

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Anlage:

Stellungnahmen der Referate und Fachstellen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.03.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Zusammenfassung

Mit dieser Beschlussvorlage legt das Personal- und Organisationsreferat sowohl einen Bericht über das Personaleinsatzmanagement (PEIMAN) während der Corona-Pandemie sowie des Kriegs Russlands in der Ukraine, als auch einen Vorschlag für eine Neuorganisation der Personaleinsatzplanung in Situationen mit besonderen Personalanforderungen vor. Es wird ausgeführt, wie die Taskforce PEIMAN seit März 2020 3.390 Arbeitnehmer*innen und Beamte der Stadtverwaltung in 4.208 vorübergehende Einsätze zur Unterstützung in der Corona Pandemie und Ukraine-Krise innerhalb der Stadtverwaltung gebracht hat. Aufgrund des Rückgangs der Personalmehrbedarfe dieser zwei Ereignisse werden die bisherigen Sondereinheiten des Personal- und Organisationsreferates aufgelöst. Das Personal- und Organisationsreferat strebt an, auf Basis der Erkenntnisse des bisherigen Personaleinsatzmanagements zukünftig eine Sondereinheit Personaleinsatzplanung einzurichten, die im Basismodus konzeptionelle Grundlagen und Rahmenbedingungen zur Vorbereitung auf Situationen mit unplanbarem Personalmehrbedarf (z. B. durch Krisen) erarbeitet und beim Eintreffen solcher Mehrbedarfe um einen erweiterten Kreis zur Durchführung der Personaleinsatzplanung ergänzt wird.

Aufgrund eines umfangreichen Abstimmungsaufwands geht die Beschlussvorlage in den Nachtrag.

2. Anlass, Grundlagen und Ziele des vorliegenden Beschlusses

Der Oberbürgermeister als Vorsitzender des Stabs für außergewöhnliche Ereignisse (SAE) beauftragte das Personal- und Organisationsreferat mit der Etablierung einer Sondereinheit mit dem Ziel, auch in Zukunft stadtweit schnell und gezielt auf Krisen reagieren zu können. Die bisherigen Sondereinheiten (s. u.) des Personal- und Organisationsreferates enden entsprechend der Entscheidung des SAE mit Ablauf des 31.03.2023. Der vorliegende Beschluss ist Ergebnis einer ausführlichen Analyse- und Konzeptionsphase und beschreibt die Rahmenbedingungen der Neuorganisation, die gewonnenen Erkenntnisse des bereits bestehenden Personaleinsatzmanagements sowie das zukünftige Zielbild der Neuorganisation. Mit dieser soll eine strategisch orientierte Koordinierungsstelle im Personal- und Organisationsreferat geschaffen werden, um schnell und gezielt auf Situationen mit unplanbarem Personalmehrbedarf reagieren zu

können und den Dienst an den Münchner Bürger*innen in Krisen und ähnlichen Situationen stadtweit sicherzustellen.

3. Bericht über das Personaleinsatzmanagement der bisherigen Krisensituation

Zwischen März 2020 und März 2023 wurden die besonderen Personalmehrbedarfe im Rahmen der Corona-Pandemie und des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine im Personal- und Organisationsreferat durch eine eigens eingerichtete Taskforce Personaleinsatzmanagement (PEIMAN) und die operative Umsetzung durch das zentrale Vollzugsteam (ZVT) bearbeitet.

3.1 Gründung und Aufgaben der Sondereinheiten Taskforce PEIMAN und ZVT

Als deutlich wurde, dass sich das Corona-Virus auch in der Landeshauptstadt München immer weiter ausbreiteten würde, entschied die Stadtspitze, dass die Bekämpfung der Pandemie einer zentralen Steuerung bedarf, die das Personaleinsatzmanagement für neu entstehende Aufgaben sicherstellen muss. Deshalb wurde am 18. März 2020 im Personal- und Organisationsreferat eine Taskforce für den stadtweiten Personaleinsatz gegründet und mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet: die Taskforce PEIMAN (Personaleinsatzmanagement).

Der Oberbürgermeister hat dazu dem Personal- und Organisationsreferenten im Hinblick auf die anhaltende coronabedingte Krisenlage sowie später auch aufgrund der Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine weitreichende Sondervollmachten erteilt. Der Personalreferent hatte damit personalrechtliche Befugnisse gegenüber allen städtischen Beschäftigten einschließlich der Nachwuchskräfte, soweit diese Befugnisse nicht für unmittelbar der Stadtspitze zugeordnete Bereiche weiterhin durch den Oberbürgermeister selbst wahrgenommen wurden.

Die Taskforce setzte sich aus Kolleg*innen aus den verschiedenen POR-Bereichen zusammen. Was mit einem provisorischen Aufbau begann, hat sich zu einer strukturierten Sonderorganisation entwickelt. Mit in Hochphasen bis zu 13 festen Mitarbeiter*innen kümmerte sich die Taskforce, insbesondere das seit Oktober 2020 bestehende „Zentrale Vollzugsteam“ (ZVT) um die Bereitstellung des städtischen Personals, die Abstimmung der Einsatzbedingungen unter anderem mit den Einsatzreferaten, die Kommunikation mit Geschäftsleitungen und Beschäftigten sowie den Einsatz von insgesamt knapp über 200 Unterstützungskräften der Regierung von Oberbayern im Contact-Tracing-Team (CTT). Städtische Nachwuchskräfte wurden zunächst als Unterstützung, später im Rahmen von geplanten Ausbildungspraktika im CTT eingesetzt. Insgesamt waren seit Beginn der Pandemie fast 700 Nachwuchskräfte im Einsatz.

Von Beginn an haben die Abteilungen des Personal- und Organisationsreferates Hand in Hand gearbeitet, in kürzester Zeit einen Prozess zur Personaleinsatzplanung entwickelt sowie eine IT-Lösung konzipiert, implementiert und gemeinsam mit den Referatsgeschäftsleitungen den massiven Personaleinsatz überhaupt möglich gemacht. Neben der Aufgabe, die jeweiligen Personen in den Einsatz zu bringen, musste der Prozess immer wieder angepasst und optimiert, Verfahrensregeln und Handlungshilfen erarbeitet und eine Vielzahl von rechtlichen und organisatorischen Fragen von Abrufdienst bis Zulagengewährung geklärt werden.

