

**Umsetzungskonzept zur Einführung der Budgetierung im Personalbereich ab dem
Haushaltsjahr 2021;
Umwandlung Sozialfonds in Überbrückungsfonds**

Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 01812

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 09.12.2020 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass der Beschlussfassung

Im Rahmen der Beschlussfassung Eckdatenbeschluss Haushalt 2021 am 22.07.2020 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00527) wurde die Wiedereinführung der Budgetierung im Personalbereich zwar grundsätzlich beschlossen, per Änderungsantrag der SPD/Volt-Fraktion und Die Grünen/Rosa Liste Fraktion jedoch unter der Maßgabe, dass dem Stadtrat vor dem Haushaltsbeschluss 2021 ein konkretes Umsetzungskonzept mit den zentralen Steuerungselementen der Budgetierung und ein transparentes Controlling vorgelegt werden.

2. Umsetzungskonzept zur Einführung der Budgetierung im Personalbereich ab dem Haushaltsjahr 2021

2.1 Historie und Entwicklung

Unabhängig von den aktuellen Entwicklungen infolge der COVID19-Pandemie zeichnete sich bereits im Jahr 2019 ab, dass die finanziellen Spielräume der Jahre 2020, 2021 und insbesondere 2022 entsprechend der Mittelfristigen Finanzplanung deutlich enger werden.

Demensprechend wurden bereits Ende 2019 Überlegungen angestellt, wie der Haushaltsvollzug einerseits auch unter schwierigeren Rahmenbedingungen erfolgreich sein kann. Andererseits sollte der Haushaltsvollzug im Sinne der Verwaltungsvereinfachung wieder unbürokratischer als in den Jahren 2016 bis 2019 erfolgen.

Grundlage für einen erfolgreichen Haushaltsvollzug ist, dass die vom Stadtrat beschlossenen Planwerte eingehalten werden. Um dies ab dem Haushaltsjahr 2021 genauer und sicherer zu gewährleisten und dennoch Bürokratie abzubauen, wird die Budgetierung im Personalbereich wieder eingeführt.

Die Schwachstellen der Personalkostenbudgetierung aus der Vergangenheit wurden in

der Erstellung einer ersten Grobkonzeption berücksichtigt, so dass die künftige Budgetierung mit dem Verfahren der Vergangenheit nicht vergleichbar sein wird.

Mittlerweile gibt es eine rechtliche Grundlage für die Planung der zahlungswirksamen Personalaufwendungen (§ 16 Abs. 2 KommHV Doppik - die zu veranschlagenden Personalaufwendungen richten sich nach den im Haushaltsjahr voraussichtlich besetzten Stellen). Das in der Vergangenheit angewendete Verfahren wird optimiert. So bekommt jedes Referat neben seinem Finanzbudget auch einen Anteil an Stellen (also ein Stellenkontingent) aus dem Stellenplan zum Haushalt, welcher zur Bewirtschaftung zur Verfügung steht. Zudem wird die persönliche Teuerung von Beschäftigten aufgrund von z.B. Eheschließung oder künftige Stufensteigerungen künftig grundsätzlich Bestandteil des Budgets. Auch Verbesserungen in der künftigen Besetzungssituation sollen in der Planung entsprechend berücksichtigt werden (Abschlag Vakanz, welcher mit den Referaten abgestimmt wird).

Die Budgetierung bietet sowohl den Referaten als auch dem Stadtrat viele Vorteile. Unter anderem liegt der Fokus wieder mehr auf den Finanzen und gleichzeitig besteht bei den im Haushalt festgelegten Planwerten wieder mehr Verbindlichkeit. Darüber hinaus wird den Referaten deutlich mehr Eigenverantwortung und Flexibilität bei der Bewirtschaftung ihrer Budgets und ihrer Stellen gewährt, wodurch die referatsinternen Steuerungsmöglichkeiten vereinfacht werden. Auch Haushaltssicherheitskonzepte etc. lassen sich vor diesem Hintergrund im Verwaltungsvollzug besser umsetzen.

2.2 Umsetzungskonzept Personalkostenbudgetierung mit den zentralen Steuerungselementen inkl. transparentem Controlling

Wie bereits in der Beschlussvorlage im Juli dargestellt, wurde die Wiedereinführung der Budgetierung im Personalbereich von September bis November in stadtweit referatsübergreifenden Workshops weiterentwickelt und konkretisiert. Das nachfolgend dargestellte Umsetzungskonzept ist daher von den Teilnehmer*innen der Workshops (Vertreter*innen aller Geschäftsleitungen der Referate) inhaltlich gemeinsam entwickelt worden und stellt für alle Beteiligten ein sinnvolles Verfahren dar.

