

Mehr Flexibilität und Schnelligkeit bei IT-Einstellungsverfahren

Stadtratsantrag Nr. 14-20/A 01376 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 17.09.2015

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 08118

Anlagen:

Anlage 1 - Stadtratsantrag „Mehr Flexibilität und Schnelligkeit bei IT-Einstellungsverfahren“ vom 17.09.2015

Anlage 2 - Antwortschreiben des Personal- und Organisationsreferates vom 21.12.2015

Beschluss des des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.05.2017 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Sachverhalt

Am 17.09.2015 stellte die Stadtratsfraktion von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN / ROSA LISTE den Antrag (Anlage 1), dass der Stadtrat folgendes beschließen möge:

1. Alle Einstellungsverfahren für IT-Schaffende dürfen, von der Schaffung der Stelle (entweder durch Verwaltungshandeln oder durch Stadtratsbeschluss) bis zur konkreten Besetzung maximal drei Monate dauern. Die zuständigen Verwaltungsstellen (Personal- und Organisationsreferat sowie it@M, die jeweiligen dIKAs und RBS-ZIB) erstellen hierfür ein Konzept der „schnellen Wege“ und einigen sich auf Service Level Agreements, um jegliche Absprachen innerhalb kürzester Zeit zu erledigen. Sollte dies nicht möglich sein, so wird geprüft, ob alle IT-Einstellungsverfahren zentral von it@M (analog zu den Einstellungsverfahren für Erziehungs- und Lehrkräfte im RBS) selbst ohne Beteiligung des POR vorgenommen werden können, um eine maximale Bearbeitungszeit von drei Monaten zu gewährleisten.
2. Bei der Gewährung von Zulagen etc., um bei einem schwierigen Arbeitsmarkt geeignete Kräfte zu gewinnen, sollen bürokratische und Zeit raubende Verfahren abgebaut werden.
3. Bei Stellenausschreibungen für IT-Schaffende wird es zur Regel, dass formale Abschlüsse (wie Hochschul- bzw. Universitätsabschluss) durch fachliche Qualifikation und langjährige Berufserfahrung ersetzt werden können, um einen größeren Kreis an Bewerber/innen anzusprechen und somit die Chance der Einstellung von qualifizierten Personen, welche jedoch einzig an der Hürde des Abschlusses scheitern, zu erhöhen.

1.1 Behandlung als laufende Angelegenheit

Der Stadtratsantrag wurde mit Zustimmung des Oberbürgermeisters vom 15.12.2015 zunächst als laufende Angelegenheit, die in der organisatorischen und inhaltlichen Ressortzuständigkeit des Personal- und Organisationsreferats liegt, behandelt. Das Antwortschreiben vom 21.12.2015 ist dieser Bekanntgabe beigelegt (Anlage 2). Am 12. Januar 2016 wurde die Antwort des POR in der Rathaus Umschau, Ausgabe 006 veröffentlicht.

1.2 Beschlussmäßige Behandlung

Mit Schreiben vom 27.01.2016 baten die Antragsteller erneut darum, ihren Antrag separat oder im Rahmen der geplanten Vorlagen zu behandeln. Daraufhin antwortete der damalige Personal- und Organisationsreferent Herr Dr. Böhle mit Schreiben vom 15.03.2016, dass das POR den Antrag nicht gesondert, sondern im Rahmen von entsprechenden Beschlussvorlagen aufgreifen würde.

Die im o.g. Antrag angesprochene Thematik war seither Gegenstand mehrerer Stadtratsbefassungen, wie beispielsweise:

- Auftrag des Oberbürgermeisters zur externen Untersuchung der IT der LHM, zuletzt behandelt in der Sitzung vom 08./15.02.2017, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 07004, eingebracht vom Oberbürgermeister (insbesondere in der Stellungnahme des POR vom 18.11.2016 zum Änderungsantrag der Linken vom 09.11.2016)
- Stadtratsauftrag vom 15./22.07.2015 zur Vorlage eines Konzepts zum Abbau Externer bei it@M, Bekanntgabe in der Sitzung des IT-Ausschusses vom 12.10.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06998, eingebracht vom Oberbürgermeister
- Die fetten Jahre sind vorbei I, Personalzuständigkeiten dezentralisieren und Doppelstrukturen abbauen, Antrag Nr. 14-20 / A 01627 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 11.12.2015, Beschluss vom 12./19.10.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06856, eingebracht vom POR

In den o.g. Vorlagen wurde der Antrag Nr. 14-20/A 01376 nicht gesondert erwähnt. Dennoch wurde die zugrunde liegende Thematik umfassend beleuchtet.

Auch in der Beantwortung der Stadtratsanfrage „Wie schnell werden neue Stellen in der Stadtverwaltung wirklich besetzt?“ von Herrn StR Dr. Florian Roth, Frau StRin Lydia Dietrich, Herrn StR Dominik Krause vom 11.10.2016 (Nr. 14-20 / F 00714) mit Schreiben vom 24.11.2016 wurden umfangreiche Informationen zur Dauer der Besetzungsverfahren gegeben.

Ergänzend zu der oben dargestellten Bearbeitung habe ich mich entschieden, die Angelegenheit nochmals aufzugreifen und damit den Antrag Nr. 14-20 / A 01376 vom 17.09.2015 im Rahmen eines Stadtratsbeschlusses abschließend zu behandeln.

Die nachfolgende Zusammenfassung bietet ergänzend zu dem als Anlage beigelegten Antwortschreiben vom 21.12.2015 einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen und Maßnahmen zur Stellenbesetzung im IT-Bereich in den letzten Jahren, deren Ergebnisse sowie den aktuellen Sachstand.

2. Beantwortung des Stadtratsantrages „Mehr Flexibilität und Schnelligkeit bei IT-Einstellungsverfahren“

2.1 Stellenbesetzungsverfahren in 3 Monaten

2.1.1 Stellenbesetzung

Der Zeitraum vom Stadtratsbeschluss für eine neue Stelle bis zur Freigabe und damit dem Start des eigentlichen Stellenbesetzungsverfahrens ist von einer Reihe von Faktoren abhängig. Wie bereits im Antwortschreiben vom 21.12.2015 dargestellt, ist mit der Anerkennung zusätzlicher Stellenkapazitäten durch einen Stadtratsbeschluss nicht gleichzeitig die Schaffung der Stelle verbunden. Vor der Schaffung der Stelle sind sowohl die Finanzierung zu klären und die entsprechenden Kosten in den Haushalt aufzunehmen als auch die Bewertung der Stelle durch das POR durchzuführen.

