



Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55
80505 München

18.04.24

**Gewährung von Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit
(Art. 60 BayBesG) in Parteiverkehrsbereichen;
Bericht der Landeshauptstadt München zum Jahr 2023**

Sehr geehrte [REDACTED]

das für die Gewährung von Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) an Beamt*innen in Parteiverkehrsbereichen erforderliche staatliche Einvernehmen ist bis zum 31. Dezember 2024 erteilt. Ob durch die Öffnung von Art. 60 BayBesG positive Ergebnisse hinsichtlich der personalwirtschaftlichen Problematik in Parteiverkehrsbereichen erzielt wurden, soll anschließend evaluiert werden.

Für die Landeshauptstadt München ist die Zuschlagsgewährung in den entsprechenden Parteiverkehrsbereichen ein wichtiger Baustein, um die Personalsituation in diesen Arbeitsbereichen noch vertretbar stabil halten zu können. Um unter gesamtstädtischen Aspekten strategisch und verbindlich für die Zukunft planen zu können, ist es mir ein Anliegen schnellstmöglich, jedenfalls noch im laufenden Jahr 2024, mit Ihnen in den Austausch zur zukünftigen Handhabung bzw. zu bestehenden Möglichkeiten ab dem Jahr 2025 zu kommen. Der Beamtenbereich darf nicht gänzlich ins Hintertreffen geraten, insbesondere wenn es sich wie hier vornehmlich um Aufgabenbereiche der Leistungs- und Eingriffsverwaltung handelt.

Mit den im TVöD-Bereich bestehenden – und aufgrund der vorherrschenden personalwirtschaftlichen Herausforderungen auch unbedingt notwendigen – Möglichkeiten (insbesondere Fachkräfte- und Arbeitsmarktrichtlinie), können die kommunalen Arbeitgeber schnell, flexibel und eigenverantwortlich agieren. Aber auch für den Beamtenbereich brauchen die kommunalen Dienstherrn Instrumentarien, mit denen personalwirtschaftlichen Mangelsituationen schnell und eigenverantwortlich entgegengewirkt werden kann.



Auch die Vertreter*innen der Stadt Nürnberg erachten eine möglichst zeitnahe thematische Auseinandersetzung für sinnvoll und notwendig. Der Bayerischen Städtetag ist mit Schreiben vom 3. April 2024 bereits gesondert auf Sie bzw. das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat zugekommen, um einen gemeinsamen (BayStMFH, Bayerischer Städtetag, Stadt Nürnberg und Landeshauptstadt München) konstruktiven Austausch anzuregen. Ich hoffe, Sie stehen diesem Vorschlag aufgeschlossen gegenüber.

Zuletzt habe ich Ihnen die Situation bei der Landeshauptstadt München hinsichtlich der Gewährung von Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit in Parteiverkehrsbereichen mit Schreiben vom 5. Mai 2023 (für das Jahr 2022) dargestellt. Im Folgenden erhalten Sie die **Fortschreibung für das Jahr 2023:**

Vorbemerkung:

Ausführungen zur Einführung (Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 19. Februar 2020, Vorlagen-Nr.: 14-20 / V 17781)¹ und der bei der Landeshauptstadt München festgelegten organisatorischen und persönlichen Voraussetzungen für die Zuschlagsgewährung können dem Bericht vom 8. März 2021 entnommen werden. Die Verlängerung des Modellzeitraums bis 31. Dezember 2024 wurde in der Vollversammlung am 5. Oktober 2022 vom Stadtrat der Landeshauptstadt München beschlossen (Vorlagen-Nr.: 14-20 / V 07183)². Zum 1. Oktober 2022 erfolgte eine betragsmäßige Angleichung an die im Tarifbereich gewährte Zulagenhöhe (AMZ-PV i.H.v. 200 Euro pro Monat – bei Teilzeit entsprechend anteilig.)

