

Flexibilisierung der persönlichen Lebensarbeitszeit von Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten der Landeshauptstadt München

Antrag Nr. 14-20/A 04394 von Herrn StR Hans Podiuk vom 17.08.2018

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 12722

4 Anlagen

Nr. 1: Stadtratsantrag der CSU Stadtratsfraktion vom 17.08.2018

Nr. 2: Tabellenblatt über Auswertung zu beantragten Sabbaticalen in 2018

Nr. 3: Tabellenblatt über Auswertung zu Sabbaticalen in der Freizeitphase 2018

Nr. 4: Tabellenblatt über Auswertung zur durchschnittlichen Dauer der Freizeitphase beim Sabbatical 2018 in Tagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 06.06.2019 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die Stadtratsfraktion der CSU hat am 17.08.2018 den folgenden Antrag gestellt:

Flexibilisierung der persönlichen Lebensarbeitszeit von Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten der Landeshauptstadt München

Dem Stadtrat wird dargestellt, welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, Langzeitarbeitszeitkonten sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte der Landeshauptstadt München einzuführen. Dabei ist auch darauf einzugehen, welche Vor- und Nachteile mit solchen Langzeitkonten verbunden sind und ob diese bereits bei anderen bayerischen Großstädten eingeführt worden sind.

Begründung:

Nach aktuellem Stand ist nur der Aufbau von 400 Zeitwerteinheiten (40 Std.) bei der Landeshauptstadt München erlaubt (§16 Abs. 2 Satz 1 DV-FLEX). Die darüber hinaus gehenden Zeitwerteinheiten müssen bis zum Ende des zweiten darauf folgenden Abrechnungsmonats zwingend in Freizeit ausgeglichen werden (§ 16 Abs. 2 Satz 2 DV-FLEX).

Die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten nimmt im gesamten Bundesgebiet seit vielen Jahren zu. So haben inzwischen nicht nur Firmen in der freien Wirtschaft, wie z.B. die BMW AG, die Software AG in Darmstadt, die Hamburger Hafen und Logistik AG, das Klinikum

Ingolstadt und die Messe München GmbH die Vorteile der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für sich entdeckt, sondern auch Kommunen und Länder, wie z.B. die Städte Aachen und Hannover und die Länder Berlin, Hessen und Baden-Württemberg.

Langzeitarbeitszeitkonten könnten deshalb auch für die Landeshauptstadt München eine prüfungswerte Option sein, um auf die demografischen Herausforderungen einer älter werdenden Belegschaft zu reagieren.

1. Ausgangslage

Die Thematik Langzeitkonten war bereits Gegenstand der Beschlussfassung im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 09.12.2009 sowie in der Vollversammlung des Stadtrats vom 16.12.2009 und 26.01.2011.

Dem Stadtrat wurden die rechtlichen Grundlagen sowie die möglichen Vor- und Nachteile jeweils aus der Sicht der Stadt als Arbeitgeberin und aus der Sicht der Beschäftigten ausführlich dargestellt.

Diese Analyse führte schließlich zum Stadtratsbeschluss vom 26.01.2011 mit dem Ergebnis, von der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten aus arbeitsorganisatorischen, finanziellen und Fürsorgegründen abzusehen.

Erwähnenswert sind an dieser Stelle wesentliche Änderungen, die seit dem Zeitpunkt der damaligen Beschlusslage eingetreten sind. Zwischenzeitlich wurde uns durch den Kommunalen Arbeitgeberverband bestätigt, dass Langzeitkonten nach § 10 Abs.6 TVöD als „frühere Vereinbarung“ im Sinne des § 116 Abs.1 SGB IV gelten, mit der Folge, dass diese als Zeitguthaben geführt werden können und es somit keiner ausschließlichen Wertguthabenvereinbarungen bedarf.

Seit Anfang 2018 können außerdem alle im Hoheitsbereich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig davon, ob sie zu den Tarifbeschäftigten oder Beamtinnen und Beamten zählen, eine Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines sogenannten Sabbaticals in Anspruch nehmen (vgl. Ziff. 3.1). Des Weiteren sind zwischenzeitlich die Verhandlungen zur Neufassung der DV-Flex (DV-FLEX 2.0) abgeschlossen. Diese wird spätestens am 01.01.2020 in Kraft treten. Auf die mit dem Gesamtpersonalrat ausgehandelten Ergebnisse, gerade im Hinblick auf die erweiterten Möglichkeiten zur Ansparung von Zeitguthaben, gehe ich in meinem Vortrag noch ein (vgl. Ziff. 3.2).

