

Datum: 16.02.2023

Telefon: [REDACTED]

Telefax: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]@muenchen.de

Kommunalreferat
Steuerung und Betriebe
KR-R1-SB

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Bitte um Stellungnahme vom 9. Februar 2023

An das Personalreferat – POR-5/3 SC consult.in.M

Sie hatten uns um eine Stellungnahme zu oben genanntem Stadtratsantrag gebeten.

Nachdem uns der Beschluss zunächst nur mittelbar betrifft, wollen wir die Bitte um Stellungnahme vor allem dafür nutzen, uns herzlich für die gute Zusammenarbeit in den letzten drei Jahren zu bedanken.

Die Corona-Pandemie und der Angriffskrieg auf die Ukraine haben uns alle in einem – bis dahin unbekanntem – extremen Ausmaß gefordert und es war für uns alle mit einem hohen Maß an „Lernen durch Erfahrung“ verbunden.

Die Neuorganisation des Krisenmanagements begrüßen wir ausdrücklich.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

Vertreter der Referentin

[Redacted]

Von: Mitzeichnung Mobilitätsreferat
Gesendet: Montag, 20. Februar 2023 09:10
An: [Redacted]
Betreff: AW: Stellungnahme: Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Kennzeichnung: Zur Durchsicht
Kennzeichnungsstatus: Erledigt

Sehr geehrte Kolleg*innen,
vielen Dank für die Zuleitung des Beschlussetwurfs.
Das Mobilitätsreferat ist mit der vorgelegten Beschlussvorlage einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

[Redacted]

Landeshauptstadt München
Mobilitätsreferat
Referatsleitung (MOR-RL-BdR)

Gruppenpostfach für die Abwicklung von Mitzeichnungen von Sitzungsvorlagen anderer Referate
mitzeichnung.mor@muenchen.de

Von: [Redacted]
Gesendet: Donnerstag, 9. Februar 2023 11:06
An: [Redacted]

Betreff: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Sehr geehrte Damen und Herren,
anbei leite ich Ihnen die Beschlussvorlage „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“ im Entwurf zu.

Der Referent des Personal- und Organisationsreferates behält sich vor, Änderungen, die sich insbesondere auch auf Grundlage Ihrer Stellungnahmen ergeben, nach Rücklauf in die Beschlussvorlage einzuarbeiten.

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 (Taskforce PEIMAN, ZVT) des Personal- und Organisationsreferates enden entsprechend der Entscheidung des SAE mit Ablauf des 31.03.2023. Die Beschlussvorlage beschreibt die Rahmenbedingungen einer Neuorganisation, die gewonnenen Erkenntnisse des bereits bestehenden Personaleinsatzmanagements sowie das zukünftige Zielbild einer Neuorganisation. Mit der Neuorganisation 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.

Beiliegend erhalten Sie die geplante Beschlussvorlage, mit der Bitte um Stellungnahme bis spätestens 23.02.2023.

Für Rückfragen können Sie sich gerne an mich (Tel. [REDACTED]) oder [REDACTED] (Tel. [REDACTED]) wenden.

Herzliche Grüße,

[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-5/3 SC consult.in.M

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Telefon: [REDACTED]

Mobil: [REDACTED]

E-Mail [REDACTED]@muenchen.de

Erreichbarkeit: Mo-Fr bis 13:30 Uhr

consult.in. 

Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Von:
Gesendet:
An:
Cc:

[REDACTED]
Mittwoch, 22. Februar 2023 15:57

Betreff:

[REDACTED]
Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Kennzeichnung:
Kennzeichnungsstatus:

Zur Nachverfolgung
Erledigt

Sehr geehrte [REDACTED],

das Kulturreferat erhebt gegen die o. g. Beschlussvorlage keine Einwände.

Positiv ist zu bewerten, dass unter Ziffer 4.3 des Vortrags des Referenten neben der "Vermittlung von Personal aus den Referaten" auch andere Lösungsansätze, bspw. die Einstellung von Leiharbeitskräften, aufgezeigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
--
[REDACTED]
Kulturreferat der Landeshauptstadt München
Referatsgeschäftsleitung - GL/L

[REDACTED]
Tel: [REDACTED]
Fax: [REDACTED]
e-mail: [REDACTED]@muenchen.de
Internet: www.muenchen.de/kulturaktuell

Diese Mail wurde von einem LiMux-Arbeitsplatz versendet.

Datum: 13.02.2023
Telefon: [REDACTED]
Clemens Baumgärtner
[REDACTED]@muenchen.de

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Referent für Arbeit und
Wirtschaft

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen
Personalanforderungen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26/ V 08585

Stellungnahme zum Beschlussentwurf

An das Personal- und Organisationsreferat

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft zeichnet die Beschlussvorlage mit.

[REDACTED]

Clemens Baumgärtner

[REDACTED]

Von: [REDACTED]
Gesendet: Montag, 27. Februar 2023 09:59
An: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]; [REDACTED]
Betreff: AW: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung
Kennzeichnungsstatus: Erledigt

Hallo [REDACTED],

das Baureferat nimmt die übermittelte Beschlussvorlage zur Kenntnis.

Viele Grüße

Landeshauptstadt München
Baureferat - Referatsgeschäftsleitung

Tel: [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]@muenchen.de

Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München
siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>
Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15g Holz, 260ml Wasser, 0,05 kWh Strom und 5gr CO₂.

Von: [REDACTED]
Gesendet: Donnerstag, 9. Februar 2023 11:06
An: [REDACTED]

Betreff: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei leite ich Ihnen die Beschlussvorlage „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“ im Entwurf zu.

Der Referent des Personal- und Organisationsreferates behält sich vor, Änderungen, die sich insbesondere auch auf Grundlage Ihrer Stellungnahmen ergeben, nach Rücklauf in die Beschlussvorlage einzuarbeiten.

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 (Taskforce PEIMAN, ZVT) des Personal- und Organisationsreferates enden entsprechend der Entscheidung des SAE mit Ablauf des 31.03.2023. Die Beschlussvorlage beschreibt die Rahmenbedingungen einer Neuorganisation, die gewonnenen Erkenntnisse des bereits bestehenden Personaleinsatzmanagements sowie das zukünftige Zielbild einer Neuorganisation. Mit der Neuorganisation 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.

Beiliegend erhalten Sie die geplante Beschlussvorlage, mit der Bitte um Stellungnahme bis spätestens 23.02.2023.

Für Rückfragen können Sie sich gerne an mich (Tel. [REDACTED]) oder [REDACTED] (Tel. [REDACTED]) wenden.

Herzliche Grüße,

[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-5/3 SC consult.in.M

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Telefon: [REDACTED]

Mobil: [REDACTED]

E-Mail [REDACTED]@muenchen.de

Erreichbarkeit: Mo-Fr bis 13:30 Uhr

consult.in. 

Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Datum: 22.02.2023

Telefon: 0 [REDACTED]

Telefax: 0 [REDACTED]

[REDACTED]@muenchen.de

Direktorium

Geschäftsleitung

Leistungsunterstützung

D-GL1-LU

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.03.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

Personal- und Organisationsreferat
POR-5 Organisation & Transformation
POR-5/3 SC consult.in.M
z.H. [REDACTED]

Das Direktorium nimmt zu o. g. Beschlussvorlage wie folgt Stellung:

Mit der Beschlussvorlage besteht von Seiten des Direktoriums grds. Einverständnis.

Die Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen als Koordinierungsstelle im Personal- und Organisationsreferat wird von Seiten des Direktoriums für sinnvoll erachtet und begrüßt.

Nähere Ausführungen, wie im Aktionsmodus Personal aus den Referaten herangezogen werden kann (siehe insbesondere die Ausführungen unter 4.2), wären wünschenswert. In der Antragsziffer 2 wird dazu bereits aufgeführt, dass ein entsprechendes Einsatzkonzept zu erstellen ist. Dabei wäre zu berücksichtigen z. B. nach welchen Kriterien eine Abstellung erfolgt, welche Erfahrungen aus dem bisherigen Zeitraum sich bewährt haben oder auch nicht. Für den Fall der Inanspruchnahme eines internen Personalpools in Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma gehen wir davon aus, dass dies zentral über das Personal- und Organisationsreferat gesteuert wird.

Wie hinsichtlich der im Aktionsmodus benötigten 10 VZÄ des POR, die im Basismodus ihren Linienaufgaben nachgehen (s. Ziff. 4.3, S. 11), sollten auch die festen Ansprechpersonen der Fachreferate (es wird von einer Person je Referat ausgegangen) auf die jeweilige neoHR-Einsparquote der Referate angerechnet werden. Für die Referate haben sich in diesem Kontext ebenfalls neue Aufgabenfelder mit erheblicher Ressourcenbindung ergeben. Es ist davon auszugehen, dass die Ansprechpersonen vom künftigen Stab auch im Basismodus regelmäßig - neben ihren Linienaufgaben - eingebunden werden.

Es wird zudem vorgeschlagen, in allen städt. Beschlussvorlagen die auf Seite 9 Buchstabe b) verwendete Formulierung "Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine" einheitlich zu verwenden. Entsprechend sollte die Formulierung "Krieges in der Ukraine" (S. 2, 2. Abs.) angepasst werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez.



Datum: 20.02.2023

Telefon: 0 [REDACTED]

Telefax: 0 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]@muenchen.de

Stadtkämmerei

Geschäftsleitung

SKA-GL1

Beschlussentwurf für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 15.03.2023

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PIEMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Stellungnahme der Stadtkämmerei

I. An das Personal- und Organisationsreferat, POR-5/3 SC consult.in.M

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Zuleitung des Entwurfs der o.g. Beschlussvorlage per E-Mail am 09.02.2023 möchten wir uns bedanken. Die Stadtkämmerei begrüßt grundsätzlich alle Bestrebungen in zukünftigen Krisenzeiten die möglicherweise vorhandenen Personalmehrbedarfe zentral und optimiert zu koordinieren.

Sowohl im Beschlusstext als auch unter Punkt 2 des Referentenantrags wird auf eine Erstellung eines Einsatzkonzeptes verwiesen. Es wird begrüßt, dass hier die Erfahrungen aus den letzten Jahren einfließen sollen.

Aus Sicht der Stadtkämmerei sind dies folgende Punkte

Im Rahmen der Personaleinsatzplanung (PEIMAN) während der Corona-Pandemie als auch dem Angriffskrieg auf die Ukraine wurde lediglich zu Beginn eine Erhebung durchgeführt, welche Personen auf Grund ihrer Tätigkeiten nicht für einen Sondereinsatz zur Verfügung stehen. Bei der Ermittlung ist man von einem kurzzeitigen Einsatz und nicht von einer Dauer von mehreren Jahren ausgegangen. Hier wäre es sinnvoll und notwendig gewesen, diese Erhebung noch einmal durchzuführen, als absehbar war, dass nicht mehr von einer kurzfristigen Lösung ausgegangen werden konnte.

Bei der dann erfolgten Berechnung der Quoten wurde aus Sicht der Stadtkämmerei (SKA) nicht auf die Gegebenheiten in den einzelnen Referaten Rücksicht genommen. Unter anderem war es hierbei nach unserer Kenntnis unerheblich, in wie weit die ausgeübten Tätigkeiten Pflicht- oder freiwillige Aufgaben waren oder wie die reale Besetzungsquote der Referate war. Des Weiteren wurde noch Kenntnis der SKA die Basis für die Berechnung der Quote während der drei Jahre nicht aktualisiert. Folglich blieben personelle Veränderungen wie Schwangerschaften, Referatswechsel oder Ruhestandseintritte in dieser Zeit vollkommen unberücksichtigt.

Trotz eigens gemeldeter Bedarfe war die SKA gezwungen, weiterhin eine nicht unerhebliche Anzahl an Beschäftigten zu melden, da sonst mit Zwangsverpflichtungen zu rechnen war. Hierbei wurde in Kauf genommen, dass die Leistungsfähigkeit des Referats stark eingeschränkt und damit gesetzlich vorgeschriebene Tätigkeiten nur unter größten Schwierigkeiten und mit Einsatz von teuren Leiharbeitern nachgekommen werden konnte. Auch heute noch ist die SKA mit der Abarbeitungen der Rückstände befasst.

Die vom Referat gemeldeten Personen wurden dann oft sehr kurzfristig abgerufen bzw. bei Problemstellungen wieder zurück an die abgebende Dienststelle geschickt. Sowohl der Abruf als auch die Beendigung des Einsatzes hatten nicht unerhebliche Auswirkungen auf den Dienstbetrieb. Zum Beispiel wurden getroffene Vertretungs- und Urlaubsregelungen innerhalb

kürzester Zeit obsolet, da eine Bedarfsanforderungen mit oft sehr kurzen Rückmeldefristen erfolgte. Wünschenswert wäre, wenn auch den Referaten mehr Zeit bei der Rückmeldung gegeben wird. Insgesamt lässt sich resümieren, dass die Anforderungen an das zu meldende Personal sehr speziell waren, so dass nur ein Bruchteil der Beschäftigten im Referat grundsätzlich überhaupt für eine Meldung in Frage kamen. Sollten nur Kleinigkeiten nicht in das geforderte Profil gepasst bzw. Widerstände der gemeldeten Person gegeben haben, wurden diese als ungeeignet eingestuft. Bei einem dreijährigen Zeitraum kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Meldungen der abgebenden Dienststelle auf Freiwilligkeit beruht.

Bei zukünftigen Konzepten wäre es auch wünschenswert, wenn die Möglichkeit der Nutzung von Homeoffice bei der Ausübung der Tätigkeiten geprüft wird. Durch diese Maßnahme könnte die Akzeptanz von zukünftigen Einsätzen gesteigert werden.