Hinter den Taskforce-Mitgliedern aus den einzelnen Abteilungen des Personal- und Organisationsreferates stand immer auch die entsendende Organisationseinheit, sodass das Knowhow des jeweiligen Bereiches in das Handeln von PEIMAN mit eingeflossen ist. Auch der Gesamtpersonalrat (GPR), die Personalvertretungen der Einsatzreferate und im Rahmen der Ukraine-Einsätze auch die Personalvertretung des Jobcenters haben PEIMAN durch ihre konstruktive Zusammenarbeit unterstützt.

Das Zentrale Vollzugsteam (ZVT) nahm bei der Aufgabenbewältigung der Taskforce eine zentrale Rolle ein. In den Zuständigkeitsbereich des ZVT fiel die vorübergehende Disposition von zur Verfügung stehendem Personal aus den Referaten auf die Einsatzreferate (Matching), die zur Aufrechterhaltung der systemrelevanten Leistungen der Landeshauptstadt München zwingend erforderlich sind. Nach diesem Matching bearbeitete das ZVT die Fälle weiter und vollzog unter anderem den vorübergehenden Einsatz (beispielweise durch Abordnungen).

Die Einzelreferate und die Taskforce PEIMAN waren dazu berechtigt, in Ausübung des Direktionsrechts den betroffenen Beschäftigten andere Dienstaufgaben zuzuweisen, soweit dies im dienstlichen Interesse der Landeshauptstadt München erforderlich war. Somit konnten sich für die betroffenen Beschäftigten Änderungen bezüglich Arbeitszeit und -ort ergeben.

Referate und Eigenbetriebe, die aufgrund der Krise in bestimmten Bereichen auf mehr Personal angewiesen waren, um ihre Aufgaben bewältigen zu können, meldeten ihre benötigten Bedarfe an die Taskforce PEIMAN. Aufgabe des ZVT war es, die zur Verfügung stehenden Personen gemäß ihrer Befähigung für die von den Referaten gemeldeten Zusatzbedarfe vorübergehend einzusetzen.

3.2 Erweiterung durch Standby-Einsätze

Als die Inzidenzzahlen im November 2021 nach längerer Zeit wieder schnell gestiegen sind, wurden sogenannte Adhoc-Einsätze ins Leben gerufen, um das Gesundheitsreferat weiter kurzfristig und vorübergehend zu unterstützen

Damit das Gesundheitsreferat auch längerfristig flexibel auf das dynamische Infektionsgeschehen reagieren konnte, hat die Taskforce PEIMAN gemeinsam mit dem Gesundheitsreferat (GSR) ein Verfahren erarbeitet und die sogenannten Standby-Einsätze Mitte Januar 2022 installiert. Anders als reguläre PEIMAN-Kräfte, unterstützten die Standby-Kräfte die Fallerfassung im Gesundheitsreferat (CTT) mit einem reduzierten Aufgabenspektrum nur kurzfristig und bei Bedarf. Dienstkräfte wurden für einen zwei- bzw. dreiwöchigen Einsatz mit Verlängerungsoption eingesetzt, die Aufgaben konnten im Homeoffice oder vom eigenen Arbeitsplatz im Stammreferat aus erledigt werden.

3.3 Erweiterung des Mandats auf Ukraine

Aufgrund des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine suchen seit Februar 2022 zunehmend Personen aus den Kriegsgebieten Schutz in München. Mit anhaltender Kriegsdauer nahm auch die Anzahl der Kriegsflüchtlinge weiter zu. Um die humanitäre Versorgung dieser Menschen in München zu gewährleisten, wurde im (SAE) Ukraine Anfang März 2022 beschlossen, dass auch das hierfür zusätzlich notwendige Personal

über die Taskforce PEIMAN abgedeckt wird.

3.4 Bisherige Organisationsstruktur der Taskforce PEIMAN und des zentralen Vollzugteams

Da sowohl die Taskforce PEIMAN als auch das zentrale Vollzugsteam unter Hochdruck der bisherigen Krisensituationen geschaffen und angepasst wurden, wurde ihre Zusammenstellung im Personal- und Organisationsreferat ohne die Schaffung sowohl eigener Stellen als auch einer eigenen Organisationseinheit dargestellt. Für die Taskforce und das Zentrale Vollzugsteam wurden im Personal- und Organisationsreferat Personen mit den notwendigen Kompetenzen gebündelt und dafür von ihren Linientätigkeiten teilweise oder komplett freigestellt. Die Taskforce PEIMAN bestand dabei aus 6 Personen, die teilweise oder komplett freigestellt waren und sich vorrangig der Kommunikation mit den Referaten, der Ermittlung der Personalmehrbedarfe und Abbildung der Quoten sowie rechtlichen und inhaltlichen Grundsatzangelegenheiten und Konzeptionen widmeten. Das zentrale Vollzugsteam bestand aus bis zu 7 Personen, die für diese Tätigkeit komplett freigestellt waren. Dieses übernahm die Einsatzkoordination der regulären und der Standby-Einsätze. Die Gestaltung der Taskforce PEIMAN und des zentralen Vollzugteams, ihre Aufgabenwahrnehmung und die erarbeiteten Konzepte und Arbeitsweisen sind Grundlage für die Neuorganisation der Personaleinsatzplanung (siehe Ziffer 4).

3.5 Meldung von Personal

Alle Referate, ausgenommen hiervon waren größtenteils das Gesundheitsreferat, das Sozialreferat und das Kreisverwaltungsreferat als die Referate, die einen zusätzlichen Personalbedarf hatten, waren seit Beginn der Corona-Pandemie verpflichtet, über eine Quote Personal für einen Einsatz über die Taskforce PEIMAN zu melden. Hinzu kamen Anforderungen für spezifische Positionen (z. B. Betriebsleitung des CTT in der Messe München oder Verwaltungsleitung für das Impfzentrum). Flankierend gab es die Möglichkeit freiwilliger Meldungen, der deutlich größere Teil der Personalbedarfe wurde jedoch über die Quotenmeldung gedeckt.

Die Quote ergab sich aus der Zahl der Beschäftigten im Referat, die aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation für einen Einsatz in einer PEIMAN-Einsatzdienststelle geeignet waren. Anforderungen und Bedarfe wurden wöchentlich zweimal ausgetauscht.

Soweit die Quote nicht erfüllt wurde, hatte PEIMAN auch die Möglichkeit, direkt auf Personal zuzugreifen. Dies konnten Beamt*innen, aber auch Tarifbeschäftigte sein. Anfang April 2022 hat die Taskforce PEIMAN erstmals in ihrem damals zweijährigen Bestehen Beamt*innen aus allen Referaten zu einem vierwöchigen Einsatz im Ankunftszentrum in der neuen Messe München verpflichtet. Ein weiterer verpflichtender Einsatz erfolgte im Kreisverwaltungsreferat (KVR).

