

Verstetigung von stadtweiten Personalbedarfen in der Nachfolge MIT-KonkreT

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11088

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 25.04.2018 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage und Überblick

Mit Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 01.07.2015 „MIT-KonkreT – Jährlicher Bericht 2014 sowie Beschluss zu Maßnahmen – öffentlicher Teil“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02624) wurden seitens des Personal- und Organisationsreferates die Personalaufwände für die Maßnahmen im Kontext der Stellenbewirtschaftung, der Personalgewinnung, der Personalbetreuung und Abrechnung sowie der Fortbildung dargestellt.

Ziel der damaligen Beschlussvorlage war es u. a. für das Personal- und Organisationsreferat, die aufgrund des MIT-KonkreT Vorhabens belegbaren Mehraufwände innerhalb des POR darzustellen und in Form bereits vorhandener befristeter Kapazitäten zu verstetigen sowie sich zusätzlich erforderliche Kapazitäten genehmigen zu lassen.

Aufgrund von Einwendungen seitens der Stadtkämmerei zur Entfristung bzw. unbefristeten Zuschaltung von notwendigen Kapazitäten innerhalb des POR wurde u. a. die Lauffrist der für die Entfristung vorgesehenen Kapazitäten bis 31.12.2018 verlängert. Begründet hatte die Stadtkämmerei dies mit den fehlenden Ergebnissen der damals anstehenden externen Untersuchung (Stichwort IT-Gutachten). Am 22.08.2016 wurde dem Stadtrat die endgültige Fassung des Gutachtens zur IT der Landeshauptstadt München vorgelegt. In der Sitzung der Vollversammlung des Stadtrates vom 15.02.2017 wurde der Beschluss gefasst, die Empfehlungen aus dem IT-Gutachten modifiziert umzusetzen. Damit steht jetzt fest, dass die nachfolgend dargestellte Betreuung der IT-Stellen durch das POR auf Dauer ausgerichtet ist und die zur Zeit befristeten Stellen entfristet werden können.

Zudem werden weitere stadtweit im Kontext zu MIT-KonkreT stehende Kapazitäten des Kreisverwaltungsreferats sowie des Referats für Informations- und Telekommunikationstechnik betrachtet, die bis dato gleichfalls aus Projektmitteln befristet finanziert werden. Es werden in der Gesamtschau keine zusätzlichen Mehrbedarfe im Rahmen dieses Beschlusses geltend gemacht.

Folgende Maßnahmen sind für die unterschiedlichen Aufgabenbereiche vorgesehen:

Referat	Aufgabenbereich	Kapazität	Maßnahme
POR – P 5.5	Personalgewinnung	14,5 VZÄ	Entfristung
POR – P 3.2	Dienststellenbetreuung	4,5 VZÄ	Entfristung
POR – P 6.2	Fortbildung	3,7 VZÄ	Entfristung
RIT – GB 4	IT-Prozesse, IT-Services und IT-Veränderungsmanagement	2 VZÄ	Befristungsverlängerung bis 31.12.2022
RIT – GB 3	IT-Projekte	1 VZÄ	Befristungsverlängerung bis 31.12.2022
KVR – GL – dIKA	Anforderungsmanagement - Facharchitektur	0,5 VZÄ	Entfristung

2. Personalbedarf des POR zur Bewirtschaftung und Besetzung von IT-Stellen sowie zur Betreuung des IT-Personals

2.1 Abteilung 3 - P 3.2 Stellenbewertung und Dienststellenbetreuung

Mit Beschluss vom 01.07.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02624) wurde die Verlängerung von insgesamt 4,5 VZÄ (3,5 VZÄ SB Organisation, 1,0 VZÄ Leitung) bis 31.12.2018 im Aufgabenschwerpunkt IT genehmigt. Insgesamt ist der Aufgabenbereich mit 10,5 VZÄ (1,0 VZÄ Leitung, 9,5 VZÄ SB Organisation) ausgestattet