2. Darstellung der rechtlichen Grundlagen für Langzeitarbeitszeitkonten

2.1 Abgrenzung zwischen Langzeit- und Kurzzeitkonten

Das sog. Flexi-II-Gesetz vom 01.01.2009 enthält nähere Ausführungen dazu, welche Arbeitszeitregelungen als Langzeitkonto im Sinne des Gesetzes anzusehen sind.

Eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. wenn diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,

4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Damit ist beispielsweise die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung München (DV-FLEX) kein Arbeitszeitmodell, das unter die Vorschriften des SGB IV fällt.

Durch das Flexi-II-Gesetz wird weiterhin klargestellt, dass es für Freistellungen von bis zu einem Monat Dauer keiner Wertguthabenvereinbarung bedarf (vgl. § 7 Abs. 1a SGB IV). Derartige Arbeitszeitregelungen verfolgen nicht das Ziel der längerfristigen Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines in Wertguthaben angesparten Arbeitsentgelts, sondern dienen lediglich einer flexibleren täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung. Es bestehen somit auch unterhalb der Schwelle der Wertguthabenvereinbarung im Sinne des § 7b SGB IV Spielräume für flexible Arbeitszeitregelungen.

Daraus folgt, dass beispielsweise auch Sabbaticalregelungen mit einer Freizeitphase von mehr als einem Monat Dauer grundsätzlich unter die Langzeitkontenregelungen des SGB IV fallen. Eine Ausnahme hiervon gilt jedoch für das städtische Sabbatical im Erziehungs- und Sozialdienst sowie für das Sabbatjahr für Lehrerinnen und Lehrer. Für diese gelten die Übergangsbestimmungen des § 116 SGB IV. Danach bleiben Vereinbarungen, die bereits vor dem 01.01.2009 getroffen wurden, unberührt von der Verpflichtung, dass Zeitkonten zwingend in Geld zu führen sind. Dies gilt im Übrigen auch für neu abgeschlossene Sabbaticalvereinbarungen, die auf bereits bestehenden Regelungen basieren. Das städtische Sabbatical kann somit unter den bisherigen Bedingungen als Zeitkonto – und nicht als Wertguthaben - weitergeführt werden.

2.2 Langzeitkonten für Tarifbeschäftigte

Vor dem Hintergrund der unter Ziffer 2.1 genannten sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen finden sich für den öffentlichen Dienst die tariflichen Grundlagen zur Einrichtung von Langzeitkonten in §10 Abs. 6 TVöD bzw. § 11 Abs. 5 TV-V. Danach können Arbeitgeber unter Einbeziehung der Personalvertretung mit den Beschäftigten auf arbeitsvertraglicher Grundlage die Einrichtung von Langzeitkonten vereinbaren. Darüber hinaus bestehen derzeit keine weiteren tariflichen Vorgaben oder Konkretisierungen.

2.3 Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Vorschriften zu den Wert-/ Zeitguthabenvereinbarungen nach dem SGB IV Anwendung finden. Für sie gelten die speziellen Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes.

Ebenso wie die Altersteilzeit (Art. 91 BayBG) sind auch sonstige Langzeitkontenvereinbarungen für bayerische Beamtinnen und Beamte nur im Rahmen einer ungleichmäßigen Verteilung der geschuldeten Arbeitszeit möglich (vgl. Art. 87 Abs. 4 und Art. 88 Abs. 4 BayBG in Verbindung mit § 8 b Bayerische Arbeitszeitverordnung).

3. Geltende Regelungen für Arbeitszeit-/ Langzeitkonten bei der LHM

Das Personal- und Organisationsreferat hat aus den Überlegungen heraus, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für alle Beschäftigtengruppen weitgehend gleichberechtigt zu ermöglichen, die nachfolgend dargestellten Regelungen festgelegt:

3.1 Sabbaticale

Ein Sabbatical stellt eine besondere Form der Teilzeit dar, die sich in eine Anspar- und eine Freizeitphase aufgliedert. Dabei erhalten die Beschäftigten während der gesamten festgelegten Laufzeit des Sabbaticals trotz unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle ein gleichbleibendes Entgelt. Damit handelt es sich bei dem Sabbatical um ein Langzeitkonto in Form einer Teilzeitvereinbarung mit bereits im Vorfeld klar definierten Regelungen hinsichtlich des Auf- und Abbaus von Zeitguthaben (Arbeitsphase und anschließende Freiphase).

Die LHM bietet solche Sabbaticale bereits seit den 90iger Jahren an. Der entsprechende VPA-Beschluss wurde bereits am 27.03.1996 gefasst. Die Teilnahme am Sabbatical war dabei auf Beschäftigte im Erziehungs-, Sozial- und Lehrdienst beschränkt.