3.6 Einsatzdauer

PEIMAN-Einsätze waren anfangs auf bis zu 3 Monate befristet. Im Herbst 2020 wurden die Einsätze auf 6 Monate verlängert, um den Einarbeitungsaufwand und den Aufwand im Zuweisungsprozess zu reduzieren. In Abstimmung mit dem GPR waren auch Einsätze über sechs Monate möglich. Voraussetzung war das Einverständnis aller Beteiligten, also sowohl der Einsatzdienststelle als auch der betroffenen Dienstkraft und des

Stammreferates. Nicht nur Freiwillige, sondern auch Mitarbeiter*innen, die über eine Meldung ihres Stammreferates in den Einsatz kamen, waren in vielen Fällen bereit, den im Regelfall auf bis zu sechs Monate begrenzten Einsatz auf freiwilliger Basis zu verlängern.

3.7 Entgeltsicherung

Das bisherige Entgelt von Tarifbeschäftigten wurde von Anfang an auch im PEIMAN-Einsatz gesichert. Vor dem Hintergrund, dass Anfang 2020 eine Vielzahl von Beschäftigten wegen des Lockdowns bezahlt im Abrufdienst war, sollte mit der Maßnahme eine Gleichbehandlung von Beschäftigten im Abrufdienst und in PEIMAN-Einsätzen sowie eine breite Akzeptanz für eine Tätigkeit über PEIMAN erreicht werden. Diese Entgeltsicherung wurde nach Abstimmung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV) und dem Freistaat Bayern ab Dezember 2020 in Form einer (entgeltsichernden) Arbeitsmarktzulage vom Stadtrat beschlossen und 2022 auch auf Ukraineinsätze ausgeweitet. Sie beinhaltete – soweit rechtlich möglich – die Fortzahlung aller bisherigen in Monatsbeträgen gezahlten Zulagen und Zuschläge während des PEIMAN-Einsatzes. Etwaige neue, im Einsatz entstehende Zulagen oder Zuschläge konnten zusätzlich dazu ausbezahlt werden.

3.8 Freiwilligenaufruf und WiLMA-Auftritt PEIMAN

Am 02.12.2020 wurde im städtischen Intranet WiLMA ein gemeinsamer Aufruf des Oberbürgermeisters, der Gesundheitsreferentin und des Personalreferenten an die Beschäftigten veröffentlicht. Der darin enthaltenen Bitte, sich freiwillig für einen PEIMAN-Einsatz zu melden, sind rund 340 Beschäftigte gefolgt. Außerdem haben fast 1.000 Personen ihre Einsätze auf freiwilliger Basis verlängert oder gingen mehrfach in den Einsatz.

Aus dem ursprünglichen Freiwilligenaufruf entwickelte sich innerhalb weniger Monate der WiLMA-Arbeitsraum „PEIMAN-Aufruf“, eine Informations- und Kommunikationsplattform für Mitarbeiter*innen und Dienststellen. Interessierte erhielten hier Informationen über die Anforderungen und Rahmenbedingungen eines Einsatzes, die Einsatzdienststellen selbst und auch die Möglichkeiten der Honorierung für die Einsätze. Über 50 FAQs gaben Dienststellen und Mitarbeiter*innen Antworten auf häufig gestellte rechtliche Fragen oder Fragen zu den Einsatzbedingungen. Erfahrungsberichte und Informationen zu aktuellen Entwicklungen rundeten den Auftritt ab. Über 1.000 Mitglieder waren dem Arbeitsraum beigetreten.

3.9 Zahlen, Daten, Fakten

Bis Ende 2022 wurden von den Referaten und Eigenbetrieben insgesamt 4.797 städtische Beschäftigte (zum Teil mehrfach) für einen PEIMAN-Einsatz zur Verfügung gestellt. Davon wurden

- 3.390 Personen vom ZVT in
- 4.208 Einsätze gebracht.

Grundlage der Arbeit von PEIMAN war das Direktionsrecht der Arbeitgeberin: In außergewöhnlichen Fällen, insbesondere in Notfällen, müssen Beschäftigte und Beamt*innen vorübergehend auch Arbeiten übernehmen, die nicht ihrem originären Tätigkeitsbereich entsprechen. Die große Mehrheit der Mitarbeiter*innen hatte dies

mitgetragen, in dem Bewusstsein einen wichtigen Beitrag für die Stadtgesellschaft geleistet zu haben. Trotz der nahezu 3.400 Dienstkräfte, die PEIMAN in den Einsatz gebracht hatte, bewegten sich die Fälle, in denen **personalrechtliche Konsequenzen** geprüft werden mussten, im **unteren zweistelligen** Bereich.

3.10 Honorierung der Einsätze

Die Landeshauptstadt München ist hinsichtlich der Gewährung von Leistungen an Beschäftigte an tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen gebunden. Dies gilt gleichermaßen für monetäre wie nicht monetäre Anerkennungsleistungen.

Die eingesetzten Dienstkräfte haben folgende Honorierungen erhalten:

- **Persönliches Dankeschreiben des Oberbürgermeisters**
Dieses Dankeschreiben wurde auch in den Personalakt aufgenommen.
- **Arbeits- bzw. Dienstbefreiung für PEIMAN-Einsätze**
Sowohl PEIMAN-Kräfte als auch Beschäftigte in den Einsatzreferaten, die andere Arbeitsaufgaben als die ihrer Haupttätigkeit übernommen haben, erhielten eine zusätzliche Arbeits- bzw. Dienstbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen gestaffelt nach Einsatzdauer.
- **Würdigung in der dienstlichen Beurteilung**
- **Möglichkeit einer Gewährung der Leistungsorientierte Bezahlung (LoB)**

Auch der Gesetzgeber und die Tarifparteien haben der Sondersituation Rechnung getragen.

