	<p>Marktvergleichbare Vergütung: Die LHM ist als tarifgebundener AG an die Grenzen der geltenden Tarifverträge und Gesetze gebunden. Darüber hinaus kann und wird aufgrund gesonderter Ermächtigungen zu Personalgewinnung und -erhalt vereinzelt ein übertarifliches Entgelt gezahlt werden (z.B. IT-Fachkräfte-Zulage bis zu 1000,- € mtl. bzw. erhöhte Stufenzuordnung bei fehlender Berufserfahrung, Arbeitsmarktzulage im Einzelfall für IT-Personal, Ingenieure, Ärzte im öfftl. Gesundheitsdienst und Hygiene-Fachkräfte, Arbeitsmarktzulage für Erzieher/-innen 200,- € mtl. Brutto)</p> <p>Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten wird durch Gesetz (Bayerisches Besoldungsgesetz) geregelt. Ein eigener</p>	<p>POR</p>

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	<p>Handlungsspielraum für die Landeshauptstadt München besteht insoweit nicht. Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes können Beamtinnen und Beamten unter den Voraussetzungen des Art. 60 BayBesG Zuschläge gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung von Zuschlägen trifft die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem BayStMFLH.</p>	
<p>Prüfung auf Gewährung eines Familienzuschlages</p>	<p>Tarifbeschäftigte: Bei der Einführung des TVöD (BAT/BMT-G II -> TVöD) wurde von den Tarifvertragsparteien bewusst auf familienbezogene Bestandteile verzichtet.</p> <p>Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten wird durch Gesetz (Bayerisches Besoldungsgesetz) geregelt. Ein eigener Handlungsspielraum für die LHM besteht insoweit nicht.</p> <p>Der Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte wird in den Art. 35 ff BayBesG geregelt. Grundsätzlich richtig ist, dass der Familienzuschlag der Stufe 1 (u.a.) nur Verheirateten bzw. bei eingetragener Lebenspartnerschaft gewährt wird. Allerdings können Beamtinnen und Beamte, die eine andere Person (z.B. Kind) nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen ggf. die Stufe 1 des Familienzuschlags erhalten. Somit kann durchaus auch bei eheähnlichen Gemeinschaften ggf. ein Anspruch auf Stufe 1 und Stufe 2 (Zuschlag für das Kind) des Familienzuschlags bestehen. Eine eheähnliche Gemeinschaft allein genügt zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen allerdings nicht.</p>	<p>POR</p>
<p>Prüfung auf Gewährung eines vollen 13. Monatsgehaltes</p>	<p>Tarifbeschäftigte: Die LHM bezahlt bereits ein 13. Monatsgehalt in Form der Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD), wenn auch nicht in Höhe von 100 %. Eine Anhebung auf 100 % wäre Sache der Tarifvertragsparteien. Eine eigenmächtige Erhöhung durch die LHM ist tarifrechtlich nicht zulässig.</p> <p>Beamtinnen und Beamte erhalten eine jährliche Sonderzahlung nach Maßgabe der Vorschriften des Abschnitt 6 (Art. 82ff) des BayBesG. Sie besteht aus einem Grundbetrag, einem Erhöhungsbetrag (für Beamte bis A8) und einem Sonderbetrag für Kinder. Da die Besoldung der Beamtinnen und Beamten durch Gesetz (Bayerisches Besoldungsgesetz) geregelt wird, besteht kein eigener Handlungsspielraum für die Landeshauptstadt München.</p>	<p>POR</p>

5. 2 Berufliche Perspektiven

- gesamtstädtische Personalentwicklungsstrategie entwickeln
- Fachkarrieren ermöglichen
- Aufstiegschancen (Durchlässigkeit der QEs ermöglichen – z.B. AL1/2 auch für die 1.QE anbieten)
- Karrieremöglichkeiten
- Weiterentwicklung ermöglichen
- Jobrotation einführen/verbessern
- Berücksichtigung von Qualifikationen und Erfahrungen außerhalb der LHM

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Ausbau des Instruments „Bewertungsrahmen“ Fachkarrieren ohne Führung	Die inhaltliche Neuausrichtung bei der Stellenbewertung (u. a. deutliche Erhöhung der Zahl der durch Bewertungsrahmen und -kataloge erfassten Stellen) wurde durch das POR in der Veranstaltung mit den Referats- und Werkleitungen zum Thema Stellenbewertung am 21.07.2015 vorgestellt. Infolge wird das Instrument in Absprache mit den Referaten intensiviert. P 3.2 prüft bis Mitte 2016 welche Möglichkeiten es gibt, „Fachkarrieren ohne Führung“ weiter auszubauen.	POR
Master-Programme	Hierzu Auftrag des OB vom 25.11.14 im Nachgang zum „Heißen Stuhl“ zum Thema „Masterstudiengänge“. Zur Prüfungsvorbereitung gibt es Beurlaubungsmöglichkeiten. Im Übrigen werden zur Unterstützung von Masterstudiengängen großzügig Teilzeitmöglichkeiten im Rahmen der dienstlichen und rechtlichen Spielräume gewährt.	POR

5.3 Leistungsgerechtigkeit

- bei Beförderung/Karriere
- Engagement und Leistung muss sich bei Bezahlung widerspiegeln
- bei Bezahlung im Vergleich mit „gleichen“ Tätigkeiten extern
- ZEP wieder einführen, Zulage „Massenparteiverkehr“
- mehr Anerkennung der Ausbilder/innen (Einwertung, Ausbildung kostet Zeit)

Zulagen und ZEP	<p>Vorlage 14-20/V01570 zum Stadtratsantrag vom 13.08.2014 mit Darlegung zur rechtlichen Situation bei Zulagen bei erhöhtem Kundenaufkommen (keine ZEP möglich).</p> <p>Schreiben des OB an das Ministerium vom 20.04.15 zur Schaffung einer rechtlichen Möglichkeit von Zulagen/Stellenbewertung/Auszahlung von Mehrarbeit für die Sozial- und Ordnungsverwaltung.</p> <p>Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2015/2016 wurde auch über einen Änderungsantrag abgestimmt, der die Erweiterung der Bayerischen Zulagenverordnung (BayZulV) um eine Grundlage für die Gewährung einer Zulage für erschwerten Parteiverkehr zum Inhalt hatte. Dieser Änderungsantrag wurde vom Parlament mehrheitlich abgelehnt. Dementsprechend fiel auch die Antwort des FinMin aus (Ablehnung). Hr. OB Reiter hat allerdings die Argumente des Freistaates nochmals aufgegriffen und mit Schreiben vom 03.02.2016 die Forderung nach einer Rechtsgrundlage für die ZEP erneut eingebracht. Eine Antwort hierauf steht noch aus.</p>	POR
Anerkennung für besondere Leistungen außerhalb der LOB und der Stufenvorrückung	wird unter Ziffer 6.3 mit bearbeitet (freiwillige Leistungen)	POR
Stufenvorrückung (§ 17 Abs. 2 TVöD)	<p>Nur bei erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen tariflich möglich.</p> <p>Grundsatzentscheidung des POR, dass dieses PE-Instrument bei LHM nicht angewandt wird</p>	POR
Ausbildung anerkennen	<p>Verweis auf Ankündigung Dr. Böhles auf dem Ausbilderempfang, die Ausbildung auch monetär und bei der Raumplanung zu berücksichtigen (neben APB, LOB).</p> <p>Verweis Stadtratsantrag Ausbildungsattraktivität erhöhen I und II (14-20 / A 00926 und 14-20/A00927). Eine Vorlage wurde am 23.09.15 im Stadtrat behandelt, der Folgebeschluss Ausbildungsattraktivität I und II wird am 13.04.2016 dem VPA und am 20.04.2016 der VV vorgelegt.</p>	POR

