

## **Konfliktmanagement bei der Landeshauptstadt München**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06782**

2 Anlagen  
Kostentabelle  
Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 07.09.2016

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 12.10.2016 (VB)** Öffentliche Sitzung

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

##### **1. Ausgangslage und Anlass**

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 15.06.2016 wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt zu prüfen, ob alternativ zu der Schaffung von zusätzlichen Stellen das Zentrale Konfliktmanagement (ZMK) auch durch die fallweise Beauftragung von externen Mediatoren qualitativ und quantitativ gleichwertig verbessert werden kann und welche Kosten dafür voraussichtlich entstehen würden. Mit dieser Beschlussvorlage wird dem Stadtrat das Ergebnis der Prüfung vorgelegt und die Verbesserung des Angebots durch Stellenschaffung bei der Zentralen Stelle für Mediation und Konfliktmanagement (ZMK) beantragt.

##### **2. Fallweise Beauftragung externer Mediatoren**

Die ZMK hat in der Vergangenheit bei Kapazitätsengpässen bereits auf Externe zurückgegriffen. Nach unserer Erfahrung ist nur ca. ein Viertel bis ein Drittel aller Beratungsfälle mediationsgeeignet. Bevor eine Beauftragung erfolgen kann, muss daher zunächst in einem Beratungsgespräch (in der Regel mit der Führungskraft) oder in Vorgesprächen mit den Konfliktbeteiligten geklärt werden, ob in diesem konkreten Fall eine Mediation sinnvoll ist oder andere Maßnahmen geeigneter sind.

Falls der Fall mediationsgeeignet ist, ist bei der Beauftragung externer Mediatorinnen und Mediatoren das Vergaberecht zu beachten. Die Durchführung eines Mediationsverfahrens durch eine/n Mediator/in ist eine freiberufliche Tätigkeit. Die Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen (VOF) findet bei Aufträgen unterhalb des EU-Schwellenwerts (seit 1.1.2016: 209.000 €) keine Anwendung. Daher kann die Beauftragung einer/eines Mediatorin/Mediatoren grundsätzlich freihändig vergeben werden.

Allerdings gelten für Kommunale Auftraggeber in Bayern § 31 KommHV-Kameralistik und § 30 KommHV-Doppik. Danach sind die Vergabegrundsätze anzuwenden, die sich insbesondere aus der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern vom 14.10.2005, zuletzt geändert durch die Bekanntmachung vom 12.12.2012 ergeben. Dadurch ist die Landeshauptstadt München verpflichtet, mindestens drei Angebote einzuholen. Für die Auswahl der Externen sind MediatorInnen heranzuziehen, die Erfahrung im Bereich der innerbetrieblichen Mediation haben. Die Vergabe ist zu dokumentieren. In der Folge muss die ZMK mit der/dem Externen ein Gespräch zur Übergabe des Falles führen und die betroffene Führungskraft informieren.

Dies bedeutet, dass auch wenn ein/e externe/r Mediator/in einen Mediationsfall übernimmt, dennoch für die ZMK Aufwand entsteht. Zum einen bleibt die Beratung und die Prüfung der Mediationsgeeignetheit und zum anderen entsteht Aufwand durch fachliche Auswahl, Dokumentation und Fallübergabe. Die Fallübertragung auf Externe lohnt sich für die ZMK daher nur bei umfangreichen Mediationsverfahren.

Ein/e externe/r Mediator/in ist zudem teurer: Angesichts einer gewissen Bandbreite der Stundenhonorare für Mediatorinnen und Mediatoren geben die Stundensätze, die die Rechtsschutzversicherungen Mediatorinnen und Mediatoren gewähren, Orientierung. Diese erstatten im Mittel ein Honorar von 180 € pro Stunde<sup>1</sup>. Ein/e Jurist/in in A 14 kostet dagegen lediglich rund 62 € pro Stunde<sup>2</sup>, für die beantragte sozialpädagogische Stelle fallen nur rund 48 € pro Stunde<sup>3</sup> an.

