



**Andreas Mickisch**  
Berufsmäßiger Stadtrat

Herrn StR Alexander Reissl, Herrn StR  
Manuel Pretzl, Herrn StR Thomas Schmid,  
Frau StRin Ulrike Grimm, Herrn StR  
Sebastian Schall, Herrn StR Hans-Peter  
Mehling

Stadtratsfraktion CSU-FW  
Rathaus

30.04.2024

### **Mehr Flexibilität bei der Personalplanung**

Antrag Nr. 20-26 / A 04387 von Herrn StR Alexander Reissl, Herrn StR Manuel Pretzl, Herrn StR Thomas Schmid, Frau StRin Ulrike Grimm, Herrn StR Sebastian Schall, Herrn StR Hans-Peter Mehling  
vom 01.12.2023, eingegangen am 01.12.2023

Sehr geehrter Herr Stadtrat Reissl,  
sehr geehrter Herr Stadtrat Pretzl,  
sehr geehrter Herr Stadtrat Schmid,  
sehr geehrte Frau Stadträtin Grimm,  
sehr geehrter Herr Stadtrat Schall,  
sehr geehrter Herr Stadtrat Mehling,

Sie beantragen, dass das Personal- und Organisationsreferat binnen sechs Monaten eine gemeinsame Lösung in Zusammenarbeit mit der Stadtkämmerei und den Referaten entwickelt, wie genehmigte, aber noch nicht besetzte Personalstellen schnellstmöglich eingerichtet und besetzt werden können. Zudem soll ein Vorschlag unterbreitet werden, wie die vom Oberbürgermeister und dem Stadtrat geforderte Flexibilität in den Fachreferaten erreicht werden kann.

Ihr Einverständnis vorausgesetzt, erlaube ich mir, Ihren Antrag als Antwortschreiben wie folgt zu beantworten:



## **Beschleunigung der Stelleneinrichtung und -besetzung**

Der Prozess, bis eine durch den Stadtrat genehmigte Stelle besetzt ist, beginnt mit der Beschlussfassung durch die Vollversammlung. Danach erstellt das jeweilige Fachreferat die Stellenbeschreibung, welche die Basis für die Bewertung und letztendlich der Einrichtung der Stelle ist. Das Personal- und Organisationsreferat bzw. die Geschäftsleitung der Referate, die im Rahmen des Pilotprojekts Delegation der Stellenbewertung verantwortlich sind, bewertet und richtet die Stelle ein. Parallel dazu erfolgt die Verfassung des Ausschreibungstextes durch das Fachreferat. Nach Abstimmung des Ausschreibungstextes mit dem Personal- und Organisationsreferat wird die Ausschreibung veröffentlicht. Sobald ein\*e geeignete\*r Bewerber\*in ausgewählt wurde, wird die Stelle unter Berücksichtigung evtl. Kündigungsfristen besetzt.

Die Optimierung des Prozesses Stellenbewertung ist Teil des Programms neoHR. Zum einen wurde die Stellenbewertung im Rahmen einer Pilotphase vom Personal- und Organisationsreferat an ausgewählte Geschäftsleitungen übertragen. Die Evaluierung dieses Pilotprojekts steht noch aus. Zum anderen wurde zur Verschlinkung und Standardisierung der Stellenbewertung ein workflowbasiertes Stellenbewertungssystem beschafft. Die Einführung des Stellenbewertungstools, das voraussichtlich im ersten Halbjahr 2024 abgeschlossen sein wird, bringt neben Kosteneffekten und Zeitersparnis auch wesentliche qualitative Verbesserungen.