5.4 Bedarfsgerechte Schulungen für alle Mitarbeiter/innen ermöglichen

- keine Begrenzung durch Dienststellen (Fortbildungen zu Softskills, Fortbildungen zu Stress oft nur für Führungskräfte)
- Fortbildungen auch bei wenig Teilnehmern/innen --> sonst gar keine Qualifizierung
- Sprachkurse für „Schalterbetrieb“
- Zusage zu Fobis früher (nicht erst 1 Woche vor Start)
- Zentrales Fortbildungsbudget für Teamentwicklung deutlich erhöhen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
neue Angebote	<p>Die angesprochenen Fortbildung (Stressbewältigung) werden schon lange im großen Umfang (7 – 8 Veranstaltungen pro Jahr) auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Dies trifft auch auf andere Themen zu Soft-Skills zu. Die Ermittlung des konkreten Fortbildungsbedarfs ist Aufgabe der Führungskräfte vor Ort. Die Dienststellen entscheiden in eigener Zuständigkeit, welche Prioritäten sie innerhalb ihrer Verrechnungsbudgets setzen. Durch das POR findet keine Deckelung statt. Mit dem Programm 2015 wurde der Bereich „Gesundheit“ noch einmal deutlich ausgebaut.</p> <p>Sprachkurse für den Schalterbetrieb waren bereits Gegenstand der Planungsgespräche im Jahr 2014. Entsprechende Veranstaltungen finden z.B. im KVR statt. Weitere Fremdsprachen sind möglich.</p>	POR
Realisierung von Fortbildungen	Die Fortbildung ist bemüht, alle angebotenen Veranstaltungen durchzuführen, auch wenn mit der Zahl der vorliegenden Anmeldungen keine Kostendeckung erreicht werden kann. In verschiedenen Fällen sprechen aber methodisch-didaktische Gründe gegen eine Durchführung, wenn nicht eine Mindestzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Verfügung steht.	POR
Fortbildungsanmeldung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zu einer Fortbildungsveranstaltung angemeldet haben, erhalten im Regelfall vier Wochen vor Beginn eine verbindliche Einladung oder Absage. Dieser Zeitraum wird nur in den Fällen unterschritten, in denen Beschäftigte entweder von der Warteliste nachgezogen werden oder sich kurzfristig anmelden.	POR
zentrale Mittel für Teamentwicklung im Rahmen von GPTW	Ein zentrales Fortbildungsbudget gibt es nur für wenige Maßnahmen. Über Anzahl und Umfang von Teamentwicklungsmaßnahmen entscheiden die Referate im Rahmen ihrer Verrechnungsbudgets. Nachdem die Fortbildung nun eigene Mittel für GPTW-Maßnahmen erhalten hat, werden auch die Spielräume für Teamentwicklungsmaßnahmen wieder deutlich größer.	POR

5.5 Höhergruppierung lohnt sich nicht (Tarifbeschäftigte)

- Stufenvorrückung anwenden (auch 5.3)
- fehlende Beratung für den „optimalen“ Zeitpunkt einer Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Stufenvorrückung (§ 17 Abs. 2 TVöD)	wird unter Ziffer 5.3 mitbearbeitet	POR
Beratung zur Stufungssituation vor Höhergruppierung	<p>Die Tarifautomatik löst die Höhergruppierung automatisch aus, wenn eine höherwertige Aufgabe auf Dauer übernommen wird. Eine Beratung der/s Tarifbeschäftigten zum optimalen Zeitpunkt für eine Höhergruppierung ist daher vor dem die Höhergruppierung auslösenden Ereignis zweckmäßig:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung auf hw. Stelle --> vor Bewerbung bzw. zu Beginn des Bew.verfahrens (Dienststelle/P 5) - Stellenhebung --> vor Unterschrift auf APB, die i.d.R. den Wirkungszeitpunkt für die Höherwertigkeit markiert (Dienststelle) - Ablaufender Bewährungs-/Zeitaufstieg nach §§ 8, 9 TVÜ – vor Antragstellung der Dkr. (P2.3/P 2.4) <p>Erfolgt bisher bereits bei</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stellenhebungen durch P 2.3/P2.4 (bei Eingang des Antrages über P 2 an P 3.2, ggf. folgt Antragskorrektur) - nach erfolgreichem Bewerbungsverfahren für die zum Zuge gekommene Dienstkraft (Tarifbeschäftigte), Umsetzungszeitpunkt wird ggf. hinausgeschoben (Abordnung) 	POR
Verhinderung, dass sich Höhergruppierung nicht lohnt	<p>POR hat in vergangenen Jahren mehrfach mit KAV Bayern Kontakt aufgenommen und Möglichkeiten ausgelotet, wie bestimmte strukturelle Auswirkungen im TVöD, insbesondere im Zusammenhang mit Höhergruppierung und Persönlicher Zulage, beseitigt werden können. Erhebliche Verbesserungen folgen, wenn im Rahmen der noch ausstehenden neuen EntO-VKA eine stufengleiche Höhergruppierung (wie bei Bund) tarifiert werden sollte</p>	POR

6. Weitere Instrumente und Bedingungen der Personalentwicklung

6. 1 Konsequenzen bei Schlechtleistung (nicht dulden)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Im Rahmen von Dienstaufsichtsschulungen	Derzeit konzipiert P 1 eine dienstaufsichtliche Fortbildung für Führungskräfte, denen Führungskräfte unterstellt sind (vgl. Punkt 10.2). wird unter Punkt 10 (Führung) mit bearbeitet	POR

6.2 Betriebsfeiern / -ausflüge in der Arbeitszeit und auf Kosten der LHM

- Schließung der Behörde für solche Veranstaltungen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Prüfung auf Umsetzung	Auftrag des OB vom 25.11.14 im Nachgang zum „Heißen Stuhl“ einen Beschluss vorzubereiten. Hierzu Stadtratsantrag der SPD vom 14.11.2014. Die VV des Stadtrats hat mit Beschluss vom 28.01.2015 entschieden, dass außer dem Zuschuss von 20 € für jede/-n teilnehmende/-n Beschäftigte/-n ab 01.01.2015 Gemeinschaftsveranstaltungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden können. Es wird einmalig pro Kalenderjahr und Teilnehmer/-in eine Arbeitszeit im Umfang von 3 Stunden anerkannt. Dies gilt auch für Beschäftigte, für die an diesem Tag keine Dienstpflicht besteht und die an der Gemeinschaftsveranstaltung teilnehmen. Die Veröffentlichung der neuen Regelung im Intranet ist am 19.02.2015 erfolgt.	POR

