

Telefon: 089/233 – 45 611
Telefax: 089/233 – 989 45 611

Kreisverwaltungsreferat
Geschäftsleitung

Personalbedarf der Geschäftsleitung des Kreisverwaltungsreferates

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16150

4 Anlagen

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates vom 18.10.2019

Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 09.10.2019

Stellungnahme des Kommunalreferates vom 09.10.2019

Stellungnahme des IT-Referates vom 15.10.2019

Beschluss des Kreisverwaltungsausschusses vom 26.11.2019 (SB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	3
1. Anlass/Herausforderung.....	3
2. Stellenbedarf.....	4
2.1 Stellenbedarf: Personal- und Organisationsmanagement, Personalentwicklung.....	4
2.2 Stellenbedarf: Finanzwesen, Anlagenbuchhaltung.....	6
2.3 Stellenbedarf: Geschäftsprozessmanagement.....	7
2.4 Stellenbedarf: Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	9
2.5 Stellenbedarf: Projektmanagement.....	12
2.6 Alternativen zur Kapazitätsausweitung.....	13
2.7 Zurückgestellte Bedarfe.....	14
2.8 Zusammenfassung Stellenbedarf.....	15
2.9 Sachbedarfe.....	16
2.10 Zusätzlicher Büroraumbedarf.....	19
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	20
3.1 Zusammenfassung der Kosten.....	20
3.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	22
3.3 Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	22
3.4 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit.....	23
3.5 Finanzierung, Produktbezug, Ziele.....	23
4. Abstimmung Referate / Fachstellen.....	24
4.1 Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates.....	24
4.2 Stellungnahme der Stadtkämmerei.....	24
4.3 Stellungnahme des Kommunalreferates.....	25
4.4 Stellungnahme des IT-Referates.....	25

4.5 Anhörung des Bezirksausschusses.....	25
5. Unterrichtung der Korreferentin und des Verwaltungsbeirates.....	25
6. Beschlussvollzugskontrolle.....	25
II. Antrag des Referenten.....	26
III. Beschluss.....	28

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass/Herausforderung

Die Geschäftsleitung des Kreisverwaltungsreferates ist als Querschnittsbereich sehr stark von Stellenzuschaltungen und Aufgabenmehrungen in den Fachbereichen und von den Herausforderungen eines großen Referates, beispielsweise im Zusammenhang mit kontinuierlichen Veränderungen und Entwicklungen betroffen. Gleichzeitig ist die Aufgabenerfüllung der Fachdienststellen aber auch unmittelbar oder mittelbar von den Leistungen aller Geschäftsbereiche der Geschäftsleitung abhängig.

Ursprünglich wurden im Rahmen einer Bedarfserhebung 11,34 zusätzliche Stellen (VZÄ) für unterschiedliche Bereiche der Geschäftsleitung (Besonderheit: inklusive Anlagenbuchhaltung der Hauptabteilung IV, Branddirektion) zum Haushalt 2020 angemeldet. Dabei wurde bereits von vornherein abgewogen, welche Bedarfe realistisch eingebracht werden können. Im Rahmen der mit dem Eckdatenbeschluss vom 24.07.2019 festgelegten Begrenzung ist nun lediglich eine Geltendmachung von 6,45 Stellen (VZÄ) – davon 5,95 VZÄ für die Geschäftsleitung und 0,5 VZÄ für die Branddirektion – möglich.

Der vordringliche Bedarf setzt sich zusammen aus

- 1,95 Stellen (VZÄ) im Geschäftsbereich 1, Personal- und Organisationsmanagement, Personalentwicklung (Kapitel 2.1),
- 0,5 Stellen (VZÄ) im Geschäftsbereich 2, Finanzwesen, Bereich Anlagenbuchhaltung sowie 0,5 Stellen (VZÄ) in der Hauptabteilung IV, Branddirektion, Abteilung VS, Bereich Anlagenbuchhaltung (Kapitel 2.2),
- 1,0 Stellen (VZÄ) im Geschäftsbereich 3, GPAM, Sachgebiet Geschäftsprozessmanagement (Kapitel 2.3),
- 1,5 Stellen (VZÄ) im Geschäftsbereich 4, Zentrale Dienste, Sachgebiet Arbeits- und Gesundheitsschutz, BGM (Kapitel 2.4),
- 1,0 Stellen (VZÄ) im Geschäftsbereich 5, Strategie, Projektmanagement, Wahlen (Kapitel 2.5).

Die genannten Kapazitäten liegen innerhalb der Begrenzung durch den Eckdatenbeschluss vom 24.07.2019.

Es handelt sich um Querschnittsaufgaben, die zur Erfüllung der Pflichtaufgaben des Kreisverwaltungsreferates dringend und dauerhaft erforderlich sind.

In der Beschlussvorlage wird außerdem dargelegt, welche angemeldeten Bedarfe aus haushaltspolitischen Gründen zurück gestellt werden müssen.

2. Stellenbedarf

2.1 Stellenbedarf: Personal- und Organisationsmanagement, Personalentwicklung

(Geschäftsbereich KVR GL/1)

2.1.1 Quantitative Aufgabenausweitung

Das Wachstum des Kreisverwaltungsreferates hat einen Mehrbedarf im Personal- und Organisationsmanagement zur Folge, um wesentliche Aufgaben wie z. B. Personalgewinnungsmaßnahmen, Krankenangelegenheiten, Organisationsmaßnahmen, Stellenbewertungsvorgänge und Stellenbemessungen, aber auch die Beteiligung bei Personal- und Organisationsprojekten und die referatsweite Steuerung von Personalentwicklungsinstrumenten weiterhin in einer adäquaten Bearbeitungszeit und Qualität erledigen zu können. Derzeit müssen im Rahmen von Priorisierungen regelmäßig eine Vielzahl von Vorgängen aller Hauptabteilungen zurückgestellt werden, was sich mittelbar auch auf die Leistungsfähigkeit der Fachbereiche auswirkt.

Die Erfahrungswerte der letzten Jahre belegen ein notwendiges kontinuierliches Stellenwachstum des Kreisverwaltungsreferates zur Erfüllung wesentlicher Pflichtenaufgaben.

Der zurückliegende Beschluss „Anpassung des Personalbedarfs der Geschäftsleitung des Kreisverwaltungsreferates, bisher zurückgestellter Bedarf“ vom 14.06.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06197) basierte auf einer Stellenprognose für das KVR (ohne Branddirektion) in Höhe von 2.315 Stellen (VZÄ) zum 31.12.2017.

Zum Stand 31.07.2019 waren bereits 2.590 Stellen (VZÄ) eingerichtet; bis Ende des Jahres 2019 werden es rund 2.600 Stellen (VZÄ) sein. Für das Haushaltsjahr 2020 wurden dem Kreisverwaltungsreferat im Rahmen des Eckdatenbeschlusses vom 24.07.2019 weitere 140 Stellen (VZÄ) dem Grunde nach bewilligt. Davon betreffen rund 30 Stellen Beschlüsse der Branddirektion und rund 110 Stellen die von KVR GL/1 zu betreuenden anderen Hauptabteilungen.

Unter Berücksichtigung dieser Planungen fallen im Jahr 2020 etwa 2.710 Stellen (VZÄ) und eine entsprechend hohe Anzahl Beschäftigter in den Zuständigkeitsbereich des Geschäftsbereiches GL/1, Personal- und Organisationsmanagement, Personalentwicklung.

