

Datum: **26. 09. 23**

## **Strategische Weiterentwicklung der Kommunalen Verkehrsüberwachung**

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10285**

Beschluss des Kreisverwaltungs Ausschusses vom 24.10.2023 (VB)  
Öffentliche Sitzung

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

**An das Kreisverwaltungsreferat**

**- Vorab per E-Mail -**

Das Personal- und Organisationsreferat nimmt von der kurzfristig mit E-Mail vom 14.09.2023 zur Stellungnahme bis 22.09.2023 zugeleiteten Beschlussvorlage Kenntnis und gibt eine Stellungnahme wie folgt ab:

Für die Zuleitung der oben genannten Beschlussvorlage und die Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen, bedanken wir uns.

Das Personal- und Organisationsreferat unterstützt die von ihnen vorgeschlagene strategische Weiterentwicklung der Kommunalen Verkehrsüberwachung. Die von ihnen benannten Ziele und Maßnahmen der strategischen Weiterentwicklung können durch uns uneingeschränkt mitgetragen werden. Wir begrüßen ausdrücklich, dass die weitere Umsetzung der genannten personalwirtschaftlichen Maßnahmen und der Stellenbedarfe gemeinsam mit dem POR geprüft und weiterbearbeitet werden sollen.

Zu den das Personal- und Organisationsreferat betreffenden Themen möchten wir Ihnen nachfolgende Rückmeldungen geben.

### **Kapitel 3: Personalbedarfe**

Das Personal- und Organisationsreferat erhebt keine Einwände gegen die vorliegende Beschlussvorlage.

Die dargestellten Stellenausweitungen entsprechen den in der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09452 „Haushaltsplan 2024, Eckdatenbeschluss“ (vgl. Anlage 3, KVR-004) abgestimmten und anerkannten Bedarfen.

Die Finanzierung erfolgt im Haushaltsjahr 2024 aus dem Referatsbudget. Ab dem Haushaltsjahr 2025 ff. erfolgt die Finanzierung der anerkannten bzw. nachrichtlich anerkannten personellen Ressourcen nur unter Berücksichtigung der aktuellen Haushaltslage (vgl. Nr. 20-26 / V 09452, Antragsziffer 2).

Die im Beschluss dargestellten Stellenwerte können erst nach Vorlage der jeweiligen Stellenbeschreibungen abschließend geprüft und entschieden werden.

## **Kapitel 2.5: Maßnahmen zur Personalgewinnung**

Das POR (KC Personalgewinnung, POR-2/11) steht hinsichtlich Ziffer 2.5.1. "Verbesserung der Bezahlung im KVÜ-Außendienst" mit KVR-GL zwecks Vorprüfung bereits seit einiger Zeit in Kontakt. Es war vereinbart worden, die Verabschiedung des Marktzulagen-Beschlusses abzuwarten und dann nochmals nach Klärung von Fragen der Finanzierung und des Berechtigtenkreises abschließende Regelungen zu treffen. Es wird in der Vorlage somit zutreffend auf die erweiterten Rahmenbedingungen zum Entscheidungsverfahren beim Bezug von Arbeitsmarktzulagen hingewiesen und in Ziffer 6 des Antrages ein Prüfauftrag an KVR und POR erteilt, diese Frage in Bezug auf die KVÜ zu klären.

Für die Umsetzung des Prüfauftrags, durch die steigende Eigenverantwortlichkeit im Rahmen der neuen Befugnisse eine höhere Eingruppierung der Außendienstkräfte zu begründen, steht das POR (POR-1 sowie KC Stellenbewertung POR-S1/6) zur Verfügung.

Das POR (KC Personalmarketing, POR-2/13) ist in Bezug auf die erforderlichen Marketingmaßnahmen in Sachen Personalgewinnung KVÜ bereits in enger Abstimmung mit dem KVR.