6. 3 freiwillige Leistungen / Sozialleistungen ausbauen

- mehr + günstiger Wohnraum für Beschäftigte
- Job-Ticket verbessern (mehr Rabatt und pauschal für alle MA), Fahrtkosten übernehmen bzw. stärkerer Zuschuss zum Job-Ticket und nicht selbstverständlich private Tickets für Dienstfahrten nutzen
- Sabbaticals für alle Beschäftigten
- Kinderbetreuung als Angebot der Arbeitgeberin ausbauen
- ½ Tag für Geburtstage stadtweit einführen
- städtische Einrichtungen für Mitarbeiter/innen vergünstigt (Zoo, Kultur, Bäder, Tiefgaragennutzung (lieber leer als für MA billiger?))
- Bewirtung bei Besprechungen / Runden / Fortbildungen grundsätzlich ermöglichen
- Ärzte- und Behördentag einführen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Wohnraumschaffung	Die VV hat am 29.07.15 die Bereitstellung von jährlich 155 Wohneinheiten in den Jahren 2015 bis 2025 und von 274 Apartments insbesondere für Auszubildende und Anwärter bewilligt. Am 16.12.2015 hat die VV der Anmietung von ca. 184 Wohneinheiten in Wohnheimen zugestimmt. Derzeit laufen die Vertragsverhandlungen zu einem Mietangebot mit ca. 191 Wohneinheiten. Für das Frühjahr 2016 ist die Vorlage eines Gesamtkonzeptes im Stadtrat vorgesehen, das insbesondere eine Neufassung der Richtlinien für die Vergabe von Wohnungen im Rahmen der städtischen Wohnungsfürsorge beinhalten soll.	POR
Jobticket	Alle aktiv Beschäftigten der Stadt München haben die Möglichkeit ein Jobticket in Anspruch zu nehmen. Eine Erhöhung der Rabatte ist nur durch die Verkehrsunternehmen möglich. Die DB AG und die BOB AG vermindern die Rabatte zum 01.04.2016	POR
Fahrtkostenzuschuss	Die Stadt gewährt analog der Regelung des Freistaates Bayern für Beschäftigte in den unteren und mittleren Einkommensgruppen Fahrtkostenzuschüsse. Die VV des Stadtrats hat in seiner Sitzung vom 30.09.2015 die Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses für die städtischen Nachwuchskräfte einschließlich der 3. Qualifikationsebene beschlossen.	POR
private Fahrkarten	Private Isarcards, Fahrkarten, Tickets, etc. sind einzusetzen, da gemäß Reisekostenrecht nur entstandene Mehraufwendungen erstattungsfähig sind	POR
Sabbatjahr	Überprüfung, inwieweit aufgrund seit 1.8.2015 geltender neuer Regelungen eine Ausweitung der Sabbaticalregelungen auch für Tarifbeschäftigte erfolgen kann. Eine Regelung wird derzeit unter Beteiligung des GPR erarbeitet.	POR
Kinderbetreuung	Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten Beschäftigte mit Kindern nach Maßgabe des Grundsatzbeschlusses des Stadtrates vom 24.4.1991 und dessen Folgebeschlüsse Kinderbetreuungsplätze in städtischen Einrichtungen, um sie dadurch zu gewinnen oder zu erhalten bzw. die Rückkehr aus einer Beurlaubung zu erleichtern. Bisher konnten in jedem Schuljahr alle Bedarfe gedeckt werden. Die jeweilige Auslastung wird jährlich analysiert und die Kontingente bedarfsgerecht angepasst.	POR
Geburtstagsnachmittag	Geburtstagsnachmittag tariflich/gesetzlich als Arbeits- oder Dienstbefreiungstatbestand nicht vorgesehen und kann daher nicht ohne Nachleistungspflicht gewährt werden.	POR
Ärzte- und Behördentag	Arzt- und Behördengänge können im Rahmen der DV-FLEX erfolgen. Eine darüber hinausgehende bezahlte Freistellung ist nur im	POR

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	Rahmen der tariflichen bzw. gesetzlichen Arbeits- und Dienstbefreiungstatbestände möglich und kann daher nicht gewährt werden.	
Gewährung weiterer Vergünstigungen	Verweis Stadtratsantrag vom 03.02.15 bez. kleiner Anerkennungen für besonderen Leistungen / Lebensereignissen in Form von Eintrittskarten. Dem Stadtrat wurde am 20.01.2016 dargelegt, dass entsprechende Leistungen rechtlich nicht zulässig sind.	POR

6. 4 mehr Telearbeit ermöglichen

- siehe auch Ziffer 7.2

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Mit dem Ziel, den Zugang zur Telearbeit zu vereinfachen, stellt das POR die DV-TELE aktuell gemeinsam mit dem GPR auf den Prüfstand.</p> <p>Mit dem Ziel, eine wesentliche funktionale Erweiterung der bisher im Rahmen der Telearbeit möglichen Zugriffe von zu Hause aus zu erreichen und Telearbeit damit für mehr Dienstkräfte als bisher attraktiv zu machen, steht das POR in laufendem, engem Kontakt mit der Projektleitung des IT-Projektes "NeSsi". Erste Pilotierungen im Rahmen des "NeSsi"-Teilprojektes "Remote Access" sind geplant.</p>	<p>Am 22.01.2016 ist eine modifizierte DV-TELE in Kraft getreten. Sie enthält eine Reihe von Modifizierungen, die den Zugang zur Telearbeit erleichtern und eine breitere Inanspruchnahme der Arbeitsform ermöglichen sollen. Zudem ist die neue DV-TELE auf das geplante Angebot erweiterter IT-Zugriffsmöglichkeiten bereits „zugeschnitten“. D.h. sobald die städtische IT im Rahmen des sog. „NeSsi-Projektes“ (siehe Ziffer 7.2) sichere Möglichkeiten für einen Fernzugriff (=Remote Access) mit wesentlichen funktionalen Erweiterungen der bisher im Rahmen der Telearbeit möglichen Zugriffe von zu Hause aus bereitstellen kann, können diese neuen Möglichkeiten zeitnah in die neue DV-TELE integriert und angeboten werden.</p>	<p>POR</p>

6.5 Formalismus reduzieren

- BEM, MAG

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
BEM Überarbeitung	Eine Optimierung der bestehenden BEM-Prozesse ist als ein Handlungsziel des POR definiert. Im sog. BGM-Beschluss, der aufgrund der neuen Haushaltslage erst im Februar 2016 eingebracht werden konnte, wurde die Grundlage gelegt, das Verfahren einerseits zu verbessern, andererseits für Führungskräfte Entlastungen zu schaffen. In einer weiteren Vorlage, die noch im 1. HJ 2016 eingebracht werden wird, werden weitere Grundlagen dargestellt. Die Umsetzung erfolgt ab der 2. Jahreshälfte. Da es sich um ein stadtweites Verfahren handelt, wird sowohl die Beteiligung des GPR als auch der Referate wesentlicher Faktor bei der Umsetzung sein. In der 2. Jahreshälfte 2016 sollen auf der Basis der Stadtratsentscheidungen und der möglichen Ressourcen mit der Umsetzung begonnen werden.	POR
MAG	wird unter Punkt 4.2 mit bearbeitet	POR

6.6 Abgeltung bei Dienstreisen

- Gefühl des Generalverdachts bezüglich Betrug/Bestechung
- Zwang spät in der Nacht zu reisen, da keine Übernachtung gewährt wird
- Aufwand für Trennungsgeld, Reisekosten, ZWE zu hoch im Vergleich zum Erstattungsbetrag
- Anrechnung von Arbeitszeit bei Reisezeiten wird als ungerecht empfunden (viel Privatzeit)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Prüfung auf Anpassung	<p>Laut Reisekostenbestimmungen ist es zumutbar, eine Dienstreise ab 6 Uhr anzutreten oder die Rückreise am Tag der Beendigung des Dienstgeschäfts durchzuführen, wenn die Reise bis 23 Uhr beendet werden kann; der konkrete Einzelfall ist jeweils zu beurteilen.</p> <p>Die Höhe der Reisekostenvergütung, Trennungsgeld ist gesetzlich vorgegeben; um eine korrekte Berechnung vornehmen zu können, müssen die Dienstkräfte detaillierte Angaben über die Reise liefern;</p> <p>Die Berechnung des Freizeitausgleichs für Reisezeiten ist durch Regelungen des Freistaates Bayern für die Beamten vorgegeben; aus Gründen der Gleichbehandlung werden diese Regelungen auf die Tarifbeschäftigten angewendet</p>	POR

6. 7 Ideenbörse

- Prämierung für eigentliche Aufgaben abschaffen
- Rückmeldung tw. erst nach 1-2 Jahren
- Referatsspezifische Ideenbörse ermöglichen
- ein stadtweites Innovationsmanagement fehlt