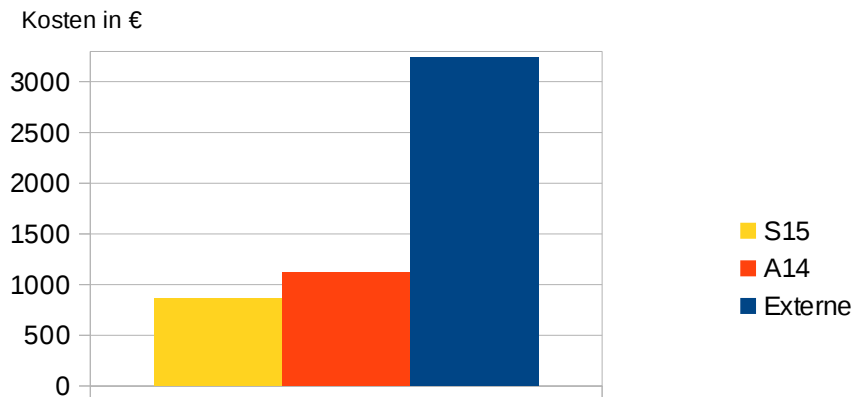
Erfahrungsgemäß werden für eine Mediation rund 18 Stunden (ohne Vor- und Nachbereitung) benötigt. Für Externe würden daher pro Verfahren mindestens 3.240 € anfallen, die/der interne juristische Mediator/in bei der ZMK würde dagegen nur 1.116 € und die/der interne sozialpädagogische Mediator/in sogar lediglich 864 € kosten:

---

1 „Mediation und Rechtsschutz“, Studie der Mediation GmbH fairmitteln & fairfinden, 2013: insbesondere Rechtsschutzversicherungen von Advocard, Generali, GVO, Badische Rechtsschutzversicherungen AG, DEURAG, Volksfürsorge etc.; Gebührenordnung bei EUCON, Europäisches Institut für Conflict Management e.V. in München: 200 €

2 Der Berechnung wurde eine Nettoarbeitszeit von 1604 Stunden pro Jahr für Beamte gemäß dem Rundschreiben zur Stellenbemessung vom 4.4.2014 zugrundegelegt. Der Jahresmittelbetrag in A 14 inklusive Sonderzahlung sowie Pensions- und Beihilferückstellungen beträgt 98.350 €.  $98.350 \text{ €} : 1604 \text{ Jahresarbeitsstunden}$  ergibt einen Stundensatz von 61,31 €.

3 Der Berechnung wurde eine Jahresnettoarbeitszeit von 1563,9 Stunden für Tarifbeschäftigte zugrunde gelegt (gem. RS v. 4.4.2014). Der Jahresmittelbetrag für eine/n Sozialpädagogin/Sozialpädagoge in S 15 beträgt inklusive der Jahressonderzuwendung 75.290 €.  $75.290 \text{ €} : 1563,9 \text{ Jahresarbeitsstunden}$  ergibt einen Stundensatz von 48,14 €.



Zu beachten ist, dass die oben für Externe angesetzten 3.240 € nur deren Honorar umfasst. Da die Vergabe und Fallübergabe zusätzliche zeitliche Ressourcen bei der ZMK beansprucht, sind die Kosten für Externe noch um die entsprechende Arbeitszeit bei der ZMK zu erhöhen. Daher fallen faktisch noch höhere Kosten an.

Die Fallübergabe an Externe entspricht daher nicht dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Verwaltung nach § 7 BayHO.

### 3. Quantitativ und qualitativ gleichwertige Verbesserung des Angebots der ZMK

Die fallweise Übertragung von Mediationsverfahren auf Externe bietet sich wie bisher für Ausnahmefälle an, kann aber das Angebot der ZMK hinsichtlich des gesamten Aufgabenspektrums nicht qualitativ und quantitativ gleichwertig verbessern. Schließlich sind die Mediationsverfahren nur ein Teil des Angebots der ZMK.

#### 3.1. Beratungsangebot

2/3 der Tätigkeit der ZMK bestehen aus Beratungen in Konfliktfällen. Diese können qualitativ nicht gleichwertig von Externen geleistet werden.

