

## **Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925**

Anlagen  
Mittelbedarf  
Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 18.05.2017

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.06.2017 (VB)** Öffentliche Sitzung

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

##### **1 Ausgangslage**

Am 26.04.2017 titelte die Süddeutsche Zeitung „Auf dem Weg zum Zweimillionendorf“ und griff in diesem Zusammenhang den neuen Demographiebericht des Planungsreferates auf.

Danach wird die Stadt München noch stärker wachsen als bisher und bereits im Jahr 2030 voraussichtlich mehr als 1,8 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner haben. Wenngleich die Auswirkungen noch nicht vollumfänglich spürbar sind, so belegt der Bericht doch, dass weiterhin mit einem stetigen und sogar überproportionalen Wachstum der Bevölkerung und damit auch der Stadtverwaltung zu rechnen ist.

Mit den bisherigen Beschlüssen des Personal- und Organisationsreferates (POR) zur Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt wurden schwerpunktmäßig die Abteilungen des POR mit zusätzlichen Stellen ausgestattet, die von den Kapazitätsausweitungen in den Referaten und Eigenbetrieben sofort und unmittelbar betroffen waren.

Die aktuelle Beschlussvorlage hat zwar wieder Kapazitätsbedarfe zum Gegenstand, die aufgrund nochmaliger stadtweiter Kapazitätsanpassungen erforderlich sind. Zudem werden jetzt aber Bedarfe angemeldet, die ausgeglichen werden müssen, um speziell die Bereiche im POR wieder sachgerecht auszustatten, die von den o.g. Auswirkungen bisher nur mittelbar bzw. zeitversetzt betroffen waren.

##### **2 Darstellung der Personalbedarfe**

###### **2.1 Recht (P 1)**

Die Beschäftigtenzahl bei P 1 hat sich aufgrund notwendiger Kapazitätzuschaltungen in

den vergangenen Jahren aktuell auf mehr als 31 Beschäftigte (Juristinnen/Juristen und Teamassistenzen) verdoppelt. Aus diesem Grund wurde zur Entlastung der Abteilungsleiterin eine Zwischenhierarchie mit vier Teams eingezogen.

Neben den übernommenen Führungsaufgaben decken die vier Teamleitungen weiterhin Aufgaben in der Sachbearbeitung ab. Der Ansatz, diese Maßnahme kapazitätsneutral umzusetzen, hat dazu geführt, dass trotz Delegation erhebliche Überheiten bei den Führungskräften aufgelaufen sind.

Um einen weiteren Aufbau von Überheiten entgegen zu wirken und gleichzeitig die Überheiten abbauen zu können, müssen die Teamleitungen weitere Sachbearbeitungsaufgaben abgeben.

Hierfür ist die Schaffung von 2,5 VZÄ der 4. Qualifikationsebene (BesGr. A 14) notwendig.

## 2.2 Personalbetreuung (P 2)

### Operative Bereiche (P 2.3, P 2.4, P 2.5)

Aktuell sind dem POR für das Jahr 2017 rund 280 zusätzliche VZÄ, die in den Referaten eingerichtet werden sollen, bekannt. Davon wurden bis Mitte März bereits über 70 VZÄ beschlossen.

Die erneute Kapazitätssteigerung wirkt sich insofern bei den Einstellungszahlen aus, als die 280 VZÄ unter Berücksichtigung des Teilzeitfaktors die Einstellung und weitere Betreuung von rund 360 Personen nach sich ziehen. Bei den bisherigen Berechnungen zu Grunde gelegten Schlüssel von 1,0 Personalsachbearbeitungskapazität zu 162 Einstellungen ergibt sich unter Berücksichtigung einer Einarbeitungszeit von 1 Jahr und einem Zeitraum von 2 Jahren, in dem die Einstellungen erfolgen werden, ein Kapazitätsbedarf von 1,12 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. 10 / EGr. 9c)

Zudem hat sich die Zahl der Personalmaßnahmen von 9.628 im Jahr 2007 auf 12.830 in 2016 erhöht. Der Verteilungsschlüssel, der 2007 zu Grunde gelegt wurde, lag bei 258. Dieser bedarf der Anpassung, da die Zahl der besonders aufwendigen arbeitgeberseitigen Kündigungen seit 2015 deutlich angestiegen ist.

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016
AG-seitige Beendigungsmaßnahmen (nur TB)	36	34	32	33	57	64

Aufgrund des höheren Zeitbedarfes für arbeitgeberseitige Kündigungen ist eine Anpassung der Schlüsselzahl von 1:258 auf 1:252 erforderlich.

Daraus ergibt sich ein Kapazitätsbedarf von 50,9 VZÄ. Aktuell sind im Stellenplan 48,58 VZÄ vorhanden. Somit ist eine Zuschaltung von dauerhaft 2,33 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10/EGr. 9c) erforderlich.

### Verbesserung der Datenqualität in paul@ (P 2.2)

Seit Inbetriebnahme von paul@ hat sich die Anzahl der mit paul@-Eingaben betrauten Dienstkräfte in den Referaten erheblich gesteigert (derzeitige Zahl der zugreifenden Personen: ca. 1.500). Zudem herrscht eine große Fluktuation in den Bereichen, die mit den Eingaben befasst sind. Inzwischen zeigen sich große Defizite in der Eingabequalität,

die unter Umständen bis zu falschen Sozialversicherungsmeldungen und Entgeltberechnungen führen können.

Zur Verbesserung der Datenqualität in paul@ ist deshalb eine Überarbeitung und Erweiterung sowie laufende Fortschreibung des paul@-Benutzerhandbuchs und des Intranetauftritts sowie die Spezialisierung und Intensivierung der Schulungen dringend notwendig. Derzeit steht für die gesamte Aufgabenstellung lediglich 1,0 VZÄ zur Verfügung.

Um künftig

- die ständige Aktualisierung und Erweiterung des Benutzerhandbuchs und Intranetauftritts,
- die ständige Evaluation der Datenqualität,
- die stadtweite Beratung und Unterstützung bei Eingabeproblemen nichttechnischer Art per Hotline und
- die Qualifizierung der Anwender/innen durch Spezialisierung und Intensivierung der Schulungen und dienststellenbezogene Workshops

gewährleisten zu können, ist eine weitere Kapazität in Höhe von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene vorzuhalten (BesGr. A 11/EGr. 10).

## **2.3 Organisation (P 3)**

### **Ideenbörse**

Die Landeshauptstadt München betreibt seit dem Jahr 2005 die sogenannte Ideenbörse als Nachfolge des „Betrieblichen Vorschlagswesens“, das bereits in den 1950er Jahren bei der Landeshauptstadt München eingeführt wurde.