Zum Schutz der Beschäftigten vor Überforderung wurde und wird das Sabbatical nur als Teilzeitmodell und nicht als Variante, bei der Zeiten, die über dem üblichen Vollzeitmaß liegen, angespart werden können, angeboten. Des Weiteren galt zu dieser Zeit noch die städtische Festlegung, dass für die Inanspruchnahme des städtischen Sabbaticals eine kostenneutrale Vertretung in der Freistellungsphase des Sabbaticals sichergestellt werden muss.

Mit der Novellierung der Art. 88 Abs. 1 und Abs.4 BayBG zum 01.08.2015 hat der Gesetzgeber allen bayerischen Beamtinnen und Beamten weiterreichende Möglichkeiten eingeräumt, eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines sogenannten Sabbaticals in Anspruch zu nehmen.

Die Stadt München bietet dieses Arbeitszeitmodell seit Beginn des Jahres 2018 aus Gleichbehandlungsgründen nicht nur den Beamtinnen und Beamten, sondern grundsätzlich auch allen im Hoheitsbereich tätigen städtischen Tarifbeschäftigten an.

Die allgemeinen städtischen Rahmenvorgaben für das Sabbatical orientieren sich aus Gleichbehandlungsgründen weitestgehend an den beamtenrechtlichen Vorschriften. Nach den gesetzlichen Regelungen können die Beamtinnen und Beamten ein Sabbatical mit einer Gesamtlaufzeit (Anspar- und Freistellungsphase) von bis zu 10 Jahren in Anspruch nehmen.

Die Regelungen für solche Sabbaticale sehen dabei insbesondere vor, dass die Arbeitszeit in der Ansparphase maximal in Höhe der Sollarbeitszeit einer entsprechenden Vollzeitkraft (derzeit 39 bzw. 40 Wochenstunden) vereinbart werden kann und die maximale Laufzeit von Sabbaticalvereinbarungen höchstens 10 Jahre betragen darf.

In Anlage ist diesem Beschluss eine Auswertung zur Inanspruchnahme von Sabbaticalen durch die Beschäftigten der Landeshauptstadt München im Jahre 2018 beigefügt. Dieser ist zu entnehmen, dass im vergangenen Jahr insgesamt 154 Personen ein Sabbatical beantragt haben. In die Freistellungsphase gingen in 2018 83 Personen, wobei die

durchschnittliche Freizeitphase 276 Tage andauerte, was ungefähr 39 Wochen, also durchschnittlich in etwa einer Abwesenheit von 10 Monaten entsprach. Weitere Einzelheiten, wie die Aufteilung auf die unterschiedlichen Berufsgruppen sowie die Unterscheidung nach Geschlecht können der Anlage entnommen werden.

3.2 Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit (DV-FLEX)

Wie bereits unter Ziffer 2 dargestellt, handelt es sich bei der DV-FLEX um ein Arbeitszeitmodell mit der Möglichkeit, Zeitguthaben aufzubauen, nicht aber um ein Langzeitkontenmodell. Mit diesem Arbeitszeitmodell soll den Beschäftigten ein Instrument an die Hand gegeben werden, durch das Ansparen von Zeitwerten, einer täglich und wöchentlich individuell ausgestalteten Arbeitszeit sowie der Möglichkeit, größere Freizeitphasen einzulegen, eine stärkere Arbeitszeitsouveränität zu erlangen.

In der derzeit gültigen DV-FLEX ist dabei geregelt, dass Gleitzeitguthaben von mehr als 40 Stunden durch Freizeitausgleich grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten unter diesen Wert zurück zu führen sind.

Am 02.04.2019 habe ich zusammen mit der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates, Frau Ursula Hofmann, eine neue Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit (DV-FLEX 2.0) bei der Landeshauptstadt München unterschrieben. Diese Dienstvereinbarung wird mit dem für die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen bestimmten Wirkungstermin, spätestens aber zum 01.01.2020, in Kraft treten. Sie enthält wesentliche Änderungen bezüglich der Ansparmöglichkeiten von Zeitguthaben, auf die ich an dieser Stelle näher eingehen möchte.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen zukünftig ein, im Vergleich zu den bisher eingeräumten Möglichkeiten, erheblich erweitertes Arbeitszeitkonto. Im Rahmen des Arbeitszeitkontos kann Zeitguthaben angesammelt oder eine Zeitschuld eingegangen werden, das gemäß den Neuregelungen sowie in Absprache mit der Führungskraft bzw. dem Arbeitsteam flexibel ausgeglichen werden kann.

