

**Entwicklung der Personalauszahlungen;
2. Bekanntgabe im Haushaltsjahr 2022**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07677

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 14.12.2022
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage

Zur Erhöhung der Transparenz und zur Optimierung der Steuerungsmöglichkeit seitens des Stadtrats gibt das Personal- und Organisationsreferat dem Verwaltungs- und Personalausschuss auf Grundlage des Verwaltungspersonalausschuss-Beschlusses vom 09.12.2020 (Vollversammlung vom 16.12.2020; Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01812) zweimal jährlich den aktuellen Stand der Personalkostenhochrechnung bekannt. Die Bekanntgabe beinhaltet zudem Stellungnahmen der Fachreferate zu Planwertabweichungen sowie eine Einschätzung des Personal- und Organisationsreferates.

Die konkrete Bewirtschaftung der festgelegten Planwerte obliegt den Fachreferaten. Diese sind dafür verantwortlich, die politischen Ziele und Schwerpunktsetzungen umzusetzen. Das Personal- und Organisationsreferat hat den Auftrag, die Einhaltung der Planwerte sowie des Stellenplans zu überwachen. Dies wird durch ein monatliches Reporting seitens des Personal- und Organisationsreferats sichergestellt. Hierbei werden die um Einmaleffekte bereinigten monatlich abgerechneten Personalkosten hochgerechnet, das Jahres-Ist prognostiziert und dem zur Verfügung stehenden Budget gegenübergestellt.

2. Sondersituation im Jahr 2022

Die Jahre 2020 und 2021 waren aufgrund der angespannten Haushaltslage von einer strikten Sparpolitik gekennzeichnet. In allen Referaten mussten Einsparvorgaben erlassen werden, welche durch eine konsequente und restriktive Einstellungspolitik, teilweise sogar mit Einstellungsstopps umgesetzt wurden. Aufgrund der verbesserten Haushaltslage des Jahres 2022 war es wieder möglich, dringend benötigte unbesetzte Stellen nachzubeseetzen. Zusätzlich hat der Stadtrat rund 710 neue Stellen für das Haushaltsjahr 2022 beschlossen, welche nun ebenfalls besetzt werden müssen. Diese Sondersituation prägt nach wie vor die aktuelle Ist/ Plan- Abweichung.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2022 folgende Entwicklungen:

Bereits im März wurde mit den Gehaltszahlungen an alle Beamt*innen die Corona-Sonderzahlung ausbezahlt, die sich stadtweit auf rund 13,4 Mio. Euro summierte.

Seit 01. Juli 2022 erhalten Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) in den S-Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130 Euro brutto (bei Vollzeitbeschäftigung). Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 11 b bis S 12 sowie S 14 und S 15 erhalten bei bestimmten Tätigkeiten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180 Euro brutto (bei Vollzeitbeschäftigung). Die Mehrkosten hierfür belaufen sich im Jahr 2022 auf 5,2 Mio. Euro, ab 2023 auf 10,5 Mio. Euro.

Seit 01. Oktober 2022 wurde der Arbeitsmarktzuschlag für Beamt*innen in Bereichen mit intensivem oder erschwertem Parteiverkehr von bisher 110 Euro pro Monat bei Vollzeit auf 200 Euro erhöht. Die Mehrkosten im Gemeindehaushalt betragen im Jahr 2022 rund 67.000 Euro, im Jahr 2023 rund 266.000 Euro.

Ab 01. Dezember 2022 wird eine Besoldungserhöhung von 2,8 Prozent bei den Beamt*innen wirksam. Stadtweit macht dies rund 1,3 Mio. Euro Mehrbelastung im Jahr 2022 aus. Die Ganzjahreswirkung entspricht knapp 16 Mio. Euro.

3. Ergebnis Personalkostenreporting – Stand Oktober 2022

Das Personalkostenreporting Oktober aller Referate und Deckungsbereiche kommt zu dem folgenden Ergebnis:

Personalkostenhochrechnung Oktober 2022

Zeilenbeschriftungen	Hochrechnungsergebnis	Ansatz	Differenz	Differenz in %
Baureferat	203.727.483	209.377.834	5.650.351	2,70 %
Deckungsbereich 01: Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung	13.788.968	14.221.824	432.856	3,04 %
Deckungsbereich 02: Städtische Hochbauten	56.625.055	56.783.302	158.247	0,28 %
Deckungsbereich 03: Verkehrsflächen	76.767.533	79.408.925	2.641.392	3,33 %
Deckungsbereich 04: Parkscheinautomaten	1.626.031	1.670.807	44.777	2,68 %
Deckungsbereich 05: Natur- und Landschaftspflege	34.982.576	36.200.640	1.218.064	3,36 %
Deckungsbereich 06: Ingenieurbauwerke	15.346.356	16.789.647	1.443.291	8,60 %
Deckungsbereich 07: U-Bahn-Bau im städtischen Hoheitsbereich	4.590.966	4.302.689	-288.276	-6,70 %
Direktorium	36.003.040	36.430.817	427.777	1,17 %
Deckungsbereich 01: Direktorium	28.976.029	29.521.223	545.194	1,85 %
Deckungsbereich 02: Gemeindeorgane	5.937.529	5.799.177	-138.352	-2,39 %
Deckungsbereich 03: Gesamtpersonalrat	1.089.482	1.110.417	20.934	1,89 %
Direktorium - Stiftung	58.769	57.900	-869	-1,50 %
Deckungsbereich: Ludwig-Thoma-Stiftung	58.769	57.900	-869	-1,50 %
Gesundheitsreferat	77.862.232	87.587.944	9.725.712	11,10 %
Deckungsbereich 01: Gesundheitsreferat	54.555.984	64.430.262	9.874.278	15,33 %
Deckungsbereich 04: Betrieb/Unterhalt Friedhöfe und Einäscherungen	19.104.035	18.965.848	-138.187	-0,73 %
Deckungsbereich 05: Unternehmerische Bestattungsleistungen	4.202.213	4.191.833	-10.380	-0,25 %
IT-Referat	14.557.280	16.781.521	2.224.241	13,25 %
Deckungsbereich 01: Overhead und Zentralbereich	13.282.816	14.856.186	1.573.370	10,59 %
Deckungsbereich 02: Bildungs IT	1.274.464	1.925.334	650.870	33,81 %
Kommunalreferat	53.726.020	57.516.347	3.790.326	6,59 %
Deckungsbereich 01: Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung, Querschnitt	8.479.200	9.136.609	657.408	7,20 %
Deckungsbereich 02: Immobilien- und Betriebsbereich	45.246.820	48.379.738	3.132.918	6,48 %
Kommunalreferat - Stiftung	119.043	122.656	3.612	2,95 %
Deckungsbereich: Alte Heimat Jubiläumstiftung	119.043	122.656	3.612	2,95 %