Zudem wurden im Rahmen des Programms neoHR umfassende Innovationen im Recruiting umgesetzt, um die Effizienz der Einstellungsverfahren zu verbessern. Ein wichtiger Schritt zur Beschleunigung war die Digitalisierung der Personalgewinnung mittels SAP SuccessFactors (Talentmanagement Suite - TMS) begleitet von der Vereinfachung der Prozesse durch die Reduzierung von Kontrollschleifen und die Delegation von Entscheidungskompetenzen. Es wurde ein neues Organisationsmodell für das SC Recruiting entwickelt, das die Einführung der Ende-zu-Ende-Verantwortung durch Recruiter\*innen für externe Bewerber\*innen beinhaltet, um die Effizienz zu steigern und Schnittstellen zu reduzieren. Des Weiteren wurden Auswahlvorkerkungen und Einstellungsverfügungen digitalisiert und vereinfacht. Aktuell wird an der Etablierung eines neuen, standardisierten Recruitingprozesses, in dem spezifische Schritte in der TMS evaluiert und angepasst werden, gearbeitet, um den Bewerbungsweg für Bewerber\*innen zu beschleunigen. Weitere Maßnahmen wie die Implementierung effizienter Sammelausschreibungen und die kandidatenorientierte Neugestaltung unserer Bewerbungsportale wurden ebenfalls umgesetzt. Das Auswahlgespräch wurde neu strukturiert, durch Online-Auswahlverfahren ergänzt und auf die Bedürfnisse der Bewerber\*innen abgestimmt.

## **Flexibilität**

Mit Stadtratsbeschluss „Umsetzungskonzept zur Einführung der Budgetierung im Personalbereich ab dem Jahr 2021; ...“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01812) vom 16.12.2020 wurde den Referaten wieder deutlich mehr Flexibilität bei der Bewirtschaftung des Budgets sowie des Stellenplans ermöglicht. So haben die Referate bis zu einer bestimmten Wertgrenze die Möglichkeit, interne Verschiebungen sowohl zwischen den Produkten als auch zwischen den Deckungsbereichen vorzunehmen. Die Wertgrenze liegt laut Beschlussvorlage im jeweiligen Haushaltsjahr bei 1 % des Planwerts zum Schlussabgleich je Deckungsbereich. Sofern es sich um einen kleinen Deckungsbereich handelt, können bis zu 200.000 Euro bei größeren Deckungsbereichen jedoch maximal 500.000 Euro umgeschichtet werden. Die Wertgrenze be-

zieht sich dabei auf den abgebenden Bereich. Die Umschichtungen werden im Rahmen der entsprechenden Haushaltswerke dem Stadtrat vorgelegt.

Darüber hinaus hat der Stadtrat mit der Beschlussvorlage „Haushalt 2020, Stellenplan“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16771) vom 18.12.2019, die seinerzeit geltende Zweckbestimmung für Stellenschaffungen aus Stadtratsbeschlüssen aufgehoben und somit den Referaten wieder mehr Flexibilität bei Kapazitätsausweitungen und -verschiebungen eingeräumt.

Insofern kann das Referat im Rahmen seiner Möglichkeiten Verschiebungen vornehmen und entsprechende Schwerpunkte setzen. Das Personal- und Organisationsreferat berät hierzu regelmäßig und gerne.

Im Tarifrecht wird nicht zwischen Stellen der Fachrichtung Sonstiger Dienst und Verwaltungsdienst unterschieden. Das bei der LHM verwendete Ordnungsmerkmal Fachrichtung bezieht sich auf geforderte Ausbildungs- bzw. Studienabschlüsse. Die Besetzung einer Stelle im Verwaltungsdienst mit Tarifbeschäftigten im Sonstigen Dienst oder umgekehrt ist jederzeit durch Beigabe der entsprechenden Stellenvermerke „Besetzung mit Dienstkraft des VD“ bzw. „Besetzung mit Dienstkraft des sonstigen Dienstes“ möglich. Die Fachrichtungen behindern die LHM also nicht an der Einstellung von Personal. Ob und wie eine Stelle besetzt werden kann, liegt an der konkreten Anforderung der Stelle.

Mit den bereits bestehenden Möglichkeiten der flexiblen Bewirtschaftung des Personalkostenbudgets und der Aufhebung der Zweckbestimmung ist unter Berücksichtigung der notwendigen Transparenz der Budgetaufstellung und -bewirtschaftung maximale Flexibilität gegeben. Darüber hinaus wurden bzw. werden die Prozesse der Stelleneinrichtung und -besetzung im Rahmen des Programms neoHR optimiert.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Mickisch  
Berufsmäßiger Stadtrat