2.21 Einheitliches Verständnis von Steuerung im Sinne der Personalkosten

Grundsätzlich werden die Personalkosten von den nachfolgenden Akteuren mit einem unterschiedlichen Detailgrad gesteuert:

- Stadtrat:

Der Stadtrat beschließt mit dem Haushaltsbeschluss inkl. Stellenplan den Rahmen sowie die politische Schwerpunktsetzung.

Im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung besteht seitens des Stadtrats die Möglichkeit der Nachsteuerung.

Um den Stadtrat bei seiner Steuerung zu unterstützen, wird das Personal- und Organisationsreferat zweimal im Jahr per Bekanntgabe zum aktuellen Stand des

Personalkostencontrollings informieren. Hierbei erhält der Stadtrat ein möglichst gutes Bild zur bestehenden Situation, den Auswirkungen seiner Entscheidungen sowie der Einhaltung seines Rahmens.

Die Bekanntgaben werden einmal vor dem Eckdatenbeschluss und einmal vor dem Nachtragshaushalt eingebracht.

- Personal- und Organisationsreferat

Das Personal- und Organisationsreferat hat den Auftrag, die Einhaltung der Planwerte sowie des Stellenplans zu überwachen. Zentrale Vorgaben und Regularien werden auf ein gesetzlich notwendiges Mindestmaß reduziert, so dass die Referate ihre Planwerte im Rahmen der politischen Rahmensetzung so flexibel wie möglich bewirtschaften können.

Die Überwachung der Planwerteinhaltung wird durch ein monatliches Reporting seitens des Personal- und Organisationsreferates sichergestellt. Sollte hier ein Trend in Richtung Budgetüberschreitung ersichtlich sein, sind zwischen Personal- und Organisationsreferat und dem Fachreferat konkrete Gegensteuerungsmaßnahmen einzuleiten.

Sollten die Gegensteuerungsmaßnahmen des Fachreferates nicht nachvollziehbar oder erfolgversprechend sein bzw. sollte sich ein Fachreferat der Gegensteuerung verwehren, wird das Personal- und Organisationsreferat im Benehmen mit dem betroffenen Fachreferat geeignete Steuerungsmaßnahmen ergreifen, um eine Überschreitung der Planwerte zu verhindern.

- Fachreferat

Die konkrete Bewirtschaftung der festgelegten Planwerte inkl. Stellenplan obliegt den Fachreferaten. Diese sind dafür verantwortlich, die politischen Ziele und Schwerpunktsetzungen umzusetzen.

Die Steuerung erfolgt hierbei grundsätzlich durch die Referatsleitung, eine Delegation ist möglich.

Als Basis für eine erfolgreiche Steuerung vor Ort, wird das Reporting des Personal- und Organisationsreferates von den jeweiligen Fachreferaten je nach Bedürfnis um weitere Detaillierungsgrade ergänzt.

Die Steuerung erfolgt hierbei grundsätzlich auf Ebene der Deckungsbereiche. Verschiebungen innerhalb der Deckungsbereiche können problemlos vollzogen werden. In Ausnahmefällen ist dies auch über die Deckungsbereiche hinaus möglich. Um gegenüber dem Stadtrat dennoch transparent zu sein, sind wesentliche Verschiebungen im Rahmen des Reportings, der Nachtragshaushaltsplanung bzw. des Rechenschaftsberichts zu erläutern. Mit dieser Flexibilität kann u.a. verhindert werden, dass falsche Zuordnungen in der Haushaltsplanung Auswirkungen auf die Leistungserbringung der Fachreferate haben (z.B. Neue Stellen aus einem Beschluss, welche versehentlich dem falschen Produkt zugeordnet wurden).

Bereiche, welche von der Haushaltskonsolidierung oder etwaigen Einsparmaßnahmen ausgenommen wurden, werden gesondert betrachtet. Die genannte Flexibilität ist hierbei entsprechend eingeschränkt.

