

**Anlage 2 – Tabellen 1 – 6, Dokumente 1 - 3**  
**Tabelle 1, 2, 3, 4 und 5 - Befristet Beschäftigte 2015 – 2019**

Tabelle 1 - Stand: 31.12.2015 (Quelle Personal- und Organisationsreferat P5.02 (Stichtag 31.12.2019))

Referate/ Eigenbetriebe	Befristet Beschäftigte					Kernbeschäftigte			Anteil befristet Beschäftigte an Kernbeschäftigten je Geschlecht			Anteil befristet Beschäftigten an Kernbesch.
	weiblich		männlich		Summe abs.	Gesamt abs.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz	gesamt in %
	abs.	in %	abs.	in %			abs.	abs.	in %	in %	in %	
BAU	14	8,6%	149	91,4%	163	2.888	670	2.218	2,09%	6,72%	-4,63%	5,64%
DIR	6	42,9%	8	57,1%	14	667	362	305	1,66%	2,62%	-0,97%	2,10%
RIT	--	--	--	--	--	-	-	-				
KOM	13	38,2%	21	61,8%	34	906	463	443	2,81%	4,74%	-1,93%	3,75%
KVR	64	59,8%	43	40,2%	107	3.480	1.087	2.393	5,89%	1,80%	4,09%	3,07%
KULT	35	70,0%	15	30,0%	50	1.015	688	327	5,09%	4,59%	0,50%	4,93%
POR	9	81,8%	2	18,2%	11	678	454	224	1,98%	0,89%	1,09%	1,62%
RAW	21	87,5%	3	12,5%	24	222	143	79	14,69%	3,80%	10,89%	10,81%
RBS	674	74,1%	235	25,9%	909	13.819	10.452	3.367	6,45%	6,98%	-0,53%	6,58%
RGU	32	49,2%	33	50,8%	65	1.003	514	489	6,23%	6,75%	-0,52%	6,48%
PLAN	10	58,8%	7	41,2%	17	736	409	327	2,44%	2,14%	0,30%	2,31%
JC	1	50,0%	1	50,0%	2	423	254	169	0,39%	0,59%	-0,20%	0,47%
SOZ	117	60,9%	75	39,1%	192	3.678	2.627	1.051	4,45%	7,14%	-2,68%	5,22%
SKA	3	27,3%	8	72,7%	11	608	356	252	0,84%	3,17%	-2,33%	1,81%
	<b>999</b>		<b>600</b>		<b>1.599</b>	<b>30.123</b>	<b>18.479</b>	<b>11.644</b>	<b>5,41%</b>	<b>5,15%</b>	<b>0,25%</b>	<b>5,31%</b>

Tabelle 2 - Stand: 31.12.2016 (Quelle Personal- und Organisationsreferat P5.02 (Stichtag 31.12.2019))

Referate/ Eigenbetriebe	Befristet Beschäftigte					Kernbeschäftigte			Anteil befristet Beschäftigte an Kernbeschäftigten je Geschlecht			Anteil befristet Beschäftigte
	weiblich		männlich		Summe abs.	Gesamt abs.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz	gesamt in %
	abs.	in %	abs.	in %			abs.	abs.	in %	in %	in %	
BAU	14	9,1%	140	90,9%	154	2.946	711	2.235	1,97%	6,26%	-4,29%	5,23%
DIR	7	41,2%	10	58,8%	17	683	366	317	1,91%	3,15%	-1,24%	2,49%
RIT	--	--	--	--	--	-	-	-				
KOM	7	31,8%	15	68,2%	22	915	459	456	1,53%	3,29%	-1,76%	2,40%
KVR	115	61,8%	71	38,2%	186	3.632	1.175	2.457	9,79%	2,89%	6,90%	5,12%
KULT	36	72,0%	14	28,0%	50	1.023	698	325	5,16%	4,31%	0,85%	4,89%
POR	6	66,7%	3	33,3%	9	717	483	234	1,24%	1,28%	-0,04%	1,26%
RAW	24	82,8%	5	17,2%	29	235	153	82	15,69%	6,10%	9,59%	12,34%
RBS	711	74,6%	242	25,4%	953	14.267	10.775	3.492	6,60%	6,93%	-0,33%	6,68%
RGU	40	55,6%	32	44,4%	72	1.017	536	481	7,46%	6,65%	0,81%	7,08%
PLAN	8	47,1%	9	52,9%	17	780	442	338	1,81%	2,66%	-0,85%	2,18%
JC	4	80,0%	1	20,0%	5	1.366	237	1.129	1,69%	0,09%	1,60%	0,37%
SOZ	124	58,8%	87	41,2%	211	2.948	2.781	167	4,46%	52,10%	-47,64%	7,16%
SKA	7	58,3%	5	41,7%	12	649	369	280	1,90%	1,79%	0,11%	1,85%
	<b>1.103</b>		<b>634</b>		<b>1.737</b>	<b>31.178</b>	<b>19.185</b>	<b>11.993</b>	<b>5,75%</b>	<b>5,29%</b>	<b>0,46%</b>	<b>5,57%</b>

