Telefon: 0 233-92222

Personal- und Organisationsreferat
Geschäftsbereich Organisation, Beratung & Digitalisierung

Personalstrategie 2030: Evaluierung und Weiterentwicklung

Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 01689

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.11.2026 (VB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Evaluierung der Festlegungen aus dem Beschluss „Personalstrategie 2030: Weichen für die Zukunft des Personalhaushalts stellen" (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17655) vom 10.12.2025 zur Stabilisierung der Personalkosten.
Inhalt	Die Vorlage bewertet die Wirkung der Personalstrategie 2030 und erläutert die notwendigen Nachsteuerungen ab 2027. Sie verbindet realistische Budgetansätze mit verbindlichen referatsspezifischen Zielen, weiterer Aufgaben- und Strukturkonsolidierung und Maßnahmen zur Personalbindung. Ziel bleibt eine leistungsfähige Stadtverwaltung bei stabilisierten Personalkosten.
Gesamtkosten / Gesamterlöse	-/-
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Nein
Entscheidungsvorschlag	
Gesucht werden kann im RIS auch unter	Personalstrategie 2030, Personalsteuerung, Personalkosten, Stellenplankonsolidierung, Stelleneinzug, Aufgabenkritik, Konsolidierung, Mitarbeitendenbindung, Personalbindung, Benefits
Ortsangabe	-/-

Telefon: 0 233-92222

Personal- und Organisationsreferat
Geschäftsbereich Organisation, Beratung & Digitalisierung

Personalstrategie 2030: Evaluierung und Weiterentwicklung

Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 01689
7 Anlagen

- Nr. 1 Ergänzende Ausführung zur Arbeitsmarktzulage Erziehungsdienst (AMZ-ErzD)
- Nr. 2 Ergänzende Ausführung zur Arbeitsmarktzulage für intensiven Parteiverkehr in der Verwaltung (AMZ-PV)
- Nr. 3 Erweiterter Widerrufsvorbehalt für AMZ-ErzD und AMZ-PV
- Nr. 4 Auflistung der aufzuhebenden Altbeschlüsse
- Nr. 5 Stelleneinzug
- Nr. 6 Stellungnahme GPR RPR
- Nr. 7 Stellungnahme GST

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.11.2026 (VB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis **Seite**

I. Vortrag des Referenten ... 3
1. Management Summary ... 3
2. Bilanz 2025/2026: Erreichtes und neue Spielräume ... 3
3. Herausforderungen und Handlungsbedarf ... 4
3.1 Nachwuchskräfte und Nachbesetzungsquoten ... 4
3.2 Offene Verfahren ... 4
3.3 Individuelle Mehrkosten des Personals ... 4
3.4 Winterdienst und Prognosegenauigkeit ... 4
4. Maßnahmen ab 2027 ... 5
4.1 Budgetanpassung ... 5
4.1.1 Allgemeine Nachsteuerung ... 5
4.1.2 Gesonderte Korrektur für den Winterdienst ... 5
4.2 Zielvereinbarungen ... 6
4.3 Flexibilität und Ausnahmebereiche ... 7
4.4 Fahrkostenzuschuss ... 8
4.5 Marktzulagen ... 8
4.5.1 Arbeitsmarktzulage Erziehungsdienst (AMZ-ErzD) ... 9
4.5.2 Arbeitsmarktzulage Parteiverkehr (AMZ-PV) ... 9
4.5.3 Marktzulage Wohngeld (AMZ-Wohngeld) ... 10
4.5.4 Marktzulage BSA 60plus (AMZ-BSA60plus) ... 10
4.5.5 Individuelle Marktzulagen ... 10
4.6 Stellenplan und Strukturen ... 11
4.6.1 Stellenplanbereinigung und Vorgehen ... 11
4.6.2 Aufgabenkritik und Strukturkonsolidierung ... 11
4.6.3 Querschnitt, Fachstellen, Beauftragte, BGM ... 11
4.6.4 Transparenz und Berichtswesen ... 12
4.7 Personalbindung, interne Mobilität und Benefits ... 12
4.7.1 Reaktivierung des internen Arbeitsmarkts ... 12
4.7.2 Benefits und weitere Instrumente der Personalbindung ... 12
5. Ausblick ... 13
6. Beteiligung ... 13
7. Klimaprüfung ... 14
II. Antrag des Referenten ... 14
III. Beschluss ... 15