Für den Aufbau von Zeitguthaben gilt eine Ampelregelung, die je nach Ampelphase unterschiedliche Konsequenzen nach sich zieht.

Zeitguthaben kann von vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Umfang von bis zu 160 Stunden (1.600 ZWE) auf dem Arbeitszeitkonto angespart werden.

Teilzeitbeschäftigte können entsprechend ihres individuell festgelegten Stundenmaßes anteilig Zeitguthaben ansparen.

Damit haben sich die Ansparmöglichkeiten im Vergleich zu den bisherigen Regelungen vervierfacht.

Die Zeitschuld darf maximal 40 Stunden (400 ZWE) am Monatsende aufweisen. Auch hier wurde der Maximalwert zugunsten der Beschäftigten nach oben korrigiert.

Daneben ist in der neuen Dienstvereinbarung geregelt, dass im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeits-/ Dienstunfähigkeit während eines Zeitausgleichs, eine Minderung des Zeitguthabens auf dem Arbeitszeitkonto nicht erfolgt. Damit bietet nun auch die Gleitzeitregelung ein erheblich erweitertes Instrumentarium an, welches den Beschäftigten ermöglicht, blockweise Abwesenheiten von bis zu 4 Wochen zu realisieren, ohne Erholungsurlaub in Anspruch nehmen zu müssen.

3.3 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bietet die Möglichkeit, über eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten. Entsprechende Altersteilzeitvereinbarungen zwischen den Beschäftigten und der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München können regelmäßig getroffen werden, wenn zum Stichtag (31. Mai des jeweiligen Vorjahres) weniger als 2,5 % der Tarifbeschäftigten Altersteilzeit beantragen und keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe organisatorischer oder personalwirtschaftlicher Art entgegenstehen.

Die Bezüge bzw. das Entgelt der betroffenen Beschäftigten werden dabei wie bei einer „normalen“ Teilzeit grundsätzlich im selben Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt und zusätzlich erhalten diese einen sog. Aufstockungsbetrag.

Altersteilzeit kann im Block- oder Teilzeitmodell geleistet werden. Im Teilzeitmodell wird die Arbeitszeit durchgehend bis zum Eintritt in den Ruhestand reduziert. Im Blockmodell teilt sich die bis zum Ruhestandseintritt verbleibende Zeit in eine Arbeits- und in eine Freistellungsphase.

4. Regelungen bei anderen Städten, in anderen Bundesländern und bei Arbeitgebern der freien Wirtschaft

4.1 Langzeitkonten bei privaten Arbeitgebern

Im Stadtratsantrag wird auf bereits bestehende Modelle von Langzeitarbeitszeitkonten bei anderen öffentlichen als auch nicht öffentlichen Arbeitgebern hingewiesen. Zu Langzeitkonten in der freien Wirtschaft ist festzustellen, dass diese in der Regel den Zweck verfolgen, auf Kapazitätsschwankungen schnell reagieren zu können. Damit können beispielsweise Auftragsspitzen abgefedert oder in Zeiten einer rückläufigen Auftragslage Entlassungen vermieden werden. Dies sind betriebsspezifische Regelungen, die mit den Gegebenheiten und den Aufgabenstellungen (z.B. kommunale Daseinsfürsorge) eines kommunalen Arbeitgebers nicht vergleichbar sind.

4.2 Langzeitkonten bei öffentlichen Arbeitgebern

Hinsichtlich der angesprochenen Langzeitkonten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern hat das Personal- und Organisationsreferat mit den genannten Verwaltungen Kontakt aufgenommen und die dortige Praxis zu Langzeitkonten erfragt. Dabei zeigte sich das folgende Bild:

Lediglich die Städte Aachen und Hannover bieten ihren Beschäftigten Vereinbarungen zum Führen von Langzeitkonten an.

So können bei der Stadt Aachen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeitguthaben in unbegrenzter Höhe auf einem Langzeitkonto ansammeln und von diesem dann wieder Zeitguthaben entnehmen. Der Abbau von Zeitguthaben kann für die letzte Arbeitsphase vor dem Eintritt in den Ruhestand bzw. vor der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Bezug einer Altersrente, eine längere zusammenhängende Freistellung von der Arbeit oder eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit ohne Reduzierung der Dienstbezüge/ des Arbeitsentgeltes erfolgen.

