

## **Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt IV**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12736**

#### 4 Anlagen

Anlage 1 – Überblick über die quantitative Aufgabenausweitung in den Abteilungen

Anlage 2 – Mittelbedarf

Anlage 3 – Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 03.09.2018

Anlage 4 – Stellungnahme des Kommunalreferats vom 14.09.2018

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.10.2018 (VB)**

Öffentliche Sitzung

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Vortrag des Referenten.....</b>	<b>3</b>
1. Problemstellung/Anlass.....	3
1.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2).....	3
1.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3).....	4
1.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4).....	4
1.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5).....	5
1.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6).....	5
1.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting.....	6
1.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren.....	6
2. Stellenbedarf.....	6
2.1 Quantitative Aufgabenausweitung.....	7
2.1.1 aktuelle Kapazitäten.....	7
2.1.1.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2).....	7
2.1.1.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3).....	7
2.1.1.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4).....	8
2.1.1.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5).....	8
2.1.1.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6).....	8
2.1.1.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting.....	8
2.1.1.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren.....	8
2.1.2 Zusätzlicher Bedarf.....	8
2.1.2.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2).....	9
2.1.2.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3).....	9
2.1.2.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4).....	9
2.1.2.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5).....	9

2.1.2.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6).....	9
2.1.2.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting.....	9
2.1.2.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren.....	10
2.1.3 Bemessungsgrundlage.....	10
2.1.3.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2).....	10
2.1.3.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3).....	11
2.1.3.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4).....	11
2.1.3.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5).....	12
2.1.3.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6).....	13
2.1.3.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting.....	14
2.1.3.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren.....	15
2.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung.....	16
2.2.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2).....	16
2.2.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3).....	16
2.2.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4).....	17
2.2.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5).....	17
2.2.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6).....	17
2.2.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting.....	18
2.2.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren.....	18
2.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf.....	18
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	19
3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	19
3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit.....	19
3.3 Finanzierung.....	20
<b>II. Antrag des Referenten.....</b>	<b>21</b>
<b>III. Beschluss.....</b>	<b>22</b>

## I. Vortrag des Referenten

Mit den bisherigen Beschlüssen des Personal- und Organisationsreferates (POR) zur Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt wurden bereits schwerpunktmäßig die Abteilungen des POR mit zusätzlichen Stellen ausgestattet, die von den Kapazitätsausweitungen in den Referaten und Eigenbetrieben sofort und unmittelbar betroffen waren.

Mit dem Eckdatenbeschluss für das Haushaltsjahr 2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11494) wurde am 25.07.2018 durch die Vollversammlung beschlossen, dass die Steigerung der Stellenausweitungen aufgrund der Anmeldungen der Referate auf 830 VZÄ begrenzt wird (147 VZÄ mit Refinanzierung).

Mit der aktuellen Beschlussvorlage soll dem Rechnung getragen werden, dass zum einen die von stadtweiten Stellenschaffungen und Stellenbesetzungen unmittelbar betroffenen Bereiche im POR wie die Abteilungen

- P 2 - Personalbetreuung
- P 3 - Organisation
- P 4 - Personalleistungen
- P 5 - Personalentwicklung
- P 6.2 - Fortbildung,

zum anderen aber auch mittelbar betroffene Bereiche wie der Betrieb des E-Recruiting (P 5) sowie das Vergabewesen (GL 2) mit zusätzlichen Kapazitäten ausgestattet werden.

### 1. Problemstellung/Anlass

#### 1.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2)

Die Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2) kümmert sich u. a. um die Personalbetreuung der städtischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten aller Fachrichtungen mit Ausnahme der Dienstkräfte der Fachrichtungen Erziehungsdienst, Lehrdienst und Feuerwehrtechnischer Dienst.

Zu den Aufgaben zählen insbesondere:

- das Besetzen von Stellen (formelle Personalgewinnung)
- das Abwickeln der stark zugenommenen außertariflichen Arbeitsverträge
- das Bearbeiten der angesichts der sehr schwierigen Marktsituation laufend mehr werdenden personalrechtlichen Problemfälle
- das Neu- oder Wiedereinstellen von Personal
- das Bearbeiten von Dienstantritten während und nach der Elternzeit sowie nach unbezahlter Beurlaubung
- das Ändern der Wochenarbeitszeit

- das Befördern und Höhergruppieren
- das Bearbeiten von Renteneintritten sowie Austritten
- das Bearbeiten von Kündigungen (arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig)

Die für die Betreuung der Beschäftigten der Landeshauptstadt München benötigten Kapazitäten sind dauerhaft notwendig, da die Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten über ihr gesamtes Beschäftigungsverhältnis immer wieder mit P 2 in Berührung kommen. Insofern handelt es sich um aus den Arbeitsvertragsverhältnissen bzw. aus dem Beamtenrecht herrührende Pflichtaufgaben.

### **1.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3)**

Die Abteilung 3 - Organisation ist mit der Unterabteilung P 3.2 für die Stellenbewertung und Dienststellenbetreuung der Referate und Eigenbetriebe zuständig. Zu den Hauptaufgaben zählen u.a.:

- das Einrichten neuer Stellen, welche aufgrund von Stadtratsbeschlüssen beschlossen wurden
- das Fertigen von Stellungnahmen zu Stadtratsbeschlüssen
- das Mitarbeiten in Großprojekten und stadtweiten Arbeitsgruppen und
- das Begleiten von Bemessungsprojekten in den Referaten

Bei den Aufgaben handelt es sich um Pflichtaufgaben.