I. Vortrag des Referenten

1. Management Summary

Der Stadtrat hat am 10.12.2025 die Personalstrategie 2030 beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17655). Ziel ist es, die Personalkosten bis 2030 zu stabilisieren und zugleich die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung zu erhalten. Die Strategie zeigt bereits spürbare Wirkung: Seit 2024 wurden dauerhaft über 125 Mio. Euro an Personalkosten vermieden. Das Personalkostenbudget 2026 kann voraussichtlich eingehalten werden; die Übernahme der eigenen Nachwuchskräfte bleibt gesichert.

Die Evaluierung zeigt zugleich, an welchen Stellen nachgesteuert werden muss. Die hohe Zahl zu übernehmender Nachwuchskräfte, notwendige externe Einstellungen und individuelle Kostensteigerungen beim Bestandspersonal erschweren die Stabilisierung. Für 2027 und 2028 ist mit vergleichbaren Belastungen zu rechnen. Eine vollständige Stabilisierung ist ab 2029 realistisch.

Die Vorlage setzt zentrale Aufträge des Stadtrats um: Sie legt die jährliche Berichterstattung vor, konkretisiert das Stabilisierungskonzept, regelt die Marktzulagen neu und greift Empfehlungen aus dem Gutachten „Partnerschaften Deutschland“ auf.

Für 2027 werden zwei getrennte Budgetkorrekturen vorgeschlagen: 13,7 Mio. Euro für die allgemeine Nachsteuerung der Personalkostenbudgets und 8,3 Mio. Euro für die sachgerechte Abbildung des bestehenden Winterdienstes im Baureferat. Die insgesamt 22 Mio. Euro eröffnen keine zusätzlichen Besetzungsspielräume. Verbindliche Zielvereinbarungen legen für jedes Referat einen jährlichen Zielerreichungspfad und einen Zielwert bis 2030 fest. Weitere Ausnahmebereiche mit vollständiger Nachbesetzungsgarantie sind nicht vorgesehen. Ergänzend werden Fahrkostenzuschuss und Marktzulagen angepasst sowie Stellenplan, Aufgaben und Strukturen weiter konsolidiert.

Die Umsetzung verlangt Führungskräften und Beschäftigten weiterhin viel ab. Ihre Bereitschaft, Veränderungen mitzutragen und unter engen Rahmenbedingungen verlässlich für die Stadt zu arbeiten, ist eine wesentliche Grundlage der bisherigen Erfolge. Deshalb gehören zur Fortführung der Personalstrategie auch berufliche Entwicklungsperspektiven: Der referatsübergreifende interne Arbeitsmarkt soll belebt und ein neues Benefit-Portfolio vorbereitet werden. Konsolidierung und Personalbindung müssen gemeinsam gestaltet werden.

2. Bilanz 2025/2026: Erreichtes und neue Spielräume

Die Personalstrategie 2030 baut auf den Konsolidierungsschritten der Vorjahre auf und setzt die zentralen Aufträge und Anträge des Stadtrats um. Der zeitweise Verzicht auf Stellenbesetzungen ab Februar 2025 war ein entscheidender Schritt, um die Budgets einzuhalten und den Weg für weitere Steuerungsmaßnahmen zu ebnen. Drei Prioritäten bestimmen weiterhin die Richtung:

- Vorrang für eigenen Nachwuchs,
- gezielte externe Rekrutierung in Ausnahmefällen und
- starke Bindung der Beschäftigten.