Tabelle 3 - Stand: 31.12.2017 (Quelle Personal- und Organisationsreferat P5.02 (Stichtag 31.12.2019))

Referate	Befristet Beschäftigte					Kernbeschäftigte			Anteil befristet Beschäftigte an Kernbeschäftigten je Geschlecht			Anteil befristet Beschäftigten an Kernbesch.
	weiblich		männlich		Summe abs.	Gesamt abs.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz in %	gesamt in %
	abs.	in %	abs.	in %			abs.	abs.	in %	in %		
BAU	16	11,5%	123	88,5%	139	3.032	759	2.273	2,11%	5,41%	-3,30%	4,58%
DIR	8	50,0%	8	50,0%	16	697	377	320	2,12%	2,50%	-0,38%	2,30%
RIT	--	--	--	--	--	-	-	-	-	-	-	-
KOM	4	30,8%	9	69,2%	13	928	460	468	0,87%	1,92%	-1,05%	1,40%
KVR	93	57,4%	69	42,6%	162	3.839	1.268	2.571	7,33%	2,68%	4,65%	4,22%
KULT	50	64,9%	27	35,1%	77	1.070	735	335	6,80%	8,06%	-1,26%	7,20%
POR	3	30,0%	7	70,0%	10	779	533	246	0,56%	2,85%	-2,28%	1,28%
RAW	21	72,4%	8	27,6%	29	248	161	87	13,04%	9,20%	3,85%	11,69%
RBS	679	74,6%	231	25,4%	910	14.528	10.949	3.579	6,20%	6,45%	-0,25%	6,26%
RGU	25	58,1%	18	41,9%	43	1.033	557	476	4,49%	3,78%	0,71%	4,16%
PLAN	11	68,8%	5	31,3%	16	830	482	348	2,28%	1,44%	0,85%	1,93%
JC	4	80,0%	1	20,0%	5	402	237	165	1,69%	0,61%	1,08%	1,24%
SOZ	101	68,2%	47	31,8%	148	3.961	2.798	1.163	3,61%	4,04%	-0,43%	3,74%
SKA	4	80,0%	1	20,0%	5	662	379	283	1,06%	0,35%	0,70%	0,76%
	<b>1.019</b>		<b>554</b>		<b>1.573</b>	<b>32.009</b>	<b>19.695</b>	<b>12.314</b>	<b>5,17%</b>	<b>4,50%</b>	<b>0,67%</b>	<b>4,91%</b>

Tabelle 4 - Stand: 31.12.2018 (Quelle Personal- und Organisationsreferat P5.02 (Stichtag 31.12.2019))