### **1.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4)**

Die Abteilung 4 - Personalleistungen berechnet alle Entgelte für die Beamtinnen und Beamten (P 4.1) sowie für die Tarifbeschäftigten (P 4.4) der gesamten Stadtverwaltung. Zu den Hauptaufgaben der Sachbearbeitungen in der Entgeltabrechnung bei P 4.4 zählen:

- das Berechnen und Zahlbarmachen der Entgelte für Tarifbeschäftigte unter Berücksichtigung aller entgeltrelevanten tariflichen und gesetzlichen Regelungen
- das Bearbeiten von Angelegenheiten der betrieblichen Altersvorsorge
- das Führen des Zahlaktes
- das Bescheinigungswesen
- das Bearbeiten von Kindergeldangelegenheiten im Rahmen der Aufgabe der Stadt München als Familienkasse
- das Ausführen und Überwachen von Pfändungen und Abtretungen
- das Überwachen und Geltendmachen von Überzahlungen

Die Entgeltabrechnung für Tarifbeschäftigte ist aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtungen durchzuführen. Die mit der Entgeltabrechnung verbundene Abführung der Sozialversicherungsabgaben stellt eine gesetzliche Pflichtaufgabe dar und ist dauerhaft durchzuführen.

#### **1.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5)**

Die Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) kümmert sich mit der Unterabteilung P 5.1 um die Personalentwicklung und -gewinnung sowie die Potenzialförderung für alle Bereiche der Stadtverwaltung mit Ausnahme der Fachrichtungen Erziehungsdienst im Referat für Bildung und Sport, Lehrdienst an den Schulen und Feuerwehrtechnischer Dienst.

Zu den Kernaufgaben gehören:

- das Durchführen von Stellenbesetzungsverfahren
- die Grundsatzarbeit zur Steigerung der Attraktivität der LHM als Arbeitgeberin durch Öffnung des Verwaltungsdienstes
- das Verplanen von Nachwuchskräften

Die Aufgabe der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Zuständigkeit des POR lässt sich unmittelbar aus dem Art. 33 Abs. 2 GG und weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen ableiten. Es handelt sich dabei um eine originäre Aufgabe des Personal- und Organisationsreferats.

#### **1.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6)**

In der Abteilung 6 ist die Unterabteilung Fortbildung (P 6.2) für die stadtweite Fortbildung und Weiterentwicklung der städtischen Beschäftigten zuständig.

Bei den Aufgaben handelt es sich überwiegend um:

- das selbstständige Planen, Entwickeln und Evaluieren von fachübergreifenden und dienststellenbezogenen Fortbildungsveranstaltungen und -konzepten sowie Führungskräftequalifizierungen
- das Beraten der Führungskräfte aus dem Hoheitsbereich und den Eigenbetrieben zur individuellen Qualifizierungsplanung und zur Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- das Mitwirken bei der Planung und Koordinierung des gesamten jährlichen Fortbildungsprogramms und der Programmbereiche
- das Planen und Organisieren von Seminaren jeglicher Art

Die Aufgaben stellen an sich freiwillige Aufgaben dar. Die Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen die städtischen Mitarbeiter/innen dabei, sich beruflich

weiterzuentwickeln. Es handelt sich dabei um eine originäre dauerhafte Aufgabe des Personal- und Organisationsreferats.

### **1.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting**

Im Bereich der Personalgewinnung wird das E-Recruiting-System seit 2017 produktiv eingesetzt, um die Stellenbesetzungsverfahren digitalisiert zu unterstützen. Mit dem Einsatz elektronischer Medien wird der gesamte Personalentwicklungsprozess für interne und externe Bewerbungen beginnend bei der Bedarfsanforderung bis hin zur Stellenbesetzung und zur Vermittlung von leistungseingeschränktem Personal unterstützt. Neben der Ermöglichung einer zeitgemäßen Bewerbung bei der Landeshauptstadt München soll durch den medienbruchfreien Austausch von Daten eine Verkürzung der Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren erreicht werden. Außerdem kann der Kontakt zu den Bewerberinnen und Bewerbern vollständig auf elektronischem Wege erfolgen.

Insofern ist die Aufgabe dauerhaft gegeben.

An sich stellt die Aufgabe eine freiwillige Aufgabe dar, da das Stellenbesetzungsverfahren grundsätzlich auch ohne den zeitgemäßen Einsatz von IT-Unterstützung erfolgen könnte. Allerdings würde sich die Stadt als Arbeitgeberin nicht in die Reihe moderner Arbeitgeber gesellen, was die Personalgewinnung im stark umkämpften Fachkräftemarkt erheblich schwächen würde.

### **1.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren**

GL 2 ist zuständig für das Haushalts- und Rechnungswesen im POR und erstellt in dieser Funktion den jährlichen Referatshaushalt und die Rechenschaftsberichte. Darüber hinaus werden Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände sowie der allgemeine Geschäftsbedarf beschafft. Neben der Kosten- und Leistungsrechnung werden auch vermehrt dezentrale Vergabeverfahren des POR durchgeführt.

Die zügige und rechtlich einwandfreie Bearbeitung von Vergabeverfahren sichert die Leistungsfähigkeit und Betriebsbereitschaft des für die Personalgewinnung und -betreuung verantwortlichen POR und stützt gleichzeitig den Wettbewerb auf der Anbieterseite.

## **2. Stellenbedarf**

Mit dem Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925) wurden für das POR u. a. Kapazitäten gefordert, um die in den vorgenannten Abteilungen aufgrund der stadtweiten Neueinrichtung von 280 VZÄ anfallenden Aufgaben abdecken zu können. Tatsächlich wurden in 2017 jedoch unter Berücksichtigung der Stadtratsentscheidung bezüglich der Höchstgrenze für das Jahr 2018 800 VZÄ

genehmigt. Somit fehlen im POR weiterhin Kapazitäten, um die aus den neu zu schaffenden weiteren 520 VZÄ resultierenden Aufgaben erledigen zu können. Darüber hinaus werden aufgrund der Entscheidung im Eckdatenbeschluss für 2019 weitere 830 VZÄ stadtweit zu schaffen sein. Damit ergibt sich wiederum eine quantitative Aufgabenausweitung in den o. g. Abteilungen mit unterschiedlichen Ausprägungen. Die Zahlen, welche in den verschiedenen Bereichen unterschiedliche Kapazitäten erforderlich machen, sind in der Anlage 1 aufgeführt.

