

**Stellenzuschaltung von 1 VZÄ für  
Konfliktmanager\*innen beim Allparteilichen  
Konfliktmanagement AKIM**

**AKIM unterstützen**

Antrag Nr. 20-26 / A 03369 von der Fraktion  
Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion  
vom 23.11.2022

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07078**

4 Anlagen

**Beschluss des Sozialausschusses vom 15.12.2022 (VB)**

Öffentliche Sitzung

**Kurzübersicht**

zur beiliegenden Beschlussvorlage

<b>Anlass</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zunahme an Fällen und Aufgaben für das Allparteiliche Konfliktmanagement in München</li><li>• wachsende Bedeutung in der Sicherheitslandschaft der Landeshauptstadt München</li><li>• Antrag Nr. 20-26 / A 03369</li></ul>
<b>Inhalt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entwicklung von AKIM seit 2015</li><li>• Dialogisches Konfliktmanagement als Baustein der Sicherheitslandschaft Münchens</li></ul>
<b>Gesamtkosten/ Gesamterlöse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personalkosten: ab 2023 dauerhaft 92.640 Euro</li><li>• Arbeitsplatzkosten: einmalig in 2023: 2.000 Euro und dauerhaft ab 2023 800 Euro</li></ul>
<b>Entscheidungsvorschlag</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stellenzuschaltung von 1 VZÄ für Konfliktmanager*innen beim Allparteilichen Konfliktmanagement AKIM</li></ul>

<b>Gesucht werden kann im RIS auch unter:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Allparteiliches Konfliktmanagement</li><li>● Dialogische Konfliktbearbeitungen</li><li>● Feierkonflikte</li><li>● Konflikte im öffentlichen Raum</li></ul>
<b>Ortsangabe</b>	-/-

**Stellenzuschaltung von 1 VZÄ für  
Konfliktmanager\*innen beim Allparteilichen  
Konfliktmanagement AKIM**

**AKIM unterstützen**

Antrag Nr. 20-26 / A 03369 von der Fraktion  
Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion  
vom 23.11.2022

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07078**

**Beschluss des Sozialausschusses vom 15.12.2022 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>I. Vortrag der Referentin</b>	<b>1</b>
1. Problemstellung	2
1.1 Entwicklung der Stelle AKIM und neue Bedarfe	2
1.2 Die Aufgaben der AKIM-Konfliktmanager*innen im einzelnen	4
2. Stellenbedarf	6
2.1 Quantitative Aufgabenausweitung	7
2.1.1 Aktuelle Kapazitäten	7
2.1.2 Zusätzlicher Bedarf	7
2.1.3 Bemessungsgrundlage	7
2.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung	8
2.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf	8
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung	9
3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	9
3.2 Messung des nicht monetären Nutzens durch Kennzahlen bzw. Indikatoren	10
3.3 Finanzierung	10
3.4 Unplanbarkeit und Unabweisbarkeit des Bedarfs	11
<b>II. Antrag der Referentin</b>	<b>12</b>
<b>III. Beschluss</b>	<b>13</b>

Antrag 20-26 / A 03369  
Stellungnahme Stadtkämmerei  
Stellungnahme Personal- und Organisationsreferat  
Stellungnahme Kommunalreferat

Anlage 1  
Anlage 2  
Anlage 3  
Anlage 4

**Stellenzuschaltung von 1 VZÄ für  
Konfliktmanager\*innen beim Allparteilichen  
Konfliktmanagement AKIM**

**AKIM unterstützen**

Antrag Nr. 20-26 / A 03369 von der Fraktion  
Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion  
vom 23.11.2022

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07078**

4 Anlagen

**Beschluss des Sozialausschusses vom 15.12.2022 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag der Referentin**

**Zusammenfassung**

Das Allparteiliche Konfliktmanagement in München (AKIM) bearbeitet als einzige Stelle in München Nutzungskonflikte im öffentlichen Raum mit rein dialogischen Mitteln und einem allparteilichen Ansatz auf Augenhöhe mit den Anspruchsgruppen. Die Fachstelle umfasst aktuell und seit 2015 4,75 VZÄ (4 VZÄ Konfliktmanager\*innen, 0,75 VZÄ Koordination der Stelle). Seit Gründung sind Nachfrage und Bedarf an Konfliktvermittlung sehr stark gestiegen. AKIM hat sich als Fachstelle etabliert und wird in der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Die Nutzung des öffentlichen Raums hat sich durch die Corona-Pandemie verändert und verstärkt; vor allem das nicht-kommerzielle Feiern wird auch nach Abklingen der Pandemie erhalten bleiben und führt zu starken Konfliktlagen mit der Wohnbevölkerung. Durch vermehrte Angebote im Freien, wie z. B. Freischankflächen, steigt auch das Konfliktpotenzial.