Mit Antrag vom 01.12.2015 Nr. 14-20 / A 01569 haben die Stadtratsfraktionen von CSU und SPD ein neues Verfahren zu Haushaltsausweitungen bei neuen Stellen beantragt. Neue Stellenschaffungen sollen demnach grundsätzlich nur noch mit dem regulären Haushaltsbeschluss möglich sein. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn nachweisbar unvorhergesehene Ereignisse und Entwicklungen eine sofortige Stellenschaffung oder Haushaltsausweitung notwendig machen. Diesem Antrag wurde mit Stadtratsbeschluss Nr. 14-20 / V 04924 vom 27.01.2016 entsprochen. Allein aufgrund dieser Beschlusslage kann sich die Einrichtung einer durch Beschluss genehmigten Stelle um mehrere Monate verzögern.

Genehmigt die Vollversammlung des Stadtrates die Finanzierung der zusätzlichen Stellen, beantragt das Referat anschließend die Einrichtung der Stellen beim POR. In diesem Zusammenhang müssen die zusätzlichen Stellen auch erstmals bewertet werden. Sofern die Bewertung nicht unmittelbar von bereits vorhandenen und bewerteten Stellen mit identischer Aufgabenstellung abgeleitet werden kann, benötigt das POR alle für eine sachgerechte und tarifkonforme Stellenbewertung erforderlichen Unterlagen, insbesondere Arbeitsplatzbeschreibungen für die zusätzlichen Stellen. Solange diese Unterlagen nicht vorliegen, kann das POR auch nicht tätig werden. Teilweise dauert es jedoch nach der Beschlussfassung noch mehrere Wochen oder sogar Monate, bis die Unterlagen dem POR übermittelt werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Häufig wird mit der Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibungen durch die Fachdienststellen erst nach Beschlussfassung begonnen, teilweise besteht zum Zeitpunkt der Beschlussfassung auch noch keine Klarheit, wie die vom Stadtrat genehmigten Stellen konkret ausgestaltet werden sollen. Diese Zeiten sind vom POR nicht beeinflussbar.

In der IT sind insgesamt 14 IT-Rollen (z. B. Servicemitarbeiter/in Betrieb, IT-Projektleiter/in usw.) beschrieben. Diese Rollen wurden entwickelt, um die Aufgabenbeschreibungen IT-Häuser übergreifend zu vereinheitlichen, die Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen zu vereinfachen sowie das Stellenbewertungsverfahren insgesamt zu beschleunigen. Bis heute wurde bei ca. 80 % der seit Einführung der IT-Rollen im Jahr 2012 beschriebenen IT-Stellen eine rollenbasierte Arbeitsplatzbeschreibung erstellt. Eine Beschleunigung des Stellenbewertungsverfahrens ist aus Sicht des POR dadurch spürbar.

Ist die Stelle zur Besetzung freigegeben und das Verfahren zur Stellenbesetzung angelaufen, ist es vor allem den rechtlichen Rahmenbedingungen geschuldet, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren per se nicht so kurz sein kann wie bei privaten Arbeitgebern. Widerspruchs- bzw. Klageverfahren verzögern Stellenbesetzungsverfahren oftmals über Jahre, so dass es dringend geboten ist, durch rechtssichere Verfahren das Risiko der Angreifbarkeit im Vorfeld zu minimieren.

Nachfolgend sind die rechtlichen Rahmenbedingungen in Abgrenzung zu einem privatrechtlichen Arbeitgeber zur Veranschaulichung noch einmal tabellarisch dargestellt.

	Öffentliche Arbeitgeber/ Dienstherren	Private Arbeitgeber
Art und Weise der Personalauswahl	Art. 33 Abs. 2 GG: Jede/r Deutsche hat ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung; gilt für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte	Frei
Akribische Dokumentationspflicht	Ja, aus Art. 33 Abs. 2 i.V.m Art. 19 Abs. 4 GG	Nein
§ 82 SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)	Einladungspflicht	keine Einladungspflicht
Dienstliche Beurteilung	Pflicht zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus Art. 56 Abs. 1 S. 1 LlbG: „Fachliche Leistung, Eignung und Befähigung sind [...] dienstlich zu beurteilen“.	keine Beurteilungspflicht
Beachtung Statusamt/ Entgeltgruppe	Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG: „Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe (...) objektiv darzustellen (...)“	Nein
Leistungsberichte	Werden von der Rechtsprechung gefordert	Nein
2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben	2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben bevor Stelle besetzt werden kann: Wird von Rechtsprechung gefordert, um Rechtsschutz unterlegener Bewerber/innen nicht zu verhindern	Nein

Zuständigkeit für Einstellungen/ Anstellungen nach Art. 43 BayGO	Bei Stellen der Wertigkeit A 15/E 15 und höher ist ein Stadtratsbeschluss notwendig.	Nein
Gesetzliche Kündigungsfrist	Offt bis zu einem halben Jahr (BGB, Tarifverträge, einzelvertragliche Regelungen)	Gleich

Zu den skizzierten rechtlichen Rahmenbedingungen hinzu kommt der enorme Zuwachs von Stellenbesetzungen. In der Zeit von 2012 bis 2015 haben sich die abgeschlossenen Verfahren (nach Stellen) von 1000 auf 2000 verdoppelt. In der gleichen Zeit haben sich die Anträge (nach Stellen) von 1000 auf 3000 verdreifacht.

Kapazitäten für die Stellenbesetzung wurden ab 2014 zugeschaltet. Auch diese Dienstkräfte mussten ausgewählt und eingearbeitet werden, so dass das zusätzliche Personal erst gegen Ende des Jahres 2015 voll einsatzfähig bzw. produktiv wirksam werden konnte. Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen dauerte in 62 % aller Besetzungsfälle im Jahr 2015 das Verfahren, beginnend mit dem Antrag der Dienststelle auf Stellenbesetzung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung, weniger als vier Monate.