1. Darstellung der Datenlage (jeweils zum Stand 31.12.):

1.1 Gesamtzahl der Stellen bei der Landeshauptstadt München

2019	2020	2021	2022	2023*
35.632	36.625	37.290	38.088	39.297

* vorläufiger Wert

1.2 Planstellen mit Stellenvermerk „AMZ-PV“

2020	2021	2022	2023
2.076	2.096	2.129	2.165*

¹Abrufbar im Ratsinformationssystem der LHM unter: <https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/5871665>

²Abrufbar im Ratsinformationssystem der LHM unter: <https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/7276760>

1.3 Beschäftigte in AMZ-PV-Bereichen

	2020	2021	2022	2023
Summe der Beschäftigten	1.791	1.820	1.798	1.857
- davon Beamt*innen	518*	506**	474***	444****
in Vollzeit:	333	321	306	279
in Teilzeit:	185	185	168	165
männlich:	197	187	172	165
weiblich:	321	319	302	279
- davon Tarifbeschäftigte	1.273	1.314	1.324	1.413
in Vollzeit:	916	928	930	995
in Teilzeit:	357	386	394	418
männlich:	324	341	353	396
weiblich:	949	973	971	1.017

(2020)*

244 Beamt*innen erhielten keinen bzw. ggf. nur einen verminderten Zuschlag, da aufgrund Art. 60 Abs. 2 Satz 1 BayBesG Grundgehalt und Zuschlag zusammen das Endgrundgehalt nicht übersteigen darf. Anzahl der betroffenen Besoldungsgruppen und Stufen: 2 x BesGr. A 11 Stufe 11, 65 x BesGr. A 10 Stufe 10, 56 x BesGr. A 9+Z Stufe 10, 39 x BesGr. A 9 Stufe 10, 16 x BesGr. A 8 Stufe 10, 11 x BesGr. A 7 Stufe 9, 20 x BesGr. A 10 Stufe 9, 11 x BesGr. A 9+Z Stufe 9, 10 x BesGr. A 9 Stufe 9, 11 x BesGr. A 8 Stufe 9, 3 x BesGr. A 7 Stufe 8.

(2021)**

Davon sind 205 Beamt*innen bereits in der Endstufe (kein AMZ-PV mehr möglich) und 36 in der vorletzten Stufe ihrer Besoldungsgruppe (nur noch anteilige Gewährung möglich). Anzahl der betroffenen Besoldungsgruppen und Stufen: 2 x BesGr. A 11 Stufe 11, 69 x BesGr. A 10 Stufe 10, 62 x BesGr. A 9+Z Stufe 10, 42 x BesGr. A 9 Stufe 10, 18 x BesGr. A 8 Stufe 10, 12 x BesGr. A 7 Stufe 9, 17 x BesGr. A 10 Stufe 9, 4 x BesGr. A 9+Z Stufe 9, 7 x BesGr. A 9 Stufe 9, 8 x BesGr. A 8 Stufe 9, 0 x BesGr. A 7 Stufe 8. 17 Beamt*innen erhalten trotz Stellenvermerk AMZ-PV keinen Zuschlag (fehlende Voraussetzungen z.B. Beurteilung oder noch keine eigene Anordnungsbefugnis).

(2022)***

Davon sind 204 Beamt*innen bereits in der Endstufe (kein AMZ-PV mehr möglich) und 35 in der vorletzten Stufe ihrer Besoldungsgruppe (nur noch anteilige Gewährung möglich). 31 Beamt*innen erhalten trotz Stellenvermerk AMZ-PV keinen Zuschlag (fehlende Voraussetzungen z.B. Beurteilung oder noch keine eigene Anordnungsbefugnis). In der Summe ergeben sich damit 270 AMZ-PV-Zahlfälle.

(2023)****

Davon sind 194 Beamt*innen bereits in der Endstufe (kein AMZ-PV mehr möglich). 6 Beamt*innen erhalten trotz Stellenvermerk AMZ-PV keinen Zuschlag (fehlende Voraussetzungen z.B. Beurteilung oder noch keine eigene Anordnungsbefugnis). In der Summe ergeben sich damit 244 AMZ-PV-Zahlfälle (30 Beamt*innen sind in der vorletzten Stufe ihrer Besoldungsgruppe - nur noch anteilige Gewährung möglich). Anzahl der betroffenen Besoldungsgruppen und Stufen (keine / nur noch anteilige Zahlung aufgrund gesetzl. Regelung): 3 x BesGr. A 11 Stufe 11, 69 x BesGr. A 10 Stufe 10, 56 x BesGr. A 9+Z Stufe 10, 37 x BesGr. A 9 Stufe 10, 23 x BesGr. A 8 Stufe 10, 6 x BesGr. A 7 Stufe 9, 14 x BesGr. A 10 Stufe 9, 3 x BesGr. A 9+Z Stufe 9, 6 x BesGr. A 9 Stufe 9, 6 x BesGr. A 8 Stufe 9, 1 x BesGr. A 7 Stufe 8.