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Prüfung auf Anpassung	Die Abschaffung von Prämierungen für die eigentliche Aufgabe ist bereits heute realisiert. Eine Eingangsbestätigung erfolgt sofort, eine Zwischennachricht, bei Bedarf und ein Bescheid nach der Sitzung der Kommission. Eine referatsspezifische Ideenbörse war von den Referaten nicht gewünscht (zu viel Aufwand für ein bis zwei Fälle pro Jahr) Innovationsmanagement ist Teil der Organisationsprozesse in den Referaten. Das POR unterstützt auf Nachfrage durch P 3.	POR

6.8 Finanzielle Möglichkeiten, früher in Pension zu gehen

- realisierbarer Zuschnitt bei Altersteilzeit

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Überprüfung der Regelungen	Ausgestaltung der ATZ obliegt dem Gesetzgeber/Tarifpartnern, die LHM kann hier keine abweichenden Regelungen treffen	POR

6.9 Überstunden abbauen

- Möglichkeiten dazu schaffen
- Lebensarbeitszeitkonten
- Auszahlen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Überprüfung der Regelungen	<p>Überstunden: Es besteht bereits im Tarifbereich nach 3 Monaten Anspruch auf Auszahlung von Überstunden, für Mehrarbeitsstunden nach 1 Jahr, wenn ein Freizeitausgleich nicht möglich ist. Auszahlung bei Beamtinnen und Beamten ist in der Regel im Verwaltungsbereich gesetzlich nicht möglich. Wiederholte Vorstöße der Stadt beim FS Bayern hier eine Änderung herbeizuführen waren bisher erfolglos.</p> <p>Langzeitkonten: Mit Beschluss vom 26.01.2011 hat sich der Stadtrat gegen die Einführung von Langzeitkonten entschieden.</p>	POR

6.10 Verhältnis Vollzeit- Teilzeitkräfte

- Benachteiligung von Vollzeitkräften bei der Gleitzeit (Teilzeit muss zum bestimmten Termin gehen, bei VZ wird erwartet, dass man bleibt)
- Teilzeit aber trotzdem Vollzeit-Aufgaben
- Unterhältigen Einsatz stärker hinterfragen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Eruierung weiterer Themen (ohne Führung) / Kommunikation	<p>1. Benachteiligung von Vollzeitkräften bei der Gleitzeit (Teilzeit muss zum bestimmten Termin gehen, bei der Vollzeit wird erwartet, dass man bleibt)</p> <p>Hierbei sind zwei Komponenten zu beachten. Lage und Verteilung der Arbeitszeit müssen sich nach den Anforderungen an der Dienststelle richten. Es gibt grundsätzlich kein Recht auf eine bestimmte Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Ebenfalls wird von der Dienstkraft eine gewisse Flexibilität erwartet. Es ist dann Aufgabe der Führungskraft, frühzeitig für alle Beschäftigten den Dienstplan so zu organisieren, dass nicht nur Vollzeitkräfte unliebsame Arbeitszeiten (Spätöffnung, Fenstertag Freitag etc.) abdecken müssen. Vorgesetzte müssen bei der Festlegung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit eine faire Abwägung zwischen den persönlichen und den betrieblichen Erfordernissen aller Teammitglieder, Vollzeit wie Teilzeit, vornehmen.</p> <p>Soweit die Referate Öffnungszeiten vereinbaren, die von den Standardkernzeiten nach der DV-FLEX nicht abgedeckt werden (können), bedarf es entweder einer referatsinternen Festlegung von variablen Kernzeiten gemäß § 15 Abs. 3 DV-FLEX oder, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat sowie dem Gesamtpersonalrat, der Vereinbarung von abweichenden Funktions- /Ansprechzeiten im Rahmen des § 15 Abs. 4 der DV FLEX.</p> <p>Die Führungskraft kann bei dienstlichen Erfordernissen auch nach der Kernzeit auf die Dienstkraft zugreifen. Es besteht kein Anspruch am Ende der Kernzeit nach Hause gehen zu können, wenn dringende dienstliche Gründe dagegen sprechen. Dies trifft auf Teilzeit- wie Vollzeitkräfte zu. Es ist Aufgabe der Führungskraft, evtl. bestehende familiäre oder andere Hindernisse, die bekannt sind bzw. die die Dienstkraft vorbringt, entsprechend abzuwägen. Allein der familiäre Grund einer Teilzeit bedeutet somit nicht, nicht auch in der Nachgleitzeit zu dienstlichen notwendigen Aufgaben herangezogen werden zu können.</p> <p>2. Teilzeit aber trotzdem Vollzeit-Aufgaben</p> <p>Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar. Sollte dies nicht der Fall sein, ist dies von der Dienststelle zu begründen. Es gehört zu den Führungsaufgaben, dass sich Vorgesetzte im Vorfeld bei der Stellenausschreibung Gedanken über das Aufgabengebiet und die Arbeitszeit machen. Wenn die Stelle als teilbar ausgeschrieben wurde und dann mit einer Teilzeitkraft besetzt wurde, ist eine Aufgabenanpassung vorzunehmen. Dies kann in unterschiedlichster Form erfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben werden auf Kolleginnen und Kollegen verteilt, die Kapazitäten frei haben • Eventuell möchten einzelne Teammitglieder ihre Stunden aufstocken (Achtung: hierbei müssen entsprechende Stellenkapazitäten frei sein) • Evtl. ist eine komplette Neuverteilung der Aufgaben sinnvoll • Unter Umständen fallen Tätigkeiten an sich ganz weg (durch Erledigung, Gesetzesänderung etc.) <p>Bei jeder Reduzierung der Arbeitszeit einer Dienstkraft (unabhängig, wie hoch diese ist) sind Führungskräfte in der Verantwortung, das Arbeitspensum entsprechend an das verminderte Stundenmaß anzupassen; unabhängig davon, ob der Stellenrest nachbesetzt wird oder nicht.</p>	POR

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	<p>Bei Führung in Teilzeit kann die „Handlungshilfe zur Vorbereitung zur Teilung einer Führungsposition“ hilfreich sein. Die Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle P 2.1 kann wertvolle Unterstützung geben.</p> <p>3. Unterhäftigen Einsatz stärker hinterfragen</p> <p>Hierbei unterliegt die LH München stark der Gesetzgebung. Dabei ist ein unterhäftiger Einsatz durchaus in beiden Bereichen (Beamtenbereich/Tarifbeschäftigte) möglich. Allerdings ist hierbei zu betrachten, ob dies – vor allem auf Dauer – immer sinnvoll ist. Es stellt sich die Frage, wie viel Zeit nach Abzug der Rüst- und Verteilzeiten noch bleibt, um die Aufgaben adäquat erledigen zu können.</p> <p>Die rechtlichen Rahmenbedingungen:</p> <p>Beamtinnen und Beamte Bei der Familienpolitischen Teilzeit, Art. 89 BayBG, besteht ein Rechtsanspruch auf jedes Stundemaß mit mindestens 8 h/Woche. Ausnahme: Teilzeit während der Elternzeit ist auch mit weniger als 8 h/Woche möglich (für Beamte_innen mit Dienst- und Anwärterbezügen). Bei der Antragsteilzeit (Art. 88 BayBG) kann die Arbeitszeit bis auf die Hälfte ermäßigt werden.</p> <p>Tarifbeschäftigte In den Tarifverträgen ist die wöchentliche Arbeitszeit unterhalb der Vollbeschäftigung nicht beschränkt. Somit sind Arbeitszeiten zwischen 0,5 und 38,5 h/ Woche prinzipiell möglich, soweit z.B. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 11 I TVöD/familiäre Teilzeit). Bei gesetzlichen Grundlagen für eine Teilzeit sind mitunter Mindest- bzw. Höchstgrenzen geregelt (z.B. bei Elternzeit nach dem BEEG oder Familienpflegezeit nach dem FPfZG).</p> <p>In den Leitsätzen 2009 ist das erklärte Ziel der LH München, unterhäftige Teilzeit vor allem einzusetzen, um eine frühe Rückkehr aus einer Elternzeit zu erleichtern. Sukzessive sollte auf mindestens die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit aufgestockt werden.</p>	
Kontrollinstrument zur Reduzierung des Arbeitsumfangs bei Teilzeit in Führung	Bei Führungskräften wird eine Broschüre ausgehändigt und nach einem ½ Jahr die Reduzierung der Arbeitszeit abgefragt.	POR