Die Wirkung der Maßnahmen wird jährlich berichtet und kontrolliert.

Die gemeinsamen Anstrengungen der Referate zeigen Wirkung. Seit 2024 wurden dauerhaft über 125 Mio. Euro an Personalkosten vermieden. Das Personalkostenbudget 2026 kann eingehalten werden, insbesondere durch die spätere Besoldungserhöhung für die Beamt*innen und eine Nachsteuerung von 5 Mio. Euro im Nachtragshaushalt. Diese

Entlastungen müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden; sie ersetzen keine dauerhafte Konsolidierung.

Die Übernahme von Nachwuchskräften bleibt gesichert. Im Nicht-Ausnahmebereich werden bis zu 422 Nachwuchskräfte übernommen, in den Ausnahmebereichen etwa 125.

Auch die externe Personalgewinnung wird deutlich enger gesteuert. Nach dem Stand der Beschlusserstellung wurden 2026 in den Nicht-Ausnahmebereichen bislang rund 300 VZÄ extern eingestellt, davon entfallen ca. 109 VZÄ auf den Winterdienst. In den Ausnahmebereichen wurden etwa 537 VZÄ extern eingestellt. Die Entwicklung zeigt, dass der Zugang von außen wirksam begrenzt wird. Zugleich bleibt jede zusätzliche Einstellung für die Budgetentwicklung relevant, weil die verfügbaren Nachbesetzungspotenziale bereits weitgehend durch die Nachwuchskräfte gebunden sind.

3. Herausforderungen und Handlungsbedarf

Trotz dieser Fortschritte bleibt die Aufgabe anspruchsvoll. Die strukturellen Herausforderungen sind bekannt und machen eine konsequente Weiterentwicklung der Personalstrategie notwendig. Der in den Vorjahren übliche Anstieg der Personalkosten konnte spürbar gebremst werden. Im Folgenden werden die Handlungsbedarfe beschrieben, um die in der Personalstrategie 2030 festgelegten Ziele zu erreichen.

3.1 Nachwuchskräfte und Nachbesetzungsquoten

Die Zahl der zu übernehmenden Nachwuchskräfte im Nicht-Ausnahmebereich liegt bei zirka 422 VZÄ. Diese hohe Zahl beansprucht die Nachbesetzungsquoten fast vollständig. In den Jahren 2027 und 2028 werden voraussichtlich mehr Nachwuchskräfte übernommen als der Spielraum an Nachbesetzungen zuließe. Die Anpassung der Ausbildungszahlen seit 2025 wirkt sich erst ab 2028 oder 2029 entlastend aus.

Die Stadt steht zu ihren Nachwuchskräften, die noch unter anderen Rahmenbedingungen eingestellt wurden. Bereits seit 2025 werden die zentral betreuten Ausbildungszahlen schrittweise an den künftigen Bedarf und die Fluktuationsprognosen angepasst. Aufgrund der Ausbildungsdauer wirkt sich dies erst ab 2028 beziehungsweise 2029 aus. Bei der künftigen Planung der Ausbildungszahlen müssen neben dem eigenen Nachwuchs auch Spielräume für berufserfahrene Fachkräfte und interne Entwicklung erhalten bleiben.

3.2 Offene Verfahren

Zusätzlich zu den unter Ziffer 2 beschriebenen Einstellungen, könnten noch etwa 300 VZÄ aus noch offenen Verfahren oder Zuwächsen in Ausnahmebereichen hinzukommen. Das Personal- und Organisationsreferat prüft diese erneut auf ihre Dringlichkeit und setzt die Verfahren gegebenenfalls aus.

3.3 Individuelle Mehrkosten des Personals

Die Personalkosten steigen durch Maßnahmen wie Höhergruppierungen, Beförderungen, Arbeitszeitveränderungen, automatische Stufenvorrückungen und Marktzulagen. Hinzu kommen höhere Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungsabgaben, etwa durch gestiegene Beitragssätze, veränderte Beitragsbemessungsgrenzen oder Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung. Diese individuellen Mehrkosten wirken unabhängig von Tarif- oder Besoldungserhöhungen.