1.4 Stellenbewertungen Bereich AMZ-PV

Beamt*innen	A6, A7, A8, A9+Z, A9, A10, A11
Tarifbeschäftigte (TVöD-VKA)	E5, E6, E7, E8, E9A, E9B, E9C, E10

1.5 Durchschnittliche Verweildauer im AMZ-Bereich (in Jahren)

- nur stadinterne Umsetzungen aus AMZ-Bereich heraus -

	2020	2021	2022	2023
Beamt*innen	3,2	6,1	5,3	4,95
Tarifbeschäftigte	4,1	3,9	3,5	3,96

Zum Vergleich lag beispielsweise die durchschnittlichen Verweildauer bei den Beamt*innen im Jahr 2019 im Bereich „ZEP“ bei 6,5 Jahren und im Bereich „intensiver Parteiverkehr“ bei 4,4 Jahren. Bei den Tarifbeschäftigten lag hier die durchschnittliche Verweildauer bei 3,4 (ZEP-Bereich) bzw. 3,2 Jahren (intensiver PV).

1.6 Durchschnittliche Fluktuation (in %)

- externe und interne Abgänge im Jahr -

	2020*	2021	2022	2023
Beamt*innen	5,6	9,7	12,5	16,1
Tarifbeschäftigte	7,6	10,4	14,7	14,3

* Aufgrund der unterjährigen Umsetzung des AMZ-PV im Jahr 2020 mit den entsprechenden Vollzugsarbeiten handelt es sich bei den angegebenen Werten zur durchschnittlichen Fluktuation um entsprechend anteilige Werte. Zum Vergleich lag beispielsweise die durchschnittliche Fluktuation beim Bereich „ZEP“ im Jahr 2019 bei den Beamt*innen bei 10,7 % und bei den Tarifbeschäftigten bei 14,1 %. Im Bereich „Bürgerbüro“ (intensiver PV) lag die durchschnittliche Fluktuation im Jahr 2019 bei 25 % (Beamt*innen) bzw. 17,4 % (Tarifbeschäftigte).

2. Regelungen für den Tarifbereich der Landeshauptstadt München

Der Stadtrat hat mit Beschluss der Vollversammlung vom 18. Dezember 2019³ die Einführung einer Arbeitsmarktzulage für jene Bereiche der Verwaltung (Innendienst) mit erheblichen Problemen in Personalgewinnung und -erhält beschlossen, in denen hoheitliche Aufgaben in der Leistungsgewährung i.S.d sozialen Sicherung nach dem SGB oder sowohl in der Eingriffs- als auch in der Leistungsverwaltung und dabei besonders intensiver und/oder erschwerter Parteiverkehr wahrgenommen wird.

Der finanzielle Anreiz (AMZ-PV i.H.v. 200,- Euro pro Monat – bei Teilzeit entsprechend anteilig) soll die Attraktivität dieser Arbeitsplätze fördern und helfen, die Personallücken dauerhaft zu schließen. Zeitgleich hat der Stadtrat mit o.g. Beschluss die mit Stadtratsbeschluss vom 08. April 1992 erfolgte Gesamtzusage zur Zulage für erschwerten Parteiverkehr (ZEP) zum 31. Dezember 2019 aufgehoben.

Hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen sowie der Handhabung wurde das Augenmerk darauf gelegt – soweit rechtlich möglich und vertretbar – einen Gleichklang zwischen den Beschäftigtengruppen (Beamt*innen und Tarifbeschäftigte) herzustellen.

