

Telefon: 089/233 - 22766
Telefax: 089/233 - 21319

**Personal- und
Organisationsreferat**
Personalentwicklung
P 5

Sachmittelbedarf der Abteilung 5 – Personalentwicklung

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12821

Anlage: Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 06.09.2018

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.10.2018 (VB) Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	2
1. Anlass / Problemstellung.....	2
1.1 Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte.....	2
1.2 Demografie-Projekt Transfer+.....	3
1.3 Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.....	3
1.4 Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der LHM.....	3
1.5 Kantinenmanagement.....	4
1.6 Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte.....	4
2. Sachmittelbedarfe der Abteilung 5 – Personalentwicklung.....	5
2.1 Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte.....	5
2.2 Demografie-Projekt Transfer+.....	6
2.3 Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.....	6
2.4 Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der LHM.....	7
2.5 Kantinenmanagement.....	7
2.6 Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte.....	9
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	10
3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	10
3.2 Finanzierung.....	10
II. Antrag des Referenten.....	11
III. Beschluss.....	12

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass / Problemstellung

Mit diesem Beschluss beantragt das Personal- und Organisationsreferat einen Teil der im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019 festgelegten Ausweitungen des Haushalts¹, die im Zusammenhang mit der Personalentwicklung stehen.

Die zusätzlichen Bedarfe sind notwendig, um eine Reihe von Personalentwicklungsinstrumenten zu stärken und weiter ausbauen zu können. Gleichzeitig sollen Aktivitäten der Personalgewinnung verstärkt werden.

Dabei handelt es sich im Einzelnen um folgende Maßnahmen:

- Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte
- Demografie-Projekt Transfer+
- Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund
- Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der LHM
- Kantinenmanagement
- Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte

1.1 Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte

Eine zentrale Rolle bei der Arbeitgeberattraktivität spielen die Führungskultur und die Qualität der Führungskräfte. Diese haben Vorbildfunktion und beeinflussen durch ihr Handeln unmittelbar die strategische Weiterentwicklung eines Unternehmens. Die kontinuierliche Verbesserung der Führungskultur ist deshalb unabdingbar und sollte allen Führungskräften ermöglicht werden. Zur Verbesserung der Führungsqualität bei der Landeshauptstadt München wurde unter anderem beschlossen, dass erfahrene Führungskräfte alle 4 Jahre eine Standortbestimmung durchführen (Beschluss des Stadtrates "Steigerung der Führungsqualität (GPTW) - Verbesserung der Führungskultur", VPA vom 04.05.2016 / VV vom 11.05.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V04589).

Die Standortbestimmung ist eine Potenzialeinschätzung der Sozial – und Managementkompetenz, welche diese am PC durchführen. Die Auswertungs- und Entwicklungsgespräche finden jeweils einzeln mit einem erfahrenen Feedbackprofi statt.

Es handelt sich um eine Daueraufgabe des Personal- und Organisationsreferats.

1 Im Detail sind dies die Nummern 9 bis 14 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

1.2 Demografie-Projekt Transfer+

Die LHM plante an einer Projektförderung des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) teilzunehmen. Im Demografie-Projekt „Transfer+“ sollte das Thema „Alternsgerechtes Arbeiten“, insbesondere „Alternsgerechte Arbeits- und Berufsverlaufsgestaltung“, weiter vorangetrieben und in den Referaten und Eigenbetrieben umgesetzt werden. Überraschenderweise hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (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 Münchner Stadtentwässerung und das Baureferat, Tiefbau das Thema zusätzlich zu BGM aufgegriffen haben, soll das geplante Demografie-Projekt auf den Weg gebracht werden. Es ist wichtig, auf den vorhandenen Vorarbeiten aufzusetzen, um eine einheitliche stadtweite Umsetzung gewährleisten zu können.

Zur Umsetzung werden wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung benötigt.

Es handelt sich hierbei um eine freiwillige, zeitlich begrenzte Aufgabe.