Der enorme Anstieg von Besetzungsverfahren ist völlig unabhängig davon, ob die Aufgabe zentral durch das POR oder dezentral in den Referaten und Eigenbetrieben wahrgenommen wird, zu bewältigen. Wäre die Stellenbesetzung im IT-Bereich vollständig auf it@M oder ein IT-Referat delegiert, müssten die Verfahren in gleicher Qualität und unter den gleichen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt werden.

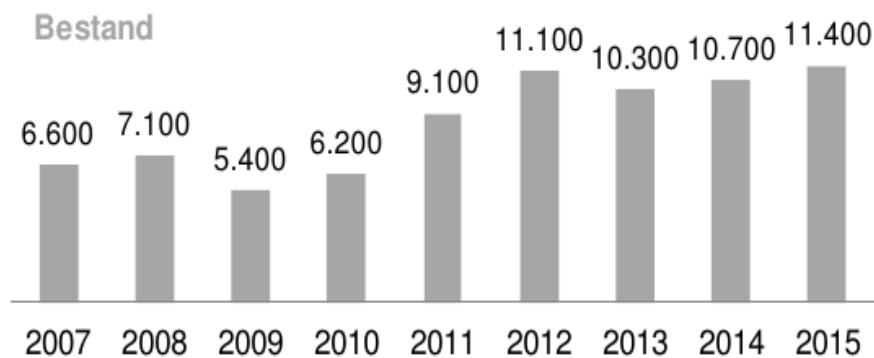
Trotz aller Personalgewinnungsmaßnahmen wird aufgrund des Mangels an Fachkräften die Besetzung von Stellen für alle Arbeitgeber schwieriger. Nach der Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Stand Dezember 2016) beträgt - unabhängig davon, ob ein öffentlicher oder privater Arbeitgeber eine Stelle besetzen will - „die Vakanzzeit für Expert/innen in der IT-Systemanalyse, Anwenderberatung und IT-Vertrieb zusammengefasst 142 Tage. Das ist 49 Prozent länger als im Durchschnitt aller Berufe. Gleichzeitig stehen rechnerisch jeder bei der BA gemeldeten Stelle nur rund vier Arbeitslose gegenüber. Da davon auszugehen ist, dass nur jede vierte Stelle für Akademiker der BA gemeldet wird, ist das ein sehr knappes Verhältnis ... Für Expert/innen in der Softwareentwicklung und Programmierung liegt die Vakanzzeit mit 143 Tagen 51 Prozent über dem Durchschnitt.“

Diese hohe Nachfrage nach IT-Personal zeigt sich auch an der steigenden Anzahl der bundesweit gemeldeten Arbeitsstellen für IT-Fachleute. Dazu die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Veröffentlichung „Der Arbeitsmarkt für IT-Fachleute in Deutschland“ vom März 2016:

„Der Arbeitsmarkt für IT-Fachleute zeigte sich auch 2015 in einer sehr guten Verfassung. Nach wie vor gibt es nur wenig Arbeitslose mit IT-Berufen. Das Vordringen der Informatik in nahezu alle Arbeits- und Lebensbereiche geht einher mit einem überdurchschnittlichen Zuwachs an Arbeitsplätzen für Computerfachleute in den letzten Jahren.“

Die Nachfrage nach neuen Mitarbeitern bewegte sich, gemessen am Bestand der 2015 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen, auf Höchstniveau. Gleichzeitig hatten Unternehmen Schwierigkeiten, ihre vakanten Stellen für hochqualifizierte IT-Experten zu besetzen ... Mit 11.400 Jobangeboten überstieg der Stellenbestand den des Vorjahres um sieben Prozent.“

Bundesweit gemeldete Arbeitsstellen für IT-Fachleute



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand 30.06.2015

Das Postulat der Stellenbesetzung durchgängig innerhalb von 3 Monaten ab der Stadtratsbefassung ist auch bei dezentraler Zuständigkeit nicht realisierbar. Dies könnte nur gelingen, wenn ohne vorherige Ausschreibung geeignete Kandidat/innen bekannt und ohne (längere) Kündigungsfrist verfügbar sind. Das ist angesichts der Arbeitsmarktsituation nicht der Regelfall.

2.1.2 Konzept der schnellen Wege und SLAs

Das POR analysiert und kontrolliert detailliert die Laufzeiten von Stellenbesetzungsverfahren. Seit 2015 werden diese im Rahmen des Beschlusses „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“ jährlich dargestellt. Damit ist sichergestellt, dass der Stadtrat regelmäßig über Fortschritte bei den Laufzeiten informiert ist. Die Beschleunigung der Laufzeiten von Stellenbesetzungsverfahren liegt im vitalen Interesse des POR. Seit Jahren arbeitet das POR kontinuierlich daran, Auswahlprozesse zu optimieren und zu beschleunigen.

Die rechtlich vorgeschriebene Anforderung von Leistungsberichten führt immer wieder zu erheblichen Verzögerungen. Das POR gibt den Referaten und Eigenbetrieben eine Frist von 2 Wochen (= 10 Arbeitstage) zur Erstellung dieser Leistungsberichte. Im Jahr 2014 betrug die durchschnittliche Rückmeldefrist aller Referate und Eigenbetriebe 26 Arbeitstage und damit über 5 Wochen, in 76% der Verfahren ging mindestens ein Leistungsbericht verzögert ein.

Da im Beurteilungsjahr 2015 im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren Dienstliche

Beurteilungen anstatt von Leistungsberichten angefordert wurden, wurde den Referaten und Eigenbetrieben eine Frist von 30 Arbeitstagen (6 Wochen) für deren Erstellung eingeräumt. Im Jahr 2015 gingen knapp 40% der Dienstlichen Beurteilungen nach mehr als 6 Wochen ein; die durchschnittliche Rückmeldedauer aller Referate und Eigenbetriebe betrug 28 Arbeitstage, bei it@M betrug sie 33 Arbeitstage.