Die Zahl der bei der Ideenbörse pro Jahr eingereichten Vorschläge ist stark schwankend, der Durchschnittswert der letzten zehn Jahre (2006 mit 2016) liegt bei 255 Vorschlägen pro Jahr. Im Jahr 2016 war erstmals seit mehreren Jahren wieder eine deutliche Steigerung der eingehenden Vorschläge auf insgesamt 316 Vorschläge erkennbar. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber den Vorjahren (2013 bis 2015) von durchschnittlich rund 60 %.

Die notwendige Kapazitätserhöhung ist jedoch nicht allein auf gestiegene Fallzahlen zurückzuführen. Vielmehr soll durch die Zuschaltung eine spürbare Erhöhung der Qualität des betrieblichen Vorschlagswesens erreicht werden, insbesondere durch

- die Verkürzung der Bearbeitungszeit vom Einreichen eines Vorschlags bis zur abschließenden Behandlung in der Kommission Ideenbörse auf drei Monate,
- die kontinuierliche Erhöhung der Zahl der eingereichten Vorschläge über entsprechende Marketingaktivitäten.

Ziel ist es, Einsparungen stadtweit zu erhöhen bzw. die Einnahmesituation zu verbessern, denn: die Ideenbörse rechnet sich!

So konnten in den letzten zehn Jahren (2006 mit 2016) durch die eingereichten Vorschläge Einsparungen bzw. Mehreinnahmen in Höhe von durchschnittlich knapp 500.000 € pro Jahr erreicht werden, wobei diese Beträge jeweils nur die Effekte innerhalb

des ersten Jahres nach Umsetzung des Vorschlags umfassen, nicht die dauerhaften Einsparungen/Mehreinnahmen. Dem steht im gleichen Zeitraum eine Ausschüttung von Prämien in Höhe von rund 52.400 € / Jahr (entspricht rund 11 % des zuvor genannten Betrages) gegenüber. Im Ergebnis konnte somit für die Stadt ein monetärer „Gewinn“ (Einsparungen abzüglich Prämienausschüttung) i. H. v. jährlich 430.000 € erzielt werden.

Unabhängig davon ergeben sich durch viele der Vorschläge nicht nur finanzielle Einsparungen, sondern auch zahlreiche nicht monetäre Effekte, z. B. bei der Erhöhung des Bürger- und Kundenservices, bei der Verbesserung von Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen sowie beim Anstieg der Mitarbeiterzufriedenheit.

Um dies zu garantieren, bedarf es auf Basis einer qualifizierten Schätzung einer zusätzlichen Kapazität in Höhe von 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (Bes A 7/EGr. 7)

### **Stellenbewertung / Dienststellenbetreuung (P 3.2)**

Durch die Überprüfung der Bewertung von insgesamt ca. 2.000 Stellen aufgrund neuer bzw. veränderter Tätigkeitsmerkmale im Zuge der Umsetzung der neuen Entgeltordnung entstand ein nicht unerheblicher zusätzlicher Aufwand bei P 3.2. Dieser umfasst zum einen nur einen beschränkten Zeitraum und kann zum anderen in der Höhe nicht seriös beurteilt werden, da zum Teil mit einem einzigen Vorgang mehrere Stellen (soweit gleiche Aufgaben zugrunde liegen) bewertet werden können.

Gleichwohl ist es erforderlich, die Qualität der Prozesse auf dem Gebiet der Stellenbewertung zu verbessern um die mit einer Ausweitung der Standardisierung der Stellenbewertung verbundenen Effekte (Beschleunigung des Verfahrens, Steigerung der Transparenz, Verlagerung von Bewertungszuständigkeiten in die Referate und Eigenbetriebe bei standardisierten Bewertungen) einzufahren.

Durch zusätzliche Kapazität soll künftig die Standardisierung der Stellenbewertung methodisch unterstützt und weiter vorangetrieben werden. Ziel der Standardisierung ist es, das Stellenbewertungsverfahren durch die Bereitstellung bzw. Ausweitung von Musterarbeitsvorgängen, Musterarbeitsplatzbeschreibungen, Bewertungskatalogen und Bewertungsrahmen erheblich zu beschleunigen.

Hierfür ist die dauerhafte Zuschaltung einer Kapazität von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12/EGr. 11) für eine Sachbearbeitung Grundsatzangelegenheiten erforderlich.

### **Organisationsberatung (P 3.3)**

Die aktuellen Entwicklungen zeigen, dass die für das Thema Stellenbemessung vorgehaltene Kapazität nicht ausreichend ist, wenn der auf diesem Sektor stetig zunehmende Beratungsbedarf der Referate abdeckt werden soll.

Im Bereich Stellenbemessung nimmt P 3.3 folgende Aufgaben wahr:

- a) Beraten der Referate vor Durchführen einer Stellenbemessung (methodisches Klärungsgespräch)
- b) Begleiten und Unterstützen der Referate bei der Durchführung von Stellenbemessungsverfahren

c) Plausibilisieren von methodisch ermittelten Stellenbedarfen in Beschlüssen mit personellen Folgekosten

a) Methodische Klärungsgespräche

Aufgrund des steigenden Bedarfs der Referate an der Durchführung von Stellenbemessungsverfahren erhöht sich die Zahl der von P 3.3 durchzuführenden Klärungsgespräche stetig. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Bedarf dauerhaft bei durchschnittlich 50 Klärungsgesprächen pro Jahr liegen wird. Pro Gespräch ist einschließlich Vor- und Nachbereitung und Wegezeiten durchschnittlich 1 Beratertag (BT) anzusetzen, es ergibt sich somit ein Bedarf von 50 BT pro Jahr für diese Aufgabe.

b) Begleitung von Stellenbemessungsverfahren

Die Begleitung von Stellenbemessungsverfahren durch P 3.3 richtet sich nach dem Kundenwunsch und ist deshalb in der Intensität sehr unterschiedlich. Grundsätzlich kann unterschieden werden in Fälle, bei denen P 3.3 nur partiell unterstützt (z. B. Beratung im Vorfeld, Abnahme von Meilensteinen) - hier wurden bisher 5 BT pro Verfahren angesetzt - und Fälle, in denen wenig Know-how zum Thema Stellenbemessung vorhanden ist. Daher ist dort eine intensive Unterstützung durch P 3.3 in allen Schritten der Stellenbemessung erforderlich. Die liegt bei Standard-Bemessungsverfahren bei rund 20 BT, in besonders komplexen Verfahren bei 30 BT.

Da derzeit nicht einschätzbar ist, wie intensiv P 3.3 bei den einzelnen Verfahren begleiten soll, bietet es sich an, die durchschnittliche Zahl von BT pro Bemessungsverfahren mittels der PERT-Methode (Program Evaluation and Review Technique) zu ermitteln. Diese ergibt einen Wert von rund 19 BT pro Bemessungsverfahren.