AKIM arbeitet sehr ressourcenschonend. Mit dem vorhandenen Personal konnte bisher das Stadtgebiet abgedeckt werden. Um die Präsenzeinsätze an Feiertagen im Sommer anbieten zu können, beschäftigt AKIM einen Pool von Honorarkräften, die jedes Jahr neu akquiriert, geschult und supervidiert werden. Durch die gestiegenen Fallanfragen und Aufgaben reicht jedoch das vorhandene Personal inzwischen nicht mehr aus.

Ohne Stellenzuschaltung muss AKIM Konfliktbearbeitungen ablehnen, die in großer Zahl v. a. von Bezirksausschüssen angefragt werden. In 2021 konnte nur die Hälfte der

Anfragen bearbeitet werden, was zu Unmut und Beschwerden von Antragsteller\*innen führte. Letztlich wäre der soziale Frieden gefährdet, sollten Konfliktlagen z. B. mit jungen Leuten weiter eskalieren, wie dies z. T. im Sommer 2021 der Fall war.

Auch wird mit einer erweiterten Personalausstattung dem Stellenwert des dialogischen Konfliktmanagements in München Rechnung getragen. Gerade für die Aufgabe, dem subjektiven Sicherheitsempfinden im öffentlichen Raum gerecht zu werden, ist AKIM eine angemessene Antwort und ein wichtiger Baustein in der Sicherheitslandschaft der Stadt München. AKIM möchte den Stellenwert des dialogischen Konfliktmanagements neben der parteilichen Arbeit von Streetwork auf der einen und dem ordnungsrechtlichen Ansatz des Kommunalen Außendienstes auf der anderen Seite stärken. Hierzu ist mehr Personal erforderlich.

## **1. Problemstellung**

### **1.1 Entwicklung der Stelle AKIM und neue Bedarfe**

AKIM wurde 2015 durch einen Stadtratsbeschluss als Stabsstelle im Amt für Wohnen und Migration installiert. Durch Dialog auf Augenhöhe und mit einem allparteilichen Ansatz sucht AKIM gemeinsam mit allen Betroffenen nach Lösungen für störende und konfliktreiche Situationen im öffentlichen Raum. Ziel ist, sowohl die Lebensqualität von Anwohner\*innen zu verbessern als auch den öffentlichen Raum für alle Nutzer\*innen zu erhalten. Dabei werden meist andere Verwaltungsstellen und Institutionen hinzugezogen, um auch durch strukturelle oder bauliche Lösungen eine Besserung herbeizuführen. AKIM unterscheidet sich dadurch von anderen Ansätzen, die eher sanktionierend arbeiten und die Autoritätsstellung des Eingreifenden erfordern. Das Konzept der Fachstelle sieht nicht die Arbeit mit Autorität, sondern mit Dialog auf Augenhöhe und Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Anliegen und Perspektiven vor. Dies erfordert Empathie und strategisches Gespür. AKIM unterstützt dadurch einen demokratischen Aushandlungsprozess und die Sicherung des sozialen Friedens in der Stadt.

Neben der praktischen Arbeit für die Bürger\*innen vor Ort ist AKIM Fachstelle für Konfliktmanagement im öffentlichen Raum. Die Konfliktmanager\*innen sind Ansprechpartner\*innen für die Bezirksausschüsse, städtische Referate, soziale Einrichtungen, Wohnungsbaugesellschaften und auch für andere Kommunen. AKIM informiert und vernetzt, um den dialogischen Ansatz im kommunalen Konfliktmanagement im öffentlichen Raum zu stärken und zu gestalten. Die Fachstelle ist in München anerkannter Fürsprecher dafür, bei Konflikten im öffentlichen Raum einen niedrigschwelligen, deeskalierenden Ansatz zu wählen, um das subjektive Sicherheitsgefühl und damit den sozialen Frieden zu stärken.