2.22 Reporting

- **Verwaltungsintern:**

Als Basis für eine erfolgreiche Steuerung vor Ort erhalten die Referate – wie bereits bisher – eine monatliche Hochrechnung ihrer Personalkosten. Hierbei werden die monatlich abgerechneten Personalkosten prognostiziert und um Einmaleffekte bereinigt, sodass eine grobe Schätzung des Jahres-IST möglich ist. Dies wird mit dem zur Verfügung stehenden Budget verglichen. Auf Basis dieser Personalkostenhochrechnung werden durch das Personal- und Organisationsreferat auch Trends berechnet. Bei negativen Entwicklungen oder gar Budgetüberschreitungen wird Kontakt zu den Fachreferaten aufgenommen, entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen eruiert und diskutiert und letztendlich eingeleitet.

Der Monatsbericht Personalkosten wird zudem noch um Informationen zum Stellenplan (SOLL-/IST-Abgleich Stellenbestand und Besetzungsquoten) erweitert. Hierbei werden der aktuelle Stellenstand entsprechend dem Organisationsstellenplan, der SOLL-Stand der Stellen entsprechend dem Stellenplan zum Haushalt sowie die jeweiligen Besetzungsquoten dargestellt.

Entgegen dem bisherigen Vorgehen wird die zentrale Personalkostenhochrechnung jedoch nur der erste Schritt des Reportings sein. Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt zusammen mit den Referaten ein Excel-Tool, mit welchem die Daten der zentralen Personalkostenhochrechnung einheitlich und standardisiert um die konkreten Planungen der Referate, wie z.B. Stellennachbesetzungen und anstehende Höhergruppierungen ergänzt werden können.

Dies ermöglicht es den Referaten, aufgrund der breiteren Datenbasis einerseits eine belastbarere Prognose zum Jahres-IST zu erstellen, andererseits können hier Gegensteuerungsmaßnahmen kalkuliert und auch gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat dargestellt werden.

Abschließend sollen sowohl die Daten der zentralen Hochrechnung sowie die dezentralen Planungen in einem Dashboard als Management-Information zusammengefasst werden.

- **Reporting gegenüber dem Stadtrat:**

Zur Erhöhung der Transparenz und zur Optimierung der Steuerungsmöglichkeiten seitens des Stadtrats wird das Personal- und Organisationsreferat ab dem Jahr 2021 zweimal jährlich eine Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss mit dem aktuellen Stand der Personalkostenhochrechnung veröffentlichen. Zeitpunkt der Bekanntgaben wird einmal vor dem Eckdatenbeschluss und einmal vor dem Nachtragshaushalt sein.

Die Bekanntgaben werden neben den reinen Fakten auch eine Analyse bzw. Einschätzung seitens des Personal- und Organisationsreferates beinhalten sowie

Rückmeldungen der Fachreferate, weshalb die Auszahlungen ggf. nicht mit den Planwerten korrelieren (siehe 2.21).

2.23 Haushaltsvollzug

Die Referate haben wie bereits bisher die Möglichkeit bis zu einer bestimmten Wertgrenze flexibel interne Verschiebungen zwischen den Deckungsbereichen im Personalbereich vorzunehmen.

Die Wertgrenze liegt künftig im jeweiligen Haushaltsjahr bei 1 % des Planwerts zum Schlussabgleich je Deckungsbereich, mind. jedoch 200.000 Euro aber höchstens 500.000 Euro. Die Wertgrenze bezieht sich dabei auf den abgebenden Bereich. Wesentliche Abweichungen von den Planwerten sind im Rahmen des Reportings gegenüber dem Stadtrat zu begründen (siehe auch Gliederungspunkt 2.22).

Hinsichtlich des Haushaltsvollzugs besteht häufig der Wunsch nach flexiblen Umschichtungsmöglichkeiten zwischen dem Sach- und Personalhaushalt. Diese Erhöhung der Flexibilität ist zwar einerseits wünschenswert, führt andererseits jedoch zu folgenden Problemen:

- Personal kostet dauerhaft inkl. Tarif- und Besoldungserhöhungen, Sachmittel nicht. Beispielsweise müssen Beschäftigte unabhängig von der Haushaltssituation weiter vergütet werden, die Bestellung von Büromaterial könnte ausgesetzt bzw. reduziert werden.
- Zusätzliche Stellen können nur vom Stadtrat geschaffen und finanziert werden, Sachmittel werden im Einzelfall (z. B. Kosten für Büroausstattung, Fortbildungskosten) ohne Stadtratsbeteiligung veranschlagt.
- Das Vorhandensein von Sachmitteln ist stadtweit nicht einheitlich. Einige Referate verfügen über einen hohen Anteil an disponiblen Sachmitteln, andere nahezu gar nicht. Daher könnte diese Flexibilität nur ungleich genutzt werden.