Im Februar 2017 wurde durch P 3.3 eine Abfrage der für 2017 und 2018 geplanten Bemessungsverfahren in den Referaten durchgeführt. Gemäß dieser Abfrage ist für das Jahr 2017 von insgesamt 37 Bemessungsverfahren, für das Jahr 2018 von weiteren 44 Bemessungsverfahren auszugehen. Unterstellt, dass diese Nachfrage auf die schwerpunktmäßig in den Jahren 2017 und 2018 auslaufenden Stellen zurückzuführen ist, gehen wir dauerhaft von 30 Bemessungsverfahren pro Jahr aus. Dass diese Zahl unter der Zahl der anzusetzenden methodischen Klärungsgespräche (50) liegt, ist darin begründet, dass in einem Teil der Fälle das Referat im Rahmen des Klärungsgesprächs feststellt, dass die Bemessung eigenständig und ohne Unterstützung von P 3.3 durchgeführt werden kann.

c) Plausibilisieren von methodisch ermittelten Stellenbedarfen in Beschlüssen mit personellen Folgekosten

Für diese Aufgabe wird kein zusätzlicher Bedarf angemeldet, da nach dem geltenden Prozess grundsätzlich vor der Durchführung einer Stellenbemessung ein methodisches Klärungsgespräch mit P 3.3 zu führen ist. Wird die Bemessung dann alleine oder ggf. auch mit Unterstützung von P 3.3 durchgeführt, ist grundsätzlich sichergestellt, dass die Bemessungsergebnisse anschließend durch P 3.3 ohne größeren Aufwand plausibilisiert werden können. Dieser Aufwand ist insofern in den beiden anderen Aufgabenblöcken bereits enthalten.

d) Stellenbedarf

Für die Klärungsgespräche ist bei 50 Gesprächen pro Jahr ein Bedarf von 50 BT anzusetzen. Für die Begleitung von Stellenbemessungsverfahren ergibt sich ausgehend

von durchschnittlich 19 BT pro Verfahren und 30 Verfahren pro Jahr ein Bedarf von 570 BT. In der Summe werden somit 620 BT benötigt.

1,0 VZÄ bei P 3.3 kann abzüglich Querschnitts- und Sonderaufgaben rund 150 BT pro Jahr abdecken. Für die genannten Aufgaben ergibt sich somit rechnerisch ein Stellenbedarf von 4,1 VZÄ. Hiervon sind die bereits in der Vergangenheit vom Stadtrat genehmigten 2,0 VZÄ abzuziehen, d. h. es ergibt sich noch ein Mehrbedarf von 2,1 VZÄ. Da die Bedarfsbemessung einige Unsicherheiten beinhaltet, wird zunächst nur ein Mehrbedarf von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11 /EGr. 10) geltend gemacht.

## **2.4 Personalleistungen (P 4)**

### **Gehaltsabrechnung Tarifbeschäftigte (P 4.4)**

Aus der Erhöhung der stadtweiten Beschäftigtenzahlen resultiert aufgrund der vermehrten Einstellung verwaltungsfremder Bewerberinnen und Bewerber ein Anstieg der Beschäftigtenzahl ausschließlich bei den Tarifbeschäftigten. Der Personalstand bei den aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Beamten- und Eigenversorgung ist seit 01.04.2013 nahezu konstant geblieben, so dass die Fallzahlensteigerung lediglich den Bereich P 4.4 (Abrechnung Tarifbeschäftigte) betrifft. Die Fallzahlen für P 4.4 liegen zum 01.05.2017 bei rund 28.000 Tarifbeschäftigten.

Als Basis für den errechneten Mehrbedarf an Kapazitäten wurde bei den bisherigen Beschlüssen zu Kapazitätsanpassungen im POR zugrunde gelegt, dass für ca. 500 Abrechnungsfälle jeweils ein dauerhafter Mehrbedarf von 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene entsteht. Bei 28.000 Abrechnungsfällen sind demnach 56 VZÄ an Sachbearbeiterkapazität erforderlich. Derzeit sind 52,86 VZÄ im Stellenplan vorgetragen, womit sich hier ein nicht gedeckter Bedarf i. H. v. 3,14 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 9a) ergibt.

Als Leitungsspanne ist im Bereich der Gehaltsabrechnung ein Verhältnis 1 : 4,5 VZÄ anerkannt. Somit errechnen sich für die 56 benötigten Sachbearbeitungskapazitäten 12,44 VZÄ für Teamleitungen. Dem stehen 9,25 vorhandene VZÄ gegenüber, was einer Unterdeckung i. H. v. 3,19 VZÄ für Teamleitungen entspricht. Um diese Unterdeckung zumindest teilweise kompensieren zu können, werden zusätzliche Kapazitäten i. H. v. vorerst 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10/EGr. 9b) geltend gemacht.

### **Beihilfe (P 4.3)**

Kriterium für eine relevante Messgröße bei der Berechnung der Personalausstattung bei P 4.3 ist nicht die Anzahl der zu erledigenden Beihilfeanträge, sondern die Anzahl der den Anträgen beiliegenden und die Beihilfezahlungen begründenden Belege.

Bei P 4.3 gingen für das Jahr 2016 insgesamt 77.926 Anträge mit 569.379 Belegen ein. Dies entspricht einer Steigerung von 8,68 % seit dem Jahr 2013. Die dauerhafte Personalausstattung der Beihilfe-Sachbearbeitungen beträgt derzeit 19,82 VZÄ. Bei Zugrundelegung der o.g. Steigerung bei den Belegen ergibt sich ein Mehrbedarf von gerundet 1,7 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 9a).

Die Festsetzung der Beihilfe muss seit Ende März 2017 mit dem neuen EDV-System BeiPro erfolgen, da das bisherige System ABBA nicht mehr unterstützt und geltendes Recht nicht mehr abgebildet wird. BeiPro ist die einzige Software auf dem Markt, mit der das bayerische Beihilferecht vollzogen werden kann. Das neue System basiert auf einer Entwicklung für die private Versicherungswirtschaft und ist im Gegensatz zum bisher genutzten System, das die Sachbearbeitung in einem Zug ermöglichte, sehr stark modularisiert. BeiPro ist weitaus mächtiger als das bisher genutzte System und in der Vorgangsbearbeitung vollständig neu konzipiert. Diese Neukonzeption ist ähnlich wie bei den privaten Krankenversicherungen auf eine digitale Belegübermittlung ausgelegt, die das bayerische Beihilferecht aber nicht zulässt.

