

Geplante Beschlüsse für das 2. Halbjahr 2018 mit finanziellen Auswirkungen auf den Haushalt 2019 ff. und geplante Beschlüsse für 2019

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 11630

18 Anlagen

Anlage 1 Übersicht

Anlage 2 zu 1.1.1 Formblatt DSGVO

Anlage 3 zu 1.2.1 Formblatt MiWoMü

Anlage 4 zu 1.2.2 Formblatt Online Marketing / Social Media

Anlage 5 zu 1.2.3 Formblätter Kapazitätenbeschluss

Anlage 6 zu 1.2.4 Formblatt Prozessmanagement

Anlage 7 zu 1.2.5 Formblatt Interkulturelle Öffnung

Anlage 8 zu 1.2.6 Formblatt zur Umsetzung Maßnahmen Leitsätze 2016

Anlage 9 zu 1.2.7 Formblatt zur Standortbestimmung

Anlage 10 zu 1.2.8 Formblatt zu Demographieprojekt

Anlage 11 zu 1.2.9 Formblatt zum Kantinenmanagement

Anlage 12 zu 1.2.10 Formblatt zum Inklusion

Anlage 13 zu 1.2.11 Formblatt zu BGM und GPTW

Anlage 14 zu 1.2.12 Formblatt zu Präventionsmaßnahmen

Anlage 15 zu 1.2.13 Formblatt zum Sozialfond

Anlage 16 zu 1.2.14 Formblatt zum Marktreport 2019

Anlage 17 zu 1.2.15 Formblatt IT Fachkarrieren

Anlage 18 zu 1.2.16 Formblatt Wiederbereitstellung Kapazitäten

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 19.06.2018

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die Vollversammlung des Stadtrates hat am 21.02.2018 beschlossen, dass zur Optimierung der Haushaltssteuerung ein neues Haushaltsplanaufstellungsverfahren durchlaufen werden muss. Dieses beinhaltet u.a., dass die Referate ihrem jeweiligen Fachausschuss im Juni 2018 einen Bericht über die geplanten Budgetausweitungen für das Haushaltsjahr 2019 in Form einer Bekanntgabe vorzulegen haben.

Diesem Auftrag folgend hat das Personal- und Organisationsreferat, die für das Jahr 2019 erforderlichen zusätzlichen Ressourcenbedarfe für Personal- und Sachausgaben in einem aufwändigen Verfahren bedarfsgerecht ermittelt und nachfolgend dargestellt sowie erläutert.

1. Geplante Beschlüsse für das 2. Halbjahr 2018 mit finanziellen Auswirkungen auf den Haushalt 2019 ff. und geplante Beschlüsse für 2019

1.1 Referatsübergreifender Beschluss

1.1.1 DSGVO - Datenschutzreform 2018 - Teil 2: Weitere Umsetzung der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Stärkung des Datenschutzes in der LHM - Federführung Direktorium - Anlage 2

Aufgrund von gesetzlichen Vorgaben durch datenschutzrechtliche Grundlagen (DSGVO, BDSG-neu, BayDSG) fallen vermehrt Aufgaben in allen Referaten und Eigenbetrieben an. Hierzu müssen v.a. Beratungsleistungen in Anspruch genommen werden sowie interne Schulungen, Meldungen an die Aufsichtsbehörde und die Überwachung der Einhaltung der DSGVO ausgeführt werden.

1.2 Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats

1.2.1 Koordinierung der städtischen Wohnungsvermittlung und Wohnheimverwaltung; Personalbedarf - Anlage 3

Seitdem die Koordinierungsstelle Mitarbeiter Wohnen München im Leitungsstab des POR angesiedelt wurde, hat sich ihr Aufgabenpektrum stetig ausgeweitet und vertieft. Durch den steigenden Bedarf an bezahlbarem Wohnraum ist es notwendig, die Kapazitäten auszuweiten, um die Koordinierung der Wohnungsvermittlung und Wohnheimverwaltung aufrecht zu erhalten und den zukünftigen Bedarf zu decken.