1.3 Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Der Stadtrat hat 2008 alle Referate mit der Umsetzung des interkulturellen Integrationskonzepts 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 in sog. Ethno-Medien erfolgreich durchgeführt wurde, soll dies 2019 wiederholt werden. Dazu soll in Zusammenarbeit mit einer auf Personalgewinnung in ausländischen Medien spezialisierten Agentur eine wirkungsvolle Personalgewinnungs-Kampagne in ausländischen Medien geschaltet werden.

Es handelt sich hierbei um eine freiwillige, zeitlich begrenzte Aufgabe.

1.4 Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der LHM

Der Frauenanteil bei den Führungspositionen steigt kontinuierlich und lag 2014 bei 47,1 Prozent. Betrachtet man die Führungspositionen nach Qualifikationsebenen, so lassen sich jedoch deutliche Ungleichheiten feststellen. In der 4. Qualifikationsebene sind Männer um 11,0 Prozentpunkte häufiger mit Führung betraut als Frauen. Mit entsprechenden Maßnahmen soll das Ziel der Gleichstellung auch in der 4. Qualifikationsebene erreicht werden.

Es handelt sich um eine dauerhafte Pflichtaufgabe.

1.5 Kantinenmanagement

Bisher konnten die aufgelaufenen Kosten insbesondere für die städtischen Kantinen im Kreisverwaltungsreferat und im Baureferat aus dem Referatsbudget des Personal- und Organisationsreferats gestemmt werden. Durch die in der jüngeren Vergangenheit tiefgreifenden Aktivitäten zu einer attraktiveren und auf einen größeren Einsatz von nachhaltigen Produkten ausgerichteten Betriebsverpflegung sind eigene Finanzmittel für Sach- und Dienstleistungen notwendig.

Es handelt sich um eine dauerhafte Aufgabe.

1.6 Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte

Im Beschluss des Stadtrats „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München“, VPA/VV vom 17.02.2016/25.02.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095, wurde das POR vom Stadtrat beauftragt, über die im Rahmen des Pilotprojekts zum Präventionsprogramm „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“ („Betsi“) der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gewonnenen Erfahrungen zu eruieren, welche maßgeschneiderten Präventionsmaßnahmen für Beamtinnen und Beamte denkbar wären und wie diese finanziert werden können.

Hintergrund war die Erkenntnis, dass in Zeiten des demografischen Wandels und der zunehmenden Arbeitsverdichtung maßgeschneiderte Präventionsmaßnahmen zur Aufrechterhaltung der individuellen Arbeitsfähigkeit der städtischen Beschäftigten in besonders belasteten Bereichen nicht nur für Tarifbeschäftigte, sondern auch für Beamtinnen und Beamte erforderlich sind.

Nach zwei Jahren Erfahrung mit „Betsi“ im Tarifbereich kann zu Recht von einem Erfolgsmodell gesprochen werden, weil seine positive Wirkung anhand medizinischer Parameter eindeutig nachgewiesen werden konnte. Das modular aufgebaute Programm kombiniert für eine feste, möglichst homogen zusammengesetzte Gruppe von Beschäftigten abwechselnd stationäre Maßnahmen in einem Reha-Zentrum mit ambulanten Trainingseinheiten am Wohnort der Beschäftigten. Ziel ist es, frühzeitig präventiv-therapeutisch zu intervenieren, um möglichen Gesundheitsstörungen rechtzeitig zu begegnen.

Für die städtischen Beschäftigten startet das Programm mit einer einwöchigen stationären Initialphase in der Klinik Höhenried in Starnberg, an die sich eine dreimonatige ambulante Trainingsphase anschließt (ein bis zwei Termine/Woche), die in der Freizeit erbracht und durch das ambulante Reha-Zentrum (Reha Sport) in Schwabing begleitet wird. In den folgenden sechs Monaten wird in der sogenannten Eigenaktivitätsphase das Erlernte in einer selbst gewählten Sportart eigenverantwortlich umgesetzt, um im abschließenden stationären zweitägigen

Refresher (Klinik Höhenried) über das Erlernte zu reflektieren und die Dienstkräfte zur nachhaltig selbständigen Fortsetzung zu motivieren.