3.4 Winterdienst und Prognosegenauigkeit

Der Winterdienst im Baureferat weist als saisonaler Aufgabenbereich eine Besonderheit auf: Das Ende eines saisonalen Beschäftigungszeitraums ist kein dauerhafter

Personalabgang, aus dem ein dauerhaftes Einsparpotenzial abgeleitet werden kann. Die Beschäftigung wird für die wiederkehrende Aufgabe weiterhin benötigt. Eine Einbeziehung in die allgemeine Fluktuationsprognose bildet diesen Sachverhalt daher nicht sachgerecht ab.

Ab 2027 wird der Winterdienst deshalb aus der allgemeinen Fluktuationsprognose herausgenommen. In den Sommermonaten werden die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse in der Prognose wie ruhende Arbeitsverhältnisse behandelt. Die Korrektur dient einer realistischeren Planung des bereits bestehenden Winterdienstes. Sie begründet weder einen zusätzlichen Personalbedarf noch eine Ausweitung der Leistung; die budgetäre Auswirkung von 8,3 Mio. Euro wird in Ziffer 4.1.2 gesondert erläutert.

4. Maßnahmen ab 2027

Ab 2027 werden die Steuerungsinstrumente so weiterentwickelt, dass die Referate ihre Beiträge zur Konsolidierung verbindlich planen und Besonderheiten im Vollzug nachvollziehbar berücksichtigen können. Die erforderlichen Budgetkorrekturen werden mit klaren Zielwerten und einer engeren Begleitung der Umsetzung verbunden.

4.1 Budgetanpassung

Für 2027 ergibt sich nach aktuellem Stand ein Nachsteuerungsvolumen von 22 Mio. Euro. Dieser Gesamtbetrag setzt sich aus zwei unterschiedlichen Sachverhalten zusammen, die getrennt zu veranschlagen und zu bewirtschaften sind. Daraus entsteht jedoch kein frei verfügbarer Spielraum für zusätzliche Einstellungen. Die Nachbesetzungsregeln und Genehmigungsvorbehalte gelten fort. Für eine dauerhafte Stabilisierung sind die beschriebenen Steuerungs- und Konsolidierungsmaßnahmen konsequent umzusetzen.

4.1.1 Allgemeine Nachsteuerung

Die unter Ziffern 3.1 bis 3.3 dargestellten Entwicklungen machen eine Anpassung des Personalkostenbudgets in Höhe von 13,7 Mio. Euro (0,53 % des Gesamtpersonalbudgets) erforderlich. Die Übernahme der Nachwuchskräfte, dringend notwendige externe Besetzungen sowie individuelle Mehrkosten lassen sich mit den bisherigen Planungsannahmen für 2027 nicht vollständig abbilden. Die Nachsteuerung berücksichtigt diese Entwicklung, ohne die Vorgaben zur Stellenbesetzung zu lockern.

Eine abschließende Verteilung der 13,7 Mio. Euro auf die Teilhaushalte ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung noch nicht möglich. Hierfür müssen insbesondere die tatsächliche Fluktuation bis Jahresende und die endgültige Zahl der zu übernehmenden Nachwuchskräfte feststehen; teilweise liegen Prüfungsergebnisse noch nicht vor. Die Mittel werden deshalb zunächst in den zentralen Ansätzen des Personal- und Organisationsreferats veranschlagt. Ihre Verteilung erfolgt bedarfsorientiert im Haushaltsvollzug 2027 auf Grundlage der dann vorliegenden Entwicklung.