Fachliche Stellungnahmen der Referate und Eigenbetriebe sollen nach einer vom Oberbürgermeister vorgegebenen Frist innerhalb von 5 Arbeitstagen eingehen. Lediglich in 42 % aller Fälle erfolgte diese Rückmeldung innerhalb von 5 Arbeitstagen. Durchschnittlich wartete das POR allerdings 13 Arbeitstage auf die Rückmeldung, teils sogar erheblich länger. Im Jahr 2015 erfolgte die Rückmeldung im Schnitt innerhalb von 15 Arbeitstagen, bei it@M innerhalb von 12 Arbeitstagen.

2.1.2.1 Bereits eingeleitete bzw. umgesetzte Maßnahmen zur generellen Beschleunigung von Stellenbesetzungen

Zur fortlaufenden Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens sind u.a. folgende Maßnahmen - auch für den IT-Bereich – bereits umgesetzt. Diese Maßnahmen können Verfahrensabläufe zwar beschleunigen, aber Zeitverluste durch die Erstellung von Leistungsberichten und dienstlichen Beurteilungen oder Verzögerungen durch Kündigungsfristen externer Bewerber/innen nicht positiv beeinflussen.

- Ein „Frühwarnsystem“ und eine Priorisierung im Austausch mit den Referaten und Eigenbetrieben bei größeren Stellenschaffungen wurden eingerichtet.
- Bei verspäteter Lieferung von Leistungsberichten und dienstlicher Beurteilung erhalten die betroffenen Bereiche eine automatisierte Mahnung.
- Der Zeitraum, nach dessen Ablauf ein Leistungsbericht zu erstellen ist bzw. die Gültigkeitsdauer eines Leistungsberichts wurde auf 12 Monate verlängert.
- Der Oberbürgermeister hat am 26.03.2015 ein Schreiben an die Referate zur Einhaltung der Fristen bei Erstellung eines Leistungsberichts (10 Arbeitstage) und einer fachlichen Stellungnahme (5 Arbeitstage) gerichtet.
- Geeignete Bewerberinnen und Bewerber werden über Messen bzw. Xing direkt angesprochen.
- Die Marketingaktivitäten wurden intensiviert (Intranet, Messen, Stellennewsletter).
- Es erfolgt eine Besetzung von freien Stellen mit geeigneten Zweit- bzw. Drittplatzierten aus vorangegangenen Vorstellungsrunden, soweit ein ähnliches Anforderungsprofil vorliegt.
- In Fällen einer eindeutigen Aktenlage nach der Vorauswahl werden verstärkt Direktbesetzungen ohne Vorstellungsrunde ermöglicht; genauso bei Initiativbewerbungen in Mangelberufen.
- Gezielte Personalplanungen und Stellvertreterregelungen werden häufiger praktiziert.
- Ein Qualitätsmanagement wurde fest etabliert, um Abläufe fortlaufend zu analysieren und zu optimieren.

Die Einführung des E-Recruiting-Systems Ende des Jahres 2016 soll nach einer Anlaufphase die Personalbeschaffung durch den Einsatz elektronischer Medien vereinfachen und unterstützen. E-Recruiting umfasst den gesamten Personalgewinnungsprozess für interne und externe Bewerbungen beginnend bei der Bedarfsanforderung bis hin zur Stellenbesetzung. Die laufenden Stellenbesetzungsverfahren werden durch das E-Recruiting System transparenter, da der jeweils aktuelle Stand der Verfahren für alle Beteiligten abrufbar ist, die Laufzeiten sollen mittelfristig durch einen medienbruchfreien Austausch von Daten verkürzt werden.

Allerdings zeigt sich in der Einführungsphase, dass noch erhebliche Verbesserungen des Systems notwendig sind, was aktuell zusätzlichen Aufwand verursacht. Durch ein engmaschiges Controlling des POR und ein fortlaufendes Qualitätsmanagement ist jedoch gewährleistet, dass die Prozesse laufend überprüft und Optimierungen angestoßen werden können.

2.1.2.2 Maßnahmen für IT-Personal, insbesondere bei it@M

Im Rahmen des Berichts zum Abbau externer und Aufbau interner Beschäftigter bei it@M vom 12.10.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06998) wurde gemeinsam mit dem POR eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen und auch bereits umgesetzt. In den dezentralen IT-Einheiten und bei STRAC werden diese Maßnahmen, soweit die Dienststelle es wünscht, ebenfalls verfolgt.

Beschleunigte Stellenschaffungsverfahren

it@M hat das Verfahren zur Beschaffung von Externen bereits im Jahr 2016 so verändert, dass im Personalbereich parallel zur Beschaffung Externer ein Stellenschaffungsantrag vorliegen muss, wenn die zu erledigende Aufgabe eine dauerhafte Linientätigkeit darstellt. Ausnahmen sind nur noch möglich bei zeitlich befristeten Aufgaben (z.B. Projekten), bei Spezialkenntnissen, die im Eigenbetrieb nicht dauerhaft benötigt werden, oder zum Ausgleich von Spitzenlasten. Durch gleichzeitiges Starten des internen Stellenschaffungs- und – besetzungsprozesses können die Dauer des Einsatzes Externer reduziert und Kosten eingespart werden.

Direktbesetzungen

Das größte Potenzial im Hinblick auf eine Verfahrensbeschleunigung liegt sicherlich bei der Durchführung von vermehrten Direktbesetzungen. Die Stadt München hat sich zwar mit ihren Ausschreibungsrichtlinien grundsätzlich dazu verpflichtet, freie Stellen auszuschreiben. Allerdings sehen die Ausschreibungsrichtlinien auch Ausnahmen vor, die heute schon Anwendung finden. Dennoch war im Hinblick auf die Personalsituation im IT-Bereich eine weitere Intensivierung angezeigt. Voraussetzung für die Anwendung der Ausnahmeregelungen ist in jedem Einzelfall die Zustimmung der jeweils zuständigen Personalvertretung. Folgende Möglichkeiten werden bei geeigneten Bewerber/innen vermehrt ausgeschöpft:

- **Direktbesetzungen mit bereits eingesetzten Externen oder Initiativbewerber/innen - Ausnahme von der Ausschreibungspflicht gem. Buchst. B Ziff. 4.4**
Bereits eingesetzte, geeignete und qualifizierte Externe können im Wege einer Direktbesetzung eingestellt werden, sofern nach Einschätzung durch it@M

(bzw. des dIKA oder STRAC) und des POR ausgeschlossen werden kann, dass bei Beförderungsämtern ausreichend interne Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung stünden, die durch die Direktbesetzung benachteiligt würden. Dies gilt auch für externe Initiativbewerberinnen und -bewerber.