Im Zeitraum von Oktober 2015 bis Dezember 2017 haben insgesamt 250 Tarifbeschäftigte aus den Bereichen Gartenbau, Sozialdienst, Erziehungsdienst (Kita) und Verwaltungsdienst „Betsi“ durchlaufen und waren mehrheitlich von der positiven Wirkung überzeugt.

Am 10.05.2017 fand in der Rehaklinik Höhenried eine Veranstaltung zum Thema „Erfahrungen mit den bisherigen Betsi-Gruppen“ statt. Dabei wurde seitens des Rehazentrums das Ergebnis einer Evaluation über den Gesundheitszustand aller bis dahin das Programm durchlaufenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorgestellt. Anhand einschlägiger medizinischer Parameter wurde der Gesundheitszustand vor Beginn und nach Abschluss des Präventionsprogramms bewertet. Insgesamt wurden die Daten von ca. 60 Personen erhoben und ausgewertet. Das Durchschnittsalter der Probanden betrug 44 Jahre (Gartenbau), 50 Jahre (Erziehungsdienst-Bereich Kita) bzw. 54 Jahre (Sozialdienst).

Folgende medizinische Parameter wurden der Evaluation zu Grunde gelegt: Body Mass Index, Cholesterin, Rückenfunktionstest, Taillenumfang, Blutdruck.

Das erfreuliche Ergebnis zeigte, dass sich in allen Altersgruppen und Parametern eine Verbesserung feststellen ließ. Unabhängig davon wurden Anfang 2017 vom POR die ersten drei Betsi-Gruppen zur individuellen Wirksamkeitseinschätzung im jeweiligen Arbeitskontext befragt. Alle an der Befragung Teilnehmenden empfahlen die Maßnahme nicht nur weiter, sondern würden sie jederzeit erneut absolvieren. Von der positiven Wirkung und dem gesundheitlichen Nutzen war die Mehrheit überzeugt.

In der Reha Klinik Höhenried ist für die Beschäftigten der LHM derzeit ein Kontingent von vier Gruppen mit jeweils maximal 15 Personen reserviert.

Es handelt sich um eine freiwillige dauerhafte Aufgabe.

2. Sachmittelbedarfe der Abteilung 5 – Personalentwicklung

2.1 Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte

Für die Durchführung der Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte werden zusätzliche Mittel in Höhe von 19.000 Euro benötigt.

2015 wurde mit 400 Standortbestimmungen pro Jahr kalkuliert. Das Personal- und Organisationsreferat geht von ca. 1.600 Führungskräften aus, die alle vier Jahre diese Standortbestimmung machen. Seit 2015 sind weitere Führungsstellen geschaffen worden. Um 80 weitere Standortbestimmungen pro Jahr durchzuführen, werden 10.000 Euro (125 Euro pro Standortbestimmung) pro Jahr mehr benötigt.

Es ist weiterhin unerlässlich, dass die Motivation zur Weiterentwicklung bei den Führungskräften aufrecht erhalten wird. Aus diesem Grund sollen Führungskräfte, die mit ihrem Ergebnis unzufrieden sind und daran arbeiten wollen, nach einem Jahr einen sogenannten Jahreserfolgscheck machen können. Dieser kostet pro Führungskraft ca. 60 Euro. Das Personal- und Organisationsreferat schätzt, dass ca. 150 Führungskräfte dieses Angebot in Anspruch nehmen werden (9.000 Euro). Die Landeshauptstadt hat ein hohes Interesse am Ausbau der Führungskultur, deshalb sollte dieser Jahreserfolgscheck ermöglicht werden.

2.2 Demografie-Projekt Transfer+

Zur Umsetzung alters- und altersngerechtem Arbeiten unter wissenschaftlicher Begleitung und Unterstützung werden Mittel in Höhe von 70.200 Euro im Jahr 2019 benötigt.