Seit Einrichtung der Stelle steigt sowohl die Anzahl der bearbeiteten Fälle/Fallanfragen, von 32 im Jahr 2016 auf 72 im Jahr 2020 als auch die Komplexität der Anfragen. Für Einsätze vor Ort setzt AKIM daher Honorarkräfte ein. Die Stelleninhaber\*innen betreuen als Projektleitungen die Honorarkräfte. Dies umfasst die Anwerbung, Schulung, Betreuung und Beratung. Die Stelleninhaber\*innen sind als Projektleitungen für Konfliktorte zuständig, welche sie von der Auftragsklärung bis zum Fallabschluss, ggf. mit Unterstützung anderer Teammitglieder oder von Honorarkräften bearbeiten. Zudem sind sie Ansprechpartner\*innen für ein Gebiet im Münchner Stadtgebiet und die dortigen Bezirksausschüsse und weitere relevante Institutionen. Darüber hinaus haben die Stelleninhaber\*innen eigene fachliche Zuständigkeiten, beispielsweise für eine Zielgruppe (z. B. Kinder) oder ein fachliches Thema (z. B. Genderfragen).

Aufgrund des auch für die Bezirksausschüsse und den Stadtrat sichtbaren Anstiegs der Aufgaben gab es in den Jahren 2020/21 hierzu die folgenden Stadtrats- und Bezirksausschuss-Anträge:

- Antrag Nr. 20-26 / A 03369 der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion vom 23.11.2022: AKIM unterstützen
- BA-Antrags-Nr. 20-26 / B 00391 des Bezirksausschusses des Stadtbezirkes 02 – Ludwigsvorstadt-Isarvorstadt vom 21.07.2020: Allparteiliches Konfliktmanagement in München (AKIM) personell aufstocken
- BA-Antrags-Nr. 20-26 / B 00863 des Bezirksausschusses des Stadtbezirkes 01 – Altstadt-Lehel vom 22.09.2020: Allparteiliches Konfliktmanagement in München (AKIM) personell aufstocken
- BA-Antrags-Nr. 20-26 / B 02170 des Bezirksausschusses des Stadtbezirkes 09 – Neuhausen-Nymphenburg vom 20.04.2021: AKIM stärken für die Sommernächte an der Gerner Brücke
- BA-Antrags-Nr. 20-26 / B 02760 des Bezirksausschusses des Stadtbezirkes 03 – Maxvorstadt vom 13.07.2021: Allparteiliches Konfliktmanagement in München (AKIM) personell aufstocken
- Einstimmiger Beschluss des BA 21 vom 13.04.2021, die personelle Ausstattung von AKIM zu erhöhen

In ihrem Antrag vom 23.11.2022 betonen die Fraktion Die Grünen - Rosa Liste und SPD / Volt - Fraktion, dass AKIM als einzige Stelle Nutzungskonflikte im öffentlichen Raum mit rein dialogischen Mitteln und einem allparteilichen Ansatz auf Augenhöhe mit den Anspruchsgruppen bearbeite und deswegen eine essenzielle Stelle in der Münchner Soziallandschaft sei.

Im Koalitionsvertrag von 2020 ist zudem vorgesehen, Konfliktmanagement wie AKIM auszubauen (S. 34) und AKIM als „referatsübergreifenden Ansprechpartner für die gesamte Stadtverwaltung aufzuwerten“ (S. 41). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist eine personelle Ausweitung nötig.

## **1.2 Die Aufgaben der AKIM-Konfliktmanager\*innen im einzelnen**

Die Aufgaben der AKIM-Konfliktmanager\*innen umfassen im einzelnen:

Durchführen von Konfliktanalysen

- Auftragsklärung mit der\*dem Auftraggeber\*in des jeweiligen Falls (häufig ein Bezirksausschuss, das Bau- oder Kreisverwaltungsreferat): Klärung von Anliegen und Zielen, Zeitaspekten, Restriktionen, Feedbackschleifen
- Sondierung der Situation vor Ort und Erarbeiten einer kriterienbasierten, unabhängigen Einschätzung der Lage vor Ort, z. T. unter Einbezug von Honorarkräften, die entsprechend vorbereitet und angeleitet werden
- Identifizieren von Betroffenen, Akteur\*innen und Beteiligten durch strukturierte Gespräche mit den Anliegenträger\*innen (meist Anwohnende) und Platznutzenden, Abfrage der Konfliktchronik bei Bezirksausschüssen, anderen Verwaltungsstellen, Polizei und weiteren Beteiligten
- Herausarbeiten der Interessen, Bedürfnisse, Themen und Ziele der Beteiligten und Erstellen einer Konfliktmatrix
- Herausarbeiten von Eskalationsgrad/Dringlichkeit und Reichweite des Konflikts

Erarbeiten von passgenauen Handlungskonzepten sowie Planung von Vorgehen und Interventionen für den jeweiligen Standort/Konflikt

- Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen für die Konfliktbearbeitung
- Aussuchen, Einarbeiten und Begleiten der Honorarkräfte:  
Jede\*r Mitarbeiter\*in betreut Honorarkräfte, welche an ausgewählten Orten nachts in der Saison präsent sind und Platznutzende ansprechen. Für jeden Ort müssen hier passende Personen gefunden werden, die beispielsweise mit der betroffenen Zielgruppe von Platznutzenden Erfahrung haben (z. B. Ansprachen von Jugendlichen, von Wirt\*innen, von Migrant\*innen) oder die über eine entsprechende Vermittlungskompetenz verfügen. Die Mitarbeiter\*innen schulen in gemeinsamen Veranstaltungen die Honorarkräfte und begleiten/beraten diese und ihren Ort dann engmaschig während der Saison. Dabei geht es um die adäquate Ansprache der Zielgruppen vor Ort, den Umgang mit Störungen und weiteren Akteur\*innen wie Anwohnenden, Polizei, KAD (Kommunaler Außendienst) während des nächtlichen Einsatzes.



- Auswählen passender (Mediations-)Methoden für die jeweilige Störung/den jeweiligen Konflikt (Perspektivwechsel-Gespräch, Shuttle-Mediation, moderierte Klärungsgespräche zwischen den Parteien vor Ort, Runder Tisch, transdisziplinäre konfliktpräventive Spaziergänge am Konfliktort)
- Stakeholder-Analyse: Ermitteln der Stakeholder und deren Einbezug; Entwickeln von Strategien für eine die Mediation unterstützende Öffentlichkeitsarbeit, z. B. aktive Teilnahme an BA-Sitzungen/ Bürgerversammlungen, Mitarbeit bei Pressekontakten, Konzeption und praktische Umsetzung von Werbemitteln wie Banner, Flyer, Fragebögen, Handzettel, Durchführung von Ortsbegehungen und Veranstaltungen für Anwohnende und Interessierte etc.

#### Dokumentation, Prozessreflexion und Evaluation des projektbezogenen Konfliktmanagements

- kontinuierliche Dokumentation des Prozessverlaufs in Statusblättern nach einheitlichen Kriterien; Verfassen von Zwischen- und Abschlussberichten
- Entwicklung von Dokumentationsvorlagen für die Honorarkräfte (Berichtsbögen) und Pflege der Austauschplattformen mit den Honorarkräften (App und Plattform für Austausch von Dateien)
- Durchführung von Auswertungsgesprächen mit den Honorarkräften und strukturierte Auswertung der Berichtsbögen der Honorarkräfte
- Entwicklung von Anwohner\*innenbefragungen für die Präsenzprojekte und deren Auswertung; Feedback- und Abschlussgespräche mit den Auftraggeber\*innen und Anliegenträger\*innen; Abschlusspräsentation vor dem Auftraggeber, z. B. Bezirksausschuss

#### Konzeption und Durchführung von Workshops und Schulungen als Maßnahme der Konfliktbearbeitung und -prävention

- Workshops (z. B. Workshop mit Streetworker\*innen und Gesundheitsreferat zum Umgang mit Stammnutzer\*innen von Bahnhofsplätzen zur Vorbereitung der Fallbearbeitung an solchen Konfliktorten; Workshops „Willkommen in Deutschland“ für Geflüchtete in städtischen Unterkünften zur Nutzung des öffentlichen Raums; Workshop zwischen Jugendlichen und Polizei über den Umgang miteinander und wechselseitige Wahrnehmung an einem Konfliktort)
- Schulungen (z. B. Schulung der Honorarkräfte für ihren Einsatz an den Präsenzorten mit Vermittlung der Haltung der Allparteilichkeit und Übungen zur Deeskalation von Konfliktsituationen; Schulung von Betreuungspersonen in städtischen Flüchtlingsunterkünften zum Umgang mit Konfliktsituationen im Umgang mit den Klient\*innen; Schulung von Quartiersgänger\*innen für Anlagen der städt. Wohnbaugesellschaften)

Moderation von Veranstaltungen, Runden Tischen etc. (z. B. Runde Tische mit Anwohner\*innen, Anlieger\*innen, Verwaltung, Polizei, Streetwork, Bezirksausschuss) zur Erarbeitung von Lösungen für einen Konfliktort

Durchführung von Mediationsverfahren zwischen Anwohnenden und Gastronomiebetrieben, ggf. auch weiteren Akteur\*innen wie Bezirksinspektionen, Bezirksausschussmitgliedern:

AKIM erhält viele Anfragen von Wirt\*innen und/oder Anwohnenden, privatrechtliche Konflikte zu Lärm, Müll etc. zu mediieren. In diesem Feld ist AKIM auch im nicht-öffentlichen Raum tätig. Die Konfliktmanager\*innen führen hier eigenständig Mediationen nach den Vorgaben des Mediationsgesetzes durch.