Zeilenbeschriftungen	Hochrechnungsergebnis	Ansatz	Differenz	Differenz in %
Kreisverwaltungsreferat	246.715.258	254.946.759	8.231.501	3,23 %
Deckungsbereich 01: Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung, Verwaltungssteueru	14.643.800	14.634.359	-9.441	-0,06 %
Deckungsbereich 02: Ordnungsangelegenheiten	108.178.785	115.859.623	7.680.838	6,63 %
Deckungsbereich 03: Sicherheit, Gefahrenabwehr/ -vorbeugung	122.916.001	123.382.228	466.226	0,38 %
Deckungsbereich 04: Wahlen	976.672	1.070.550	93.878	8,77 %
Kulturreferat	68.625.355	70.115.730	1.490.375	2,13 %
Deckungsbereich 01: Kernreferat	10.738.279	10.896.935	158.656	1,46 %
Deckungsbereich 02: Museen/Bildungsorte ohne eigenen Buchungskreis	3.734.339	3.844.261	109.922	2,86 %
Deckungsbereich 03: Münchner Stadtbibliothek	28.327.728	29.896.131	1.568.402	5,25 %
Deckungsbereich 04: Münchner Philharmoniker	16.152.958	15.561.475	-591.483	-3,80 %
Deckungsbereich 05: Städtische Galerie im Lenbachhaus und Kunstbau	2.825.372	3.128.475	303.103	9,69 %
Deckungsbereich 06: Münchner Stadtmuseum	6.846.678	6.788.453	-58.225	-0,86 %
Kulturreferat - Stiftung	1.492.610	1.497.101	4.491	0,30 %
Deckungsbereich: Villa Stuck	1.294.369	1.317.103	22.734	1,73 %
Deckungsbereich: Villa Waldberta	198.242	179.999	-18.243	-10,14 %
Mobilitätsreferat	24.256.692	28.170.776	3.914.084	13,89 %
Deckungsbereich 01	4.905.303	4.869.070	-36.233	-0,74 %
Deckungsbereich 02	19.351.389	23.301.706	3.950.317	16,95 %
Personal- und Organisationsreferat	78.493.912	80.721.996	2.228.084	2,76 %
Deckungsbereich 01: Overhead und Querschnitt	43.123.330	43.846.661	723.331	1,65 %
Deckungsbereich 02: Ausbildung	35.370.582	36.875.335	1.504.754	4,08 %
Personal- und Organisationsreferat - Zentrale Personalbetreuung	30.453.007	31.298.838	845.831	2,70 %
Deckungsbereich 01: POR - Zentrale Personalbetreuung	30.453.007	31.298.838	845.831	2,70 %
Planungsreferat	54.793.805	56.570.000	1.776.195	3,14 %
Deckungsbereich 01: Verwaltungssteuerung	8.022.129	8.500.000	477.871	5,62 %
Deckungsbereich 02: Stadtplanung/Stadtentwicklungsplanung	23.506.474	23.600.000	93.526	0,40 %
Deckungsbereich 03: Stadterneuerung, Wohnungsbauförderung, Beteiligungsmanagement	5.740.003	6.370.000	629.997	9,89 %
Deckungsbereich 04: Lokalbaukommission	17.525.198	18.100.000	574.802	3,18 %
Referat für Arbeit und Wirtschaft	15.084.069	16.430.007	1.345.938	8,19 %
Deckungsbereich 01: Zentral	6.396.183	7.265.178	868.994	11,96 %
Deckungsbereich 02: Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung	1.885.923	1.933.811	47.888	2,48 %
Deckungsbereich 03: Beteiligungsmanagement	985.096	992.796	7.700	0,78 %
Deckungsbereich 04: Durchführung von Veranstaltungen	939.563	1.108.230	168.667	15,22 %
Deckungsbereich 05: Tourismus	4.877.303	5.129.992	252.689	4,93 %
Referat für Bildung und Sport	839.958.201	857.633.221	17.675.020	2,06 %
Deckungsbereich 01: Overhead und Querschnitt	38.920.844	41.429.299	2.508.456	6,05 %
Deckungsbereich 03: Zentrales Immobilienmanagement im RBS	14.891.390	14.528.943	-362.447	-2,49 %
Deckungsbereich 04: Themenbereich Sportförderung	10.304.299	10.539.063	234.764	2,23 %
Deckungsbereich 05: Schulträgeraufgaben	431.968.092	439.604.413	7.636.321	1,74 %
Deckungsbereich 06: Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	343.873.577	351.531.503	7.657.926	2,18 %
Referat für Klima- und Umweltschutz	15.882.265	20.181.036	4.298.771	21,30 %
Deckungsbereich 01: RKU	15.882.265	20.181.036	4.298.771	21,30 %
Revisionsamt	5.568.154	6.093.396	525.242	8,62 %
Deckungsbereich 01: Rechnungsprüfung	5.568.154	6.093.396	525.242	8,62 %
Sozialreferat	250.627.072	259.573.652	8.946.580	3,45 %
Deckungsbereich 01: Overhead, Querschnitt und BSA	73.101.876	75.147.147	2.045.271	2,72 %
Deckungsbereich 02: Wirtschaftliche Existenzsicherung	52.411.116	53.713.856	1.302.740	2,43 %
Deckungsbereich 03: Wohnen und Wohnungsversorgung	32.042.089	34.853.339	2.811.249	8,07 %
Deckungsbereich 04: Stadtjugendamt	68.649.927	71.790.187	3.140.261	4,37 %
Deckungsbereich 05: Flüchtlingshilfe	24.422.065	24.069.123	-352.941	-1,47 %
Sozialreferat Stiftung	6.109.618	6.400.881	291.263	4,55 %
Marie-Mattfeld-Hänsel- und Gretheim	1.775.884	1.757.800	-18.084	-1,03 %
Münchner Kindl-Heim	4.333.734	4.643.081	309.347	6,66 %
Sozialreferat Waisenhaus	9.309.511	9.443.934	134.422	1,42 %
Waisenhaus (Betrieb)	9.309.511	9.443.934	134.422	1,42 %
Stadtkämmerei	38.437.094	41.377.522	2.940.428	7,11 %
Deckungsbereich 01	38.434.897	41.377.521	2.942.624	7,11 %
Gesamtergebnis	2.071.860.492	2.148.329.867	76.469.375	3,56 %
Gesamtergebnis (ohne Waisenhaus)	2.062.550.981	2.138.885.933	76.334.952	3,57 %

4. Planungen der Referate und Stellenbesetzungen in 2022

Nachfolgend werden die Rückmeldungen der Referate hinsichtlich der Budgetsituation, der Planung sowie der Stellenbesetzungssituation dargestellt:

Direktorium (DIR)

Der Personalhaushalt des Direktoriums war zu Beginn des Haushaltsjahres 2022 zunächst sehr angespannt, in der ersten Hochrechnung im März 2022 wies er bereits ein

deutliches Minus auf. Aus diesem Grund wurde die Nachbesetzung von vakanten Stellen wie bereits in den Vorjahren weiterhin sehr restriktiv gehandhabt. Erst ab Mitte des Jahres im Juni 2022 zeichnete es sich ab, dass der Stand der Hochrechnung insgesamt ein Plus aufwies, welches zwischenzeitlich im Oktober bei ca. 430.000 Euro lag, und laut Prognose bis Jahresende noch bei ca. 300.000 Euro liegen dürfte. Entsprechend konnten erst ab Mitte des Jahres vermehrt weitere Stellenbesetzungsverfahren angestoßen werden. Mehrere Verfahren konnten auch zwischenzeitlich abgeschlossen werden, so dass die Umsetzung bzw. Einstellung der ausgewählten Dienstkräfte in diesem Jahr noch erfolgen wird. Allerdings waren die Stellenbesetzungsverfahren nicht immer erfolgreich bzw. konnten am Beispiel des Zentralen Telefonservice nicht alle Stellen besetzt werden, so dass hier eine erneute Ausschreibung angestoßen werden musste. Bei anderen Verfahren finden in den nächsten Monaten erst die Auswahlgespräche statt.