Die Stadtkämmerei begrüßt es, dass die Erfahrungen aus der Einsatzplanung im Rahmen von PEIMAN in ein zukünftiges Konzept einfließen sollen. Für eine gute Kommunikation zwischen den Referaten sowie einen strukturierten Ablauf der Einsatzplanung wird so ein solides Fundament geschaffen.

Wir bitten die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen.

gez.



Geschäftsleiterin

Datum: 22.02.23
Telefon: [REDACTED]
Telefax: [REDACTED]
Dorothee Schiwy

Sozialreferat

Sozialreferentin

S-GL-P/PM3

Tel.: 0 [REDACTED]

[REDACTED]@muenchen.de

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.03.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

An das Personal- und Organisationsreferat, POR-5/3

Sehr geehrte Damen* und Herren*,

das Sozialreferat stimmt dem Vorschlag für eine Neuorganisation der Personaleinsatzplanung in Situationen mit besonderen Personalanforderungen (PEP) zu.

Um die im Beschluss geforderten Ansprechpartner*innen aufbauen zu können, erhält das Sozialreferat seine Forderung auf 2,0 VZÄ aufrecht, die über die Fortsetzung der Rahmenfinanzierung (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08237) ab 2023 beantragt werden. Dieses referatsinterne allgemeine Personaleinsatzmanagement soll in Zusammenarbeit mit der Organisationseinheit PEP des Personal- und Organisationsreferats im Basismodus künftige Krisensituationen innerhalb des Sozialreferats, überwiegend konzeptionell, vorbereiten. Mitunter übernehmen diese im Aktionsmodus die Klärung der referatsinternen Bedarfe sowie die Bereitstellung des benötigten Personals aus dem Sozialreferat.

Zu Nr. 4.1: Dem Sozialreferat wurden zur Bewältigung der Mehrarbeit durch den Krieg in der Ukraine und des damit verbundenen Flüchtlingsaufkommens rund 160 (nicht 190) zusätzliche Stellen zugeschaltet. Im Rahmen einer gemeinsamen Beschlussvorlage erhielt das Jobcenter München eine Stellenzuschaltung im Umfang von 30,0 VZÄ. Ich bitte daher um folgende Änderung auf Seite 8 Absatz 3:

„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.“

Unter Berücksichtigung der Änderung zeichnet das Sozialreferat die Beschlussvorlage mit.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
Dorothee Schiwy
Berufsmäßige Stadträtin

Datum: 22.02.2023

Telefon: 0 [REDACTED]

Telefax: 0 [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]@muenchen.de

Referat für Stadtplanung und Bauordnung

Referatsgeschäftsleitung
PLAN-SG

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen

An das Personal- und Organisationsreferat, POR-5/3 SC consult.in.M

Das Referat für Stadtplanung und Bauordnung nimmt zum Beschlussentwurf in vorbezeichneter Angelegenheit wie folgt Stellung:

Den Bestrebungen, im Personal- und Organisationsreferat für unvorhersehbare und unplanbare Ereignisse eine Koordinierungsstelle einzurichten, stimmen wir zu. Dass diese Sondereinheit präventiv ein Konzept erstellen soll, um für den Krisenfall gewappnet zu sein und die Referate in der konzeptionellen Phase beteiligt werden sollen, unterstützen wir ebenfalls. An dieser Stelle fehlt in der Beschlussvorlage aber eine Einschätzung zum Kapazitätsaufwand in den Referaten.

Die Ausführungen zur Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften (Seite 10, 1. Absatz) begrüßen wir auch, weil damit denjenigen Referaten, die mit Blick auf die notwendige Erledigung der Fachaufgaben kein oder nur unzureichend Personal für PEIMAN (neu PEP) zur Verfügung stellen können, die Möglichkeit eröffnet wird, externes Personal zur Erfüllung der PEP-Quote anzuheuern. Dazu vermissen wir in der Beschlussvorlage allerdings Hinweise zur Finanzierung der Leiharbeitskräfte. Für uns nicht vorstellbar wäre es, wenn die Finanzierung aus dem lfd. Referatsbudget erfolgen müsste. Da es sich bei Krisen der Art, wie wir sie in den vergangenen drei Jahren zu bewältigen hatten, um gesamtstädtische Belange handelt, gehen wir davon aus, dass die Finanzierung für die Beschäftigung von Externen im Bedarfsfall zentral sichergestellt wird.

Die Zielsetzung, wonach die Referate bereits in der konzeptionellen Phase feste Ansprechpartner*innen aufbauen sollen (Seite 11, 2. Satz), ist nachvollziehbar, sofern damit die Zusammenarbeit bei der Konzepterstellung gemeint ist, s.o..

Nicht vertretbar dagegen wäre es, wenn bereits in der Konzeptionsphase von den Referaten für den Aktionsmodus abrufbare Personalressourcen aufzustellen wären.

Es machte keinen Sinn, für ein unbestimmtes künftiges Ereignis, Personal namentlich bereitzuhalten. Einerseits müssten etwaige Meldelisten fortlaufend aktuell gehalten werden, andererseits hängen sowohl Aufgaben und Umfang des für PEP tatsächlich benötigten Personals von der jeweiligen konkreten Krisensituation ab.

Die Erläuterung unter Punkt 4.3, 1. Absatz auf Seite 10 spricht zwar nicht unbedingt für die vorstehende Interpretation, um Zweifel zu beseitigen wir bitten dennoch, die Beschlussvorlage auf Seite 11 redaktionell nachzuschärfen.

Auf Seite 9 wird erläutert, welche Kriterien vorliegen müssen, damit der Aktionsmodus in Kraft tritt. Unter a) sind als Beispiele das Bürgertelefon und ad-hoc-Unterstützungsleistungen in der Briefwahl genannt. Unseres Erachtens passt das Beispiel Briefwahl hier nicht, weil es sich bei Wahlen nicht um unplanbare und unvorhersehbare Ereignisse handelt.

Da ohnehin in Bezug auf Wahlen als planbares Ereignis ebenfalls konzeptionelle Überlegungen zur Gewinnung von Wahlhelfer*innen durch die Sondereinheit angestellt werden sollen, wäre das Thema ad-hoc-Unterstützungsleistungen in der Briefwahl dort besser verortet.

Was das erst zu bearbeitende Einsatzkonzept anbelangt, möchten wir vorsorglich schon jetzt darauf hinweisen, dass bei der Ermittlung von Referatsquoten zur Abstellung benötigten Personals für PEP je nach Szenario zu berücksichtigen sein wird, welche Fachrichtungen benötigt werden. Abhängig davon wären dann gezielt nach Fachrichtung die Quoten für die einzelnen Referate zu ermitteln, wobei den tatsächlich vorhandenen Nettokapazitäten Rechnung getragen werden müsste, damit es in den Referaten nicht zu massiven Mehrbelastungen des verbleibenden Personals kommt.

Wir bitten um entsprechende Ergänzung der Beschlussvorlage und um Anlage dieser Stellungnahme an die Beschlussvorlage.