1.2.2 Einrichtung einer Stelle „Online-Marketing/Social Media“ im POR - Anlage 4

Um auch künftig den Bedarf an Auszubildenden und dual Studierenden zu decken, soll im Leitungsstab Kommunikation des POR eine eigene Stelle eingerichtet werden, die in den Social Media die LHM als attraktive Arbeitgeberin vermarktet. Insbesondere die Zielgruppe der 18-25jährigen informiert sich heutzutage ausschließlich über digitale Kanäle und daher soll sichergestellt werden, dass diese Zielgruppe erreicht wird und somit eine nachhaltige Nachwuchsrekrutierung sichergestellt werden kann.

1.2.3 Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt IV - Anlage 5

In der gesamten Stadtverwaltung ist ein stetiger Zuwachs an Aufgaben und Personal zu verzeichnen. Daraus ergibt sich ein erhöhter Bedarf an neuen Kapazitäten, der sich in allen Bereichen des POR abzeichnet.

1.2.4 Prozessmanagement - Anlage 6

Ziel des Beschlusses ist zum einen die Sicherstellung einheitlicher Konventionen für das Geschäftsprozessmanagement der gesamten Stadtverwaltung, daneben soll dem Stadtrat der Nutzen eines systematischen Geschäftsprozessmanagement insbesondere in Zusammenhang mit der stadtweiten Digitalisierung aufgezeigt werden. Es ist vorgesehen, durch den Beschluss innerhalb des POR bei P 3 eine stadtweite Zentrale (Center of Excellence GPM) für Prozessmanagement einzurichten.

1.2.5 Mittelfristige Personalplanung – interkulturelle Öffnung - Anlage 7

Der Stadtrat hat 2008 alle Referate mit der Umsetzung des interkulturellen Integrationskonzeptes beauftragt. Wichtiges Ziel für das Personalwesen ist die verstärkte Gewinnung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen. Dazu sind entsprechende Marketingmaßnahmen erforderlich, die in regelmäßigen Abständen durchzuführen sind. Nachdem 2013 eine europaweite Imagekampagne der Arbeitgeberin Stadt München erfolgreich durchgeführt wurde, soll dies 2019 wiederholt werden.

1.2.6 Umsetzung Maßnahmen Leitsätze 2016 - Anlage 8

Das POR ist angehalten verschiedene Maßnahmen entsprechend den Leitsätzen zu entwickeln und diese umzusetzen. Dazu gehört die Durchführung von Veranstaltungen, für die Vortragshonorare, Bewirtungs- und Technikkosten etc. anfallen.

1.2.7 Weitere Mittel Standortbestimmung - Anlage 9

Zur Verbesserung der Führungsqualität bei der Landeshauptstadt München wurde unter anderem beschlossen, dass erfahrene Führungskräfte alle 4 Jahre eine Standortbestimmung durchführen. Seither wurden weitere Führungsstellen geschaffen. Um ca. 80 weitere Standortbestimmungen durchführen zu können, werden weitere Mittel benötigt.

1.2.8 Demografieprojekt – Alternsgerechtes Arbeiten - Anlage 10

Das Personal- und Organisationsreferat möchte an einer Projektförderung des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) teilzunehmen. Überraschenderweise hat das BMAS der Förderung im kommunalen Bereich nicht zugestimmt. Da aber bereits in einem vorangegangenen Projekt in der Zeit von April 2015 bis Mai 2016 intensiv an Alternsgerechten Berufsverläufen gearbeitet wurde, alle Geschäftsleitungen an Multiplikatorenschulungen teilgenommen haben und die MSE und das Baureferat – Tiefbau das Thema zusätzlich zu BGM aufgegriffen haben, soll das geplante Demografie-Projekt auf den Weg gebracht werden. Zur Umsetzung wird eine wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung notwendig.

1.2.9 Kantinen - Anlage 11

Bisher konnten die aufgelaufenen Kosten insbesondere für die städt. Kantinen im KVR und im BauR u.a. für die Nachbeschaffung von Einrichtungsgegenständen und Geschirr sowie für Reparatur-, Entsorgungs- und Reinigungskosten aus dem Budget POR gestemmt werden. Im Zuge der Neuverpachtung der Rathauskantine, die zunächst als reine Personalkantine betrieben wird, werden diese Kosten stärker als bisher für diese Fläche anfallen. Der Pächter der Kantine im BauR hat schriftlich angezeigt, dass er das Pachtverhältnis zum Frühjahr 2020 kündigen wird. Aufgrund dieser Entwicklungen ist ein eigenes Budget für die städt. Kantinen sinnvoll.

