

Information über Beschluss mit Folgekosten

Hinweis: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen!

| | | |
|----------------|---------------------------------------|-------------------|
| Referat/e: POR | Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): GL | Federführung: POR |
|----------------|---------------------------------------|-------------------|

Arbeitstitel geplanter Beschluss:

Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt IV

1. Aufgabe

1.1 Beschreibung der Aufgabe:

- Etablierung dezidierter Stellenbemessungsverfahren im Fachreferat POR
- Grundsatzarbeit im Zusammenhang mit der Stellenbemessung innerhalb des POR
- Durchführen von Organisationsprojekten mit dem Ziel nach Optimierung der Geschäftsprozesse im POR, die Stellenbedarfe zu ermitteln
- Durchführen und Begleiten von Stellenbemessungen in den Abteilungen des POR
- Fortschreibung bestehender Stellenbemessungen im POR und Anpassung an gesetzliche Änderungen oder geänderte Rahmenbedingungen

1.2 Aufgabenart

Pflichtaufgabe

freiwillige Aufgabe

bürgernahe Aufgabe

Daueraufgabe

zeitlich begrenzte Aufgabe

Begründung:

Die Verpflichtung zu sparsamem und wirtschaftlichem Handeln zwingt dazu, in der Folge der Geschäftsprozessoptimierung die Stellenbedarfe im POR zu überprüfen und den geänderten Rahmenbedingungen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht anzupassen.

1.3 Auslöser des Mehrbedarfs

inhaltlich/ qualitative
Veränderung der Aufgabe

neue Aufgabe

quantitative
Aufgabenausweitung

Erläuterung:

Die Referate sind zur Bemessung der für eine adäquate Aufgabenerledigung erforderlichen Kapazitäten verpflichtet. Derzeit erfolgt die Stellenbemessung meist anhand qualifizierter Schätzungen und historisch gewachsener Fallzahlenschlüssel. Entsprechend wenig Ressourcen werden hierfür vorgehalten.

Da künftig im Zusammenhang mit dem Geschäftsprozessmanagement (GPM) und der Geschäftsprozessoptimierung (GPO) die Stellenbemessung eine wichtigere Rolle spielen wird, soll eine schlagkräftige Einheit etabliert werden, die im gesamten POR Organisationsprojekte und Stellenbemessungsverfahren durchführt. Dabei sollen vermehrt analytische Stellenbemessungen durchgeführt werden, um die genauen Stellenbedarfe ermitteln zu können.

Auf Grund der Belastungssituation im Referat und der bestehenden Verpflichtungen als Querschnittsreferat scheiden neue Schwerpunktsetzungen bei unveränderten Kapazitäten für das POR aus.

2. Finanzielle Auswirkungen

2.1 konsumtiv

| | |
|---|---|
| 2.1.1 Einzahlungen | € |
| 2.1.1.1 Zuwendungen und allgemeine Umlagen | € |
| 2.1.1.2 Sonstige Transfereinzahlungen | € |
| 2.1.1.3 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte | € |
| 2.1.1.4 Privatrechtliche Leistungsentgelte | € |
| 2.1.1.5 Kostenerstattungen und Kostenumlagen | € |
| 2.1.1.6 Sonstige Einzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit | € |
| 2.1.2 Auszahlungen | € |
| 2.1.2.1 Personalauszahlungen | € |
| 2.1.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen | € |
| 2.1.2.3 Transferauszahlungen | € |
| 2.1.2.4 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit | € |
| 2.2 investiv | |
| 2.2.1 Einzahlungen | € |
| 2.2.2 Auszahlungen | € |

3. Geltend gemachter Bedarf (Ergebnis der Stellenbemessung)

| geltend gemachter Stellenmehrbedarf | VZÄ | davon befristet VZÄ | QE, FR |
|-------------------------------------|-----|---------------------|--------|
| | | 3,0 | |
| | | | |
| | | | |
| bereits für die Aufgabe eingesetzt | VZÄ | davon befristet VZÄ | QE, FR |
| | 0 | | |
| | | | |

4. Bemessungsgrundlage

Erläuterung der Bemessungsmethode und des Rechengangs:

Die Bemessung basiert auf qualifizierten Schätzungen, die auf den Erfahrungen der letzten Jahre gemacht wurden. Ein genauer Bedarf kann zwar nicht analytisch bemessen werden, da die Stellenbemessung innerhalb des POR auf neue Beine gestellt werden soll und die geforderten Positionen in mehreren Phasen mit unterschiedlichen Tätigkeiten befasst werden. In einer ersten Phase sollen die Rahmenbedingungen für künftige Stellenbemessungen festgelegt werden. In einer weiteren Phase sind die Mitarbeiter/innen in dem Thema intensiv zu schulen. Zusammen mit den Abteilungen soll in einer nächsten Phase eruiert werden, welche Bereiche vorrangig bemessen werden, um deren personelle Ausstattung dem tatsächlichen Arbeitsaufkommen anzupassen. Eine weitere Phase wird die Evaluierung bzw. Fortschreibung bestehender Stellenbemessungen sein, um den geänderten Anforderungen gerecht zu werden.

5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)

5.1 Erläuterung der Alternativen zur Kapazitätsausweitung:

5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)

Alternativ werden die Stellenbemessungen weiter so fortgeführt wie bisher, wobei aufgrund der Ergebnisse des GPM/GPO auf alte Schlüsselzahlen womöglich nicht mehr zugegriffen werden kann. In der Folge müssten die Bemessungen durch mit anderen Aufgaben gebundenem Personal stattfinden, womit ein Aufbau weiterer Überstunden sowie die Verzögerung anderer wichtiger und zum Teil zeitkritischer Arbeiten einhergeht.

5.2 Beschreibung der Auswirkungen, wenn Zuschaltung nicht erfolgt:

Erfolgt die Stellenzuschaltung nicht, können die einen noch wirtschaftlicheren Dienstbetrieb sichernden Potentiale, die deutlich über dem Ressourceneinsatz liegen sollten, nicht weiter angehoben werden. Die Grundsätze einer wirtschaftlichen und sparsamen Mittelbewirtschaftung wären dadurch im POR beeinträchtigt.

6. zusätzlicher Büroraumbedarf

6.1 Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen: 5 (inkl. Teilzeit-Faktor)

Bedarf in qm: 55

6.2 Begründung/Berechnung:

3,0 VZÄ werden unter Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors mit 5 Personen besetzt. Aus diesem Grund werden 5 Arbeitsplätze benötigt. Standard für 1 Arbeitsplatz sind 11 qm.