Zum einen ist es für eine qualitativ gute Beratung notwendig, direkt auch alle arbeits- und beamtenrechtlichen sowie dienstaufsichtlichen Fragen beantworten zu können. Dies ist von Vorteil, weil bei einem eskalierten Konflikt in der Regel problematische, ggf. dienstaufsichtlich zu würdigende Konflikt-handlungen auftreten. In diesen Fällen ist eine Abgrenzung zu dienstaufsichtlichem Vorgehen notwendig.

Dies ist vor allem dann wichtig, wenn Beamte Konfliktparteien sind, da nach Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Disziplinargesetz bei Beamten schon der Verdacht eines

Dienstvergehens zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens ausreicht, d.h. es ist frühzeitig zu handeln. Auch die Abgrenzung zu Mobbing ist eine rechtliche Einordnung, die immer wieder wichtig ist.

Zum anderen sind für eine qualitativ gute Beratung das Wissen und die Erfahrung über städtische Dienstvorschriften, interne Verfahrensweisen, Strukturen und interne Lösungsmöglichkeiten bei der LHM unabdingbar. Auch die Vernetzung mit anderen Anlaufstellen wie Personalvertretungen, Psychosoziale Beratungsstelle, Coachingstelle, Betriebliches Eingliederungsmanagement etc. macht die Qualität der Beratung aus.

Dies wird auch von den Beschäftigten so gesehen: Die gute Qualität der Beratung zeigt sich an den hohen Zufriedenheitswerten von immerhin 95 % der Befragten. In der Evaluation des Beratungsangebotes 2014 gaben 20 % der Befragten sogar explizit an, sich an die ZMK gewandt zu haben, weil sie auch personalrechtliche Fragestellungen klären wollten. Auch in den Freitextmeldungen bezogen sich einige Rückmeldungen auf die oben genannten Aspekte - beispielsweise:

*"Gut war das Aufzeigen eines Lösungsweges und die Weitervermittlung"*

*"Gerade weil im POR angesiedelt und breites Fachwissen vorhanden, wurde diese Mediationsstelle ausgewählt"*

Eine quantitative Verbesserung dieses Angebotes ist aus den oben dargelegten Gründen nur durch eine Stellenzuschaltung bei der ZMK möglich.

### **3.2. Gesamtstädtisches Konfliktmanagement**

In den letzten 1,5 Jahren werden bei der ZMK zunehmend Kapazitäten durch Projekte im Rahmen des gesamtstädtischen Konfliktmanagements gebunden. Diese sind insbesondere durch Projekte und Prozesse aus Great Place to Work angestoßen worden. So wird beispielsweise derzeit die Einführung eines niederschweligen Angebots von Ansprechpersonen für Konfliktfälle in einem Referat von der ZMK betreut, ein BGM-Team bei der Analyse des Konfliktmanagements der Dienststelle unterstützt und für eine andere Dienststelle eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Konfliktbearbeitung entworfen.

Mit Beschluss vom 25.02.2016 hat der Stadtrat die ZMK darüber hinaus mit zusätzlichen Aufgaben zur systematischen Weiterentwicklung des gesamtstädtischen Konfliktmanagements betraut. Dafür braucht es jedoch auch Kapazitäten, da die ZMK derzeit schon kaum in der Lage ist, ihre bisherigen Aufgaben zeitnah zu erfüllen.

Ein gesamtstädtisches Konfliktmanagement ist eine Querschnittsaufgabe, die mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Organisationsentwicklung verzahnt werden muss. Dies kann nur von städtischen Beschäftigten abgedeckt werden, z.B. bezüglich der Koordinierung, Systematisierung und besseren

Vernetzung der Anlaufstellen und der anonymisierten Evaluation von Konfliktursachen.

Auch aus diesem Grund ist eine Stellenschaffung bei der ZMK zur qualitativen und quantitativen Verbesserung des Angebotes unabdingbar.

