

## Personalbedarf der Stadtkämmerei

### Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08862

#### 1 Anlage

#### **Beschluss des Finanzausschusses vom 26.09.2017 (VB)**

Öffentliche Sitzung

<b>Inhaltsverzeichnis</b>		<b>Seite</b>
<b>I.</b>	<b>Vortrag des Referenten</b>	<b>3</b>
1.	Ausgangslage	3
2.	Stellenbedarfe der Stadtkämmerei	3
2.1	Referatsleitung, Stabsstelle Recht	3
2.2	Referats- und Geschäftsleitung	4
2.2.1	Geschäftsleitung – Stabsstelle Innenrevision	4
2.2.2	Geschäftsleitung – Stabsstelle IT-Compliance	7
2.2.3	Geschäftsleitung – Personal, Organisation und Allgemeine Verwaltung	9
2.2.3.1	Geschäftsleitung GL1 - Personal- und Organisation	11
2.2.3.2	Geschäftsleitung GL1 / GL2 - Allgemeine Verwaltung	11
2.2.4	Geschäftsleitung - Registratur, Poststelle	18
2.3	Hauptabteilung I – Grundsatzangelegenheiten	19
2.4	Hauptabteilung II – Haushaltswirtschaft	20
2.4.1	Leitung der Hauptabteilung II	20
2.4.2	Hauptabteilung II, Abteilung 3 Rechnungswesen	21
2.5	Kassen- und Steueramt	22
2.5.1	Abteilung 1 – Finanzierungsmanagement und Kasse	22
2.5.1.1	Leitung der Abteilung 1	22
2.5.1.2	Unterabteilung 1.3 Kreditorenbuchhaltung mit Qualitätssicherung	23
2.5.2	Abteilung 2 - Kommunale Forderungen	23
2.5.2.1	Unterabteilung 4 - Sonstige Forderungen II	24
3.	Sachmittel	26
4.	Raumsituation	28

5.	Darstellung der Kosten und der Finanzierung	29
5.1	Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	31
5.2	Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit	32
5.3	Finanzierung	32
6.	Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat	32
<b>II.</b>	<b>Antrag des Referenten</b>	<b>38</b>
<b>III.</b>	<b>Beschluss</b>	<b>40</b>

## **I. Vortrag des Referenten**

### **1. Ausgangslage**

Auf Grundlage der Beschlussvorlage Nr. 14-20 / V01818 vom 16.12.2014 hat die Stadtkämmerei zuletzt Anpassungen und Ausweitungen des Personalkörpers vorgenommen. Daneben hat die Stadtkämmerei kontinuierlich versucht, durch Optimierungen in der Aufbau- und Ablauforganisation Stellenmehrungen, die nicht unter die Rubriken fremd- und vorbestimmt zu subsumieren sind, zu vermeiden. Die Stadtkämmerei hat aufgrund ihrer besonderen Vorbildfunktion, als Finanzreferat der Landeshauptstadt München, besonders kritisch mit Stellenmehrungen umzugehen.

Der Stadtkämmerei ist auch bewusst, dass die Schaffung neuer Kapazitäten allein nicht zur Verbesserung der Besetzungssituationen führt und die Besetzung sowohl bereits vorhandener, als auch der neu einzurichtenden Stellen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine herausfordernde Aufgabe darstellt, die in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat bewältigt werden muss. Dennoch lässt es sich aufgrund neuer Aufgaben und gestiegener Aufwände nicht vermeiden zu beantragen, die Kapazitäten der Stadtkämmerei zu erhöhen.

Der nachfolgend dargestellte Bedarf ist notwendig, damit die Stadtkämmerei in den nächsten Jahren in der Lage sein wird, den sich ständig verändernden Anforderungen an eine moderne Verwaltungsorganisation und der mit der wachsenden Bevölkerung der Landeshauptstadt München einhergehenden Aufgabenzuwächse gerecht zu werden.

### **2. Stellenbedarfe der Stadtkämmerei**

Im weiteren Verlauf der Beschlussvorlage werden die Gründe für die Stellenbedarfe der Stadtkämmerei aufgelistet.

#### **2.1 Referatsleitung, Stabsstelle Recht**

Spätestens seit dem „Datenschutzfall Hoeneß“ oder den im Straßengraben gefundenen Patientendaten einer Oberbayerischen Klinik ist die Öffentlichkeit in puncto Datenschutz sensibilisiert. Auch die rege Diskussion in der Politik, welche Datenzugriffe der Behörden für welche Zwecke benötigen trägt dazu bei, dass dem Datenschutz deutlich mehr Beachtung geschenkt wird als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Sowohl der Bundesdatenschutzbeauftragte als auch die Landesbeauftragten für Datenschutz tragen dieser Tendenz durch intensivere Prüfung datenschutzrechtlich relevanter Sachverhalte Rechnung. Die Stadtkämmerei ist beim Thema Datenschutz in

besonderer Weise betroffen. Steuerdaten, Vollstreckungsdaten, Daten über persönliche Verhältnisse. Das bedeutet aber auch, dass Daten von Menschen und Unternehmen, gegen die die Landeshauptstadt München Forderungen erhebt und auch zwangsweise durchsetzt, eine hohe Schutzwürdigkeit genießen und der Datenschutz in der Stadtkämmerei umfassend sicher gestellt werden muss. Zum einen wird deshalb die bisher aufgrund der besonderen Betroffenheit beim Kassen- und Steueramt verortete Funktion der/des Datenschutzbeauftragten der Stadtkämmerei künftig unmittelbar im Stab Recht der Referatsleitung angesiedelt. Gleichzeitig soll mehr Zeit in die Wahrnehmung dieser wichtigen Aufgabe investiert werden.

Der bisherige örtliche Datenschutzbeauftragte der Stadtkämmerei war in Personalunion auch juristischer Sachbearbeiter des Kassen- und Steueramts. Diese Funktion ist weiterhin erforderlich. Um der Bedeutung und den Inhalten der Aufgabe der / des örtlichen Datenschutzbeauftragten gerecht zu werden und um den künftigen Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung gerecht werden zu können (Inkrafttreten am 25.05.2018) soll beim Stab Recht der Referatsleitung ein halbe Stelle für eine Juristin / einen Juristen in BesGr. A14 / EGr. 14 und eine halbe Stelle in BesGr. A12 / EGr. 11 als stellvertretende/r Datenschutzbeauftragte/r für die Zuarbeit für die/den Datenschutzbeauftragten neu zu den bisher bereits vorhandenen 0,5 VZÄ geschaffen werden.

Der vielfältige und herausfordernde Aufgaben- und Anforderungszuschnitt der dargestellten neuen Aufgaben lässt sich mit einem analytischen Bemessungsverfahren schwer messen. Weder lassen vorhandene Fallzahlen noch andere hilfsweise in Frage kommende Kennzahlen eine quantitative Messung der neuen Aufgaben zu. Die für die Stadtkämmerei zur Aufgabenwahrnehmung zusätzlich notwendigen Kapazitäten resultieren daher aus einer vorsichtigen Schätzung des erforderlichen Mehraufwands. Dabei wird die Auffassung vertreten, dass der beantragte Stellenumfang von 0,5 VZÄ für die juristische Sachbearbeitung und entsprechend 0,5 VZÄ für die damit verbundenen Aufgaben in der dritten Qualifikationsebene ein Minimum darstellt und eine unbefristete Einrichtung der Stellen für die auf Dauer ausgelegte Aufgabe erforderlich ist.

## **2.2 Referats- und Geschäftsleitung**

### **2.2.1 Geschäftsleitung – Stabsstelle Innenrevision**

Seit dem 01.10.2011 ist in der Stadtkämmerei die Organisationseinheit Innenrevision implementiert. Diese umfasste zu Beginn 1,0 VZÄ und ist seit dem 01.08.2015 auf 2,0 VZÄ ausgeweitet (Beschluss der VV Nr. 14-20 / V 01818). Sie ist als Stabsstelle bei der Referatsleitung - Geschäftsleitung (SKA-RL-GL) angesiedelt.

Der Zuständigkeitsbereich der Innenrevision umfasst grundsätzlich die gesamte Geschäftstätigkeit sowie alle Geschäftsprozesse der Stadtkämmerei. Im Zentrum der Aufgaben- und Tätigkeitsfelder der Innenrevision stehen die Prüfung der Recht- und Ordnungsmäßigkeit, der Funktionsfähigkeit, der Zweckmäßigkeit und der Wirtschaftlichkeit des geschäftlichen Handelns der Stadtkämmerei sowie die Analyse und Koordination der Revisionsamtsnotate und der Notate der überörtlichen Prüfungsorgane (BKPV). Die Geschäftstätigkeit der Stadtkämmerei ist durch ein breites Aufgabenspektrum gekennzeichnet, das differenzierte interne Geschäfts- und Entscheidungsprozesse sowie die Anwendung komplexer Fachverfahren notwendig macht.

Die Überprüfung der jeweiligen installierten internen Kontrollsysteme (IKS) und die Durchführung von Schwachstellenanalysen zur Aufdeckung von Risiken und möglichen Verbesserungspotentialen erweitern das Tätigkeitsfeld der Innenrevision.

Sie sieht sich daher mit einer umfangreichen und komplexen Aufgabensituation konfrontiert. Diese wird durch gesetzliche Anforderungen in der Abgabenordnung (AO) und Steuerdatenabrufverordnung (StDAV) noch ausgeweitet.

Die gesetzlichen Anforderungen thematisieren die Wahrung des Steuergeheimnisses im Rahmen von automatisierten Abläufen. § 30 Abs. 6 AO definiert die Zulässigkeit von automatisierten Abrufen und dient dem Schutz des Steuergeheimnisses beim Einsatz elektronischer Verfahren. Die Steuerdatenabrufverordnung fordert in § 6 StDAV eine automatisierte Aufzeichnungen der Abrufe und Abrufversuche zur Prüfung der Zulässigkeit nach § 30 AO. Neben dieser regelmäßigen Prüfung ist auch eine anlassbezogene Prüfung nach § 7 StDAV möglich. Die Paragraphen 6 und 7 StDAV legen zudem die Mindestanforderungen an die Aufzeichnungen fest.

Wird das Steuergeheimnis verletzt, ist mit den nachstehenden Folgen zu rechnen:

- Geldstrafen bzw. Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren (§ 355 StBG)
- Schadensersatzansprüche gegenüber der Körperschaft nach § 839 BGB iVm Art. 34 GG
- Persönlich zivilrechtliche Haftung § 823 Abs. 2 BGB iVm § 30 AO
- Disziplinarische Folgen treten bereits bei fahrlässiger Offenbarung ein

Die Landeshauptstadt München verwaltet derzeit ihre Steuerdaten unter Verwendung des SAP-Moduls PSCD (Public Sector Collection and Disbursement) und des Altverfahrens PKF (Personenkontenführung). Das Debitorenverfahren PSCD löst dabei PKF sukzessive ab. Die Zugriffsrechte in PSCD sind im Bereich des Kassen- und Steueramtes nicht auf bestimmte Einnahmearten oder Buchstabenbereiche der Geschäftspartner beschränkt. Somit hat jede Sachbearbeiterin / jeder Sachbearbeiter Zugriff auf alle Daten in PSCD. Eine Bedingung für die Freigabe des PSCD-Systems aus datenschutzrechtlicher Sicht ist bzw. war die Implementierung einer automatisierten Protokollierung von Steuerdatenabrufen.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Fachkonzept zur Speicherung und Überprüfung der Zugriffe in PSCD erstellt. Ergebnis daraus ist die Protokollierung der Steuerdatenabrufe anhand des Read Access Logging (RAL). In diesem Zusammenhang hat die Stadtkämmerei eine Dienstanweisung entworfen, die die Aufzeichnung von Steuerdatenabrufen im Bereich der Stadtkämmerei sowie die regelmäßige Auswertung der aufgezeichneten Daten durch die Innenrevision regelt. Wie in der Dienstanweisung enthalten, sind die Zugriffe auf die Daten in PSCD gem. § 7 StDAV zeitnah und in angemessenem Umfang zu prüfen. Die Auswertung hat turnusmäßig einmal pro Woche durch die Innenrevision zu erfolgen.