6. 11 GPTW-Prozess dauerhaft installieren

- Strukturen schaffen, um Handlungsbedarfe zu erkennen und Missstände zu beseitigen
- auch Controlling durch Mitarbeiter/innen, ob Verbesserungen bei Führung eingetreten sind
- Referate und Eigenbetriebe bei Maßnahmen beteiligen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Kommunikation der Ergebnisse der stadtweiten Maßnahmen	Intranetseite seit Juli 2015 online.	POR
Controlling der 1. Befragung	Beschluss mit einem Vorschlag zum Controlling der Prozesse und Ergebnisse wurde am 28.01.2015 gefasst (14-20/V 02041). Allerdings ist eine Folgebefragung erst dann sinnvoll, wenn die aus der ersten Befragung abgeleiteten Maßnahmen abgeschlossen sind bzw. auch tatsächlich greifen. Die für diese Bekanntgabe zusammengetragenen Informationen sowie der Austausch mit den GPTW-Koordinatoren in den Referaten zeigen, dass viele Maßnahmen noch in der Erarbeitung sind bzw. noch nicht lange genug greifen konnten, um auch bei den Beschäftigten anzukommen. Aufgrund der noch umfangreichen Arbeiten wurden die Stellen der GPTW-Koordinatoren um ein Jahr verlängert. Zudem ist der Stadtrat bei Beschlüssen zu stadtweiten Themen aus der GPTW-Befragung, wie z.B. zum Thema Führung, noch zu befassen. Aus diesen Gründen erscheint es zweckmäßig, wenn der Stadtrat sich erst im Laufe des Jahres 2017 mit der Planung einer Folgebefragung befasst. Das Personal-und Organisationsreferat wird dazu dem Stadtrat Vorschläge zu den Rahmenbedingungen und der Art und Weise einer Befragung unterbreiten.	POR

6.12 Elektronische Zeiterfassung einführen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Einführung der elektronischen Zeiterfassung	Mit nicht-öff. Stadtratsbeschluss vom 27.02.2013 wurde beschlossen, dass mit Einführung der elektronischen Arbeitszeitdokumentation und Umstellung auf „Positivzeitwirtschaft“ vorerst nicht begonnen wird.	POR

7. IT

7.1 Unterstützung und Hilfe für die Anwenderinnen und Anwender verbessern

- die Qualität der Unterstützung
- die Geschwindigkeit / Zeit
- Aufrechterhaltung dezentraler dIKAS mit möglichst personeller Stärkung

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Dieses Thema steht in engem Zusammenhang mit der Begutachtung der städtischen IT durch ein externes Unternehmen. In einer breit angelegten Umfrage wurden im Vorfeld die Situation konkretisiert und Probleme detaillierter erhoben. Die Begutachtung wird dieses Thema mit fokussieren.	Die Begutachtung wurde am 30.10. 2015 gestartet. Es wird von einer Laufzeit von 8 Monaten ausgegangen, so dass im zweiten Halbjahr 2016 der Stadtrat über die Ergebnisse informiert wird und über konkrete Maßnahmen Beschluss fassen kann.	Dir

7.2 Möglichkeiten der Telearbeit verbessern (organisatorische Aspekte werden nicht betrachtet (Ziffer 6.4); hier technische Aspekte / Voraussetzungen)

- Homeoffice an Stand der Zeit anpassen (Zugriff auf Email, Kalender, Dateien)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Projekt Nessi	Die Ergebnisse im laufenden Projekt Nessi werden die technischen Voraussetzungen schaffen, um Teleheimarbeit einfach (technisch) zu ermöglichen (Fernzugriff IKM – Intranet/Kalender/Mail). Das Thema „remote access“, also der gesteuerte Zugriff auf Daten von außerhalb der LHM wird seit dem 2. Quartal 2015 pilotiert.	Dir

7.3 Zurverfügungstellung von Hard- und Software

- Verbesserung der Wege und Durchlaufzeiten, wie Nutzerinnen und Nutzer zu neuer Hard- und Software (inkl. Aktualisierungen) kommen
- Rechenzeiten verkürzen --> bessere Hardware
- Prüfung inwieweit Standardsoftware statt Eigenprogrammierung

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	In Bearbeitung, laufend.	Dir

7.4 Verbesserung des stadtweiten Softwareangebotes

- Kalender, Mail
- E-Mailpostfach-Größe nicht ausreichend

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Im laufenden Projekt „MigMaK“ (Migration von Mail und Kalender) werden Verbesserungen bis hin zu einer integrierten Softwarelösung erarbeitet.	Die aktuelle Projektplanung geht von einer breiten Einführung / Umsetzung der neuen Mail- und Kalenderlösung im Laufe des Jahres 2016 aus. Zunächst werden ab Mitte 2016 die Mailanwendungen migriert. Im Dezember erfolgt die Umstellung des Kalenders.	Dir

7.5 Verbesserung der stadtweiten Bürokommunikation

- insbes. Internetbrowser
- RIS optimieren (Suchfunktion, Erscheinungsbild)
- Videokonferenzen ermöglichen
- Anrufbeantworter-Bedienung nicht zeitgemäß (überall standardmäßig Anzeige verpasster Anrufe)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	<p>Browser: Optimierung ist gerade im Gange. Als Voraussetzungen stehen der aktuelle Linux-Basisclient und der aktuelle Windows 7 Standardclient zur Verteilung bereit.</p> <p>RIS: Das laufende Projekt „RIS-Optimierung strebt neben verwaltungs- und stadtinternen Optimierungen derzeit eine engere Zusammenarbeit mit dem Community-Portal „München Transparent“ an. Gleichwohl muss die Zielrichtung der beiden Systeme berücksichtigt werden. Das Portal soll z.B. bei einer Suche nach stadtratsrelevanten Themen möglichst anwendungsfreundlich zu tauglichen Treffern führen. RIS hingegen muss verlässlich den aktuellen Beschluss-, Rechts- und Terminstand zu einem Thema eindeutig wiedergeben. OptRIS hat rund 30 Anforderungen erhoben, die umgesetzt werden sollen. Eine erste umfangreiche Produktivsetzung geschah Oktober 2014. Die zweite Stufe ist für Oktober 2016 vorgesehen. Das Projekt soll Ende 2016 abgeschlossen werden.</p>	Dir

7. 6 Möglichkeiten der mobilen ITK-Nutzung verbessern

- Intranet und Kalender für alle Beschäftigten – auch. über Tablets und Handys (Synchronisierung privater und dienstlicher Kalender)
- Abruf und Bearbeitung von Mail und Kalender für Beschäftigte, die dienstlich reisen
- Diensthandys veraltet und gesperrt (Internet), nicht zeitgemäß --> Smartphones

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Schrittweise soll ermöglicht werden, mit dienstlichen Laptops von außerhalb der LHM auf Mail, Kalender und Intranet zuzugreifen. In einem ersten Schritt lesend, später in einer Ausgestaltung als Vollzugriff. Des Weiteren soll dies auch auf mobilen Endgeräten ermöglicht werden. Schließlich auch mit privaten Geräten.</p>	<p>Erste Piloten laufen bereits seit Q2 / 2015. Dies Thema wurde auch im Stadtratsantrag „Mobile Kommunikationsoffensive“ aufgegriffen. Eine Beschlussvorlage hierzu sollte im Februar 2016 erfolgen, wegen der sich plötzlich verschlechterten Haushaltssituation hat sich dies verschoben.</p>	<p>Dir</p>

7.7 Datentransfer/ -austausch mit Externen verbessern

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	In Bearbeitung, laufend.	Dir

7.8 Hardwareausstattung den jeweiligen Anforderungen besser anpassen

- bewährte Fachanwendungen aus anderen Kommunen übernehmen, als selbst programmierte Lösungen, die häufig ausfallen (AutoCAD)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	In Bearbeitung, laufend.	Dir

7.9 Kommunikation über die laufenden IT-bezogenen Aktivitäten hinsichtlich GPTW

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	Die einzelnen, oben beschriebene Vorhaben / Projekte werden vom zuständigen Bereich kommuniziert.	Dir

7.10 – 7. 12 LiMux-Probleme verringern

- deutliche Verzögerungen beim Drucken, Dateien öffnen, Ablage etc.