I.V.



Datum: 22.02.2023
Telefon [REDACTED]
Laura Dornheim
[REDACTED]@muenchen.de

IT-Referat
Referatsleitung
RIT-RL

Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.03.2023 (VB)
Öffentliche Sitzung**

POR-5/3 SC consult.in.M., [REDACTED]

Sehr geehrte Damen* und Herren*,

das IT-Referat nimmt zu o. g. Beschlussvorlage wie folgt Stellung:

In der Beschlussvorlage heißt es:

S. 11: „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.“

Antragsziffer 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.“

Das IT-Referat unterstützt die Einrichtung von Strukturen beim POR, um auf außergewöhnliche Ereignisse zu reagieren.

Aus der Beschlussvorlage geht nicht hervor, wie hoch der Bedarf an Personal aus den Referaten, insbesondere aus dem IT-Referat sein wird. Anzumerken ist, dass im Rahmen der Neuorganisation der Bildungs-IT und aufgrund der geringen personellen Kapazitäten in RIT-II ein Vorhalten von Personal in der derzeitigen Situation nicht möglich ist.

Wir bitten dies als Hinweise für das IT-Referat bei der Anforderung von Personal aus Sicht von RIT-II zu beachten. Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Laura Dornheim
IT-Referentin

[REDACTED]

Von:

[REDACTED] . Februar 2023 17:54

An:

Betreff:

WG: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Kennzeichnung:

Zur Nachverfolgung

Kennzeichnungsstatus:

Erledigt

Sehr geehrte Frau [REDACTED],

Vielen Dank für die Zuleitung des Beschlusentwurfes.

Die Gleichstellungsstelle zeichnet den Beschluss mit, bittet jedoch folgende Ergänzung einzufügen:

Bei der Besetzung des Basis- und Aktionsstabes sorgt das POR für eine geschlechterbezogene Parität und berücksichtigt bei der Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen die Auswirkungen auf Frauen und Männer und stellt sie entsprechend dar.

Ich bitte Sie diese Ergänzungen in den Beschlusstext aufzunehmen.

Vielen Dank!

Mit freundlichen Grüßen

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

[REDACTED]

Gleichstellungsstelle für Frauen

[REDACTED]

80331 München

Tel. 0049-(0)89-[REDACTED]

Fax 0049-(0)89-[REDACTED]

E-Mail: gst@muenchen.de

<http://www.muenchen.de/gst>

https://www.instagram.com/stadtmuenchen_gleichstellung

Münchner*innen zeigen Haltung gegen sexistische Gewalt und Diskriminierung:

<https://gleichberechtigung-schuetzt-vor-gewalt.de>

Bildbeschreibung: Lila Banner mit oranger Schrift: Gleichberechtigung schützt vor Gewalt. Daneben eine vielfältige Personengruppe.

Wenn Sie sich mit obiger Anrede nicht zutreffend angesprochen fühlen, teilen Sie uns bitte mit, wie Sie angesprochen werden möchten.

Der Newsletter der Gleichstellungsstelle für Frauen informiert über aktuelle Veranstaltungen und Entwicklungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in München. Hier können Sie sich für den Newsletter anmelden:

https://service.muenchen.de/intelliform/forms/01/01/01/newsletter/index?newsletter.dir_7=1

Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München www.muenchen.de/ekomm

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken.

Von: [REDACTED]

Gesendet: Donnerstag, 9. Februar 2023 11:06

An: [REDACTED]

Betreff: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Sehr geehrte Kolleg*innen,
anbei leite ich Ihnen die Beschlussvorlage „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“ im Entwurf zu.

Der Referent des Personal- und Organisationsreferates behält sich vor, Änderungen, die sich insbesondere auch auf Grundlage Ihrer Stellungnahmen ergeben, nach Rücklauf in die Beschlussvorlage einzuarbeiten.

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 (Taskforce PEIMAN, ZVT) des Personal- und Organisationsreferates enden entsprechend der Entscheidung des SAE mit Ablauf des 31.03.2023. Die Beschlussvorlage beschreibt die Rahmenbedingungen einer Neuorganisation, die gewonnenen Erkenntnisse des bereits bestehenden Personaleinsatzmanagements sowie das zukünftige Zielbild einer Neuorganisation. Mit der Neuorganisation 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.

Beiliegend erhalten Sie die geplante Beschlussvorlage, mit der Bitte um Stellungnahme bis spätestens 23.02.2023.

Für Rückfragen können Sie sich gerne an mich (Tel. [REDACTED]) oder [REDACTED] (Tel. [REDACTED]) wenden.

Herzliche Grüße,
[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-5/3 SC consult.in.M



Telefon: [Redacted]
Mobil [Redacted]
E-Mail [Redacted]@muenchen.de
Erreichbarkeit: Mo-Fr bis 13:30 Uhr



Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>
Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Datum: 24.02.2023

Telefon: 0 [REDACTED]

Telefax: 0 [REDACTED]

**Referat für
Bildung und Sport**
Stadtschulrat

Stellungnahme des RBS zum Beschlussentwurf für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 15.03.2023 (VB)
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585 „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“

An das Personal- und Organisationsreferat

Sehr geehrte Damen* und Herren*,

das RBS bedankt sich für den mit E-Mail vom 09.02.2023 zugeleiteten Beschlussentwurf und die Möglichkeit, hierzu Stellung zu nehmen. Grundsätzlich begrüßt das RBS die Implementierung einer Sondereinheit, um auch in Zukunft als Stadtverwaltung schnell und gezielt auf Krisen reagieren zu können. Die Beschlussvorlage wird mitgezeichnet, sofern folgende Ergänzung Berücksichtigung findet:

An mehreren Stellen des Beschlussentwurfs wird davon gesprochen, dass die Referate im Rahmen von PEP Aufgaben übernehmen und hierfür Personalressourcen bereits in einer konzeptionellen Phase aufgestellt werden sollen. So ist die Rede davon, für PEP feste Ansprechpartner*innen bzw. eine Anlaufstelle in den Referaten zu installieren (S. 11 zweiter Unterabs.).