Was die Auswertung betrifft, ist nach ersten Erhebungen durchschnittlich mit folgenden Zahlen / Protokollsätzen zu rechnen:

	<b>Pro Tag</b>	<b>Pro Jahr</b>
Abrufe	53.000	13,3 Mio
Masken (Faktor)	4	4
<b>Protokollsätze</b>	<b>212.000</b>	<b>53,4 Mio</b>
Weitere Masken, Risikozuschlag 5%	44.000	11,1 Mio
<b>Gesamte Protokollsätze</b>	<b>256.000</b>	<b>64,5 Mio</b>

Auf Grund des § 7 StDAV ist eine zeitnahe und angemessene Prüfung gesetzlich verpflichtend. Der örtliche Datenschutzbeauftragte erachtet in diesem Rahmen eine wöchentliche Überprüfung als zwingend erforderlich. Zudem ist es den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern nahezu unmöglich, sich an einen bestimmten Steuerdatenabruf zu erinnern und dessen dienstliche Notwendigkeit zu begründen, wenn ein zu großer Zeitabstand zwischen dem Abruf und der entsprechenden Prüfung besteht. Um den Sinn und Zweck dieser Prüfung, und damit den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, ist eine wöchentliche Überprüfung unabdingbar.

Des Weiteren werden durch die fortschreitende Migration vom Altverfahren PKF zu PSCD die Fallzahlen weiter ansteigen (im Altverfahren kann das Datenlogging technisch nicht mehr realisiert werden). Insbesondere die für den Jahreswechsel 2017/2018 geplante Migration des Gewerbesteuerverfahrens von PKF nach PSCD wird einen signifikanten Anstieg der Protokollsätze verursachen.

Mit den derzeitig zur Verfügung stehenden Ressourcen ist diese Aufgabenmehrung nicht zu schaffen. Da die Durchführung der o. g. Aufgabe zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen zwingend zu gewährleisten ist, soll hierfür mindestens eine Stelle für eine Sachbearbeiterin / einen Sachbearbeiter geschaffen werden. Die Stadtkämmerei geht bei der Anzahl der auszuwertenden Protokollsätze davon aus, dass für die Prüfung mindestens eine Vollzeitkapazität erforderlich wird und behält sich vor,

bei Bedarf weitere Kapazitäten anzumelden. Die Stadtkämmerei beantragt daher eine dauerhafte Kapazitätsausweitung von 1,0 VZÄ in BesGr. A11 / EGr.10.

### **2.2.2 Geschäftsleitung – Stabsstelle IT-Compliance**

Die Stellenausweitung lässt sich maßgeblich aus dem Erwachsen des Aufgabengebietes „IT-Compliance, insbesondere Datenschutz in der IT“ ableiten. Es umfasst eine Reihe von neuen, zentralen Aufgaben, welche sich insbesondere im Finanzmanagement auswirken. Dieses besitzt für die Landeshauptstadt München eine zentrale Schlüsselfunktion, da es u.a. das kommunale Rechnungswesen der Landeshauptstadt München sowie die Veranlagung der für die Einnahmeerzielung bedeutendsten Steuern beinhaltet.

IT-Compliance beinhaltet alle Aufgaben die mit der Einhaltung der gesetzlichen, internen und vertraglichen Regelungen im Bereich der IT-Landschaft einhergehen. Zu den Compliance-Anforderungen in der IT gehören hauptsächlich Informationssicherheit, Verfügbarkeit, Datenaufbewahrung und Datenschutz. Die Anzahl und die Komplexität der IT-Compliance-Anforderungen, die aus Gesetzen, Richtlinien, Verträgen oder Normen resultieren, ist in den letzten Jahren immens gestiegen.

Beispielhaft können hier als wichtigste Normen (nicht abschließende Aufzählung):

- die Europäische Datenschutzverordnung,
- das Bayerische Datenschutzgesetz,
- die GoBD,
- das StGB,
- die Steuergesetzgebung
- das IT-Sicherheitsgesetz und
- daraus abgeleiteten internen Vorschriften

genannt werden.

Dadurch erhöht sich die Gefahr einer Intransparenz bei der Erfüllung von nationalen und internationalen Compliance-Anforderungen an die IT. Auch Kommunen sind somit verstärkt dem Risiko potenzieller Regelverstöße ausgesetzt und müssen daher bei der Erfüllung von IT-Compliance-Anforderungen systematisch vorgehen.

Insbesondere das Thema Datenschutz in der IT stellt innerhalb der IT-Compliance-Anforderungen dabei einen Bereich dar, der immer mehr Bedeutung erlangt. Die Digitalisierung der Gesellschaft mit dem einhergehenden technologischen Fortschritt (wie z.B. Cloud Computing, Vernetzung) führt zu exponentiell anwachsenden

Datenvolumina mit entsprechender Komplexität. Auf der anderen Seite ist der Personenbezug von Daten auf der Basis moderner Analysetools immer leichter herstellbar. Hier hat der Datenschutz das Ziel, den Einzelnen vor dem unsachgemäßen Umgang mit seinen persönlichen Daten zu schützen. Das Recht des Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung bildet ein Grundrecht, das in unserer Gesellschaft immer stärker eingefordert wird. Dem trägt die europäische Datenschutz-Grundverordnung Rechnung. Sie wird am 25.05.2018 Geltung erlangen. Die umfangreichen und sehr zu differenzierenden gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz sind in den IT-Systemen und Geschäftsprozessen zu verankern, was bis zu einem kompletten Neudesign von Prozessen und Verfahren, sowie der Ablösung von Altsystemen führen wird. Bei Nichteinhaltung drohen neben hohen monetären Reglementierungen auch Anwendungsverbote genutzter IT-Verfahren und Prozesse.

Die beantragte Stelle stellt u.a. ein Bindeglied zwischen der/dem bestellten Datenschutzbeauftragte/n und den IT-Schaffenden dar und soll den neuen Compliance-Anforderungen an die IT der Stadtkämmerei - insbesondere dem Finanzmanagement unter SAP - Rechnung tragen.

Allen IT-Compliance-Anforderungen ist gemeinsam, dass sie nicht durch eine Ad-hoc-Vorgehensweise (d.h. geforderte Tätigkeiten werden nacheinander abgearbeitet) bearbeitet werden können. Es bedarf der Etablierung eines Managementsystems welches dafür sorgt, dass die Anforderungen in allen relevanten Bereichen, wie z.B. den Geschäftsprozessen und IT-Systemen, integriert werden.

Die Tätigkeiten umfassen hierbei das Spektrum von Planung und Konzeption, über Kontrollaufgaben bis hin zu Beratungs- und Unterstützungsaufgaben.

Sie orientieren sich hierbei an dem PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) eines Managementprozesses. D.h. Aktivitäten enden nicht nach Planung und Durchführung von Aktivitäten, sondern die kontinuierliche Verbesserung des bereits Erreichten wird angestrebt.

Detaillierter dargestellt bedeutet dies:

- das Erstellen von Vorgaben zur IT-Compliance und deren Überprüfung,
- Konzipieren und Durchführen von Awareness- und Schulungsmaßnahmen zum Thema IT-Compliance,
- Planen und Durchführen eigenständiger Auditierungen,
- Mitwirken als Experte für das Thema IT-Compliance in Aktivitäten, Vorhaben oder Projekten im Zuständigkeitsbereich (z. B. im Rahmen des Anforderungsmanagements) und Gewährleisten einer durchgängigen Berücksichtigung der IT-Compliance,
- Beraten und Unterstützen der Leitung in allen Fragen der IT-Compliance,

- laufende Überwachung der einschlägigen gesetzlichen, internen und vertraglichen Regelungen

Bei dem dazu notwendigen methodischen Vorgehen leistet die internationale ISO-Norm (ISO27001) Hilfestellung.

Kapazitäten für eine solch umfangreiche Tätigkeit sind derzeit in der Geschäftsleitung der Stadtkämmerei weder vorgesehen noch vorhanden. Da der IT-Compliance und insbesondere dem Datenschutz in Zukunft eine immer größere Bedeutung zukommt, ist hier von einer dauerhaften Aufgabe auszugehen, um die Betriebssicherheit und -stabilität der eingesetzten IT-Verfahren im Finanzmanagement der Landeshauptstadt nachhaltig gewährleisten zu können.

Beantragt wird daher eine Kapazitätserhöhung um 1,0 VZÄ (BesGr. A11/EGr. E10) für diesen Bereich. Für eine Bemessung der erforderlichen Kapazitäten liegen der Stadtkämmerei noch keine bemessungsrelevanten Daten vor, der Mehraufwand wurde daher vorsichtig geschätzt. Auch hier vertritt die Stadtkämmerei die Auffassung, dass die geforderte Stelle ein Minimum darstellt. Die Stelle soll auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden. Zu Bedenken gibt die Stadtkämmerei allerdings, dass im Bereich der IT auf Grund der schlechten Bewerberlage, überdurchschnittlich viele Stellen unbesetzt sind und eine Besetzung befristeter Stellen erfahrungsgemäß wenig Erfolg verspricht.

### **2.2.3 Geschäftsleitung – Personal, Organisation und Allgemeine Verwaltung**

In den letzten Jahren sind die Anforderungen und die Aufgaben der Geschäftsleitung angestiegen. Gerade seit dem eingangs erwähnten Personalmehrungsbeschluss der Stadtkämmerei in 2014 in dem für die Geschäftsleitung GL1 insgesamt 4,0 VZÄ (davon 3,0 Stellen befristet) vom Stadtrat genehmigt wurden haben sich weitere Aufgabenverdichtungen ergeben.

Bisher sind im Stellenplan der Stadtkämmerei für den Bereich GL1 insgesamt 18 Stellen (16,0 Vollzeitäquivalente -VZÄ-) vorhanden. Mit dieser Beschlussvorlage sollen die Kapazitäten auf insgesamt 23,5 Stellen (21,5 VZÄ) ausgeweitet werden. Darüber hinaus wird aufgrund der Sachgebietsgröße zum bestehenden Team Personal- und Organisation ein weiteres Team „Allgemeine Verwaltung“ eingerichtet.

Die Geschäftsleitung GL1 der Stadtkämmerei ist - aufgrund der besonderen Funktion - mit einer Vielzahl von unterschiedlichsten Aufgaben und einer dauerhaft hohen Arbeitsbelastung konfrontiert. Unter anderem werden dort die Schwerpunkte Personal- und Organisation, Gebäudemanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Arbeitsschutz und Great Place to Work (GPtW) bearbeitet.

- Im Bereich Personal- und Organisation (9,0 VZÄ) werden sämtliche personellen und organisatorische Aufgabenstellungen wie z.B. Personalgewinnung, Stellenbesetzungsverfahren, Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen, Mitwirkung bei Stellenbewertungs- und Stellenbemessungsverfahren, Mitarbeit in stadtweiten einschlägigen Arbeitsgruppen und Projekten erledigt.
- Der Bereich Gebäudemanagement (derzeit 4,0 VZÄ) umfasst das Gebäude und Raummanagement und die Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben eines „Nutzerreferates“. Die Kolleginnen und Kollegen fungieren als Ansprechpartner/innen für das Kommunalreferat und das Baureferat.
- Im Bereich BGM, Arbeitsschutz und GPtW (derzeit 2,0 VZÄ) werden sämtliche Aufgaben des Gesundheitsmanagements, des Arbeitsschutzes und die Themen Fort- und Ausbildung sowie die strategische Personalentwicklung wahrgenommen.

Für die Sachgebietsleitung ist eine weitere Vollzeitstelle vorhanden.

Das vorhandene Aufgabenspektrum hat sich zwar nicht verändert, erheblich gestiegen sind jedoch die Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Aufgabenerledigung. So müssen z.B. die Ergebnisse aus GPtW weiter aufgearbeitet werden, stadtweite Projekte referatsintern koordiniert und Maßnahmen im Arbeitsschutz neu bewertet und zeitaufwändiger begleitet werden. Ferner muss für Personalgewinnungsmaßnahmen verstärkt auch auf arbeitsintensivere externe Stellenbesetzungsverfahren zurückgegriffen werden.

Die Umfrage GPtW hat auch gezeigt dass das Arbeiten an einer gemeinsamen Identität für die Stadtkämmerei (Corporate Identity), an einer Verbesserung der Führungskultur und an der Entwicklung von Strategien zur kämmerei-internen Potentialförderung als Daueraufgabe etabliert werden muss, um mittel und langfristig einerseits bei der Akquise von Personal konkurrenzfähig zu bleiben und andererseits unter sich ändernden Rahmenbedingungen den Dienstbetrieb funktionsfähig halten zu können (E-Government, Demografie-Effekte, Generation X, Y, Z, altersgerechte Arbeit u.v.m.).

Mit den vorhandenen Personalkapazitäten ist dies nicht mehr zu bewältigen. Derzeit sind im Bereich GL1 rund 1.300 Stunden durch Gleitzeitguthaben, Überstunden und Mehrarbeit angehäuft, die aufgrund der Arbeitsbelastung nicht abgebaut werden können. Hinzukommen noch nicht eingebrachte Urlaubsansprüche in einer Größenordnung von rund 1,0 VZÄ.

Daher wird die Zuschaltung weiterer Kapazitäten in einem Gesamtumfang von 5,0 VZÄ sowie die Entfristung von 0,5 VZÄ beantragt.