Mit Blick auf die bevorstehende Umorganisation der städtischen IT und die hier längerfristig anfallenden außerplanmäßigen Aufgaben für den in Rede stehenden Aufgabenbereich im Rahmen der Begleitung von und Mitwirkung bei Organisationsänderungen (u. a. Neuorganisation RIT, Umstrukturierung dIKAs, Umsetzung Blaupause für GL innerhalb der Referate, Umsetzung LHM-S GmbH für das RBS), ist eine Verstetigung der bis dato befristet vorgetragenen Kapazitäten erforderlich. Daneben sind im laufenden Geschäft folgende Aufgabenschwerpunkte für stadtweit rd. 1.900 IT-Stellen zu bewältigen:

- Stellenschaffungen
- Fortschreibung und Überarbeitung der IT-Bewertungsrollen
- Dienststellenbetreuung, Stellenhebungen und sonstige Stellenplanmaßnahmen
- Stellungnahmen zu Beschlüssen
- Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen
- Stellenbemessungen
- Standardisierungen im Rahmen der Stellenbewertung
- Leitung und Querschnittsaufgaben

Im Rahmen einer vierwöchigen Zeiterfassung wurden die Aufwände für operative Aufgaben (Schwerpunkt Stellenbewertung) und Leitungstätigkeiten innerhalb des Aufgabenbereichs erfasst. Unter Berücksichtigung bereits bewältigter Arbeitsmengen (Fallzahlen) und der Aufgaben im Rahmen der bevorstehenden Restrukturierungen der IT-Bereiche, ist die Kapazität i. H. v. 4,5 VZÄ dauerhaft erforderlich.

Die Notwendigkeit der Leitungsposition ist auf die erforderlichen Aufgaben der Fach- und Dienstaufsicht zurückzuführen, welche sich aufgrund der Leitungsspanne ergeben. Zudem werden planerisch, konzeptionelle Aufgaben für den Aufgabenbereich wahrgenommen, die nur schwer durch eine Stellenbemessung abgebildet werden können (inhaltlich einmalige Aufgaben mit von Fall zu Fall unterschiedlichen Bearbeitungsschritten). Da auch hier aufgrund der oben dargestellten Aufgabenschwerpunkte keine befristeten Aufgaben wahrgenommen werden, ist der dauerhafte Bedarf gegeben.

In der Gesamtschau ist die Entfristung von 4,5 VZÄ (1,0 VZÄ Leitung, 3,5 VZÄ SB Organisation) erforderlich.

2.2 Abteilung 5 – P 5.5 Personalgewinnung

Aktuell sind bei P 5.5 für den IT-Bereich Ausschreibungen für die Besetzung von 154,5 Stellen 108 Verfahren anhängig. Die Anzahl der jährlichen Ausschreibungen steigt seit Januar 2010 kontinuierlich an. Die zur Bearbeitung notwendigen Kapazitäten wurden infolge des Anstieges von laufenden Verfahren durch die Einrichtung befristeter Kapazitäten aufgestockt. Diese sollen nun entfristet werden. Ursprünglich wurden im Rahmen des Beschlusses Nr. 14-20 / V 02624 neben der Befristungsverlängerung von 11,0 VZÄ (2,0 VZÄ Leitung, 5,0 VZÄ SB Personalentwicklung, 4,0 VZÄ Teamassistenten) zusätzlich 3,5 VZÄ bis 14.12.2020 befristet genehmigt (3,0 VZÄ SB Personalentwicklung, 0,5 VZÄ Teamassistenten).

Auf Basis der Zahlen über einen siebenjährigen Betrachtungszeitraum hinweg werden durchschnittlich 206 Stellenbesetzungsverfahren pro Jahr im IT-Bereich durchgeführt. Aufgrund des internen Arbeitsmarktes, der Fluktuation und erwartbaren weiteren Stellenausweitungen ist von einem mindestens konstantem Wert für die nächsten Jahre auszugehen. Aufgrund von gesammelten Erfahrungswerten ist feststellbar, dass ein/e Stellenbesetzer/in bei der Personalgewinnung im IT-Bereich 25 Verfahren im Jahr abwickeln kann. Insofern ist eine dauerhafte Kapazität i. H. v. 8,2 VZÄ Stellenbesetzer/in und 5,5 VZÄ für Teamassistentenaufgaben (Verhältnis Teamassistenten zu Stellenbesetzer/in entspricht 1 zu 1,5) erforderlich.