- **Corona Sonderbonus des Freistaates Bayern**
Für Einsätze im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Corona-Pandemie wurde Ende 2020 auf Initiative des Freistaates Bayern und durch diesen finanziert allen Mitarbeiter*innen in staatlichen und kommunalen Gesundheitsämtern eine einmalige Zahlung in Höhe von 500 Euro als sogenannter Corona-Bonus gewährt. Innerhalb von vier Tagen mussten sowohl über PEIMAN als auch im GSR (für das eigene Personal) die Beschäftigten ermittelt werden, die die vom Freistaat vorgegebenen Kriterien erfüllten. Dieses Zeichen der Wertschätzung konnte nicht zuletzt durch diesen schnellen Einsatz an insgesamt 869 Tarifbeschäftigte, Beamt*innen und Nachwuchskräfte im Dezember 2020 ausbezahlt werden.
- **Corona-Sonderprämie ÖGD**
Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 bzw. vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 (sog. Bemessungszeitraum) in einem Gesundheitsamt beziehungsweise einer Gesundheitsbehörde für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt worden sind, konnten jeweils eine Einmalzahlung erhalten.
PEIMAN hat hierbei durch die Dokumentation der Einsätze und entsprechende Auswertungen für die Referate dazu beigetragen, dass auch die PEIMAN-Beschäftigten abhängig von persönlicher Arbeitszeit und Einsatzdauer mit bis zu 600 € Prämie pro Bemessungszeitraum honoriert werden konnten.

Der Oberbürgermeister und der Personal- und Organisationsreferent bedanken sich ausdrücklich bei allen Mitarbeiter*innen, die sich dieser Herausforderung gestellt und damit entscheidend zur Krisenbewältigung beigetragen haben.

Das gilt auch für die Kolleg*innen an den Stammdienststellen, die die bisherigen Aufgaben der PEIMAN-Kräfte mit geschultert und durch ihr Engagement den Dienstbetrieb aufrechterhalten haben. Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die Bewältigung der Personalmehrbedarfe, die durch die Corona-Pandemie und die Ukraine-Krise entstanden sind, ein Kraftakt war, zu dessen Erfolg nicht nur die flexible, kurzfristige und schnelle Handlungsweise der Taskforce PEIMAN und des ZVT, sondern insbesondere die sehr zielführende Zusammenarbeit aller Referate und allen voran der engagierte Einsatz von fast 3.400 städtischen Beschäftigten zusammengewirkt haben.

4. Neuorganisation der Personaleinsatzplanung in Situationen mit besonderen Personalmehrbedarfen

Im zweiten und dritten Quartal des Jahres 2022 wurde zunehmend absehbar, dass eine Neuorganisation für die Sondereinheiten des Personal- und Organisationsreferates, der Taskforce PEIMAN und des zentralen Vollzugsteams notwendig werden. Die Konzeption einer veränderten Organisationsstruktur wird nachfolgend dargestellt und begründet.

4.1 Ausgangslage

Die Notwendigkeit der Neuorganisation der genannten Sondereinheiten ergibt sich aus den äußeren Rahmenbedingungen des sinkenden Personalmehrbedarfs durch die auslösenden Krisensituationen. Aufgrund der erfolgten Personalzuschaltungen in den Einsatzreferaten hat sich der Personalmehrbedarf stark reduziert. In den Einsatzreferaten wurden zum Teil befristete und unbefristete Stellen geschaffen.

Das Sozialreferat hat wegen des Krieges in der Ukraine und für die Menschen, die daraufhin bei uns Schutz gesucht haben und Schutz suchen, rund 160 zusätzliche Stellen erhalten.

Im Gesundheitsreferat waren es für die Bewältigung der Coronapandemie rund 480 Stellen. Ein großer Teil davon waren externe Kräfte, die im Gesundheitsreferat befristet im Contact-Tracing-Team, eingesetzt waren. 249 befristete Beschäftigte konnten für eine dauerhafte Tätigkeit bei der Landeshauptstadt München im Anschluss an ihre Tätigkeit im CTT gewonnen werden.

Der SAE unter Leitung des Oberbürgermeisters hat daher im November 2022 beschlossen, dass sowohl die PEIMAN-Einsätze als auch die PEIMAN-Organisation, bestehend aus der Taskforce und dem Zentralen Vollzugsteam zum 31. März 2023 enden. Um den Personalmehrbedarf vergleichbarer zukünftiger Situationen optimal organisieren und koordinieren zu können, ist das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, eine zur Krisenbewältigung geeignete Struktur zu etablieren.

Der erhebliche Personalaufwand und die daraus resultierende Umpriorisierung von Aufgaben hatte Auswirkungen auf das laufende Tagesgeschäft. Auch das Programm neoHR konnte nicht in der geplanten Geschwindigkeit vorangetrieben werden. Die Kolleg*innen des Personal- und Organisationsreferats leisten eine enorme Anstrengung, um die seit knapp drei Jahre liegen gebliebenen Aufgaben aufzuholen und zu erledigen. Dennoch hat sich gerade im Bereich des Recruitings eine „Bugwelle“ aufgebaut, die durch den zeitweiligen Stellenbesetzungsstopp und den darauf folgenden Nachholeffekt noch vergrößert wurde.

4.2 Zukünftige Funktionsweise der Sondereinheit Personaleinsatzplanung (PEP)

Mit der Entscheidung des Stabs für außergewöhnliche Ereignisse (SAE) unter Leitung des Oberbürgermeisters, die PEIMAN-Einsätze zum Ende des 31.3.2023 zu beenden, endet der Zweck der Sondereinheiten Taskforce PEIMAN und des zentralen Vollzugsteams. Allerdings ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft Ausnahmesituationen auftreten, die einen besonderen Handlungsbedarf im Personalmanagement auslösen.

Für diese Situationen soll im Personal- und Organisationsreferat eine Struktur installiert

werden, die zukünftig eine schnelle Handlungsfähigkeit auf unvorhergesehene Situationen sicherstellt. In zukünftigen Krisensituationen und krisenähnlichen Situationen, die einen besonderen kurzfristigen Personalmehrbedarf benötigen, ist ein schnelles Agieren und Reagieren auf das Geschehen von ausschlaggebender Bedeutung. Um dies zu gewährleisten, hat sich das POR zur Aufgabe gemacht, eine Sondereinheit mit der Bezeichnung „Personaleinsatzplanung POR“ (PEP) einzurichten. Die Sondereinheit PEP soll dabei in zwei Modi operieren:

- Ab dem 1.4.2023 und in Situationen ohne besonderen Handlungsbedarf („Basismodus“) wird die Sondereinheit PEP in einer Minimalbesetzung konzeptionellen und präventiven Aufgaben, auch in Zusammenarbeit mit den Referaten und Eigenbetrieben, nachkommen.
- Tritt eine Situation mit besonderem Handlungsbedarf („Aktionsmodus“) ein, wird der Sondereinheit PEP in kürzester Zeit vordefiniertes zusätzliches Personal zugeschaltet.