Revisionsamt (REV)

Der Ansatz für das Haushaltsjahr 2022 in Höhe von rund 6,1 Mio. Euro wird in der derzeitigen Hochrechnung nach Einplanung der für das verbleibende Haushaltsjahr 2022 geplanten und absehbaren Sachverhalte um ca. 450.000 Euro unterschritten. Dies ist vor allem auf nicht planbare Fluktuationen zurückzuführen.

Darüber hinaus kam es zum Teil coronabedingt zu zeitlichen Verzögerungen bei den im Jahr 2022 laufenden Stellenbesetzungsverfahren; diese waren teilweise auch nicht erfolgreich.

Baureferat (BAU)

Wie in der Bekanntgabe vom 20.07.2022 dargestellt, hat das Baureferat unmittelbar nach der Beschlussfassung des Haushalts 2022 und dem Wegfall des für das Baureferat verfügbaren Stellenbesetzungsstopps kontinuierlich Stellenbesetzungsverfahren beim Personal- und Organisationsreferat angestoßen. Es handelte sich bis einschließlich Oktober 2022 um über 210 Verfahren aller Art für ca. 390 VZÄ (Vollzeitäquivalente). Die Verfahren konnten nur teilweise mit einer erfolgreichen Stellenbesetzung abgeschlossen werden.

Die hohe Anzahl der Verfahren ist nur durch den durchgehenden engagierten Einsatz der Beteiligten (Führungskräfte, Personalbereiche, Recruiting des Personal- und Organisationsreferats) bei gleichzeitig begrenzten Kapazitäten leistbar. Eine Abarbeitung durch das Personal- und Organisationsreferat ist daher nur im Rahmen einer entsprechenden Priorisierung möglich. Das Baureferat leitet weiterhin eine hohe Anzahl an Besetzungsverfahren in die Wege, um durch die Verringerung der Anzahl der unbesetzten Stellen seine laufenden Aufgaben weiterhin erfüllen, sowie die vom Stadtrat beschlossenen Projekte zeitgerecht umsetzen zu können.

Gesundheitsreferat (GSR)

Laut der aktuellen Hochrechnung Oktober 2022 hat das Gesundheitsreferat momentan ein Plus von 9,7 Mio. Euro. Diese Gelder resultieren zum weit überwiegenden Teil aus dem CTT-Beschluss (Contact Tracing Team) "Coronabedingte Mehraufwendungen im Gesundheitsreferat; Verlängerung der CTT-Stellen", Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05656 vom 25.11.2021, in welchem 462 VZÄ befristet bis 31.12.2022 und 2 VZÄ für 2 Jahre befristet genehmigt wurden. Die Stellen waren vor allem in den Sommermonaten aufgrund

der niedrigeren Infektionszahlen und Änderungen an der AV Isolation (Allgemeinverfügung) nur zum Teil besetzt. Nach den Erfahrungen der letzten Monate, insbesondere während und nach dem Oktoberfest, hat sich gezeigt, dass die anfallenden Aufgaben auch mit weniger Personal im CTT bewältigt werden können. Das GSR strebt eine Besetzung von 362 VZÄ an, der Beschluss wird somit nicht vollständig ausgeschöpft. Die Mittel werden für 2023 entsprechend angepasst.

Ein geringerer Teil der bisher noch nicht abgerufenen Mittel ergibt sich aus den zusätzlichen über den Pakt öGD (Pakt öffentlicher Gesundheitsdienst) zur Verfügung gestellten Mittel und den derzeit noch laufenden Nachbesetzungen.

Im Rahmen des Paktes öGD nach Vorgabe des Bundes mussten für das Jahr 2022 18 neue Stellen geschaffen werden. Die Stellen sind zum Teil derzeit noch in der Stellenschaffung bzw. Stellenbesetzung und werden noch in diesem Jahr Kosten verursachen und somit einen Teil der erhaltenen Mittel ausschöpfen. Für die Jahre 2023 bis 2026 müssen insgesamt 41,5 weitere Stellen geschaffen werden.

Die Pakt öGD Gelder für 2022 wurden im Rahmen des Nachtrags in Höhe von rund 2,5 Mio. Euro durch das Personal- und Organisationsreferat in den GSR Haushalt eingeplant.

Daneben sind derzeit einige reguläre Nachbesetzungen offen. Es wird davon ausgegangen, dass diese zum Teil noch in diesem Jahr besetzt werden können und entsprechende Personalkosten anfallen werden. Eine besondere Herausforderung ist dabei, dass das GSR als vorrangig medizinisches und sozialpädagogisches Referat in erheblichem Maß vom Fachkräftemangel betroffen ist. Eine Besetzung von medizinischen und sozialpädagogischen Stellen gestaltet sich äußerst schwierig und bedarf häufig mehrmalige Anläufe, da Ausschreibungen häufig ergebnislos verlaufen und wiederholt werden müssen.

Aufgrund der oben genannten Gründe werden im GSR noch einige Kosten im Jahr 2022 wirksam, jedoch kann das komplette Budget nicht mehr ausgeschöpft werden.

Kommunalreferat (KR)

Nach der haushaltsbedingt starken Reduzierung von Stellenausschreibungen in den Vorjahren wurden im laufenden Jahr für den Bereich des Kommunalreferates bislang über 60 Stellenbesetzungsverfahren angestoßen (weitere sind in Bearbeitung), die einen Budgetwert von ca. 3,5 Mio. Euro (Jahresmittelbetrag) haben. Teilweise konnten diese Verfahren in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat bereits abgeschlossen und die Stellen einer Besetzung zugeführt werden, zu einem größeren Teil steht dies noch aus. Dies ist vor allem auch darin begründet, dass nach der Reduzierung der Einsparvorgaben im Rahmen der Haushaltskonsolidierung alle Referate verstärkt Stellenbesetzungen beantragen und diese große Anzahl an Verfahren im Recruitingbereich des Personal- und Organisationsreferat zwangsläufig einen Ressourcenengpass entstehen lassen hat, der zunächst eine nur sukzessive Bearbeitung der Stellenbesetzungsverfahren zulässt. Auch werden Stellenbesetzungen, die während des Jahres oder gegen Jahresende erfolgen, im laufenden Jahr nur anteilig zahlungswirksam und spiegeln aufgrund dessen nicht den wahren Mittelbedarf wider. Das tatsächlich benötigte Personalbudget zeigt sich erst im Folgejahr 2023, wenn die Personalkosten über 12 Monate anfallen. Entsprechend wird das Personalkostenbudget des Kommunalreferates im Jahr 2023 ff. im vorgesehenen Um-

fang dringend benötigt. Dies liegt auch daran, weil in den vergangenen Monaten neben bereits unbesetzten Stellen durch Fluktuation weitere Stellenvakanzen entstanden sind, die es zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebs zu beheben gilt.