BeiPro lässt zwar manuelle Eingaben zu, dies erfordert aber – anders als im bisherigen System - bestimmte Doppelvorgaben bzw. eine Reihe zusätzlicher Eingaben. Im Zuge von Paralleltests stellte sich heraus, dass es im neuen System zu einer dauerhaften Mehrung der Bearbeitungszeit pro Abrechnungsfall kommen wird.

Die Erhebungen haben gezeigt, dass die Festsetzung eines Erstattungsantrags circa 2,5 Minuten länger dauern wird als mit dem bisherigen System. Dieser zeitliche Mehraufwand wird auf Grund der Bedienungssystematik auch nach der Einführungsphase weiter bestehen und führt bei jährlich rund 80.000 Anträgen zu einem Personalmehrbedarf von 2,1 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 9a).

Darüber hinaus ist bei der Abrechnung von Heilpraktikerleistungen der Aufwand eminent angestiegen. Heilpraktikerleistungen sind beihilfefähig bis zur Höhe der Einzelziffern der Gebührenordnung für Heilpraktiker. Da Heilpraktiker aber nicht an diese Vorgaben gebunden sind, muss bei Rechnungen von Heilpraktikern jede Einzelposition vorgegeben und geprüft werden. Da in BeiPro ein komplexes Regelwerk hierzu hinterlegt ist, können gleiche Ziffern nicht mehr zusammengefasst werden, sondern müssen einzeln vorgegeben werden, wobei bei jeder Position der jeweilige Behandlungstag zusätzlich zu erfassen ist. Wie oben bereits dargestellt, ist dies der Auslegung des BeiPro-Systems auf eine elektronische Erfassung geschuldet.

Diese Mehreingaben führen zu einer Erhöhung der Arbeitszeit pro Heilpraktikerrechnung von rund 7 Minuten und bei ca. 11.500 Belegen im Jahr zu einem weiteren Personalmehrbedarf von 0,94 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 9a).

Demnach fehlen für die Beihilfesachbearbeitung insgesamt 4,74 VZÄ. Aufgrund diverser Unwägbarkeiten werden momentan aber nur 4,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 9a) geltend gemacht.

Das Revisionsamt (Rechnungsprüfungsausschuss vom 06.12.2007) hat für die Beihilfe eine Leitungsspanne von 1 zu 4 vorgegeben. Aufgrund der Zuschaltung von insgesamt 4,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene ist demnach eine Kapazität i. H. v. 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10/EGr. 9b) für eine Gruppenleitung vorzusehen.

## **2.5 Personalentwicklung (P 5)**

### **Individuelle Personalentwicklung (P 5.1, P 5.2, P 5.5)**

Mit den aktuellen Kapazitäten bei P 5 kann nur der Aufwand für die Besetzungen der den

letzten Kapazitätsbeschlüssen zugrunde gelegten stadtweiten Stellenmehrungen inklusive der fluktuationsbedingten (Nach-)Besetzungen aus dem „Altbestand“ der Stellen abgedeckt werden. Nicht berücksichtigt sind die in 2017 zusätzlich geplanten stadtweiten ca. 280 Stellenschaffungen, von denen bis Mitte März 2017 bereits über 70 VZÄ beschlossen wurden.

Legt man die qualifizierte und in der Praxis zwischenzeitlich erprobte Schätzung aus dem Jahre 2014, wonach eine Stellenbesetzerin bzw. ein Stellenbesetzer pro Jahr 34 Verfahren bearbeiten kann, zugrunde und geht wie bisher davon aus, dass bei 70 % der geplanten VZÄ ein Stellenbesetzungsverfahren durch P 5 durchzuführen ist, ergibt sich bei einer angenommenen Stellenbesetzung über zwei Jahre und einer Einarbeitungszeit von einem Jahr ein zunächst auf drei Jahre befristeter Mehrbedarf von rund 2,88 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11/EGr. 10) und 1,23 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (Kapazität Stellenbesetzer/in zu Teamassistenz entspricht dem Verhältnis 70 zu 30).

#### **Personaleinsatzmanagement P 5.43**

Die Leitung des Sachgebiets P 5.43 wird aktuell von der Leiterin der Unterabteilung P 5.4 mit rund 40 Beschäftigten in Personalunion wahrgenommen. Zum Zeitpunkt der Einrichtung dieses neuen Sachgebietes im Jahre 2013 war dies naheliegend, da nur eine Personalkapazität i. H. v. 2,0 VZÄ vorgesehen war. Mit den jüngsten Entscheidungen des Stadtrats sind für das Sachgebiet P 5.43 mittlerweile rund 10 VZÄ bewilligt, wovon ca. 8 VZÄ mit derzeit 11 Dienstkräften besetzt sind (davon 7 Teilzeitkräfte); für zwei Positionen läuft noch die Personalgewinnung.

Aufgrund der Größe der Unterabteilung P 5.4 ist eine Fortsetzung der Personalunion nicht mehr vertretbar. Daher wird zur Entlastung der Unterabteilungsleitung und Auflösung der Personalunion eine zusätzliche Kapazität in Höhe von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 13/EGr. 12) für die Leitung des Sachgebiets P 5.43 benötigt.

Das neu eingeführte E-Recruiting-System soll nun auch für die Vermittlung von leistungs-geminderten Dienstkräften eingesetzt werden. Diese Option war zum Zeitpunkt der Konzeption vor sechs Jahren in der Form noch nicht vorgesehen. Durch die Bearbeitung der Dispositionsfälle über das E-Recruiting-System muss bei jeder Ausschreibung im Vorfeld abgeglichen werden, ob geeignete Dispositionsfälle vorliegen. Die hierfür notwendigen Assistenz Tätigkeiten waren bisher nicht in der Ressourcenplanung des zuständigen Bereichs P 5.43 eingeplant. Es ist daher eine Kapazität von 0,5 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 7/EGr. 7) für Assistenz Tätigkeiten erforderlich.

#### **Psychosoziale Beratungsstelle (PSB)**

Die Psychosoziale Beratungsstelle wurde 1991 geschaffen und ist aktuell mit einer Kapazität von 2,27 VZÄ ausgestattet. Trotz stetig steigender Mitarbeiterzahlen sowie des kontinuierlichen Anstiegs der Tage und Fälle mit Arbeitsunfähigkeit (AU-Tage und -Fälle) wegen psychischer Erkrankungen, erfolgte seit 2008 keine Anpassung der personellen Ressourcen bei der PSB.

Der Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen seit den 90er Jahren ist eine der auffälligsten Entwicklungen in Bezug auf die Krankenstandskennziffern der gesetzlichen Krankenkassen. Dabei hat sich der Anteil von betrieblichen Fehltagen, die

durch psychische Erkrankungen bedingt sind, insgesamt fast verdoppelt.