Die Kapazitätsausweitung verteilt sich wie folgt:

### **2.2.3.1 Geschäftsleitung GL1 - Personal- und Organisation**

Zusätzliche Kapazitäten zur Betreuung der Auszubildenden in der Rolle örtliche Ausbildungsleitung. Aufgrund der städtischen Ausbildungsoffensive hat sich die Anzahl der Ausbildungsplätze in der Stadtkämmerei fast verdoppelt. Entsprechend der Prognose des Personal- und Organisationsreferates erhält die Stadtkämmerei jährlich bis zu 140 Nachwuchskräfte zugewiesen. Die Betreuung der Nachwuchskräfte konnte von den vorhandenen MitarbeiterInnen der Geschäftsleitung der Stadtkämmerei bislang nur mit dem geringst möglichen Aufwand erfolgen. Im Vordergrund standen dabei vor allem die Wahrnehmung der notwendigen administrativen Aufgaben. Der örtlichen Ausbildungsleitung soll daher künftig im Sinne einer zeitgemäßen Ausbildungsstelle, die möglichst viele neue Dienstkräfte für das Referat gewinnen möchte, ausreichend Kapazitäten zur notwendigen und umfänglichen Betreuung der Nachwuchskräfte sowie der einzelnen Ausbildungsstellen der Stadtkämmerei eingeräumt werden. Die Stadtkämmerei rechnet dabei mit einem durchschnittlichen Mehraufwand von ca. 5,5 Stunden pro Nachwuchskraft.

Beantragt wird daher eine unbefristete Stellenschaffung von 0,5 VZÄ in BesGr. A10/ EGr. E9c.

### **2.2.3.2 Geschäftsleitung GL1 / GL2 - Allgemeine Verwaltung**

#### **Gebäudemanagement und Arbeitsschutz**

In diesem Bereich haben sich innerhalb der letzten 2 Jahre umfangreiche Aufgabenerweiterungen ergeben. Es zeigt sich, dass die Häufigkeit räumlicher Veränderungen innerhalb der Stadtkämmerei (Rathaus, Kassen- und Steueramt und 2 zusätzliche Gebäude) zunimmt. Dies bedeutet, dass Umzugsszenarien erstellt und mit dem Kommunalreferat abgestimmt werden müssen. Gegebenenfalls sind Baumaßnahmen und Umzüge zu begleiten und zu organisieren. Außerdem sind zusätzliche Anmietungen für kurz- bzw. mittelfristige Lösungen zur Unterbringung der Beschäftigten und dem umfangreichen Aktenmaterial zu realisieren. Im Rahmen des Arbeitsschutzes ist die Geschäftsleitung aufgrund der referatsinternen weitreichenden Delegationsregelungen zum Arbeitsschutz gefordert, die Fachbereiche sowohl bei der Erstellung und Fortschreibung von Arbeitsplatzgefährdungsanalysen und Unterweisungen intensiv zu unterstützen. Auch sind Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte zu den unterschiedlichen Themen des Arbeitsschutzes zu organisieren und durchzuführen. Mit den derzeit vorhandenen Ressourcen können die Themen des Arbeitsschutzes nur punktuell nicht aber deren Bedeutung nach angemessen angegangen werden. Auch sollen künftig sämtliche konzeptionelle Tätigkeiten, die sich unter anderem durch gesamtstädtische Vorgaben ergeben in pragmatische Lösungen umgesetzt werden. Ebenfalls neu zu bearbeiten ist das Thema Beschäftigtensicherheit (Beschluss der VV vom 07.12.16; Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 07534) und die damit

verbundene dauerhafte Umsetzung der erforderlichen Mindestmaßnahmen für die derzeit 4 Verwaltungsgebäude. Für den operativen und strategischen Arbeitsschutz sollen daher 1,5 VZÄ neu geschaffen werden.

Mehr Kapazitäten als bisher sollen in das Thema Möbelverwaltung und Raumbewirtschaftung investiert werden. Diese zusätzlichen Ressourcen sollen für die Bewertung von Möbelbestellungen (Bedarfsprüfung, Ergonomieprüfung), Überwachung von Möbellieferungen, Bewertung von einschlägigen Beschaffungen für Maßnahmen zum Schutz vor Hitze etc., Prüfen der Reparaturfähigkeit, Veranlassen und Kontrollieren von Reparaturen sowie Einrichten einer Abwesenheitsvertretung für diesen Bereich verwendet werden. Somit werden 1,0 VZÄ zur Verbesserung für die Bewirtschaftung der 4 Verwaltungsgebäude verwendet.

Zur Verbesserung der Effektivität und zur Bündelung der Themen Datenschutz und Archiv innerhalb der Geschäftsleitung werden Stellen innerhalb der Geschäftsleitung verschoben. So wird der Bereich Betreuung der Akte im Kassen- und Steueramt mit 2,0 VZÄ vom Sachgebiet 4 (Registratur, Poststelle) in das Sachgebiet 1 übertragen. Aufgrund der dann entstehenden Leitungsspanne wird ein Team „Allgemeine Verwaltung“ gegründet. Zur Leitung dieses Teams sollen 0,5 VZÄ verwendet werden.

Zusammenfassend werden 3,0 VZÄ (1,0 VZÄ in BesGr. A11/EGr. 10, 2,0 VZÄ in BesGr. A9 / EGr. 9a) befristet beantragt. Für eine Bemessung der erforderlichen Kapazitäten liegen der Stadtkämmerei noch keine bemessungsrelevanten Daten vor, der Mehraufwand wurde daher unter Berücksichtigung bisheriger Erfahrungen hinsichtlich Gebäudemanagement und Arbeitsschutz vorsichtig geschätzt. Dabei wird die Auffassung vertreten, dass die geforderten Stellen ein Minimum darstellen. Die Stellen sollen auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden.

### **BGM, GPtW, Projektmanagement**

Im Juni 2013 erfolgte die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt, insbesondere zu den Themen, wie die Arbeitssituation im Umfeld erlebt wird und wie zufrieden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere mit der Arbeitssituation und dem Arbeitsklima sind. Zielrichtung der Mitarbeiterbefragung war, Kenntnisse über die Zufriedenheit der Beschäftigten zu gewinnen und auf dieser Basis Maßnahmen zu entwickeln, um Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu fördern, gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen sowie Fluktuation durch Bindung an den Arbeitgeber zu verringern.

Mit Beschluss vom 18.12.2013 (SV-Nr. 08-14/ V 13509) hat der Stadtrat der Stadtkämmerei 0,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 12/ EGr. 11) zur Koordination der GPtW-Maßnahmen bewilligt. Die Stelle ist seit dem 01.06.2014 fortlaufend be-

setzt. Zuletzt wurden mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.09.2016 (SV-Nr. 14-20/ V 06781) die Verlängerung aller GPtW-Projektleiterstellen um ein weiteres Jahr bis Anfang 2018 beantragt und genehmigt. Ein Abruf dieser Kapazitäten konnte anschließend je nach Fortschritt der Maßnahmenbearbeitung von den Referaten individuell entschieden werden. Da sich die Stadtkämmerei noch mitten im GPtW-Prozess befindet und plant diese Tätigkeit als Daueraufgabe zu etablieren, wurden die 0,5 VZÄ in Anspruch genommen.

In der Stadtkämmerei wurden bereits eine Vielzahl von Maßnahmen erfolgreich umgesetzt (siehe hierzu Bekanntgabe SV-Nr. 14-20/V 06040). Mit großem Engagement aller Beteiligten wurden sowohl kurz- als auch langfristig angelegte Maßnahmen entwickelt, die laufend ergänzt und fortentwickelt werden. Im Grunde stellt dies eine dauerhafte Herausforderung dar, da es sich um einen kontinuierlichen Veränderungs-/ Verbesserungsprozess handelt und sich eine Unternehmenskultur nicht kurzfristig verändern lässt.

Die Stadtkämmerei befindet sich derzeit bei wichtigen Handlungsfeldern, insbesondere bei den Themen „Potentialförderung von Führungsnachwuchskräften“ und „Führungskräftequalifizierung“ in der Implementierungsphase. Diese wird sich noch über die nächsten Jahre erstrecken. Ein sehr wichtiger Aspekt ist hier neben der inhaltlichen Arbeit die interne Kommunikation. Nur mit Hilfe der Koordinatorenstelle besteht eine Chance, die Themen wirksam zu platzieren. Bei der Bearbeitung und Umsetzung einiger Maßnahmen haben sich zudem neue Handlungsfelder ergeben. Die Rückmeldungen der Beschäftigten, die im Laufe des GPtW-Prozesses eingehen, werden sehr ernst genommen. Diese werden aufgegriffen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in geeigneter Form an Folgemaßnahmen beteiligt.

Die Gesamtpersonalratsvorsitzende Ursula Hofmann hat in ihrem Schreiben an Herrn Oberbürgermeister Dieter Reiter vom 18.01.2016 darauf aufmerksam gemacht, dass beim Thema GPtW größte Unsicherheit bei den Kolleginnen und Kollegen herrscht. Es werde befürchtet, dass GPtW nicht weiter verfolgt wird. Diese latente Stimmungslage wird in der Stadtkämmerei ebenfalls wahrgenommen. Ein Grund liegt in der Befristung der GPtW-Stellen und der unklaren Zukunft der Stellen. Derzeit muss viel Aufklärungsarbeit geleistet werden um deutlich zu machen, dass der GPtW-Folgeprozess für die Stadtkämmerei nicht im Dezember 2017 enden wird.

Wie bereits ausgeführt wird jedoch immer deutlicher, dass zwar das Projekt GPtW endlich sein muss, die Maßnahmen zur Veränderung der Referatskultur jedoch als dauerhafte Aufgabe etabliert werden sollte um die Beschäftigten zu erreichen. Denn viele Maßnahmen sind darauf angelegt, langfristig und damit nachhaltig Veränderungen zu erzeugen. Zudem ist davon auszugehen, dass sich aus der Folgebefragung wiederum Aspekte ergeben, die weiteren Handlungsbedarf aufzeigen. Der Stadtkämmerei ist es ein großes Anliegen auch diese Ergebnisse weiter zu bearbeiten und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Es wäre ein fatales Signal an die Beschäftigten, eine

Folgebefragung zu initiieren und deren Ergebnisse dann im Raum stehen zu lassen ohne auf die aufgezeigten Bedürfnisse einzugehen.

Das POR schreibt im Beschluss vom 08.06.2016 (SV-Nr. 14-20/ V 06040), dass bereits heute unabhängig von einer Folgebefragung erkennbar ist, dass es sich bei zahlreichen angestoßenen Maßnahmen um Daueraufgaben handelt, die in die Prozesse der Referate zu implementieren sind. Da die Stadtkämmerei der gleichen Auffassung ist, wurde die GPtW-Stelle im Sommer letzten Jahres in die Personalabteilung integriert um dort den GPtW-Prozess langfristig als Daueraufgabe zu etablieren.

In diesem Zusammenhang dürfen wir auf die bereits im Kreisverwaltungsreferat erfolgte Entfristung der GPtW-Koordinatorinnenstellen hinweisen (Vorlagen-Nrn. 14-20 / V03707).

Neben den klassischen Projektleitertätigkeiten,

- Steuern des Folgeprozesses innerhalb der Stadtkämmerei
- Unterstützen und Beraten der Ansprechpartner/innen vor Ort
- Abstimmen der Arbeitsergebnisse mit den in der Linie zu bearbeitenden Themen und offenen Punkten
- Vernetzen mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren der anderen Referate
- Ansprechpartner für das Personal- und Organisationsreferat
- Beraten der Referatsleitung und deren Führungskräfte zu allen Fragen des Great Place to Work Folgeprozesses sowie Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und Schwerpunkten

soll künftig eine referatsinterne strategische Personal- und Fortbildungsentwicklung aufgebaut werden:

- Erkennen und Vorbereiten von Nachwuchsführungskräften und Spezialisten (Potenzialanalyse und Talentmanagement)
- Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikationen durch geeignete Fortbildungskonzepte
- Entwickeln von Ideen und Strategien für die Sicherung des notwendigen Fach- und Führungskräftebestandes
- Weiterentwicklung der Konzepte zur Verbesserung der Führungsqualität – wertschätzende Führung soll weiter verfolgt werden
- Beobachten von Trends (z.B. Überalterung, Fachkräftemangel) und aktiv entgegen steuern
- Entwickeln von Konzepten zur Stärkung der gemeinsamen Identität

Die Notwendigkeit einer referatsinternen strategischen Personal- und Fortbildungsentwicklung zeichnet sich im Laufe des GPtW-Prozesses immer deutlicher ab. Aufgabe der GPtW-Stelle wird es daher sein sich künftig verstärkt und nachhaltig mit diesen Themen zu befassen. Die ersten Maßnahmen dahingehend wurden bereits 2016 angestoßen:

- Potenzialförderung von Führungsnachwuchskräften

In 2016 wurden alle Führungskräfte der Stadtkämmerei noch einmal in der Potenzialerkennung, also der Beobachtung geschult. Führungspotenziale wurden daraufhin ermittelt und in einem kämmereispezifischen Verfahren für das stadtweite Assessmentcenter (AC) vorbereitet. Es wird geschätzt, dass bis Ende 2017 alle gemeldeten Potenziale das AC durchlaufen haben werden. Im Anschluss an das AC erhalten die Beschäftigten ein schriftliches Stärken-Schwächen-Profil, in dem spezielle Fortbildungen aus dem allgemeinen Fortbildungskatalog empfohlen werden. An dieser Stelle ist es wichtig, dass die Betreuung und Förderung der Potenziale nicht endet. Die Stadtkämmerei beantragt daher Sachmittel in Höhe von 30.000 € um weiterführende Maßnahmen für Führungsnachwuchskräfte anbieten zu können (spezielle Fortbildungsreihen, Fachvorträge, Projektarbeiten). Es ist Ziel der Stadtkämmerei bewusst und konsequent Führungskräfte aufzubauen und Demographie-Strategien zu entwickeln. Die Konzepte werden sich an den neuen, derzeit unter der Federführung des Personal- und Organisationsreferats entstehenden, Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit orientieren.