Nach dem Jahr 2017 ist ein weiteres Wachstum von rund 400 Stellen (VZÄ) der Fachbereiche zu verzeichnen, dem bisher ein Zuwachs von 1,5 Stellen im Geschäftsbereich GL/1 gegenüber steht. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Anforderungen hinsichtlich der Bemessung, Einrichtung und Besetzung neuer Stellen – erschwert durch weiterhin hohe Fluktuation – im Kreisverwaltungsreferat besonders hoch sind, da das Referat und alle Fachdienststellen sehr bestrebt sind, die dringend

benötigten Kapazitäten zur Erfüllung der Pflichtaufgaben möglichst schnell zu gewinnen und vorhandenes Personal durch Entwicklungsmaßnahmen zu erhalten.

2.1.2 Aktuelle Kapazitäten

Im Geschäftsbereich 1, Personal- und Organisationsmanagement, Personalentwicklung, sind aktuell in Summe 17,5¹ Stellen (VZÄ) vorgehalten.

Davon entfällt eine Stelle (1,0 VZÄ) auf die Geschäftsbereichsleitung und in Summe (anteilig) 1,0 VZÄ² auf weitere Leitungsaufgaben innerhalb der Sachgebietsstruktur.

Ebenfalls berücksichtigt ist eine Stelle (1,0 VZÄ) für eine Teamassistentin, die zu einem Anteil von 60% Teamassistentenaufgaben und zu 40% sachbearbeitende Aufgaben im Personalmanagement wahrnimmt.

Konkret sind somit für die Sachbearbeitung im Personal- und Organisationsmanagement, Personalentwicklung (inklusive Projektarbeit und Teamassistentin) 15,5 VZÄ eingesetzt.

2.1.3 Bemessungsgrundlage

Zur Personalbedarfsermittlung wurde eine detaillierte analytische Schätzung aller Aufgaben des Personal- und Organisationsmanagements bei KVR GL/1 durchgeführt. Im Ergebnis wurde auf der Basis aktueller Daten des Jahres 2019 ein Personalbedarf von 18,65 VZÄ ohne Leitungsaufgaben ermittelt.

Der aktuelle Stellenmehrbedarf beträgt demnach 3,15 VZÄ.

Aufgrund der haushaltspolitischen Situation wird mit dieser Beschlussvorlage für das Jahr 2020 ein Mehrbedarf von 1,95 VZÄ geltend gemacht.

Es ist beabsichtigt, die noch fehlende Kapazität im nächsten Jahr nochmals zu beantragen bzw. aus der durchgeführten Personalbedarfsanalyse gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat einen Vorschlag für eine Kennzahl zu entwickeln.

Tabelle Bedarf (in Stellen VZÄ):

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung ³	Maßnahme
GL/1	SB Personal, SB Organisation	1,95	A11 / E10	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet

1 Nicht berücksichtigt: Planstelle B114308, da diese voraussichtlich für die Position einer Geschäftsbereichsleitung benötigt wird (aktuell werden die Geschäftsbereiche 2 und 4 der Geschäftsleitung von einer Stelle in Personalunion geleitet).

2 B400741: 0,4 VZÄ Sachgebietsleitung, 0,1 stellvertretende Geschäftsbereichsleitung (APB),
B426623: 0,5 VZÄ Sachgebietsleitung (APB)

3 Einwertung vorbehaltlich der Bestätigung durch das Personal- und Organisationsreferat

2.2 Stellenbedarf: Finanzwesen, Anlagenbuchhaltung

(Geschäftsbereich KVR GL/2 sowie Branddirektion Unterabt. IV VS 2)

2.2.1 Quantitative Aufgabenausweitung

Mit dem stadtweitem Beschluss „Münchner Kommunales Rechnungswesen (MKRw), Ressourcen der Referats-Haushaltssachgebiete und der Querschnittsbereiche der Stadtkämmerei“ vom 13.12.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 10397) wurde dem Stadtrat Ende letzten Jahres der Zwischenstand der Personalbedarfsermittlung im Haushaltswesen vorgelegt.

Zum damaligen Zeitpunkt stand das Ergebnis der Bedarfserhebung für den Bereich der Anlagenbuchhaltung noch aus (vgl. Kapitel 2.3 des genannten Beschlusses).

Entsprechend des Stadtratsauftrags wurde zwischenzeitlich unter Anderem die Bemessung des notwendigen Stellenbedarfes in der Anlagenbuchhaltung als Folgeprojekt innerhalb der Zuständigkeit der Stadtkämmerei und des Personal- und Organisationsreferates fortgeführt.

Diesbezüglich plant das stadtweite Projekt einen Bericht an den Stadtrat im Dezember 2019. Auf die für den Verwaltungs- und Personalausschuss und die Vollversammlung vorgesehene Beschlussvorlage des Personal- und Organisationsreferates darf für weitere Erläuterungen verwiesen werden.

2.2.2 Aktuelle Kapazitäten

Im Geschäftsbereich 2, Finanzwesen, Sachgebiet GL/21 (Haushaltsplanung und -vollzug) sind aktuell 1,5 Stellen (VZÄ) für die Anlagenbuchhaltung vorgetragen.

Bei der Hauptabteilung IV, Branddirektion, Sachgebiet VS 21 (Finanzplanung, Anlagenbuchhaltung, Zuschusswesen, Vergabestelle) ist aktuell eine Kapazität von 1,0 VZÄ für die Anlagenbuchhaltung vorgetragen.

2.2.3 Bemessungsgrundlage

Die Personalbedarfsermittlung erfolgte im Rahmen des stadtweiten Projektes zur Bemessung der Anlagenbuchhaltung.

Für die Anlagenbuchhaltung des Kreisverwaltungsreferates wurde dabei insgesamt ein Stellenmehrbedarf von 1,5 Stellen (VZÄ) bestätigt.

Aufgrund der haushaltspolitischen Situation wird mit dieser Beschlussvorlage für das Jahr 2020 ein Mehrbedarf von 1,0 VZÄ geltend gemacht. Davon entfallen 0,5 VZÄ auf die Anlagenbuchhaltung in der Geschäftsleitung sowie 0,5 VZÄ auf die Anlagenbuchhaltung der Branddirektion.

Es ist beabsichtigt, die noch fehlende Kapazität im nächsten Jahr nochmals zu beantragen.

Tabelle Bedarf (in Stellen VZÄ):

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung ⁴	Maßnahme
GL/21	SB Anlagenbuchhaltung	0,5	A8 / E9a	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
HA IV VS 21	SB Anlagenbuchhaltung	0,5	A8 / E9a	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet

2.3 Stellenbedarf: Geschäftsprozessmanagement

(Geschäftsbereich KVR GL/3)

2.3.1 Inhaltliche, qualitative Aufgabenausweitung

Mit dem Grundsatzbeschluss „Weiterentwicklung und Koordinierung des stadtweiten Geschäftsprozessmanagements (GPM) als Grundlage für die Digitalisierung“ vom 06.02.2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 13507) wurde die Strategie der Landeshauptstadt München hinsichtlich einer deutlichen Intensivierung des Geschäftsprozessmanagements bekräftigt.

Die Referate sollen durch das Geschäftsprozessmanagement befähigt werden, im Zeitalter der Digitalisierung mit den immer schnelleren technischen und organisatorischen Änderungen Schritt zu halten und auf neue Anforderungen besser reagieren zu können.