Kreisverwaltungsreferat (KVR)

Auf Basis der Hochrechnung für den Monat September wird das KVR (ohne HA IV Branddirektion) das Personalkostenbudget voraussichtlich um ca. 7,5 Mio. Euro unterschreiten. Berücksichtigt man das Planungstool und die noch anstehenden bekannten Zu-/Abgänge für das restliche Jahr 2022 ergibt sich eine Unterschreitung des Budgets in Höhe von rund 7,0 Mio. Euro. Das KVR hat im Jahr 2022 enorme Anstrengungen unternommen, alle unbesetzten Stellen zu besetzen. Seit Anfang 2022 sind rund 200 VZÄ an Zugängen bis dato über Besetzungsverfahren und Nachwuchskräfteverplanung zu verzeichnen, demgegenüber stehen Weggänge im Umfang von rund 185 VZÄ, so dass aktuell nur ein positiver Saldo in Höhe von rund 15 VZÄ in 2022 festzustellen ist. Viele bereits abgeschlossene Stellenbesetzungsverfahren werden erst noch ihre Wirkung erzielen, wenn die bereits ausgewählten Dienstkräfte Anfang 2023 ihren Dienst antreten. Hier geht das KVR von Stellenbesetzungen im Umfang von rund 64 VZÄ aus, das würde bei einem Dienstantritt zu Beginn des Jahres 2023 Mehrausgaben in Höhe von bis zu 4,3 Mio. Euro im Jahr 2023 verursachen.

Weitere beantragte bzw. bereits initiierte Stellenbesetzungsverfahren - unter anderem eine erneute externe Sammelausschreibung für Stellen der 2. Qualifikationsebene im Verwaltungsdienst - mit einem Umfang von rund 180 VZÄ würden unter der Annahme einer durchschnittlich Besetzung ab 01.04.2023 (Anmerkung: frühzeitigere Besetzungstermine sind im Mittel nicht realistisch) einen Personalmittelabfluss in Höhe von rund 8,2 Mio. Euro bedeuten. Natürlich sind auch für das Jahr 2023 entsprechende Reduzierungen über die Fluktuation zu berücksichtigen. Eine Änderung im Vergleich zum Haushaltsjahr 2022 wird in 2023 bzgl. der zentralen Finanzierung der Nachwuchskräfte eintreten. Waren die Nachwuchskräfte des Jahrgangs 2021 noch bis in das Haushaltsjahr 2022 finanziert, so läuft die zentrale Finanzierung für die Nachwuchskräfte des diesjährigen Jahrgangs Ende 2022 aus. Insgesamt wird dadurch das Budget in 2023 also in Bezug auf die Nachwuchskräfteverplanung stärker belastet als im Vorjahr. Dies kann im Vergleich zum Jahr 2022 zu einer Mehrbelastung von rund 4,9 Mio. Euro führen. Auch in 2023 geht das KVR wieder von einer ähnlich hohen Anzahl an Nachwuchskräften aus, wie es dieses Jahr der Fall war, was - je nach zentraler oder dezentraler Finanzierung - ggf. auch zu weiteren Personalmehrausgaben des KVR beitragen kann.

Fazit:

Die Unterschreitung des Budgets in 2022 gibt nach Einschätzung des Kreisverwaltungsreferates ein verzerrtes Bild wider. Durch die vorstehenden Maßnahmen und Stellenbesetzungen werden sich die Personalausgaben im Folgejahr deutlich erhöhen.

Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion (BD)

Der Stellenplan der HA IV Branddirektion weist zum 30.09.2022 eine Besetzungsquote von 96,26 Prozent auf. Die aktuellen Hochrechnungen ergeben, dass die Branddirektion im Jahr 2022 den Personalhaushalt voll ausschöpfen wird.

Derzeit befinden sich zudem einige Stellenbesetzungsverfahren im Status „Vorauswahl

bzw. Auswahlverfahren“, so dass mit einer Besetzung von Stellen/Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen bis zum Jahresende gerechnet werden kann.

Die Besetzung offener Stellen im aktuellen Jahr – vor allem im heterogenen Bereich der BD – wird aktuell durch Übertragen von Kompetenzen an die Geschäftsleitung der Branddirektion im Schulterschluss mit dem Personal- und Organisationsreferat im Rahmen von neoHR optimiert. So erfahren beide Bereiche eine Entlastung – das Personal- und Organisationsreferat in den Fallzahlen der Verfahren und die BD im Rahmen von schnelleren Verfahren/Besetzungen. Das hilft der BD sehr, da die Stellen im rückwärtigen Dienst - dazu gehören alle Abteilungen in der BD - zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes von hoher Relevanz sind. So kann der rückwärtige Bereich seinen Aufgaben nachkommen, was dann auch Auswirkungen auf den gesamten KRITIS-Betrieb der BD sowie die alltägliche Einsatzbereitschaft hat. Es wird erreicht, dass sowohl die Ausstattung als auch das Personal in ausreichender Qualität und Menge zur Verfügung steht, um die Kernaufgaben der Feuerwehr und den Schutz der Münchner Bevölkerung vollumfänglich wahrnehmen zu können.

Die gleiche kooperative Zusammenarbeit zwischen Personal- und Organisationsreferat und BD zeigt sich beim Thema Stellenbewertung – hier wurde im Rahmen des neoHR-Arbeitspaketes „Stellenbewertung“ ebenso erste Weichen gestellt, dass die BD als großer homogener Bereich mit geringen Anteilen von heterogenen Personal dieses Aufgabenfeld übernehmen kann.

Kulturreferat (KULT)

Die Aussage des Kulturreferats in der Bekanntgabe des Personal- und Organisationsreferates vom 20.07.2022, wonach im Bereich der Münchner Stadtbibliothek im 2. Halbjahr 2022 zur Aufrechterhaltung des Bibliotheksbetriebs und im Rahmen der Wiedereröffnung von aus Sanierungsgründen vorübergehend geschlossenen Stadtteilbibliotheken die Nachbesetzung vakanter Stellen über alle Qualifikationsebenen hinweg erforderlich sei, ist grundsätzlich weiterhin gültig.

Dass das Personalkostenbudget 2022 dennoch nicht voll ausgeschöpft wird, ist insbesondere damit begründet, dass auch die Stadtbibliothek, die für den Großteil der Stellen eigene „Einstellungskompetenz“ besitzt, Probleme hat, qualifiziertes Personal zu finden. Daher konnten Stellenbesetzungen nicht wie vorgesehen erfolgen. Das voraussichtliche Rechnungsergebnis des Kernreferats und der übrigen Institute bewegt sich im Rahmen einer im Bereich der Personalkosten normalen Schwankungsbreite.

Personal- und Organisationsreferat (POR)

Das Hochrechnungsergebnis des Personal- und Organisationsreferates muss um den Ansatz der Auszahlungen für Nachwuchskräfte bereinigt werden. Ohne den Ansatz für die Nachwuchskräfte ist im Personal- und Organisationsreferat ein Überschuss von rund 690.000 Euro zu verzeichnen.