- Führungskräftequalifizierung

Die Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und beeinflussen durch ihr Handeln unmittelbar die strategische Weiterentwicklung und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens sowie das vorherrschende Klima der Zusammenarbeit. Es ist daher unabdingbar sich diesem Themenfeld intensiv zu widmen. Im Leitungskreis der Stadtkämmerei wurde entschieden, dass ab 2016 jedes Jahr unter einem Motto stehen wird, in dem insbesondere die Führungskräfte geschult werden sollen. Hierbei handelt es sich meist um die soziale Kompetenz. Bei der strukturierten Aufarbeitung des Themenfeldes „Führung“ wurden die Aussagen und Handlungsvorschläge aus den Mitarbeiterzirkeln und dem Infomarkt zusammengetragen und themenbezogen aufbereitet. Dabei hat sich ganz deutlich gezeigt, dass insbesondere bei der sozialen Kompetenz Verbesserungspotenzial besteht.

Das Jahr 2016 stand unter dem Motto „Empathisch führen – Motivation fördern“. Das Thema wurde regelmäßig mit Mitarbeiterbriefen des Kämmersers beworben und für das Intranet aufbereitet und durch interessante Beiträge, Beispiele aus der Praxis und Handlungsempfehlungen veranschaulicht. Des Weiteren wurden von einer exter-

nen Trainerin spannende Vorträge auf den Personalversammlungen gehalten um so auch die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren und zu begeistern. Es wurde ein halbtägiger Führungskräfteworkshop organisiert, der für alle Führungsebenen verpflichtend war. Der oberste Führungskreis hat sich im Rahmen des Lageseminars noch einmal einen vollen Tag diesem Thema gewidmet.

Das Jahr 2017 ist für die Stadtkämmerei unter dem Motto „Feedback geben und nehmen, aber richtig!“ gestartet. Nach dem bereits behandelten Themenkomplex wurde besonders häufig der Wunsch nach konstruktiver Kritik geäußert. In Rückmeldungen der Beschäftigten heißt es unter anderem „Führungskräfte müssen den Mut zur frühzeitigen konstruktiven Kritik gegenüber den Mitarbeitenden haben“. Es wird um „zeitnahes Feedback“ und „ehrliche Kritik“ gebeten, um die Mitarbeitenden voranzubringen. Das Themenjahr 2017 wird ähnlich strukturiert aufgebaut, wie im Vorjahr. Zudem stehen die Wünsche auch im Einklang mit dem kämmereispezifischen Verfahren zur Potenzialförderung von Führungsnachwuchskräften.

- Corporate Identity

Im Rahmen von regulären Stellenbesetzungsverfahren muss leider festgestellt werden, dass die Stadtkämmerei nicht zu den beliebtesten Referaten der Stadtverwaltung gehört. Oft bewerben sich nur wenige städtische Kolleginnen und Kollegen auf die internen Stellenausschreibungen. Oftmals bestehen nur vage Vorstellungen vom vielseitigen Aufgabenspektrum der Stadtkämmerei. Hier müssen dringend die von der Stadtkämmerei bearbeiteten Themenfelder, aber auch das Image und die Außenwirkung verbessert werden. Wir sehen hier in den Beschäftigten ein großes „Werbepotenzial“ und eine sehr gute Möglichkeit, die Stadtkämmerei sowohl im innerstädtischen Bewerbermarkt aber auch im Wettbewerb um externe Bewerberinnen und Bewerber besser zu etablieren. Voraussetzung ist allerdings, dass die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen in der Stadtkämmerei auch verbessert werden kann. Oftmals sind es kleine Aktionen, die dazu beitragen das Betriebsklima nachhaltig zu verbessern:

Die Stadtkämmerei bietet nun seit 2015 zwei Mal jährlich eine Führung durch das Rathaus an. Die Plätze sind so heiß begehrt, dass jedes Mal gelost werden muss. Die Nachfrage hat bisher noch nicht nachgelassen. 2015 wurden die Beschäftigten ermuntert in einem kleinen Wettbewerb einen Slogan für die Stadtkämmerei zu formulieren. „Stadtkämmerei – wir rechnen mit Allem“ lautet der Sieger-Slogan. Egal ob es um einen schwierigen Parteiverkehr, eine besondere Marktsituation, eine Problem im Zahlungsverkehr, ein IT-Vorhaben, eine besonders große Investition, ein Organisationsprojekt oder eine Kliniksanieung usw. handelt. Die Stadtkämmerei ist auf alles vorbereitet, sie kann nichts aus der Fassung bringen, und die Arbeit wird souverän gemeistert. All dies drückt „wir rechnen mit Allem“ aus. Bisher konnte aufgrund von mangelnden finanziellen und personellen Ressourcen kaum Werbung innerhalb des

eigenen Referates damit betrieben werden. Bislang wurden Schreibblöcke und Kugelschreiber mit dem Slogan bedruckt, in geringer Anzahl beschafft und ausschließlich an neue Beschäftigte verteilt. Geplant ist, diese in höherer Stückzahl zu beschaffen, sodass diese bei künftigen Veranstaltungen (z.B. Personalversammlung, Gesundheitstag, Seminare für Führungsnachwuchskräfte, etc.) verteilt werden können. Im Vergleich zu anderen Referaten ist die Stadtkämmerei in diesem Bereich äußerst spärlich ausgestattet. Die Befragung "Great Place to Work" ergab für die Stadtkämmerei im Bereich des Teamgeistes und der Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Arbeit deutlich schlechtere Werte als in anderen Referaten. Die Stadtkämmerei strebt daher an, das "Wir-Gefühl" deutlich zu stärken, den Stolz auf die gemeinsam geleistete Arbeit zu erhöhen und so insgesamt eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Für Maßnahmen zur Weiterentwicklung der „Corporate Identity“ werden daher 20.000 € beantragt.

- Veränderungsmanagement

Nur durch einen mehrjährigen, kontinuierlichen Veränderungsprozess und die regelmäßige Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann eine dauerhafte Verbesserung der Betriebskultur und damit auch der Mitarbeiterzufriedenheit erreicht werden.

Aufgrund der Vielzahl von unterschiedlichen stadtweiten Projekten und Vorgaben ist dieser Bereich im besonderen einem stetigen Wandel unterworfen. Neben den derzeit noch andauernden Maßnahmen aus GPtW werden ständig neue Konzepte und strategische Ansätze zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit in der Stadtkämmerei entwickelt.

Ergänzend zu den GPtW Kapazitäten soll künftig mit einer weiteren Kapazität von 1,0 VZÄ den fortwährenden Veränderungen von unterschiedlichster Art, Ausmaß und Tragweite Rechnung getragen werden. Insbesondere auf der Ebene des Planens und Organisierens weiterer Veränderungsprozesse, die sich auch neben den GPtW Ergebnissen ergeben, fehlen Kapazitäten in der Geschäftsleitung. Ein weiterer Schwerpunkt dieser Aufgabe wird in der Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses gesehen. Sämtliche in der Stadtkämmerei laufenden Veränderungsprozesse müssen anhand noch zu entwickelnder Kennzahlen controlled, ggf. evaluiert und in das GPtW Projektmanagement oder in das BGM zurückgespiegelt werden. So sollen fortwährend Handlungsfelder und Empfehlungen für die Referatsleitung erkannt und berichtet werden. Darüber hinaus soll die interne Kommunikation und die externe Vernetzung mit anderen Referaten über die laufenden Veränderungsprozesse mit Hilfe dieser Kapazität ausgeweitet werden.

Im Ergebnis lassen sich die Anforderungen der Bereiche GPtW und des Betrieblichen Gesundheits-, Projekt- und Veränderungsmanagements nur dann bewältigen,

wenn die mit dem Projekt genehmigten Ressourcen (0,5 VZÄ) dauerhaft zur Verfügung stehen und des Weiteren um 1,5 VZÄ erhöht werden. Die Stadtkämmerei sieht den dauerhaften Bedarf von 2,0 VZÄ für diese Thematik.

Beantragt wird für diesen Themenbereich daher die Entfristung von 0,5 VZÄ (GPtW-Koordinatorin BesGr A12, EGr. E11) sowie eine Kapazitätserhöhung von 1,5 VZÄ (BesGr. A12/ EGr. E11).

## **2.2.4 Geschäftsleitung - Registratur, Poststelle**

### **Poststelle**

Bisher wurden die Büros der Stadtkämmerei, Geschäftsleitung 2 und 3 in der Herzog-Wilhelm-Str. 22 mit einem täglichen Postgang (Ein- und Rücklauf) bedient und dieser konnte auf Grund des geringen Umfanges der Post in Verbindung mit der Belieferung des Referates für Arbeit und Wirtschaft und des Revisionsamts in der Herzog-Wilhelm-Str. 15 durchgeführt werden.

Unter anderem wird durch die Verlagerung von weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hauptabteilung II vom Rathaus in die Herzog-Wilhelm-Str. 22 und der erheblichen Zunahme des zu verteilenden Schriftstückvolumens eine Ausweitung der Belieferung durch Boten bzw. Fahrdienst der SKA notwendig. Sichergestellt werden muss auch ein direkter Postaustausch zwischen den Stellen der Hauptabteilung II im Rathaus und der Stellen in der Herzog-Wilhelm-Str. 22 (eilige Unterschriftmappen u. a.). Anzahl und Umfang (Gewicht) der von der Poststelle zu befördernden Produkte haben damit deutlich zugenommen. Teilweise werden zwei Boten benötigt um den Transport zu erledigen.

Hinzu kommt, dass mit der Pilgersheimerstraße 20 mittlerweile 4 Standorte der Stadtkämmerei bedient werden müssen, die aktuelle Kapazität der Poststelle jedoch ursprünglich nur für die Standorte Herzog-Wilhelm-Str. 11 und Rathaus ausgelegt war und bisher nicht erhöht wurde. Bedingt durch die größere Anzahl von Standorten sind zudem Sonderfahrten für den Transport von Kleinmöbeln, zu archivierenden Akten, Büromaterial usw. notwendig. Eine Vergabe dieser Leistungen ist unwirtschaftlich, weil die Kosten den Wert des Transportgutes weit überschreiten.

Zur Sicherstellung der Abholung der Post aus dem Schließfach bei der Hauptpost (Arnulfstraße) und Durchführung des Postaustausches zwischen dem Rathaus und den Standorten Herzog-Wilhelm-Str. 11, Herzog-Wilhelm-Str. 22 und Pilgersheimerstraße 20 sowie der oben beschriebenen zusätzlichen Aufgaben, ist eine weitere Dienstkraft für den Einsatz als Fahrer und Bote erforderlich.

Beantragt wird daher eine Kapazitätsausweitung von 1,0 VZÄ in BesGr. A4/EGr. 5 für diesen Bereich. Die Stelle soll auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden.

### **Registratur**

Durch die steigende Zahl der Beschlussentwürfe und Stadtratsanträge (ca. 3.900 in 2012 auf ca. 5.500 in 2015), die in der Registratur einlaufen, ist eine geordnete Abarbeitung kaum mehr möglich. Zudem macht die Zuordnung der einzelnen Einlaufprodukte durch komplexe Betreffs einen gesteigerten Abstimmungsbedarf notwendig. Eine Ausweitung des Stundenmaßes von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle ist wünschenswert, um auch den Posteinlauf und Anfragen von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zeitnah erledigen zu können. Zudem erfordert die aufwändige Aufbereitung des zwischenzeitlich sehr umfangreichen Aktengutes für das Stadtarchiv und das Aussortieren für die Vernichtung zusätzliche Kapazitäten.