Darüber hinaus sind die vorhandenen Kapazitäten mit der Betriebsstabilisierung und Weiterentwicklung des E-Recruiting-Systems und den Tätigkeiten als zentrale Ansprechstelle bei P 5 mehr als ausgelastet.

Etwaige zusätzliche Maßnahmen (beispielsweise Tests von vor der Einführung stehender Updates, Weiterentwicklung des IT-Systems, Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit etc.) können bisher nur durch interne Umschichtung von Aufgaben durchgeführt werden. Diese Kapazitäten fehlen jedoch entweder für die originäre Aufgabenerfüllung oder führen zum Aufbau von Überstunden.

Im Bereich der Geschäftsleitung haben sich zum einen die Aufwände für Vergaben in den vergangenen Jahren deutlich und vor allem überproportional erhöht. Zum anderen sind die Qualitätsanforderungen im Vergabewesen massiv gestiegen und die den Wettbewerb sichernden Vergabeverfahren per se komplexer geworden, weshalb hier eine Stellschaltung notwendig wird.

## **2.1 Quantitative Aufgabenausweitung**

### **2.1.1 aktuelle Kapazitäten**

#### **2.1.1.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2)**

Für die Personalbetreuung werden derzeit laut Stellenplan 49,8 VZÄ der 2. und 3. Qualifikationsebene eingesetzt, wovon 1,0 VZÄ für die Neueinstellungen befristet ist.

#### **2.1.1.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3)**

Für die Stellenbewertung/Dienststellenbetreuung bei P 3.2 werden derzeit laut Stellenplan 35,45 VZÄ der 3. Qualifikationsebene eingesetzt, wovon 5,5 VZÄ aufgrund des Projektes Münchner Kompetenzmanagement sowie für die Stellenneuschaffungen befristet sind.

#### **2.1.1.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4)**

Für die Abrechnung der Tarifbeschäftigtenentgelte werden bei P 4.4 derzeit laut Stellenplan 11,25 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für Teamleitungen sowie 56 VZÄ der 2. Qualifikationsebene für Sachbearbeitungen eingesetzt.

#### **2.1.1.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5)**

Für die Personalentwicklung und -gewinnung (ohne IT-Personal) werden bei P 5.1 derzeit laut Stellenplan 45,31 VZÄ der 2. und 3. Qualifikationsebene eingesetzt, wovon 4,0 VZÄ für die Neueinstellungen aufgrund der geschaffenen Stellen der letzten Jahre befristet sind.

#### **2.1.1.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6)**

Im Bereich der Fortbildung (P 6.2) werden laut Stellenplan derzeit 10,29 VZÄ, davon 2,5 VZÄ befristet, der 3. Qualifikationsebene und 8,04 VZÄ der 2. Qualifikationsebene eingesetzt.

#### **2.1.1.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting**

Mit der Sicherstellung des laufenden Betriebes des E-Recruiting-Systems sind bei P 5.1 derzeit laut Stellenplan je 0,5 VZÄ der 2. und 3. Qualifikationsebene betraut.

#### **2.1.1.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren**

Derzeit sind im Stellenplan mit der Durchführung von Vergabeverfahren für das POR 0,4 VZÄ der 3. Qualifikationsebene betraut.

#### **2.1.2 Zusätzlicher Bedarf**

Im Eckdatenbeschluss der Vollversammlung vom 25.07.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11494) wurden dem POR von ursprünglich 97,2 vorgesehenen VZÄ 17,0 VZÄ zugestanden.

Die in dieser Beschlussvorlage geltend gemachten Bedarfe weichen demnach von den ursprünglich für den Eckdatenbeschluss angemeldeten bzw. am 19.06.2018 im VPA (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11630, Ziff. 1.2.3 und Anlage 5) bekanntgegebenen Kapazitäten entsprechend ab. So wurden hier ursprünglich 65,17 VZÄ verteilt auf alle Abteilungen des POR geltend gemacht. Mit diesem Beschluss sollen aber lediglich 9,5 VZÄ für ausgewählte Bereiche genehmigt werden.

Die ursprünglich geforderten und die nun beantragten Kapazitäten verteilen sich wie folgt auf folgende Bereiche.



#### **2.1.2.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2)**

Von den sich aus der Bemessung ergebenden 5,02 wird mit dieser Beschlussvorlage 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für eine/n Sachbearbeiter/in Personalangelegenheiten in BesGr. A 10 bzw. EGr. 9c dauerhaft geltend gemacht.

#### **2.1.2.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3)**

Von den sich aus der Bemessung befristet errechneten 3,17 VZÄ wird mit dieser Beschlussvorlage 0,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für eine/n Sachbearbeiter/in Organisation in BesGr. A 12 bzw. EGr. 11 befristet auf 3 Jahre geltend gemacht.

#### **2.1.2.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4)**

Von den sich aus der Bemessung ergebenden 3,51 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 0,78 VZÄ der 3. Qualifikationsebene werden mit dieser Beschlussvorlage 2,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene für Sachbearbeiter/innen Entgeltabrechnung in BesGr. A 8 bzw. EGr. 9a dauerhaft geltend gemacht.

#### **2.1.2.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5)**

Von den sich aus der Bemessung befristet ergebenden 5,51 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 12,87 VZÄ der 3. Qualifikationsebene werden mit dieser Beschlussvorlage 3,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für Sachbearbeiter/innen Personalentwicklung in BesGr. A 10 bzw. EGr. 9c befristet auf 3 Jahre geltend gemacht.

#### **2.1.2.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6)**

Von den sich aus der Bemessung ergebenden und ursprünglich geforderten 1,27 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene werden mit dieser Beschlussvorlage 0,7 VZÄ der 3. Qualifikationsebene in BesGr. A 11 bzw. EGr. 9c sowie 0,3 VZÄ der 2. Qualifikationsebene in BesGr. A 8 bzw. EGr. 9a für Sachbearbeiter/innen Fortbildung dauerhaft geltend gemacht.

Darüber hinaus ist zur Sicherstellung der bisherig notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und Mitarbeiterschulungen die Entfristung von 1,0 VZÄ zwingend erforderlich.