Nach der grundlegenden Einführung und Etablierung von GPM ist stadtweit eine systematische und laufende Verbesserung der Geschäftsprozesse angestrebt, da diese laufend evaluiert, angepasst und optimiert werden müssen.

Die Ziele und Effekte von GPM sind in der stadtweiten Beschlussvorlage umfangreich und in vielfacher Hinsicht (Nutzen für das Management/den Stadtrat, für die Führungskräfte, für die Organisation, für Kundinnen und Kunden sowie für die Beschäftigten) dargestellt. Beispielhaft zu nennen sind verbesserte Planungen und Vorhersagen, schnelle Reaktion bei Abweichungen, Störungen und neue Herausforderungen, konsequente Ausrichtung auf den Bürgernutzen, kontinuierliche Verbesserungen von Prozessen, Optimierung der Zusammenarbeit, hohe Prozessqualität, zunehmendes Kostenbewusstsein, Ausbau von Online-Angeboten u.s.w.

⁴ Einwertung vorbehaltlich der Bestätigung durch das Personal- und Organisationsreferat

Mit der Beschlussfassung wurden die Referate beauftragt, geeignete Ressourcen für die Einführung und Durchführung von Geschäftsprozessmanagement zur Verfügung zu stellen, um auch die Digitalisierung aktiv vorantreiben zu können. Dazu sollten vorhandene Ressourcen aus dem Anforderungsmanagement bereitgestellt oder zusätzliche Ressourcen beantragt werden.

Gemäß der stadtweiten und referatsinternen Strategie hat sich KVR GL/3 im Zuge der Neuorganisation der IT der LHM neu ausgerichtet und hierbei das Geschäftsprozessmanagement verstärkt in den Vordergrund gestellt.

Zum 01.01.2019 wurde innerhalb des Geschäftsbereichs KVR GL/3, Geschäftsprozess- und Anforderungsmanagement (GPAM) unter Anderem die Sachgebiete GL/31 (Geschäftsprozessmanagement) und GL/32 (Anforderungsmanagement) gebildet.

Dabei wurde eine Aufteilung der im Stellenplan vorhandenen Kapazitäten mit dem Blickwinkel der Arbeitsfähigkeit beider Bereiche vorgenommen. Es zeichnet sich allerdings ab, dass insgesamt eine Stellenzuschaltung notwendig sein wird. Zum Einen wurde im Zuge der Bildung des Sachgebietes GL/31 (Geschäftsprozessmanagement) eine Kapazitätslücke im Sachgebiet GL/32 (Anforderungsmanagement) verursacht. Zum Anderen ist die jetzige Personalausstattung bei GL/31 für den Aufbau des Geschäftsprozessmanagements konzipiert, nicht aber um die im Stadtratsbeschluss beschriebenen Effizienzgewinne durch Prozessoptimierungen flächendeckend für das Kreisverwaltungsreferat erreichen und dauerhaft aufrecht erhalten zu können. Je flächendeckender das Geschäftsprozessmanagement und damit die Prozessoptimierungen ausfallen, um so größer werden die Effizienzgewinne eingeschätzt, die die Stellenzuschaltung voraussichtlich weit überkompensieren werden. Daher ist das Kreisverwaltungsreferat auch bestrebt, das Geschäftsprozessmanagement vorbildlich für die LHM umzusetzen.

Zudem war es aufgrund der neuen Struktur erforderlich, 40% (0,4 VZÄ) eines Facharchitekten für die Leitung des Sachgebiets GL/31 (Geschäftsprozessmanagement) einzusetzen.

Im Vorgriff auf eine geplante Analyse des Stellenbedarfes für die Neuausrichtung des Geschäftsprozessmanagements wird mit diesem Beschluss prioritär ein Minimalbedarf von 1,0 VZÄ für die neue Rolle einer Businessanalystin / eines Businessanalysten beantragt.

2.3.2 Aktuelle Kapazitäten

Im Sachgebiet GL/31, Geschäftsprozessmanagement, sind in Summe 5,5 Stellen (VZÄ) vorgehalten. Davon entfällt ein Anteil von 1,0 VZÄ auf die Sachgebietsleitung (mit 60% anteiliger Rolle eines Facharchitekten), 4,0 VZÄ auf die Rolle Facharchitekt/-in und 0,5 VZÄ auf die künftige Rolle Businessanalytist/-in.

2.3.3 Bemessungsgrundlage

Der Stellenbedarf begründet sich durch strategisch-konzeptionelle Tätigkeiten, die inhaltlich einmalig, also nicht wiederkehrend sind. Eine herkömmliche analytische Bemessungsmethodik findet hier keine Anwendung, da weder die Arbeitsmenge noch mittlere Bearbeitungszeiten aussagekräftig erhoben werden können.

Die stadtweit angestrebten Ziele und Effekte sind im Beschluss vom 06.02.2019 (SV-Nr. 14-20 / V 13507; siehe Kapitel 2.3.1 dieser Beschlussvorlage) beschrieben. Gemäß des Beschlusses wird das Personal- und Organisationsreferat dem Stadtrat Ende 2021 über die Erfahrungen im stadtweiten Geschäftsprozessmanagement berichten.

Bzgl. der Erreichung der Ziele und Effekte der Zuschaltung im Kreisverwaltungsreferat ist dem Stadtrat innerhalb von drei Jahren nach Stellenbesetzung zu berichten, sofern dies nicht bereits durch den stadtweiten Bericht (siehe oben) abgedeckt wird.

Wie bereits beschrieben handelt es sich um einen Mindestbedarf im Vorgriff auf eine weitere Evaluierung des Bedarfes zu einem späteren Zeitpunkt.

Tabelle Bedarf (in Stellen VZÄ):

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung ⁵	Maßnahme
GL/31	Businessanalyst/-in	1,0	A13 / E12	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet

2.4 Stellenbedarf: Betriebliches Gesundheitsmanagement

(Geschäftsbereich KVR GL/4)

2.4.1 Quantitative Aufgabenausweitung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) des Kreisverwaltungsreferates ist für die Konzeption und Durchführung von Maßnahmen der Verhältnis- und der Verhaltensprävention verantwortlich.

Zur Verhaltensprävention gehörten 2018 im Rahmen der Vermittlung von Gesundheitskompetenz verschiedene Vorträge an 16 Terminen, acht Aktionstage an den Außenstellen des KVR mit verschiedenen auszuwählenden Modulen (Impulsvortrag, Schrittzähleraktion, Life Kinetik, Ergonomieberatung, Aktivpause, Pedalo Parcour), ein Aktionstag im Haupthaus mit einem breiten Programm, u. a. Workshops zum Faszientraining, mehreren Vorträgen, Entspannungstraining, Herzvariabilitätsmes-

⁵ Einwertung vorbehaltlich der Bestätigung durch das Personal- und Organisationsreferat

sung mithilfe eines Stresspilots sowie Aktivpausen im Haupthaus und an speziellen Dienststellen. Außerdem fanden 166 Ergonomie- und 289 individuelle Gesundheitsberatungen statt. Zudem werden nach der Fertigstellung eines neuen Gesundheits- und Fitnessbereiches wieder verstärkt Sportangebote und Kursprogramme koordiniert. Des Weiteren finden regelmäßig Angebote zur individuellen Gesundheitsvorsorge statt.