Die LHM beschäftigt mehr als 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Durchschnittsalter der Kernbeschäftigten lag 2017 bei 45 Jahren, dabei sind 40 % älter als 50 Jahre.

Unter der Vielzahl der Berufsgruppen bei der LHM gibt es einige, die hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung wurde die Arbeitsfähigkeit über den wissenschaftlich anerkannten Workability Index (WAI) erhoben. Das Ergebnis zeigt, dass rund zwei Drittel der Beschäftigten eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit aufweisen. Allerdings korrespondieren die WAI-Daten der LHM mit dem derzeitigen Stand der Wissenschaft und belegen den negativen Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsfähigkeit: mit zunehmenden Alter nimmt die Arbeitsfähigkeit grundsätzlich ab. Da 40 % der Beschäftigten älter als 50 Jahre sind und durch die Anhebung des Renteneintrittsalters länger arbeiten müssen, war die Überlegung, wie Berufsverläufe so gestaltet werden können, dass Beschäftigte gesund und motiviert bis zum Renteneintritt arbeiten können.

Im Beschluss Nr. 14-20/V 04095 der Vollversammlung vom 25.02.2016 wurden die Arbeitssituation älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie verschiedene Definitionen (ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alters- und altersngerecht) ausführlich dargelegt.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Anzahl älterer Beschäftigter und ihre Arbeitsfähigkeit – pauschal gesprochen – mit zunehmendem Alter abnimmt. Damit unsere Beschäftigten physisch und psychisch in der Lage sind, ihre Arbeit bis zum 67. Lebensjahr ausüben zu können, ist es sinnvoll, alterssensible Belastungen in den verschiedenen Bereichen zu identifizieren und entsprechend Maßnahmen zur altersngerechten Arbeitsgestaltung zu erarbeiten und umzusetzen.

2.3 Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Für die Durchführung von Marketingmaßnahmen zur Gewinnung migrantischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Mittel in Höhe von 70.000 Euro im Jahr 2019 benötigt.

Der interkulturelle Integrationsbericht 2017 hat deutlich gemacht, dass das Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, nur in kleinen Schritten vorangeht. Im Jahr 2006 hatten 9,8 % der Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit, 2016 lag der Anteil bei 12,2 %.

Um als Arbeitgeberin auch für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten bekannt und attraktiv zu sein, bedarf es laufender Anstrengungen durch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des POR. Das POR wird seine Aktivitäten in ausländischen Medien verstärken.

2.4 Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der LHM

Zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der LHM werden Mittel in Höhe von 3.000,- Euro im Jahr 2019 benötigt.

Die LHM ist nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept vorzulegen, das die Verwirklichung der Gleichstellung im Öffentlichen Dienst in Bayern fördert. Das aktuelle Gleichstellungskonzept, „Leitsätze 2016 Chancengleichheit für Frauen und Männer“, enthält 17 Ziele und 38 Maßnahmen, die bis 2021 umzusetzen sind.

Ein Ziel ist u.a. die Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene. Trotz der kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils bei den Führungspositionen gibt es bei der LHM die sog. „gläserne Decke“, die einen Aufstieg von der mittleren in die obere Führungsebene erschwert. Hier gilt es, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, wie z.B. gezielte Informationen zur modularen Qualifizierung, zum Bewerbungsverfahren, Unterstützung, Beratung, Netzwerken, Mut-Machen in Form eines Kaminabends für Frauen mit Ambitionen für Führung, Auftaktveranstaltung für ein Mentoring für Frauen etc.

Aus den Leitsätzen gehen weiterhin die Ziele hervor, den Väteranteil und die Dauer der Inanspruchnahme der Väter von Elternzeit zu erhöhen. Dabei kann eine Veranstaltung für Väter zur Vermittlung des Detailwissens und der Möglichkeit des Austausches mit anderen betroffenen Vätern (evtl. sogar Anstoß zu einem zukünftig selbst organisiertem Netzwerk für Väter) sehr hilfreich sein.