#### **2.1.2.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting**

Von den sich aus der Bemessung ergebenden und ursprünglich geforderten 1,5 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 1,5 VZÄ der 3. Qualifikationsebene wird mit dieser Beschlussvorlage 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für eine/n Grundsatzsachbearbeiter/in in BesGr. A 12 bzw. EGr. 11 dauerhaft geltend gemacht.

### **2.1.2.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren**

Von den sich aus der Bemessung ergebenden und ursprünglich geforderten 1,2 VZÄ wird mit dieser Beschlussvorlage 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für eine/n Sachbearbeiter/in Vergabewesen in BesGr. A 10 bzw. EGr. 9c geltend gemacht.

### **2.1.3 Bemessungsgrundlage**

#### **2.1.3.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2)**

Aus den für 2018 beschlossenen 800 Stellen-VZÄ resultieren erfahrungsgemäß 1.040 Einstellungen unter Berücksichtigung des städtischen Teilzeitfaktors (1,3). Von diesen 1.040 einzustellenden Personen werden nicht alle vom POR eingestellt und betreut, da für bestimmte Fachrichtungen wie Erziehungsdienst, Lehrdienst und Feuerwehrtechnischer Dienst diese Aufgaben den betroffenen Referaten obliegen. In der Zuständigkeit des POR verbleiben 700 VZÄ mit der Folge von 910 einzustellenden Personen.

Mit dem Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925) wurden für P 2 bereits Kapazitäten beschlossen, die jedoch nur für das POR relevante Kapazitätzuschaltungen im Umfang von 280 VZÄ und damit 364 Personen abdecken.

Zur Betreuung und Einstellung der Differenz von 546 Personen (420 VZÄ) werden daher weitere 1,69 VZÄ (davon 0,69 VZÄ befristet für die Dauer von 3 Jahren ab Einstellung) benötigt. Diese ergeben sich aus dem den bisherigen Berechnungen zu Grunde gelegten Schlüssel von 1,0 VZÄ Personalsachbearbeitungskapazität zu 162 Einstellungen und unter Berücksichtigung einer Einarbeitungszeit von 1 Jahr und einem Zeitraum von 2 Jahren, in dem die Einstellungen der 546 Personen erfolgen werden. Für die laufende Betreuung des zusätzlichen Personals ist eine dauerhafte Kapazität in Höhe von 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene anzusetzen. Da der Standardbetreuungsaufwand aber in der Regel erst deutlich nach der Einstellung zu leisten ist, reicht es aus, hierfür zunächst keine zusätzliche Kapazität vorzuhalten, sondern nur 1,0 VZÄ der befristet erforderlichen 1,69 VZÄ unbefristet für die auf Dauer anzusetzenden Folgeaktivitäten zur Verfügung zu stellen.

Darüber haben die für das Haushaltsjahr 2019 neu zu schaffenden 830 VZÄ erneute Auswirkungen auf die Kapazitäten bei P 2.

Demnach ergeben sich unter Berücksichtigung des Teilzeitfaktors 1.079 Einstellungen. Bei Anwendung des o. g. Schlüssels von 1,0 VZÄ Personalsachbearbeitungskapazität zu 162 Einstellungen ergibt sich unter Berücksichtigung einer Einarbeitungszeit von 1 Jahr und einem Zeitraum von 2 Jahren, in dem die Einstellungen der 1.079 Personen erfolgen werden, ein

Kapazitätsbedarf von 3,33 VZÄ der 3. Qualifikationsebene befristet für die Dauer von 3 Jahren ab Stellenbesetzung.

Dem errechneten Gesamtbedarf von 5,02 VZÄ steht nach auf den Eckdatenbeschluss basierender Kontingentierung eine Zuschaltung von nur 1,0 VZÄ gegenüber (vgl. Nr. 2.1.2.1).

### **2.1.3.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3)**

Für das Jahr 2018 wurden seitens des Stadtrates insgesamt 800 einzurichtende VZÄ stadtweit beschlossen. P 3.2 ist für die Stelleneinrichtung und -bewertung mit Ausnahme des Lehr- und Erziehungsdienstes im RBS für 780 Stelleneinrichtungen zuständig. Für 280 VZÄ wurden im Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925) bereits Kapazitäten genehmigt, für die Differenz i. H. v. 500 VZÄ stehen diese noch aus.

Darüber hinaus sollen 830 VZÄ für das Haushaltsjahr 2019 zugeschaltet werden, was erneute Auswirkungen auf die Kapazitäten bei P 3.2 mit sich bringt.

Bei P 3.2 können von einer Sachbearbeitung im Umfang von 1,0 VZÄ durchschnittlich rund 150 Anträge auf Kapazitätsausweitung bearbeitet werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass mit einem Antrag durchschnittlich die Einrichtung von 1,4 Stellen beantragt wird. Bei den für 2018 zusätzlich beschlossenen Stellen im Umfang von 500 VZÄ, die in den nächsten zwei Jahren eingerichtet werden sollen, ist daher mit circa 357 Anträgen auf Kapazitätsausweitung zu kalkulieren. Daraus ergibt sich ein Bedarf von 2,38 VZÄ. Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit und einem Zeitraum von zwei Jahren, in dem die Stellen voraussichtlich eingerichtet werden müssen, ist eine Kapazität im Gegenwert von 1,19 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für die Dauer von zunächst drei Jahren vorzuhalten.

Unter Berücksichtigung des o. g. Schlüssel ist für die ab 2019 zu schaffenden 830 VZÄ mit 593 Anträgen auf Kapazitätsausweitung zu rechnen, woraus sich ein weiterer Bedarf i. H. v. 3,95 VZÄ ergibt. Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit und einem Zeitraum von zwei Jahren, in dem die Stellen voraussichtlich eingerichtet werden müssen, ist eine Kapazität im Gegenwert von 1,98 VZÄ der 3. Qualifikationsebene für die Dauer von zunächst drei Jahren vorzuhalten.