Weitere Aufgaben sind die nicht-fallbezogene Mitarbeit an der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Schulungen, Moderationen im Rahmen der Fachstelle AKIM und die Vernetzungsarbeit, auch über die Stadt München hinaus.

Die Konfliktmanager\*innen tragen Mitverantwortung für den sozialen Frieden und das Image der Landeshauptstadt München in der Öffentlichkeit. Gelingt beispielsweise die Einbindung der Anwohner\*innen und Anlieger\*innen nicht, so wenden sich diese ggf. an den Bezirksausschuss und/oder die Presse, sammeln u. U. Unterschriften und eskalieren den Konflikt weiter. Das Wirken der Mitarbeiter\*innen hat daher eine politische und öffentlichkeitswirksame Ebene. Gelingt das Konfliktmanagement, so können bestehende Eskalationssituationen zwischen Anwohnerschaft und Platznutzer\*innen einerseits, aber auch zwischen Anwohnerschaft und „der Stadt“ (Verwaltung, Bezirksausschüsse, Stadtrat etc.) entschärft und ausgeglichen werden (siehe auch 2.1.3). Insbesondere unvorhersehbare Ereignisse wie die Corona-Pandemie haben diese Bedeutung AKIMs und auch den Handlungsbedarf erhöht, da viel mehr Menschen nun häufiger den öffentlichen Raum nutzen. Dadurch entstehen neue Konfliktorte, bestehende Konfliktorte und Polarisierungen verschärfen sich, beispielsweise zwischen jungen und älteren Menschen im öffentlichen Raum. Das Wirken von AKIM dient der Deeskalation und Prävention bzgl. dieser Konflikte.

## **2. Stellenbedarf**

Die Fülle der Aufgaben und Anfragen kann von den vorhandenen Konfliktmanager\*innen nicht mehr abgedeckt werden. Eine Ressourcenzuschaltung in Höhe von 1,0 VZÄ (S17/E11 TVöD) ist daher zwingend erforderlich.

## **2.1 Quantitative Aufgabenausweitung**

### **2.1.1 Aktuelle Kapazitäten**

Derzeit sind für das Konfliktmanagement 4,0 VZÄ eingesetzt.

### **2.1.2 Zusätzlicher Bedarf**

Benennung Bemessungsergebnis (in VZÄ): Die Zuschaltung von 1,0 VZÄ mit strategisch-konzeptionellem Aufgabenzuschnitt ist erforderlich.

### **2.1.3 Bemessungsgrundlage**

Das Wirken von AKIM im öffentlichen Raum ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung des subjektiven Sicherheitsempfindens und des sozialen Miteinanders in München. Gelingt das Konfliktmanagement, so können bestehende Eskalationssituationen zwischen Anwohnerschaft und Platznutzer\*innen einerseits, aber auch zwischen Anwohnerschaft und „der Stadt“ (Verwaltung, Bezirksausschüsse, Stadtrat etc.) entschärft und ausgeglichen werden. Lange Eskalationsketten bis hin zum Oberbürgermeister oder Landtag können aufgelöst werden. Insofern leistet das AKIM-Konfliktmanagement einen wichtigen Beitrag zum sozialen Frieden Münchens. Die Mitarbeiter\*innen leisten auch einen sehr wichtigen Beitrag, um z. B. die Polarisierung zwischen jungen Menschen im öffentlichen Raum und (meist) älteren Anwohner\*innen auszubalancieren und ortsbezogene Generationenkonflikte zu verhindern.

Durch die Stellenzuschaltung können noch mehr Konflikte im öffentlichen Raum, die im Bereich von subjektiven Sicherheitsbeeinträchtigungen, Irritationen und Störungen liegen und momentan vom Kreisverwaltungsreferat, der Polizei oder anderen Dienststellen bearbeitet werden, von AKIM übernommen werden. Damit wird der Stellenwert des dialogischen Konfliktmanagements als niederschwelliger Baustein in der Sicherheitslandschaft der Stadt München gestärkt werden. So kann beispielsweise der Honorarkräftepool vergrößert und das Angebot der Präsenz an Feier- und Störungsorten ausgeweitet werden, wenn mehr Konfliktmanager\*innen für die Koordination zur Verfügung stehen.