Stehen mehrere solcher Externer oder Initiativbewerberinnen und -bewerber für eine Position zur Verfügung, kann auf Wunsch von it@M oder des POR mit diesen eine Vorstellungsrunde auch ohne Ausschreibungsverfahren durchgeführt werden. Dies ist ebenso möglich, wenn die Eignung, Befähigung und Leistung von nur einer Person in einem Vorstellungsgespräch überprüft werden soll.

Generell können bereits eingesetzte Externe im Wege der Direktbesetzung eingestellt werden, wenn das Ausschreibungsverfahren bereits erfolglos durchgeführt wurde und die formalen Voraussetzungen - wie in der Ausschreibung gefordert - erfüllt werden.

- **Direktbesetzung mit zweit- und drittplatzierten Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Stellenbesetzungsverfahren**

Bewerberinnen und Bewerber die sich in anderen Verfahren bereits als geeignet qualifiziert haben (2. und Weiterplatzierte) können im Wege der Direktbesetzung eingestellt werden, wenn die zu besetzende Stelle über den gleichen oder einen geringeren Stellenwert verfügt. Dieses Instrument wurde in Einzelfällen mit Erfolg erprobt und wird im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten (vorhandene geeignete Bewerber/innen) genutzt.

Da im ursprünglichen Verfahren grundsätzlich eine Absage aus juristischen Gründen an diesen Personenkreis ergehen muss, werden andere Stellenangebote soweit möglich mit der Absage oder vorher unterbreitet. Dazu prüft P5.5 gemeinsam mit dem Fachbereich jeweils am Ende der Vorstellungsrunde, ob eine gereichte Person für eine andere verfügbare Stelle oder eine in naher Zukunft noch zu schaffende Stelle geeignet ist. Im letzteren Fall muss dann die Stellenschaffung durch die Dienststelle unverzüglich in die Wege geleitet werden.

Soweit dies auf Verfahren der dIKAs bzw. von STRAC zutrifft, übernimmt P5.5 diese Prüfung und weist ggf. auch referatsübergreifend auf geeignete Bewerber/innen hin.

- **Direktbesetzung bei Umsetzungswünschen von Dienstkräften bei gleichen Stellenwerten**

Diese Direktbesetzung ist möglich, kann jedoch nur durchgeführt werden, wenn die abgebende Dienststelle zustimmt oder ein Verbleib auf der bisherigen Stelle der Dienstkraft unzumutbar wäre.

- **Direktbesetzung von Masterstudierenden**

it@M und auch die anderen IT-Häuser ermöglichen Dienstkräften mit Bachelorabschluss, durch Teilzeitbeschäftigung und Betreuung der Masterarbeit

ein Masterstudium durchzuführen. Die langfristige Bindung an den Eigenbetrieb bzw. das Referat kann nur durch eine individuelle Karriereplanung erfolgen. Ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept für it@M ist in Planung. Damit kann bei diesem Personenkreis bereits frühzeitig eine intensive Bindung an den Arbeitgeber erreicht und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht werden, um zu vermeiden, dass die Masterabsolventinnen und -absolventen verstärkt in die Privatwirtschaft wechseln.

Aktuell sind mehrere interne Beschäftigte (Bachelor of Science) dabei, ihr Masterstudium abzuschließen. Ein stadtinternes Konzept sieht vor, dass diese Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreichem Abschluss direkt auf eine Stelle im Eingangsamts der 4. QE verplant werden sollen. Dies setzt jedoch voraus, dass entsprechende Stellen zur Verfügung stehen. Hier wäre noch mehr Bereitschaft von Seiten der IT notwendig, auch Stellen für Absolventen einzurichten bzw. bei Eingangsamtern der 4. Qualifikationsebene auf Berufserfahrung zu verzichten.

Weitere Maßnahmen

- **Auswerten von Bewerberlisten nicht nur für die ausgeschriebene Position**
Bei ausgeschriebenen Stellen übermittelt das POR Bewerberlisten über die eingegangenen Bewerbungen an die jeweilige Fachdienststelle. Im Zuge der Überprüfung dieser Listen im Hinblick darauf, welche Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Position geeignet sind, prüft insbesondere it@M auch, ob Bewerbungen vorliegen, die auch für andere Stellen in Frage kämen und gibt an P5.5 Rückmeldung. Damit können u. U. insbesondere bei größeren Bewerberkreisen Bewerberinnen und Bewerber für andere Stellen rekrutiert werden.
- **Stellenausschreibungsverfahren für Studierende noch vor deren Abschluss öffnen (Letztsemester)**
Die Ausschreibungen werden auch für Bewerberinnen und Bewerber der Studiengänge Informatik, Verwaltungs- und Wirtschaftsinformatik geöffnet, die sich im letzten Semester befinden. Wird eine Bewerberin/ein Bewerber ausgewählt, die/der ihr/sein Studium noch nicht abgeschlossen hat, erhält sie/er eine Einstellungszusage unter dem Vorbehalt der bestandenen Prüfung.
- **Kontakthalten mit Bewerberinnen und Bewerbern**
Das POR P 5.5 hat im Rahmen seiner personellen Möglichkeiten, insbesondere bei herausgehobenen Positionen grundsätzlich mit den Bewerberinnen und Bewerbern während des Ausschreibungsverfahrens Kontakt gehalten. Diese Aufgabe wird auch von it@M wahrgenommen und intensiver genutzt. Als Mittel zur Kontaktaufnahme mit Bewerber/innen bietet it@M z.B. auch Hospitationen an. In solchen Fällen wird in der Ausschreibung ein entsprechender Passus aufgenommen. Hier kann die Bewerberin/ der Bewerber bereits im Vorfeld die IT der LHM sowie das berufliche Umfeld kennenlernen, was wiederum die Personalgewinnungschancen erhöht.