Dem errechneten Gesamtbedarf von 3,17 VZÄ steht nach auf den Eckdatenbeschluss basierender Kontingentierung eine Zuschaltung von nur 0,5 VZÄ gegenüber (vgl. Nr. 2.1.2.2).

### **2.1.3.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4)**

Mit den Beschlüssen aus 2017 und der Stadtratsentscheidung bezüglich der Höchstgrenze wurden/werden für das Jahr 2018 800 Stellen geschaffen. Mit der Einrichtung und Besetzung der Stellen steigen auch die Abrechnungsfälle im Tarfbereich. Aufgrund der Erfahrungswerte der letzten Jahre steigen die Abrechnungsfälle nur bei den Tarifbeschäftigten, da im Regelfall Tarifbeschäftigte neu eingestellt werden. Der Personalstand bei den aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Beamten- und Eigenversorgung ist seit 01.04.2013 hingegen nahezu konstant geblieben.

Mit dem Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925) wurden für P 4 bereits Kapazitäten genehmigt, um rund 28.000 Abrechnungsfälle bearbeiten zu können.

Aus den im Jahr 2017 beschlossenen 800 Stellen resultieren 1.040 Einstellungen unter Berücksichtigung des Teilzeitfaktors (1,3), wobei bereits für 280 Stellen-VZÄ bzw. 364 Einstellungen Kapazitäten für P 4.4 genehmigt wurden.

Für die Differenz 520 VZÄ bzw. 676 Einstellungen fehlen die Kapazitäten noch und sollen mit dieser Beschlussvorlage genehmigt werden.

Unter Berücksichtigung eines Schlüssels von 1 Sachbearbeitung zu 500 Abrechnungsfällen und 1 Teamleitung zu 4,5 Sachbearbeitungen ergeben sich für diese 676 Einstellungen/Abrechnungsfälle 1,35 VZÄ für Sachbearbeiter/innen und 0,3 VZÄ für Teamleitungen.

Aufgrund der weiteren für 2019 zu schaffenden 830 Stellen-VZÄ ergeben sich bei Berücksichtigung des Teilzeitfaktors 1.079 zusätzliche Abrechnungsfälle, für die bei Anwendung der o. g. Schlüssel 2,16 VZÄ Sachbearbeiterkapazität und 0,48 VZÄ für Teamleitungen dauerhaft benötigt werden.

Dem errechneten Gesamtbedarf von 3,51 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 0,78 VZÄ der 3. Qualifikationsebene steht nach auf den Eckdatenbeschluss basierender Kontingentierung eine Zuschaltung von nur 2,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene gegenüber (vgl. Nr. 2.1.2.3).

### **2.1.3.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5)**

Für das Jahr 2018 wurden seitens des Stadtrates insgesamt 800 einzurichtende VZÄ stadtweit beschlossen, wovon, was die Personalgewinnung betrifft, 700 Stellen in den Zuständigkeitsbereich von P 5 fallen.

Mit den bei P 5 vorhandenen Kapazitäten für die Stellenbesetzer/innen kann nur der Aufwand für die Besetzungen der den letzten Kapazitätsbeschlüssen zugrunde

gelegten stadtweiten Stellenmehrungen inklusive der fluktuationsbedingten (Nach-) Besetzungen aus dem „Altbestand“ der Stellen abgedeckt werden.

Mit dem Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925) wurden für P 5 bereits Kapazitäten beschlossen. Ausgegangen wurde seinerzeit allerdings von einer stadtweiten Kapazitätzuschaltung, für die das POR zuständig ist, im Umfang von 280 VZÄ. Somit sind für weitere 420 zu schaffende VZÄ entsprechende Kapazitäten bei P 5 erforderlich.

Bei Zugrundelegung der qualifizierten und in der Praxis zwischenzeitlich erprobten Schätzung aus dem Jahre 2014, wonach 70 % der zu schaffenden Stellen ein Stellenbesetzungsverfahren nach sich ziehen, ergeben sich aus den 420 zu schaffenden VZÄ 294 durch P 5 durchzuführende Stellenbesetzungsverfahren. Beim Bearbeitungsschlüssel von 34 Verfahren pro Jahr und Recruiting-Sachbearbeitung, ergibt sich für 294 durchzuführende Verfahren ein Bedarf für Stellenbesetzer/innen i. H. v. 8,65 VZÄ für ein Jahr.

Bei einer einjährigen Einarbeitungszeit und einer Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren über zwei Jahre ergeben sich 4,33 VZÄ für Stellenbesetzer/innen der 3. QE und 1,85 VZÄ für Teamassistenzen der 2. QE befristet auf drei Jahre ab Besetzung (bei dem anerkannten Verhältnis von 7 Stellenbesetzer/innen zu 3 Teamassistenzen).

Für das Jahr 2019 wurden nun weitere 830 zu schaffende VZÄ im Eckdatenbeschluss genehmigt. Hieraus ergibt sich ein Mehrbedarf von 8,54 VZÄ für Stellenbesetzer/innen der 3. QE und 3,66 VZÄ für Teamassistenzen der 2. QE befristet auf drei Jahre ab Besetzung (bei dem anerkannten Verhältnis von 7 Stellenbesetzer/innen zu 3 Teamassistenzen).

Dem errechneten Gesamtbedarf von 12,87 VZÄ für Stellenbesetzer/innen und 5,51 VZÄ für Teamassistenzen steht nach auf den Eckdatenbeschluss basierender Kontingentierung eine auf 3 Jahre befristete Zuschaltung von nur 3,0 VZÄ für Stellenbesetzer/innen gegenüber (vgl. Nr. 2.1.2.4).

#### **2.1.3.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6)**

Mit dem Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt III“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08925) wurde der Bedarf an zusätzlichen Seminaren für das Jahr 2017 dargelegt.

