

**Beschluss:**

1. Der Stadtrat nimmt den Vortrag zur Notwendigkeit und den Zielen einer grundsätzlichen Reform der Personal- und Organisationsarbeit in der Landeshauptstadt München und das neue, kund\*innenorientierte Organisationsmodell des Personal- und Organisationsreferats zustimmend zur Kenntnis. Das Personal- und Organisationsreferat wird gebeten, das Kompetenzcenter Gleichstellung/Diversity als "KC Vielfalt & Gleichstellung" zu benennen, dessen Leiter\*in als persönliche Stabsstelle bei der Referatsleitung anzusiedeln und dies im Organigramm entsprechend hervorzuheben. Das "SC Zentrale Beratungsstelle" soll als "Zentrale Beschwerde- und Beratungsstelle" bezeichnet werden.

2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, im Oktober 2022 einen Ausplanungsbeschluss zur weiteren Ausgestaltung der Reform vorzulegen und bei der Erstellung der Vorlage die kontinuierliche Beteiligung der Referate und Eigenbetriebe über die Vorgaben der AGAM hinaus sicherzustellen.

Für den Ausplanungsbeschluss gelten folgende Maßgaben:

a) Der Stadtrat stimmt dem Zielbild zur Betreuungsquote zu und beauftragt das Personal- und Organisationsreferat, dem Stadtrat mit dem Ausplanungsbeschluss eine Detailplanung vorzulegen, wie die stadtweit zur Personal- und Organisationsarbeit eingesetzten Personalressourcen bis zum 31.12.2025 von derzeit ca. 1.350 VZÄ auf 1.050 VZÄ reduziert werden. In der Personalverwaltung im engeren Sinne ist eine Betreuungsquote (VZÄ Personalaufgaben: Anzahl Beschäftigte) entsprechend dem erhobenen Vergleichswert für den öffentlichen Sektor von 1:64 anzustreben. Die Planung muss auch beinhalten, wie viele VZÄ im POR und wie viele VZÄ in den dezentralen Bereichen künftig eingesetzt werden sollen. Ferner müssen auch etwaig erforderliche Personaltransitionen geregelt werden. Der Personalabbau hat im Rahmen der Fluktuation zu erfolgen. Die Personaltransition muss sozial verträglich und unter enger Beteiligung der Personalvertretungen erfolgen. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen. Dem Stadtrat ist hierzu im zweiten Quartal 2022 ein

Zwischenbericht vorzulegen.

b) Die Eigenbetriebe mit Ausnahme von IT@M und die homogenen Bereiche bleiben zunächst außer Betracht und es wird zu einem späteren Zeitpunkt geprüft, ob eine Einbeziehung sinnvoll ist. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, mit dem Ausplanungsbeschluss einen Zeitplan für die Betrachtung der Eigenbetriebe und der homogenen Bereiche vorzulegen. Aufgaben der Schulaufwandsträgerschaft nach Bayerischem Schulfinanzierungsgesetz bleiben - bei gleicher Wirtschaftlichkeit - gebündelt in einer Hand.

c) Der Ausplanungsbeschluss muss einen Vorschlag für eine Neuordnung der Tätigkeiten im Personal- und Organisationsmanagement enthalten. Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Doppelstrukturen sowie Doppel- und Parallelarbeiten sind soweit wie möglich zu vermeiden,
- bei Tätigkeiten, die für die Referate zur Ausübung ihrer dezentralen Ressourcenverantwortung und ihrer Organisationshoheit von strategischer Bedeutung sind, insbesondere Stellenbewertung, Personalauswahl, referatsspezifische Organisationsstruktur), soll die Entscheidungsverantwortung bei den Fachreferaten liegen, soweit es nicht zwingend einer stadtweit einheitlichen Entscheidungspraxis bedarf
- operative Tätigkeiten der Personalverwaltung sollen grundsätzlich im Personal- und Organisationsreferat in Service Center gebündelt und so weit wie möglich standardisiert und digitalisiert werden („selfservice first“),
- dem Personal- und Organisationsreferat als Querschnittsreferat soll die Prozessverantwortung für stadtweite Standardprozesse (bei denen das POR Prozesseigner ist) und referatsübergreifende Tätigkeiten und die Entscheidungsverantwortung nur bei Tätigkeiten obliegen, die zwingend einer stadtweit einheitlichen Entscheidungspraxis bedürfen,
- es ist so weit wie möglich eine Ende-zu-Ende-Verantwortung für Prozesse zu definieren,
- Tätigkeiten sind nach Möglichkeit in einer Hand zu bündeln, Beteiligte und Hierarchieebenen zu reduzieren und