#### 4. Notwendigkeit der Stellenschaffung

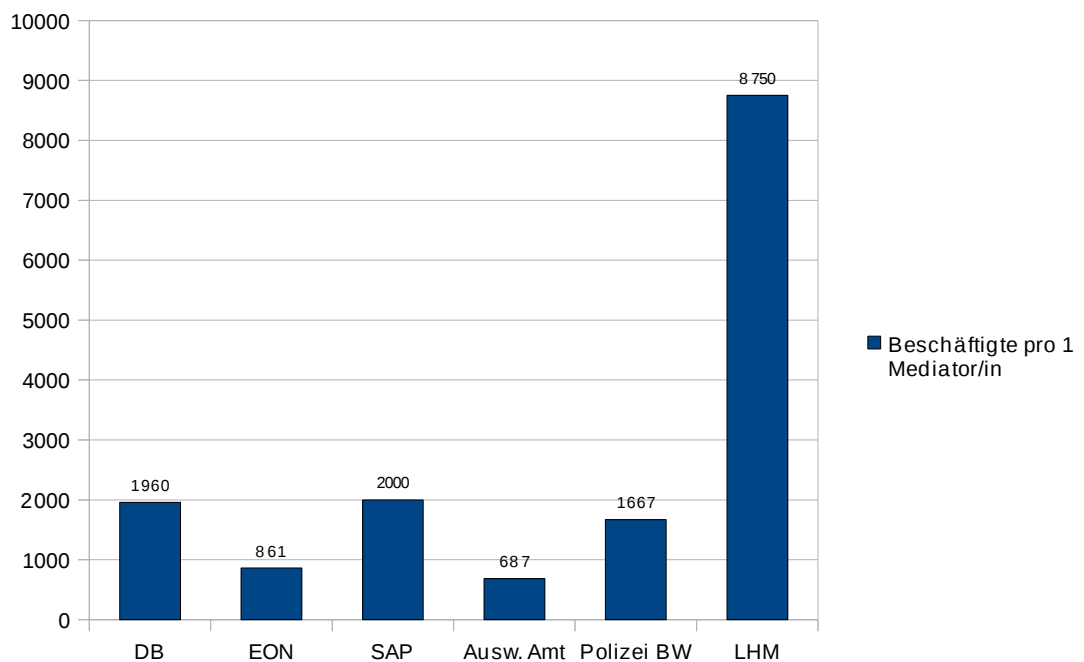
Bei den beantragten Stellen handelt es sich nicht um "zusätzliche" Stellen, die ZMK hat bisher im Stellenplan überhaupt keine Stellen. Es geht also darum, erstmalig Stellen für die ZMK bereit zu stellen, und die Rechtsabteilung zu entlasten.

Die Stellenzuschaltung ist bereits für die derzeitige Aufgabenerledigung notwendig, da die bisherigen Aufgaben nicht zeitnah erledigt werden können und das Team der ZMK zu sehr belastet ist.

Der Vergleich mit anderen Behörden und Unternehmen wurde aktualisiert und zeigt nun folgende Relation auf:

Unternehmen/ Behörde	Anzahl Mitarbeiter- innen und Mitarbeiter	Anzahl Mediatorinnen und Mediatoren	Verhältnis Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen pro Mediator/in
Deutsche Bahn AG	196.000	100	1.960
EON	62.000	72	861
SAP	60.000	30	2.000
Polizei Baden-Württemberg	30.000	18	1.667
Auswärtiges Amt	11.000	16	687
LHM	35.000	4	8.750

Daraus ergibt sich, dass sich das Verhältnis Beschäftigte pro 1 Mediator/in bei der Deutschen Bahn aufgrund von deren erheblicher Aufstockung von Mediatorinnen und Mediatoren massiv verbessert hat, während es sich bei der LHM durch den Anstieg der Beschäftigtenzahlen verschlechtert hat:



Die Unterbesetzung ist aus dem Verhältnis bei der LHM (4 MediatorInnen für 35.000 Beschäftigte, bei der Polizei BW sind es 18 MediatorInnen für 30.000 Beschäftigte) bereits erkennbar.