³ Vgl. Vorlagen-Nr.: 14-20 / V 16707;

Link auf die Dokumente: https://www.ris-muenchen.de/RII/RII/ris_vorlagen_dokumente.jsp?risid=5687447,

Link auf den Beschluss/Ergebnis: <https://risi.muenchen.de/risi/dokument/v/5811676>

Die seit dem 1. Januar 2020 im Tarifbereich bestehende Möglichkeit der Zahlung der AMZ-PV ist befristet – auf 5 Jahre (31. Dezember 2024). Im laufenden Jahr 2024 wird somit auch für diesen Bereich die gegebene Arbeitsmarktsituation anhand der aktuell geltenden Rahmenbedingungen (z.B. Entwicklung Personalstand, Stellenbesetzung und Fluktuation, Bevölkerungszahl, Bedarfsberechnungen, anderweitige Verbesserungen, finanzielle Situation der LH München) analysiert, die Konzeption zur AMZ-PV evaluiert und das Ergebnis erneut dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt.

3. Einschätzung der Maßnahme bzw. Zuschlagsgewährung

Die Arbeit in den aufgeführten Parteiverkehrsbereichen verlangt den dort tätigen Beschäftigten wesentlich mehr ab, als „normale“ Verwaltungsarbeit mit wenig oder ohne Kundenkontakt. Die Mitarbeiter*innen sind die erste und zentrale Anlaufstelle für alle Kund*innenanliegen (Front Office). Mit den insbesondere bei der Leistungs- und Eingriffsverwaltung bestehenden Beratungs- und Betreuungspflichten geht gleichzeitig eine besondere Verantwortung für die Mitarbeiter*innen einher, die eine umfassende und neutrale Beratung aller Kund*innen bedingt. Dies ist essenziell für das Funktionieren der zunehmend komplexer und komplizierter werdenden Verfahren in der Leistungs- und Eingriffsverwaltung. Abverlangt wird nicht lediglich die Beantwortung von Fragen oder eine einfache Beratung, gefordert ist die ganzheitliche und empathische Betreuung der Kund*innen – unabhängig vom Ergebnis notwendiger Entscheidungen, der jeweils entgegengebrachten Stimmung oder der überdurchschnittlich hohen Arbeitsbelastung.

Der Arbeitsinhalt an sich wird von den Beschäftigten als wertvoller gesellschaftlicher Beitrag gesehen. Da die Arbeit in diesen Bereichen aber sehr intensiv, getaktet, oft fremdbestimmt sowie auch psychisch belastend ist und - in Relation dazu – als nicht gut bezahlt angesehen wird, gehören die Parteiverkehrsbereiche nicht zu den bevorzugten Einsatzgebieten. Hinzu kommen die mit der persönlichen Kund*innenbetreuung einhergehenden Be- und Einschränkungen im Arbeitsalltag (z.B. bei der flexiblen Arbeitszeit und bei der Urlaubseinbringung, bedingte Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice, viele persönliche Kontakte auch mit Konfliktpotential, stetig steigende Fallzahlen aufgrund Bevölkerungswachstum und Zunahme der Bedarfsfälle).

Aufgrund der vorherrschenden (Gesamt-) Umstände stellt sich die Personalgewinnung und auch der Personalerhalt als äußerst herausfordernd dar.

Der mit den Zuschlägen nach Art. 60 BayBesG verbundene monetäre Anreiz wird von den begünstigten Mitarbeiter*innen sehr gut und auch als ein Zeichen der Anerkennung wahrgenommen, was insgesamt zu einem positiveren Stimmungsbild in der Belegschaft beiträgt. Insbesondere für die Nachwuchs- bzw. Personalrekrutierung ist eine positive Reflektion nach außen von großer Bedeutung. Die finanzielle Aufwertung dieser für die Bürger*innen bzw. Kund*innen wichtigen Aufgaben ist daher weiterhin eine wichtige Komponente für die Verbesserung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit bzw. Arbeitsplatzattraktivität, was sich unmittelbar auch auf die Möglichkeiten der Personalgewinnung und Arbeitsplatzakzeptanz auswirkt.