Kennzeichnend für die Entwicklung der Personalauszahlungen im Personal- und Organisationsreferat ist die Ausgangslage. Ausgehend von einem faktischen Stellenbesetzungsstopp für 2020 und 2021 sowie den Einsparvorgaben aus neoHR wurden Stellen zunächst zurückhaltend besetzt. Die Auszahlungen im Personal- und Organisationsreferat haben nicht die erwartete Höhe erreicht, da trotz aller Bemühungen freie und besetzbare Stellen nicht kurzfristig einer Besetzung zugeführt werden konnten. Dies hat unterschiedliche

Gründe. Auf der einen Seite konnten durch erfolgte Ausschreibungen mangels geeigneter Bewerber*innen nicht für alle besetzbaren Stellen eine passende Dienstkraft gefunden werden. Auf der anderen Seite sind für ca. 15 Stellen Ausschreibungen in Vorbereitung bzw. bereits anhängig, die jedoch noch nicht veröffentlicht sind. Diese zu besetzenden Stellen sind bereits seit Juli 2022 geschaffen und bislang noch nicht besetzt.

Daneben werden die erfolgreichen Stellenbesetzungen in anderen Verfahren durch eine vergleichsweise große Fluktuationsbewegung aufgezehrt. Durch verschiedene Abgänge in andere Referate bzw. zu anderen Arbeitgeber*innen bzw. Eintritte in den Ruhestand ist die Besetzungsquote bei vorhandenen Stellen demnach konstant geblieben. In Summe waren auch für diese Positionen die internen Kapazitäten für das Recruiting auf der einen Seite sowie die Qualität der Bewerbungen nicht ausreichend, daher konnte die laufende Fluktuation nicht überkompensiert werden.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die o. g. erfolgreichen Stellenbesetzungen überwiegend erst im Jahr 2023 budgetwirksam werden. Vor diesem Hintergrund ist im Rahmen der Stellenbesetzungspolitik zudem auf die Entwicklungen des Budgets im Jahr 2023 Rücksicht zu nehmen.

Referat für Stadtplanung und Bauordnung (PLAN)

Das Referat für Stadtplanung und Bauordnung hat für den Nachtragshaushalt 2022 frühzeitig eine Budgetreduzierung angemeldet, nachdem aufgrund von Hochrechnungen davon ausgegangen werden musste, dass das Personalbudget in 2022 nicht ausgeschöpft werden kann. Trotz aller Anstrengungen wird es bis Jahresende nicht gelingen, freie Stellen durch Externe zu besetzen, um auch das reduzierte Personalbudget vollständig abrufen zu können. Die Gründe hierfür sind vielfältig und liegen nicht im Einflussbereich des Referats für Stadtplanung und Bauordnung.

Referat für Bildung und Sport (RBS)

Verwaltungsdienst:

Derzeit laufen im Betreuungsbereich des RBS Besetzungsverfahren für 241 Stellen. Auf Grund der angespannten Personalsituation im Recruitingbereich des Personal- und Organisationsreferates und durch die Abarbeitung des Rückstaus aus der Zeit des coronabedingten Besetzungsstopps kommt es aktuell zu Verzögerungen bei der Stellenbesetzung. Diese führten und führen zu einer längeren Vakanz der Stellen als beabsichtigt/ursprünglich geplant und haben erhebliche negative Auswirkungen auf den Dienstbetrieb, die Arbeitsbedingungen und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung. Vor diesem Hintergrund beklagt zum Beispiel der Dienststellenpersonalrat im RBS zurecht den Nachbesetzungsstau und weist auf die Hilferufe aus der Verwaltung aufgrund der Arbeitsbelastung hin, die eine Abwärtsspirale von Unzufriedenheit, noch höherer Fluktuation und krankheitsbedingte Abwesenheiten zur Folge hat. Bei Umsetzung in 2022 würden dem RBS noch in diesem Jahr ca. 2,6 Mio. Euro zusätzliche Kosten entstehen. Bei einer durchschnittlichen Umsetzung in 2023 würden hier Kosten i.H.v. 8 Mio. Euro entstehen.

Lehrdienst:

Die bestehenden Bedarfe können aktuell durch die erheblich gesunkenen Bewerberzahlen nicht gedeckt werden. Die Problematik wird dadurch verschärft, dass Lehrkräfte, die

nicht in München verortet sind, die Situation der hohen Nachfrage auch bei anderen Dienstherren/Arbeitgebern nutzen, zu wohnortnäheren Schulen zu wechseln, sodass Entlassungen bzw. Kündigungen in einem bislang nicht gegebenen Ausmaß zunehmen. Aufgrund des an die Schulhalbjahre gekoppelten Einstellungsrythmus sowie der Absenz voll ausgebildeter Lehrkräfte auf dem Bewerber*innenmarkt sind bis zum Jahresende keine Personalmaßnahmen in Form von unbefristeten Einstellungen realisierbar. Gleichwohl werden zur Sicherung des Unterrichtsbetriebs fortlaufend befristet Beschäftigte ohne volle Lehramtsqualifikation eingestellt. Die in dem Bereich gewonnenen Beschäftigten mit anderweitiger Qualifikation erhalten entsprechend der tariflichen Eingruppierungsregelungen in der Regel eine niedrigere Eingruppierung als eine voll ausgebildete Dienstkraft, was ebenfalls einen kostendämpfenden Effekt haben kann.

Erziehungsdienst:

Der Fachkräftemangel an den städtischen Kindertageseinrichtungen ist weiterhin vorhanden. Zwar hat sich trotz weiterem Ausbau der Anteil der freien Stellen zum 01.10.2022 nur gering auf 13 Prozent erhöht, eine erforderliche Reduzierung konnte jedoch nicht erreicht werden. Auch bei den Ergänzungskräften hat sich der Anteil der freien Stellen auf 6,8 Prozent erhöht. Bis Ende des Jahres werden voraussichtlich in Summe noch ca. 213 Fach- und Ergänzungskräfte, Sozialpädagog*innen sowie Personen in der Hauswirtschaft eingestellt. Bei Umsetzung in 2022 würden dem RBS noch in diesem Jahr ca. 3,4 Mio. Euro zusätzliche Kosten entstehen. Bei einer durchschnittlichen Umsetzung in 2023 würden hier Kosten i.H.v. 7 Mio. Euro entstehen.