Referate/ Eigenbetriebe	Befristet Beschäftigte					Kernbeschäftigte			Anteil befristet Beschäftigte an Kernbeschäftigten je Geschlecht			Anteil befristet Beschäftigten an Kernbesch.
	weiblich		männlich		Summe abs.	Gesamt abs.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz in %	gesamt in %
	abs.	in %	abs.	in %			abs.	abs.	in %	in %		
BAU	13	9,8%	120	90,2%	133	3.103	806	2297	1,61%	5,22%	-3,61%	4,29%
DIR	7	46,7%	8	53,3%	15	648	365	283	1,92%	2,83%	-0,91%	2,31%
RIT	2	40,0%	3	60,0%	5	-	36	56	5,56%	5,36%	0,20%	5,43%
KOM	8	42,1%	11	57,9%	19	956	473	483	1,69%	2,28%	-0,59%	1,99%
KVR	52	48,6%	55	51,4%	107	4.123	1370	2753	3,80%	2,00%	1,80%	2,60%
KULT	43	66,2%	22	33,8%	65	1.077	742	335	5,80%	6,57%	-0,77%	6,04%
POR	4	36,4%	7	63,6%	11	816	557	259	0,72%	2,70%	-1,98%	1,35%
RAW	22	75,9%	7	24,1%	29	249	165	84	13,33%	8,33%	5,00%	11,65%
RBS	654	73,8%	232	26,2%	886	14.694	11097	3597	5,89%	6,45%	-0,56%	6,03%
RGU	26	61,9%	16	38,1%	42	1.071	602	469	4,32%	3,41%	0,91%	3,92%
PLAN	12	66,7%	6	33,3%	18	852	509	343	2,36%	1,75%	0,61%	2,11%
JC	1	33,3%	2	66,7%	3	388	228	160	0,44%	1,25%	-0,81%	0,77%
SOZ	111	63,8%	63	36,2%	174	4.031	2841	1190	3,91%	5,29%	-1,39%	4,32%
SKA	8	72,7%	3	27,3%	11	682	398	284	2,01%	1,06%	0,95%	1,61%
	<b>963</b>		<b>555</b>		<b>1.518</b>	<b>32.690</b>	<b>20.189</b>	<b>12.593</b>	<b>4,77%</b>	<b>4,41%</b>	<b>0,36%</b>	<b>4,63%</b>

Tabelle 5 - Stand: 31.12.2019 (Quelle Personal- und Organisationsreferat P5.02 (Stichtag 31.12.2019))

Referate	Befristet Beschäftigte				Summe abs.	Kernbeschäftigte			Anteil befristet Beschäftigte an Kernbeschäftigten je Geschlecht			Anteil befristet Beschäftigten an Kernbesch.
	weiblich		männlich			Gesamt abs.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz	gesamt
	abs.	in %	abs.	in %			abs.	abs.	in %	in %	in %	
BAU	11	7,8%	130	92,2%	141	3.145	818	2.327	1,34%	5,59%	-4,24%	4,48%
DIR	8	53,3%	7	46,7%	15	645	371	274	2,16%	2,55%	-0,40%	2,33%
RIT	2	40,0%	3	60,0%	5	160	67	93	2,99%	3,23%	-0,24%	3,13%
KOM	7	46,7%	8	53,3%	15	967	482	485	1,45%	1,65%	-0,20%	1,55%
KVR	36	50,0%	36	50,0%	72	4.300	1.436	2.864	2,51%	1,26%	1,25%	1,67%
KULT	39	62,9%	23	37,1%	62	1.089	763	326	5,11%	7,06%	-1,94%	5,69%
POR	6	75,0%	2	25,0%	8	835	586	249	1,02%	0,80%	0,22%	0,96%
RAW	20	80,0%	5	20,0%	25	256	167	89	11,98%	5,62%	6,36%	9,77%
RBS	657	73,2%	240	26,8%	897	14.777	11.187	3.590	5,87%	6,69%	-0,81%	6,07%
RGU	19	47,5%	21	52,5%	40	1.132	640	492	2,97%	4,27%	-1,30%	3,53%
PLAN	15	68,2%	7	31,8%	22	871	534	337	2,81%	2,08%	0,73%	2,53%
JC	2	100,0%	0	0,0%	2	373	220	153	0,91%	0,00%	0,91%	0,54%
SOZ	97	64,7%	53	35,3%	150	4.035	2.873	1.162	3,38%	4,56%	-1,18%	3,72%
SKA	9	90,0%	1	10,0%	10	652	402	250	2,24%	0,40%	1,84%	1,53%
	<b>928</b>		<b>536</b>		<b>1.464</b>	<b>33.237</b>	<b>20.546</b>	<b>12.691</b>	<b>4,52%</b>	<b>4,22%</b>	<b>0,29%</b>	<b>4,40%</b>