- die bisherigen Delegationsbeschlüsse und -vereinbarungen sollen durch ein neues, einheitliches Regelungswerk der dezentralen und zentralen Zuständigkeiten abgelöst werden, das einfacher, standardisierter und transparenter ist als die heutige Systematik und die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klar und unmissverständlich regelt.

Der Vorschlag ist dem Stadtrat mit dem Ausplanungsbeschluss zur Entscheidung vorzulegen.

d) Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, zur Ausarbeitung des Ausplanungsbeschlusses eine Arbeitsgruppe einzurichten, der regelmäßig angehören sollen:

- die Programmleiterin neoHR
- die Projektverantwortlichen des Programms neoHR
- fünf Vertreter\*innen aus dem Kreis der Geschäftsleitungen der Referate (3 große und 2 kleine) und zwei\* Vertreter\*in aus einer Geschäftsleitung eines Eigenbetriebs (5 + 2 Modell)
- eine\* Vertreter\*in des Gesamtpersonalrats
- eine\* Vertreter\*in des Personalrats des POR

Vertreter\*innen aus dem Kreis der sonstigen Personalvertretungen, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der GJAV, des Programms neoIT, des Programms digital4finance, der Gleichstellungsstelle für Frauen und Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* sind anlass- und themenbezogen zu beteiligen. Soweit es um spezifische Angelegenheiten einzelner Referate oder Eigenbetriebe geht, sind diese ebenfalls zu beteiligen.

Die Arbeitsgruppe gibt sich eine Geschäftsordnung.

3. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, nach dem Ausplanungsbeschluss unter Fortführung der Arbeitsgruppe gemäß Ziffer 3 d) und in Abstimmung mit den Programmen digital4finance und neoIT ein Zukunftsmodell der Geschäftsleitungen zu entwickeln. Dieses Zukunftsmodell soll einen einheitlichen

Rahmen für die Tätigkeiten und die Ressourcenausstattung der Geschäftsleitungen beinhalten. Mit dem Ausplanungsbeschluss ist ein Vorschlag zum weiteren Vorgehen vorzulegen.

4. Der Stadtrat nimmt den Vortrag zur Optimierung der Stellenbewertung und zur Einführung einer Standard-IT-Lösung zur Kenntnis. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, nach Einführung der IT-Lösung die Einzelfallbewertung von Stellen soweit rechtlich möglich und organisatorisch sinnvoll auf die Referate und Eigenbetriebe zu delegieren, wenn die Referate und Eigenbetriebe dies wünschen. Die Zuständigkeit für den Erlass von Richtlinien, Standardisierungen und das Controlling der Stellenbewertung verbleibt in jedem Fall weiterhin beim Personal- und Organisationsreferat. Die Übernahme der Stellenbewertung in den Referaten und Eigenbetrieben muss im Rahmen der stadtweit vorhandenen Stellen und Mittel erfolgen. Ziffer 3. des Beschlusses vom 09.12.2020 (Vorlage-Nr. 20-26 / V 02005) ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.

5. Die bestehenden Anträge „Organisation und Geschäftsprozesse stadtweit optimieren und Doppelstrukturen abbauen“ (Antrag Nr. 20-26 / A 00640) und „Personaladministration zügig effizienter gestalten“ (Nr. 20-26 / A 00641) aus dem Stadtrat sind aufgegriffen. Eine abschließende beschlussmäßige Behandlung wird mit dem Ausplanungsbeschluss im Oktober 2022 erfolgen.

6. Die Beschlussvorlage unterliegt der Beschlussvollzugskontrolle.