Sozialreferat (SOZ)

Das Sozialreferat verfügt laut Hochrechnung des Personal- und Organisationsreferates zum Stand Oktober 2022 über einen Personalkostenansatz (inkl. Stiftungsheime und Jobcenter München) von rund 275,4 Mio. Euro. Dem gegenüber stehen bis Dezember 2022 hochgerechnete Personalkosten von rund 266,5 Mio. Euro. Damit ergibt sich bis Jahresende 2022 ein rechnerischer Überschuss von rund 9,4 Mio. Euro. In diesem Überschuss sind einmalige zweckgebundene Mittel aus Beschlüssen in Höhe von rund 3,7 Mio. Euro enthalten, die im Rahmen des Nachtragshaushalts 2022 eingestellt wurden und nicht für die dauerhafte Bewirtschaftung zur Verfügung stehen. Somit besteht mit dem aktuellen Besetzungsstand im Jahr 2022 ein tatsächlicher Überschuss von rund 5,7 Mio. Euro. Bis Jahresmitte 2022 konnten freie Stellen des Sozialreferates aufgrund finanzieller Auswirkungen der vorangegangenen Haushaltskonsolidierungen nur in gesteuerten Tranchen nachbesetzt werden. Auch wenn wieder ausreichend Budget zur Verfügung steht, läuft die Personalgewinnung in nahezu allen Bereichen und Fachlichkeiten sehr schleppend. Auch ist die Fluktuation in einzelnen Bereichen höher als die forcierte Personalgewinnung. Von den derzeit rund 520 unbesetzten VZÄ-Stellen (ohne Stiftungsheime, Jobcenter München und unterbesetzten Stellen) befinden sich aktuell rund 340 in einem Stellenausschreibungs- bzw. -besetzungsverfahren. Wäre eine zeitnahe Besetzung der vorrangig priorisierten Stellen möglich gewesen, würden bis Jahresende in Summe weitere 5,0 Mio. Euro abfließen. Tatsächlich wirken sich die noch wenigen realisierbaren Stellenbesetzungen im Jahr 2022 nicht mehr spürbar auf den Mittelabfluss aus. Die Personalkosten des Sozialreferates werden bis Jahresende nur noch in einem geringen Maße steigen. Es bleibt daher im Jahr 2022 bei dem anhand der letzten Hochrechnung kalkulierten Überschuss.

Stadtkämmerei (SKA)

Aufgrund der weiterhin niedrigen Besetzungsquote und dem Umstand, dass die Zahl der Abgänge (zum Beispiel Ruhestände, Kündigungen, Umsetzungen zu anderen Referaten) die Anzahl der Neuzugänge (Neueinstellungen, Umsetzungen aus anderen Referaten), bei denen die Prüfungsabgänger*innen aus o.g. Grund nicht eingerechnet sind, mit 52 zu 9 im Jahr 2022 deutlich übersteigt, konnten die Personalauszahlungen nicht wie erhofft ansteigen. Unbesetzte Planstellen werden in der Regel stadintern ausgeschrieben, sodass bei einer anschließenden Besetzung die Personalkosten nicht oder im Falle einer daraus resultierenden Beförderung/ Höhergruppierung in einem geringeren Umfang ansteigen. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn es sich bei den zum Zug gekommenen Mitarbeiter*innen um Mitarbeiter*innen der SKA handelt. Bei diesen Stellenausschreibungen, die eine interne Personalentwicklung nach sich ziehen, erhöhen sich die Personalauszahlungen i.d.R. erst zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die frei gewordenen Stellen nachbesetzt worden sind. Häufig konnten keine geeigneten Bewerber*innen gefunden werden (keine ausreichende Anzahl an Bewerber*innen und/oder Anforderungen wurden nicht erfüllt).

Auch bei externen Stellenausschreibungen konnten die vorhandenen Stellen aufgrund des Fachkräftemangels nur bedingt besetzt werden. Darüber hinaus muss auch festgehalten werden, dass sowohl im Recruitingbereich im Personal- und Organisationsreferat als auch bei SKA-GL 11 aufgrund der Besetzungssituation Stellenausschreibungen nicht in der erforderlichen Menge erfolgen konnten, sondern die Maßnahmen priorisiert werden mussten und somit deutlich verspätet oder erst im kommenden Jahr erfolgen können. Zudem dauern Ausschreibungs-, Besetzungsverfahren teilweise sehr lange. Dies wiederum führte zu verzögerten Besetzungen oder gar zum Rückzug der Bewerber*innen. Zusätzlich fallen mit neuen Arbeitszeitreduzierungen (stundenweise, Nachbesetzung kaum möglich), Sabbaticals, Mutterschutz und Elternzeit neue Sachverhalte an, denen nur in seltenen Fällen budgettechnisch entgegen zu steuern ist und dadurch geringere Auszahlungen bewirken.

Es muss jedoch festgehalten werden, dass eine signifikante Erhöhung der im Moment historisch niedrigen Besetzungsquote dringend geboten ist, um die aktuell gefährdete Aufgabenerledigung wieder sicherzustellen.

Folgende Personalmaßnahmen sollen bis zum Jahresende erfolgen bzw. sind geplant: Durch die Sammelausschreibung des Personal- und Organisationsreferates für den Verwaltungsdienst in der 2. QE sollen nach Möglichkeit und jetzigem Stand 33 Stellen nachbesetzt werden.

Darüber hinaus laufen derzeit 20 und entsprechend der Maßnahmenliste SKA noch 24 ausstehende Stellenbesetzungsverfahren. Auch sind vereinzelte Einstellungen/Umsetzungen aufgrund der fehlenden Umsetzungszeitpunkte oder weiterer Modalitäten noch nicht im Planungstool der PKC-Liste eingetragen.

IT-Referat

Für das Kalenderjahr 2022 war im IT-Referat vorgesehen, schnellstmöglich einen Großteil der vakanten Stellen zu besetzen, um eine Besetzungsquote von über 90 Prozent zu erreichen. Hierzu wurde insbesondere in der ersten Jahreshälfte 2022 eine Vielzahl an Besetzungsverfahren eröffnet und beim Personal- und Organisationsreferat beantragt. Auf-

grund der angespannten Personalsituation beim SC Recruiting und den damit verbundenen, erheblich erhöhten Verfahrenslaufzeiten konnte diese Erwartungshaltung nicht erfüllt werden.

Insbesondere bei Verfahren im IT-Bereich, bei dem der Bewerbermarkt derzeit generell sehr ausgedünnt ist, waren durch die lang andauernden Besetzungsprozesse nur wenige Besetzungsverfahren erfolgreich. Interessante Bewerber*innen erteilten uns regelmäßig Absagen, noch bevor eine Kontaktaufnahme von Seiten des Personal- und Organisationsreferats erfolgte. So konnten im Bereich RIT-I beispielsweise von 17 ausgeschriebenen Stellen bislang nur 7 Stellen erfolgreich besetzt werden.

Auch in der Bildungs-IT war der ursprüngliche Plan, mehrere unbesetzte Stellen für Ausschreibungen vorzubereiten und im Jahr 2022 erfolgreich zu besetzen. Voraussetzung hierfür war jedoch der Abschluss des Projektes OptiBit, welches die Geschäftsprozesse zur Steuerung der LHM-S analysieren und modellieren sollte, der sich zum wiederholten mal unplanmäßig verzögert hat. Aufgrund anhaltender Personalengpässe im Bereich RIT-II wurde entschieden, soweit möglich, Maßnahmen zu den Stellenbesetzungen teilweise vorzuziehen und Besetzungen noch im zweiten Halbjahr 2022 anzustreben.

Unser Ziel bis zum Jahresende besteht folglich darin, möglichst viele der vakant gebliebenen Stellen (erneut) auszuschreiben und zu besetzen.

Mobilitätsreferat (MOR)

Das Budget der Personalauszahlungen konnte in 2022 nicht wie geplant abfließen. Dies hat unterschiedliche Gründe.