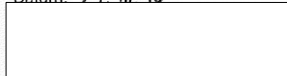
**Tabelle 6 – Stellenhebungen 2012 – 2018** (Quelle Personal- und Organisationsreferat P5.02 (Stichtag 31.12.2018))

<b>Stellenhebungsanträge</b>												
Datenjahr	<b>Antrag bei Besetzung der Stelle durch</b>				<b>Ablehnung bei Besetzung durch</b>				<b>Prozentualer Anteil an Ablehnungen</b>			
	gesamt	weiblich	männlich	Differenz	gesamt	weiblich	männlich	Differenz	gesamt	weiblich	männlich	Differenz
2012	319	171	148	23	27	14	13	1	8,46%	8,19%	8,78%	-0,60%
2013	368	183	185	-2	27	13	14	-1	7,34%	7,10%	7,57%	-0,46%
2014	443	207	236	-29	20	13	7	6	4,51%	6,28%	2,97%	3,31%
2015	511	247	264	-17	20	13	7	6	3,91%	5,26%	2,65%	2,61%
2016	529	259	270	-11	26	16	10	6	4,91%	6,18%	3,70%	2,47%
2017	583	315	268	47	10	5	5	0	1,72%	1,59%	1,87%	-0,28%
2018	598	323	275	48	2	0	2	-2	0,33%	0,00%	0,73%	-0,73%
<b>Summe</b>	<b>3351</b>	<b>1705</b>	<b>1646</b>	<b>59</b>	<b>132</b>	<b>74</b>	<b>58</b>	<b>16</b>	<b>3,94%</b>	<b>4,34%</b>	<b>3,52%</b>	<b>0,82%</b>

Anmerkung: Anträge auf Stellenhebung für Stellen ohne Besetzung zum Zeitpunkt des Antrags wurden hier außer Acht gelassen.

## Anlage 2 – Dokument 1

Datum: 27.07.18



Vollzug des Stellenplans;  
Neuregelung der Kompensationsregeln

An das Direktorium – GL  
an das Revisionsamt – GL  
an das Baureferat – RG  
an das Kommunalreferat – GL  
an das Kreisverwaltungsreferat – GL  
an das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion - GS 4  
an das Kulturreferat – GL  
an das Personal- und Organisationsreferat – GL  
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
an das Referat für Bildung und Sport – ZV/GL  
an das Referat für Bildung und Sport – KITA-GST  
an das Referat für Gesundheit und Umwelt – S  
an das Referat für Informations- und Telekommunikationstechnologie  
an die Städtischen Friedhöfe München – G  
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG  
an das Sozialreferat – S-Z  
an das Jobcenter München – GST  
an die Stadtkämmerei – GL

Das Personal- und Organisationsreferat hat die aktuell gültigen Kompensationsregeln im Rahmen einer Arbeitsgruppe unter der Beteiligung von fünf Referaten optimiert.

Die neue Regelung, welche auch Bestandteil des Konzepts „Die Personalkosten im doppel-schen, produktorientierten Haushalt der LHM, Teil 1“ sein wird, lautet wie folgt:

„Innerhalb des geltenden Stellenplans besteht die Möglichkeit per Kompensation Kapazitätsveränderungen zu vollziehen.

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans und wird vom Stadtrat im Rahmen der Haushaltsverabschiedung beschlossen.

Der Stellenplan ist entsprechend Art. 44 GO einzuhalten. Darüber hinaus ist dem Grundsatz der Wahrheit und Klarheit des Stellenplans Rechnung zu tragen.

Anlage 1  
Personal- und  
Organisationsreferat  
Organisation  
FOR-P3.11

Seite 2 von 3

Um den rechtlichen Anforderungen des Stellenplans gerecht zu werden und dennoch eine flexible Bewirtschaftung des Stellenplans zu gewährleisten, bestehen folgende Regeln:

### 1. Allgemeine Regelungen:

Zur Kompensation werden alle

- gleich- bzw. höherwertigen Stellen
- niedrigerwertigen Stellen, welche bis zu drei Besoldungs- / Entgeltgruppen unterhalb der zu schaffenden Stellen (Stellenschaffung bis A13 - 3. Qualifikationsebene / E13 - 3. Qualifikationsebene) liegen sowie
- niedrigerwertigen Stellen, welche bis zu zwei Besoldungs- / Entgeltgruppen unterhalb der zu schaffenden Stellen (Stellenschaffung ab A13 - 4. Qualifikationsebene / E13 - 4. Qualifikationsebene) liegen

akzeptiert.