In Hannover existiert eine entsprechende Regelung erst seit Anfang des Jahres 2018. Das Langzeitkonto ist dort schriftlich zu beantragen und von der zuständigen Führungskraft zu

genehmigen. Die Einbringung von Zeitwerten in das Langzeitkonto ist im Vorfeld zu beantragen. Die Zeiten, die in das Langzeitkonto eingebracht werden sollen, bespricht die Antragstellerin/ der Antragsteller mit der direkten Führungskraft. Ziel dieses Gespräches ist eine Abwägung dienstlicher und persönlicher Interessen unter Beachtung des Gesundheitsschutzes. Das Organisationsamt wird am Genehmigungsverfahren beteiligt, um Stellen- und Kapazitätsausweitungen am Haushaltsplan vorbei, zu verhindern.

Beim Land Hessen wurde im Jahr 2007 das Lebensarbeitszeitkonto nur für die Beamtinnen und Beamten, nicht aber für die Tarifbeschäftigten, eingerichtet. Beamtinnen und Beamten mit einer derzeit durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden wird hier automatisch eine Arbeitsstunde pro Kalenderwoche auf einem Langzeitkonto gutgeschrieben (ein Antrag ist dafür nicht erforderlich). Das angesparte Zeitguthaben kann später in Form einer Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge in Anspruch genommen werden.

In den Ländern Berlin und Baden-Württemberg kommen entsprechende Langzeitkonten nicht zur Anwendung. In der Koalitionsvereinbarung der Regierung Baden-Württembergs wurde bisher nur der Prüfauftrag erteilt, Modelle zur Einrichtung von Langzeitarbeitszeitkonten zu entwickeln.

Darüber hinaus hat die Stadt Duisburg im Rahmen einer interkommunale Umfrage im Jahr 2017 zum Thema Arbeitszeitregelungen den teilnehmenden Stadtverwaltungen die Frage nach dem Gebrauch von Langzeitkonten gestellt. Das Ergebnis dieser Umfrage zeigt, dass keine der befragten 16 Städte, einschließlich der Stadt Nürnberg, ihren Beschäftigten Langzeitarbeitszeitkonten anbietet.

5. Bewertung

Bereits jetzt haben die städtischen Beschäftigten mit den Regelungen zum Sabbatical, der Altersteilzeit, weitreichenden Teilzeitmodellen sowie der neuen DV-Flex 2.0 vielfältige Möglichkeiten, die persönliche Arbeitszeit individuell auszugestalten. Dabei sind ausdrücklich auch längere Freizeitphasen möglich, die auf Wunsch der Beschäftigten auch vor dem Renten- bzw. Pensionseintritt genommen werden können. Diese gewährleisten insbesondere bei konsequenter Nutzung eine gute Vereinbarkeit von Familie und Privatem („work-life-balance“), ohne dabei die dienstlichen Interessen der Arbeitgeberin, aber auch deren Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten, außer Acht zu lassen.

So wird allen Beschäftigten durch die Ausweitung des Ansparvolumens im Rahmen der Regelungen der DV-FLEX 2.0 um das Vierfache (1600 Zeitwerteinheiten = 4 Wochen) die Möglichkeit eröffnet, beispielsweise Ferienzeiten von schulpflichtigen Kindern besser abzudecken oder die Pflege von Angehörigen durch Einbringung von Zeitguthaben besser durchführen oder koordinieren zu können.

Aufgrund der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen können Langzeitkontenvereinbarungen für die Beamtinnen und Beamten derzeit lediglich auf eine maximale Laufzeit von 10 Jahren und ausschließlich durch eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Besoldung getroffen werden. Damit

kommen diese Möglichkeiten insbesondere für das sogenannte Sabbatical und für einen gleitenden bzw. vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand in Betracht.

Im Vergleich zu den Möglichkeiten, die Langzeitkonten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten, sind Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte somit nur eingeschränkt möglich. Insofern wäre hier die von der Landeshauptstadt München grundsätzlich angestrebte Gleichbehandlung der Beschäftigtengruppen nicht gegeben.

Wie unter Ziffer 4. dargestellt, gibt es in Bayern keine und in anderen Bundesländern nur sehr wenige Praxisbeispiele bei Städten und Kommunen, die für ihre Beschäftigten Langzeitkonten vorhalten.

Aus den dargelegten Gründen ist das POR der Auffassung, dass bei der Landeshauptstadt München bereits jetzt vielfältige Instrumentarien bestehen, die es allen Beschäftigten im ausreichenden Maße ermöglicht, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Haimo Liebich, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 14-20/ A 04394 des Stadtratsmitglieds der CSU-Fraktion Hans Podiuk vom 17.08.2018 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

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

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.1

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an die Gleichstellungsstelle für Frauen
an die örtliche Gleichstellungsstelle im POR/ POR-GL

zur Kenntnis.

Am