## 5. Kostenersparnis durch Stellenschaffung bei der ZMK

Nach einer Konfliktkostenstudie <sup>4</sup> der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG aus 2009 gehen 1 % der jährlichen Mitarbeiterkosten für unverarbeitete Konflikte verloren. Bei jährlichen Mitarbeiterkosten für aktive Beschäftigte in Höhe von 1.406.653.100 € für die LHM 2014 bedeutet 1 % einen Verlust in Höhe von rund 14.066.531 € jährlich durch unverarbeitete Konflikte. KPMG geht davon aus, dass bei den jährlichen Konfliktkosten ein Reduktionspotenzial von mindestens 25 % besteht. Dies würde für die Landeshauptstadt München ein Einsparpotenzial stadtweit von rund 3.516.000 € bedeuten.

4 KPMG, "Konfliktkostenstudie", 2009, S.20

Es zahlt sich daher auch finanziell für die Landeshauptstadt München aus, in ein gutes Konfliktmanagement zu investieren.

## **6. Darstellung der aktuellen Personalausstattung und des künftigen Bedarfs**

### **6.1 Ist-Stand**

Die Zentrale Stelle für Mediation und Konfliktmanagement, früher als "Netzwerk Mediation" bezeichnet, besteht schon seit 13 Jahren bei der Abteilung Recht des Personal- und Organisationsreferates, P 1. Seit 2012 ist sie eine Stabstelle von P 1. Dennoch hat sie im Stellenplan bisher keinen Niederschlag gefunden. Die Aufgaben können nur deshalb erfüllt werden, weil die Mediatorinnen und Mediatoren bislang bereit sind, in erheblichem und auf Dauer nicht zumutbarem Umfang Überstunden zu leisten. Auch von den anderen Abteilungsangehörigen von P 1 kam es zu erheblicher Mehrarbeit, weil die Stabstellenleitung der ZMK von anderen Aufgaben entlastet werden und diese Aufgaben entsprechend umverteilt werden mussten. Zudem kam es immer wieder zu Engpässen, in denen die Dienststellen auf externe Mediatoren verwiesen werden mussten, was für die Landeshauptstadt München mit deutlich höheren Kosten verbunden war. Des Weiteren kam es häufig zu erheblichen Verzögerungen in der Bearbeitung, weil keine zeitnahen Termine angeboten werden konnten. Ein weiteres Zuwarten ist in einem eskalierten Konflikt jedoch problematisch, da sich der Konflikt immer weiter zuspitzt und die psychische Belastung und psychosomatische Erkrankungen der Konfliktparteien und auch des restlichen Teams immer weiter zunehmen.

### **6.2 Ressourcenbedarf**

Zum einen ist für die Aufgabenerfüllung eine erstmalige Personalausstattung notwendig. Zum anderen erfordert die notwendige Ausweitung der Aktivitäten im Konfliktmanagement entsprechende Kapazitäten in der ZMK.

Nach einer qualifizierten Schätzung sind im Personal- und Organisationsreferat – P 1.03 zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben personelle Kapazitäten im Umfang von einem VZÄ der 4. QE (BesGr. A 14) mit der Qualifikation "2. jur. Staatsexamen" dauerhaft erforderlich. Des Weiteren ist ein VZÄ der 3. QE (BesGr. A 10 / EGr. S 15 TVöD-SuE) mit der Qualifikation „Sozialpädagogik“ erforderlich. Mit einer/einem Mediator/in mit sozialpädagogischer Ausbildung kann sich die ZMK in ihren Kompetenzen breiter aufstellen und das sozialpädagogische Wissen und die Erfahrung nutzen, insbesondere für die oben dargestellte konzeptionelle und strategische Arbeit an der Weiterentwicklung unseres Konfliktmanagements.

In der Vergangenheit hat die Steigerung des Bekanntheitsgrades immer zu einer Zunahme der Fälle geführt. Dies nicht, weil die Konflikte zugenommen hätten, sondern weil die vorhandenen Konflikte endlich angegangen wurden. Es ist daher zu erwarten, dass durch die verstärkte Präsenz bei Veranstaltungen, häufigere

Informationen etc. das Beratungs- und Mediationsangebot ausgebaut werden muss.