- Zur Kompensation können nur Stellen im selben Deckungsbereich bzw. in der selben referatsspezifischen Besonderheit angeboten werden.
- Sofern Stellen aufgrund vergangener Stadtratsbeschlüsse einer Zweckbestimmung unterliegen, können diese Stellen lediglich per Antrag des Referates durch Stadtratsbeschluss zur Kompensation verwendet werden.
- Stellen, welche auf Basis eines fremdbestimmten Sachverhalts geschaffen wurden unterliegen der Zweckbestimmung. Eine Kompensation mit diesen Stellen ist nicht möglich.
- Stellen für Führungskräfte (ab A13 - 3. Qualifikationsebene / E13 - 3. Qualifikationsebene) stehen für Kompensationen nicht zur Verfügung.
- Stellen für „Einzel-Positionen“ (ab A13 - 3. Qualifikationsebene / E13 - 3. Qualifikationsebene) stehen für Kompensationen nicht zur Verfügung.

### 2. Spezielle Regelungen:

Voraussetzung der nachfolgenden Regelungen ist, dass sich die geplante Kapazitätsveränderung innerhalb der allgemeinen Regelungen (siehe 1.) sowie des geltenden Stellenplans bewegt.

- **Umschichtung von Kapazitäten aufgrund eines Antrags auf WAZ-Änderung:**

Im Rahmen des Sachverhalts Wochenarbeitszeitänderungen können Kompensationen unabhängig vom Kapazitätsumfang vollzogen werden. Voraussetzung ist hier lediglich das Vorliegen einer entsprechenden Aufgabenmenge.

\* Positionen bzw. Funktionen, welche lediglich einmal im Referat vorhanden sind (z.B. Wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in, Persönliche\_r Mitarbeiter\_in Referatsleitung)

• **Kompensation zur Schaffung neuer Stellen:**

- Kompensationen sind innerhalb einer „Abteilung“ (im Kreisverwaltungsreferat, Baureferat & Sozialreferat 4. Ebene Dienststellenschlüssel, ansonsten 3. Ebene Dienststellenschlüssel) unabhängig vom Umfang der zur Kompensation angebotenen Kapazitäten zulässig.  
Einziges Einschränkung hierbei ist, dass pro Stelle die Anzahl der angebotenen Stellen grundsätzlich eine nachvollziehbare und bearbeitbare Größenordnung von 4 Stellen nicht überschreiten sollte.
- Bei Kompensationen, welche außerhalb der o.g. Organisationseinheiten übergreifend erfolgen sollen, ist zu beachten, dass hierbei mindestens 0,25 Vollzeitäquivalente angeboten werden müssen.“

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass sich das Personal- und Organisationsreferat unabhängig der genannten Regelung vorbehält, im begründeten Einzelfall abweichend zu entscheiden.

Für evtl. Rückfragen stehen Ihnen P 3.1 gerne zur Verfügung.



## Anlage 2 – Dokument 2

Datum: 18.04.19  
Telefon: 0 232 92222

**Personal- und  
Organisationsreferat**  
Der Referent

Seite 2 von 3

### **Aufstockung des Arbeitszeitmaßes bei Teilzeitbeschäftigung auf der bestehenden Stelle Einrichtung von Wochenarbeitszeitkontingenten**

Mit 2 Anlagen

An die Geschäftsleiterin/den Geschäftsleiter o.V.i.A. des/der

Direktoriums  
Baureferats  
Kommunalreferats  
Kreisverwaltungsreferats  
Kulturreferats  
Personal- und Organisationsreferats  
Referats für Arbeit und Wirtschaft  
Referats für Bildung und Sport  
Referats für Gesundheit und Umwelt  
IT-Referats  
Referats für Stadtplanung und Bauordnung  
Revisionsamts  
Sozialreferats  
Stadtkämmerei

#### **1. Hintergrund**

Im Rahmen der Umsetzung der Leitsätze 2016, dem städtischen Gleichstellungskonzept, wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt zu prüfen, inwieweit Teilzeitkräften die Aufstockung des Arbeitszeitmaßes auf der bestehenden Stelle ermöglicht werden kann (insbesondere die Finanzierung).