Trotz großer Anstrengungen im Recruiting und Onboarding ist im Beamtenbereich ein kontinuierlicher personeller Rückgang in den Parteiverkehrsbereichen zu verzeichnen. Ursächlich hierfür ist u.a., dass

- die mit der Parteiverkehrsarbeit einhergehenden Belastungen trotz aller gegensteuernder Bemühungen dauerhaft hoch sind und absehbar auch bleiben werden (Flüchtlingssituation, umzusetzende Gesetzesreformen, komplexer werdende Rechtsgebiete, kontinuierlicher Anstieg der Fallzahlen etc.).
- der Zuschlag zwar grundsätzlich seine Wirkung hinsichtlich der Personalgewinnung entfaltet, aber aufgrund der Befristung (Modellversuch vorerst angelegt bis 31. Dezember 2024) und des gesetzlich geregelten „Abschmelzens bzw. Wegfalls“ keine ausreichende Planungssicherheit für die Beamt*innen bietet.
- der Zuschlag als Anerkennung bzw. Ausgleich der mit der Parteiverkehrsarbeit verbundenen besonderen Belastungen und damit einhergehenden Einschränkungen empfunden wird. Das gesetzlich geregelte Abschmelzen bzw. der Wegfall des Zuschlags wird daher - nicht nur von den direkt betroffenen Kolleg*innen – als kontraproduktiv und nicht gerechtfertigt angesehen.
- aufgrund des generellen Fachkräftemangels und der demographischen Folgen eine Vielzahl auch von höherwertigen und weniger belastenden Stellen frei sind/werden und damit entsprechende Wechsel- und Entwicklungsmöglichkeiten leicht(er) greifbar sind (interne und externe Wechsel – insbesondere auch auf Stellen, die größere Flexibilität bzw. Selbstbestimmtheit bei der Aufgabenerfüllung bieten).

Als Fazit zu den konkreten personalwirtschaftlichen Auswirkungen der Zuschlagsgewährung ist daher festzuhalten, dass diese auf die Personalgewinnung einen deutlich positiven Einfluss hat. Hinsichtlich des - mindestens ebenso wichtigen - Erhaltes von erfahrenen und fachkompetenten Mitarbeiter*innen entfaltet die Zuschlagsgewährung aufgrund ihrer gesetzlichen Ausgestaltung (Abschmelzung bzw. Wegfall) leider nicht die hier dringend benötigte dauerhafte Haltewirkung. Aufgrund der bestehenden Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf die „Endstufenfälle“, sollten daher auch alternative Lösungsansätze in Erwägung gezogen werden.

Eine ausreichende Gestellung und der Erhalt qualifizierten Personals ist zur Sicherstellung der kontinuierlichen Aufgabenerfüllung unabdingbar wichtig. Übergeordnetes Ziel ist, unsere Parteiverkehrsbereiche mit entsprechendem Personal - unabhängig vom Beschäftigtenstatus - so auszustatten, dass eine kontinuierliche Aufgabenerfüllung auch in der Zukunft dauerhaft gesichert ist. Genausowichtig ist uns aber die dauerhafte Sicherstellung einer ausgewogenen Personalstruktur, auch um die Betreuung unserer Kund*innen z.B. während evtl. Arbeitskämpfmaßnahmen noch im erforderlichen Maß gesichert zu wissen.

Die Nachwuchsgewinnung im Anwärter*innenbereich verschlechtert sich seit Jahren zunehmend. Insbesondere die jetzt auf den Weg gebrachten Änderungen bei den Möglichkeiten der Übernahme ins Beamtenverhältnis (Art. 39 LbG) sind daher sehr zu begrüßen, werden aber nicht die in den Parteiverkehrsbereichen bestehende Problematik lösen. Daher müssen alle und ggf. auch neukonzipierte Möglichkeiten und Instrumente der Personalgewinnung und zum Personalerhalt ausgeschöpft werden können – nicht zuletzt, um das vom Funktionsvorbehalt vorgegebene Strukturprinzip zu sichern.

Der Bedarf an einer Rechtsgrundlage im bayerischen Besoldungsrecht, mit der die Bereiche mit entsprechender Parteiverkehrsarbeit aufgewertet werden können, besteht seitens der Landeshauptstadt München unverändert fort. Ohne eine entsprechende „Heraushebung“ ist dauerhaft weder die Personalgewinnung noch der Personalerhalt zu bewerkstelligen. Ich würde mich daher freuen, wenn auch Sie den Vorschlag des gemeinsamen zeitnahen konstruktiven Austauschs befürworten und unterstützen.

Für Rückfragen stehe ich selbstverständlich gerne zur Verfügung.