Mit einer zusätzlichen Stelle kann AKIM folgende qualitative Verbesserung vornehmen:

- proaktives Angebot an das Kreisverwaltungsreferat, das Baureferat-Gartenbau und andere Stellen, Konflikte, die im Bereich des subjektiven Sicherheitsempfindens sowie von Störungen und Irritationen liegen, an AKIM zur Bearbeitung weiterzuleiten;
- Ausbau der Gebietszuständigkeit, indem Konflikte selbst aktiv aufgenommen und bearbeitet werden (bisher nur auf Anfrage);

- Durchführung eines erweiterten Konfliktmanagements in Richtung Platzbegleitung zur Konsolidierung nach erfolgter Deeskalation/Beruhigung (z. B. Akteur\*innen vor Ort unterstützen, vertrauensbildende Maßnahmen durchzuführen wie Veranstaltungen, Workshops etc.);
- verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Präsenz in der Öffentlichkeit, um für Bürger\*innen noch besser auffindbar und ansprechbar zu sein;
- Projekte und Maßnahmen der Konfliktprävention.

Mit der beantragten Stelle sind überwiegend strategisch-konzeptionelle Aufgaben verbunden. Dem Stadtrat werden im Jahr 2026 die tatsächlich erreichten Effekte und Ziele dargestellt.

## **2.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung**

AKIM kann weiterhin nur auf Anfragen reagieren und nicht aktiv um Fallzuweisungen werben. Gibt es mehr Anfragen als Kapazitäten, kann mit Warteliste gearbeitet werden. Die Präsenz an Feierorten könnte verringert werden (momentan drei Feierorte plus AKIM flex).

Eine Umverlagerung innerhalb der Stelle ist nicht möglich, da alle Konfliktmanager\*innen der Abteilung Bürgerschaftliches Engagement und Konfliktmanagement im Amt für Wohnen und Migration des Sozialreferats für die Bearbeitung von Konflikten im öffentlichen Raum eingesetzt sind.

Erfolgt keine Stellenzuschaltung, so müssen weiterhin Fallanfragen abgelehnt werden. Dies führt dazu, dass diese Anfragen/Beschwerden von anderen Stellen, z. B. dem Kreisverwaltungsreferat oder Baureferat, Abt. Gartenbau bearbeitet werden müssen. Die Bezirksausschüsse, welche AKIM als niederschwelliges Angebot für gering eskalierte Konflikte schätzen und nutzen, erhalten häufiger als bisher eine Ablehnung ihrer Anfrage. Anwohner\*innen und Anlieger\*innen, wenden sich ggf. häufiger an die Presse, sammeln u. U. Unterschriften und eskalieren den Konflikt weiter an höhere Stellen, was insgesamt dem sozialen Frieden in der Stadt nicht zuträglich ist.

Insgesamt würde der Stellenwert des niedrigschwelligen dialogischen Konfliktmanagements in der Stadt München stagnieren.

## **2.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf**

Der unter Ziffer 2.2 beantragte zusätzliche Personalbedarf im Umfang von einem VZÄ in S 17 SuED im Bereich S-III-L/BEK-AKIM soll ab Januar 2023 dauerhaft im Verwaltungsgebäude des Sozialreferates/Amt für Wohnen und Migration am Standort Franziskanerstr. 8 eingerichtet werden.

Durch die beantragte Stelle wird Flächenbedarf ausgelöst. Der Arbeitsplatzbedarf kann aus Sicht des Sozialreferates in den bereits zugewiesenen Flächen dauerhaft untergebracht werden. Es wird daher kein zusätzlicher Büroraumbedarf beim Kommunalreferat angemeldet.

### 3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

Die finanziellen Auswirkungen betreffen das Produkt: 40111000

#### 3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	93.440,-- ab 2023	2.000,-- in 2023	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	92.640,--		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	800,--	2.000,-- in 2023	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1 VZÄ		

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

\*Jahresmittelbeträge gemäß Stand 01.04.2022; im Vollzug entspricht der konkret auszahlende Betrag der tatsächlichen Stellenbesetzung sowie den real entstehenden Personalkosten. Bei Besetzung von Stellen mit einer\* einem Beamt\*in entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 % des Jahresmittelbetrages. Für das Jahr 2023 werden die Personalkosten ab 01.01.2023 kalkuliert. Die Besetzung neu einzurichtender Stellen erfolgt erfahrungsgemäß erst zu einem späteren Zeitpunkt. Der tatsächliche Mittelabfluss wird sich daher unter dem kalkulatorischen Betrag bewegen.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