Im Zuge dieser Prüfung wurden neben rechtlichen Regelungen zur Teilzeit auch die Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen zur Bewirtschaftung des Stellenplans sowie zur Kalkulation der Personalauszahlungen betrachtet. Entsprechend den rechtlichen Regelungen der KommHV-Doppik stellt der fortgeführte Organisationsstellenplan seit dem Haushaltsjahr 2016 die Basis für die Kalkulation der Personalauszahlungen dar. Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans, wird vom Stadtrat im Rahmen der Haushaltsverabschiedung beschlossen und ist entsprechend Art. 44 GO einzuhalten. Innerhalb des geltenden Stellenplans besteht - unter Einhaltung des Grundsatzes der Wahrheit und Klarheit des Stellenplans - grundsätzlich die Möglichkeit per Kompensation Kapazitätsverschiebungen (Verschieben von Stellen bzw. Stellenanteilen) zu vollziehen. Diese Möglichkeit wurde per Schreiben vom 27.07.2018 (siehe Anlage 1) konkretisiert.

Eine Überschreitung dieses Rahmens („Kapazitätsausweitung“) stellt eine Haushaltsausweitung dar, die nur zulässig ist, sofern diese auf einem Stadtratsbeschluss basiert oder aufgrund eines fremdbestimmten Sachverhalts bzw. infolge einer Finanzierung durch Dritte erfolgt und realisiert wurde.

#### **2. Auswirkungen auf die Stundenaufstockung bei Teilzeitbeschäftigung**

Möchte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ggf. nach Ablauf einer Reduzierung der Arbeitszeit mit einem höheren Stundenmaß arbeiten, ist Grundvoraussetzung, dass eine der höheren Stundenzahl adäquate Arbeitsmenge im entsprechenden Tätigkeitsbereich vorhanden ist.

Die Realisierung auf der eigenen Stelle kann unter folgenden Voraussetzungen möglich sein:

1. Die gewünschten Stunden sind auf der eigenen Stelle vorhanden.
2. Offene Stellenanteile sind in der jeweiligen Organisationseinheit vorhanden und können – unter Einhaltung der Regularien – per Kompensation auf die eigene Stelle übertragen werden.  
  
Sind die offenen Stellenanteile mit dem Stellenvermerk „Zweckbestimmung durch Stadtratsbeschluss“ versehen, kann die Aufstockung der Arbeitszeit grundsätzlich nur erfolgen, wenn damit die „zweckbestimmte“ Aufgabe wahrgenommen wird.
3. Sind in der jeweiligen Organisationseinheit keine Vakanzen vorhanden, ist auch eine Übertragung von Stellenanteilen referatsweit (unter Beachtung der Kompensationsregeln) möglich.
4. Sind im Referat keine übertragbaren Vakanzen verfügbar, muss die Person auf eine geeignete unbesetzte Stelle im Referat bzw. stadtwweit wechseln.

#### **3. Mögliche Auswirkungen**

Bei der Umschichtung von Kapazitäten aufgrund von Wochenarbeitszeitänderungen sowie einer Kompensation zur Schaffung neuer Stellen innerhalb der Referate muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die rechtlichen Vorgaben zum Vollzug des Stellenplans einzuhalten sind. Die weit gehenden Möglichkeiten zur Kompensation innerhalb des Stellenplans wurden schon im Schreiben vom 27.07.2018 dargestellt (s. Anlage 1).

Eine Aufstockung auf derselben Stelle stößt damit, trotz der aufgezeigten Möglichkeiten, an Grenzen und ist innerhalb der Stadtverwaltung klar zu kommunizieren.

Bitte informieren Sie Ihre Führungskräfte und Beschäftigten über diese Regelung.

Das Personal- und Organisationsreferat wird die Informationen zu Teilzeit in WiLMA entsprechend ergänzen.

#### **4. Zusätzliche Verrechnungsmöglichkeit**

Wie bereits auf dem Referentenseminar zum Thema „Personalhaushalt 2020 – dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung“ am 05.04.2019 angekündigt, wird das Personal- und

Organisationsreferat unter grundsätzlicher Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen eine zusätzliche verwaltungsinterne Möglichkeit der vorübergehenden Verrechnung bei Stundenaufstockungen schaffen.