Um hier dennoch für etwas Flexibilität zu sorgen, werden folgende Möglichkeiten zur Verschiebung zwischen Sach- und Personalhaushalt eröffnet:

Eine Ansatzkürzung von Personalauszahlungen zugunsten von Sachauszahlungen im laufenden Haushaltsjahr ist in Ausnahmefällen (Wertgrenze s. o.) mit Sachzusammenhang (z. B. vorübergehende Vergabe an Externe bei Nichtgewinnung von eigenem Personal) möglich. Das Referat muss detailliert darlegen, dass der Planwert eingehalten wird. Die Mittelbereitstellung wird auf Antrag des Sachreferats vom Personal- und Organisationsreferat und der Stadtkämmerei verfügt.

Eine Ansatzkürzung von Sachauszahlungen zugunsten von Personalauszahlungen ist im laufenden Haushaltsjahr in Ausnahmefällen (Wertgrenze s. o.) einmalig, z.B. für einen kurzfristigen Personaleinsatz mit Sachzusammenhang (z.B. Aushilfen), möglich. Die

Mittelbereitstellung wird auf Antrag des Sachreferats vom Personal- und Organisationsreferat und der Stadtkämmerei verfügt.

Unabhängig davon besteht selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit, den Stadtrat infolge eines Finanzierungsbeschlusses mit Deckungsvorschlag bzw. im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung mit solchen Umschichtungen zu befassen.

2.24 Jahresabschluss

Grundsätzlich gilt die rechtliche Vorgabe, dass der Planwert einzuhalten ist. Problematisch hierbei ist, dass die Kosten des Personals im Einzelfall Unsicherheiten unterliegen, welche ein Referat nicht abschließend planen kann.

Um somit die Einhaltung des Planwerts sicherzustellen, müsste jedes Referat einen theoretischen Puffer bis Jahresende reservieren, für vielleicht noch kommende, nicht beeinflussbare bzw. ggf. sogar wirtschaftliche Sachverhalte, wie z.B.

- Anstieg der Jahreskosten für Beihilfe, welche erst im Dezember auf die Referate umgelegt werden
- Rückabwicklungen von Altersteilzeit
- Abfindungen infolge von Auflösungsverträgen bzw. Gerichtsverfahren
- Auszahlung von Sterbegeldern

Diese Sachverhalte können stadtweit in Summe in den Monaten November und Dezember auch in Millionenhöhe anfallen und sind daher von den Referaten schwierig steuerbar.

In der Vergangenheit war zur Behebung dieses Problems eine sogenannte Swing-Regelung etabliert, welche den Referaten die Überschreitung von 1% des Planwerts der Personalauszahlungen ohne Konsequenz ermöglichte. Eine Unterschreitung unterhalb von 1% hatte den Vorteil, dass dieser pauschal auf ein sogenanntes virtuelles Sparbuch eingezahlt wurde, welches bei Notwendigkeit „budgetierbar“ war. Dieses Vorgehen wurde jedoch seitens des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbands als rechtlich nicht zulässig beanstandet und stellt somit keine Option mehr dar.

Um dennoch ein Reservieren von Planwerten in Millionenhöhe zu verhindern, werden die Referate künftig auf Basis der Oktober-Hochrechnung inkl. der Berücksichtigung der bereits abgerechneten Jahres-/Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) daran gemessen, ob sie ihrer Steuerungsspflicht nachgekommen sind. Anschließend unverschuldete, fremdbestimmte Sachverhalte, welche zu einer plötzlichen Ansatzüberschreitung führen, können dann im Einzelfall akzeptiert werden.

Somit würde eine Budgetüberschreitung des Deckungsbereichs am Jahresende zu folgendem Vorgehen führen:

1. Analyse Überschreitung

Das Personal- und Organisationsreferat prüft im Benehmen mit dem betroffenen Fachreferat, ob ein Verhindern der Überschreitung möglich bzw. beeinflussbar gewesen wäre.

Ein Beispiel für eine nicht verhinderbare Überschreitung wäre z. B. auch, dass ein Referat zwar keine Einstellungen etc. vorgenommen hat, die vorhandene geringe Fluktuation jedoch nicht zum Einhalten des Planwerts ausgereicht hat.