- Open-Office Probleme verringern

- Probleme in der IT-Organisation verringern

- Zusammenarbeit IT@M, STRAC, DIKAS wird als nicht reibungslos wahrgenommen (Arbeiten gegeneinander)

- Bürokratie bei IT@M nimmt überhand (Anträge, Listen), zu lange Bearbeitungszeiten

- Prioritäten ohne Kenntnis der Dringlichkeit durch den Dienstleister vergeben

- anonymes Ticketsystem oft viel aufwändiger, als kurzer persönlicher Kontakt

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Themen werden in der anlaufenden, von der Stadtspitze beauftragten externen Untersuchung der IT der LHM behandelt	MA-Befragung zur IT am 13.04.15 gestartet und zwischenzeitlich abgeschlossen. Die Ergebnisse wurden dem Gutachter übergeben. (siehe 7.1)	Dir

8. Arbeitsverdichtung

8.1 Mehr Zeit für Führung – flache Hierarchien

- mehr SB statt Führungsebenen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Überprüfen der Leitungsspannen und Führungsanteile bei Führungspositionen (durch die Referate/ Eigenbetriebe) auf Angemessenheit sowie Dokumentation in den Arbeitsplatzbeschreibungen; hierdurch Gewährleistung einer ausreichenden Kapazität für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben	Die Überprüfung der Leitungsspannen und Führungsanteile bei Führungspositionen erfolgt laufend, soweit Anträge der Referate / Eigenbetriebe vorliegen.	POR

8.2 Arbeitsbelastung

- Personaldecke / Personalzuschnitt zu dünn
- aufgeblähte Führungsstrukturen und Bürokratie
- Aufgabenkritik
- Belastung wahrnehmen und reagieren
- Beschleunigung des Begutachtungs-Verfahrens zur Feststellung einer Leistungsminderung
- Maßnahmen bei Krankheitsausfall, Schwangerschaft, Leistungsminderung (aktuell kaum Nachbesetzung möglich) --> Springer, Pool
- Mit bezahlten (Schüler-)Praktikanten in Ferien und Semesterferien unterstützen = zeitgleich Werbung als AG
- Aufstockung des Sozialfonds und zentrale Finanzierung zusätzlich benötigter Stellen (Ausgleich)
- Überlastungsanzeigen werden als wirkungslos erlebt; Bedarf einer Alternative/eines Verfahrens, auf die/das reagiert werden muss

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
<p>Den Referaten/Eigenbetrieben obliegt in organisatorischer Hinsicht die Verantwortung dafür, dass Aufgabenmenge, Qualität der Aufgabenerledigung und die zur Verfügung stehende Personalkapazität in Einklang stehen.</p> <p>Mittels geeigneter organisatorischer Maßnahmen (u. a. Durchführen einer sachgerechten Stellenbemessung, rationelle Gestaltung der Arbeitsabläufe, Umschichten von Personalkapazitäten und/oder Umverteilen von Aufgaben, Einrichtung von zusätzlichen Einarbeitungsstellen, Einrichtung von Aushilfsstellen und Beschäftigungsgenehmig</p>	<p>Bei den genannten Maßnahmen/Aktivitäten werden die Referate laufend durch das POR unterstützt, soweit die Referate dies in Anspruch nehmen. Im Einzelnen erstrecken sich die Leistungen des POR auf das Bereitstellen von Arbeitshilfen (z. B. Leitfaden zur Stellenbemessung, Übersicht zum Thema Aktivieren von Stellen), die Beratung in organisatorischen Einzelfragen sowie die Bemessung des Stellenbedarfs.</p>	<p>POR</p>

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
ungen) haben die Fachbereiche für angemessene Arbeitsbedingungen zu sorgen.		
psychische Belastung	<p>Das Thema Psychische Belastungen am Arbeitsplatz wird in Kooperation mit dem Klinikum der Universität München intensiv bearbeitet. Die Auswertungen hierzu wurden dem Stadtrat in der letzten GPTW-Beschlussvorlage vorgelegt.</p> <p>Eine Konzeption für eine Zusatzqualifizierung zum Thema „Erstellung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung“ für die derzeitigen BGM-Koordinatorinnen und Koordinatoren hat im Februar 2016 stattgefunden. Mit der BGM-Beschlussvorlage (Nr. 14-20/V04095) wurden alle Referate und Eigenbetriebe verpflichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen der Bearbeitung der GPTW-Ergebnisse konkrete Überlegungen anzustellen, wie innerhalb der jeweiligen Organisation in Zukunft mit dem Thema „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“ konkret umgegangen werden soll, - effektive Strukturen zu schaffen und - einen Zeitplan zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung nach dem Leitfaden zur praktischen Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu entwickeln und mit der Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung zu beginnen. <p>Begleitend dazu werden seitens P 5.41 zeitnah diverse Fortbildung und Kurzformate hierzu angeboten.</p>	POR
Leistungsgeminderte und Sozialfond	<p>Die Überprüfung der Sozialfonds-Entlastung hat ergeben, dass die Referate die Möglichkeit Ersatzstellen zu finanzieren, oftmals nicht genutzt haben. Der Zweck des Sozialfonds, wirklich einen Ausgleich für die Auswirkung der Leistungsminderung zu schaffen, wird dadurch nicht erfüllt. Die Referate wurden darauf hingewiesen. Das Verfahren für die Sozialfondszuweisung wurde angepasst. Außerdem wird der Stadtrat vsl. im 1. HJ 2017 zum Sozialfonds mit einer eigenen Vorlage befasst. U.a. soll vorgeschlagen werden, die sozialen Kosten aufgrund von erheblicher Leistungsminderung durch den Sozialfonds für die LHM abzubilden und entsprechend zu finanzieren. Zur Optimierung des Begutachtungsverfahrens gibt es Gesprächsrunden und themenspezifische Arbeitsgruppen zwischen RGU, POR, GPR und weiteren Beteiligten. Darüber hinaus werden bei Bedarf gezielt Kundengespräche mit den Referaten/EB geführt. Die Beschleunigung der Verfahren ist im Blick. Entscheidend ist die Verwertbarkeit der RGU-Gutachten. Dazu hat eine Arbeitsgruppe zwischen POR und RGU wesentliche Schnittstellenarbeit geleistet, die dazu führt, dass Untersuchungsergebnisse verständlicher werden und damit zu schnelleren Personalentscheidungen beitragen können.</p>	POR