Gerade im Hinblick auf die Größe des RBS, aber auch mit Blick auf die Betroffenheit des Referats durch die außergewöhnlichen Ereignisse der jüngsten Vergangenheit, sollte das für das POR angedachte Modell, wie unter den Punkten 4.4 und 5.1 dargestellt, auch auf das RBS bzw. die Referate umgelegt werden. Die mit PEP in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten müssen auch bei den Referaten eine Anrechnung im Kontext neoHR finden. Wir bitten, dies noch in den Beschluss mitaufzunehmen und den Antrag des Referenten unter 3. wie folgt zu ergänzen: „Die Einsparquote im Rahmen des Programms zur Neuordnung der städtischen Personal- und Organisationsarbeit reduziert sich referatsspezifisch **im POR** um 12 VZÄ. **Dies gilt entsprechend auch für die in den Referaten einzusetzenden Ressourcen.**“

Darüber hinaus regen wir an, folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Die Corona-Pandemie und die aus dem russischen Angriffskrieg in der Ukraine resultierende Fluchtbewegung aus der Ukraine haben gezeigt, dass das RBS in Krisenzeiten regelmäßig viele zusätzliche Tätigkeiten schultern muss; siehe hierzu bspw. die Beschlussvorlagen im Bildungsausschuss „Willkommen in München – Handlungsfelder Bildung und Sport für Geflüchtete aus der Ukraine“ (Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 06070 bzw. V 06794). Insbesondere muss auch in Zukunft spezielles Augenmerk auf den Betrieb der dezentralen Bildungseinrichtungen gerichtet werden.
2. Die Möglichkeit, den Personalbedarf im Aktionsmodus neben einem internen Personalpool auch mit externen Zeitarbeitskräften decken zu können, begrüßen wir grundsätzlich vor dem unter Punkt 1) genannten Hintergrund.

Die Einstellung von Leiharbeitskräften bei einem übergreifenden Krisenfall durch die Referate dezentral abzuwickeln, erachten wir aber für nicht optimal. Stattdessen regen wir an, dass die Leiharbeitskräfte im Krisenfall durch das POR eingestellt werden. Dies sichert einen einheitlichen und schnellstmöglichen, effektiven Vollzug.

3. Im Hinblick auf Ziffer 3.5 (Meldung von Personal) bitten wir zu ergänzen, dass auch das Referat für Bildung und Sport durch die Corona-Pandemie und die daraus resultierenden Maßnahmen an Kindertageseinrichtungen und Schulen maßgeblich betroffen war. Hier wurden die entsprechenden Personalbedarfe intern durch Umschichtung von referatseigenem Personal gedeckt, das auf die PEIMAN-Quote in angemessenem Umfang angerechnet wurde.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. i.V. 


Stadtschulrat

Datum: 21.02.2023

Telefon: 0 [REDACTED]

Telefax: 0 [REDACTED]

Frau [REDACTED]
[REDACTED]@muenchen.de

Kreisverwaltungsreferat

Personalmanagement,
Organisationsmanagement,
Personalentwicklung
(KVR-GL/1)
KVR-GL/1

Beschlussentwurf des Personal- und Organisationsreferates: Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen (Sitzungsvorlage Nr. 20-266 / V 08585);
Stellungnahme des Kreisverwaltungsreferates

An das Personal- und Organisationsreferat

Sehr geehrte Damen und Herren,

das KVR stimmt dem am 09.02.2023 im Rahmen der Einbindung vorgelegten Beschlussentwurf „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-266 / V 08585) zu. Ebenso die Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates als untere Katastrophenschutzbehörde für München und Krisenmanagementexperte begrüßt die Einrichtung der Sondereinheit Personaleinsatzplanung (PEP) ausdrücklich.

Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre im Zusammenhang mit PEIMAN begrüßt das Kreisverwaltungsreferat das geschilderte Vorhaben, für den Fall künftiger Krisen mit unplanbarem, erheblichem Personalmehrbedarf eine sofort handlungsfähige Einheit und entsprechende Konzepte zur Personalbereitstellung zu etablieren.

Die Erfahrungen seit Mitte Februar 2020 zeigten innerhalb der Branddirektion und unmittelbar darauf auch in weiten Teilen der Stadtverwaltung München, dass Krisen und Katastrophen nur durch Wege fernab von altbekannten Verwaltungsstrukturen bewältigbar sind. Was innerhalb der Branddirektion im Kleinen und Größeren zur Berufspraxis gehört – also zum Beispiel der Aufbau von Stabsstrukturen bei besonderen Lagen – war in diesem Ausmaß der letzten Jahre für die LHM gänzlich neu.

Die Erfahrungen zeigen, dass mit Krisen und Katastrophen zu rechnen ist. Neben Pandemie, Angriffskrieg auf die Ukraine und der daraus folgenden Flüchtlingsbewegung und Energiekrise gibt es noch viele weitere Bereiche, die die Stadt in Akutlagen brachten bzw. bringen können. Um hierfür in der Zukunft so aufgestellt zu sein, dass eine schnelle Reaktion möglich ist und der Aufbau von einem flexiblen Personalsystem stadtweit schnellstmöglich funktioniert, braucht es die Schaffung der aufwachsende Stabstelle bei der Stadt.

Die im Beschlussentwurf enthaltene Einschätzung eines dauerhaften Personalbedarfes von 2 VZÄ im Basismodus mit Zuschaltung von 10 VZÄ im Aktionsmodus innerhalb des Personal- und Organisationsreferates ist nachvollziehbar.

Anstelle einer Stellenzuschaltung ist es notwendig, den erhöhten Personalaufwand im HR-Bereich auf das Einsparziel im Rahmen von neoHR anzurechnen. Es ist ergänzend anzumerken, dass auch die Referate und ggf. Eigenbetriebe im Aktionsmodus von nennenswertem Koordinationsaufwand betroffen sind und dass dieser Aufwand gleichermaßen auf das Einsparziel angerechnet werden müsste.

Ein regelmäßiger Austausch mit den Referaten wird sehr begrüßt, um im Rahmen der Konzepte die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erfahrungen berücksichtigen zu können und im Aktionsmodus Reibungsverluste zu vermeiden.

Es wird gebeten, die nachfolgenden Anmerkungen in der Beschlussvorlage und im weiteren Verlauf der konzeptionellen Arbeit zu berücksichtigen.

1. Beteiligung der Referate bei der konzeptionellen Arbeit

Die Beteiligung der Referate und ggf. Eigenbetriebe bei der konzeptionellen Arbeit, die in der Folge die gesamte Stadtverwaltung betrifft, ist unerlässlich. Im Rahmen der konzeptionellen Arbeit sollten die Erfahrungswerte aus Sicht der Referate und ggf. Eigenbetriebe abgefragt und berücksichtigt werden, beispielsweise die Personalbereitstellung im Rahmen flexibler Modelle (anteilig / Stand-By). Bei der Konzeption einer künftigen Personalbereitstellung sollen besondere, noch zu definierende Belastungen, wie beispielsweise die Abwicklung einer Wahl oder eine besonders hohe fachliche Betroffenheit in der einschlägigen Sondersituation (wie bisher) berücksichtigt werden.

2. Erhebung und Berücksichtigung des dezentralen Koordinierungsaufwands

Es ist notwendig, den dezentralen Aufwand der Koordinierungsstellen in den Referaten und ggf. Eigenbetrieben im Basis- und Aktionsmodus ebenfalls zu erheben und zum Ansatz zu bringen. Auch die dezentralen Aufwände rechtfertigen in Summe eine Anrechnung auf die stadtweit zu erbringenden Einsparungen im Zuge von neoHR. Für das KVR gesprochen ist ein zentraler Koordinationsaufwand im Aktionsmodus von 0,3 bis 0,5 VZÄ realistisch. Die Spannweite ergibt sich aus der Intensität der Krise, der Berücksichtigung von Hochphasen und dem Umstand, ob das KVR als abgebendes und / oder aufnehmendes Referat fungiert. Ebenso summiert sich der Koordinationsaufwand im Aktionsmodus in den Fachdienststellen sowohl bei der Personalbereitstellung als auch bei der Aufnahme von Unterstützungspersonal. Dies ist noch zu beziffern.