Daneben sind Konzepte zur Erhöhung der Personalgewinnungschancen auf dem Arbeitsmarkt sowie zur Verbesserung der Bindung des IT-Personals an die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München zu erarbeiten und weiterzuentwickeln. Beispielfähig sind hier folgende Themen zu nennen:

- Sonderdienstverträge in der IT (Evaluierung der Praxis Gehaltsverhandlungen)
- IT-Fachkräftezulage (IT-RL)
- Marktbeobachtung und Ermittlung der marktvergleichbaren Vergütung
- Entwicklung von Maßnahmen für die Vermeidung von Abwanderungstendenzen

im IT-Bereich

- Sicherung IT-Nachwuchskräfte
- Personalplanung IT/Traineeprogramm Studienabgänger
- Anpassung und Weiterentwicklung des IT-Q (Qualifizierungsprogramm für IT-Schaffende)
- Verplanung der IT-Systemelektroniker, Fachinformatiker für Systemintegration, Verwaltungsinformatiker und Bachelor of Science, Master Absolventen
- Beiträge zu Beschlussvorlagen
- Abstimmung von Konzepten für IT-Fachkarrieren und sonstige PE-Maßnahmen
- Beantwortung von Stadtratsanfragen, Fertigung von Beschlüssen im Kontext IT

Für diese Grundsatzaufgaben werden 1,0 VZÄ benötigt. Insgesamt ist somit ein dauerhafter Personalbedarf für die Personalgewinnung im IT-Bereich i. H. v. 16,7 VZÄ (8,2 VZÄ für Stellenbesetzer/in, 1,0 VZÄ für konzeptionelle Aufgaben, 2,0 VZÄ für Leitung und 5,5 VZÄ für Teamassistentenaufgaben) gegeben. Die Entwicklung hin zu 2,0 VZÄ für die Leitung ist im Vergleich zum Beschluss vom 01.07.2015 auf eine Personalentwicklungsmaßnahme sowie interne Umstrukturierungsmaßnahmen zurückzuführen.

Diesem Bedarf stehen derzeit bei P 5.5 befristete Kapazitäten i. H. v. insgesamt 14,5 VZÄ (7,0 VZÄ für Stellenbesetzer/in, 0,5 VZÄ für Konzepte, 2,0 VZÄ für Leitung und 5,0 VZÄ für Teamassistentenaufgaben) gegenüber, die mit diesem Beschluss entfristet werden sollen, um weiterhin die Personalgewinnung im IT-Bereich gewährleisten zu können. Bezüglich eines weiteren Mehrbedarfs, um die tatsächlich benötigten 16,7 VZÄ abdecken zu können, behält sich das POR eine gesonderte Beschlussfassung zu gegebener Zeit vor.

2.3 Abteilung 6 – P 6.2 Fortbildung

Das Projekt MIT-KonkreT hatte u. a. die Entwicklung und Einführung von IT-Fachkarrieren zum Ziel. Die IT-Fachkarrieren stellen eine fachliche Karriereperspektive für städtische IT-Beschäftigte dar, die parallel zur disziplinarischen Führungskarriere dauerhaft mit dem Ziel angeboten wird, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und langfristig zu binden.

Seit 01.01.2016 befasst sich das Nachfolgeprojekt „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ intensiv mit der Erweiterung der IT-Fachkarrierenangebote auf zusätzliche IT-Rollen.

Derzeit liegen IT-Fachkarrieren mit unterschiedlichen Entwicklungs- und Realisierungsständen für insgesamt 9 IT-Rollen vor, die bis zum offiziellen Projektende am 31.12.2018 sukzessive an das POR, P 6.22 IT-Fortbildung zur weiteren Umsetzung übergeben werden.

Die Fachkarrieren haben Laufzeiten von mehreren Jahren und werden zyklisch angeboten. Die besondere Münchner Konzeption der IT-Fachkarrieren erfordert spezielles Fachwissen, eine beständige Qualitätssicherung und Entwicklung, so wie einen längerfristigen internen konstanten Know-How-Transfer um die gesetzten Ziele zu realisieren. Die dauerhafte qualitative Zielerreichung kann nur mit einem eigenen

unbefristeten Personalkontingent sichergestellt werden.

Derzeit werden aus MIT-KonkreT Projektmitteln sowie nach Beschlussfassung vom 01.07.2015 bei P 6.22 3,7 bis 31.12.2018 befristete Vollzeitäquivalente (SB Fortbildung) finanziert, die als erste Maßnahme für die weitere Umsetzung der IT-Fachkarrieren entfristet und dauerhaft finanziert werden müssen.