9. Zusammenarbeit zwischen Referaten/Eigenbetrieben

9.1 Verhältnis Politik – Verwaltung

- Vorbildfunktion der Politik, gleiches Recht für alle (z.B. Umgang mit dem Thema Korruption)
- kein Wahlkampf/Selbstdarstellung auf dem Rücken der Verwaltung (Anträge/Anfragen)
- mehr Verständnis, Rückendeckung und Wertschätzung der Politik für die Verwaltung
- Wunsch, dass Stolz auf Arbeit und Beschäftigte von der Stadtspitze (Bürgermeisterebene, Stadtrat) mehr gezeigt wird, mehr Präsenz vor Ort
- Gefühl von fehlendem Interesse an den Beschäftigten (Stadtspitze ist auch Arbeitgeber nicht nur Politiker)
- fehlende Gesamtstrategie der LHM (eher Ad Hoc – Entscheidungen)
- Wunsch, dass die oberste Stadtführung ein klares Statement für GPTW abgibt (nicht nur im Wahlkampf)

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Bearbeitung im Interfraktionellen Arbeitskreis	Weitergabe des Themas an interfraktionellen Arbeitskreis: Thema wurde vom OB am 26.03.2015 im interfraktionellen Arbeitskreis Verwaltungsoptimierung angesprochen.	Dir

9.2 Verhältnis Referate/Eigenbetriebe untereinander

- Machtkämpfe der Referenten- und Werkleiterebene untereinander werden wahrgenommen, kein Ziehen an 1 Strang
- Eindruck, dass Schuldfrage hin- und her geschoben wird, statt gemeinsame Lösungen zu erarbeiten
- Zuschnitt der Referate/Eigenbetriebe nicht prozessorientiert (unklare Zuständigkeiten)
- Möglichkeiten, den anderen Bereich kennenzulernen / gegenseitiges Verständnis schaffen
- Mehr interne Kunden- und Dienstleistungsorientierung (der Steuerungsbereiche)
- Zuständigkeiten intransparent/Komplex (innerhalb des POR, zwischen Querschnitt und Fachreferat)
- Gegenseitige Wertschätzung einfordern
- Die referatsübergreifende Kommunikation / Information wird als mangelhaft erlebt

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Bearbeitung im Interfraktionellen Arbeitskreis	Weitergabe des Themas an interfraktionellen Arbeitskreis: Thema wurde vom OB am 26.03.2015 im interfraktionellen Arbeitskreis Verwaltungsoptimierung angesprochen.	Dir
Besprechung und Austausch der Referate und Eigenbetriebe	TOP in der Sitzung der Stadtdirektoren/innen am 23./24.01.2015 Am 24.02.2015 fand ein Gespräch des OB mit den Referats- und Werkleitungen statt	Dir
Hospitation, Erarbeitung eines Konzeptes und Kommunikation	Ist-Analyse und Optimierungspotenziale Hospitation (referatsintern und stadtweit). Ergebnisse wurden vorgestellt; daraus resultierend wurde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Flyer entworfen und ein FK-Newsletters erstellt (Veröffentlichung in Kürze geplant), die Intranetseite ist überarbeitet und wird um weitere Themen ergänzt.	POR

9.3 Arbeitsplatz / Sauberkeit

- Sanierung Gebäude, Toiletten, Büros
- Kälte/Hitze (Heizung zu kalt, Klimaanlage)
- Druckerstaub, Strahlung, Magnetfelder
- Fensterreinigung öfter
- keine externen Reinigungskräfte (Qualität leidet)
- Gemeinschaftsräumen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Entsprechende Mängel/Bedarfe werden im Rahmen des laufenden Bauunterhalts zeitlich getaktet abgearbeitet, sowohl im laufenden Bauunterhalt als auch im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen nach den Hochbaurichtlinien.	Wichtig für die Umsetzung ist, dass konkrete Bedarfe an das Kommunalreferat gemeldet werden. Vor dem Hintergrund von GPTW erfolgten bereits zahlreiche Bedarfsanmeldungen. In diversen Dienstgebäuden erfolgte bereits die Erneuerung oder Erstinstallation von Teeküchen, Duschen und Wasserbars, viele weitere sind derzeit in Planung. Für die Erfassung der Bedarfe der Referate steht im Intranet ein Formblatt zur Verfügung: http://intranet.muenchen.de/org/kom/mfm/index.html	KommR
Gemeinschaftsräume	Verweis Stadtratsantrag vom 03.02.15 (14-20/A00646) bez. Prüfung von entsprechenden Möglichkeiten für Teeküchen etc. --> Das POR hat den Antrag in der VV am 29.07.2015 als Beschluss (14-20/V03371) beantwortet: KommRef und RBS-ZIM werden beauftragt, den Bedarf und Möglichkeiten in den städtischen Arbeitsstätten zu erheben, das POR macht dem Stadtrat anschließend Vorschläge zum weiteren Vorgehen.	POR
Bauunterhalt erhöhen	Der Bauunterhalt ist durch Kämmerei gedeckelt und wird durch das KR und das BAU in drei Kategorien eingeteilt: 1. Sicherheitsmaßnahmen 2. Substanzerhaltsmaßnahmen 3. Schönheitsmaßnahmen. Da die Mittelbereitstellung seit vielen Jahren nicht ausreicht, um alle notwendigen und gewünschten Maßnahmen durchzuführen, musste durch das KR in Zusammenarbeit mit dem Baureferat eine Priorisierung der Maßnahmen durchgeführt werden. An Sicherheitsmaßnahmen kann und darf nicht gespart werden, ebenso wichtig ist natürlich der Substanzerhalt unserer Gebäude. In diesem Jahr reicht der Bauunterhalt aber nicht einmal für die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen. In einem wirtschaftlich vertretbaren Umfang sind auch Ergänzungs- und Aufwertungsmaßnahmen erforderlich. Aus diesem Grund hatte das Kommunalreferat einen Beschluss für die dauerhafte Aufstockung des Bauunterhalts für Herbst 2015 vorgesehen. Aufgrund der Haushaltsdiskussion musste die Vorlage in das 1./2. Quartal 2016 verschoben werden	KommR
Beschluss zur Qualitätsverbesserung Reinigung geplant (auch	Noch in 2015 sollte der Stadtrat vom Kommunalreferat mit einem Grundsatzbeschluss zum Thema Gebäudereinigung befasst werden, um dann die Standards, die zur Zeit überprüft werden zu bestätigen bzw. Maßnahmen zu beschließen, die zu einer Qualitätsverbesserung beitragen können. Aufgrund der Haushaltsdiskussion musste die Vorlage in das 1. / 2. Quartal 2016 verschoben	KommR

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
im Hinblick auf Externe)	werden.	

9.4 Marke „LHM“ und Wir-Gefühl schaffen

- Stolz, Identifikation mit Arbeitgeberin LHM als Ganzes

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Überarbeitung der Arbeitgebermarke	Ein Konzept zur Überarbeitung der Arbeitgebermarke unter Einbindung der Beschäftigten ist in Bearbeitung. Zur Einbindung der Beschäftigten sind u.a. Workshops angedacht, in denen die verschiedenen Berufsgruppen bzw. Fachlichkeiten entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl repräsentiert sind.	POR
Überlegungen zu weiteren Maßnahmen	Zur Gewährung weiterer Vergünstigungen bzw. kleiner Anerkennungen wird verwiesen auf den Stadtratsbeschluss „Great Place to Work I – Anerkennungskultur stärken“ (Nr. 14-20/ V 02617) vom 20.01.16 (VPA)/27.01.16 (VV).	POR
Workshop mit den Referaten / EB zur Entwicklung neuer Ideen	Einbindung in die Workshops zur Überarbeitung der Arbeitgebermarke, siehe oben.	POR

9.5 Fehlen eines zentralen, stadtweiten Projektcontrollings

- jeder für sich, aneinander vorbei, keine Standards
- Doppelarbeiten in verschiedenen Referaten, da kein Überblick

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	Wird im Zusammenhang mit den Ziffern 9.1 und 9.2 bearbeitet.	Dir