Beantragt wird daher eine Kapazitätsausweitung von 0,5 VZÄ in BesGr. A4/EGr. 5 für diesen Bereich. Die Stelle soll auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden.

## **2.3 Hauptabteilung I – Grundsatzangelegenheiten**

Mit Beschluss des Stadtrates vom 18.12.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13651, Beschluss: "Umsetzung der „Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen für kommunale/gemeinnützige Zwecke“ des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und der kommunalen Spitzenverbände in Bayern") wurde die Stadtkämmerei beauftragt, die Einrichtung einer Stelle befristet für zwei Jahre ab Besetzung beim POR zu veranlassen. Zudem wurde die SKA beauftragt, spätestens bis zum Ende der Befristung zusammen mit dem POR eine Stellenbemessung vorzunehmen. Danach ist eine neue Stadtratsbefassung herbeizuführen. Die zusammen mit dem POR durchgeführte Stellenbemessung hat ergeben, dass zur Aufgabenerfüllung 0,3 VZÄ in BesGr. A8 / EGr. 8 ausreichen.

Beantragt wird daher, den 0,3 VZÄ-Anteil der bemessenen in der Hauptabteilung I, Abteilung 2 – Steuerungsinformationsmanagement (SIM), Presse-/Öffentlichkeitsarbeit angesiedelten Stelle zu entfristen.

## **2.4 Hauptabteilung II – Haushaltswirtschaft**

### **2.4.1 Leitung der Hauptabteilung II**

Die Landeshauptstadt München führt jährlich eine Vielzahl von Projekten mit Bezug zum Münchner Kommunalen Rechnungswesen durch. In vielen Fällen ist auch die Hauptabteilung II der Stadtkämmerei beteiligt oder selbst federführend. Anzahl, Umfang und inhaltliche Herausforderungen dieser Projekte nehmen tendenziell deutlich zu.

Eine besondere Herausforderung besteht zudem darin, dass viele dieser Projekte inhaltlich gleichzeitig mehrere Bereiche der HAll betreffen. Derzeit werden die anfallenden Aufgaben in diesem Zusammenhang im jeweils zuständigen Fachbereich häufig neben dem laufenden Tagesgeschäft wahrgenommen und durch die Hauptabteilungsleitung koordiniert. Durch die immer weiter steigenden quantitativen und qualitativen Anforderungen diesbezüglich an die HAll und die ebenfalls steigende Komplexität in diesem Themenfeld wird es zunehmend schwerer die Mitarbeit an diesen Projekten sicher zu stellen sowie ggf. auch inhaltliche Überschneidungen zu erkennen und zu koordinieren. Zudem kommt es bei Entscheidungen im Rahmen von Projekten mit Rechnungswesenbezug häufig auch zu Auswirkungen auf Themen des laufenden Betriebs der HAll.

Für eine optimale abteilungsübergreifende Koordination und Abstimmung der laufenden und anstehenden Projekte, bei denen die HAll involviert bzw. federführend ist, ist beabsichtigt, bei der Leitung der Hauptabteilung II eine Stabsstelle für die Koordination der HAll-Themen bei Projekten mit Rechnungswesenbezug (Multiprojektmanagement) und die Unterstützung der Hauptabteilungsleitung einzurichten.

Der Inhaber/die Inhaberin der neuen Stelle soll u.a. folgende Aufgaben übernehmen:

- Projektcontrolling: zeitliche und inhaltliche Kontrolle und Koordination der laufenden und anstehenden Projekte mit Bezug zu den fachlichen Aufgaben der HAll (insb. Zeit- und Themenplanung, Ressourceneinsatz, Kommunikation, Information der Führungskräfte),
- Ermitteln von Schnittstellen und Abhängigkeiten zwischen Projekten und laufendem Betrieb der HAll, abteilungsübergreifende Koordination und Unterstützung bei der Abstimmung der betroffenen Themen,
- fachliche Mitarbeit und Unterstützung von ausgewählten Projekten (Konzeption und Begleitung der Umsetzung), insbesondere bei personellen Engpässen in den jeweils betroffenen Fachbereichen,
- Mitarbeit bei der konzeptionellen Weiterentwicklung des Münchner Kommunalen Rechnungswesens und Begleitung der stadtweiten Umsetzung,

- Unterstützung der Hauptabteilungsleitung

Mit der Stabsstelle für die Wahrnehmung der o.g. Aufgaben soll vor allem die Leitung der Hauptabteilung II entlastet und unterstützt werden. Gleichzeitig soll die abteilungsübergreifende Koordination und Kommunikation diesbezüglich ausgebaut werden. Inhaltlich sollen möglichst frühzeitig Schnittstellen und Abhängigkeiten erkannt und bei ggf. gleichen Problemstellungen Synergieeffekte genutzt werden.

Zur Erreichung dieser Ziele ist daher die unbefristete Zuschaltung einer Stelle für eine Verwaltungsfachkraft der Einwertung BesGr. A 14 / EGr. 14 (Verwaltungsdienst, 4. QE) in der Stadtkämmerei erforderlich. Die unbefristete Zuschaltung der Stelle ist erforderlich, da die Verwaltung im Allgemeinen, aber vor allem auch das Rechnungswesen im Speziellen, stetigen Veränderungsprozessen unterliegt und damit die Unterstützung insbesondere bei Projektaufgaben nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft notwendig ist.

Beantragt wird daher eine Kapazitätsausweitung im Umfang von 1,0 VZÄ in BesGr. A14 / EGr. 14. Die Stelle soll auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden.

#### **2.4.2 Hauptabteilung II, Abteilung 3 Rechnungswesen**

Seit der Erstellung der erstmaligen Eröffnungsbilanz zum Stichtag 01.01.2009, stellt das Revisionsamt regelmäßig umfangreiche Korrekturbedarfe fest. Eines der wichtigsten Themen ist der Aktivierungsstau bei den Anlagen im Bau. Der Aktivierungsstau hat seit 2009 kontinuierlich zugenommen und liegt zum Stichtag 31.12.2016 bei 1,877 Mrd. €. Anschaffungs- und Herstellungskosten von Anlagevermögen werden in dieser Höhe fälschlicherweise in der Bilanzposition „Anlagen im Bau“ ausgewiesen, obwohl diese Anlagen bereits in Betrieb genommen wurden. Die Folge davon ist, dass diese Anlagen nicht abgeschrieben werden und deshalb die entsprechenden Aufwendungen in der Ergebnisrechnung fehlen. Der Aktivierungsstau stellt aus Sicht des Revisionsamts einen Prüfungsvorbehalt dar, der beseitigt werden muss.

Seit der erstmaligen Eröffnungsbilanz weist die Stadtkämmerei die Referate regelmäßig darauf hin, dass der Aktivierungsstau zu beseitigen ist. Die Abrechnung von Anlagen im Bau gehört mit zu den schwierigsten, äußerst anspruchsvollen Tätigkeiten im MKRw. Die in den Anlagenbuchhaltungen der Referate vorhandenen personellen Ressourcen haben in der Vergangenheit nicht ausgereicht, um den Aktivierungsstau abzubauen. Personalzuschaltungen, die einzelne Referate versucht haben, waren schwierig, weil auf dem freien Arbeitsmarkt in der Einwertung, die in den Anlagen-

buchhaltungen der Referate üblich sind, kaum geeignete Buchhalterinnen und Buchhalter zu finden sind.

Zum 01.01.2012 hatte die Stadtkämmerei bereits einen Bilanzbuchhalter befristet für ein Jahr in Entgeltgruppe 11 beschäftigt, der ausschließlich alte Anlagen im Bau im Referat für Bildung und Sport abgerechnet hat. Die Erfahrungen damals waren sehr positiv, der Abrechnungsschub im RBS konnte spürbar vermindert werden. Der Bilanzbuchhalter wurde nach Ablauf der Befristung vom RBS fest übernommen und ist dort noch heute tätig.

Um die Referate nochmals intensiv beim Abbau des Aktivierungsschubs unterstützen zu können, hält die Stadtkämmerei die Zuschaltung von 3,0 VZÄ in der Einwertung BesGr. A 12 / EGr. 11, befristet für 3 Jahre ab Besetzung für erforderlich. Die Stadtkämmerei wird die 3,0 VZÄ nach einer Grundausbildung in die hauptbetroffenen Referate schicken (Baureferat, Referat für Bildung und Sport, Kommunalreferat) und dafür sorgen, dass von diesen 3,0 VZÄ ausschließlich der Aktivierungsschub abgearbeitet wird. Dieses Vorgehen ist mit den genannten Referaten abgestimmt.

Beantragt wird daher eine auf drei Jahre ab Besetzung befristete Kapazitätsausweitung von 3,0 VZÄ in BesGr. A12 / EGr. 11.

## **2.5 Kassen- und Steueramt**

### **2.5.1 Abteilung 1 – Finanzierungsmanagement und Kasse**

#### **2.5.1.1 Leitung der Abteilung 1**

Die Abteilung 1 des Kassen- und Steueramts hat unter anderem die zentrale Zuständigkeit für den gesamten städtischen Zahlungsverkehr, die Schulden- und Vermögensverwaltung, die Kreditorenbuchhaltung (Auszahlungsseite mit Rechnungsbegleichung) und die zentrale Versicherungsverwaltung in ihrem Zuständigkeitsbereich. Diese Bereiche sind von dem im BayEGovG vorgesehenen Änderungen massiv betroffen. Der zentrale Zahlungsverkehr steht am Ende vieler städtischer Prozesse, bei denen letztlich von den Bürgerinnen und Bürgern etwas bezahlt werden muss (ePayment). Jede auszahlende Rechnung der LHM an Lieferanten etc. (zur Zeit ca. 560.000 im Jahr) durchläuft die Kreditorenbuchhaltung. Hier muss in den nächsten Jahren der bisherige weitgehend Papier-gestützte stadtweite Vorgang auf eine einheitliche elektronische Vorgehensweise umgestellt werden (eRechnung). Die Bereiche der Schuldenverwaltung (Verwaltung der ca. 2 Milliarden Euro Schulden des Hoheitsbereichs und der Eigenbetriebe) und der Vermögensanlage (ca. 1,8 Milliarden Euro) sowie der Versicherungsverwaltung, stehen in dauerndem Kontakt mit Versicherungen und Banken, die zunehmend von ihren Geschäftspartnern rechtssichere

elektronische Geschäftsabwicklungen verlangen. Weiterhin ist in allen Bereichen der Abteilung 1 eine verstärkte Regulierung (Bank- und Versicherungssektor, Zahlungsverkehr, Rechnungswesen) zu beobachten, die die dauernde Überprüfung lang geübter Praktiken und Verhaltensweisen erforderlich macht. Damit ist auch eine flächendeckende Dokumentation der Prozesse und Strukturen der Fachbereiche erforderlich, das überkommene Fachwissen allein „in den Köpfen“ funktioniert nicht mehr.

Um die Abteilung im Ganzen auch jenseits von Einzelprojekten auf die dauernden Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, und die damit einhergehenden fachlichen Prozessstrukturanpassungen, einzustellen, ist eine Stelle (1 VZÄ) erforderlich, die die traditionelle Linienarbeit mit einem fachlichen Prozessmanagement unterstützt. Die Einwertung wird in E9 bzw. A9/A10 gesehen.

Beantragt wird daher eine Kapazitätsausweitung von 1,0 VZÄ in BesGr. A10 / EGr. 9c. Die Stelle soll auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden.

#### **2.5.1.2 Unterabteilung 1.3 Kreditorenbuchhaltung mit Qualitätssicherung**

Die Unterabteilung KaStA 1.3 ist für die zentrale Kreditorenbuchhaltung der LHM zuständig. Dort werden die zur Zeit ca. 230.000 Kreditoren (externe Lieferanten und Dienstleistungsanbieter sowie Zahlungsempfänger von Leistungen) zuständig. Im Jahr laufen zur Zeit über 560.000 Rechnungen mit einem Umfang von ca. 1,6 Milliarden Euro durch die Unterabteilung, um sie zahlbar zu machen. In der Unterabteilung wurden 2014 im Zuge einer Umstrukturierung die drei Kreditorensachgebiete des Kassen- und Steueramts zusammengefasst. Die Unterabteilung ist fachlich für das Projekt der anstehenden Einführung der elektronischen Rechnung in der LHM zuständig. Zur Unterstützung der Unterabteilungsleitung (BesGr. A 14 / EGr. 14) wie z.B. Termin- und Besprechungsabwicklung, Wiedervorlagen, Überwachung von Stellungnahmen, Betreuung des E-Mail-Gruppenpostfachs, zentrale telefonische Erreichbarkeit der Unterabteilung etc. ist eine Teamassistenz (0,5 VZÄ) in BesGr. A6/A7 / EGr. 6 erforderlich.