Während die beschriebenen Maßnahmen der Verhaltensprävention auf einem guten, ausreichend hohem Niveau sind und in dieser Quantität und Qualität im Wesentlichen auch fortgeführt werden sollen, bedarf es bei der Verhältnisprävention noch einer Intensivierung der Aktivitäten.

Zur Verhältnisprävention zählen Arbeitsplatzbegehungen gemeinsam mit dem Arbeitsschutz des KVR, der FAS und dem Betriebsärztlichen Dienst und die Beteiligung des BGM bei der Raumplanung neuer Flächen.

Eine besondere Verantwortung liegt in der Steuerung und Begleitung von Maßnahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Als beispielhaft hierfür ist ein BGM-Projekt bei der Ausländerbehörde München in Kooperation mit der TU München zu nennen. Dieser langfristig angelegte, wissenschaftlich begleitete Prozess inklusive der Maßnahmenableitung bei den Aspekten „*Gesundheit und Psyche*“ und deren Umsetzung dauern noch an.

Die Konzeption eines referatsweiten Rollouts und weiterer strategischer Konzepte zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung bzw. Verhältnisprävention in einem großen Referat mit vielfacher Belastungssituation ist dringend erforderlich.

Für die verpflichtende Aufgabenerfüllung im Zusammenhang mit der Psychischen Gefährdungsbeurteilung wurden dem Kreisverwaltungsreferat bislang keine zusätzlichen Kapazitäten zur Verfügung gestellt.

Ein weiterer strategischer Grundgedanke ist ein breiter Ansatz des BGM und eine Verknüpfung mit den Aspekten Führung und Zusammenarbeit, Kommunikation und Konfliktmanagement. Die DGUV betont in ihren Schriften unter dem Stichwort „gesundheitsförderliches Führungsverhalten“ immer wieder den engen Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit der Beschäftigten.

Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat beim Thema „Alters- und Altersgerechte Arbeitsgestaltung bzw. Berufsverläufe“. Ziel dieses Projekts ist die Berücksichtigung des demografischen Wandels und dessen Auswirkungen auf die Beschäftigten, insbesondere bei den davon besonders betroffenen Berufsgruppen.

Neu ist außerdem eine Beteiligung des KVR bei einer berufsbegleitenden Präventionsmaßnahme der Deutschen Rentenversicherung „Beschäftigungsfähigkeit teilha-
beorientiert sichern“, kurz „Betsi“.

Bei all diesen Themen sind Konzepte zu entwerfen, die innerhalb der stadtweiten Regularien die referatspezifische Belange berücksichtigen und eine maßgeschneiderte Umsetzung ermöglichen. Entscheidend für die Effekte sind eine gute inhaltliche Qualität und eine Implementierungsstrategie, die eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten erzielt.

2.4.2 Aktuelle Kapazitäten

Für die beschriebenen Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen derzeit 2,0 Stellen (VZÄ) zur Verfügung.

2.4.3 Bemessungsgrundlage

Der Stellenbedarf begründet sich durch strategisch-konzeptionelle Tätigkeiten, die inhaltlich einmalig, also nicht wiederkehrend sind. Eine herkömmliche analytische Bemessungsmethodik findet hier keine Anwendung, da weder die Arbeitsmenge noch mittlere Bearbeitungszeiten aussagekräftig erhoben werden können.

Um alle identifizierten Themen (vgl. Kapitel 2.4.1) in der angestrebten Qualität behandeln zu können, reicht die vorhandene Stellenkapazität bei Weitem nicht aus. Bereits im Frühjahr 2018 hat das KVR im Zusammenhang mit einer Abfrage des Personal- und Organisationsreferats im Nachgang des Beschlusses des Stadtrats vom 11.10.2017 zum Thema GPtW und BGM (Sitzungsvorlage 14-20/V 09865) bestätigt, dass die strategischen BGM-Aufgaben mit den vorhandenen personellen Ressourcen nicht ausreichend bewältigt werden können.

Für die Ausarbeitung dieser Strategien und Konzepte und deren Einführung war die Einrichtung zusätzlicher dauerhafter Kapazitäten im Umfang von 1,5 Stellen (VZÄ) vorgesehen bzw. zur Haushaltsplanung 2020 angemeldet, davon 1,0 VZÄ für eine Sachbearbeitung und 0,5 VZÄ für eine Psychologin / einen Psychologen.

Der Aufgabenbereich Arbeitspsychologie setzt sich zusammen aus der Mitwirkung bei den einschlägigen strategischen Konzepten und deren Umsetzung, insbesondere der Psychischen Gefährdungsbeurteilung. Des Weiteren können die bisher von extern eingesetzten Kapazitäten für Supervisionen abgelöst werden.

Über die tatsächliche Erreichung der angestrebten Ziele und Effekte wird dem Stadtrat innerhalb von drei Jahren nach Stellenbesetzung berichtet.

Tabelle Bedarf (in Stellen VZÄ):

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung ⁶	Maßnahme
GL/42	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement (Qualifikation Psychologie)	0,5	E13	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
GL/42	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement	1,0	A10 / E9c	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet

2.5 Stellenbedarf: Projektmanagement

(Geschäftsbereich KVR GL/5)

2.5.1 Inhaltliche Aufgabenausweitung

Die Geschäftsleitung des Kreisverwaltungsreferates hat sich zum 01.01.2019 organisatorisch neu aufgestellt, um den komplexen Anforderungen zukunftsorientiert zu begegnen. In diesem Zusammenhang wurde die vorhandene Aufbau- und Ablauforganisation einer eingehenden Prüfung unterzogen. Insbesondere zielte die Veränderung darauf ab, eine prozessorientierte Geschäftsleitung zu bilden, mit der das Kreisverwaltungsreferat auch in Zukunft – bei sich immer schneller und intensiv verändernden Rahmenbedingungen und Einflüssen – leistungsstark und leistungsfähig bleiben kann. Die Bildung von fünf Geschäftsbereichen und deren interne organisatorische Struktur stellt die Basis dar, elementare Querschnittsaufgaben für das Referat effizient erfüllen zu können.

Die Leitung des neu gebildeten Geschäftsbereiches 5, Strategie, Projektmanagement, Wahlen, wird seit 01.01.2019 durch den Leiter des Sachgebiets Projektmanagements in Personalunion ausgeübt. Diese Lösung war lediglich als vorübergehende Lösung vorgesehen und kann nicht auf längere Dauer beibehalten werden. Von besonderer Relevanz ist hier insbesondere die Projektverantwortung für alle Wahlen und Abstimmungen, die personenbezogen bis auf Weiteres mit der Geschäftsbereichsleitung verbunden bleibt. Zudem werden vom Leiter des Sachgebiets Projektmanagement auf Grund seiner Stellenbeschreibung weitere Projekte von herausragendem Referatsinteresse geleitet (derzeit: Programmleitung Wahlagenda sowie Programmleitung KFZ).

Aufgrund der Größe (36,5 VZÄ) und inhaltlichen, strategischen Bedeutung des Geschäftsbereichs (Veränderungsmanagement, referatsweites Controlling, Projektma-

⁶ Einwertung vorbehaltlich der Bestätigung durch das Personal- und Organisationsreferat

nagement, Wahlen und Beschlusswesen) und der stets höchstprioritären und im stadtweiten Interesse liegenden Projektleitung für Wahlen und Abstimmungen ist es zwingend erforderlich, die Personalunion zügig aufzulösen.