4.1.2 Gesonderte Korrektur für den Winterdienst

Für den Winterdienst im Teilhaushalt des Baureferats ist eine gesonderte Korrektur in Höhe von 8,3 Mio. Euro (0,32 % des Gesamtpersonalbudgets) notwendig. Damit wird die bisherige Anwendung der Fluktuations- und Nachbesetzungslogik auf den saisonalen Winterdienst korrigiert. Saisonale Beschäftigungsunterbrechungen dürfen nicht wie dauerhafte Abgänge behandelt und mit entsprechenden dauerhaften Einsparungen hinterlegt werden. Die 8,3 Mio. Euro bilden damit den Aufwand für den bestehenden Winterdienst sachgerecht ab. Es handelt sich nicht um einen Mehrbedarf für zusätzliches Personal oder zusätzliche Leistungen.

Die 8,3 Mio. Euro werden unmittelbar im Teilhaushalt des Baureferats für den

Winterdienst veranschlagt. Sie sind nicht Bestandteil der zentral vorzuhaltenden 13,7 Mio. Euro, vgl. Ausführungen unter Ziffer 4.1.1, und stehen nicht für eine allgemeine Verteilung an die Referate zur Verfügung.

4.2 Zielvereinbarungen

Ab 2027 werden Zielvereinbarungen als verbindliches Steuerungsinstrument eingeführt. Sie werden zwischen dem Personal- und Organisationsreferat und den Referaten geschlossen und enthalten allgemeine sowie referatsspezifische Vorgaben zur Umsetzung der Personalstrategie. Das Instrument ermöglicht eine flexible, aber verbindliche Steuerung und berücksichtigt Besonderheiten der einzelnen Referate.

Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft die geplanten Inhalte der Zielvereinbarungen:

Geplanter Inhalt der Einzelvereinbarung	**Beschreibung**
Allgemeine Festlegungen	Greifbarmachung der Festlegungen der Personalstrategie 2030 und ihrer Bedeutung für das jeweilige Referat; klare Verantwortlichkeiten, Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse
Budget	Referatsspezifisches Personalkostenbudget mit den zugehörigen Planwerten unter den Annahmen der Personalstrategie 2030
Abbauziel	Aus Budget abgeleitetes Abbauziel
Notwendige VZÄ-Reduzierung	Zur Erreichung des Abbauziels notwendige Reduzierung in VZÄ
Nachwuchskräfte	Anzahl zu übernehmender Nachwuchskräfte, mit Hinweis auf zentrale oder dezentrale Zuordnung
Budgetverändernde Umstände	Hinweis auf Umstände mit Budgetwirkung, z. B. Beförderungen/Höhergruppierungen
Einzelfall-/Sondervereinbarungen	Referatsspezifische Sonderregelungen, u. a. bei dezentraler Ausbildung die Anzahl künftig einzustellender Nachwuchskräfte
…	…

Für jedes Referat werden konkrete Zielwerte für das Personalkostenbudget und die erforderliche VZÄ-Reduzierung bis 2030 aus der Personalstrategie durch das POR abgeleitet. Für die Jahre 2027, 2028 und 2029 werden daraus jährliche Zielerreichungspfade abgeleitet. Ergänzend werden die zu übernehmenden Nachwuchskräfte und referatsspezifische Besonderheiten festgehalten. Damit wird der Beitrag jedes Referats konkreter als durch eine alleinige stadtweite Quotenbetrachtung.

Die Zielvereinbarungen verbinden die jährliche Steuerung mit dem verbindlichen Zielwert für 2030. Jahresabweichungen werden im Controlling bewertet und im weiteren Zielerreichungspfad berücksichtigt. Die Verpflichtung zur Einhaltung des jeweils geltenden Haushaltsplanwerts bleibt bestehen; die zeitliche Flexibilität ist keine Ermächtigung zur Budgetüberschreitung. Nicht kompensierte Abweichungen erhöhen den Konsolidierungsbedarf in den Folgejahren. Das Personal- und Organisationsreferat berichtet monatlich an die Referate und die Stadtspitze sowie jährlich an den Stadtrat über die Ist-Entwicklung und die Zielerreichung.