Beantragt wird daher eine unbefristete Kapazitätsausweitung von 0,5 VZÄ in BesGr. A6 / EGr. 6.

#### **2.5.2 Abteilung 2 - Kommunale Forderungen**

##### **Migrationsteam PSCD**

Das bisherige Debitorenbuchhaltungssystem „Personenkontenführung“ (PKF) soll durch das SAP-Modul für die Debitorenbuchhaltung „Public Sector Collection and Disbursement“ (PSCD) abgelöst werden. Damit verbunden ist auch die Anbindung

von 31 Fachverfahren an das SAP-Modul PSCD, die Daten an PKF liefern. Die Ablösung sollte bis zum Jahreswechsel 2011/2012 erfolgen. Mit Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01726 und Beschluss der Vollversammlung vom 17.12.2014 wurde bereits die Aufwandsschätzung für das Projekt PSCD für das Kassen- und Steueramt bestätigt und die Bildung eines Migrationsteams und Einrichtung von einer Stelle in BesGr. A12 / EGr. 11 und fünf Stellen in der Einwertung BesGr. A11 / EGr. 10 bis zum Projektende am 31.12.2021 beschlossen. Bislang konnte die Stelle in BesGr. A12 / EGr. 11 sowie vier der fünf Stellen in BesGr. A12 / EGr. 10 eingerichtet und besetzt werden. Aus Gründen der Sparsamkeit wurde zunächst auf die Einrichtung der fünften Stelle verzichtet. Nachdem nun jedoch absehbar noch die Anbindung der mächtigen Verfahren Gewerbesteuer, Kommunale Verkehrsüberwachung, Stramuc (Abrechnung der Straßenreinigungsgebühren) ansteht, bedarf es dringend dieser Stelle. Um nun auch die fünfte Stelle einrichten und besetzen so können, soll diese zum Haushalt 2018 angemeldet und bis 31.12.2021 befristet eingerichtet werden.

Beantragt wird daher eine Kapazitätsausweitung im Umfang von 1,0 VZÄ in BesGr. A11 / EGr. 10.

#### **2.5.2.1 Unterabteilung 4 - Sonstige Forderungen II**

- **Aufstockung Außendienst Kommunale Verkehrsüberwachung**

Das Kassen- und Steueramt KF 4 ist zuständig für die Vollstreckung der Bußgelder der kommunalen Verkehrsüberwachung einschließlich der automatisierten Erzwingungshaft beim Amtsgericht München. Mit Beschluss des Kreisverwaltungs Ausschusses vom 27.09.2016 (Sitzungsvorlage Nr.14-20/V 06968) wurde die Einrichtung von insgesamt 27,5 neuen Stellen/VZÄ im Außendienst bei der kommunalen Verkehrsüberwachung genehmigt. Das Kassen- und Steueramt benötigt nach geltenden Berechnungen pro 10 zusätzliche AußendienstmitarbeiterInnen bei der Kommunalen Verkehrsüberwachung eine zusätzliche Stelle zur Erhebung und Zwangsvollstreckung der Bußgelder. Diese Bedarfsberechnung wurde bereits beim letzten Stellenbeschluss der Fachdienststelle KVR in der Vollversammlung vom 18.07.2007 (Sitzungsvorlage Nr.02-08 / V10351) anerkannt und seither zugrunde gelegt. Rein rechnerisch ergäben sich daher 2,75 Stellen/VZÄ. Es werden derzeit nur 2 Stellen/VZÄ ab dem Jahr 2018 beantragt, da davon ausgegangen wird, dass die Besetzung der Außendienststellen im KVR erst im Laufe des Jahres 2017 Zug um Zug erfolgt und somit die tatsächliche Entwicklung der Arbeitsstatistik beobachtet werden kann. Gegebenenfalls wird im Jahr 2018 nach gesteuert.

Beantragt wird daher eine Kapazitätsausweitung von 1,0 VZÄ in BesGr. A10 / EGr. 9c und 1,0 VZÄ in BesGr. A8 / EGr. 8. Die Stellen sollen auf drei Jahre ab Besetzung befristet eingerichtet werden. Der dauerhafte Bedarf soll in diesem Zeitraum im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens untermauert werden.

- **Anbindung der Fachverfahren Octoware, KFZ neu und MuKu an das PSCD Geschäftspartnermanagement und Steigerung der Anzahl der Sollstellungen**

#### **Octoware**

Zum 01.01.2017 wurde das Fachverfahren Octoware der Fachdienststelle RGU an PSCD angebunden. Mit dem Fachverfahren werden die Gebühren für amtsärztliche Untersuchungen festgesetzt. Mit der Anbindung an PSCD hat die Unterabteilung KF 4 die Vollstreckung für diese Einnahmeart übernommen. Laut Rückmeldung der Fachdienststelle im Rahmen der PSCD-Anbindung erhobener Zahlen ist davon auszugehen, dass jährlich ca. 660 Personen manuell anzulegen sind, so dass sich ein Personalbedarf in Höhe von 5.250 Minuten ( $660 \cdot 7,96 \text{ min.}$ ) ergibt; dazu kommen jährlich 3.600 (neue) Sollstellungen, für die sich ein Personalbedarf in Höhe von 4.350 Minuten ( $3.600 \cdot 1,21 \text{ min.}$ ) errechnet.

#### **KFZ neu**

Zum Aufgabengebiet von der Unterabteilung KF 4 gehört auch die Vollstreckung von Gebühren der städtischen Zulassungsstelle. Aufgrund der Anbindung von Kfz neu zum 11.12.2017 an PSCD ist das Geschäftspartnermanagement zu übernehmen. Zudem steigen die Sollstellungen laut Rückmeldung der Fachdienststelle kontinuierlich an. Laut den vorliegenden Zahlen ist von jährlich 8.400 manuell anzulegenden Geschäftspartnern auszugehen, so dass sich ein Personalbedarf in Höhe von 66.864 min. ( $8.400 \cdot 7,96 \text{ min.}^1$ ) ergibt; die Zahl der Sollstellungen steigt um ca. 5.000 Stück, so dass sich insofern ein Personalbedarf in Höhe von 6.050 min. ( $5.000 \cdot 1,21 \text{ min.}^1$ ) ergibt.

#### **Sing- und Musikschule**

(Anbindung an PSCD, Änderung der Satzung der Städtischen Sing- und Musikschule, monatliche Gebührenfestsetzung mit SEPA-Mandatspflege sowie steigende Schülerzahlen)

Das Kassen- und Steueramt, KF 4, ist zuständig für die Beitreibung und Vollstreckung der Gebühren für die Sing- und Musikschule sowie der Schule der Phantasie. Die Satzung der städtischen Sing- und Musikschule wurde mit Wirkung Schuljahr 2015/2016 geändert, so dass künftig die Gebühren monatlich fällig sind, wodurch sich eine deutlich erhöhte Anzahl an Sollstellungen ergibt. Zudem sind die Schuldner laut Satzung verpflichtet ein SEPA-Mandat zu erteilen, dessen Pflege durch das Kassen- und Steueramt zu erfolgen hat. Des Weiteren sind aufgrund der Anbindung des Fachverfahrens an PSCD die Anlage der Geschäftspartner durch das Kassen- und Steueramt zu erledigen. Zudem werden künftig bei Unterrichtsausfall von mindestens 5 Stunden automatisch Gebühren erstattet, was ebenfalls zu Mehrarbeit im Kassen- und Steueramt führt.

---

1 lt. Stellenbemessung anerkannte mittlere Bearbeitungszeit eines Vorgangs

Laut Aussage der Sing- und Musikschule sind jährlich ca. 132.480 Sollstellungen (ausgehend vom Jahresbericht der Städtischen Sing- und Musikschule mit 9.200 Geschäftspartnern \*12 zzgl. 20% Sollminderungen/Sollabsetzungen wegen automatischer Erstattung bei Unterrichtsausfall ) zu erwarten. Die mittlere Bearbeitungszeit (mBZ) für die monatliche Sollstellung beträgt 1,24 min., so dass sich ein zusätzlicher Bedarf von 154.595 Jahresarbeitsminuten (JAM - 132.480\*1,24 min. abzüglich bisheriger Ansatz von 8.000 \* 1,21 min.) ergibt.

In Summe bedarf es also zusätzlicher Kapazitäten von insgesamt 237.000 Jahresarbeitsminuten. Unter Zugrundelegung der Gesamt-Jahresarbeitsminuten von 85.654/ VZÄ für 2017 ergibt sich insofern rechnerisch ein Stellenbedarf von rund 2,75 VZÄ.

Beantragt wird daher eine unbefristete Kapazitätserhöhung von 2,75 VZÄ in BesGr. A8 / EGr. 8.

### **3. Sachmittel**

Neben den unter 2.2.3.2 im Rahmen von Great Place to Work beantragten Sachmitteln zur Stärkung der Corporate Identity i.H.v. 20.000 € und 30.000 € zur Weiterführung des Projekts Potentialförderung sollen für Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Stadtkämmerei jährlich zusätzlich 55.000 € bereitgestellt werden. Dieser bedarf begründet sich wie folgt:

So wurde 2015 im betrieblichen Gesundheitsmanagements damit begonnen im Rahmen der jährlich stattfindenden Gesundheitstage die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für entsprechende Themen zu sensibilisieren. Bisher konnten die Gesundheitstage der Stadtkämmerei mit sehr geringem finanziellen Aufwand gestaltet werden, da die externen Beteiligten kostenfrei waren. Im Rahmen der Fortentwicklung der Gesundheitstage sollen künftig kleine themenbezogene Give-Aways für einen gewissen Besucheranreiz beschafft werden. Neue gesundheitsbezogene Themen sollen angeboten werden. Dies ist zum Teil aber nur mit kostenpflichtiger externer Unterstützung, zum Beispiel durch Fachvorträge oder dem Aufbau kleiner Arbeitsstationen, möglich. Finanzielle Mittel dafür sind derzeit im Referatsbudget nicht vorhanden. Ferner sollen durch weitere Maßnahmen, wie z.B. Leasen von Wasserbars der Stadtwerke München, in allen Verwaltungsgebäuden weitere Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit verwirklicht werden. Es wird mit zusätzlichen jährlichen Kosten i.H.v. 5.000 € gerechnet.

Durch zusätzliche Beschaffungsmaßnahmen zur Ausstattung der Büroarbeitsplätze, z.B. durch höhenverstellbare Schreibtische, soll die Ergonomie der Arbeitsplätze und das Arbeitsklima verbessert werden. Auf die entsprechende Einsatzempfehlung des Betriebsärztlichen Dienstes wird verwiesen. Damit kann sichergestellt werden, dass nicht nur bei Vorliegen einer konkreten Erkrankung, sondern bereits im Vorfeld präventiv gesundheitsfördernde Büroausstattung beschafft werden kann. Das derzeitige Budget i.H.v. 85.000 € für Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände ist dafür nicht ausreichend. Bereits 2016 konnte die Ansatz-Überschreitung nur durch Verbrauch einmaliger Restmittel sichergestellt werden. Der investive Ansatz für Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände soll daher dauerhaft um 50.000 € auf 135.000 € erhöht werden.

Beide Maßnahmen tragen zu einer Verbesserung des gesamten Arbeitsklimas und somit zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitermotivation bei.

Aufgrund der schwierigen Personalgewinnungssituation im dIKA-MKRw und der deshalb seit 2015 stark zunehmenden Anzahl notwendiger externer Ausschreibungen, soll zudem eine Aufstockung der Mittel für diese Ausschreibungen um 35.000 € auf 85.000 € erfolgen. Besonders im Bereich der IT der Stadtkämmerei und der damit verbundenen besonderen Anforderungen an umfangreiche SAP-Kenntnisse ist ein adäquater stadtweiter Bewerberkreis nicht vorhanden. Seit 2015 muss daher vermehrt auf kostenpflichtige externe Ausschreibungen zur Personalgewinnung zurückgegriffen werden. So wurden in 2016 insgesamt 11 Verfahren extern ausgeschrieben. Die Gesamtkosten 2016 lagen bei ca. 56.200 € (2015: 28.900 €, 2014: 0 €). Der Haushaltsansatz wurde 2016 erstmals mit 20.000 € dotiert und für 2017 dauerhaft um 30.000 € auf 50.000 € erhöht. Eine Änderung der Situation ist nicht abzusehen. Die externen Stellenausschreibungen sind auch weiterhin dringend erforderlich, um den Personalbedarf im dIKA-MKRw zu decken und damit auch den laufenden Betrieb der IT der Stadtkämmerei sicher zu stellen. Aufgrund der geplanten organisatorischen Änderungen in der IT-Organisation beantragt die Stadtkämmerei diese Mittel zunächst nur einmalig für 2018.