### **3.2 Messung des nicht monetären Nutzens durch Kennzahlen bzw. Indikatoren**

Es gibt keinen durch Kennzahlen qualifizierbaren Nutzen. Darüber hinaus ergibt sich folgender Nutzen, der nicht durch Kennzahlen bzw. Indikatoren beziffert werden kann. Wie unter Punkt 2 dargestellt, könnten noch viel mehr Konflikte im öffentlichen Raum, die im Bereich von subjektiven Sicherheitsbeeinträchtigungen, Irritationen und Störungen liegen und momentan vom Kreisverwaltungsreferat, der Polizei oder anderen Dienststellen bearbeitet werden, von AKIM übernommen werden. Damit würde der Stellenwert des dialogischen Konfliktmanagements als niederschwelliger Baustein in der Sicherheitslandschaft der Stadt München gestärkt werden. So könnte beispielsweise der Honorarkräftepool vergrößert und das Angebot der Präsenz an Feier- und Störungsorten ausgeweitet werden, wenn mehr Konfliktmanager\*innen für die Koordination zur Verfügung stehen.

Mit einer zusätzlichen Stelle könnte AKIM folgende qualitative Verbesserung vornehmen:

- proaktives Angebot an das Kreisverwaltungsreferat, das Baureferat-Gartenbau und andere Stellen, Konflikte, die im Bereich des subjektiven Sicherheitsempfindens sowie von Störungen und Irritationen liegen, an AKIM zur Bearbeitung weiterzuleiten;
- Ausbau der Gebietszuständigkeit, indem Konflikte selbst aktiv aufgenommen und bearbeitet werden (bisher nur auf Anfrage);
- Durchführung eines erweiterten Konfliktmanagements in Richtung Platzbegleitung zur Konsolidierung nach erfolgter Deeskalation/Beruhigung (z. B. Akteur\*innen vor Ort unterstützen, vertrauensbildende Maßnahmen durchzuführen wie Veranstaltungen, Workshops etc.);
- verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Präsenz in der Öffentlichkeit, um für Bürger\*innen noch besser auffindbar und ansprechbar zu sein;
- Projekte und Maßnahmen der Konfliktprävention.

### **3.3 Finanzierung**

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

Die beantragte Ausweitung unterschreitet die Anmeldung des Sozialreferats im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2023 (siehe Nr. 56 der Liste der geplanten Beschlüsse des Sozialreferats). Statt zwei VZÄ wird die Schaffung von einer VZÄ beantragt.

Abweichungen von den Vorgaben des Eckdatenbeschlusses (EDB) ergeben sich im Personalkostenbereich durch unterschiedliche Kalkulationsgrundlagen. Im EDB wurde vom Personal- und Organisationsreferat ein pauschalierter und deutlich niedrigerer Mischwert zugrunde gelegt, der dem Umstand Rechnung trägt, dass für

2023 genehmigte Stellen erst im späteren Jahresverlauf besetzt und finanzwirksam sein werden. Demgegenüber sind nach Vorgabe des Personal- und Organisationsreferates in Finanzierungsbeschlüssen die konkreten aktuellen Jahresmittelbeträge anzusetzen, die die finanzielle Ganzjahreswirkung der zusätzlichen Stellen abbilden sollen. Damit sind die Beträge in dieser Beschlussvorlage erheblich höher als in der Liste zum EDB.

### **3.4 Unplanbarkeit und Unabweisbarkeit des Bedarfs**

Die Unplanbarkeit ist der Tatsache geschuldet, dass sich der Bedarf an Personalressourcen durch die Corona-Pandemie noch verschärft hat. Die Personalzuschaltung ist unabweisbar, weil AKIM sonst Fallbearbeitungen ablehnen oder Einsatzgebiete einschränken muss.

### **Anhörung des Bezirksausschusses**

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

### **Abstimmung mit anderen Referaten und Stellen**

Die Beschlussvorlage wurde der Stadtkämmerei, dem Personal- und Organisationsreferat und dem Kommunalreferat im Rahmen der stadtweiten Abstimmung zugeleitet.

Die Stadtkämmerei (Anlage 2) hat der Beschlussvorlage nicht zugestimmt. Zu den Ausführungen der Stadtkämmerei nimmt das Sozialreferat/Amt für Wohnen und Migration wie folgt Stellung:

Diese Maßnahme wird eindeutig vom Stadtrat gewünscht.