Zur Umsetzung der o.g. Maßnahmen gehört die Durchführung von Veranstaltungen. Dabei fallen Kosten für Vortragshonorare, Bewirtungs- und Technikkosten etc. an.

2.5 Kantinenmanagement

Für die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich des Kantinenmanagements sind ab dem Jahr 2019 für die drei städtischen Kantinen (Rathaus, Kreisverwaltungsreferat und Baureferat) dauerhaft zusätzlich 135.000 Euro und befristet für die Jahre 2019 bis voraussichtlich 2020 insgesamt zusätzlich 30.000 Euro notwendig.

Der benötigte Betrag für Sach- und Dienstleistungen hat sich, im Vergleich zu dem Eckdatenbeschluss 2018, verringert, da die Planungen weiter vorangetrieben wurden und deshalb nun genauer sind.

Die Erkenntnis, dass nun eigene Sachmittel für Sach- und Dienstleistungen zwingend erforderlich sind, entstand durch den Pächterwechsel im Rathaus, die Planung des anstehenden Pächterwechsels im Baureferat und die Einführung und Weiterentwicklung einer nachhaltigen Betriebsverpflegung.

Kosten für Küchenausstattung und Dienstleistungen

Das Personal- und Organisationsreferat ist Kostenträger für die Neubeschaffung notwendiger Kücheneinrichtung (Groß- und Kleininventar) sowie etwaiger mit den Kantinen in Verbindung stehenden Dienstleistungen, insbesondere die Reparatur und Wartung von bestehenden Küchengeräten. Zieht man die kumulierten Kosten der letzten beiden Kalenderjahre als Berechnungsbasis heran, so sind pro Kantine ca. 40.000 Euro und damit insgesamt ca. 120.000 Euro pro Jahr zu veranschlagen.

Verbindliches Führen von bestimmten Lebensmittelqualitäten

Der Stadtratsauftrag zur Erhöhung des Anteils ökologischer, regionaler und fair gehandelter Produkte in den städtischen Kantinen (Sitzungsvorlage Nr.08-14 / V 12487) ist inzwischen in allen drei städtischen Kantinen gelebte und erfolgreiche Praxis.

Der Stadtrat wird über die einzelnen Umsetzungsschritte im Projekt zur verbindlichen Einführung der einzelnen Lebensmittelqualitäten sowie über Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise im Herbst 2018 in einer gesonderten Sitzungsvorlage näher informiert.

Es ist dennoch wichtig, bereits an dieser Stelle hervorzuheben, dass eine auf Nachhaltigkeit beruhende Betriebsverpflegung in den städtischen Kantinen gemeinsam mit den einzelnen Pächtern und insbesondere auch in weiterer guter Zusammenarbeit mit dem Referat für Gesundheit und Umwelt und externen Stellen (z.B. Öko-Kontrollstelle) beibehalten werden soll. Für die passgenaue Weiterentwicklung der Thematik sind Sachmittel von 15.000 Euro pro Jahr vorgesehen, dies beinhaltet u.a. die jährliche Öko-Zertifizierung, fachliche Beratungen der Pächter zu aktuellen Entwicklungen und deren Umsetzungsmöglichkeiten im eigenen Betrieb sowie Aktivitäten im Rahmen von Bio-Aktionswochen.

Externe Fachberatung

Abschließend kann mitgeteilt werden, dass zeitnah die Planungen zur Neuverpachtung der Kantine im Baureferat beginnen, da der bisherige Pächter spätestens im Frühjahr 2020 aufhören wird. Wie bei den Planungen zum neuen Betriebskonzept der Rathauskantine ist auch beabsichtigt, ein externes Fachberatungsunternehmen im Rahmen des Planungs- und Ausschreibungsprozesses zu beauftragen. Die Beratungskosten werden mit 30.000 Euro beziffert und lehnen sich am Kostenrahmen für die in 2017 gelaufenen Planungen zur Realisierung eines neuen Betriebskonzeptes für die Rathauskantine an.

