

## Information über Beschluss mit Folgekosten

Hinweis: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen!

Referat/e: POR	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): P 5.101	Federführung: POR
----------------	--	-------------------

Arbeitstitel geplanter Beschluss:  
**Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt IV**

### 1. Aufgabe

#### 1.1 Beschreibung der Aufgabe:

Potenzialförderung und Standortbestimmung

#### 1.2 Aufgabenart

Pflichtaufgabe       freiwillige Aufgabe       bürgernahe Aufgabe

Daueraufgabe       zeitlich begrenzte Aufgabe

Begründung:

Mit Beschluss „Steigerung der Führungsqualität (GPTW) – Verbesserung der Führungskultur“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04589) des VPA vom 04.05.2016 bzw. der Vollversammlung vom 11.05.2016 wurden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Führungskultur beschlossen, wie zum Beispiel die Einführung von verpflichtenden Potenzial-Assessment-Centern vor der erstmaligen Führungsübernahme und einer verpflichtenden IT-gestützten Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte. Die Berechnung der dafür erforderlichen Kapazitäten erfolgte auf der Basis der Beschäftigtenzahlen des PeCon Berichtes 2014 zum Stichtag 31.12.2014. Zu dem Stichtag wurden 2245 Führungskräfte ohne Berücksichtigung des Lehr- und Erziehungsdienstes zur Berechnung der erforderlichen Ressourcen herangezogen.

#### 1.3 Auslöser des Mehrbedarfs

inhaltlich/ qualitative  
Veränderung der Aufgabe       neue Aufgabe       quantitative  
Aufgabenausweitung

Erläuterung:

In den Jahren 2015 bis 2017 sind ca. 3.430 neue Stellen geschaffen worden. Erfahrungsgemäß kann man davon ausgehen, dass davon 10 Prozent Führungsstellen sind, also 343 bislang nicht berücksichtigte Führungskräfte. Für die zusätzlichen Auswertungsgespräche bei der Standortbestimmung werden 0,6 VZÄ einer internen Psychologenstelle der 4. QE benötigt. Durch die höhere Beschäftigtenzahl ergibt sich auch eine höhere Teilnehmerzahl in den verpflichtenden Potenzial-Assessment-Centern vor erstmaliger Führungsübernahme und der eintägigen Vorbereitungsstage, wofür 0,4 VZÄ einer internen Psychologenstelle der 4. QE benötigt.

### 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	€
<b>2.2 investiv</b>	
2.2.1 Einzahlungen	€
2.2.2 Auszahlungen	€

<b>3. Geltend gemachter Bedarf (Ergebnis der Stellenbemessung)</b>			
geltend gemachter Stellenmehrbedarf	<b>VZÄ</b>	<b>davon befristet VZÄ</b>	<b>QE, FR</b>
	1,0	-	4. QE, SO
bereits für die Aufgabe eingesetzt	<b>VZÄ</b>	<b>davon befristet VZÄ</b>	<b>QE, FR</b>
	4,0	-	4. QE, SO

<b>4. Bemessungsgrundlage</b>
<p>Erläuterung der Bemessungsmethode und des Rechengangs:</p> <p>Nach unserer qualifizierten Schätzung werden rund zehn Prozent der neu geschaffenen Stellen als Führungsstellen ausgebracht. Da in den Jahren 2015 bis 2017 ca. 3.430 neue Stellen geschaffen wurden, konnten bisher 343 Führungskräfte nicht berücksichtigt werden. Für die zusätzlichen Auswertungsgespräche im Rahmen der Standortbestimmung sind nach einer qualifizierten Schätzung 0,6 VZÄ für Psychologen/innen erforderlich. Durch die höhere Beschäftigtenzahl ergibt sich auch eine höhere Teilnehmerzahl in den verpflichtenden Potenzial-ACs. Hierfür werden 0,4 VZÄ benötigt.</p> <p>In Summe ist somit 1,0 VZÄ erforderlich.</p>

<b>5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)</b>
<p>5.1 Erläuterung der Alternativen zur Kapazitätsausweitung: Zusammenarbeit mit externen Psychologen/innen.</p>
<p>5.2 Beschreibung der Auswirkungen, wenn Zuschaltung nicht erfolgt:</p> <p>Bei der Standortbestimmung können wir nicht alle erfahrenen Führungskräfte berücksichtigen bzw. die Durchführung verzögert sich auf einen 5 Jahres-Rhythmus. Da an die Standortbestimmung anschließend Entwicklungsmaßnahmen anschließen, verzögert sich dadurch die Verbesserung der Führungskultur.</p> <p>Bei den Potenzial-Assessment-Center haben wir derzeit eine Wartezeit von einem halben Jahr. Diese Wartezeit verlängert sich weiter und es besteht die Gefahr, dass potenzielle Bewerberinnen und</p>

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

Bewerber auf Führungsstellen nicht rechtzeitig an einem verpflichtenden Potenzial-Assessment-Center teilnehmen können und sich damit nicht auf Führungsstellen bewerben können.

**6. zusätzlicher Büroraumbedarf**

6.1 Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen: 2 (inkl. Teilzeit-Faktor)  
Bedarf in qm: 22

6.2 Begründung/Berechnung:  
1,0 VZÄ werden unter Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors mit 2 Personen besetzt. Aus diesem Grund werden 2 Arbeitsplätze benötigt. Standard für 1 Arbeitsplatz sind 11 qm.