Dem POR (KC Personalgewinnung, POR-2/11) ist bewusst, dass wir uns in einem herausfordernden Marktumfeld in München bewegen, und wir möchten sicherstellen, dass wir die besten Fachkräfte gewinnen und halten können. In diesem Zusammenhang führen wir derzeit umfangreiche Maßnahmen durch. Eine davon ist die Einführung der Talentmanagement Suite (TMS) SAP SuccessFactors. Diese Suite zielt darauf ab, unsere Personalgewinnung effizienter zu gestalten und besser auf die Anforderungen des Kandidatenmarktes auszurichten. Insbesondere das Onboarding-Modul innerhalb der TMS soll dazu beitragen, den Übergang von der Zusage bis zum ersten Arbeitstag unserer neuen Mitarbeiter\*innen zu optimieren und Kündigungen während dieser Phase zu minimieren. Unser Ziel ist es, den Einstellungsprozess für Bewerber\*innen transparenter und effizienter zu gestalten, um eine gute Bindung an die LHM von Anfang an zu gewährleisten.

Parallel dazu evaluieren wir unseren gesamten Einstellungsprozess, um Geschwindigkeit und Effizienz zu steigern. Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, Bewerbungs- und Einstellungsprozesse zu beschleunigen und die zur Verfügung stehenden Kapazitäten bestmöglich zu nutzen. Eine bereits Zug-um-Zug in Umsetzung gebrachte Maßnahme besteht darin, flächendeckend im unmittelbaren Anschluss an Auswahlgespräche vorläufige, aber verbindliche schriftliche Einstellungszusagen mündlich und schriftlich zu geben (inkl. Übersendung eines Entwurfs des Arbeitsvertrages). Diese Maßnahme hat im Rahmen eines mehrmonatigen Pilotprojektes positive Wirkungen erzielt.

Ein auch in der Beschlussvorlage aufgegriffener Aspekt ist die amtsärztliche Begutachtung von Bewerber\*innen. Für den Bereich der Tarifbeschäftigten kann festgehalten werden, dass der Begründungsbedarf rechtlich nicht auf dem Weglassen, sondern dem Durchführen einer solchen Untersuchung liegt. Wir verweisen dazu auf eine Information der DGUV, die uns der FAS im Rahmen einer vergleichbaren Prüfung für den Bereich der Sozialen Arbeit zur Verfügung gestellt hat (ab Seite 11). Für den in dieser Hinsicht aufgrund umfangreicher Außendiensttätigkeiten - auch in nicht barrierefreien Räumen - vergleichbaren Bereich der Sozialen Arbeit haben Sozialreferat und POR vereinbart, nur noch in begründeten Einzelfällen auf Einstellungsuntersuchungen zurückzugreifen. Etwaige gesundheitliche Defizite, die im Auswahlverfahren nicht zutage getreten sind, können während der Probezeit festgestellt und nötigenfalls das Arbeitsverhältnis kurzfristig beendet werden. Aus den Erörterungen u.a. mit der Rechtsabteilung zum Bereich Soziale Arbeit ergab sich, dass auflösende Bedingungen für

den Fall gesundheitlicher Einschränkungen überaus schwer rechtskonform umsetzbar sind. Es mangelt in aller Regel an hinreichender Bestimmtheit. Dem generellen Verzicht auf derlei Untersuchungen ist zur Prozessbeschleunigung und nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung des Erlebens des Einstellungsprozesses für Bewerber\*innen (sog. Candidate Experience) klar der Vorrang einzuräumen. Das POR steht gern bereit, um Risiken und Umsetzungsschritte eines Verzichtes auf Einstellungsuntersuchungen zu erörtern. Allerdings spricht sich das POR gegen einen flächendeckenden Rückgriff auf privatärztliche Einschätzungen aus.“

Wir bitten die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen.

Die Stadtkämmerei und das Direktorium erhalten einen Abdruck der Stellungnahme.

Andreas Mickisch  
Berufsmäßiger Stadtrat

