

Hinweis: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen!

Referat/e: POR	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): P 5.23	Federführung: POR
Arbeitstitel geplanter Beschluss: Neuausrichtung des städtischen Sozialfonds		

1. Aufgabe		
<p>1.1 Beschreibung der Aufgabe: Zum Ausgleich von erheblichen dauerhaften Leistungsminderungen stehen für den städtischen Sozialfonds Mittel in Höhe von insgesamt 5 Millionen Euro (Beschluss des Stadtrates vom 24.07.2013) zur Verfügung. Änderungen in der Planung des Personalhaushalts erforderten im Jahr 2015 eine Anpassung in der Bewirtschaftung des Sozialfonds ab dem Haushaltsjahr 2016. Ab diesem Zeitpunkt werden „kw-Stellen“ (künftig wegfallend) entsprechend dem Anteil der Leistungsminderung geschaffen. Der Sozialfonds soll im Sinne einer zentralen Steuerung im Umgang mit Leistungsminderung neu ausgerichtet werden. Die Warteliste soll aufgelöst werden.</p>		
1.2 Aufgabenart		
Pflichtaufgabe <input type="checkbox"/>	freiwillige Aufgabe <input type="checkbox"/>	bürgernahe Aufgabe <input type="checkbox"/>
Daueraufgabe <input type="checkbox"/>	zeitlich begrenzte Aufgabe <input type="checkbox"/>	
<p>Begründung: Die bisher rein haushaltsrechtliche Neuregelung bietet auch die Chance und die Notwendigkeit, die Kriterien und Maßnahmen für den städtischen Sozialfonds neu zu regeln. Künftig mehr Steuerung der Leistungsminderung – mehr Wirtschaftlichkeit Das System soll dahingehend umgebaut werden, dass vermehrt auch die Aufgabenerfüllung in den Referaten unterstützt wird (bei einer personenbedingten dauerhaften Unfähigkeit von Beschäftigten für die jeweils übertragene Aufgabe, die nicht leidens- und einwertungsgerecht angepasst werden kann) und die Mindestbeschäftigungsdauer von bisher 10 Jahren wegfällt. Die Nachbesetzung der Stammstelle im entsprechenden Umfang soll möglich sein. Die Finanzierung gibt dann Raum für einen professionellen Umgang mit Leistungsminderung und dient in diesen Fällen dazu, die notwendigen Schritte zur Lösung der Fälle zu ermöglichen. Die Referate werden dabei durch P 5.23 begleitet. So wird frühzeitig gesteuert; und die Dienststellen werden insbesondere bei qualitativer Leistungsminderung intensiver begleitet. Die Fälle von qualitativer Leistungsminderung werden in der Regel nicht mehr auf Dauer zusätzlich zu finanzieren sein, sondern dienstrechts- bzw. tarifkonform gelöst werden, z.B. über einwertungsgerechten Einsatz, bei dem kein Sozialfonds mehr erforderlich ist, oder Änderungs- bzw. Beendigungskündigungen unter Berücksichtigung der „Sozialen Gründe“. Durch diese Vorgehensweise wird ein wirtschaftlicher Einsatz der Mittel gewährleistet, ein leidensgerechter Einsatz ermöglicht und die Aufgabenerfüllung gesichert. Bei personenbedingten erheblichen quantitativen Leistungsminderungen (verlangsamte Arbeitsweise) ist ggf. auch eine dauerhafte Sozialfondsfinanzierung möglich, ebenso die Finanzierung von Sonderfällen.</p>		
1.3 Auslöser des Mehrbedarfs		
inhaltlich/ qualitative Veränderung der Aufgabe <input type="checkbox"/>	neue Aufgabe <input type="checkbox"/>	quantitative Aufgabenausweitung <input type="checkbox"/>

Erläuterung:

Durch die Vorarbeiten, die in den letzten drei Jahren geleistet wurden, ist erkennbar, dass die Steuerung unbedingt ausgebaut werden muss und die Dienststellen viel früher bei der Thematik „Leistungsminderung“ begleitet werden müssen. Bisher kommt das POR mit der zentralen Finanzierung „zu spät“. Außerdem kann die Warteliste mit den vorhandenen Kapazitäten nie abgearbeitet werden.

Voraussetzung für eine professionelle Steuerung sind POR-abteilungsübergreifende zu entwickelnde und umzusetzende Abläufe zum Umgang mit qualitativer Leistungsminderung (Verfahren zum unterwertigen Einsatz zur Vermeidung des Ruhestandes im Beamtenbereich, Verfahren bei Leistungsunfähigkeit von Tarifbeschäftigten für einwertungsgerechte Aufgaben).