Aus diesem Grund ist im Jahr 2020 die Schaffung von 1,0 VZÄ für eine Sachgebietsleitung Projektmanagement notwendig. Die bisherige Stelle der Sachgebietsleitung wird zur Geschäftsbereichsleitung umgewandelt.

2.5.2 Aktuelle Kapazitäten

Wie beschrieben steht derzeit die benötigte Kapazität der Sachgebietsleitung Projektmanagement nicht zur Verfügung.

2.5.3 Bemessungsgrundlage

Das Sachgebiet GL/52, Projektmanagement, umfasst einen Stellenumfang von 14 VZÄ. Neben den Führungsaufgaben ist mit der Funktion die Leitung besonders bedeutender Projekte verbunden.

Aufgrund der referatsweiten Auswirkungen auf wesentliche Projekte kann keine Reduzierung des Bedarfes vorgenommen werden.

Tabelle Bedarf (in Stellen VZÄ):

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung ⁷	Maßnahme
GL/52	Sachgebietsleitung	1,0	A14 / E14	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet

2.6 Alternativen zur Kapazitätsausweitung

Die Kapazitätsausweitung durch Personalzuschaltung im dargestellten Umfang ist alternativlos, weil weder eine Aufgabenpriorisierung noch eine Umverlagerung vorhandener Kapazitäten möglich ist.

Es handelt sich in allen aufgeführten Bereichen um Stellen, die dringend zur Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben des Referates benötigt werden.

Im Rahmen der Entscheidung, welche Beschlüsse haushaltswirksam für das Jahr 2020 eingebracht werden können, fand erneut eine Priorisierung unbedingt notwendiger Maßnahmen des Kreisverwaltungsreferates und eine intensive Auseinandersetzung mit Verschiebungen in die Jahre 2021 ff. statt. Die zurückgestellten Bedarfe sind in einzelnen Kapiteln dieser Beschlussvorlage dargestellt.

⁷ Einwertung vorbehaltlich der Bestätigung durch das Personal- und Organisationsreferat

2.7 Zurückgestellte Bedarfe

Der Eckdatenbeschluss für das Jahr 2020 hat zu einer massiven Kürzung aller beantragten Personal- und Sachkosten geführt. Dies wirkt sich auf viele (Pflicht-) Aufgaben und Projekte aus, die das KVR ursprünglich mit hoher Priorität realisieren wollte.

Aus diesem Grund können folgende angemeldete Bedarfe der Geschäftsleitung im Jahr 2020 nicht realisiert werden.

2.7.1 Stellenbedarf für inklusiven Bürgerservice

Im Rahmen des 2. Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V13275 von März 2019), wurden Vorschläge entwickelt, wie Behördengänge für Menschen mit Behinderungen erleichtert werden können. Geplant war unter anderem ein neues Angebot mit einem Begleitservice von der Infothek bis zum richtigen Zimmer. Zielgruppe waren Menschen mit körperlichen, sinnes-, kognitiven oder seelischen Beeinträchtigungen. Die Maßnahme war als Pilotprojekt „Inklusiver Bürgerservice“ für den Standort an der Rupperstraße 19 vorgesehen. Für diese Maßnahme ist mindestens eine Zuschaltung von 1,64 Stellen (VZÄ) notwendig.

Diese Stellenzuschaltung liegt außerhalb der für das Kreisverwaltungsreferat durch den Eckdatenbeschluss in Aussicht gestellten zusätzlichen Kapazitäten. Daher kann das Pilotprojekt „Inklusiver Bürgerservice“ im Jahr 2020 nicht realisiert werden.

2.7.2 Stellenbedarf Data Privacy Manager

Die Referate sind verpflichtet, neue Aufgaben im Rahmen des IT-Datenschutzmanagements durchzuführen. Unter anderem handelt es sich dabei um die Beratung und Bearbeitung zu bzw. von fachlich-technisch relevanten Fragestellungen zum Datenschutz, die Durchführung entsprechender Fortbildungen, das Begleiten von IT-Vorhaben unter dem Gesichtspunkt des IT-Datenschutzes, das Erstellen datenschutzrelevanter Anforderungen in Fachkonzepten bis hin zur Abschätzung von Folgen und der frühzeitigen Einbindung von Beteiligten und der Durchführung von Meldungen und der Schwellenwertanalyse gemäß der DSGVO.

Hierfür stehen dem Kreisverwaltungsreferat keine Ressourcen zur Verfügung. Die Aufgabe wird im unbedingt erforderlichen Umfang durch vorhandenes Personal aufgefangen, im Bedarfsfall zu Lasten der originären Aufgaben.

Aus haushaltspolitischen Gründen wird die geplante Zuschaltung von 1,0 VZÄ weiterhin zurück gestellt.

2.7.3 Stellenbedarf für Leitungspositionen

Die Geschäftsleitung des Kreisverwaltungsreferates hat sich zum 01.01.2019 organisatorisch neu aufgestellt, um den komplexen Anforderungen zukunftsorientiert zu begegnen. In diesem Zusammenhang wurde die vorhandene Aufbau- und Ablauforganisation einer eingehenden Prüfung unterzogen. Insbesondere zielte die Veränderung darauf ab, eine prozessorientierte Geschäftsleitung zu bilden, mit der das Kreisverwaltungsreferat auch in Zukunft – bei sich immer schneller und intensiv verändernden Rahmenbedingungen und Einflüssen – leistungsstark und leistungsfähig bleiben kann. Die Bildung von fünf Geschäftsbereichen und deren interne organisatorische Struktur stellt die Basis dar, elementare Querschnittsaufgaben für das Referat effizient erfüllen zu können. Hierfür wurden vereinzelt neue Führungspositionen notwendig. Auch wurden zu hohe Leitungsspannen reduziert. Sofern neue Führungspositionen aus dem vorhandenen Bestand gebildet wurden, war es beabsichtigt, fehlende Sachbearbeitungskapazitäten in einem geringen Umfang wieder auszugleichen. Aus haushaltspolitischen Gründen wurde das Vorhaben – mit Ausnahme des Geschäftsbereiches 5 (vgl. Kapitel 2.5) – zunächst zurück gestellt.

Das Kreisverwaltungsreferat wird die zurückgestellten Maßnahmen wieder aufgreifen, sobald sich die finanziellen Rahmenbedingungen verbessert haben. Es ist vorgesehen, den Bedarf für den Eckdatenbeschluss 2021 erneut anzumelden.

2.8 Zusammenfassung Stellenbedarf

Gesamttabelle „Zusammenfassung Bedarf (in Stellen VZÄ)“
(vgl. Kapitel 2.1 bis 2.5)

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung ⁸	Maßnahme
GL/1	SB Personal, SB Organisation	1,95	A11 / E10	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
GL/21	SB Anlagenbuch- haltung	0,5	A8 / E9a	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
HA IV VS 21	SB Anlagenbuch- haltung	0,5	A8 / E9a	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
GL/31	Businessanalyst/-in	1,0	A13 / E12	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet

⁸ Einwertung vorbehaltlich der Bestätigung durch das Personal- und Organisationsreferat

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
GL/42	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement (Psychologie)	0,5	E13	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
GL/42	SB Betriebliches Gesundheitsmanagement	1,0	A10 / E9c	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
GL/52	Sachgebietsleitung	1,0	A14 / E14	Aufgabenausweitung, zusätzlicher Bedarf ab 01.01.2020, unbefristet
Summe		Σ 6,45		

2.9 Sachbedarfe

2.9.1 Modernisierung des Gesundheits- und Fitnessbereiches

Ein wesentlicher Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kreisverwaltungsreferat ist der am 01.04.2019 neueröffnete Gesundheits- und Fitnessbereich. Hier haben alle Beschäftigten des KVR die Möglichkeit, regelmäßig an Kraft- und Cardiogeräten zu trainieren und an einem vielfältigen Kursprogramm teilzunehmen.