Der Aktionsmodus soll aufgenommen werden, wenn folgende Kriterien vorliegen.
Zwingend erforderlich ist:

- Ein unvorhersehbares und unplanbares Ereignis tritt ein und ein kurzfristiger und erheblicher (die konkrete Definition der Erheblichkeit ist im Rahmen der Konzeptarbeit zu leisten) zusätzlicher Personalaufwand ist erforderlich.

Darüber hinaus tritt **mindestens eins** der weiteren nachfolgenden Kriterien ein:

- a) Durch das unvorhergesehene Ereignis entstehen Aufgabe(n), die in der Organisation bisher nicht abgebildet sind und die dafür erforderlichen Ressourcen können nicht aus den eigenen Reihen oder über Zeitarbeitskräfte abgedeckt werden (z. B. Bürgertelefon).
- b) Durch das Ereignis entstehen oder verändern sich Aufgabe(n), die zwar in den betroffenen Organisationseinheiten abgebildet sind, aber die dafür erforderlichen Ressourcen können nicht aus den eigenen Reihen oder über Zeitarbeitskräfte abgedeckt werden. Dies kann ein oder mehrere Referate betreffen (z. B. Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine).
- c) Durch das Ereignis entstehen oder verändern sich Aufgaben, die vielfältige Organisationseinheiten (mehrere Referate) betreffen und es bedarf daher einer übergeordneten Koordination. Für die Koordination ist zwingend Personal notwendig (z. B. Corona).

Der Aktionsmodus ist durch die vorhergehenden Kriterien definiert. Die Entscheidung über den Übertritt in den Aktionsmodus soll dem Oberbürgermeister gemeinsam mit dem Personalreferenten obliegen.

Auch in Zukunft kann es im Aktionsmodus notwendig sein, Personal aus den Referaten für entsprechende Zwecke einzusetzen, die Koordination obliegt der Sondereinheit PEP. Um dies sicherzustellen werden die Referate verpflichtet, bei einem Einsatz der Sondereinheit PEP das geforderte Personal bereitzustellen und eine Anlaufstelle für das Personal- und Organisationsreferat aufzubauen. Die Entscheidung über die Abstellung von Personal im

Aktionsmodus aus den Referaten liegt beim Oberbürgermeister in Abstimmung mit dem Personalreferenten. Der Zugriff auf Personal der Eigenbetriebe muss aufgrund der Abgrenzung der Personalkosten zum Hoheitsbereich gesondert geprüft werden. Eine weitere Möglichkeit den Personalbedarf im Aktionsmodus zu erfüllen ist die Nutzung eines internen Personalpools in Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma, anhand von befristeten Einstellungen von externen Personen. Die Beschäftigung im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) unterliegt einer Reihe von gesetzlichen Regelungen (z.B. konkret bestimmte Tätigkeit, Equal Pay). Über die Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften entscheiden die Referate im Rahmen der geltenden Beschlusslage (Beschluss "Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München vom 20.01.2016") in eigener Zuständigkeit.

Der Gesamtpersonalrat (GPR) wird auf Basis der vertrauensvollen Zusammenarbeit und entsprechend den Bestimmungen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) über die beabsichtigten Maßnahmen informiert bzw. einbezogen. Die Leitung der Sondereinheit PEP obliegt dem Personal- und Organisationsreferat.

4.3 Aufgaben der Sondereinheit Personaleinsatzplanung (PEP)

Die zentrale Aufgabe der Sondereinheit PEP ist es, im Aktionsmodus bei Eintreten der geschilderten Ereignisse schnellstmöglich geeignetes Personal für die Bewältigung der Krise bzw. des besonderen Ereignisses stadtweit zu organisieren, koordinieren und abzurufen. Die konkrete Aufgabengestaltung hängt dabei von den Bedürfnissen und Anforderungen des auslösenden Ereignisses ab, ebenso die Art und Weise der Personalakquise. Arbeitsweise und Vorgehen richten sich dabei an den Erfahrungen und Konzepten der Arbeitsweise der Taskforce PEIMAN sowie des zentralen Vollzugsteams aus. Dabei kann Vermittlung von Personal aus den Referaten in vorübergehende Einsätze – wie in den letzten Jahren – ebenso eine Maßnahme sein, wie andere Lösungsansätze, bspw. die Einstellung von Leiharbeitskräften, die im Basismodus zu erarbeiten sind.

Im **Basismodus** sind in der Sondereinheit alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um auf den Aktionsmodus vorbereitet zu sein. Dabei wird die Sondereinheit mit Aufgaben betraut sein, die überwiegend einen konzeptionellen Charakter haben. Im Folgenden werden mögliche Aufgabenbereiche beschrieben, die eine gute Grundlage schaffen, um künftig im Krisenfall erfolgreich agieren zu können:

- Evaluierung der Arbeit in bisherigen Krisenfällen und Situationen mit möglicher Prozessoptimierung

Ziel ist es, aus den vergangenen Krisen zu lernen, das Erlernte konzeptionell aufzubereiten und Best Practice Beispiele zu sammeln.

- die Entwicklung neuer Krisenkonzepte und Aufbau einer zentralen Krisenberatungsstelle für alle Referate

Die Aufgabe bietet die Möglichkeit ein stadtweites Netzwerk aufzubauen und mit den Referaten/Eigenbetrieben in den regelmäßigen Austausch zu kommen.

- Aufbau eines referatsübergreifenden Netzwerkes, um im Aktionsmodus einen schnellen und effektiven Einsatz von ausreichend geeignetem Personal sicherstellen zu können

Ziel ist es, feste Ansprechpartner*innen in den Fachreferaten aufzubauen. Ferner sollen abrufbare Personalressourcen bereits in einer konzeptionellen Phase aufgestellt werden.

- Des Weiteren sollen im Basismodus die Kompetenzen der Sondereinheit für folgende Aufgaben bzgl. planbarer Personalmehrbedarfe Anwendung finden:
 - Prüfung der Einrichtung eines Springerpools zur Überbrückung des Fachkräftemangels und Entwicklung von Konzepten zum (weiteren) Einsatz von befristet eingestelltem Personal
 - Konzeptionelle Behandlung für die planbaren Personalmehrbedarfe in Bezug auf Unterstützungspersonal bei Wahlen und Abstimmungen sowie der Durchführung des Zensus. Dabei sollen von der Sondereinheit die Zuständigkeiten innerhalb des PORs überprüft und Prozesse implementiert werden. Die Sondereinheit hat dabei immer zur Aufgabe, eine dauerhafte Maßnahmenstruktur zu etablieren, die einen künftigen Aktivitätsmodus der Sondereinheit obsolet macht.