Eine frühzeitige Steuerung und Begleitung und die Möglichkeit der Finanzierung ohne Vorgabe einer Mindestbeschäftigungsdauer führt zu einer Steigerung der erforderlichen Finanzierungen.

Im Vergleich zum bisherigen Verfahren bedeutet die Neuausrichtung des Sozialfonds eine Steigerung sowohl hinsichtlich der Qualität als auch der Quantität.

Ziel soll eine zeitnahe Finanzierung sein. Die Warteliste sollte daher aufgelöst werden.

a) Mit der derzeit zur Verfügung stehenden Kapazität von 0,5 VZÄ der 3. QE lassen sich nicht alle Fälle (laufende Finanzierungen 151 Fälle und Warteliste 55 Fälle) bearbeiten und die Abläufe zum Umgang mit qualitativer Leistungsminderung entwickeln.

Zur Überprüfung der Fallkonstellation unterstützt anteilig eine Assistenzfunktion mit 0,3 VZÄ.

Mit der Neuausrichtung des Sozialfonds ist eine Steigerung in der Fallbearbeitung hinsichtlich Qualität und Quantität verbunden. Es wird mehr Fluktuation bei den Fällen geben. Die Fälle werden jedoch professionell gelöst. Ein wirtschaftlicherer Einsatz der personellen Ressourcen wird ermöglicht.

Um die Warteliste aufzulösen und neue Finanzierungen zeitnah bearbeiten und begleiten zu können, ist die Zuschaltung einer Kapazität von 0,8 VZÄ der 3. QE erforderlich.

b) Um im Jahr 2019 alle bisherigen aus dem Sozialfonds finanzierten Fälle und alle Fälle der Warteliste finanzieren zu können, würden ca. 6 Mio. Euro benötigt (Hochrechnung der laufenden Finanzierungen und der Wartelistenfälle durch P 3.1, Personalhaushalt, vom 22.03.2018).

Im Zuge einer zentralen Steuerung wird auch die Nachbesetzung der Stammstellen überprüft.

Die Auswirkungen des Wegfalls des Kriteriums der „langjährigen Beschäftigung“ lassen sich nicht genau prognostizieren. Geht man von ca. 2 Fällen pro Monat ab dem Jahr 2019 aus, würde dies in diesem Jahr Mehrkosten von ca. 585.000 Euro bedeuten. Bei einer durchschnittlichen Laufzeit von 2 Jahren bis zur Lösung der Fälle würden bei dieser Prognose im Jahr 2020 Mehrkosten von 1.665.000 anfallen und danach pro Jahr ca. 2 Millionen Euro.

Wir gehen jedoch davon aus, dass einige Fälle innerhalb eines kürzeren Zeitraums gelöst werden und dass durch die Überwachung der Nachbesetzung der Stammstellen und die Einstellung der zentralen Finanzierung bei Nichtnachbesetzung langfristig eine Reduzierung dieser Mehrkosten erfolgen wird.

Beantragt wird die Aufstockung der Mittel für den städtischen Sozialfonds auf 6,5 Millionen Euro ab dem Haushaltsjahr 2019.

Sollten die Mittel nicht komplett ausgegeben werden, verbleiben sie in der „Zentralkasse“.

Da die Vergabe der Summe damit zusammenhängt, ab wann die Personalzuschaltung aktiv wird, kann man davon ausgehen, dass in 2019 in einer 1. Stufe nur 500.000 Euro mehr vergeben werden können; ab 2020 dann die gesamte Summe.

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	53.360€
2.1.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen	320 €
2.1.2.3 Transferauszahlungen für 2019 (ab 2020 + 1 Mio. Euro)	500,000.00 €
2.1.2.4 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	320 €
2.2 investiv	
2.2.1 Einzahlungen	€
2.2.2 Auszahlungen	1.896 €

3. Geltend gemachter Bedarf (Ergebnis der Stellenbemessung)			
geltend gemachter Stellenmehrbedarf	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
	0,8		3. QE, VD
bereits für die Aufgabe eingesetzt	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
	0,5		3. QE, VD
	0.3		2. QE, VD

4. Bemessungsgrundlage

a) Verstärkung in der Sozialfondsbewirtschaftung zur Sicherstellung von zeitnahen Finanzierungen und zur Steuerung der Leistungsminderung:

0,8 VZÄ für 55 Fälle der Warteliste + neue Fälle (ca. 2 Fälle pro Monat = 24 / pro Jahr)
mit regelmäßiger Überprüfung

und vsl. mit regelmäßigem Anpassungsbedarf aufgrund der erweiterten Steuerungsfunktion

Daneben werden mögliche Gegenfinanzierungen durch staatliche Stellen geprüft und Zuschüsse gem. § 27 SchwbAusglV, die Eingliederungshilfen) zugeordnet und an die haushaltsrechtlichen Vorgaben angepasst.

