

Personal- und Sachmittelbedarf der Abteilung P 5 - Personalentwicklung

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 15749

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 20.11.2019 (SB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten.....	2
1. Anlass / Problemstellungen.....	2
1.1. Inklusion bei der Arbeitgeberin LHM.....	2
1.2. Umsetzung Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (Leitsätze 2016).....	3
2. Personal- und Sachmittelbedarfe der Abteilung P 5 – Personal- entwicklung.....	3
2.1. Inklusion bei der Arbeitgeberin LHM.....	3
2.2. Umsetzung Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (Leitsätze 2016).....	3
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	4
3.1. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeiten.....	4
3.2. Finanzierung.....	5
II. Antrag des Referenten.....	5
III. Beschluss.....	6

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass / Problemstellungen

Mit diesem Beschluss beantragt das Personal- und Organisationsreferat einen Teil der im Eckdatenbeschluss für den Haushalt¹ 2020 festgelegten Ausweitung des Haushalts, die im Zusammenhang mit der Personalentwicklung stehen.

Die zusätzlichen Bedarfe sind notwendig, um gesetzliche Aufgaben in hoher Qualität erfüllen zu können. Dabei handelt es sich im Einzelnen um folgende Maßnahmen:

- Inklusion bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München
- Umsetzung Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (Leitsätze 2016)

1.1. Inklusion bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München

Die nach § 167 Abs. 1 SGB IX bestehende gesetzliche Aufgabe, Beschäftigten mit Schwerbehinderung den Arbeitsplatz zu erhalten, soll bei der Stadt München konsequent umgesetzt werden. Das ergibt sich unter anderem aus der Beschlussfassung (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 13275) vom 10.04.2019, mit der die Stadtverwaltung beauftragt wurde, die UN-Behindertenrechtskonvention über ein weiteres stadtweites Projekt (2. Aktionsplan) zu realisieren.

Im Rahmen der Arbeit am 2. Aktionsplan im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ wurde die „Technische Beratungsstelle Inklusion und Vernetzung“ entworfen: Die technische Beratungsstelle „Inklusion und Vernetzung“ kennt technische Hilfsmittel für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und berät dazu die Beschäftigten mit Behinderung sowie deren Dienststellen und Führungskräfte mit hohem Fachwissen. Darüber hinaus bündelt die Beratungsstelle Wissen über Fragestellungen zur Antragsstellung und berät dazu. Damit werden die Mitarbeitenden in die Lage versetzt, ohne bzw. mit wenig Hilfe von Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeitstätigkeit auszuüben und als vollwertige Arbeitskräfte zu agieren. Einer defizitären Wahrnehmung ihrer Arbeitsleistung von Teammitgliedern bzw. Vorgesetzten wird dadurch vorgebeugt. Ebenfalls zum Stellenprofil gehören auf Anfrage von Dienststellen die Organisation von Informationsveranstaltungen und die Konzeption sowie Durchführung von Schulungen zum Thema „Inklusion“.

Die Beratungsstelle fördert zudem den Austausch mit Instanzen, die in die Münchner Stadtgesellschaft hineinwirken (z.B. Behindertenbeauftragter, Behindertenbeirat) und mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Sie zeigt die Landeshauptstadt München als entschlossene Institution, welche die Inklusion innerhalb der Belegschaft zu einem selbstverständlichen Thema macht. Im Zuge des Austausches und der Vernetzung mit anderen Fachstellen und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern wird die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung auch außerhalb der Stadtverwaltung positiv beeinflusst.

Die technische Beratungsstelle „Inklusion und Vernetzung“ soll eingerichtet werden, um die Arbeitsfähigkeit der schwerbehinderten Mitarbeiterschaft dauerhaft und nachhaltig zu gewährleisten. Aufgrund der Tätigkeitsmerkmale wird die Beratungsstelle in die Stabsstelle Inklusion im Personal- und Organisationsreferat eingebunden.

Es handelt sich um eine dauerhafte Pflichtaufgabe.

1 Im Detail sind dies die Nummern 12 und 19 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferates

1.2. Umsetzung Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (Leitsätze 2016)

Die Landeshauptstadt München ist nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGLG) 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.