Auch die Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten der bei der AOK versicherten städtischen Beschäftigten (ca. 8.000) zeigt seit Jahren eine kontinuierliche Zunahme psychischer und psychosomatischer Erkrankungen. So waren 2015 allein 17,8 % aller AU-Tage auf psychische Störungen und Verhaltensstörungen zurückzuführen. Im Vergleich zu den Daten aus dem Jahr 2010 entspricht dies einer Steigerung um 3,8 %. Dies ist insofern erschreckend, als der Branchendurchschnitt sowohl landes- als auch bundesweit mit 10 % bzw. 11 % über die Jahre hinweg weitestgehend konstant blieb und damit nach wie vor deutlich unter den Werten der Stadt München liegt. In der Regel haben psychische Erkrankungen lange Ausfallzeiten zur Folge. So war 2015 die durchschnittliche Dauer psychisch bedingter Krankheitsfälle mit 28,1 Tagen deutlich höher als bei anderen Erkrankungsarten. Psychische Erkrankungen haben erfahrungsgemäß einen erheblichen Anteil an den Eingliederungsfällen gem. § 84 Abs. 2 SGB IX.

Der Umgang mit psychischen Erkrankungen sowie die Klärung möglicher und vor allem zielführender (Eingliederungs-) Maßnahmen erfordern eine professionelle Unterstützung, die bisher durch die Psychosoziale Beratungsstelle sichergestellt werden konnte. Allerdings ist aufgrund der dargestellten Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsdaten mit einem deutlich erhöhten Beratungsbedarf zu rechnen, der mit der derzeitigen, für über 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerst geringen Personalausstattung nicht bewältigt werden kann. Die Erhöhung der Beratungskapazität bei der Psychosozialen Beratungsstelle um vorerst 1,0 VZÄ der 4. Qualifikationsebene (BesGr. A 13/EGr. 13) ist deshalb dringend geboten.

#### **Potentialförderung, Kompetenzmanagement P 5.11**

Mit dem Beschluss „Steigerung der Führungsqualität (GPTW) - Verbesserung der Führungskultur“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04589) vom 04.05.2016 (VPA)/11.05.2016 (VV) wurden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Führungskultur beschlossen, wie zum Beispiel die Einführung von verpflichtenden Potential-Assessment-Centern vor der erstmaligen Führungsübernahme sowie die verpflichtende, IT-gestützte Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte. Die Berechnung der dafür erforderlichen Kapazitäten erfolgte auf der Basis der Beschäftigtenzahlen zum Stichtag 31.12.2014. Zu diesem Stichtag wurden 2.245 Führungskräfte - ohne Berücksichtigung des Lehr- und Erziehungsdienstes - zur Berechnung der erforderlichen Ressourcen herangezogen.

Im Jahr 2015 wurden ca. 1.200 VZÄ und im Jahr 2016 ca. 1.500 VZÄ eingerichtet. Im Jahr 2017 werden nach den bisherigen Erkenntnissen weitere ca. 280 VZÄ genehmigt, welche in den Zuständigkeitsbereich von P 5 fallen. Insgesamt errechnen sich damit rund 3.000 zusätzliche VZÄ. Erfahrungsgemäß sind davon 10 Prozent Führungsstellen.

Die Standortbestimmung soll verpflichtend das erste Mal nach dreijähriger Führungserfahrung und anschließend im Rhythmus von vier Jahren stattfinden. Entsprechend der Berechnung im o.g. Beschluss fallen für jede Führungskraft 125 Euro für die Standortbestimmung an. Davon ausgehend, dass pro Jahr rund ein Viertel der 300 neuen Führungskräfte eine Standortbestimmung absolvieren, errechnen sich pro Jahr Lizenz- und Auswertungsgebühren in Höhe von zusätzlich 9.375 Euro.

Da mit den neuen Stellen auch mehr Führungsstellen und damit mehr Standortbestimmungen anfallen, wird weitere Kapazität benötigt, um die Auswertungsgespräche führen zu können. Darüber hinaus wird es durch die höhere Beschäftigtenzahl auch zu einer Erhöhung der Teilnehmerzahlen in den verpflichtenden Potential-Assessment-Centern vor erstmaliger Führungsübernahme und den eintägigen Vorbereitungstagen kommen. Um diesen Mehraufwand bewältigen zu können, wird eine Kapazität i. H. v. 0,7 VZÄ der 4. Qualifikationsebene (BesGr A 13/EGr. 13) für eine/n Psychologin/en bei P 5.11 benötigt.

Mit der Durchführung der wöchentlich laufenden Potential-Assessment-Center, die sehr gut angenommen werden, sind auch administrative Tätigkeiten verbunden. Es kommen täglich Anmeldungen, die bearbeitet werden müssen. Derzeit liegt die Wartezeit auf einen Platz bei 4 bis 5 Monaten. Ausgenommen davon sind dringend benötigte Plätze im Rahmen von aktuellen Bewerbungsverfahren. Hier wird in der Regel eine zeitnahe Teilnahme ermöglicht, was jedoch ein kurzfristiges Umplanen von AC-Terminen unter hohem organisatorischen Aufwand bedeutet. Auch die regelmäßig stattfindenden Umbuchungen der Beobachterinnen und Beobachter – zum Teil auch sehr kurzfristig – erfordern viel Mühe und einen großen Zeitaufwand. Mit den derzeitigen Kapazitäten ist das nicht zu bewerkstelligen. Der Engpass wird weiter zunehmen, wenn die Standortbestimmung eingeführt wird, bei deren administrativer Durchführung zahlreiche weitere Assistenzaufgaben anfallen. Zusätzlich sind aufgrund von IT-Sicherheitsbestimmungen verschlüsselte Listen zu führen und Auswertungsdateien nur durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von P 5.11 auszudrucken und an verschiedene interne und externe Coaches weiter zu leiten.

Insgesamt sind daher 0,75 VZÄ der 2. Qualifikationsebene für eine Teamassistenz bei P 5.11 erforderlich (BesGr. A 8/EGr. 8).

## **2.6 Fortbildung (P 6.2)**

### **Rechtskonforme Vergabe**

Das Vergaberecht hat die Anforderungen hinsichtlich Wettbewerb, Öffentlichkeit und Transparenz von Ausschreibungs- und Vergabeverfahren in den letzten Jahren deutlich verschärft. Dadurch sind auch bei der Fortbildung die Aufwände für die recht- und zweckmäßige Vergabe von Bildungsdienstleistungen gestiegen.