Die Räumlichkeiten des Gesundheits- und Fitnessbereiches wurden über einen Zeitraum von zwei Jahren umfangreich umgebaut und modernisiert. Jedoch ist die Trainingsfläche derzeit ausschließlich mit veralteten, stark abgenutzten und zum Teil auch reparaturbedürftigen Geräten ausgestattet. Daher ist es zwingend erforderlich, die Geräteausstattung entsprechend zu modernisieren und zu erneuern.

Um die Gesundheit der Beschäftigten des Kreisverwaltungsreferates dauerhaft und nachhaltig zu erhalten und zu fördern, soll bei der Innenausstattung des Gesundheits- und Fitnessbereiches ein aus trainingswissenschaftlicher Sicht zeitgemäßer Standard erreicht werden, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innovative und attraktive Trainingsmöglichkeiten bietet.

Mit dieser Zielsetzung hat die Referats- und Geschäftsleitung des KVR gemeinsam mit dem Referatspersonalrat entschieden, eine Reihe von Geräten sowohl für den Ausdauer- und Cardibereich als auch für den Kraftbereich neu anzuschaffen.

Durch diese Modernisierungsmaßnahme erwartet sich das KVR insbesondere eine effiziente Erweiterung des Angebotsportfolios seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie eine deutliche Verbesserung der Durchdringung.

Im Rahmen der Anmeldungen zum Eckdatenbeschluss 2020 wurde hierfür unter der lfd. Ziffer 2 der Bedarf an Sachmitteln i. H. v. 150.000 € (einmalig, investiv) benannt.

Darüber hinaus wurde für den Eckdatenbeschluss 2020 ebenfalls unter der lfd. Nr. 2 ein Sachmittelbedarf i. H. v. 20.000 € (konsumtiv) angemeldet, um diese Neuanschaffungen im KVR-Gesundheits- und Fitnessbereich die Wartungs- und Betriebssicherheit gewährleisten zu können.

2.9.2 Projekt „Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung bzw. Berufsverläufe“

Das Personal- und Organisationsreferat hat in seiner Beschlussvorlage „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der LHM“ 2016 (Vorlage Nr. 14-20/V 04095) u. a. das damals neue Thema „Alterns- und altersgerechtes Arbeiten“ aufgegriffen und formuliert, dass angesichts der demographischen Entwicklung bei den städtischen Beschäftigten „neben der Sicherung der Personalgewinnung ... der Erhalt der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit einer älter werdenden Belegschaft zu den zentralen Themen der Personalarbeit zählt“ (Seite 55 der Vorlage).

Ziel der Maßnahme ist es, die Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten, aber auch die individuelle Gesundheitskompetenz der persönlichen Entwicklung in einer Weise anzupassen, dass die erforderliche Arbeitsfähigkeit lange erhalten bleibt. Die Spannweite reicht von Angeboten der persönlichen Gesundheitsförderung bis zu Maßnahmen, die den Aufgabenbereich verändern, sei es durch unterstützende Hilfsmittel, veränderte Prozesse oder sogar einen Stellenwechsel.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Referats- und Geschäftsleitung des KVR gemeinsam mit dem Referatspersonalrat für die Durchführung eines Pilotprojektes entschieden. Zielgruppe dieses Pilotprojektes wird der Außendienst der Kommunalen Verkehrsüberwachung sein. In diesem Arbeitsbereich ist es augenscheinlich, dass die überwiegend körperliche Tätigkeit eine besondere Anforderung darstellt. Außerdem weisen sowohl der Umfang der krankheitsbedingten Fehlzeiten als auch die BEM-Daten deutlich auf einen bestehenden Handlungsbedarf hin.

Eine erste Grobplanung des Pilotprojekts umfasst die Beauftragung einer externen Dienstleisterfirma, die folgende Maßnahmen durchführen soll:

- Umfangreiche Datenerhebung
- Detaillierte Arbeitsplatzanalyse mit konkreter Feststellung der tätigkeitsspezifischen Belastungen
- Individuelle Tests zur Erstellung eines persönlichen Risikoprofils
- Ausführliche Ergebnisermittlung
- Zusammenfassung und Darstellung aller gewonnenen Erkenntnisse
- Ableitung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- Bildung und Durchführung von Zirkeln, Workshops, Informationsveranstaltungen, Aktionstagen u. ä.
- Durchführung persönlicher Gesundheitsberatungen
- Durchführung von BGF-Maßnahmen
- Entwicklung und Durchführung spezieller Angebote für Risikogruppen.

Hierfür wurde für den Eckdatenbeschluss 2020 ein Sachmittelbedarf i. H. v. 40.000 € angemeldet.

2.9.3 Verhaltensprävention

Die Verhaltensprävention ist ein wesentlicher Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kreisverwaltungsreferat. Aus diesem Grund entwickelt das BGM im KVR kontinuierlich bedarfsorientierte Interventionen und Maßnahmen, die darauf abzielen, gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und nachhaltig zu optimieren. Das Angebotsspektrum reicht von der Trainingsmöglichkeit an verschiedenen Ausdauer- und Kraftgeräten bis hin zu einer individuellen Trainingsbetreuung durch ausgebildete Trainer. Darüber hinaus organisiert das BGM vier Mal jährlich ein vielfältiges Kursprogramm mit unterschiedlichen Bewegungs- und Entspannungsangeboten. Die Kurse sind hinsichtlich inhaltlicher Gestaltung, Intensität sowie zeitlicher Planung für möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich und sind klar an den Bedarfen der Beschäftigten ausgerichtet. Alle Kurse werden von qualifizierten, teilweise externen Trainerinnen und Trainern geleitet, die neben ihren persönlichen Zertifizierungen auch ausgearbeitete Konzepte über Aufbau und Struktur der Kurse vorlegen müssen.

Neben dem Angebotsportfolio aus dem Bereich Bewegung bietet das Kreisverwaltungsreferat zudem regelmäßig Schulungen, Vorträge, Workshops und individuelle Beratungen in den Handlungsfeldern „Ernährung, Umgang mit Stress und Vorsorgeuntersuchungen“ an. Beispielhaft seien hier individuelle Gesundheits-, Ergonomie- und Ernährungsberatungen, Vorträge zum Thema „Resilienz“ oder themenspezifische Aktionstage und Check-Up-Untersuchungen genannt. Auch hier arbeitet das BGM häufig mit Ärzten, Psychologen und externem Fachpersonal zusammen, was ein jährliches Budget von 20.000 € erfordert.