Aus diesem Grund schlagen wir die Aufnahme einer Antragsziffer des Referenten wie folgt vor: „Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, auf der Basis bisheriger Erfahrungswerte den dezentralen Koordinationsaufwand zu erheben und dem Stadtrat diesbezüglich einen Vorschlag zur Anrechnung auf die Einsparquote im Rahmen des Programms neoHR vorzulegen.“

3. Weitere inhaltliche Anmerkungen zum Beschlussentwurf sowie zu konzeptionellen Überlegungen

3.1 Aufstellung abrufbarer Personalressourcen bereits in einer konzeptionellen Phase

Laut Beschlussentwurf sollen „abrufbare Personalressourcen bereits in einer konzeptionellen Phase aufgestellt werden“ (Seite 11).

Aufgrund vorliegender Erfahrungen aus der früheren Vergangenheit (Bürgertelefon) sowie aktuell im Rahmen von PEIMAN hält das KVR eine personenbezogene Benennung erst im Aktionsmodus für zielführend und praktikabel. Ein unnötiger Aufwand, Listen für den Bedarfsfall aktuell zu halten, ist zu vermeiden.

3.2 Springerpool, befristet eingestelltes Personal

Die Bildung eines Springerpools zur Überbrückung des Fachkräftemangels und Überlegungen zum (weiteren) Einsatz von befristet eingestelltem Personal (Seite 11) werden befürwortet. Insbesondere die dauerhafte Zuschaltung von externem Personal für Unterstützungstätigkeiten und einen flexiblen Einsatz innerhalb der Stadtverwaltung ist äußerst sinnvoll, um bei Sonderbedarfen (z. B. CTT, Wahlen, Zensus etc.) den Einsatz von Nachwuchskräften zu reduzieren. Unklar ist, wie die Stellenkapazitäten gebildet werden.

3.3 Rekrutierung von Wahlhelfer*innen

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.

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.

Ein Formulierungsvorschlag lautet: „Konzeptionelle Behandlung für die planbaren Personalmehrbedarfe in Bezug auf Unterstützungspersonal bei Wahlen und Abstimmungen sowie der Durchführung des Zensus“ (Seite 11).

3.4 Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Eine künftige Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma wird sehr begrüßt.

Generell müssen die aktuellen Anforderungen zum Anlass genommen werden, die Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitskräften in der Stadtverwaltung München aus dem Jahr 2016 hinsichtlich zeitgemäßer Optimierungen zu überprüfen und anzupassen.

Aus Sicht des Kreisverwaltungsreferates ist Leiharbeit nicht nur in der Krise, sondern durchaus auch zum Zweck der Bewältigung von Arbeitsspitzen in Fachbereichen der Referate von wachsender Bedeutung. Die Stadtverwaltung benötigt noch effizientere Mittel zur zügigen Beschäftigung von Leiharbeitskräften für Sonderaktionen, für die keine Qualifizierung für den Verwaltungsdienst notwendig ist.

4. Zusammenarbeit mit der Branddirektion

Ein besonderes Augenmerk muss auf der Zusammenarbeit mit der Branddirektion liegen. Folgende Punkte sind hierbei wichtig, die durch die Sitzungsvorlage Nr. 20-266 / V 08585 angestoßen werden sollten:

- **Betrachtung und Anerkennung des Koordinationsaufwandes innerhalb der Branddirektion für die Branddirektion:**

Wie KVR-Kern anmerkt, bittet auch die BD darum, dass der Koordinationsaufwand für potenzielle Abstimmungen im Rahmen von neoHR betrachtet und anerkannt wird.

- **Etablieren einer AG zum Austausch und zur Zusammenarbeit zwischen POR und Branddirektion:**

In der Branddirektion gibt es einen neuen Bereich Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement. Zu den Aufgaben dieser Organisationseinheit gehört es zukünftig unter anderem die organisatorischen Maßnahmen zur Krisenbewältigung in der LHM zu treffen, wie zum Beispiel das Vorbereiten, Durchführen und Nachbereiten von Krisenstabseinsätzen sowie das Organisieren und Durchführen von Ausbildungen, Planübungen von Verwaltungsstäben. Weiterhin gehört das Vorbereiten zur Thematik Krisenmanagement, Unterstützen und Beraten der Leitung des jeweiligen potenziellen Krisenstabes, Berichterstattung an den Oberbürgermeister sowie die Stadtspitze. In dieser Einheit ist ebenso die Leitung, Lenkung und Mitarbeit in interdisziplinären Projekt- und Arbeitsgruppen zur Lösung komplexer Fragestellungen zur Bewältigung von Krisensituationen für die Aufgaben- und Servicefelder der Branddirektion angesiedelt. Aufgabe der weiteren Organisationseinheit "Gesamtstädtisches Lagebild" der Branddirektion ist unter anderem der Aufbau eines "Lagezentrums" zur Erstellung von strategischen Lagebildern sowie die Ausarbeitung und Umsetzung von Entscheidungsvorschlägen zum Umgang mit den gewonnenen Erkenntnissen, die Koordination der Geodatenexpertisen der Branddirektion und anderen Referaten. Auf Grund dieser beiden großen Aufgabenfelder wäre eine enge Zusammenarbeit mit der Stabseinheit PEP des POR im Rahmen einer AG wünschenswert.

- **Beteiligung bei der konzeptionellen Arbeit:**

Die verschiedenen Krisen seit Februar 2020 zeigten, dass die Branddirektion immer von Anfang an beteiligt war – meist vor allen anderen Kolleginnen und Kollegen der Stadt. Aus diesem Grund wäre es wünschenswert, dass die HA IV des KVR bei der konzeptionellen Arbeit beteiligt wird. Hierbei bedient die BD nicht nur Rollen im Rahmen des Krisen- und Katastrophenmanagements, sondern wie alle anderen Geschäftsleitungen der LHM musste auch die Branddirektion – anders als im Beschluss dargestellt – sowohl in der Pandemie als auch im Rahmen des Angriffskrieges auf die Ukraine immer Personal zur Verfügung stellen (PEIMAN, CTT). Die BD bediente neben den abgestellten Personen on top außerdem einen erheblichen Koordinationsaufwand für die Stadtverwaltung (z. B. Ausstattung mit Schutzmitteln, Errichten von Unterkünften für Flüchtlinge etc.).