1.2.10 Inklusion bei der Arbeitgeberin LHM - Anlage 12

Die Umsetzung der gesetzlichen Aufgabe, Beschäftigten mit Schwerbehinderung den Arbeitsplatz zu erhalten (§ 167 Abs. 1 SGB IX) soll bei der Stadt München konsequent befolgt

werden. Das ergibt sich schon aus dem Auftrag an die Stadtverwaltung, die UN-Behindertenrechtskonvention über ein weiteres stadtweites Projekt (2. Aktionsplan), das viele wirkungsvolle Maßnahmen entstehen lassen soll, immer mehr Realität werden zu lassen. Es werden zusätzlich Stellen für die Verstärkung in der Bearbeitung von Präventionsverfahren, die Maßnahme "Technische Beratung und Kümern" sowie für eine Assistenz für die zentrale Funktion der Inklusionsbeauftragten benötigt.

1.2.11 Betriebliches Gesundheitsmanagement und GPTW im POR und in den Referaten - Anlage 13

Um Aufgabenumgriff der neu zu schaffenden bzw. zu entfristenden Kapazitäten gehört auch das Wahrnehmen von Aufgaben im gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das Beurteilen von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz verankert. Die Referate und Eigenbetriebe haben für diese Aufgabe bisher noch keine Kapazitäten bekommen.

1.2.12 Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte - Anlage 14

Für Präventionsmaßnahmen von Beamtinnen/Beamte und für besonders belastete Tarifbeschäftigte in Sonderfällen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsfürsorge und/ oder als geeignete Maßnahmen innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements entstehen zusätzliche Kosten.

1.2.13 Neuausrichtung des städtischen Sozialfonds - Anlage 15

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.

1.2.14 Marktreport 2019 - Anlage 16

Um eine geeignete Datengrundlage für Gehaltsverhandlungen für die Stadt München zu erstellen, führte Kienbaum eine empirische Untersuchung des Referenzmarktes durch. Ziel war es festzustellen, ob die Stadt München mit den aktuellen Vergütungen nach TVöD sowie der Gehaltsentwicklungen bei Sonderdienstverträgen mit den derzeitigen Markterfordernissen im Raum München konkurrieren kann. Diese Erhebung ist seit 2013 Grundlage für alle durchgeführten Verhandlungen in der IT. Um hierfür immer wieder auf aktuelle Werte zurückgreifen zu können, wird der Marktreport in regelmäßigen Abständen aktualisiert (Datengrundlage ist jeweils das Vorjahr).

1.2.15 Entwicklung und Durchführung von IT-Fachkarrieren - Anlage 17

Bereits im Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 25.04.2018 wird

dargestellt, dass die im Rahmen der MIT-KonkreT Projektarbeit bisher befristet eingerichteten Stellen entfristet werden sollen, um die Aufgaben in der Linie weiter zu führen. Die im Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 01.07.2015 „MIT-KonkreT – Jährlicher Bericht 2014 sowie Beschluss zu Maßnahmen – öffentlicher Teil“ dargestellten VZÄ reichen nicht aus, um das vereinbarte Mengengerüst zu realisieren.

1.2.16 Umsetzung der Höchstgrenze für die Ausweitung des Beamten- und Arbeitnehmerstellenplans des Personal- und Organisationsreferats; (Wieder)Bereitstellung der gekürzten Kapazitäten - Anlage 18

In vorangegangenen Beschlüssen wurden bereits Kapazitäten für das POR genehmigt, aber aufgrund der Höchstgrenzenregelung für den Haushalt 2018 wieder gekürzt. Darüber hinaus wurden auch Bestandsstellen zur Wahrung der Höchstgrenze angeboten, um andere Stellen aus o.g. Beschlüssen einrichten zu können. Um die dargestellten Aufgaben vollumfänglich wahrnehmen zu können, bedarf es der (Wieder-)Bereitstellung der gekürzten Kapazitäten.

Für weitere Ausführungen wird auf die Anlagen verwiesen.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger und allen zuständigen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit II. über D-II-V-Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle an das Revisionsamt an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-GL2 Am