Daneben sollen für externe Fortbildungen in 2018 insgesamt 50.000 €, davon 25.000 € dauerhaft, bereitgestellt werden um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere in den kämmereispezifischen Bereichen E-Government, SAP, Steuerrecht, Versicherungswesen und Rechnungswesen (hier z.B. Konzernabschluss) weiterzubilden. Das städtische Fortbildungsprogramm enthält keine einschlägigen Angebote. Gerade Fortbildungen im SAP-Bereich sind sehr kostenintensiv. Aufgrund der geplanten organisatorischen Änderungen in der IT beantragt die Stadtkämmerei 25.000 € nur einmalig für 2018.

Gesamtübersicht:

	Dauerhaft	Einmalig für 2018
Great Place to Work; PE-Maßnahmen (Sachkonto 639599 und 651000, Zeile 11*)	30.000 €	
Great Place to Work; Corporate Identity und Gesundheitstage (Sachkonto 639599 und 651000, Zeile 11*)	25.000 €	
BGM/ GPtW, Beschaffungsmaßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie und der Arbeitsbedingungen etc. (investiv, Zeile 22*)	50.000 €	
Externe Stellenausschreibungen im IT-Bereich (Sachkonto 632101, Zeile 13*)		35.000 €
Externe Fortbildungen (Sachkonto 633200, Zeile 11*)	25.000 €	25.000 €

\* Zeile des Finanzrechnungsschemas

#### 4. Raumsituation

Aufgrund der inzwischen begrenzten räumlichen Kapazitäten an allen Standorten der Stadtkämmerei (Rathaus, Herzog-Wilhelm-Str. 11 u. 22, Pilgersheimer Straße 20) kann die Einrichtung der zusätzlichen Arbeitsplätze nur unter Mehrfachbelegung der vorhandenen Räume realisiert werden. Laut PRISMA-Auswertung zum Stand 31.03.2017 arbeiten ein Drittel der bei der Stadtkämmerei Beschäftigten in Teilzeit. Auch wenn nicht alle Teilzeitmodelle einen zusätzlichen Arbeitsplatz erforderlich machen, geht die Stadtkämmerei bei Vollzeitstellen von einem Aufschlag von 20 % für die Besetzung mit Teilzeitkräften aus. Die Stadtkämmerei wird daher einen Flächenbedarf für bis zu 28 neuen Arbeitsplätzen beim Kommunalreferat mit der Bitte um Bereitstellung der erforderlichen Flächen anmelden (s. auch Tabelle „Personalkosten“ unter Nr. 5 und Antragsziffer 7 des Referentenantrags).

Bei Annahme von 25qm Nettogrundfläche pro Arbeitsplatz entspricht dies

$28 \text{ ArbPI} \times 25 \text{ qm} / \text{ArbPI} = 700 \text{ qm Nettogrundfläche.}$

Nach erfolgreicher Suche eines geeigneten Zusatz- bzw. Ersatzstandortes, ist ein gesonderter Anmietbeschluss für den Kommunalausschuss vorgesehen. Die Finanzbe-

darfe in diesem Zusammenhang werden in einem separaten Finanzierungsbeschluss nach den Vorgaben des Münchner Facility Managements beantragt.

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

Entsprechend den vorstehenden Ausführungen beantragt die Stadtkämmerei für die in der folgenden Tabelle dargestellten Kapazitäten ab dem 01.01.2018 die dauerhafte bzw. befristete Finanzierung. Die Zuordnung des Mittelbedarfs zu den Produkten der Stadtkämmerei erfolgt nach der Beschlussfassung.

Personalkosten:

Nr.	Kostenstelle/Bereich	VZÄ	dauerhaft=d befristet=b entfristet=e	Ar- beitsplä tze*	Einwertung	JMB Beamte	JMB Tarif
2.1	21001010 (Datenschutz)	0,5	d	1	A14 / E14	35.125,00 €	44.785,00 €
		0,5	d	1	A 11 / E10	26.520,00 €	38.525,00 €
2.2.1	21001000 (Innenrevision)	1,0	d	2	A 11 / E10	53.040,00 €	77.050,00 €
2.2.2	21001030 (IT-Compliance)	1,0	b	1	A11 / E10	53.040,00 €	77.050,00 €
2.2.3.1	21001010 (Ausbildung)	0,5	d	1	A10 / E9c	24.290,00 €	27.725,00 €
2.2.3.2	21001010 (Gebäudemanagement, Arbeitsschutz)	1,0	b	1	A11 / E10	53.040,00 €	77.050,00 €
		2,0	b	2	A9 / E9b	97.400,00 €	124.660,00 €
2.2.3.2	21001010 (BGM, GPtW, Projektmanagement)	1,5	d	2	A12 / E11	88.545,00 €	115.575,00 €
		0,5	e	0	A12 / E11	(29.515 €**)	(38.750 € **)
2.2.4	21001042 (Poststelle)	1,0	b	2	A4 / E5	33.790,00 €	47.480,00 €
2.2.4	21001041 (Registatur)	0,5	b	1	A4 / E5	16.895,00 €	23.740,00 €
2.3	21100200 (Beschlusswesen)	0,3	e	0	A8 / E8	(12.240 €**)	(15.882 €**)
2.4.1	21200000 (Stabsstelle HAI)	1,0	b	1	A14 / E14	70.250,00 €	81.070,00 €
2.4.1	21200300 (Aktivierungsstau HAI)	3,0	b	4	A12 / E11	177.090,00 €	231.150,00 €
2.5.1.1	21301000 (Stabsstelle KaStA 1)	1,0	b	1	A10 / E9c	48.580,00 €	55.450,00 €
2.5.1.2	21301300 (Assistenz KaStA 1.3)	0,5	d	1	A6 / E6	18.055,00 €	24.665,00 €
2.5.2	21001042 (PSCD)	1,0	b	1	A11 / E10	53.040,00 €	77.050,00 €
2.5.2.1	21302400 (Verkehrsüberwachung)	1,0	b	2	A10 / E9c	48.580,00 €	55.450,00 €
		1,0	b	1	A8 / E8	40.800,00 €	52.940,00 €
2.5.2.1	21302400 (Octoware, KFZ neu)	1,8	d	2	A8 / E8	71.400,00 €	92.645,00 €
2.5.2.1	21302400 (Sing- u. Musikschule)	1,0	d	1	A8 / E8	40.800,00 €	52.940,00 €
	Summe:	21,6	Dauerhaft=7,3 befristet=13,5 entfristet=0,8	28		dauerhaft = bis zu 473.910 € befristet = bis zu 903.090 € entfristet = 0 €	

\*Bei der Berechnung der Anzahl der Arbeitsplätze wird davon ausgegangen, dass die Stellen mit einer ähnlichen Teilzeitquote besetzt werden können, die aktuell in der Stadtkämmerei vorliegt (siehe Vortrag Nr. 4).

\*\* In Folge der Entfristung von 0,8 VZÄ fallen keine zusätzlichen Personal- und Sachkosten an. Eine Ausweitung des Budgets ist auf Grund der Kostenneutralität der Maßnahme nicht gegeben.

Sachkosten:

Neben den reinen Personalkosten und den unter Ziffer 3 dargestellten Sachkosten, fallen für die Ersteinrichtung von 28 Arbeitsplätzen einmalige Kosten von jeweils 2.370,00 € (insgesamt 66.360 €, Sachkonto 673105, Zeile 11) an. Für den Unterhalt der 28 Arbeitsplätze fallen Kosten von 800 € p.a. für 11 Arbeitsplätze dauerhaft und für 17 Arbeitsplätze befristet an (insgesamt 22.400 € jährlich, Sachkonto 670100, Zeile 13).

### 5.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	bis zu 562.710 € ab 2018	126.360 € in 2018	bis zu 916.690 € jährlich von 2018 bis 2020
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	bis zu 473.910 € jährlich	--	bis zu 903.090 € jährlich von 2018 bis 2020
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	80.000 €	91.360 € in 2018	--
Transferauszahlungen (Zeile 12)	,--	,--	,--
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	8.800,--	35.000 € in 2018	13.600,--
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)	,--	,--	,--
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente			

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten ) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

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

## 5.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungsschemas)</b>	50.000 € ab 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)	50.000 € ab 2018	--	--
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)	--	--	--
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)	--	--	--
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)	--	--	--

## 5.3 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

### Empfehlungsbeschluss

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im November 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.

## 6. Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat

Die ursprünglich für den Finanzausschuss am 27.06.2017 vorgesehene Beschlussvorlage wurde dem Personal- und Organisationsreferat mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet. Die entsprechende Stellungnahme des POR ist dem Beschluss beigelegt (Anlage1).

Die Stadtkämmerei berücksichtigt im Antrag des Referenten die Auffassung des Personal- und Organisationsreferats hinsichtlich der dauerhaften sowie befristeten Einrichtung der Stellen entsprechend der Stellungnahme nur teilweise.

Die Stadtkämmerei kann die Ablehnung der dauerhaften bzw. befristeten Einrichtung der Stellen zur Deckung gemeldeter Bedarfe der in der Stellungnahme aufgeführten Punkte in weiten Teilen nicht nachvollziehen, da die Notwendigkeit der Einrichtung der Stellen aus ihrer Sicht ausreichend begründet wurde. Trotzdem wird auf die Einrichtung einer Stelle zur Betreuung der Multifunktionsgeräte im Kassen- und Steueramt sowie der Einrichtung einer Stabsstelle zur Unterstützung der Leitung einer Unterabteilung (beide Kassen- und Steueramt) verzichtet. Sollte sich aufgrund künftiger Zeitaufschreibungen der Bedarf plausibilisieren lassen, wird die Stadtkämmerei die Thematik zu einem späteren Zeitpunkt aufgreifen.

Die Beschlussvorlage wurde entsprechend angepasst und die geänderten Kosten im Vortrag und Antrag des Referenten berücksichtigt.

Weiterhin stellt die Stadtkämmerei klar, dass in dieser Beschlussvorlage **keine** Stellenschaffungen beantragt werden, die bereits im Rahmen anderer Beschlussvorlagen beantragt wurden (hier Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08032).

Die Würdigungen der Stadtkämmerei der Punkte der Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats, die vom Vortrag des Referenten abweichen, lauten wie folgt:

	Würdigung der SKA
<b>Dienststelle</b> Referatsleitung, Stabsstelle Recht	Die Forderung des POR nach einer befristeten Einrichtung der Stellen zur Evaluierung und Bemessung mittels geeignetem Zahlenmaterial ist hier nicht nachvollziehbar.
<b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 0,5 in A14/E14 0,5 in A12/E11	Mit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung steht insbesondere das Finanzreferat Stadtkämmerei, zuständig für die Festsetzung der Gemeindesteuern und die Beitreibung aller Forderungen der LHM, vor großen Herausforderungen. Nicht umsonst bittet der städtische Datenschutzbeauftragte „dringend, dass in den Referaten ausreichend Kapazitäten geschaffen werden, damit der zwingend vorgeschriebene Gesetzesvollzug gewährleistet werden kann“ (Auszug aus dem Sitzungsprotokoll der städtischen AG Umsetzung der DSGVO v. 17.01.2017). Daneben wurde dargestellt, dass eine Bemessung des Bedarfes weder durch Fallzahlen noch andere hilfsweise in Frage kommende Kennzahlen möglich ist.
<b>Funktion/Aufgaben</b> Datenschutz	
<b>Forderung Kämmerei</b> Einrichtung dauerhaft	
<b>Stellungnahme des POR vom</b>	Die Stadtkämmerei beantragt deshalb die dauerhafte Einrich-