Die Kapazitäten teilen sich wie folgt auf:

- 2,4 VZÄ sind zuständig für die Entwicklung, Detaillierung, Evaluation und Fortschreibung der Fachkarrierepfade
- 1,3 VZÄ sind zuständig für die organisatorische Umsetzung und Betreuung der Fachkarrierepfade.

Folgende Aufgabenschwerpunkte werden u. a. daraus bedient:

- Entwicklung dienststellenbezogener Seminare
- Entwicklung neuer Seminare gesamtstädtisch und im Rahmen der IT-Fachkarrieren einschl. der Maßnahmen (Review, Transferberatung, Zertifizierungen, Prüfungsvorbereitung und Abschlussaufgaben), die sich aus den Ausschreibungen ergeben
- Ausschreibungen für neue Qualifizierungsreihen
- Markterkundungsverfahren zur Bildung von Trainerpools
- Fortschreibung und Überarbeitung von Seminaren, die bereits im Fortbildungsprogramm angeboten werden
- Ausschreibung überarbeiteter/neuer Seminare im Rahmen freihändiger Vergabe
- Bereitstellung von Teamentwicklungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Neuorganisation der städtischen IT
- Entwicklung neuer IT-Fachkarrierepfade und einzelner IT-Fachkarriereschritte (wiederkehrend je neu entwickeltem Fachkarriereschritt)
- Jährliche Planung der Fortführung des Fortbildungsangebots von Maßnahmen, die ursprünglich durch MIT-KonkreT initiiert worden sind
- Abbildung der IT-Fachkarrieren im städtischen Aus- und Fortbildungsmanagementsystem
- Evaluation der IT-Fachkarriereschritte
- Weiterentwicklung und Anpassung der Zulassungs- und Prüfungsordnung
- Bereitstellung bereits entwickelter Seminare im Rahmen der IT-Fachkarrieren einschl. kollegiale Beratung und Coaching

Basierend auf dem Erfahrungsspektrum, das P 6.22 in der Mitarbeit im Projekt und bei der bisherigen Umsetzung der IT-Fachkarrieren sammeln konnte, und den strategischen Zielsetzungen des Projekts, ist eine valide Aussage zu den erforderlichen Personalressourcen möglich.

Im Rahmen einer detaillierten Tätigkeitserfassung konnten konkrete Zeitaufwände ermittelt werden, die für die o. g. Aufgabenschwerpunkte den dauerhaften Bedarf i. H. v. insgesamt mindestens 5,8 VZÄ bestätigen.

Die Entfristung der 3,7 VZÄ ist der erste Schritt zur dauerhaften Einrichtung von 5,8 VZÄ für die Umsetzung der IT-Fachkarrieren.

Bezüglich eines weiteren Mehrbedarfs, um die tatsächlich benötigten 5,8 VZÄ abdecken zu können, behält sich das POR eine gesonderte Beschlussfassung zu gegebener Zeit vor.

3. Personalbedarf des KVR für den Aufgabenbereich Geschäftsprozessmanagement

Facharchitekten/innen bündeln innerhalb eines Referats übergreifend die methodischen und strategischen Tätigkeiten, die für die Umsetzung der Fachlichkeit in eine homogene IT notwendig sind. Derzeit sind innerhalb des dIKA KVR 5,0 VZÄ für Facharchitekturaufgaben vorgetragen. Die befristete Kapazität i. H. v. 0,5 VZÄ beim Kreisverwaltungsreferat wurde u. a. eingerichtet, um den Aufwand für die Wahrnehmung der stadtweiten Funktion als Sprecher des Facharchitekten-Boards zu kompensieren.

Das Kreisverwaltungsreferat geht derzeit davon aus, dass das FAR-Board als solches auch nach Betriebsaufnahme des Referates für Informationstechnologie (RIT) weiter bestehen bleibt bzw. weiterhin notwendig ist. Auch wenn aktuell nicht festgelegt ist, wie und ob sich das FAR-Board im Rahmen der neuen IT-Prozesse wiederfindet, ist ein entsprechendes Board schon deshalb nötig, da die Facharchitekten im Rahmen der geplanten Neuausrichtung der LHM hin zum Geschäftsprozessmanagement eine wichtige strategische Rolle einnehmen und diesbezüglich weiterhin eine stadtweite Abstimmung und ein einheitliches Vorgehen nötig ist.