Die im Aktionsmodus zusätzlich benötigten 10,0 VZÄ (erweiterter Kreis) gehen im Basismodus ihrer Linientätigkeit nach (z.B. Stellenbesetzung, Personalbetreuung, etc.)

Die Sondereinheit PEP soll die Stadtverwaltung im Basismodus bestmöglich auf künftige unplanbare und unvorhergesehene Situationen mit erheblichen Personalmehrbedarfen und die hiermit verbundenen Herausforderungen vorbereiten. Das Ersetzen von Linientätigkeiten und planbaren Personalmehrbedarfen im Personal- und Organisationsreferat durch die Sondereinheit PEP ist nicht vorgesehen.

4.4 Struktur und Personalausstattung der Sondereinheit Personaleinsatzplanung (PEP)

Die Personalausstattung der Sondereinheit PEP wurde auf Basis der bisherigen Tätigkeiten der Taskforce PEIMAN und des zentralen Vollzugteams geschätzt und für zukünftige Situationen bewertet. Im **Basismodus** sind für die Sondereinheit zur Erfüllung der Aufgaben **2,0 VZÄ** notwendig, insbesondere um die konzeptionellen und präventiven Tätigkeiten erledigen zu können. Im **Aktionsmodus** ergibt sich ein Mehrbedarf von zusätzlichen **10,0 VZÄ** („erweiterter Kreis“) auf Basis der geschilderten Aufgaben und den Erfahrungen der letzten Jahre.

Der zusätzliche Bedarf im Basismodus und Aktionsmodus wird aus bestehendem Personal des Personal- und Organisationsreferates gestellt und nicht durch zusätzliche Stellen. Es wird vorgeschlagen, die neoHR-Einsparquote um das für Basis- und Aktionsmodus notwendige Personal POR-referatsspezifisch zu senken. Die Vorteile ergeben sich hierbei vor allem daraus, dass das bestehende eingearbeitete Personal weiter beschäftigt werden kann und im beschriebenen Fall sofort und mit dem erforderlichen Know-How zur Verfügung steht.

Bei der Besetzung bemüht sich das POR für eine geschlechterbezogene Parität zu sorgen und wird bei der Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen die Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigen und sie entsprechend darstellen.

Um eine starke Durchgriffsmöglichkeit, einen gesamtstädtischen Überblick sowie einen stadtweiten schnellen Informationsfluss sicherzustellen, werden die 2,0 VZÄ dem Büro des Referenten als Stabsstelle zugeordnet. Im Aktionsmodus wird der erweiterte Kreis der Stabsstelle unterstellt.

5. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

5.1 Personalbedarfe

Das Personal- und Organisationsreferat hat seit 2020 keine neuen Stellenforderungen geltend gemacht. Durch Aufgabenkritik, die laufende Optimierung und Digitalisierung von Prozessen stehen im Referat Kapazitäten zur Verfügung, die im Rahmen des Programms neoHR perspektivisch abgebaut werden müssten. Das vorhandene und eingearbeitete Personal zu verlieren, an anderer Stelle aber Kapazitäten zu fordern und anschließend wieder aufzubauen würde zu vermeidbaren Reibungsverlusten führen, sodass die benötigten 12 VZÄ sinnvoller auf das POR-spezifische neoHR-Einsparziel angerechnet werden sollen.

5.2 Darstellung der Finanzierung

Die Finanzierung der 12 VZÄ erfolgt aus dem eigenen Budget unter Anrechnung auf die neoHR-Einsparquote.

6. Anhörung / Abstimmung

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

7. Begründung für die verspätete Abgabe

Aufgrund eines umfangreichen Abstimmungsaufwands geht die Beschlussvorlage in den Nachtrag. Eine Behandlung in der heutigen Sitzung ist jedoch erforderlich, um einen nahtlosen Übergang zwischen PEIMAN bis zum 31.03.2023 und dem PEP ab 01.04.2023 sicherstellen zu können.

8. Stellungnahmen der Referate und Fachstellen

Die Beschlussvorlage wurde allen Referaten, dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Koordinierungsstelle für Gleichstellung von LGBTIQ* zugeleitet. Das POR bedankt sich für die zahlreichen Stellungnahmen zur Beschlussvorlage (Anlage).

Folgende Referate/Fachstellen haben keine inhaltlichen Anmerkungen zur Beschlussvorlage:

- Kommunalreferat
- Mobilitätsreferat
- Kulturreferat
- Referat für Arbeit und Wirtschaft
- Baureferat
- Gesamtpersonalrat

Folgende Referate/Fachstellen haben inhaltliche Anmerkungen zur Beschlussvorlage:

- Direktorium
- Stadtkämmerei
- Sozialreferat
- Referat für Stadtplanung und Bauordnung
- IT-Referat
- Gleichstellungsstelle für Frauen
- Referat für Bildung und Sport
- Kreisverwaltungsreferat
- Referat für Klima und Umweltschutz

Die Stellungnahmen werden in einer Tabelle aufgeführt, das POR nimmt im Einzelnen wie folgt Stellung.

Stellungnahmen bzw. Anmerkungen:	Stelle:	Würdigung der Stellungnahme:
<p>Die SKA begrüßt, dass in der Erstellung des Einsatzkonzeptes unter Punkt 2 Erfahrungen aus den letzten Jahren einfließen sollen und bitte um die Berücksichtigung der in der Stellungnahme genannten Punkte, z.B. stärkere Berücksichtigung der referatsspezifischen Gegebenheiten bei PEIMAN-Quotenberechnungen. Die Stadtkämmerei stellt darüber hinaus dar, zu welchen Schwierigkeiten die PEIMAN-Einsätze im eigenen Referat geführt haben.</p>	SKA	<p>Das POR bedankt sich für die Hinweise. In der Erstellung des Einsatzkonzeptes werden die genannten Punkte geprüft und ggf. berücksichtigt. Das POR bedankt sich darüber hinaus bei der Stadtkämmerei für die gemeinsame Bewältigung der personellen Herausforderungen der PEIMAN-Einsätze und bittet um Verständnis dafür, dass die situativen Gegebenheiten alle Beteiligten vor besondere Herausforderungen gestellt hatten. Die neue Sonderorganisation PEP wird im Basismodus im Kontext des Einsatzkonzeptes darauf hinarbeiten, im Aktionsmodus einerseits die Handlungssicherheit der Landeshauptstadt München sicherzustellen und andererseits dafür zu sorgen, dass die Auswirkungen auf die Referate auf das zwingend notwendige Maß zu beschränken.</p>
<p>Das IT-Referat unterstützt die Einrichtung von Strukturen beim POR, um auf außergewöhnliche Ereignisse zu reagieren. In der Stellungnahme wird darauf hingewiesen, dass nicht hervorgeht, wie hoch der Bedarf an Personal aus den Referaten sein wird. Außerdem wird angemerkt, dass im Rahmen der Neuorganisation der Bildungs-IT und wegen</p>	RIT	<p>Das POR bedankt sich für die Unterstützung. Wie hoch der Bedarf an Personal aus den Referaten sein soll, wird eine wesentliche Fragestellung des zu erarbeitenden Konzeptes der Neuorganisation sein. Das POR wird sich bemühen auf die Gegebenheiten des RIT einzugehen.</p>