Zum Aufgabenpaket gehören auch die Steuerung der Auslastung der zur Verfügung stehenden Mittel und der regelmäßige Abgleich mit P 3.1, Personalhaushalt, sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung des Sozialfonds und die Mitarbeit in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen zur weiteren Klärung von personal- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Künftige Herausforderung wird auch sein, die Sachbearbeitung noch besser IT-unterstützt zu bewerkstelligen. Der Bereich ist auch betroffen von den Umstellungen im Zusammenhang mit MKM (Münchner Kompetenz Management) und E-Recruiting. So dass eine exakt berechenbare Personalbemessung derzeit nicht möglich ist.

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

5.1 Erläuterung der Alternativen zur Kapazitätsausweitung:

Es wurde bereits geprüft, ob die Sachbearbeitung innerhalb des Teams P 5.23 verteilt werden könnte. Dies scheitert jedoch, weil auch dort die Kapazitäten knapp sind. Die Vorarbeiten werden soweit möglich und sinnvoll ohnehin schon von anderen SB im Team erledigt. (Schwerpunkt der Tätigkeit im weiteren Team ist jedoch die Suche nach einem alternativen Einsatzort für leistungsgeminderte Dienstkräfte und die Aufklärung des oftmals schwierigen, arbeitsrechtlich unklaren Sachverhalts.)

Die Sachbearbeitung kann deshalb nicht auf schon vorhandenes Personal verteilt werden. Es bliebe demnach bei dem erheblichen Delta zwischen Bedarf und Möglichkeiten.

5.2 Beschreibung der Auswirkungen, wenn Zuschaltung nicht erfolgt:

Ohne die Aufstockung wird der Finanzierungsbedarf der Dienststellen nicht bedient und vor allem die Möglichkeit, kurzfristig auch arbeitsrechtlich konsequent zu handeln, nur rudimentär genutzt werden können.

In Fällen der qualitativen Leistungsminderung wären die Dienststellen auf sich alleine gestellt. Sie hätten lediglich für die Dauer eines Jahres die Möglichkeit, Aushilfenstellen bzw. Überplanstellen zu beantragen. Nach Ablauf dieses Zeitraums wären die Stellen mit Dienstkräften besetzt, die nicht in der Lage sind, die mit den Stellen verbundenen Aufgaben wahrzunehmen. Eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung wäre gefährdet. Die Sozialfondsfinanzierung ist die einzige Möglichkeit, erhebliche personenbedingte Leistungsminderungen auszugleichen. Eine zeitnahe Steuerung der Leistungsminderung würde ansonsten nicht erfolgen. Ein professioneller Umgang mit Leistungsminderung wäre nicht gewährleistet. Dies würde unter Umständen zu unterwertigen Beschäftigungen führen, die mehrere negative Folgen haben könnten: sie wären unwirtschaftlich, teilweise rechtlich bedenklich und hätten negative Auswirkungen auf die Motivation des Umfeldes und auf das Bild der LHM in der Öffentlichkeit.

Aufgrund der hohen Anforderungen an eine moderne, leistungsbereite, bürgernahe Stadtverwaltung sind immer weniger Dienststellen bereit, sich auf schwierige Fallkonstellationen einzulassen, da sie auch Zeit „kosten“ und belasten. Das Integrieren von Leistungsgeminderten ist eine hohe Kunst und zeitintensiv.

Im zentralen Personaleinsatzmanagement, P 5.23, wurde deutlich, dass kaum MA mit erheblichen Leistungseinschränkungen 1:1 auf Standardarbeitsplätze zu vermitteln sind. Die Beweglichkeit und Bereitschaft der Dienststellen wird gefördert, wenn finanzielle Ausgleichs zugesagt werden können.

6. zusätzlicher Büroraumbedarf

6.1 Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen: 1 (inkl. Teilzeit-Faktor)

Bedarf in qm: 11

6.2 Begründung/Berechnung:

0,8 VZÄ werden unter Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors mit 1 Person besetzt. Aus diesem Grund wird 1 Arbeitsplatz benötigt. Standard für 1 Arbeitsplatz sind 11 qm.