Unter dieser Annahme wird sich die Aufgabenwahrnehmung für das FAR-Board auch dauerhaft auf die verfügbaren Kapazitäten für originäre Facharchitekten-Aufgaben des abstellenden Referates im Umfang von etwa 0,5 Stellen (VZÄ) auswirken. Aus diesem Grund ist eine Entfristung der Position notwendig, um den erheblichen Aufwand der Funktion als Sprecher des Facharchitekten-Boards ausgleichen zu können.

Sollte die Aufgabenstellung eines Sprechers / einer Sprecherin des FAR-Boards ersatzlos wegfallen, macht das Kreisverwaltungsreferat unabhängig davon die Beibehaltung der eingerichteten Stelle auch deshalb geltend, da künftig ein erhöhter Bedarf an Facharchitekturaufgaben zu erwarten ist.

Ein weiterer Grund für den Mehrbedarf liegt in der Intensivierung des Geschäftsprozessmanagements der Landeshauptstadt München. Gemäß stadtweiter und referatsinterner Strategie wird sich KVR-GL auf Grund der Neuorganisation der IT der LHM neu ausrichten und hierbei das Geschäftsprozessmanagement verstärkt in den Vordergrund stellen, bzw. das aktuelle Geschäftsprozessmanagement qualitativ höher ausgestalten und in die Analyse und das LifeCycle-Management mehr Ressourcen investieren. Nachdem die dem Referat für Informationstechnologie zugewiesenen Aufgaben einen anteiligen Stellenübergang des bisherigen dIKA's zum RIT nach sich ziehen, kann die Qualitätssteigerung im Rahmen der Erstellung, der Analyse und des LifeCycle-Managements von Geschäftsprozessen nur durch eine Erhöhung von Facharchitekturressourcen erreicht werden. Ein erster Schritt stellt daher die Entfristung der 0,5 VZÄ dar.

In der Gesamtbetrachtung ist die Entfristung der 0,5 VZÄ für Facharchitekturaufgaben erforderlich.

4. Personalbedarf des IT-Referats für die Aufgabenbereiche IT-Fachkarrieren, Kompetenzmanagement und IT-Bewertungsrollen

4.1 Geschäftsbereich 4

Mit der Verlängerung der in Rede stehenden befristeten Kapazitäten (1,0 VZÄ IT-Projektleiter/in, 1,0 VZÄ SB Projektbetreuung) bis 31.12.2022 wird bezweckt, dass die in MIT-KonkreT und Nachfolgeprojekt erzielten Erfolge „Schaffung und Einführungen von IT-Rollen“ (Transparente und einheitliche Stellenbewertung im Bereich der IT) und „Etablierung von IT-Fachkarrieren“ (planbare Weiterentwicklungsmöglichkeiten für die IT-Schaffenden) mit ihrer positiven Auswirkung auf die Zufriedenheit der IT-Schaffenden und die Attraktivität des Arbeitsplatzes bei der LHM für die Zukunft sichergestellt werden. Das Befristungsdatum orientiert sich an den anfallenden Tätigkeiten und erfolgt in Anlehnung an die Laufzeit des IT-Umsetzungsprojektes.

Folgende Aufgabenschwerpunkte sind betroffen:

- Beratung der IT-Schaffenden zu Fragen der Fachkarriere
- Entwicklung, fachliche Betreuung, Pflege und Weiterentwicklung der IT-Fachkarrieren (Schwerpunkt liegt auf der Integration der Ergebnisse aus dem Programm Reorganisation der IT)
- Aufgaben im Rahmen der Fortschreibung der IT-Rollen gemäß Prozess

IT-Fachkarrieren:

- Fortschreibung der IT-Fachkarrieren
- Steuerung und Begleitung der IT-Fachkarrieren
- Einführung neuer IT-Fachkarrierepfade
- Weiterentwicklung des Modells IT-Fachkarrieren
- Evaluierung der Qualifizierungsprogramme
- Sicherung der Nachhaltigkeit
- Zusammenarbeit mit dem Programm „Reorganisation der IT“
- Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern und Hochschulen
- Beratung und Information der IT-Schaffenden und ihrer Führungskräfte zu allen Fragen und Weiterentwicklungen