Das Mobilitätsreferat wurde bekanntlich zum 01.01.2021 gegründet und ist einem hohen Anteil an unbesetzten Stellen gestartet. Aufgrund der langen Verfahrensdauer konnten bei weitem nicht alle freien Stellen besetzt werden. Darüber hinaus wurden im MOR zum 01.01.2022 weitere Stellen für neue Aufgaben geschaffen. Dies führte in Summe zu einem hohen Stand an unbesetzten Stellen.

Im Zeitraum September bis Dezember 2022 laufen im Mobilitätsreferat 29 Stellenbesetzungsverfahren, die noch nicht abgeschlossen wurden.

Dabei musste im Bereich MOR-Geschäftsbereich 2 aufgrund von unzureichender Bewerberlage mehrfach (mindestens 3 Ausschreibungsverfahren mussten erfolglos geschlossen werden) ausgeschrieben werden. Auch kommt es regelmäßig zu Verzögerungen/Verlängerungen der Verfahrenszeiten, die durch das Nicht-Einhalten von Beurteilungsfristen in allen Referaten und dem Personalmangel für die Bearbeitung im Personal- und Organisationsreferat und innerhalb des MOR verursacht werden.

Für das Jahr 2023 sind derzeit bereits 42 laufende Verfahren in der Bearbeitung, die ab Besetzung zu einem höheren Mittelabfluss führen.

Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW)

Nach genauerer Betrachtung des Stellenplans und der derzeit unbesetzten Stellen lässt sich feststellen, dass das Referat für Arbeit und Wirtschaft seit Jahresbeginn über alle Bereiche und Organisationseinheiten hinweg an einer stärkeren Fluktuation leidet als noch in den Jahren zuvor. Die Gründe dafür sind unter anderem vermehrte Eintritte in die Renten- und Pensionsphase der Beschäftigten sowie zahlreiche Wechsel von Mitarbeiter*innen auch nach extern (zum Beispiel städtische Gesellschaften wie Münchner Gewerbehöfe, Stadtwerke München oder auch zu Ministerien). Bei der Besetzung von höherwertigen

Stellen zeigte sich in der letzten Zeit auch, dass auf diesen Stellen dann interne Kandidat*innen zum Zuge kamen, was wiederum die Vakanz nur verlagerte und dafür andere Stellen im Referat unbesetzt waren/sind. Aktuell laufen zahlreiche Stellenbesetzungsverfahren, weitere Verfahren befinden sich in Vorbereitung bzw. sind geplant. Insgesamt ist aber davon auszugehen, wenn alle anstehenden Stellenbesetzungsverfahren abgearbeitet sind, dass dann eine deutlich höhere Besetzungsquote im Referat für Arbeit und Wirtschaft vorliegt und das Personalkostenbudgets wesentlich deutlicher ausgeschöpft werden sein wird als es aktuell ist.

Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU)

Im Rahmen des Beschlusses „Schwerpunktsetzung im Referat für Klima- und Umweltschutz – personelle Mehrbedarfe“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 04479 vom 19.01.2022) wurden dem RKU 68,5 VZÄ bewilligt, um die herausfordernden Aufgaben zur Bekämpfung der Klimakrise zu bewältigen. Aufgrund der Vielzahl der Stellen und der gleichzeitig angespannten Personalsituation sowohl im Personal- und Organisationsbereich des RKU als auch im Personal- und Organisationsreferat, konnten diese nur Schritt für Schritt eingerichtet werden. Derzeit ist die Einrichtung der neuen Stellen noch nicht abgeschlossen. Aufgrund der verzögerten Stellenschaffungen verzögern sich ebenso die darauffolgenden Stellenbesetzungen. Durch die Vielzahl der Stellen kann auch das SC Recruiting die offenen Vorgänge nur sukzessive abarbeiten. Die zuständigen Sachbearbeiter*innen beim SC Recruiting sind sowohl für das RKU als auch das GSR verantwortlich. In beiden Referaten wurden auf Grund der aktuellen Herausforderungen viele Stellen geschaffen.

Entgegen der Zielsetzung des Referats kann ein Großteil der Stellen aufgrund der ausgedehnten Verfahrenslaufzeiten inkl. einzuhaltenden Kündigungs- bzw. Umsetzungsfristen somit erst im Jahr 2023 besetzt werden.

5. Einschätzung des Personal- und Organisationsreferats zur Entwicklung der Personalauszahlungen 2022

In der letzten Bekanntgabe vom 20.07.2022 wies die Hochrechnung mit Stand Juni bis zum Jahresende stadtweit für die Personalauszahlungen eine Budgetunterschreitung in Höhe von rund 71,3 Mio. Euro aus. Die Ursache hierfür war, dass die Ansätze zum Jahresbeginn für bereits beschlossene neue Stellen erhöht wurden. Zu den im Januar 2022 beschlossenen rund 270 Stellen wurden im Laufe des Haushaltsjahres 2022 bis einschließlich der Vollversammlung am 26.10.2022 weitere 440 Stellen beschlossen.

Die nun vorliegende aktuelle Hochrechnung zum Stand Oktober weist für die Personalauszahlungen stadtweit bis zum Jahresende immer noch eine Budgetunterschreitung in Höhe von rund 76 Mio. Euro aus.

Von Januar bis Oktober 2022 wurden durch Verfahren, die in der Federführung des Personal- und Organisationsreferats lagen beziehungsweise unter dessen Beteiligung durchgeführt wurden, 1.123 interne Bewerber*innen (994 VZÄ) umgesetzt und 840 externe Bewerber*innen (676 VZÄ) eingestellt.

Die erfolgten Stellenbesetzungen führten zwar rechnerisch zu einer Auszahlungssteigerung, das gleichzeitige Freiwerden von Stellen aufgrund der hohen Fluktuation wirkte dem Ansteigen der Auszahlungen jedoch entgegen. Allein von Anfang Januar bis Ende Oktober 2022 sind 2.889 Mitarbeiter*innen aufgrund von Vertrags- bzw. Zeitablauf, Austritten auf eigenen Wunsch, altersbedingten Gründen oder sonstigen Gründen ausgeschieden.

Zeitraum 01.01.-31.10.