2. Prüfung, ob Überschreitung ohne Deckung akzeptiert wird

Das Personal- und Organisationsreferat prüft in Zusammenarbeit mit der Stadtkämmerei und im Benehmen mit dem betroffenen Fachreferat, ob eine Überschreitung ohne Deckung akzeptiert werden kann.

Wie bereits beschrieben, müssen die Gründe für die akzeptierte Überschreitung („unverschuldet und fremdbestimmt“) transparent im Rahmen des Jahresabschlusses gegenüber dem Stadtrat kommuniziert werden.

3. Überschreitung muss gedeckt werden

Sofern eine Überschreitung beeinflussbar bzw. verhinderbar gewesen wäre, ist die Überschreitung des Deckungsbereichs durch andere Haushaltsmittel der Zeile 9 Personalauszahlungen im Teilhaushalt zu decken. Diese Deckung ist im Rechenschaftsbericht darzustellen und zu begründen.

Eine Ausnahme stellen hier die gesonderten Bereiche dar, welche nicht Bestandteil eines Haushalts sicherungskonzepts sind.

4. Keine Deckung möglich

Sofern eine Überschreitung beeinflussbar bzw. verhinderbar gewesen wäre, das Fachreferat jedoch keine Deckung anbieten kann, erfolgt eine entsprechende Budgetkürzung im Folgejahr.

Dieses Verfahren greift ausschließlich im Finanzhaushalt.

Eine Überschreitung des Stellenplans ist grundsätzlich nicht möglich, da das Personal- und Organisationsreferat Maßnahmen, die zu einer solchen führen würden, nicht vollziehen wird.

3. Umwandlung Sozialfonds in Überbrückungsfonds

Die vom Stadtrat beschlossenen Einsparziele im Personalhaushalt sowie die Einführung der Personalbudgetierung erfordern, dass künftig Wege gefunden werden, wie auch stadtinternes Überhangpersonal eingesetzt werden kann. Ein großer Anteil der freierwerdenden Stellen wird nicht nachbesetzt werden können, es sei denn, die jeweiligen Personalkostenbudgets der Referate werden dadurch nicht überschritten. Damit verringern sich die Einsatzmöglichkeiten für das von dem Bereich P 5.23, Personaleinsatzmanagement zu disponierendem Personal deutlich. Aktuell handelt es sich um folgende Personengruppen:

Personen mit möglicher Sozialfondsfinanzierung

Bisher gibt es für Dienstkräfte mit gravierenden Leistungseinschränkungen ein jährliches Budget in Höhe von 5,5 Mio. Euro in Form des Sozialfonds, das zum Ausgleich einer erheblichen Leistungsminderung und zur Sicherung der Aufgabenerfüllung verwendet wird. Die Vergabe der Mittel aus dem Sozialfonds ist an strenge Kriterien geknüpft. Damit ist eine Zwischenfinanzierung von derzeit 172 Fällen möglich (Stand 30.10.2020). 18 Fälle sind aktuell noch zur Finanzierung beantragt.

Die Aufnahme der sozialfondsfinanzierten Dienstkräfte belastet zwar die Budgets der Referate nicht oder nur zum Teil (je nach Anteil der Leistungsminderung), dennoch war die Bereitschaft der Referate, solchen Dienstkräften eine Chance zu geben, bereits in der Vergangenheit eher verhalten. U.a. auch deshalb, weil oftmals ein erhöhter Betreuungsaufwand erforderlich ist. Bei knapper werdender Personalausstattung dürften sich die Vorbehalte gegen den Einsatz dieser Personen in den Dienststellen voraussichtlich weiter erhöhen.

Notwendige Disposition wegen gesundheitlicher Einschränkungen die nicht über den Sozialfonds finanzierbar sind, eskalierten Konfliktfällen, Rückkehrer*innen aus der Beurlaubung, Auslaufen befristeter Stellen

Zum Stand 30.10.2020 werden vom Personaleinsatzmanagement 163 Personen betreut, für die dauerhaft eine andere Einsatzmöglichkeit benötigt wird, was durch den weitgehenden Rückzug der Referate auf referatsinterne Ausschreibungen und vermehrte Direktbesetzungen – i. d. R. aus dem eigenen Referat – kaum noch Erfolg hat. Die Referate versuchen legitimerweise auf diesem Weg, die Einsparvorgaben zu erfüllen und ihr eigenes Personalkostenbudget zu entlasten. So schaffen die im eigenen Haus an anderer Stelle freiwerdenden Positionen Spielräume für Einsparungen und ermöglichen bei Bedarf referatsinterne Kapazitätsumschichtungen. Diese Möglichkeit wird durch die Disposition einer Dienstkraft aus einem anderen Referat verbaut. Der Widerstand gegen die vom POR – ohne zentrale Finanzierung – zur Besetzung einer Stelle vorgeschlagenen Personen ist deutlich erhöht.