Hierzu ist eine erhebliche Verbesserung zum heutigen Stand notwendig. Wie unter Ziffer 4 dargestellt, ist das Verhältnis bei der Landeshauptstadt München mit 8.750 Beschäftigten pro Mediator/in eindeutig zu hoch. Mit zwei weiteren hauptamtlichen Mediatorinnen/Mediatoren hätte die Stadt München dann ein Angebot von einer/einem Mediator/in pro 5.833 Beschäftigten, mit vier weiteren ab 2018 wäre das Verhältnis 4.375 Beschäftigte pro einer/einem Mediator/in. Damit befände sich die Landeshauptstadt München immer noch im unteren Bereich einer angemessenen Ausstattung vergleichbarer Unternehmen und Behörden (siehe Ziffer 4).

Darüber hinaus wird die verstärkte Zusammenarbeit mit den GPTW- und BGM-Koordinatorinnen und Koordinatoren in den Referaten und der besseren Vernetzung mit den anderen Konflikthanlaufstellen zu vermehrten Aktivitäten wie Aktionstagen und zu umfangreicher anonymisierter Evaluation von Konfliktfällen und Konfliktmanagementstrukturen führen.

Ab 2018 sind daher ein weiteres VZÄ der 3. QE mit der Qualifikation "Sozialpädagogik" oder vergleichbarer Kompetenz (BesGr. A 10 / EGr. S 15 TVöD-SuE) und ein weiteres VZÄ der 4. QE (BesGr. A 14) mit der Qualifikation "2. jur. Staatsexamen" dauerhaft erforderlich. Mit dieser Stellenausstattung und entsprechender Qualifikation des eingesetzten Personals kann sichergestellt werden, dass das Konfliktmanagement in der Einzelfallbearbeitung zeitnah betrieben und auf strategischer Ebene mit mehr Effektivität ausgestattet und entsprechend vorangebracht wird.

Benötigt werden daneben für Assistenz Tätigkeiten jeweils für 2017 und 2018 je 0,5 VZÄ in der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10). Auf der Basis der Daten, die dem Beschluss "Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt" vom 02.04./09.04.2014 zu Grunde lagen, werden pro 1,7 VZÄ Juristenkapazität 1,0 VZÄ Assistenzkapazität benötigt. Um dieses Betreuungsverhältnis sicherzustellen, ist rechnerisch die Erhöhung im Assistenzbereich um je 0,58 VZÄ erforderlich. Beantragt werden 0,5 VZÄ Assistenzkapazität je 1,0 VZÄ Juristenkapazität.

## **7. Gesamtkosten**

Insgesamt bedarf es einer Zuschaltung von dauerhafter Stellenkapazität im Gegenwert von 5,0 VZÄ, davon werden 2,5 VZÄ im Jahr 2016 und 2,5 VZÄ im Jahr 2018 eingerichtet. Dafür fallen Personalkosten im Jahr 2016 i. H. v. bis zu 17.550 € einmalig, ab dem Jahr 2017 dauerhaft i. H. v. bis zu 210.570 € und ab dem Jahr 2018 weitere dauerhafte Personalkosten i. H. v. bis zu 210.570 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen an.

## **8. Darstellung der Kosten und der Finanzierung**

### **8.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit**



	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	425.140 € ab 2018	17.720 € in 2016 212.750 € in 2017	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)* / ***	421.140 € ab 2018	17.550 € in 2016 210.570 € in 2017	
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	2.000 €	85 € in 2016 1.000 € in 2017	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	2.000 € ab 2018	85 € in 2016 1.000 € in 2017	
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
<b>Nachrichtlich Vollzeitäquivalente</b>	5,00	2,50	

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten ) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich. Sonstige IT-Kosten, wie z.B. Zahlungen an externe Dritte, sind hier mit aufzunehmen!