Für die Bewältigung dieses zusätzlichen Seminaraufkommens (insbesondere bei den dienststellenbezogenen Maßnahmen) wurden rechnerisch 4,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene und 2,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene benötigt. Bei dieser Berechnung wurde der Schlüssel 1 : 100 bei der Seminarkonzeption und 1 : 200 bei der Seminarorganisation angesetzt. Da zum damaligen Zeitpunkt noch nicht bekannt

war, ob das in 2017 hohe Niveau bei den Seminarzahlen weiterhin gehalten wird, wurden lediglich 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene und 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene geltend gemacht.

Inzwischen liegen auch die ersten Zahlen für das Jahr 2018 vor. Aus diesen geht hervor, dass auch in diesem Jahr die Seminarzahlen auf dem gleichen Niveau liegen und sogar leicht steigen werden. Aus diesem Grund wird die Differenz zur Berechnung aus dem o. g. Beschluss und den tatsächlich beschlossenen VZÄ nachgefordert. Dies sind 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene und 1,0 der 2. Qualifikationsebene.

Darüber hinaus werden auch in 2018 erneut Kapazitäten für die Referate und Eigenbetriebe für das Haushaltsjahr 2019 zugeschaltet. Durch diese Zuschaltung werden weitere Personen eingestellt und müssen fortgebildet werden. Eine Zuschaltung von Personal zieht meist auch eine Zuschaltung von Führungskräften nach sich, da die Führungsspannen, nicht zuletzt auf Grund von GPTW nicht zu groß sein sollen. Aus diesem Grund werden voraussichtlich ab 2019 die Zahlen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen ansteigen.

Aufgrund der im Eckdatenbeschluss festgelegten Zahl der stadtweit zu schaffenden Stellen i. H. v. 830 VZÄ werden auch für P 6.2 zusätzliche Kapazitäten erforderlich. Aufgrund eines Teilzeitfaktors von 1,3 ist mit einem Mitarbeiterzuwachs von 1.079 Personen zu rechnen.

In der Vergangenheit wurde ein Schlüssel festgelegt, mit dem die Seminarorganisation den Anfall der Seminare bewältigen kann. Diese Schlüsselkennzahl lautet 1 : 200. Davon ausgehend, dass durchschnittlich jeder zweite dieser neuen Beschäftigten an einem Seminar teilnimmt und etwa 10 Personen pro Seminar teilnehmen können, ergeben sich notwendige Schulungen im Umfang von ca. 54 zusätzlichen Seminaren.

Unter Berücksichtigung des o. g. Schlüssels ergibt sich ein dauerhafter Bedarf von 0,27 VZÄ in der 2. Qualifikationsebene.

Dem errechneten Gesamtbedarf von 1,27 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 2,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene steht nach auf den Eckdatenbeschluss basierender Kontingentierung eine Zuschaltung von nur 0,3 VZÄ der 2. Qualifikationsebene und 0,7 VZÄ der 3. Qualifikationsebene gegenüber (vgl. Nr. 2.1.2.5).

Weitere 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene sind aktuell aufgrund von Projektmitteln finanziert. Diese laufen Ende 2018 aus.

Da aufgrund der Kontingentierung im Eckdatenbeschluss nicht alle benötigten VZÄ geschaffen werden können und auch in der Vergangenheit bei P 6.2 immer wieder Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund fehlender Kapazitäten nicht durchgeführt werden konnten, ist eine Entfristung der Stelle ab 01.01.2019 dringend erforderlich.

### **2.1.3.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting**

Der geltend gemachte Stellenbedarf basiert auf einer qualifizierten Schätzung unter Berücksichtigung von Erfahrungswerten.

Durch die zu schaffende Kapazität wird die Betreuung aller internen und externen (potentiellen) Bewerberinnen und Bewerber bei Fragen und technischen Problemen im Zusammenhang mit dem E-Recruiting-System (in den letzten Monaten haben sich im Schnitt pro Monat ca. 1.200 Personen registriert) unterstützt.

Um den (potentiellen) Bewerberinnen und Bewerbern schon zu Beginn des Bewerbungsprozesses einen positiven Eindruck von der Landeshauptstadt München zu vermitteln, muss die Bearbeitung der Anfragen möglichst schnell und ohne zeitliche Verzögerung erfolgen. Dies ist in Zeiten des Fachkräftemangels - gerade an einem Standort mit so hoher Konkurrenz – unerlässlich. Derzeit beträgt die Bearbeitungszeit der Anfragen rund 3 Stunden pro Tag. Mit der stetig zunehmenden Anzahl an Registrierungen wird sich dieser Zeitaufwand kontinuierlich erhöhen. Darüber hinaus ist beabsichtigt, die Tätigkeiten der Benutzeradministration zu übernehmen. Bisher werden etwaige Account-Probleme der (potentiellen) Bewerberinnen und Bewerber zur weiteren Bearbeitung an den Bereich fachlich-technische Dienstleistungen des dIKAs des Personal- und Organisationsreferats weitergeleitet. Die Kolleginnen und Kollegen bearbeiten die Anfragen und senden die Antwort an die zentrale Ansprechstelle, welche den (potentiellen) Bewerberinnen und Bewerbern antwortet. Dies führt zu unnötigen Zeitverzögerungen und unbefriedigenden Antwortzeiten.

Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Referaten und Eigenbetrieben betreut, die das E-Recruiting-System dienstlich nutzen (mehrere hundert stadtweit).

Außerdem fallen zusätzliche Aufgaben im Zusammenhang mit der Anpassung der im E-Recruiting-System vorhandenen Vorlagen und Textbausteine sowie der Weiterentwicklung des vorhandenen IT-Systems an.

Hierzu müssen zusätzliche Anforderungen der unterschiedlichen Fachdienststellen ermittelt, geprüft und priorisiert werden.

Durch die Einführung eines neuen Testsystems (sog. „Stage-System“), welches im Gegensatz zu den übrigen Test- und Schulungssystemen auf den Servern des Anbieters des E-Recruiting-Systems liegt, hat sich der Testaufwand nahezu verdoppelt. Das Stage-System ermöglicht dem Hersteller, die IT- und Anwendungs-Probleme der Stadtverwaltung mit dem E-Recruiting-System schnell zu erkennen und dadurch rasch entsprechende Programmierungen zur Fehlerbehebung vornehmen zu können. Die Tests der einzelnen Lieferpakete finden jetzt sowohl auf den Testsystemen der Landeshauptstadt München als auch auf dem Stage-System statt. Zudem hat sich herausgestellt, dass die einzelnen Lieferpakete sehr

fehlerbehaftet sind und umfangreiche Nachtests zwingend durchgeführt werden müssen.