Voraussichtlich wird es auch – wie bereits bei der Umsetzung früherer Haushaltskonsolidierungskonzepte – verstärkt erforderlich werden, Personen, die Aufgaben wahrnehmen, welche im Rahmen der von den Referaten zu leistenden Aufgabenkritik wegfallen sollen, referatsübergreifend auf noch finanzierten freien Stellen unterzubringen.

In den Fokus rückt deshalb eine gesamtstädtische Lösung für das Überhangpersonal. In diesem Zusammenhang ist Folgendes zu prüfen und weiter auszuarbeiten:

- Die bereits bisher gegebenen Möglichkeiten des POR, Personaleinsatzmanagement, steuernd einzugreifen und Vorgaben bezüglich der Besetzung von freierwerdenden Stellen zu machen, werden geprüft und – bei Bedarf – Vorschläge für zusätzlich notwendige Steuerungsmöglichkeiten unterbreitet.
- Der bestehende Sozialfonds wird in seiner Anwendung erweitert. Die Finanzmittel sollen künftig auch für den Einsatz des o.g. Personals verwendet werden können. Hierfür sind Regularien zu entwickeln.
- Der Sozialfonds wird zu diesem Zweck mit vorhandenen Mitteln in Höhe von 4 Mio. Euro aus dem zentralen Haushalt des POR aufgestockt und umfasst ab dem Haushaltsjahr 2021 insgesamt 9,5 Mio. Euro.
- Der Sozialfonds heißt entsprechend dem erweiterten Zweck künftig „Überbrückungsfonds“.

In die Beschlussvorlage sollten die Ergebnisse aller Workshops zum Thema Budgetierung berücksichtigt werden. Der letzte Workshop fand erst am 16.11.2020 statt. Dies sowie die aktuellen Entwicklungen im Personalhaushalt machten eine rechtzeitige Übermittlung der Beschlussvorlage nach Nr. 5.6.2 AGAM nicht möglich.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Progl und dem zuständigen Verwaltungsbeirat der Abteilung 3, Herrn Stadtrat Köning ist ein Ausdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat stimmt dem Umsetzungskonzept zur Einführung der Budgetierung im Personalbereich ab dem Haushaltsjahr 2021 zu.

2. Der Stadtrat stimmt zu, dass ab dem Haushalt 2021 bei den Personalaufwendungen bzw. Personalauszahlungen Umschichtungen von bis zu einem Prozent der Planansätze eines Deckungsbereichs, mindestens jedoch 200.000 € und höchstens 500.000 € zwischen den verschiedenen Deckungsbereichen eines Teilhaushalts erfolgen können.

Die Stadtkämmerei wird beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat diese Regelung im Rahmen der Fortschreibung der Regelungen zum Vollzug des Haushalts zu berücksichtigen.

3. Der Stadtrat stimmt der Umbenennung in „Überbrückungsfonds“ sowie der Erweiterung der Anwendung des Sozialfonds und der Aufstockung auf 9,5 Mio. Euro zu. Die Maßnahme gilt ab dem Haushaltsjahr 2021 und ist haushaltsneutral.

4. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, dem Stadtrat im ersten Halbjahr 2021 darzustellen, welche Maßnahmen und ggf. erweiterten Befugnisse erforderlich sind, um das stadtweit zu disponierende Personal weiterhin tarifkonform bzw. amtsangemessen einzusetzen und bei Bedarf weitere notwendige Stadtratsentscheidungen herbeizuführen.

5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober- / Bürgermeister / -in
Ehrenamtl. Stadtrat / -rätin

Dr. Dietrich
Berufsm. Stadtrat

IV. Abdruck von I. bis III.

über D-II-V Stadtratsprotokolle
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. im Personal- und Organisationsreferat P 3.11