2.9.4 Wartungsverträge Medientechnik

Im Kreisverwaltungsreferat wurde im Rahmen der Aufstockung neue Medientechnik verbaut. Die eingebauten Geräte und die verwendete Software müssen von einer Fachfirma gewartet werden, damit das Medienzentrum betriebsbereit bleibt. Auch muss die Firma bei auftretenden Störungen schnellstmöglich vor Ort sein, um die

Störungen zu beseitigen. Für die Wartung und die Störungsbeseitigungen entstehen jährlich Kosten in Höhe von 30.000 €

2.9.5 Überprüfung elektronischer Betriebsmittel

Das Kreisverwaltungsreferat wird vom Fachdienst für Arbeitssicherheit stetig ange-mahnt, dass die beweglichen, elektrischen Betriebsmittel nicht überprüft sind. Dieser Service wurde in der Vergangenheit durch das Baureferat angeboten und vom Kreisverwaltungsreferat abgerufen. Seit geraumer Zeit wird dieser Service aber nicht mehr angeboten. Daher ist notwendig, dass die Leistung über die Vergabestelle 1 an eine externe Firma vergeben wird. Für die Vergabe der Leistung sind jährlich 50.000 € notwendig.

2.9.6 Sicherheitsdienst

Mit dem Abschluss der Fenstersanierung wurden im Anwesen Ruppertstraße 19 Nachtlüftungsflügel eingebaut. Um einen optimalen Einsatz dieser Elemente zu gewährleisten ist es zwingend notwendig, dass diese über den Sicherheitsdienst abgewickelt wird. Der Sicherheitsdienst muss abends alle Flügel öffnen und morgens wieder schließen, damit nur die kühle Nachtluft eintritt und auch in den Büros, in denen niemand anwesend ist, die Flügel geöffnet werden. Somit ist gewährleistet, dass das ganze Gebäude nachts auskühlt. Hierfür entstehen zusätzliche Kosten in Höhe von 100.000 €.

2.10 Zusätzlicher Büroraumbedarf

Nach § 59 Abs. 4 der Geschäftsordnung des Stadtrats muss ein Sachreferat bei Sachanträgen zu Stellenausweitungen zwingend das Kommunalreferat einbinden und in Abstimmung mit ihm darstellen, ob bzw. in welchem Umfang die Unterbringung des zusätzlichen Personals im Rahmen der verfügbaren Büroflächen des Sachreferates erfolgen kann bzw. ob und ggf. in welchem Umfang zusätzlicher Büroraum benötigt wird.

Der unter den Ziffern 2.1 bis 2.5 beantragte zusätzliche Personalbedarf im Umfang von 5,95 VZÄ im Bereich der Geschäftsleitung soll ab 01.01.2020 dauerhaft im Verwaltungsgebäude des Kreisverwaltungsreferates am Standort Ruppertstraße 19 eingerichtet werden. Die weiteren 0,5 VZÄ für die Anlagenbuchhaltung der Branddirektion werden dauerhaft am Standort „An der Hauptfeuerwache 8“ realisiert.

Durch die beantragten Stellen wird Flächenbedarf ausgelöst. Der Arbeitsplatzbedarf kann aus der Sicht des Kreisverwaltungsreferates in den bereits zuge-

wiesenen Flächen dauerhaft untergebracht werden. Es wird daher kein zusätzlicher Büroraumbedarf beim Kommunalreferat angemeldet.

3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

3.1 Zusammenfassung der Kosten

Als Ausfluss der dargestellten Personalbedarfe/ Sachmittelbedarfe sind folgende Finanzmittel erforderlich:

3.1.1 Personalbedarfe

Bereich	Funktion	BesGr/ EGr ¹	Be- darf VZÄ	JMB ² (bis zu)	Summe Personalkosten (bis zu)		
					Entfris- tung	Befristet	Dauerhaft ab 2020
GL/1	SB Personal SB Organisation	A11/E10	1,95	70.110 €			136.715 €
GL/21	SB Anlagen- buchhaltung	A8/E9a	0,5	64.130 €			32.065 €
HA IV VS21	SB Anlagen- buchhaltung	A8/E9a	0,5	64.130 €			32.065 €
GL/31	Businessanalyst/ -in	A13/E12	1,0	88.670 €			88.670 €
GL/42	SB Betriebliches Gesundheitsma- nagement (Psy- chologie)	E13	0,5	81.880 €			40.940 €
GL/42	SB Betriebliches Gesundheitsma- nagement	A10/E9c	1,0	68.700 €			68.700 €
GL/52	Sachgebietslei- tung	A14/E14	1,0	94.380 €			94.380 €
Summe			6,45				493.535 €

¹ Besoldungs-/ Entgeltgruppe

² Jahresmittelbetrag

3.1.1.1 Konsumtive Sachkosten

Art	Stückpreis	Anzahl	Gesamtkosten/ a		
			Dauerhaft	Einmalig	Befristet
Arbeitsplatzkosten	800 € ¹	6,45	5.160 € ab 2020		
Büroausstattung	2000 € ¹	6,45		12.900 € in 2020	
Wartungs- und Betriebssicherheit der Neuanschaffungen im Gesundheits- und Fitnessbereich	20.000 €		20.000 € ab 2020		
Externe Dienstleisterfirma Grobplanung Pilotprojekt	40.000 €			40.000 € in 2020	
Verhaltensprävention	20.000 €		20.000 € ab 2020		
Wartungsverträge Medientechnik	30.000 €		30.000 € ab 2020		
Überprüfung elektronischer Betriebsmittel	50.000 €		50.000 € ab 2020		
Sicherheitsdienst	100.000 €		100.000 € ab 2020		
Summe			225.160 €	52.900 €	Σ

¹ Anmerkung: stadtweit festgelegter Wert

3.1.1.2 Investive Sachkosten

Art	Stückpreis	Anzahl	Gesamtkosten/ a	
			Einmalig	Befristet
Modernisierung der Innenausstattung des Gesundheits- und Fitnessbereich		1	150.000 € in 2020	
Summe		1	150.000 €	

3.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	718.695 € ab 2020	52.900 € in 2020	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	493.535 €		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	225.160 €	52.900 € in 2020	
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	6,45		

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

3.3 Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

Es gibt keinen durch Kennzahlen quantifizierbaren Nutzen. Dieser liegt vor allem in der ordnungsgemäßen Erfüllung von Pflichtaufgaben in unterschiedlichen Bereichen des Kreisverwaltungsreferates. Ein unmittelbar finanzieller Nutzen entsteht nicht.

3.4 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe Auszahlungen (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs- schemas)		150.000 € in 2020	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		150.000 € in 2020	

Das Mehrjahresinvestitionsprogramm (MIP) 2019-2023 des Kreisverwaltungsreferats wird wie folgt angepasst:

Mehrwahresinvestitionsprogramm 2019-2023

In Tsd.€

Investitionsliste 1

Investitionsgruppe

Kenn-Nr. 1100.9330

		Gesamtkosten	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ff
alt	B	4.140	1.173	1.711	539	239	239	239
	G	0						
	Z	0						
neu	B	4.290	1.173	1.861	539	239	239	239
	G	0						

3.5 Finanzierung, Produktbezug, Ziele

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

Die zusätzlich benötigten konsumtiven Auszahlungsmittel (einmalig in 2020 i.H.v. 52.900 €/ dauerhaft ab 2020 i.H.v. 718.695 €, damit gesamt für 2020 i.H.v. 771.595 €) sollen nach positiver Beschlussfassung im Eckdatenbeschluss für das Jahr 2020 und für die Folgejahre in die jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren aufgenommen werden.

Die zusätzlich benötigten investiven Auszahlungsmittel (einmalig in 2020 i.H.v. 150.000 €) sollen nach positiver Beschlussfassung in das Haushaltsplanaufstellungsverfahren 2020 aufgenommen werden.