Insofern soll eine zusätzliche Kapazität eingerichtet werden, um die vorhandenen Kapazitäten zu entlasten und zu unterstützen.

### 2.1.3.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren

Im Jahr 2010 fielen nur 9 vom POR als Fachreferat zu bearbeitende Vergabeverfahren an, die im laufenden Betrieb durchgeführt werden konnten. Bis zum Jahr 2015 stieg die Zahl der Verfahren auf 92 an. Der durch diesen Anstieg generierte Mehraufwand, der 0,4 VZÄ erforderlich machte, konnte durch Umschichtungen sowie Prozessoptimierungen im Sachgebiet ausgeglichen werden. Über die Jahre nahmen die Zahl der Verfahren sowie die bei den Verfahren neuerdings hinterlegten und über dem bisherigen Standard liegenden Qualitätsansprüche jedoch deutlich zu. 2018 werden mehr als 270 und z. T. höchst anspruchsvolle Verfahren erwartet und es ist davon auszugehen, dass dieses Niveau auf Grund steigender Nachfragen einerseits und wegen der angehobenen Wertgrenzen, ab denen die Vergabestellen künftig noch dienstleistend tätig werden, auf Dauer gehalten wird.

Übersicht über die Fallzahlenentwicklung:

Jahr	Vergaben	Qualitätsfaktor	IST-VZÄ	Soll-VZÄ	Bedarf VZÄ
2010	9	1			
2011	5	1			
2012	4	1			
2013	21	1	0,10	0,10	0
2014	33	1	0,15	0,15	0
2015	92	1	0,40	0,40	0
2016	133	1	0,40	0,57	0,17
2017	200	1,5	0,40	1,29	0,89
2018*	270	1,5	0,40	1,76	1,36

\*Hochrechnung auf der Basis von Januar bis Juli 2018

Dem errechneten zusätzlichen Bedarf von 1,36 VZÄ steht nach auf den Eckdatenbeschluss basierender Kontingentierung eine Zuschaltung von nur 1,0 VZÄ gegenüber (vgl. Nr. 2.1.2.7).



## **2.2 Alternativen zur Kapazitätsausweitung**

### **2.2.1 Abteilung 2 - Personalbetreuung (P 2)**

Die Arbeitsmenge ist fremdbestimmt und in den letzten Jahren erheblich gewachsen. Einschränkungen in der Qualität sind aufgrund rechtlicher Vorgaben aber nicht möglich.

Da weder eine weitere Arbeitsverdichtung noch dauerhaft Mehrarbeit vertreten werden kann, müssen zusätzliche Kapazitäten geschaffen werden.

Sofern die Zuschaltung der geforderten Kapazitäten nicht erfolgt, verlängern sich die Einstellungsverfahren. Außerdem können Genehmigungen von Teilzeitanträgen ggf. nicht zum Antragsdatum bearbeitet werden. Höhergruppierungen und Beförderungen können sich ebenfalls verzögern. Somit würden die Anstrengungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität vielfach wieder zunichte gemacht.

### **2.2.2 Abteilung 3 - Organisation (P 3)**

Bereits mit einem anderen Beschluss wurden Kapazitäten gefordert, um die Standardisierung der Stellenbewertungsverfahren und damit einhergehend die Stelleneinrichtungsverfahren zu beschleunigen. Dies soll durch die Bereitstellung bzw. Ausweitung von Musterarbeitsvorgängen, Musterarbeitsplatzbeschreibungen, Bewertungskatalogen und Bewertungsrahmen erfolgen.

Diese Maßnahmen müssen jedoch erst greifen. Die Stelleneinrichtungen sind jedoch sofort erforderlich, weshalb keine Alternativmöglichkeiten zur Stellenzuschaltung bestehen.

Sofern keine weiteren Kapazitäten zugeschaltet werden, wird sich die Einrichtung und damit auch die Besetzung der neu geschaffenen Stellen verzögern. Längere Laufzeiten sind die Folge, was auf alle Bereiche, die Stellen per Stadtratsbeschlüsse genehmigt bekommen, durchschlägt.

### **2.2.3 Abteilung 4 - Personalleistungen (P 4)**

Für die pünktliche Abrechnung der Entgelte für die Tarifbeschäftigten der Stadt bestehen keine Alternativen. Wenn keine weiteren Kapazitäten für diesen Bereich geschaffen werden, ist die pünktliche Abrechnung der Tarifbeschäftigten, deren Anzahl ständig steigt, nicht mehr gewährleistet. Bestehendes Personal muss folglich Mehrarbeit leisten, die jedoch nicht in Freizeit abgegolten werden kann, da es sonst zu weiteren Verzögerungen in der Abrechnung kommt.

#### **2.2.4 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5)**

Die zusätzlichen Stellenbesetzungsverfahren wären durch die in der Abteilung eingesetzten Kolleginnen und Kollegen zu betreuen. Durch die Übernahme dieser zusätzlichen Verfahren durch bereits vorhandene Kolleginnen und Kollegen würden sich die Verfahrenslaufzeiten verlängern. In der Folge können die Stellen nicht rechtzeitig besetzt werden. Zudem würde dies zum Aufbau von weiteren Übereinheiten führen, welchem aus Gründen der Fürsorge vorgebeugt werden muss.

Durch eine Verlängerung der Laufzeiten ist des Weiteren damit zu rechnen, dass potentielle Bewerberinnen und Bewerber sich gegen die Landeshauptstadt München entscheiden und zwischenzeitlich andere Angebote annehmen. Damit würde es der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin noch schwerer fallen, qualifiziertes Personal am hart umkämpften Münchner Arbeitsmarkt zu akquirieren.