Nach Ausbringen eines entsprechenden Stellenplanvermerks werden sogenannte SV-Nummern im Umfang von stadtweit 23,8 VZÄ (entspricht rd. 950 Wochenstunden) eingerichtet. Diese werden im Stellenplan je Referat beim Dienststellenschlüssel XX9, bei dem bereits die Stellen für Beurlaubte und ATZ-Stellen ausgebracht sind, angeordnet. Die Verteilung je Referat ist der Anlage 2 zu entnehmen.

Auf diesen SV-Nummern können vorübergehend (längstens 6 Monate) Beamtinnen bzw. Beamte und Tarifbeschäftigte mit bis zu 5 Wochenstunden anteilig verrechnet werden („à conto“), um temporär einzelne Stundenaufstockungen realisieren zu können, obwohl die Stellenkapazität referatsweit ausgeschöpft ist und die zusätzliche Kapazität erforderlich ist

Hat ein Referat auch dieses zugestandene Kontingent verbraucht, scheidet eine Aufstockung aus, die Dienstkraft ist zu disponieren.

An Schulen und Kindertagesstätten eingesetztes Personal ist aufgrund der Abhängigkeit des Personaleinsatzes von der Anzahl der Schülerinnen und Schüler bzw. Kinder von dieser Verrechnungsmöglichkeit ausgeschlossen.

Für evtl. Rückfragen steht Ihnen P 3.11 gerne zur Verfügung.





## Anlage 2 - Dokument 3

Landeshauptstadt  
München  
**Personal- und  
Organisationsreferat**

Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat  
Marienplatz 8, 80331 München

**Zentrale Beschwerdestelle nach dem  
AGG**

Marienplatz 8  
80331 München



Ihr Schreiben vom

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

Datum  
24.10.2018

### **Ausstellung einer Zweitschrift von Zeugnissen auf die neuen Vornamen und die neue Geschlechtszugehörigkeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Frau x/Herr X ist bei der Landeshauptstadt München beschäftigt. Sie haben am xx.xx.xxxx ein Zeugnis für Frau x/Herr X auf den (*alten Vornamen*) ausgestellt. Inzwischen lautet der Vorname und die Geschlechtszugehörigkeit im Personenstand wie folgt: x

Gem. § 5 TSG (Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen) dürfen die ursprünglichen Vornamen nicht ausgeforscht werden. Um diesem Ausforschungsverbot gerecht zu werden, wird auch die Personalakte von Frau x/Herr X weitestmöglich geändert bzw. berichtigt.

Daher bitten wir Sie für Frau x/Herr X eine Zweitschrift des Zeugnisses auf den neuen Vornamen und die neue Geschlechtszugehörigkeit auszustellen. Soweit die damalige Unterzeichnerin bzw. der damalige Unterzeichner nicht mehr im Dienst sind, wird „gez.“ gesetzt. Die Zweitschrift der Urkunde erfolgt mit dem gegenwärtigen Datum und soll die äußere Form der ursprünglichen Urkunde erhalten. Der Grund der Neuausstellung darf auf der Zweitschrift **nicht** vermerkt sein.

*Bei Arbeitszeugnissen:* Daher bitten wir Sie Frau x/Herr X auf den neuen Vornamen und die neue Geschlechtszugehörigkeit ein neues Arbeitszeugnis zu erteilen, das im Übrigen aber inhaltlich unverändert ist und das bisherige Ausstellungsdatum trägt. Frau X/Herr X hat wegen der nachvertraglichen Fürsorgepflicht einen Anspruch auf die Neuerteilung.

Mit freundlichen Grüßen

[Empty box for signature]

Verwaltungsdirektorin

Haltestelle Marienplatz  
U-Bahn Linien U3/U6  
S-Bahn Linien S1-S8

[www.muenchen.de/personal](http://www.muenchen.de/personal)

Konten des Kassen- und Steueramtes  
Stadtparkkasse München,  
IBAN-DE86 7015 0000 0000 2030 00  
Postbank München,  
IBAN-DE33 7001 0080 0000 1158 04