10. Führung und zentrale, stadtweite Führungskultur

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	Zum Thema Führung und Steigerung der Führungsqualität wird dem Stadtrat eine Beschlussvorlage im Mai 2016 vorgelegt	POR

11. Gesundheit

11.1 stadtweite Angebote ausbauen

- Gesundheitschecks (für Führungskräfte)
- ergonomisches Mobiliar, Brillen, Gesundheitsschuhe etc. als Prävention nicht Reaktion (leichtere Beschaffungswege, finanzielle Beteiligung)
- Angebote der Gesundheitsförderung (Bewegungs- und Sportangebote - z.B. Fitnessstudio) sowie Gesundheitsvorsorgeangebote und ärztliche Behandlungen durch die LHM anbieten/finanzieren
- Vorsorgekuren, Raucherentwöhnung
- Kantinen
- BGM nicht nur auf dem Papier, sondern mit Leben füllen --> als Vorsorge und zur Vermeidung von BEM
- BEM überformalisiert
- Gefährdungsbeurteilung zu aufwändig
- ärztliches Attest nicht ignorieren (und auf Betriebsarzt verweisen)
- stadtweiter „Gesundheits-Newsletter“
- Zusatzkrankenversicherung
- Alternativen zum Beruf für Langzeiterkrankte
- verpflichtende Vorsorgemaßnahmen einführen bzw. Vorsorgeuntersuchungen bezuschussen

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
stadtweites Angebot an Maßnahmen der Gesundheitsförderung	Eine Beschlussvorlage zum Stadtratsantrag „Betriebssport und Betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der LHM“ wurde im November 2015 im Stadtrat behandelt (Nr. 14-20/V 02580). Dabei wurde auch eine Übersicht über alle BGF-Maßnahmen in den Referaten und Eigenbetrieben veröffentlicht. Die Möglichkeiten für Kooperationen mit Fitnessstudios müssen noch detailliert geprüft werden. Stadtweite Angebote für Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden sukzessive ausgebaut. U. a. wurden 10er Tickets für die kostenlose Nutzung des Hallensportprogramms verteilt, Schwimmkurse werden angeboten, Fitnessparcour in den Isarauen für Anfänger und Fortgeschrittene startet im Frühjahr, Ernährungsvorträge durch die Verbraucherzentrale noch 2016 etc..	POR
Gesundheitschecks	Gesundheitschecks für Führungskräfte werden derzeit nicht angeboten. Entsprechende Angebote wären bei ca. 3.000 Führungskräften finanziell kaum stemmbar.	POR
ergonomisches Mobiliar	Ergonomisches Mobiliar und eine bedarfsorientierte persönliche Schutzausstattung sind bei der LHM Standard. Seit 1.6.2015 sind auch höherverstellbare Tische aus dem Standardprogramm der Vergabestelle für die Dienststellen abrufbar.	POR
Raucherentwöhnung	Eigene Kurse zur Raucherentwöhnung werden nicht angeboten. In Anlehnung an die Regelungen der Krankenkassen werden Raucherentwöhnungskurse bei Vorliegen der Voraussetzungen mit insgesamt 25 EURO bezuschusst. Dieses Angebot wurde in den vergangenen 10 Jahren so gut wie nicht in Anspruch genommen.	POR
Vorsorgekuren	Vorsorgekuren, wie es sie seinerzeit gab, wurden 2003 abgeschafft. Zum Erhalt der individuellen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit wird das Präventionsprogramm Betsi (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern), eine berufsbegleitende Präventionsmaßnahme der Deutschen Rentenversicherung für städtische Beschäftigte eröffnet. Ende 2015 wurde mit drei Pilotgruppen zu jeweils 15 Personen gestartet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer rekrutieren sich zunächst aus dem ehemaligen Arbeiterbereich und dem Erziehungsdienst. Im Jahr 2016 werden 3 Pilotgruppen aus dem Sozialdienst beginnen. Die ersten Zwischeninformationen aus den	POR

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
	Pilotbereichen sind vielversprechend. Übertragungsmöglichkeiten auf den Bereich "Beamtinnen/Beamte" werden geprüft.	
Kantinenessen	Im Rahmen des Betriebssportkonzepts wird auch das Thema „Ernährung“ verstärkt in den Fokus gerückt. Eine Kantinenbefragung wurde 2015/2016 durchgeführt. Die Auswertung der Ergebnisse ist noch nicht abgeschlossen.	POR
Prävention/Gefährdungsbeurteilung	Im Rahmen der BGM-Beschlussvorlage, die aus Haushaltsgründen erst im Februar 2016 eingebracht werden konnte, soll die DV-BGM mit mehr Verbindlichkeit ausgestattet und somit insbesondere die Säule der Verhältnisprävention gestärkt werden. Die Referate/Eigenbetriebe sollen in diesem Zusammenhang auch dazu verpflichtet werden, konkrete Überlegungen anzustellen, wie die (psychische) Gefährdungsbeurteilung konkret umgesetzt werden kann. Hierbei ist P 5.41 zu beteiligen. Eine Erleichterung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung insgesamt ergibt sich womöglich auch durch das Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS).	POR
Zusatzkrankenversicherung	Zusatzkrankenversicherung wird bis auf Weiteres nicht eingeführt. Die Umsetzung könnte nicht für alle Beschäftigtengruppen erfolgen (nichts Adäquates für Beamt/innen) und wäre in der Personalverwaltung extrem aufwändig im Handling. Je nach Ausschreibungszeitraum und Anbieter würde es unterschiedliche Konditionen für die Beschäftigten geben, da immer nur für einen bestimmten Zeitraum für Neuverträge ausgeschrieben werden könnte.	POR
Vorsorgeuntersuchungen	Vorsorgeuntersuchungen nach ArbMedVV werden standardmäßig angeboten. Für Langzeitkranke gibt es die stufenweise Wiedereingliederung. Ärztliche Atteste dürfen nicht ignoriert werden. Zu BEM s. Ziff. 6.5	POR
Kommunikation der Möglichkeiten und Angebote	Es ist geplant, im 1. Halbjahr 2016 einen neuen Intranetauftritt zu gestalten. Darüber hinaus werden bereits jetzt weitere Kommunikationskanäle (z. B. Postkartenserie) zur Information und Kommunikation genutzt.	POR
Implementierung des WAI als stadtweit einheitliches Instrument zur regelmäßigen Messung der Arbeitsfähigkeit	Inwieweit eine stadtweite Implementierung des WAI tatsächlich in Frage kommt, hängt u.a. davon ab, wie eine Folgebefragung GPTW erfolgen wird.--> wird unter Punkt 6.11 bearbeitet	POR

11.2 Führungsspanne als Gesundheitskriterium beachten

siehe Ziffern 8.1 und 8.2

12. Migrationshintergrund

- Situation der Migranten/innen verbessern

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Verteilung bei der LHM, Auswertungen unter anderem für den interkulturellen Integrationsbericht	Siehe diese Bekanntgabe, Anlage 3	POR
Arbeitszufriedenheit von Migrantinnen und Migranten bei der LHM	Siehe diese Bekanntgabe, Anlage 3	POR

13. Haftpflichtversicherung

Kriterien für Schadensersatz bei Fehlverhalten

- Unklarheit führt zu Verunsicherung
- wann und in welcher Höhe fordert die LHM Regress? --> Bedingungen für Abschluss einer privaten Versicherung unklar

Maßnahmen/Aktivitäten	Aktueller Stand	Federführung
Die Fragen sollen kurz in einem Schreiben an die Referate behandelt werden mit einem Verweis auf den entsprechend zu ergänzenden Beitrag Schadenshaftung im Intranet.	Schreiben wird erstellt	POR

/app/appdata/opentransformer/tmp/opentransformer_renderer_input6914330977014618380.odt