2.1.3 IT als „homogener Bereich“?

Der Status eines homogenen Bereichs kann nicht „vergeben“ werden. Für diese Begrifflichkeit liegt stadtwweit eine klare Definition vor. Danach handelt es sich nur dann um einen homogenen Bereich, wenn

- eine Beschäftigtengruppe nur innerhalb eines einzigen Referats/Eigenbetriebs, nicht aber in anderen Referaten/Eigenbetrieben eingesetzt werden kann und
- Stellen für diese Fachrichtung auch nur in einem Referat/Eigenbetrieb eingerichtet sind.

Beispiele hierfür sind der Lehr- und Bibliotheksdienst sowie der feuerwehrtechnische Dienst. Bei diesen Beschäftigtengruppen führt das jeweilige Referat die Personalakten und ist für alle personellen Angelegenheiten wie auch die Durchführung der gesamten Besetzungsverfahren verantwortlich. Da die Berufsgruppen nur in einem Referat vorhanden und in anderen Referaten i.d.R. nicht einsetzbar sind, ist davon auszugehen, dass ein Eigeninteresse daran besteht, Gleichbehandlung/Chancengleichheit innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe sicherzustellen.

IT-Beschäftigte sind jedoch gerade keine homogene Beschäftigtengruppe, was bereits aus der sehr heterogenen Ausbildung und den Studienrichtungen, die in der IT vorzufinden sind, abzuleiten ist. So sind in der IT viele Fachrichtungen vertreten, die referatsübergreifend, stadtwweit einsetzbar sind. Zu nennen sind hier beispielsweise Dipl. Verwaltungswirte, Tarifbeschäftigte mit AL I und AL II sowie unterschiedliche Studien- und Ausbildungsabschlüsse ohne IT-Bezug. Auch die Verteilung von Tarifbeschäftigten und Beamten innerhalb der IT-Beschäftigten lässt keinen Rückschluss auf eine Homogenität des Bereichs zu.

Selbst wenn alle aktuell vorhandenen IT-Schaffenden in einem einzigen Referat/Eigenbetrieb zusammengefasst würden, wären zumindest große Anteile dieser Beschäftigten aufgrund ihrer formalen Qualifikation auch in anderen Bereichen der Stadtverwaltung einsetzbar und könnten sich auf entsprechende Stellen bewerben. Damit ist ein wesentliches Merkmal einer homogenen Berufsgruppe (= Einsetzbarkeit nur in einem einzigen Referat/Eigenbetrieb) nicht erfüllt.

2.1.4 Einstellungsverfahren zentral durch it@M

Eine Prüfung, ob alle IT-Einstellungsverfahren zentral von it@M (analog zu den Einstellungsverfahren für Erziehungs- und Lehrkräfte im RBS) oder auch durch ein neues IT-Referat ohne Beteiligung des POR vorgenommen werden können, erfolgte im Kontext eines Änderungsantrages der Linken zum Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses über das Ergebnis der externen Begutachtung der IT der LHM vom 09.11.2016. Unter anderem sollte unter einem neuen Punkt 2 d) folgendes beschlossen werden: „Der Eigenbetrieb it@M bleibt erhalten. Seine Kompetenzen im Personalbereich werden erweitert, der Eigenbetrieb erhält den Status eines „homogenen Bereichs“ um bei der Personalgewinnung schneller reagieren und flexibler marktgerechte Vergütungen anbieten zu können.“

Zum 31.12.2016 gab es insgesamt 1.657 IT - Stellen, davon waren 333 Stellen

unbesetzt. Von den unbesetzten Stellen liefen für 89 Stellen Stellenbesetzungsverfahren. Die übrigen 244 Stellen waren nicht zur Besetzung gemeldet.

Der Vorschlag, die IT-Einstellungsverfahren zentral von it@M durchführen zu lassen, trifft nicht die Bedarfslage in der IT. Bei it@M sind aktuell mit 744 Stellen weniger als die Hälfte der insgesamt 1657 Stellen für IT-Schaffende angesiedelt. Auch nach Umsetzung des Beschlusses vom 08./15.02.2017 zur IT-Neuorganisation werden IT-Stellen in den Referaten und Eigenbetrieben verbleiben.

Aufgrund der sehr weiten Öffnung der Bewerberkreise bei der Besetzung von IT-Stellen, bei der auf einschlägige Studienabschlüsse häufig verzichtet wird, könnten sich neben den Beschäftigten der dezentralen IT-Bereiche auch andere Beschäftigte, die außerhalb des IT-Referats/-Eigenbetriebs tätig sind, grundsätzlich für IT-Stellen bewerben. Es ist somit regelmäßig auch nicht davon auszugehen, dass sich der potentielle interne Bewerberkreis auf die Dienstkräfte dieses IT-Referats/-Eigenbetriebs beschränkt. Auch dies spricht gegen die Annahme einer homogenen Berufsgruppe.

Würde eine Verlagerung der Zuständigkeiten auf ein IT-Referat/einen Eigenbetrieb beschlossen, bestünde die Gefahr der Einschränkung der stadtweiten Mobilität und der Chancengleichheit für diese städtischen Beschäftigten. Gerade die Möglichkeit stadtweiter Mobilität und referatsübergreifender Wechsellmöglichkeiten, die von vielen Beschäftigten genutzt werden, sind ein ausschlaggebendes Merkmal für die Arbeitgeberattraktivität der Landeshauptstadt München und verhindert auch Abwanderungen.

Ohne eine zentrale Zuständigkeit des POR bestünde verstärkt das Risiko, dass Hauskandidatinnen/Hauskandidaten des IT-Referats/-Eigenbetriebs bevorzugt werden und Interessentinnen/Interessenten aus anderen Referaten gar nicht erst in das Blickfeld gerieten.