Es handelt sich um eine dauerhafte Pflichtaufgabe.

2. Personal- und Sachmittelbedarfe der Abteilung P 5 – Personalentwicklung

2.1. Inklusion bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München

Für die technische Beratungsstelle „Inklusion und Vernetzung“ ist die Einrichtung von 1,0 VZÄ erforderlich. Die dafür benötigten Mittel belaufen sich ab dem Jahr 2020 dauerhaft auf 70.110 Euro.

Bereits jetzt liegt eine hohe Anzahl an Problemmeldungen hinsichtlich der Ausstattung von Arbeitsplätzen von schwerbehinderten Beschäftigten in allen Referaten vor. Die Landeshauptstadt München wirbt zudem Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung sowohl im Ausbildungs- wie auch im sonstigen Beschäftigtenbereich gezielt an. Daher wird die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten steigen und damit korrespondierend die Anfragen zur Lösung von Problemstellungen bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen des Mitarbeiterkreises „Beschäftigte mit Schwerbehinderung“. Vor diesem Hintergrund ist bereits jetzt absehbar, dass 1 VZÄ rasch seine Grenzen erreichen wird.

Bei der technischen Beratungsstelle „Inklusion und Vernetzung“ handelt es sich um eine strategische-konzeptionelle Tätigkeit. Sie umfasst geistig-schöpferische Arbeit. Die Arbeitsschritte sind von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, da jeweils Lösungen für die Ausstattung von Arbeitsplätzen von Mitarbeitenden mit völlig unterschiedlichen Behinderungsarten erdacht werden müssen. Die Stelle ist somit der 3. Qualifikationsebene im technischen Dienst (BesGr A 11 / EGr. 10) zuzuordnen.

Durch die Aufgabenerledigung in der Vergangenheit können häufig keine Erkenntnisse über den künftigen Aufwand abgeleitet werden. Herkömmliche analytische Bemessungsmethoden finden daher keine Anwendung, da weder Arbeitsmenge noch mittlere Bearbeitungszeiten aussagekräftig wären.

Durch die beantragte Stelle wird Flächenbedarf ausgelöst. Der Arbeitsplatzbedarf kann aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates in den bereits zugewiesenen Flächen am Standort Claudius-Keller-Straße 3b dauerhaft untergebracht werden. An diesem Standort ist auch die Stabsstelle Inklusion des Personal- und Organisationsreferats tätig.

2.2. Umsetzung Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (Leitsätze 2016)

Für die Umsetzung von Maßnahmen aus den Leitsätzen 2016 werden im Jahr 2020 zusätzliche Mittel in Höhe von 3.000 Euro benötigt.

Veranstaltungen zum Thema „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ soll die

kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils bei den Führungspositionen weiterhin positiv unterstützen und dabei helfen, die nach wie vor vorhandene „gläserne Decke“, die einen Aufstieg von der mittleren in die obere Führungsebene erschwert, zu durchbrechen.

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 von Detailwissen und der Möglichkeit des Austausches mit anderen betroffenen Vätern sehr hilfreich sein.

Im Zuge der Umsetzung der Leitsätze 2016 sind Veranstaltungen zum Thema „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ sowie die Ausweitung des Informationsangebotes für Väter vorgesehen. Zur Durchführung der Veranstaltungen fallen Vortragshonorare sowie Getränkekosten an.

3. Darstellung der Kosten- und Finanzierung

3.1. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeiten

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	70.910 € ab 2020	5.000 € in 2020	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	70.110 € ab 2020		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	400 €	5.000 € in 2020	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	400 €		
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,0		

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 2020, siehe Nr. 12 und 19 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

Der Stadtkämmerei ist die Beschlussvorlage fristgerecht zugeleitet worden.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Bettina Messinger und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Christian Vorländer, sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

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

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 70.910 € sowie die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel (Sachmittel) i. H. v. 5.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 anzumelden.
3. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 1,0 Stellen-VZÄ und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
4. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von jährlich etwa 22.836 € (40% des JMB) ab 2020.
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

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

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 5.201

zur Kenntnis

Am