geringen personellen Kapazitäten ein Vorhalten von Personal in der derzeitigen Situation nicht möglich ist.		
Das Sozialreferat stimmt der Beschlussvorlage zu und weist darauf hin, dass sie an der Forderung auf 2,0 VZÄ festhält, die über die Rahmenfinanzierung ab 2023 beantragt werden, um die im Beschluss geforderten Ansprechpartner*innen aufbauen zu können. Zudem bittet das Sozialreferat um Änderung der genannten 190 Stellen auf 160 Stellen und 30 Stellen im Jobcenter (Seite 8, Absatz 3)	SOZ	<p>Das POR bedankt sich für den Hinweis die Stellenanzahl des SOZ zu korrigieren. Die Zahlen wurden entsprechend in der Beschlussvorlage angepasst. Das POR bedankt sich für die zustimmende Stellungnahme.</p> <p>Aus Sicht des PORs ist eine Einrichtung von 2,0 Stellen im Sozialreferat als Ansprechpartner*in für das POR im Aktionsmodus nicht erstrebenswert, da die Auswirkung konkreter Situationen, die den Aktionsmodus erforderlich machen, auf die Referate unvorhersehbar ist und eine Pauschalisierung eines einzurichtenden Personals nicht möglich ist. Auch das POR wird keine neuen Stellen einrichten. Eine mögliche Anrechnung auf die im Rahmen des Programmes zur Neuordnung der städtischen Personal- und Organisationsarbeit bestehende Einsparquote wurde in Beschlussziffer 3 aufgenommen.</p>
Das Direktorium erachtet die Einrichtung der Neuorganisation PEP als sinnvoll und begrüßt das Vorhaben. Das Direktorium wünscht sich nähere Ausführungen wie im Aktionsmodus Personal aus den Referaten herangezogen werden kann. Außerdem sollen laut DIR die Ansprechpartner*innen in den Referaten im Aktionsmodus ebenfalls von dem Einsparziel von neoHR abgezogen werden. Zudem geht es davon aus, dass im Falle der Inanspruchnahme eines internen Personalpools in Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma die Steuerung	DIR	<p>Das POR bedankt sich für die zustimmende Stellungnahme. Wie der Ablauf des Abzugs von Personal aus den Referaten im Aktionsmodus gestaltet wird, wird eine wesentliche Fragestellung des zu erarbeitenden Konzeptes der Neuorganisation sein. Das POR wird sich bemühen auf die Gegebenheiten des DIR einzugehen.</p> <p>Eine mögliche Anrechnung auf die im Rahmen des Programmes zur Neuordnung der städtischen Personal- und Organisationsarbeit bestehende Einsparquote wurde in Beschlussziffer 3 aufgenommen.</p> <p>Die Inanspruchnahme eines internen Personalpools in Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma wird entsprechend des Beschlusses "Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung</p>

<p>zentral über das POR läuft. Außerdem gab es den Hinweis die Formulierung „Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine“ auf S.2, 2. Abs. anzupassen.</p>		<p>München vom 20.01.2016" (https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/3894744) erfolgen.</p> <p>Das POR bedankt sich für den Hinweis. Die Formulierung auf Seite 2, Abs.2 wurde entsprechend angepasst.</p>
<p>Die Gleichstellungsstelle für Frauen unterstützt die Einrichtung der Neuorganisation und äußert den Wunsch der Aufnahme, dass bei der Besetzung des Basis- und Aktionsstabes das POR für eine geschlechterbezogene Parität sorgt und bei der Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen die Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt und sie entsprechend darstellt.</p>	GST	<p>Das POR bedankt sich für die Unterstützung der Gleichstellungsstelle für Frauen und kommt dem Wunsch der Aufnahme gerne nach, um auch in diesem Falle der Bedeutung der Gleichstellung Raum zu geben.</p>
<p>Das PLAN stimmt der Beschlussvorlage zu, bittet allerdings um konkretere Ausführungen und Schärfungen einzelner Punkte, wie z.B. der Einschätzung zum Kapazitätenaufwand, der Konkretisierung der Unterstützung in den Referaten bei der Konzepterstellung und der Finanzierung etwaiger Leiharbeitskräfte und wünscht die Berücksichtigung von Anmerkungen bei zukünftiger Quotenbildung im Einsatzkonzept.</p> <p>Das PLAN bittet darüber hinaus um Klarstellung der auf Seite 11, Satz 2 getroffenen Formulierung, dass im Basismodus bereits abrufbare Personalressourcen aufgestellt werden sollen.</p>	PLAN	<p>Das POR bedankt sich für die Unterstützung. Wie hoch der Bedarf an Personal aus den Referaten sein wird, der Modus des Einbezuges von Leiharbeitskräften und die Art von etwaiger zukünftiger Quotenbildung wird eine wesentliche Fragestellung des zu erarbeitenden Konzeptes der Neuorganisation sein. Das POR wird sich bemühen bei der Konzepterstellung auf die Gegebenheiten des PLAN einzugehen.</p> <p>Das POR bedankt sich für den redaktionellen Hinweis zur Seite 9 und hat die Briefwahl als Beispiel aus dem Beschlussentwurf entfernt.</p> <p>Gerne stellt das POR darüber hinaus klar, dass Seite 11 Satz 2 nicht meint, dass bereits im Basismodus namentliche Personallisten erstellt werden, sondern dass bspw. Bereiche abrufbaren Personals gebildet werden.</p>
<p>Das RBS zeichnet die</p>	RBS	<p>Das POR bedankt sich für grundsätzliche</p>