#### **2.2.5 Abteilung 6 - Aus- und Fortbildung (P 6)**

Eine Alternative ist nicht vorhanden. Seminare und Workshops werden bereits im Rahmen der Möglichkeiten durch moderne Ansätze wie Coaching und kollegiale Beratung ergänzt. Darüber hinaus ist auch bereits ein Bildungscontrolling eingeführt, welches die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Bildungsmaßnahmen überprüft und sichert.

Sofern die geforderten VZÄ nicht zugeschaltet werden können, können dringend erforderliche Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere zur Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen, nicht stattfinden oder verzögern sich erheblich. Das gleiche gilt für dienststellenbezogenen Maßnahmen wie Teamentwicklungsmaßnahmen und Führungsklausuren.

#### **2.2.6 Abteilung 5 - Personalentwicklung (P 5) - E-Recruiting**

Als Alternative kommen die Reduzierung der o. a. Aufgaben auf ein Minimum oder die weitere interne Umschichtung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Bereichen infrage. Letztere würde jedoch zu Einschränkungen in der jeweiligen originären Aufgabenerfüllung, nämlich der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren oder zum Aufbau weiterer Überstunden führen.

Wenn keine Zuschaltung erfolgt, können identifizierte Verbesserungen und zusätzliche Anforderungen nicht oder nur wesentlich langsamer umgesetzt werden. Dies hätte unmittelbare Folgen für hunderte Anwenderinnen und Anwender in den Referaten und Eigenbetrieben und tausende (potentielle) Bewerberinnen und Bewerber, da diese das bestehende und nur langsam fortentwickelte System nutzen müssen.

Des Weiteren können etwaige Serviceangebote in gewohnter Qualität kaum aufrechterhalten werden, ein Ausbau des Angebots wird nur schwer umsetzbar sein.

### 2.2.7 Geschäftsleitung (GL 2) - Vergabeverfahren

Für die durchzuführenden Vergabeverfahren bestehen keine Alternativen. Auf Dauer ist eine Aufgabenwahrnehmung durch bereits vorhandenes Personal nicht mehr hinnehmbar, da zu deren Lasten andere Aufgaben nicht mehr zeitgerecht erledigt werden können. Wenn eine Zuschaltung nicht erfolgt, können künftig nicht alle erforderlichen Vergaben durchgeführt werden. Hierdurch wird der Dienstbetrieb im POR gefährdet.

### 2.3 Zusätzlicher Büroraumbedarf

Mit dem geltend gemachten Bedarf i. H. v. 9,5 VZÄ ergibt sich unter Berücksichtigung der Verteilung auf mehrere Standorte ein zusätzlicher Bedarf an 11 Arbeitsplätzen. Dieser verteilt sich wie folgt auf die Abteilungen:

- P 2 - Personalbetreuung: 1 Arbeitsplatz dauerhaft in der Landsberger Str. 36
- P 3 - Organisation 1 Arbeitsplatz dauerhaft im Kustermann Park
- P 4 - Personalleistungen 2 Arbeitsplätze dauerhaft im Kustermann Park
- P 5 - Personalentwicklung 4 Arbeitsplätze dauerhaft im Rathaus
- P 6.2 - Fortbildung 2 Arbeitsplätze dauerhaft in der Ruppertstr. 11
- GL 2 - Haushalt 1 Arbeitsplatz in der Landsberger Str. 36

Der notwendige Raumbedarf wird über Nachverdichtung sicher gestellt.

## 3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

### 3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	387.641 € ab 2019		225.165 € jährlich von 2019 bis 2021
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*/***	382.841 € ab 2019		222.365 € jährlich von 2019 bis 2021
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	2.400 € ab 2019		1.400 € jährlich von 2019 bis 2021

	dauerhaft	einmalig	befristet
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	2.400 € ab 2019		1.400 € jährlich von 2019 bis 2021
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	6,0		3,5

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

\* Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

\*\*\* Eine detaillierte Aufstellung der Personalkosten mit Zuordnung zu den Abteilungen und Beschreibung der jeweiligen Funktionen befindet sich in der Anlage 2

### 3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe Auszahlungen (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs- schemas)</b>		26.070 € in 2019	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		26.070 € in 2019	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)			

### **3.3 Finanzierung**

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

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019; siehe Nr. 7 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

In Folge der Entfristung fallen keine zusätzlichen Personal- und Sachkosten an. Eine Ausweitung des Budgets ist auf Grund der Kostenneutralität der Maßnahme nicht gegeben.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 03.09.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 3 beigelegt.

Aufgrund der Stellungnahme des Kommunalreferats vom 14.09.2018 wurde die Beschlussvorlage entsprechend abgeändert. Die Stellungnahme ist als Anlage 4 beigelegt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da der Stadtrat mit dieser Angelegenheit nicht mehr befasst wird.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. jährlich 387.641 €, die von 2019 bis 2021 befristet anfallenden Haushaltsmittel i. H. v. jährlich 225.165 € sowie die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 26.070 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 anzumelden.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 9,5 Stellen-VZÄ (davon 3,5 Stellen-VZÄ befristet für 3 Jahre) und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Entfristung der bis 31.12.2018 befristeten 1,0 Stellen-VZÄ ( Fortbildung ) beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
4. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von jährlich etwa 193.956 € (40% des JMB) in den Jahren 2019 bis 2021 und etwa 120.772 € (40% des JMB) ab 2022.
5. Das Produktkostenbudget erhöht sich in 2019 um 638.876 €, davon sind 612.806 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
6. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### **III. Beschluss**

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

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

über D-II-V-Stadtratsprotokolle

an das Direktorium - Dokumentationsstelle

an das Revisionsamt

an die Stadtkämmerei HA II/3

an die Stadtkämmerei HA II/12

zur Kenntnis

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, GL 1**

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

2. an die örtliche Personalvertretung des POR

über GL an P-GL2

an P 2

an P 3

an P 4

an P 5

über P 6 an P 6.2

zur Kenntnis

Am