2.6 Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte

Für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte sind ab dem Jahr 2019 insgesamt dauerhaft 59.000 Euro notwendig. Hierzu werden 25.000 Euro von einer anderen Maßnahme umgewidmet, sodass 34.000 Euro zusätzlich erforderlich sind.

Aufgrund der hervorragenden Rückmeldungen soll deshalb – insbesondere unter den Gesichtspunkten Fürsorge und Gleichbehandlung aller Beschäftigten – diese freiwillige Präventionsmaßnahme auch auf Beamtinnen und Beamte in besonders belasteten Bereichen dauerhaft übertragen werden. Damit stünde erstmals nach 15 Jahren auch dieser Beschäftigtengruppe, für die es seit 01.04.2003 keinerlei Vorsorgemaßnahmen mehr gibt, wieder ein Präventionsinstrument zur Verfügung.

Darüber hinaus beabsichtigt das POR, „Betsi“ auch gezielt für stark belastete Gruppen im ehemaligen Arbeiterbereich einzusetzen, die zwar teilweise intensiv dazu motiviert werden müssen, was aber im Zuge des Erhalts von Fachkräften auch für die Arbeitgeberin LHM angezeigt ist. In diesem Zusammenhang sollen zukünftig derartige Präventionsmaßnahmen auch verstärkt im Rahmen der Einzelfallprävention als Maßnahmen innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vereinbart werden.

Die Finanzierung erfolgt teilweise aus den Referatsbudgets. Im BGM-Beschluss vom 25.02.2016 wurden zur Stärkung der individuellen Arbeitsfähigkeit Mittel in Höhe von 25.000 Euro für spezielle Trainingsmaßnahmen, insbesondere auch für schwierige Fälle im Betrieblichen Eingliederungsmanagement aus dem zentralen Finanzmittelbestand, bewilligt. Die Mittel wurden bislang nicht beansprucht, weil der Fokus bei der Betreuung der BEM-Fälle durch das derzeit laufende dezentrale BEM-Fallmanagement-Pilotprojekt anders ausgerichtet ist. Die dafür vorgesehenen 25.000 Euro sollen umgewidmet werden, um sie für Betsi verwenden zu können. Daher reduziert sich der Mittelbedarf für die vorgeschlagene Präventionsmaßnahme auf 34.000 Euro pro Jahr.

3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	188.000 € ab 2019		173.200 € von 2019 bis 2020
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*			
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	188.000 € ab 2019		163.200 € im Jahr 2019 10.000 € im Jahr 2020
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente			

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

* Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

3.2 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019; siehe Nr. 9, 10, 11, 12, 13 und 14 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 06.09.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage beigefügt.

Die Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Messinger und die Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräte des Personal- und Organisationsreferates sowie der Gesamtpersonalrat und die Gleichstellungsstelle für Frauen, haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da der Stadtrat mit dieser Angelegenheit nicht mehr befasst wird.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 188.000 € für das Jahr 2019 im Rahmen des Schlussabgleichs sowie dauerhaft im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellung bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. 163.200 € für das Jahr 2019 im Rahmen des Schlussabgleichs bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. 10.000 € für das Jahr 2020 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung bei der Stadtkämmerei anzumelden.

2. Das Produktkostenbudget erhöht sich im Jahr 2019 um 351.200 €, davon sind 351.200 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

Im Jahr 2020 erhöht sich das Produktkostenbudget um 198.000 €, davon sind 198.000 € zahlungswirksam.

Ab 2021 erhöht sich das Produktkostenbudget um 188.000 €, davon sind 188.000 € zahlungswirksam.

3. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

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 HA II/3
an die Stadtkämmerei HA II/12

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.102

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an das Personal- und Organisationsreferat – GL
an das Personal- und Organisationsreferat – GL 2
an das Personal- und Organisationsreferat – P 5.102
an das Personal- und Organisationsreferat – P 5.02
an das Personal- und Organisationsreferat – P 5.14
an das Personal- und Organisationsreferat – P 5.2

zur Kenntnis.

Am