Die Kosten sind insgesamt zahlungswirksam.

Die Produktkostenbudgets für die übergreifenden Produkte erhöhen sich entsprechend.

Mit den beschriebenen Maßnahmen und Bedarfen wird das Ziel „Bewältigung der Aufgabenmehrungen aufgrund kontinuierlicher Veränderungen und Entwicklungen“ unterstützt.

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Kreisverwaltungsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2020; siehe Nr. 1, 2 und 6 der Liste der geplanten Beschlüsse des Kreisverwaltungsreferates.

Hinsichtlich der zusätzlich beantragten Sachmittel für die Verhaltensprävention, die Wartungsverträge Medientechnik, die Überprüfung elektronischer Betriebsmittel und den Sicherheitsdienst wird von den Festlegungen für das Kreisverwaltungsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2020 abgewichen. Die zusätzlich benötigten Mittel i.H.v. insgesamt 200.000 € können durch zum Eckdatenbeschluss angemeldete Bedarfe aus den geplanten Beschlüssen mit der lfd. Nr. 8 und lfd. Nr. 23 kompensiert werden. Somit werden die Vorgaben aus dem Eckdatenbeschluss eingehalten.

4. Abstimmung Referate / Fachstellen

Die Beschlussvorlage ist mit dem Personal- und Organisationsreferat, der Stadtkämmerei, dem Kommunalreferat und dem IT-Referat abgestimmt.

4.1 Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates

Das Personal- und Organisationsreferat erhebt keine Einwände gegen den geltend gemachten Kapazitätsmehrbedarf. Die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats vom 18.10.2019 ist dieser Sitzungsvorlage als Anlage beigelegt.

4.2 Stellungnahme der Stadtkämmerei

Die Stadtkämmerei erhebt keine Einwände gegen die Beschlussvorlage, soweit die aus dem Eckdatenbeschluss resultierende Gesamtbudgetvorgabe für den Teilhaushalt des Kreisverwaltungsreferats eingehalten wird.

Die im Rahmen dieser Beschlussvorlage beantragte Sachmittelausweitung (hier: Verhaltensprävention, Wartungsverträge Medientechnik, Überprüfung elektronischer Betriebsmittel und der Sicherheitsdienst) in Höhe von 200.000 € war nicht Bestandteil des EDB für den Haushalt 2020 (vgl. Nrn. 1, 2 und 6). Grundsätzlich wäre die Beschlussvorlage daher abzulehnen. Da jedoch der Mehrbedarf an Sachkosten laut Kreisverwaltungsreferat an anderer Stelle kompensiert werden soll, erhebt die Stadtkämmerei keine Einwände gegen die Beschlussvorlage.

Bezüglich der beantragten Personalzuschaltung und der Einhaltung der im EDB festgesetzten personellen Gesamtausweitungen wird auf die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates verwiesen.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 09.10.2019 ist dieser Sitzungsvorlage als Anlage beigefügt.

4.3 Stellungnahme des Kommunalreferates

Die Stellungnahme des Kommunalreferates vom 09.10.2019 bestätigt die Ausführungen der vorliegenden Beschlussvorlage. Sie ist als Anlage beigefügt.

4.4 Stellungnahme des IT-Referates

Das IT-Referat hat die Beschlussvorlage zur Kenntnis genommen. Die Stellungnahme vom 15.10.2019 ist als Anhang beigefügt.

4.5 Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

5. Unterrichtung der Korreferentin und des Verwaltungsbeirates

Die Korreferentin des Kreisverwaltungsreferates, Frau Stadträtin Dr. Evelyne Menges hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

6. Beschlussvollzugskontrolle

Der Beschluss unterliegt bezüglich Kap. 2.3 und 2.4 der Beschlussvollzugskontrolle.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die Einrichtung von 6,45 Stellen ab dem Jahr 2020 und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Stellenbesetzungsverfahren ist bereits frühzeitig vor dem 01.01.2020 anzustoßen.
3. Der Stadtrat nimmt zur Kenntnis, dass die beantragten Stellen keinen zusätzlichen Büroraumbedarf auslösen.
4. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen zusätzlichen Haushaltsmittel i.H.v. bis zu 493.535 € für das Jahr 2020 und für die Folgejahre in den jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei den Ansätzen der Personalauszahlungen anzumelden.

Die Produktkostenbudgets für die übergreifenden Produkte erhöhen sich entsprechend (Produktauszahlungsbudget).

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von ca. 40% des jeweiligen JMB.

5. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen konsumtiven Haushaltsmittel i.H.v. 5.160 € (Arbeitsplatzkosten), i.H.v. 20.000 € (Wartung Geräte), i.H.v. 20.000 € (Verhaltensprävention), i.H.v. 30.000 € (Wartungsverträge Medientechnik), i.H.v. 50.000 € (Überprüfung elektronischer Betriebsmittel) und i.H.v. 100.000 € (Sicherheitsdienst) ab dem Jahr 2020 und für die Folgejahre in den jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren anzumelden.

Die Produktkostenbudgets für die übergreifenden Produkte erhöhen sich entsprechend (Produktauszahlungsbudget).

6. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die einmalig erforderlichen konsumtiven Haushaltsmittel i.H.v. von 12.900 € (Erstausstattung Arbeitsplatz) und i.H.v. 40.000 € (Grobplanung Pilotprojekt) für das Jahr 2020 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 anzumelden.

Die Produktkostenbudgets für die übergreifenden Produkte erhöhen sich entsprechend (Produktauszahlungsbudget).

7. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die erforderlichen **investiven** Haushaltsmittel i.H.v. 150.000 € für das Jahr 2020 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 anzumelden.

Das Mehrjahresinvestitionsprogramm (MIP) 2019-2023 des Kreisverwaltungsreferats wird wie folgt angepasst:

Mehrfjahresinvestitionsprogramm 2019-2023

In Tsd.€

Investitionsliste 1

Investitionsgruppe

Kenn-Nr. 1100.9330

		Gesamtkosten	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ff
alt	B	4.140	1.173	1.711	539	239	239	239
	G	0						
	Z	0						
neu	B	4.290	1.173	1.861	539	239	239	239
	G	0						

8. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, den Stadtrat bzgl. Kapitel 2.3 und 2.4 nach Ablauf von 3 Jahren nach Stellenbesetzung erneut zu befassen, wobei die tatsächlich erreichten Effekte und Ziele darzustellen sind sowie zu begründen ist, ob und ggf. in welchem Umfang die zusätzlichen Stellen dauerhaft benötigt werden.
9. Der Beschluss unterliegt bezüglich Kap. 2.3 und 2.4 der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober/Bürgermeister/-in

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über das Direktorium D-II-V / Stadtratsprotokolle

an das Revisionsamt

an die Stadtkämmerei HA II/31

an die Stadtkämmerei HA II/12

an das Direktorium – Rechtsabteilung (3x)

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

V. Wv. Kreisverwaltungsreferat – GL/532 Beschlusswesen

zu V.

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an das Personal- und Organisationsreferat P3
3. an das Kommunalreferat
4. an Kreisverwaltungsreferat – GL/2, GL/3, GL/4, GL/5
mit der Bitte um Kenntnisnahme.
5. Zurück mit Vorgang an Kreisverwaltungsreferat – HA GL/1
zur weiteren Veranlassung.

Am.....

Kreisverwaltungsreferat GL/532