IT-Kompetenzentwicklung:

- Begleitung und Unterstützung des MKM Projekts (bis 2025)
- Evaluierung der IT-Kompetenzanforderungen
- Erweiterung des IT-Fortbildungsangebots
- Fortschreibung des Kompetenzmanagementmodells für den Bereich der IT

IT-Bewertungsrollen:

- Unterstützung des POR bei der Fortschreibung der IT-Bewertungsrollen

- Initiierung der Entwicklung neuer IT-Bewertungsrollen
- Initiierung der Fortschreibung bestehender IT-Bewertungsrollen

IT-Qualifizierung:

- Planen und regelmäßiges Durchführen des Prozesses zum Qualifizierungsdialog mit allen IT-Führungskräften zur Ermittlung des Bedarfs für ein erweitertes IT-Qualifizierungsangebot
- Erweiterung des Qualifizierungsangebots auf Basis der strategischen Entwicklungen in der IT und Entwicklungen des Marktes und der Technologien

Aufgrund der überwiegend planerisch-konzeptionellen Aufgabeninhalte, ist eine Bemessung nach klassischen Methoden nicht zielführend. Vielmehr wurden zu den o. g. Aufgabenbereichen und zu den Aktivitäten mittels Expertenschätzungen und auf Basis der Erkenntnisse aus dem bisherigen Ressourceneinsatz in den vergangenen 6 Jahren, die Aufwände zur Umsetzung der Aufgaben ermittelt und verifiziert.

In der Gesamtschau ist die Befristungsverlängerung der 2,0 VZÄ (1,0 VZÄ IT-Projektleiter/in, 1 VZÄ SB-Projektbetreuung) bis zum 31.12.2022 erforderlich.

4.2 Geschäftsbereich 3

Die Aufgaben im Geschäftsbereich 3 zum Themenbereich der Ausgestaltung von IT-Organisationen aus aufbauorganisatorischer und prozessoptimierter Sicht werden auch über 2018 hinaus bis vsl. Ende 2022 weiterhin erbracht (u. a. Migration von IT-Sonderbereichen). Da die Aufgaben hauptsächlich planerisch-konzeptioneller Natur sind, ist eine Bemessung nach klassischen Methoden (analog zum GB 4) nicht zielführend. Grundlage für die Verlängerung der Befristung bilden Erfahrungswerte aus der Vergangenheit. Die Vielfalt der Aufgaben und Einsatzgebiete erfordert mindestens 1,0 VZÄ um dieser Situation angemessen zu begegnen. Die Herausforderung ist die Konzeption und Aufstellung einer optimierten IT-Aufbauorganisation um die Geschäftsprozesse effizient zu unterstützen und interne Reibungsverluste abzubauen.

Für die Durchführung dieser Tätigkeiten wird die Befristung der 1,0 VZÄ (IT-Projektleiter/in) bis zum 31.12.2022 verlängert.

5. Abstimmung mit den Fach- und Querschnittsreferaten

Die Beschlussvorlage wurde mit den betroffenen Fach- und Querschnittsreferaten inhaltlich abgestimmt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Haimo Liebich, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Stadtrat stimmt der Entfristung von Stellenkapazitäten im Personal- und Organisationsreferat und Kreisverwaltungsreferat sowie der Verlängerung der Befristungen im Referat für Informations- und Telekommunikationstechnik zu.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt die Entfristung der unter Ziffer 2 im Vortrag des Referenten aufgeführten bis zum 31.12.2018 und 14.12.2020 befristeten Positionen beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt die Entfristung der unter Ziffer 3 im Vortrag des Referenten aufgeführten bis zum 31.12.2018 befristeten Position beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
4. Das Referat für Informations- und Telekommunikationstechnik wird beauftragt die Verlängerung der unter Ziffer 4 aufgeführten befristeten Positionen bis 31.12.2022 beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrats.

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, P 3.2

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Direktorium – GL
An das Referat für Informations- und Telekommunikationstechnik – GL
An das Kreisverwaltungsreferat - GL
An das Personal- und Organisationsreferat, P 5
An das Personal- und Organisationsreferat - GL

zur Kenntnis

Am