Fluktuationsgründe	Kernbeschäftigte			
	Gesamt			
	2019	2020	2021	2022
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	700	751	937	784
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	80	64	71	60
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	1.129	914	1.054	1.230
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	514	546	597	664
Sonstige Gründe	110	126	153	151
Summe	2.533	2.401	2.812	2.889
Fluktuation Gesamtjahr (PeCon-Bericht)	2.750	2.600	2.959	
in %	92,11%	92,35%	95,03%	

¹⁾ Auflösungsverträge und Ablauf von befristeten Verträgen

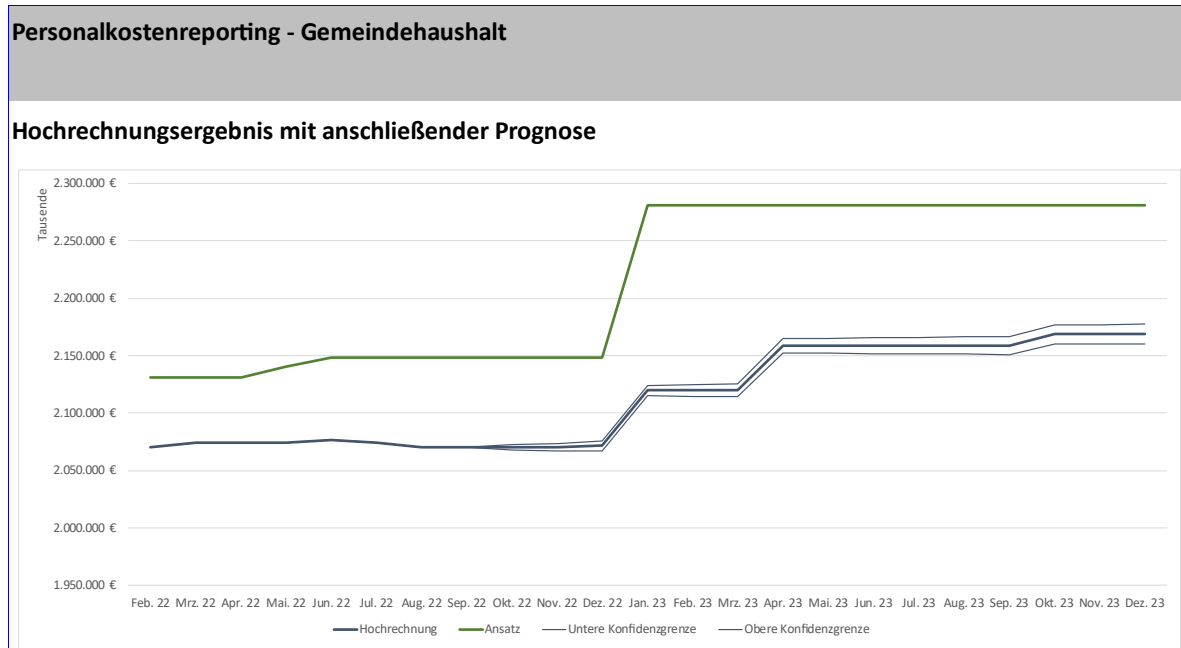
²⁾ fristlos u. -gerecht

³⁾ inkl. Übertritt zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber

⁴⁾ Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, vorgezogenen Antragsaltersgrenze bzw. Altersrente

6. Ausblick auf das Jahr 2023

Ein Szenario der voraussichtlichen Entwicklung bis einschließlich Dezember 2023 auf den Ansatz der Personalauszahlungen sowie auf die zu erwartenden Auszahlungen wurde erstellt und ist nachfolgend grafisch dargestellt:



Ansatzseitig wurden die für das Haushaltsjahr 2023 nötigen Budgetmittel in der Haushaltsplanung 2023 in den Haushalt aufgenommen. Hierin sind Mittel für vom Stadtrat beschlossene Stellenbesetzungen und für Gehaltsveränderungen aufgrund tariflicher und gesetzlicher Anpassungen im Folgejahr enthalten.

Bei den prognostizierten Auszahlungen wurden folgende Punkte berücksichtigt:

- Die 2,8 prozentige Besoldungserhöhung ab 01.12.2022 wirkt sich im Jahr 2023 mit 12 Monaten aus und erhöht die Auszahlungen im Jahr 2023 um knapp 16 Mio. Euro.
- Aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts werden sich die orts- und familienbezogenen Besoldungsbestandteile in einigen Besoldungsgruppen rückwirkend bis 01.01.2020 erhöhen, da diese nicht mehr mit der verfassungsgemäßen Alimentation im Einklang stehen. Dies führt zu jährlichen Mehrkosten in Höhe von rund 11 Mio. Euro. Durch die rückwirkende Auszahlung im Jahr 2023 erhöht dies die Auszahlungen um rund 37 Mio. Euro.
- Die ab 01. Juli 2022 zu zahlende monatlich SuE-Zulage an Beschäftigte in den unter Punkt 2 erläuterten S-Entgeltgruppen wirkt sich jährlich mit rund 10,5 Mio. Euro Mehrauszahlungen aus.
- Für Beamt*innen in parteiverkehrsintensiven Bereichen wird ab 2023 eine Zulage gewährt. Diese erhöht die Auszahlungen um ca. 0,3 Mio. Euro jährlich.
- Bereits im März 2022 wurde die Corona-Sonderzahlung in Höhe von stadtweit rund 13,4 Mio. Euro ausbezahlt und ist in der Betrachtung enthalten. Diese wurde für die Darstellung des Jahres 2023 wieder gegengerechnet.

- Die im Ansatz bereits berücksichtigte Teuerung aufgrund von Tarif- und Besoldungserhöhungen wurde in den Auszahlungen in entsprechender Höhe hinterlegt, damit keine Schieflage zwischen Planwert und Auszahlungen entsteht.

Trotz Berücksichtigung der Faktoren, die zur Personalkostensteigerung im nächsten Jahr führen werden, bleibt nach derzeitigem Stand mit der aktuellen Besetzungssituation eine erhebliche Budgetunterschreitung bestehen. Ursächlich hierfür sind die vielen noch nicht besetzten Stellen. Das Personal- und Organisationsreferat setzt alles daran die vakanten Stellen möglichst rasch zu besetzen. Mit jeder weiteren Besetzung steigen die Auszahlungen und die Planwertunterschreitung zehrt sich entsprechend auf. Sobald alle Stellen besetzt sind, wird das zur Verfügung stehende Budget benötigt.

Begründung für die verspätete Abgabe:

Um den Stadtrat möglichst umfassend zu informieren wurde diese Bekanntgabe auf Basis der Hochrechnungsdaten einschließlich des Zahltags Oktober erstellt, in welchem erwartungsgemäß die Auszahlungen ansteigen. Die hierfür benötigten Abrechnungsergebnisse des Monats Oktober standen jedoch erst am 26.10.2022 zur Verfügung und mussten durch das Personal- und Organisationsreferat noch entsprechend aufbereitet werden, so dass sich die Abgabe dieser Bekanntgabe verzögert hat.

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

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Ober- / Bürgermeister / in
Ehrenamtl. Stadtrat / rätin

Der Referent

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit II.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle

an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)

an das Revisionsamt

an die Stadtkämmerei

an das Personal- und Organisationsreferat, POR-S1/3

an das Personal- und Organisationsreferat, POR-1

an das Direktorium, D-GL1

an das Revisionsamt, REV-GL1

an das Baureferat, BAU-RG1

an das Gesundheitsdienst, GSR-GL1

an das Kommunalreferat, KR-GL1

an das Kreisverwaltungsreferat, KVR-GL/1

an das Kreisverwaltungsreferat, KVR-IV-BD-GL1

an das Kulturreferat, KULT-GL1

an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung, PLAN-SG1

an das Referat für Bildung und Sport, RBS-GL4.3

an das Sozialreferat, S-GL-O

an die Stadtkämmerei, SKA-GL1

an das IT-Referat, RIT-GL11

an das Mobilitätsreferat, MOR-GL1

an das Referat für Klima- und Umweltschutz, RKU-GL1

zur Kenntnis.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-S1/51

Am