4.3 Flexibilität und Ausnahmebereiche

Die tatsächliche Fluktuation lässt sich von den Referaten nur begrenzt beeinflussen. Für die finanzielle Wirkung ist neben der Zahl der Austritte entscheidend, wann Beschäftigte ausscheiden und welche Entgelt- oder Besoldungsgruppe sowie Erfahrungsstufe sie haben. In der Haushaltsplanung wird für 1,0 VZÄ Vakanz auf Basis der Erfahrungswerte pauschal eine Halbjahreswirkung von rund 40.000 Euro angesetzt.

Im Einzelfall kann die tatsächliche Entlastung erheblich abweichen: Ein Austritt zum Jahresende wirkt im laufenden Jahr deutlich geringer als ein Austritt zu Jahresbeginn. Deshalb kann ein Referat trotz zutreffender Austrittsprognose sein finanzielles Jahresziel verfehlen.

Hinzu kommen unabweisbare externe Besetzungen, beispielsweise für berufserfahrene Expert*innen. Sie können zusammen mit der Nachwuchskräfteübernahme dazu führen, dass das vorgesehene Jahresabbauziel kurzfristig nicht erreichbar ist. Die Zielvereinbarungen berücksichtigen solche Unterschiede durch einen mehrjährigen Zielerreichungspfad; das Gesamtziel bis 2030 bleibt verbindlich.

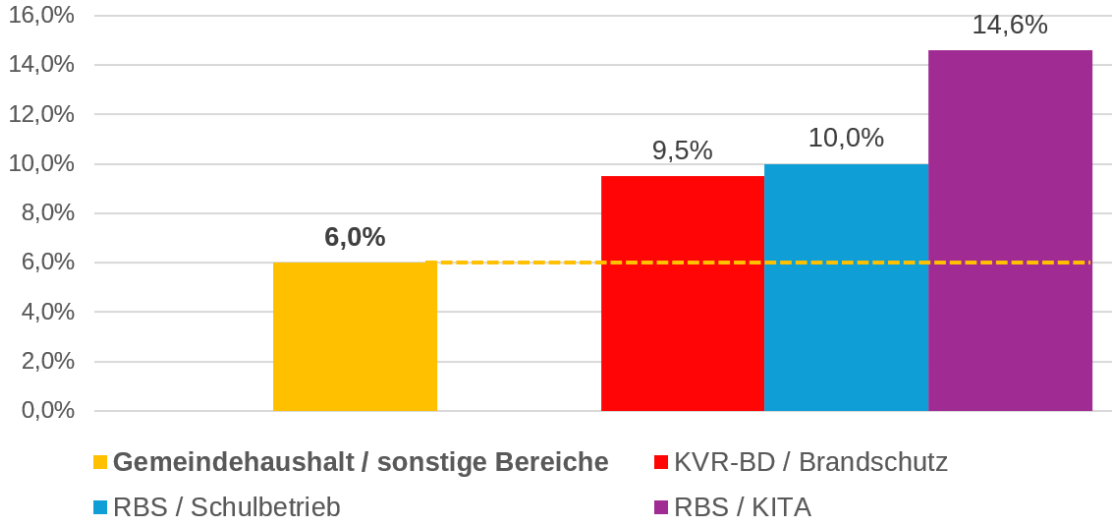
Externe Besetzungen bleiben auf streng geprüfte Ausnahmefälle mit Zustimmung des Personal- und Organisationsreferats begrenzt. Das Controlling wird enger an die tatsächlich verfügbaren Stellenbesetzungspotenziale nach Abzug der Nachwuchskräfteübernahme gekoppelt. Das Personal- und Organisationsreferat prüft diese erneut auf ihre Dringlichkeit und setzt die Verfahren gegebenenfalls aus.