Mit den von der Stadtkämmerei ausgearbeiteten und vom Stadtrat beschlossenen Festlegungen zum Eckdatenbeschluss wurde ca. 1/3 des Bedarfs des Sozialreferates anerkannt. Mit der Anerkennung dieser Bedarfe hat der Stadtrat Schwerpunkte gesetzt und das Sozialreferat beauftragt, diese Maßnahmen in 2023 umzusetzen. Von daher hat das Sozialreferat nicht das Mandat, anerkannte Vorhaben gemäß Beschlussfassung des Eckdatenbeschlusses nicht umzusetzen und die so nicht benötigten Mittel für die Umsetzung nicht anerkannter Maßnahmen einzuplanen. Eine Finanzierung von nicht anerkannten Maßnahmen ist weder aus dem Referatsbudget noch aus dem finanziellen Gesamtrahmen des Eckdatenbeschlusses aufgrund der durch anerkannte Maßnahmen bereits gebundenen Mittel möglich.

Das Personal- und Organisationsreferat (Anlage 3) hat der Beschlussvorlage ebenfalls nicht zugestimmt. Zu den Ausführungen nimmt das Sozialreferat/Amt für Wohnen und Migration wie folgt Stellung:

Eine Kompensation der beantragten AKIM-Stelle mit einer durch das Sozialreferat aktuell unbesetzten Stelle ist nicht möglich. Auch ist eine Finanzierung der Stelle weder aus dem Referatsbudget noch aus dem finanziellen Gesamtrahmen des Eckdatenbeschlusses aufgrund der durch anerkannte Maßnahmen bereits gebundenen Mittel möglich.

Das Kommunalreferat (Anlage 4) hat der Beschlussvorlage ebenfalls nicht zugestimmt. Zu den Ausführungen nimmt das Sozialreferat/Amt für Wohnen und Migration wie folgt Stellung:

Der Bedarf kann in den Bestandsräumen von BEK am Standort Franziskanerstr. 8 noch untergebracht werden. Ein zusätzlicher Büroraumbedarf wird dadurch nicht ausgelöst. Der Vortragspunkt 2.3 und der Antragspunkt 3 wurden entsprechend angepasst.

Dem Korreferenten, Herrn Stadtrat Schreyer, der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Gökmenoglu, der Stadtkämmerei, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Kommunalreferat, der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Migrationsbeirat und dem Sozialreferat/Stelle für interkulturelle Arbeit ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag der Referentin**

1. Den Ausführungen zur Unplanbarkeit und Unabweisbarkeit wird zugestimmt.

2. Personalkosten

Der Stellenmehrung von 1 VZÄ für das Allparteiliche Konfliktmanagement AKIM wird zugestimmt.

Das Sozialreferat wird beauftragt, die ab 2023 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 92.640 Euro entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2023 bei der Kostenstelle 20300011 (Profitcenter 40111000) anzumelden.

Darüber hinaus wird das Sozialreferat beauftragt, dem Stadtrat nach 36 Monaten, im Jahre 2026 darzustellen, welche Effekte und Ziele tatsächlich erreicht wurden.

3. Zusätzlicher Arbeitsplatzbedarf

Der Stadtrat nimmt zur Kenntnis, dass die beantragte Stelle keinen zusätzlichen Büroraumbedarf auslöst.



4. Arbeitsplatzkosten

Das Sozialreferat wird beauftragt, die im Jahr 2023 einmalig erforderlichen Haushaltsmittel für die Arbeitsplatzkosten in Höhe von 2.000 Euro und ab 2023 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel für die Arbeitsplatzkosten in Höhe von 800 Euro (Kostenstelle 20390009, Finanzposition 4030.520.0000.3) im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2023 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

5. Die notwendigen zusätzlichen Ressourcenbedarfe hierfür wurden bereits zum Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2023 angemeldet. Die endgültige Entscheidung erfolgt durch die Vollversammlung des Stadtrates im Rahmen der Verabschiedung des Haushalts 2023.

6. Der Antrag Nr. 20-26 / A 03369 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion vom 23.11.2022 ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.

7. Die Nr. 2, 3. Absatz dieses Beschlusses unterliegt der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Die Vorsitzende

Die Referentin

Verena Dietl  
Bürgermeisterin

Dorothee Schiwy  
Berufsm. Stadträtin

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über D-II-V/SP

**an das Direktorium – Dokumentationsstelle**

**an das Revisionsamt**

z.K.

**V. Wv. Sozialreferat**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit**

**An die Gleichstellungsstelle für Frauen**

**An das Personal- und Organisationsreferat, P 3**

**An das Sozialreferat, S-GL-F (4 x)**

**An das Sozialreferat, S-GL-P**

**An das Sozialreferat, S-GL-O**

**An das Sozialreferat, S-GL-GPAM**

**An das Kommunalreferat**

**An das IT-Referat**

**An den Migrationsbeirat**

z.K.

Am

I.A.