Um diese zusätzlichen Belastungen in einem vertretbaren Rahmen zu halten, wurden in Kooperation mit der Vergabestelle 1 und dem Revisionsamt Vergabe- und Ausschreibungsprozesse entwickelt, die sowohl den Anforderungen des Vergaberechts als auch den speziellen Erfordernissen der städtischen Fortbildung, die schnell auf entstehende Bedarfe reagieren muss, gerecht werden.

Seit 2016 führt P 6.2 nun sämtliche öffentlichen Ausschreibungen, Markterkundungsverfahren, freihändigen Vergaben mit und ohne vorhergehender Markterkundung sowie beschränkt öffentlichen Ausschreibungen formal und inhaltlich eigenständig durch.

Bei Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen handelt es sich um Dienstleistungen, die, anders als der sonst übliche Sachbedarf, eng mit der Person der Dienstleistungserbringerin/des Dienstleistungserbringers in Zusammenhang stehen. In der Folge bedeutet dies, dass es nicht ausreicht, nur schriftliche Angebote zu sichten, sondern die Qualität des Auswahlprozesses über zum Teil organisatorisch aufwändige Bietergespräche zu gewährleisten.

Derzeit wird dies über die sog. „Poolvergabe“ geregelt. Dabei werden alle zu einem bestimmten Zeitpunkt beschäftigten Trainerinnen und Trainer als Pool behandelt, aus dem nach bestimmten Kriterien geeignete Trainerinnen und Trainer ausgewählt werden. Von Seiten der Vergabestelle und des Revisionsamtes wurde aber signalisiert, dass diese Lösung nur zeitlich befristet toleriert wird. Um in Zukunft rechtskonform zu handeln, müssen entweder flächendeckend freihändige Vergaben zu Einzelthemen durchgeführt oder pro Themenbereich spezielle Trainerpools gebildet werden, deren Zusammensetzung den Verfahrensansprüchen der Beteiligten sowie den sich aus den rechtlichen Grundlagen ergebenden aktuellen Anforderungen an Wettbewerb, Transparenz und Öffentlichkeit genügt und die in regelmäßigen Abständen neu ausgeschrieben werden müssen.

Um eine Basis für eine Ressourcenschätzung von Poolausschreibungen zu haben, hat P 6.2 in Zusammenhang mit der Ausschreibung und Bildung des Trainerpools „Teamentwicklung“ Zeitaufschreibungen auf Basis der entwickelten Vergabe- und Ausschreibungsprozesse durchgeführt. Dabei wurden sowohl Zeitanätze für die klassische Vergabesachbearbeitung als auch für die von den Seminarentwicklerinnen und Seminarentwicklern zu leistenden Aufgaben erfasst.

Insgesamt ergab sich ein Aufwand von 362 Stunden bzw. 45,3 Arbeitstagen. Beim Trainerpool für „Teamentwicklung“ handelt es sich um einen relativ homogenen Pool. Der Aufwand für die Ausschreibung heterogener Pools ist deutlich höher. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass der Aufwand für die Ausschreibung eines Trainerpools im Durchschnitt bei 50 Arbeitstagen pro Jahr liegt, davon entfallen 10 Arbeitstage auf die formelle Vergabeabwicklung.

In Zukunft sollen jährlich fünf Trainerpools ausgeschrieben werden. Für die hierfür erforderliche formelle Vergabeabwicklung ist mit einem Gesamtaufwand von 50 Arbeitstagen zu rechnen.

Hinzu kommen ca. 70 freihändige Vergaben sowie 15 öffentliche Ausschreibungen, welche in Summe mit 300 Arbeitstagen hinsichtlich der formellen Vergabeabwicklung zu Buche schlagen.

Somit fallen insgesamt für die rechtskonforme Vergabe (formelle Vergabeabwicklung) von Bildungsdienstleistungen 350 Arbeitstage jährlich an. Durch die derzeit vorhandene Personalkapazität sind nur 90 Arbeitstage abgedeckt. Es ergibt sich ein zu deckendes Defizit von 260 Arbeitstagen. Bei durchschnittlich 200 Arbeitstagen pro Jahr errechnet sich ein zusätzlicher Bedarf von rund 1,05 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11/ EGr. 10).

### **Begleitung von IT-Projekten**

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass aufgrund der Auflösung des Innovations- und

Investitionsstaus in der städtischen IT auf die Fortbildung auch in den kommenden Jahren dauerhaft Aufgaben bei der Unterstützung der Umsetzung von Projekten und Vorhaben zukommen werden.

Diese immer wieder neuen und zusätzlichen Aufgaben können mit dem vorhandenen Personal nicht bewältigt werden. Die aktuelle Personalausstattung ist darauf ausgelegt, die im Fortbildungsprogramm enthaltenen IT-Seminare zu betreuen, die den Erfahrungen nach zur Deckung des Grundbedarfs notwendig sind. Für zusätzliche, durch stadtweite oder auch referatsbezogene Projekte und Vorhaben ausgelöste Maßnahmen sind keine Kapazitäten vorhanden.

Wo möglich, hat sich P 6.2 frühzeitig in die Entwicklung von IT-Vorhaben nach dem hierfür vorgesehenen Vorgehensmodell eingebracht und erfolgreich auf die Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Finanzierung der Personalkosten über Beschlüsse oder aus Projektmitteln gedrängt ( z.B. Migration Mail- und Kalenderprogramm, AMS – Arbeitsschutz Managementsystem, AFS – Aus- und Fortbildungsmanagementsystem). Daneben sind aber auch laufend Vorhaben und Projekte zu betreuen, die nicht beschlusspflichtig sind bzw. für die keine (zentralen) Projektmittel zur Verfügung stehen, aber trotzdem Schulungsaufwände beim Dienstleister IT-Fortbildung verursachen. Beispiele hierfür sind die zum Teil umfassenden Software-Updates in den Dienststellen und Referaten.

In der stadtweiten IT-Vorhabensdatenbank, die sich laufend weiter füllt, sind eine Vielzahl weiterer Projekte mit einem summierten und ab 2017 zu deckenden Schulungsbedarf von mehreren tausend Personen eingetragen, die ebenfalls Unterstützung in der Durchführung und Abwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen durch die IT-Fortbildung erwarten. Es ist daher davon auszugehen, dass die Fülle von IT-Projekten und IT-Vorhaben, die für die kommenden Jahre geplant sind, einen Anstieg des Schulungsbedarfs von 200 Veranstaltungen unterschiedlicher Formate pro Jahr nach sich ziehen werden.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass es nicht sinnvoll ist, für jede projektbezogene Qualifizierungsmaßnahme befristete Stellenressourcen zu schaffen, Stellen auszuschreiben, zu besetzen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufwändig einzuarbeiten und Gefahr zu laufen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stellen befristet sind, sich frühzeitig auf andere Stellen bewerben, was sich negativ auf die Projekte auswirkt.