Da sich eine große Zahl der Dienstkräfte eines künftigen IT-Referats/-Eigenbetriebs auch auf andere Stellen in der Stadtverwaltung bewerben könnten, wäre es zudem schwer zu organisieren und datenschutzrechtlich problematisch, wenn IT-Referat/-Eigenbetrieb und POR gleichzeitig Zugriff auf Personalakten, dienstliche Beurteilungen usw. der städtischen Beschäftigten hätten. Durch die zentrale Zuständigkeit des POR wird gewährleistet, dass solche persönlichen Daten nicht zu weit gestreut werden.

Auch das IT-Referat/der IT-Eigenbetrieb müsste im übrigen Leistungsberichte und dienstliche Beurteilungen anfordern. Würde sich eine Dienstkraft gleichzeitig für eine IT-Stelle dort und z.B. eine Stelle im Planungsreferat bewerben, würden sowohl das IT-Referat/der IT-Eigenbetrieb als auch das POR parallel diese Beurteilungen anfordern. Dadurch entstünden dann nicht nur kostspielige Doppelstrukturen sondern auch Verzögerungen in den Verfahren, die gerade durch eine zentrale Zuständigkeit des POR vermieden werden können.

Eine Beschleunigung bei der Personalgewinnung würde durch eine Verlagerung der Zuständigkeiten ebenfalls nicht eintreten, da bei der Aufgabenerledigung durch das IT-Referat/den IT-Eigenbetrieb die gleichen rechtlichen Bedingungen und Vorgaben

bestehen würden wie sie vom POR einzuhalten sind. Zudem ist im POR das umfassende Know-How für diese Prozesse vorhanden.

2.2 Verfahren bei der Gewährung von Zulagen

Die Sicherstellung einer flexiblen und marktgerechten Vergütung für IT-Personal ist bereits jetzt durch das POR garantiert. Das POR hat diesbezüglich einen Marktreport bei der Fa. Kienbaum in Auftrag gegeben und alle IT-Rollen marktkonform bewerten lassen. Der Stadtrat hat mit Beschluss vom 08.06./15.06.2016 zugestimmt, dass sich die Stadt München grundsätzlich an dem von Kienbaum ermittelten Median „öffentlicher Sektor“ orientiert. Damit ist sichergestellt, dass die Stadt München am Markt im Hinblick auf die Vergütung durchaus konkurrenzfähig ist.

Die Verfahren zur Gewährung von Zulagen sind weder zeitraubend noch bürokratisch. Die Prüfung der möglichen Gehaltsbandbreite erfolgt bereits im Vorfeld einer Stellenausschreibung, so dass bei Gehaltsverhandlungen ohne Verzögerung darauf zurückgegriffen werden kann. Beim Bestandspersonal sind von der Dienststelle Begründungen für den Gehaltswunsch und Aussagen zur Leistung der betreffenden Dienstkraft zu liefern. Zudem ist darzulegen, ob Abwanderungstendenzen bestehen. Dies entspricht den Vorgaben einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung und dem Leistungsbezug einer über- oder außertariflichen Bezahlung sowie den rechtlichen Grundlagen wie z.B. der IT-Fachkräftezulage (IT-RL).

Würde das IT-Referat/der IT-Eigenbetrieb die Gehälter für seine IT-Stellen in eigener Zuständigkeit verhandeln, könnte eine übertarifliche Bezahlung sowohl im Hinblick auf die Tarifbindung der LHM als auch unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auch nur bei zwingender Notwendigkeit und maximal bis zur Höhe einer marktvergleichbaren Vergütung angeboten werden. Auch ein IT-Referat/-Eigenbetrieb könnte damit nicht völlig frei von Regularien übertarifliche Bezahlung anbieten. Vielmehr wäre das IT-Referat/der IT-Eigenbetrieb an die gleichen Vorgaben gebunden und könnte damit auch nicht flexibler reagieren, als dies durch das POR geschieht.

Zudem wäre eine Übertragung dieser Kompetenzen nur denkbar, wenn nur noch beim IT-Referat/-Eigenbetrieb IT- Personal eingesetzt würde. Es müsste dann von dort eine Gleichbehandlung der Beschäftigten sichergestellt werden. Sofern weiterhin IT-Personal in den einzelnen Referaten eingesetzt wird, ist eine Übertragung dieser Kompetenzen auf ein IT-Referat/einen IT-Eigenbetrieb höchst kritisch, da es im Sinne einer Gleichbehandlung unabdingbar ist, dass dann für Zulagen und Sonderdienstverträge für IT-Schaffende stadtweit die selben Grundlagen herangezogen und von einer zentralen Stelle verhandelt werden. Nur so könnten Verwerfungen innerhalb der Bandbreiten für Gehälter IT-Schaffender sowie Ungerechtigkeiten und Unzufriedenheiten vermieden werden.

2.3 Formale Abschlüsse durch Qualifikation und Berufserfahrung ersetzen

Auch wenn bei einigen speziellen Fachlichkeiten und Erfahrungen durchaus Probleme bestehen können, ist bei IT-Stellen nicht generell von einer so schwierigen Besetzungssituation auszugehen, dass allgemein auf formale Qualifikationen verzichtet werden müsste. Weitgehend können Stellen auch besetzt werden, wenn der für die Qualifikationsebene vorgesehene formale Abschluss verlangt wird.

Welche formale Qualifikation (z.B. Studium, Berufsausbildung,...) bei Besetzung einer Stelle erforderlich ist, wird im Vorfeld der Ausschreibung durch das POR mit der Beschäftigungsdienststelle abgeklärt. Die Fachdienststellen haben damit sehr wohl die Möglichkeit, formale Abschlüsse (wie Hochschul- bzw. Universitätsabschluss) durch fachliche Qualifikation und langjährige Berufserfahrung zu ersetzen, um einen anderen Kreis von Bewerber/innen anzusprechen. Im Regelfall machen die IT-Häuser dies vor der Ausschreibung im Einzelfall geltend. Konkret wird im Bedarfsfall von nachstehenden Möglichkeiten verstärkt Gebrauch gemacht.