<p>Beschlussvorlage mit, wenn die mit PEP in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch bei den Referaten eine Anrechnung im Kontext neoHR finden wird. Zudem wird angeregt dass die Leiharbeitskräfte im Krisenfall vom POR eingestellt werden. Außerdem soll berücksichtigt werden, dass auch das RBS durch die Corona-Pandemie und die daraus resultierenden Maßnahmen an Kindertageseinrichtungen und Schulen maßgeblich betroffen waren und im Zuge dessen die Personalbedarfe mit Umschichtung des eigenen Personals gedeckt wurden und auf die PEIMAN-Quote angerechnet wurde.</p>		<p>Mitzeichnung. Eine mögliche Anrechnung auf die im Rahmen des Programmes zur Neuordnung der städtischen Personal- und Organisationsarbeit bestehende Einsparquote wurde in Beschlussziffer 3 aufgenommen.</p> <p>Die Inanspruchnahme eines internen Personalpools in Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma wird entsprechend des Beschlusses "Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München vom 20.01.2016" (https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/3894744) erfolgen.</p> <p>Das POR bedankt sich für den Hinweis zur PEIMAN-Quote. Gesonderte Vereinbarungen bzgl. der Quotenanrechnung wurden in der Beschlussvorlage nicht tiefer gehend ausgeführt, deshalb sieht der POR von der Einarbeitung des Absatzes ab.</p>
<p>Das KVR und die Branddirektion begrüßen die Einrichtung der Neuorganisation PEP ausdrücklich. Es wird darauf hingewiesen, dass auch die Referate und Eigenbetriebe im Aktionsmodus von nennenswertem Koordinationsaufwand betroffen sind und dass dieser Aufwand gleichermaßen auf das neoHR-Einsparziel angerechnet werden müsste. Außerdem bitten sie um Berücksichtigung mehrerer Punkte, z.B. Beteiligung der Referate bei der Konzepterstellung, im Rahmen der zukünftigen Konzepterstellung. Zudem geben das KVR und die Branddirektion Hinweise bzgl. der Konzepterstellung der</p>	<p>KVR</p>	<p>Das POR bedankt sich für die ausführliche Stellungnahme, insbesondere für die Schilderung der Erfahrung aus den letzten Jahren sowie für die wertvollen und hilfreichen Hinweise bzgl. der Konzepterstellung der Neuorganisation PEP. Das POR wird bei der konzeptionellen Arbeit einen geeigneten Beteiligungsmodus der Referate wählen. Darüber hinaus bedankt sich das POR für das Angebot der Branddirektion im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit dem Bereich Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement zusammenzuarbeiten. Das POR wird die Einrichtung einer solchen Arbeitsgruppe bei Aufnahme der konzeptionellen Arbeit prüfen und sich mit der Branddirektion in Verbindung setzen.</p> <p>Eine mögliche Anrechnung auf die im Rahmen des Programmes zur Neuordnung der städtischen Personal- und Organisationsarbeit bestehende Einsparquote wurde in Beschlussziffer 3 aufgenommen.</p>

<p>Neuorganisation PEP, u.a. die Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Austausch und zur Zusammenarbeit zwischen POR und Branddirektion und die Bitte um Beteiligung der Referate bei der konzeptionellen Arbeit.</p> <p>Darüber hinaus weist das KVR darauf hin, dass es nicht sinnvoll ist, bereits im Basismodus potenziell abrufbares Personal zu benennen.</p> <p>Die Rekrutierung von Wahlhelfer*innen (Seite 11) ist aus der Beschlussvorlage zu streichen, da es sich im Unterschied zu anderen Personalbedarfen (Krisen und sonstige Sonderbedarfe) um ein Ehrenamt am Tag der Wahl oder Abstimmung handelt. Die Gewinnung der - mehreren tausend - Wahlhelfer*innen in diesem Sinne erfolgt über den Weg einer freiwilligen Meldung oder durch die Meldung seitens der Referate und Eigenbetriebe anhand von Quoten, welche im Vorgriff durch das POR festgelegt werden.</p> <p>Gut vorstellbar wäre es hingegen, die Sonderbedarfe, die regelmäßig bei der Durchführung von Wahlen und Abstimmungen entstehen, anstelle von benötigten Nachwuchskräften durch den Einsatz eines extern gewonnenen Personalpools zu decken.</p>	<p>Gerne stellt das POR darüber hinaus klar, dass Seite 11 Satz 2 nicht meint, dass bereits im Basismodus namentliche Personallisten erstellt werden, sondern dass bspw. Bereiche abrufbaren Personals gebildet werden.</p> <p>Darüber hinaus wurde der Wunsch auf Änderung der Aussage in Bezug auf Wahlhelfer*innen und Unterstützungspersonal bei Wahlen und Abstimmungen vom POR gerne übernommen.</p>
---	--

Das RKU stimmt der Beschlussvorlage zu und bittet um Ergänzung des Satzes „Möglichkeit auf Gewährung einer Leistungsorientierten Bezahlung (LoB)“ im Rahmen der Honorierung der PEIMAN-Einsätze aufzunehmen.	RKU	Das POR bedankt sich für die Stellungnahme und hat den Satz in der Beschlussvorlage aufgenommen.

Folgende Referate/Fachstellen meldeten Fehlanzeige:

- Koordinierungsstelle für Gleichstellung von LGBTIQ*

Folgende Referate/Fachstellen haben keine Stellungnahme zur Beschlussvorlage abgegeben:

- Gesamtschwerbehindertenvertretung

Folgende Referate/Fachstellen haben außerhalb der Frist eine Stellungnahme abgeben, diese sind ohne Würdigung beigelegt:

- Gesundheitsreferat

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

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat nimmt den Vortrag des Referenten zum bisherigen Personaleinsatzmanagement und zur Einrichtung einer Sonderheit Personaleinsatzplanung zur Kenntnis.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die Sondereinheit Personaleinsatzplanung (PEP) organisatorisch einzurichten und alle organisatorisch notwendigen Vorbereitungen zu treffen. Die übrigen Referate haben Personal für den Aktionsmodus entsprechend des zu erstellenden Einsatzkonzeptes zu benennen.
3. Die Einsparquote im Rahmen des Programms zur Neuordnung der städtischen Personal- und Organisationsarbeit reduziert sich referatsspezifisch um 12 VZÄ. Dies gilt entsprechend auch für die in den Referaten zur zentralen Koordination eingesetzten Ansprechpersonen. Deren Höhe bemisst sich nach dem zu erstellenden Einsatzkonzept.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent
I. V.

Ober-/ Bürgermeister /in
Ehrenamtl. Stadtrat/ rätin

Stephan Westermaier
Stadtdirektor

IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-5/3

Am