Viel sinnvoller ist es, unter Berücksichtigung der Prognosen hinsichtlich der Bedarfsentwicklung und der für die Seminarorganisation zugrunde gelegten Schlüsselkennzahl von 1 : 200 dauerhaft eine weitere Stellenkapazität von 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 8) einzurichten. Darüber hinaus ist es so möglich, flexibel auf Projektverläufe und -anforderungen zu reagieren.

### **Entwicklung der Seminarzahlen (ohne IT-Fortbildung)**

Die Zahl der städtischen Beschäftigten wächst seit Jahren. Gleichzeitig nehmen die Anforderungen an die Beschäftigten kontinuierlich zu. Dadurch wächst insgesamt der Bedarf an Weiterbildung.

Mit wachsender Stadtverwaltung nimmt auch die Zahl neuer Führungskräfte zu. Gleichzeitig wurde in vielen Bereichen die Führungsspanne reduziert, was diesen Effekt noch verstärkte.

Die LHM verpflichtet neue Führungskräfte zu einer Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen. Ein 2015 eingeführtes Controllingverfahren zeigte auf, dass nur etwa 42 % aller Führungskräfte dieser Verpflichtung nachkamen. Maßnahmen von P 6.2 sowie der Referate führen mittlerweile dazu, dass insbesondere die neuen Führungskräfte sich konsequent anmelden. Allerdings ist P 6.2 nun nicht mehr in der Lage, alle Bedarfe zeitnah zu decken.

P 6.21 hat bislang jährlich zwischen 750 und 900 Seminare, davon etwa 250 dienststellenbezogene Maßnahmen wie Teamentwicklungsmaßnahmen oder Führungsworkshops entwickelt und durchgeführt. Dadurch konnte ein erheblicher Teil der angemeldeten stadtweiten Bedarfe abgedeckt werden.

2017 liegt der Bedarf bereits jetzt bei etwa 1.300 Seminaren, davon ca. 450 dienststellenbezogene Maßnahmen. Dieser Bedarf beinhaltet ausschließlich die Maßnahmen, die aus Sicht der städtischen Fortbildung absolut notwendig sind. Somit liegt der Schulungsbedarf um mindestens 400 Seminare (je 200 dienststellenbezogene Maßnahmen und offene Seminare) höher als bisher. Um diese Steigerung abdecken zu können, werden unter Heranziehung der Schlüsselkennzahl von 1 : 100 bei der Seminarkonzeption und 1 : 200 bei der Seminarorganisation Kapazitäten im Umfang von 4,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. 11/EGr. 9c) und 2,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 8) benötigt. Geltend gemacht werden hierfür aber nur 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene und 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene, da nicht absehbar ist, ob das derzeit hohe Niveau bei den Seminarzahlen weiterhin gehalten wird.

Diese Entwicklung ist nicht zuletzt auch auf die Mitarbeiterbefragung GPTW zurück-zuführen, die in vielen Bereichen der Stadtverwaltung Defizite bzw. Verbesserungsbedarfe aufgedeckt hat. Insbesondere an Führungsthemen wird seitdem in immer mehr Bereichen gearbeitet (Führungsklausuren zur Verbesserung der Führungskultur, Teamentwicklungsmaßnahmen, Gesundheitsthemen usw.). Um die GPTW-bedingten Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu können, erhielt P 6.2 Ressourcen in Höhe von 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene, die bis zum 30.09.2019 bzw. 28.02.2019 befristet sind. Um nachhaltig positive Effekte insbesondere bei der Mitarbeiterführung erzielen zu können und die bereits getätigte Investition nicht wieder verpuffen zu lassen, müssen die Formate weitergeführt und dauerhaft etabliert werden.

Zusammengefasst ist es, um zum einen die erhöhten Seminarzahlen betreuen und zum anderen die GPTW-bedingten Formate fortführen zu können, erforderlich, die beiden befristeten Kapazitäten (1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene) zu entfristen und dauerhaft 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. 11/EGr. 9c) und 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 8) zuzuschalten.

Um die erhöhten Seminarzahlen abwickeln zu können, werden auch zusätzliche Sachmittel benötigt. Bei einer durchschnittlichen Dauer von 2 Tagen (dienststellenbezogene Maßnahme) bzw. 1,5 Tagen (offenes Seminar) ergibt sich ein geschätzter Gesamtaufwand von 700 Tagen. Bei einem Trainerhonorar von durchschnittlich 1.000 Euro für externe Trainerinnen und Trainer sowie 320 Euro für

interne Trainerinnen und Trainer ergeben sich Trainerkosten i. H. v. 630.000 Euro. Für zusätzliche Räume sind Kosten i. H. v. 260.000 Euro zu veranschlagen. Damit errechnet sich ein zusätzlicher Gesamtbetrag von jährlich ca. 890.000 Euro.

## 2.7 Referatsleitung Leitungsstab

Im Leitungsstab der Referatsleitung ist im Büro des Referenten (BdR) derzeit neben der Stelle für die Büroleitung die Position für die Vorzimmerkraft des Referenten vorgetragen.

Bis 31.12.2016 war das Vorzimmer mit einer weiteren Position der 2. QE ausgestattet, die zu einem kleineren Teil Aufgaben des Vorzimmers und zu einem größeren Teil Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit wahrnahm. Seit 01.01.2017 obliegen dieser Stelle ausschließlich Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit. Daher ist sie seitdem dem Kommunikationsstab zugeordnet und steht für Vorzimmeraufgaben nicht mehr zur Verfügung.

Diese Kapazitätsverschiebung war den dort gestiegenen Anforderungen geschuldet. Zur Kostenoptimierung wurde versucht, die entstandene Lücke im Vorzimmer durch den Einsatz von Nachwuchskräften zu schließen, was sich aber als nicht praktikabel erwiesen hat.

Zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung und Erreichbarkeit des Vorzimmers des Referenten ist dringend eine zweite Vorzimmerkraft notwendig, da auch dort die Quantität der Aufgaben und Anfragen durch die Ansiedlung des Planungsstabs und der Koordinierungsstelle MitarbeiterWohnenMünchen deutlich angestiegen ist.

Hier ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf i. H. v. 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/EGr. 8).

## 2.8 Geschäftsleitung

### Sachgebiet 1 (GL 1)

Die Anzahl der Stellen im POR hat sich, wie der nachstehenden Tabelle entnommen werden kann, seit dem Jahr 2013 stetig erhöht.