2.3.1 Ausweiten der Bewerberkreise durch Überprüfen der fachlichen Anforderungen

- **Eingangssämter**

In Eingangssämtern der 3. Qualifizierungsebene (E 9, A9, A10) bei it@M wird mittlerweile bewusst auf eine breite Basis als Grundqualifikation gesetzt. Die starke Fokussierung auf Spezialkenntnisse in Ausschreibungstexten führte dazu, dass in der Vergangenheit mehrfach Verfahren aufgrund von zu wenigen Bewerbungen, die die fachlichen Anforderungen erfüllten, aufgehoben werden mussten. Daher wurde diese Fokussierung wenn möglich aufgegeben. In Ausschreibungstexten für Eingangssämter wird nun des Öfteren die Formulierung: "von Vorteil wäre" bei allen fachlichen Kenntnissen verwendet. it@M qualifiziert die ausgewählten Personen dann in der Einarbeitungsphase und danach entsprechend weiter.

- **Beförderungssämter**

Die fachlichen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber werden auf Anregung des POR auch bei höherwertigeren Stellen offener formuliert. Bei gewünschten Spezialskills wird grundsätzlich in der Ausschreibung die Formulierung: "von Vorteil wäre" verwendet, um den möglichen Bewerberkreis zu vergrößern. Auch hier bietet it@M entsprechende Weiterqualifizierungsmaßnahmen an.

2.3.2 Anerkennung gleichwertiger Kenntnisse und Erfahrungen

Von der Möglichkeit, in Stellenbesetzungsverfahren anstatt ausschließlich auf den erfolgreichen Abschluss eines Bachelors/Masterstudiums zu setzen, auch Bewerberinnen und Bewerber mit gleichwertigen Kenntnissen und Erfahrungen zuzulassen (Öffnungsklausel des Tarifrechts), macht it@M bereits seit Jahresmitte 2015 zunehmend Gebrauch. Diese Öffnung wird seit Ende 2015 verstärkt in Anspruch genommen. Bisher konnten sich in insgesamt 58 Stellenbesetzungsverfahren (it@M und dIKAs) 26 Personen ohne einen Studienabschluss, aber mit „gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten“ durchsetzen.

Ein unerwünschter Nebeneffekt kann sein, dass sich stadttinterne Beschäftigte, insbesondere Personen, die längere stadttinterne Qualifizierungsmaßnahmen wie den IT-Q durchlaufen haben oder vor der Öffnung der Bewerberkreise zu schlechteren Konditionen eingestellt wurden, benachteiligt fühlen.

3. Fazit

Die beantragte Übertragung von Personalzuständigkeiten auf it@M bzw. ein IT-Referat würde weder eine Beschleunigung der Verfahren mit sich bringen, noch würde sie zu einer Einsparung von Stellen führen. Im Gegenteil wären mit der Dezentralisierung der Personalzuständigkeiten zahlreiche Nachteile verbunden, insbesondere wäre die Gleichbehandlung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr sichergestellt.

Wie unter Ziffer 2.1 dargestellt, wurden und werden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um trotz der engen rechtlichen Rahmenbedingungen die Stellenbesetzung fortlaufend zu optimieren. Trotz der geschilderten Umstände hat das POR seit Anfang 2010 im IT-Bereich 1.171 Stellen besetzt. Dies entspricht im Durchschnitt 167 besetzten Stellen im Jahr. Das IT-Personal ist von 953 Personen auf 1.325 Personen angewachsen. Diesen Anstieg hat das POR nicht nur durch Stellenbesetzungsverfahren erreicht, sondern parallel auch durch eine Reihe von Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung konzeptionell begleitet und damit möglich gemacht.

Die Gewährung von IT-Fachkräftezulagen und der Abschluss von Sonderdienstverträgen erfolgt meist im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren in einem schnellen und unbürokratischen Verfahren. Ein Dienstantritt bei der Stadt scheitert in der Regel nicht am Gehalt. Bewerberinnen und Bewerber entscheiden sich bewusst für den öffentlichen Dienst bei der Landeshauptstadt München und die für sie wertigen Arbeitsbedingungen dort und sind dafür auch bereit, ggf. finanzielle Abstriche zu machen. Auch bei bereits bei der Stadt Beschäftigten ist ein Ausscheiden aufgrund der Bezahlung die absolute Ausnahme. Generell ist die Fluktuation im IT-Bereich unterdurchschnittlich - so lag sie im Jahr 2016 mit einer Fluktuationsrate von 6,4% der Beschäftigten unter der der 3. Qualifikationsebene des Verwaltungsdienstes (7,15%, 2. Qualifikationsebene 6,1%) und deutlich unter der anderer Mangelberufe (z.B. Sozialpädagoginnen/-pädagogen mit 9,43%, Erziehungsdienst mit 11,1% (Zahlen aus 2015, aktuellere Zahlen liegen noch nicht vor) und Ärztinnen/Ärzte mit 14,56%)

Die Öffnung von Ausschreibungen für Bewerber/innen ohne Studium aber mit „gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten“ ist auf Wunsch der Dienststelle möglich und wird auch praktiziert. Nichtsdestotrotz wird diese Maßnahme - auch von it@M - nur in Teilbereichen nachgefragt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Messinger sowie der Verwaltungsbeirätin der Abteilung Organisation, Frau Stadträtin Pfeiler und dem Verwaltungsbeirat der Abteilung Personalentwicklung, Herrn Stadtrat Vorländer, wurde ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 14-20/A 01376 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 17.09.2015 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I., II. und III. über D-II-V Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle an das Revisionsamt

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.5

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

2. an den Gesamtpersonalrat
an das Direktorium
an it@M
an das Baureferat
an die Münchner Stadtentwässerung
an das Kommunalreferat
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München
an die Markthallen München
an die Stadtgüter München
an das Kulturreferat
an die Münchner Kammerspiele
an das Kreisverwaltungsreferat
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft
an das Referat für Bildung und Sport
an das Referat für Gesundheit und Umwelt
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung
an das Sozialreferat
an das Personal- und Organisationsreferat - P 1
an das Personal- und Organisationsreferat - P 2
an das Personal- und Organisationsreferat - P 4
an das Personal- und Organisationsreferat - P 5

zur Kenntnis.

Am