Mit freundlichen Grüßen

[Redacted signature]

[Redacted text]

Datum: 23.02.2023

Telefon: 0 [REDACTED]

Telefax: 0 [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]@muenchen.de

**Referat für Klima- und
Umweltschutz**
Referentin

**Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen
Personalanforderungen**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

hier: Mitzeichnung der Beschlussvorlage durch das RKU

An das Personal- und Organisationsreferat, Beschlusswesen

Sehr geehrte Kolleg*innen,

das Referat für Klima- und Umweltschutz zeichnet die Beschlussvorlage mit und ist mit den inhaltlichen Ausführungen überwiegend einverstanden.

Aus Transparenzgründen bitten wir um die Ergänzung des folgenden Zusatzes unter Kapitel 3.10 „Honorierung der Einsätze“ auf Seite 6:

„Möglichkeit der Gewährung einer Leistungsorientierten Bezahlung (LoB)“

Diese Anpassung ist notwendig, da mit der aktuellen Formulierung der Anschein erweckt wird, dass alle Beschäftigten aufgrund eines PEIMAN-Einsatzes automatisch einen Anspruch auf eine Sonderzahlung haben. Vielmehr wurde dafür geworben, diesen Personenkreis „bei der Prämienvergabe besonders im Auge zu behalten“ (Beschäftigteninformation vom 09.11.2021 zum Thema LoB im PEIMAN-Einsatz).

Wünschenswert wäre zudem, dass die Erkenntnisgewinne der erprobten PEIMAN-Organisation der letzten Jahre Einfluss in die Neuorganisation finden. Insbesondere die oft thematisierte fehlende Transparenz hinsichtlich der Rahmenbedingungen der Einsätze (Aufgaben, Zeitraum, Dienort, Möglichkeit von Home Office) sowie die Kurzfristigkeit der Abberufungen wurden von den Kolleg*innen, Führungskräften sowie Geschäftsleitungen kritisch hinterfragt. Um eine bessere Akzeptanz und Bereitschaft unter den Beschäftigten und den Dienststellen zu erreichen, bitten wir um Berücksichtigung dieser Punkte im weiteren Prozess.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
Christine Kugler
Berufsmaßige Stadträtin

Von: Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*
Gesendet: Dienstag, 14. Februar 2023 11:17
An: [Redacted]
Betreff: AW: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Kennzeichnung: Zur Durchsicht
Kennzeichnungsstatus: Erledigt

Hallo Frau [Redacted],

danke für die Zuleitung, seitens der KGL mache ich Fehlanzeige.

Beste Grüße
[Redacted]

Landeshauptstadt München
Oberbürgermeister
Koordinierungsstelle zur
Gleichstellung von LGBTIQ*

Wenn Sie sich mit obiger Anrede nicht zutreffend angesprochen fühlen, teilen Sie uns bitte mit, wie Sie angesprochen werden möchten.

[Hinweise](#) zur elektronischen Kommunikation mit der Stadtverwaltung. Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken.

[Redacted]	[Redacted]
(Leitung)	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
Fax:	[Redacted]
Termine:	Nach Vereinbarung
Internet:	www.muenchen.de/lgbti
Veranstaltungen für LGBTIQ*	Termine und Veranstaltungen



Von: [REDACTED] <[REDACTED]@muenchen.de>

Gesendet: Donnerstag, 9. Februar 2023 11:06

An: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Betreff: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Sehr geehrte Kolleg*innen,

anbei leite ich Ihnen die Beschlussvorlage „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“ im Entwurf zu.

Der Referent des Personal- und Organisationsreferates behält sich vor, Änderungen, die sich insbesondere auch auf Grundlage Ihrer Stellungnahmen ergeben, nach Rücklauf in die Beschlussvorlage einzuarbeiten.

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 (Taskforce PEIMAN, ZVT) des Personal- und Organisationsreferates enden entsprechend der Entscheidung des SAE mit Ablauf des 31.03.2023. Die Beschlussvorlage beschreibt die Rahmenbedingungen einer Neuorganisation, die gewonnenen Erkenntnisse des bereits bestehenden Personaleinsatzmanagements sowie das zukünftige Zielbild einer Neuorganisation. Mit der Neuorganisation 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.

Beiliegend erhalten Sie die geplante Beschlussvorlage, mit der Bitte um Stellungnahme bis spätestens 23.02.2023.

Für Rückfragen können Sie sich gerne an mich (Tel. [REDACTED]) oder Frau [REDACTED] (Tel. [REDACTED]) wenden.

Herzliche Grüße,

[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-5/3 SC consult.in.M

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Telefon: [REDACTED]

Mobil: [REDACTED]

E-Mail: [REDACTED]@muenchen.de

Erreichbarkeit: Mo-Fr bis 13:30 Uhr



Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

[REDACTED]

Von: Gesamtpersonalrat (GPR)
Gesendet: Mittwoch, 1. März 2023 13:28
An: BDR POR
Cc: [REDACTED]
Betreff: AW: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung
Kennzeichnungsstatus: Gekennzeichnet

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesamtpersonalrat hat sich in seiner Sitzung am 01.03.2023 mit der Beschlussvorlage Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585 befasst und erhebt keine Einwände.

Viele Grüße

[REDACTED]
2. stellv. Vorsitzender

Landeshauptstadt München
Gesamtpersonalrat

Telefon: +49 [REDACTED]
Fax: +49 [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]@muenchen.de
Intranet: [WiLMA](#)

Abonniere den GPR!



Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München <http://www.muenchen.de/ekomm>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Von: [REDACTED]
Gesendet: Montag, 13. Februar 2023 07:05
An: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Betreff: AW: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Sehr geehrte Frau [REDACTED],

vielen Dank für Ihre E-Mail.

[REDACTED]

Eine Rückmeldung Ihrerseits ist bis 01.03.2023 zwingend notwendig, da unsere Zeitschiene besagt, dass wir bis spätestens 03.03.2023 um 11 Uhr die mit dem BdR abgestimmte und dem Referenten unterschriebene Beschlussvorlage beim Beschlusswesen POR einreichen müssen.

Herzlichen Dank und viele Grüße,

[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-5/3 SC consult.in.M

[REDACTED]

Telefon: 089 [REDACTED]
Mobil: [REDACTED]
E-Mail [REDACTED]@muenchen.de
Erreichbarkeit: Mo-Fr bis 13:30 Uhr

consult.in. 

Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekom>
Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Von: [REDACTED]@muenchen.de>

Gesendet: Donnerstag, 9. Februar 2023 11:19

An: [REDACTED]@muenchen.de>

Betreff: AW: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Gesamtpersonalrat

80331 München

Telefon: [REDACTED]

Fax: [REDACTED]

E-Mail: [REDACTED]@muenchen.de

Intranet: [WiLMA](#)

Abonniere den GPR!



Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München <http://www.muenchen.de/ekom>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Von: [REDACTED]@muenchen.de>

Gesendet: Donnerstag, 9. Februar 2023 11:06

An: [REDACTED]@muenchen.de>

Cc: [REDACTED]

Betreff: Bitte um Stellungnahme (bis 23.02.23) _Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585

Sehr geehrte Damen und Herren,
anbei leite ich Ihnen die Beschlussvorlage „Neuorganisation des Personaleinsatzmanagements (PEIMAN) in Krisen mit besonderen Personalanforderungen“ im Entwurf zu.