\*\*\*: Eine detaillierte Aufstellung der Personalkosten mit Zuordnung zu den Abteilungen und Beschreibung der jeweiligen Funktionen befindet sich in der Anlage

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und im Produkt

- PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“  
eingestellt.

## 8.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)</b>		7.110 € in 2016 7.170 € in 2018	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		7.110 € in 2016 7.170 € in 2018	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeiten (Zeile 25)			

## 9. Fazit

Im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements ist das Konfliktmanagement ein wichtiger Baustein, der zum Erhalt der psychischen Gesundheit und damit der Arbeitsfähigkeit der städtischen Beschäftigten beiträgt. Darüber hinaus lassen sich mit einem funktionierenden Konfliktmanagement und entsprechenden Angeboten die mit Konflikten verbundenen hohen Kosten erheblich reduzieren. Die fallweise Beauftragung von externen Mediatorinnen und Mediatoren ist keine qualitativ und quantitativ gleichwertige Verbesserung des Angebots der ZMK und stellt daher keine Alternative zur Stellenschaffung dar.

## 10. Beteiligung

Dem Gesamtpersonalrat wurde die Sitzungsvorlage im Rahmen der Beteiligung zugeleitet. In seiner Stellungnahme vom 07.09.2016 hat der Gesamtpersonalrat die Beschlussvorlage begrüßt. Zur Anregung, das dezentrale Konfliktmanagement zu verbessern, darf darauf hingewiesen werden, dass dies bereits in Angriff genommen wurde. Derzeit wird die Einführung zusätzlicher dezentraler Ansprechpersonen in einem Referat begleitet. In einem anderen Referat wird ein BGM-Team im dezentralen Konfliktmanagement unterstützt. Weitere Maßnahmen bedürfen jedoch einer Ressourcenzuschaltung. Die vollständige Stellungnahme ist in Anlage 1 ersichtlich.

Die Beschlussvorlage wurde fristgerecht in der Stadtkämmerei aufgeliefert.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Frank ist jeweils ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 5,0 Stellen-VZÄ (2,5 VZÄ ab 2016, 2,5 VZÄ ab 2018) sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnitt) zu veranlassen.  
Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die ab dem Jahr 2016 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 17.550 € im Jahr 2016 und in Höhe von bis zu 210.570 € ab dem Jahr 2017 entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen der Kostenstellenbereiche der Abteilung 1 - Recht sowie die weiteren ab dem Jahr 2018 ebenfalls dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 210.570 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen des Kostenstellenbereichs der Abteilung 1 - Recht (Unterabschnitt 0220) anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von bis zu 4.770 € im Jahr 2016 sowie 57.248 € ab dem Jahr 2017 sowie weiteren 57.248 € ab 2018 (40% des JMB Beamte).

Zudem sind dauerhafte Arbeitsplatzkosten in Höhe von 170 € im Jahr 2016, in Höhe von 2.000 € ab 2017 und weiteren 2.000 € (Kosten je Arbeitsplatz) ab 2018 sowie jeweils einmalig 7.110 € in 2016 und 2018 (Erstausstattung Arbeitsplatz) ab Besetzung auf dem Büroweg einzustellen bzw. künftig im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung anzumelden.

Das Produktkostenbudget erhöht sich zahlungswirksam um 17.720 € im Jahr 2016, 212.570 € ab dem Jahr 2017 und weiteren 212.570 € ab dem Jahr 2018.

2. Der Prüfungsauftrag aus dem Änderungsantrag im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 08.06.2016 zur Vorlage Nr. 14-20 / V 05951 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### **III. Beschluss**

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

### **IV. Abdruck von I. mit III.**

Über das Direktorium-II-V Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

### **V. Wv. Personal- und Organisationsreferat P 1.03**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das POR, P 2, P 3, P 5, GL, GL 2  
An den Gesamtpersonalrat  
An die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten

zur Kenntnis.

Am

	Entwurfs- verfasser/-in	Abteilungs- leiter/-in	GL 1 Frau Volpe	VR Vertreterin Ref.	BdR	Referent
Datum/ Handzeichen						