Jahr	31.03.13	31.03.14	31.03.15	31.03.16	31.03.17	Ende 2017 (Prognose)
Stellen in VZÄ POR	551,18	568,09	630,29	671,47	746,1	800
Steigerung bezogen auf 2013 in %		3,07	14,35	21,82	35,36	45,14
Beschäftigte GL 1	4,35	4,35	4,35	5,22	5,22	

Dies hat insbesondere Auswirkungen auf die klassischen Personal- und Organisationsaufgaben, die in jeder Geschäftsleitung wahrgenommen werden müssen. Darüber hinaus sind die Anforderungen an die Sachbearbeitung hinsichtlich ihrer Komplexität und Vielfalt im Laufe der Jahre deutlich gestiegen.

Rein rechnerisch ergibt sich auf der Basis der Werte aus dem Jahr 2013 aufgrund der Personal- und Stellenausweitungen im POR ein zusätzlicher Bedarf in Höhe von 1,0 VZÄ

der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10/EGr. 9c).

Zudem hat der Unterstützungsbedarf, den die Führungskräfte im Referat bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben geltend machen, quantitativ, vor allem aber auch qualitativ deutlich zugenommen. Die Themen decken ein breites Spektrum ab. Dieses erstreckt sich von den klassischen Aufgaben, wie der Stellenbewertung und Stellenbesetzung, dem Beraten in Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation und dem Beschlusswesen bis hin zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Qualifiziert geschätzt und die bisherigen Erfahrungen berücksichtigend, ist für diesen Unterstützungsbedarf von einem zusätzlichen unbefristeten Bedarf in Höhe von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 10/EGr. 9c) auszugehen.

#### **Sachgebiet 1, Zentrale Dienste (GL 1, ZD)**

Im Bereich der zentralen Personalaktenregistratur des POR werden derzeit mehr als 30.000 Personalakten inkl. der noch aufzubewahrenden Akten ausgeschiedener Beschäftigter geführt. Hierfür stehen aktuell 4,3 VZÄ zur Verfügung. Im Jahr 2013 waren es bei rund 26.000 Personalakten noch 4,75 VZÄ (Verhältnis 1 : 5.500).

Bei 5.500 Personalakten pro Sachbearbeiter ergibt sich bei heute 30.000 Personalakten ein zusätzlicher Bedarf von 1,0 VZÄ der 1. Qualifikationsebene (EGr. 5).

Da sich jedoch eine fortschreitende Digitalisierung auch im Bereich der zentralen Personalaktenregistratur auf die Kapazitäten auswirken wird, ist es sachgerecht, wenn die zusätzliche Kapazität zunächst befristet für 4 Jahre eingerichtet wird.

#### **Facility-Management**

Die stetig steigende Beschäftigtenzahl im POR bedingt auch die Einrichtung neuer Arbeitsplätze. Das bedeutet, dass die dem POR zur Verfügung stehenden Flächen nicht nur durch Verdichtung intensiver genutzt, sondern auch neue Büroflächen erschlossen und für die Nutzung vorbereitet werden müssen.

Zudem stehen aufgrund des im September 2020 endenden Mietvertrages für das Bürogebäude im Kustermannpark Umzüge an, die einen Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates betreffen.

Es ist davon auszugehen, dass vom Umzug nicht nur die Organisationseinheiten betroffen sind, die derzeit im Kustermannpark untergebracht sind, sondern aus ablauf- und aufbauorganisatorischer Sicht an allen Standorten des POR Anpassungen bei der Raumverteilung erforderlich sind.

Die damit verbundenen Aufgaben können neben den weiterlaufenden operativen Aufgaben (z.B. Beratung der Abteilungen, Betreuen der Räumlichkeiten, Unterstützen bei Umbauten, Planen und Beschaffen von Einrichtung und Ausstattung, Beauftragen und Überwachen von Reparaturen usw.) mit den vorhandenen Kapazitäten (rund 0,5 VZÄ) nicht wahrgenommen werden. Zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Betriebs einerseits sowie zur Vorbereitung und Durchführung der spätestens im Jahr 2020 bevorstehenden Großumzüge ist es daher dringend erforderlich, zusätzliche Kapazitäten in Höhe von 1,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (1 VZÄ in BesGr. A 13/EGr. 12 und 0,5 VZÄ in BesGr. A 10/EGr. 9c) vorzuhalten.

### 3 Personal- und Sachkosten

#### 3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltung

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	2.789.747 € ab 2018		952.011 € von 2018 bis 2020 193.120 € von 2018 bis 2021
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)* / ***	1.864.396 € ab 2018		939.459 € von 2018 bis 2020 189.920 € von 2018 bis 2021
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	902.988 €		6.276 € von 2018 bis 2020 1.600 € von 2018 bis 2021
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	22.363 € ab 2018		6.276 € von 2018 bis 2020 1.600 € von 2018 bis 2021
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	32,47		5,23 von 2018 bis 2020 1,00 von 2018 bis 2021

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne 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.

\*\*\*: 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 anteilig in die Produkte

- 37111000 „Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung“
- 37111230 „Personal- und Organisationsmanagement“

eingestellt.

### 3.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)</b>		106.650 € 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)		106.650 € in 2018	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeiten (Zeile 25)			

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 18.05.2017 wurde der Beschlussvorlage als Anlage beigefügt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## 4 Empfehlungsbeschluss

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli diesen Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

## II. Antrag des Referenten

1. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die Einrichtung von 38,70 Stellen-VZÄ, davon 5,23 VZÄ befristet auf 3 Jahre ab Besetzung und 1,0 VZÄ befristet auf 4 Jahre ab Besetzung, sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) ab dem Jahr 2018 zu veranlassen.
2. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die Entfristung von 2,0 bis 28.02.2019 und 30.09.2019 befristeten VZÄ beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die erforderlichen Haushaltsmittel im Rahmen des Schlussabgleiches 2018 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
4. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen ab dem Jahr 2018 in Höhe von jährlich bis zu 643.446 € dauerhaft und jährlich 102.940 € befristet auf 3 Jahre ab Besetzung (40% des JMB für Beamte/innen).
5. Das Produktkostenbudget erhöht sich vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 zahlungswirksam
  - im Jahr 2018 einmalig um 106.650 €,
  - ab dem Jahr 2018 dauerhaft um jährlich 2.789.747 €,
  - in den Jahren von 2018 bis 2020 um 952.011 € sowie
  - in den Jahren von 2018 bis 2021 um 193.120 € (Produktauszahlungsbudget).
6. 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 D-II-V Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei  
zur Kenntnis

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, GL**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das POR, LS  
An das POR, GL 2  
An das POR, GL dIKA  
An das POR, P 1  
An das POR, P 2  
An das POR, P 3  
An das POR, P 4  
An das POR, P 5  
An das POR, P 6

zur Kenntnis

Am