<p><b>02.06.2017</b> Befristung auf 3 Jahre ab Besetzung</p>	<p>tung der 2 halben Stellen.</p>
<p><b>Dienststelle</b> Geschäftsleitung, Stabsstelle</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 1,0 in A11</p> <p><b>Funktion/Aufgaben</b> Innenrevision</p> <p><b>Forderung Kämmerei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Befristung auf 3 Jahre ab Besetzung</p>	<p>Die Forderung des POR nach einer befristeten Einrichtung der Stelle zur Evaluierung und Bemessung mittels geeignetem Zahlenmaterial ist hier nicht nachvollziehbar, da die Stadtkämmerei den Stellenumfang bereits begründet hat. Die Steuerdatenabrufverordnung fordert eine lückenlose Protokollierung aller Datenabrufe im Zusammenhang mit Steuersachverhalten und die Überprüfung dieser Zugriffe. Auf die ausführliche Schilderung unter Nr. 2.2.1 der Beschlussvorlage wird verwiesen. Die Aufgabe ist bisher bei der Innenrevision nicht vorgesehen. Angesichts des bereits bestehenden Mengengerüsts von 212.000 Protokoll Datensätzen pro Tag und der Gewissheit, dass sich diese Menge mit der Anbindung der Gewerbesteuer an PSCD sowie der gesetzlich zwingenden Implementierung des Datenlogging in allen neuen Steuerverfahren (in den nächsten Jahren müssen alle Steuerverfahren modernisiert werden) eher verdoppeln als reduzieren wird, kann mit 1 VZÄ aus Sicht der SKA das Minimum an gesetzlich notwendiger Kontrolle geleistet werden.</p> <p>Die Stadtkämmerei beantragt deshalb die dauerhafte Einrichtung der Stelle.</p>
<p><b>Dienststelle</b> Geschäftsleitung, GL1</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 0,5 in A10/E9c</p> <p><b>Funktion/Aufgaben</b> Personal und Organisation, Ausbildung</p> <p><b>Forderung Kämmerei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Ablehnung wegen fehlender Bemessung und plausibler und</p>	<p>Die Ablehnung des POR ist nicht nachvollziehbar.</p> <p>Die Zahl der in Ausbildung befindlichen Personen hat sich seit 2014 von etwa 650 auf mittlerweile etwa 2.000 verdreifacht. Der Ausbildungsbedarf zum Ausgleich altersbedingter Fluktuation ist allgemein bekannt (vgl. Sitzungsvorlage V14-20/V08583). Die Anzahl der erforderlichen Praktikumsplätze und der in den Referaten zu betreuenden Auszubildenden ist entsprechend gestiegen. Dies wurde seitens des POR in der Geschäftsleitertagung am 23.11.2016 deutlich zum Ausdruck gebracht. Wiederholt hat das POR dafür geworben, die Auszubildenden noch besser zu betreuen um diese zu motivieren, nach der Ausbildung auch bei der LHM zu bleiben. Jede/r örtliche Ausbilder/in soll einen Anteil von 5 % der Arbeitsleistung in die Ausbildung investieren. Ebenso soll die Wahrnehmung der Aufgabe in besonderem Maße bei der Vergabe von Leistungsprämien berücksichtigt werden (s. Führungskräfte-Newsletter März 2017).</p> <p>Zentrale Ansprechstelle ist im Referat ist die örtliche Ausbildungsleitung bei GL. Diese Aufgabe ist bisher in keiner Arbeitsplatzbeschreibung bei GL/1 mit Zeitanteilen berücksichtigt. Hier sollte jedoch genügend Zeit vorhanden sein, sich intensiv um</p>

<p>verifizierbarer Begründung</p>	<p>die Auszubildenden zu kümmern, ihre Einsatzwünsche im Referat zu berücksichtigen, Kontakt zu den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern zu halten und für die Aufgaben der Stadtkämmerei zu werben. Ein Aufwand je Auszubildender/ Auszubildendem im Umfang von 5,5 Stunden ist – bedenkt man die positive Wirkung einer guten Betreuung, eher gering angesetzt. Dieser grundsätzliche Bedarf und der Ansatz zur Bemessung des erforderlichen Stellenumfangs ist unter Nr. 2.2.3.1 in der Beschlussvorlage plausibel und verifizierbar dargestellt.</p> <p>Die Stadtkämmerei beantragt daher weiterhin die dauerhafte Einrichtung der halben Stelle.</p>
<p><b>Dienststelle</b> Geschäftsleitung</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 1,0 in A4/E5</p> <p><b>Funktion/Aufgaben</b> Poststelle</p> <p><b>Forderung Kämme- rei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Ablehnung wegen fehlender Bemessung und plausibler und verifizierbarer Be- gründung</p>	<p>Die grundsätzliche Ablehnung ist für die Stadtkämmerei nicht nachvollziehbar.</p> <p>Der grundsätzliche Bedarf und der Ansatz zur Bemessung des erforderlichen Stellenumfangs wurden in der Beschlussvorlage unter 2.2.4 dargestellt (u. a. Verlagerung von Dienststellen und Ausweitung der Stadtkämmerei von ursprünglich 2 auf mittlerweile 4 Standorte). Hinzu kommt, dass es sich nahezu ausschließlich um sog. Integrationsstellen handelt. Das hier eingesetzte Personal (Zuweisung von Dispositionsfällen seitens des POR) ist regelmäßig nicht vollumfänglich leistungsfähig. Überdurchschnittliche krankheitsbedingte Ausfälle sowie Einschränkungen in der körperlichen Leistungsfähigkeit belasten das Team regelmäßig.</p> <p>Die Stadtkämmerei beantragt daher weiterhin die Einrichtung der Stelle. Um diesen bisher nicht bemessenen Bereich zu bemessen, schlägt die Stadtkämmerei die Befristung auf drei Jahre ab Besetzung vor.</p>
<p><b>Dienststelle</b> Geschäftsleitung</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 0,5 in A4/E5</p> <p><b>Funktion//Aufgaben</b> Registratur</p> <p><b>Forderung Kämme-</b></p>	<p>Die grundsätzliche Ablehnung ist für die Stadtkämmerei nicht nachvollziehbar.</p> <p>Der grundsätzliche Bedarf und der Ansatz zu Bemessung des erforderlichen Stellenumfangs wurden in der Beschlussvorlage grob dargestellt. Die Registratur besteht seit vielen Jahren aus 4,5 VZÄ. Seit 2012 ist die Menge des zu bearbeitenden Akten-guts um rund 40% gestiegen (s. Ausführungen unter Nr. 2.2.4 des Beschlusses). Dies ist mit dem bestehenden Personalkörper mehr aufzufangen</p>

<p><b>rei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Ablehnung wegen fehlender Bemessung und plausibler und verifizierbarer Begründung</p>	<p>Die Stadtkämmerei beantragt daher weiterhin die Einrichtung der Stelle. Um diesen bisher nicht bemessenen Bereich zu bemessen schlägt die Stadtkämmerei die Befristung auf drei Jahre ab Besetzung vor.</p>
<p><b>Dienststelle</b> HA II – Leitung</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 1,0 in A14/E14</p> <p><b>Funktion/Aufgaben</b> Allgemeine Verwaltung</p> <p><b>Forderung Kämmerei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Ablehnung wegen fehlender Bemessung und plausibler und verifizierbarer Begründung</p>	<p>Die grundsätzliche Ablehnung ist für die Stadtkämmerei nicht nachvollziehbar.</p> <p>Der grundsätzliche Bedarf und der Ansatz zur Bemessung des erforderlichen Stellenumfangs wurden in der Beschlussvorlage umfangreich und aus Sicht der SKA umfänglich dargestellt (Nr. 2.4.1). Aufgaben dieses Zuschnitts können mit den üblichen Methoden nicht bemessen werden. Möglich ist dies ausschließlich über entsprechende Zeitaufschreibungen nach Einrichtung der Stelle. Ziel der Stadtkämmerei und nicht zuletzt der LHM muss es sein auch im Zeitalter der fortschreitenden Digitalisierung, der Forderung der Einrichtung nach Bürgerkonten, Bürgerhaushalts usw. im Bereich des Haushaltswesens handlungsfähig zu bleiben. Eine persönliche, fachlich versierte Assistenz der Hauptabteilungsleitung mit hervorragenden Kenntnissen im Rechnungswesen kann aus Sicht der SKA dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen.</p> <p>Die Stadtkämmerei beantragt daher weiterhin die Einrichtung der Stelle. Um den Bedarf mit entsprechenden Aufzeichnungen nachweisen zu können, schlägt die Stadtkämmerei die Befristung auf drei Jahre ab Besetzung vor.</p>
<p><b>Dienststelle</b> KaStA, Abt. 1</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 1,0 in A10/E9c</p> <p><b>Funktion/Aufgaben</b> Prozessmanagement</p> <p><b>Forderung Kämmerei</b></p>	<p>Die grundsätzliche Ablehnung ist für die Stadtkämmerei nicht nachvollziehbar.</p> <p>Der grundsätzliche Bedarf und der Ansatz zur Bemessung des erforderlichen Stellenumfangs wurden in der Beschlussvorlage plausibel und verifizierbar dargestellt (u. a. Einführung BayE-GovG, Auswirkungen ePayment, eRechnung – s. Nr. 2.5.1.1). Die Abteilung ist für die zentrale Aufrechterhaltung des gesamten städtischen Zahlungsverkehrs und die Auszahlungen an die externen Gläubiger der LHM zuständig. Die Massenprozesse erfordern als Grundlage rechtlich und fachlich stadtweit ein-</p>

<p><b>rei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Ablehnung wegen fehlender Bemessung und plausibler und verifizierbarer Begründung</p>	<p>wandfreie Prozesse, damit eine reibungslose Abwicklung mit und ohne IT-Unterstützung gewährleistet ist. Prozessmanagement ist Fachaufgabe. Die Abteilung will einen Prozesszyklus aufbauen und benötigt daher zur Bearbeitung dieser Daueraufgabe die Stelle.</p> <p>Die Stadtkämmerei beantragt daher weiterhin die Einrichtung der Stelle. Um den Stellenumfang mit entsprechenden Aufzeichnungen nachweisen zu können schlägt die Stadtkämmerei die Befristung auf drei Jahre ab Besetzung vor.</p>
<p><b>Dienststelle</b> KaStA, Kommunale Forderungen</p> <p><b>Zusätzliche Kapazitäten</b> 2,75 in A8/E8</p> <p><b>Funktion/Aufgaben</b> Fachverfahren Octoware, KFZ-neu und Sing- u. Musikschule</p> <p><b>Forderung Kämmerei</b> Einrichtung dauerhaft</p> <p><b>Stellungnahme des POR vom 02.06.2017</b> Ablehnung wegen fehlender Bemessung und plausibler und verifizierbarer Begründung</p>	<p>Die grundsätzliche Ablehnung ist für die Stadtkämmerei nicht nachvollziehbar.</p> <p>Die Fallzahlen basieren auf qualifizierten Aussagen der Fachreferate sowie den Auswertungen aus den Jahresstatistiken 2016 und 2017 für die Fachverfahren MuKu und Octoware (soweit bereits vorliegend). Beim Kassen- und Steueramt sind Personalbedarfe grundsätzlich anhand einer qualifiziert erstellten Statistik belegbar. Die Stadtkämmerei geht zudem davon aus, dass die Fallzahlen einhergehend mit der wachsenden Bevölkerung der LHM, der Erweiterung der gebührenpflichtigen Angebote bei den Referaten und der Anbindung weiterer Fachverfahren an PSCD weiter steigen und zu einem späteren Zeitpunkt weitere Kapazitäten benötigt werden.</p> <p>Aufgrund der vorstehenden Äußerungen hält die Stadtkämmerei den Bedarf und Stellenumfang ausreichend begründet und beantragt weiterhin die dauerhafte Einrichtung der Stellen.</p>

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Der Korreferent der Stadtkämmerei, Herr ehrenamtlicher Stadtrat Prof. Dr. Hans Theiss, hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

## II. Antrag des Referenten

1. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Finanzausschuss, die Stadtkämmerei zu beauftragen, die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. 126.360 €, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. 916.690 € und die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. 612.710 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 ff. anzumelden.
2. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Finanzausschuss, die Stadtkämmerei zu beauftragen, die dauerhafte Einrichtung von 7,3 Stellen und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
3. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Finanzausschuss, die Stadtkämmerei zu beauftragen, die Einrichtung von 13,5 Stellen befristet ab Besetzung für 3 Jahre und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Darüber hinaus wird die Stadtkämmerei beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat eine Stellenbemessung gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung durchzuführen, um festzustellen, ob und in welchem Umfang über die vorläufige Befristung hinaus ein Stellenbedarf besteht. Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.
4. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40% des zugrunde liegenden Jahresmittelbetrages.
5. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Finanzausschuss, die Stadtkämmerei zu beauftragen, die Entfristung von 0,8 Stellen beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
6. Die Produktkostenbudgets aller Produkte der Stadtkämmerei erhöhen sich vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 ab 2018 entsprechend.

7. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Finanzausschuss, die Stadtkämmerei zu beauftragen, die aus ihrer Sicht unter Ziffer 4. des Vortrages dargestellten Engpässe bei den vorhandenen Flächen und den Mehrbedarf gegenüber dem Kommunalreferat anzumelden sobald weitere Flächen für die Unterbringung der neuen Arbeitsplätze zugewiesen werden sollen.
  
8. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### **III. Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dr. Ernst Wolowicz  
Stadtkämmerer

**IV.** Abdruck von I. mit III.  
über die Stadtratsprotokolle

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle**

**an das Revisionsamt**

**an die Stadtkämmerei-RL-GL1-1**

z. K.

**V. Wv. Stadtkämmerei-RL-GL1-1**

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

2. An das Personal- und Organisationsreferat

An das Kommunalreferat

z. K.

Am.....

Im Auftrag