Der Referent des Personal- und Organisationsreferates behält sich vor, Änderungen, die sich insbesondere auch auf Grundlage Ihrer Stellungnahmen ergeben, nach Rücklauf in die Beschlussvorlage einzuarbeiten.

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 (Taskforce PEIMAN, ZVT) des Personal- und Organisationsreferates enden entsprechend der Entscheidung des SAE mit Ablauf des 31.03.2023. Die Beschlussvorlage beschreibt die Rahmenbedingungen einer Neuorganisation, die gewonnenen Erkenntnisse des bereits bestehenden Personaleinsatzmanagements sowie das zukünftige Zielbild einer Neuorganisation. Mit der Neuorganisation 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.

Beiliegend erhalten Sie die geplante Beschlussvorlage, mit der Bitte um Stellungnahme bis spätestens 23.02.2023.

Für Rückfragen können Sie sich gerne an mich (Tel. [REDACTED]) oder Frau [REDACTED] (Tel. [REDACTED]) wenden.

Herzliche Grüße,
[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-5/3 SC consult.in.M



Telefon: [redacted]
Mobil: [redacted]
E-Mail: [redacted]@muenchen.de
Erreichbarkeit: Mo-Fr bis 13:30 Uhr



Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>
Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Datum: 02.03.2023
Telefon: [REDACTED]
Telefax: [REDACTED]
Frau Zurek
[REDACTED]@muenchen.de

Gesundheitsreferat
Referatsleitung
GSR-R

GSR-GL1
Sachbearbeitung:
[REDACTED]

Beschlussvorlage „Neuorganisation des
Personaleinsatzmanagements (PEIMAN)
in Krisen mit besonderen Personalanforderungen
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08585“

I. An das Personal- und Organisationsreferat

Wir bedanken uns für die gewährte Fristverlängerung und nehmen zu der geplanten Beschlussvorlage wie folgt Stellung:

Das Gesundheitsreferat (GSR) hat während der Corona-Pandemie wesentlich von der Einrichtung und der Arbeit der Taskforce PEIMAN und des ZVT über das zur Verfügung gestellte Personal profitiert. Ohne die Kolleg*innen, die über PEIMAN das GSR unterstützt haben, wäre die Aufgabenerledigung während der Krise insbesondere im Contact-Tracing-Team (CTT) nicht möglich gewesen.

Im GSR wurde die Schnittstelle zur Taskforce PEIMAN und dem ZVT insbesondere durch das Organisationsteam Corona (C1-Orga) wahrgenommen.

Das Organisationsteam hat zu Beginn der Pandemie den ersten Aufbau der Krisenstrukturen eng begleitet und umgesetzt. Mit der Einrichtung der Taskforce PEIMAN bildete das Organisationsteam die zentrale Schnittstelle des GSR zum POR. Hier wurden gemeinsam die Personaldispositionen vorgenommen, Teams entsprechend den Anforderungen zusammengesetzt, geändert, neu gebildet oder aufgelöst sowie das Personal entsprechend (wiederholt) eingearbeitet und fortlaufend geschult. Neben dem aus den anderen Referaten über PEIMAN zur Verfügung gestellten Personal betraf dies auch die Unterstützungskräfte des Freistaats und des RKI sowie der Polizei und der Bundeswehr, die im Rahmen der Amtshilfe tätig geworden sind. Das Organisationsteam hat dabei sämtliche personalwirtschaftliche Themen abgedeckt, u.a. Zuweisung zu den konkreten Teams, Überstundenanordnungen, Schicht- und Einsatzplanung, zeitweise Urlaubssperren. Resultierend aus den sich ständig, auch kurzfristig, verändernden Anforderungen an Personalstärke und Zusammensetzung in den Teams der Sonderorganisation stellte sich diese Aufgaben als im höchsten Maße herausfordernd dar.

Grundsätzlich ist es aus Sicht des GSR zu begrüßen, dass das POR Konzepte für eine Struktur erstellt, die im Bedarfsfall schnell und nach Vorklärung von Grundsatzfragen nach bereits vorgeplantem Modus Personal für besondere Lagen in den Fachreferaten aus anderen Referaten rekrutiert.

Allerdings muss spätestens nach Implementierung des PEP in der Konzeptionsphase unbedingt unter Einbeziehung der Fachreferate diskutiert werden, aus welchen Bereichen in den einzelnen Referaten im Eintrittsfall in welcher Reihenfolge der Dringlichkeit Personal abgezogen werden soll.

Bereiche, die selbst fachlich von der Krise betroffen sind, müssen hierbei aus Sicht des GSR von der Quotenermittlung ausgenommen werden.

Im Rahmen der Pandemiepläne vor der Corona-Pandemie wurde damals das Personal für zwingend notwendige Aufgaben im Krisenfall festgelegt. Die Erfahrung in der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass die Festlegungen nicht brauchbar waren. Das zu erstellende

Konzept muss daher aus Sicht des GSR flexibel auf die entstehenden Situationen reagieren können.

Die intendierte Personalbereitstellung für andere Referate ist in größerem Umfang nur durch eine Reduzierung oder Aussetzung der Regelaufgaben der abgebenden Bereiche möglich. Dies ist in Abschnitt 4.2 zu berücksichtigen.

Im GSR waren während der Pandemie bis zu 4 VZÄ aus der Geschäftsleitung vollständig für das Personaleinsatzmanagement sowie die zugehörigen operativen Themen im Rahmen der Corona-Pandemie von den regulären Aufgaben freigestellt.

Mit eingesetzten PEIMAN- und Nachwuchskräften waren in den Hochphasen der Pandemie insgesamt 8 VZÄ im Organisationsteam Corona (C1-Orga) vor Ort im Einsatz.

Das Organisationsteam in der Sonderorganisation wurde zusätzlich von den restlichen Mitarbeiter*innen der Geschäftsleitung im Rahmen der Linienzuständigkeit (Personalabteilung, Finanzabteilung, IT, Facilitymanagement) breit unterstützt.

Das GSR geht davon aus, dass zukünftige Ereignisse wie vom POR unter Abschnitt 4.2 dargestellt in der Regel auch einen Gesundheitsbezug haben. Es bietet sich in Analogie zur Darstellung des POR an, mind. 2 VZÄ als eingearbeitetes Personal aus dem Personal- und Organisationsmanagement des GSR zum einen als feste Ansprechpartner*innen für das POR gemäß Abschnitt 4.3 zu benennen, zum anderen als Mehrbedarf für den „Aktionsmodus“ gemäß Abschnitt 4.4 aufgrund der im GSR erweiterten Aufgaben vorzusehen und diese auf die neoHR-Einsparquote des GSR anzurechnen.

Mit freundlichen Grüßen

II. **WV GL1**

Gez.

Beatrix Zurek
berufsmäßige Stadträtin