Die Personalstrategie definiert den Feuerwehr-Einsatzdienst und den Lehr- und Erziehungsdienst als Ausnahmebereiche. Diese dürfen zu 100 Prozent nachbesetzt werden. Weitere Ausnahmebereiche mit vollständiger Nachbesetzungsgarantie werden ausgeschlossen. Jeder zusätzliche Ausnahmebereich würde die Last auf weniger Bereiche verteilen und die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Eine Ausweitung steht im Widerspruch zum Ziel, Personalabbau und Leistungsfähigkeit der Verwaltung auszubalancieren.

Die folgende Übersicht zeigt die aktuellen Personalkosten der Ausnahmebereiche. Damit wird erstmals transparent, welchen Anteil diese Bereiche an der Gesamtkostenentwicklung haben. Das Wachstum, besonders im Lehr- und Erziehungsdienst und im Feuerwehr-Einsatzdienst, hat erheblichen Einfluss auf die Personalkosten. Diese liegen deutlich über der Entwicklung des sonstigen Gemeindehaushalts:

Bereich	Rechnungsergebnis 2024 (Mio. Euro)	Rechnungsergebnis 2025 (Mio. Euro)	Hochrechnung 09/2026 (Mio. Euro)	Steigerung 2024 auf 2026
Gemeindehaushalt / sonstige Bereiche	**1.390**	**1.463**	**1.474**	**6,0 %**
KVR-BD / Brandschutz	137	145	150	9,5 %
RBS / Schulbetrieb	481	510	529	10 %
RBS / KITA	370	397	424	14,6 %

Grafischer Überblick über die Steigerungen der Personalkosten von 2024 auf 2026:



Diese Zahlen zeigen, dass eine vertiefte Analyse der Ausnahmebereiche notwendig bleibt. Auch die Sonderstellungen des Sozialreferats und im Kreisverwaltungsreferat werden überprüft. Diese sind aktuell Schwerpunktbereiche mit einer 20-prozentig höheren Nachbesetzungsquote. Ziel ist eine erneuerte Steuerungslogik auf Basis von Aufgaben und Kostenentwicklung.

Die Entwicklungen machen deutlich, dass kein Raum für weitere Ausnahmebereiche besteht. Der Anstieg in den Ausnahmebereichen kann vom Rest des Haushalts nicht aufgefangen werden. Auch die bestehenden Ausnahmebereiche stehen daher weiterhin unter kritischer Beobachtung.

Ab 2027 soll die Steuerung der dezentralen Ausbildungsbereiche im Hinblick auf deren Einstellungsbedarfe genauer betrachtet werden. Das Personal- und Organisationsreferat übernimmt hierfür die zentrale Steuerung. Für die dezentralen Bereiche gelten die gleichen Bedingungen bezüglich der Übernahmegarantie und bedarfsgerechten Planung wie für zentrale Ausbildungsrichtungen.

4.4 Fahrkostenzuschuss

Der Fahrkostenzuschuss wird für alle Beschäftigten einschließlich der Nachwuchskräfte ab 01.01.2027 von derzeit 46,55 Euro auf einheitlich 25 Euro monatlich reduziert. Analog wird die Förderung bei den Zuwendungsempfänger*innen angepasst. Die Entlastung beträgt rund 6,5 Mio. Euro im Gemeindehaushalt, 0,8 Mio. Euro bei Eigenbetrieben und Stiftungen sowie 2,3 Mio. Euro bei den Zuwendungsempfänger*innen.

Die Beschäftigten leisten damit einen spürbaren Beitrag zur Konsolidierung. Zugleich bleibt eine Unterstützung der Fahrkosten erhalten. Besondere Einzelfälle und Besitzstände werden im Büroweg geregelt; die Anpassung der Planwerte erfolgt im Schlussabgleich II 2027.

4.5 Marktzulagen

Die Neuregelung der Marktzulagen erfolgt auf Basis der Beschlüsse des Stadtrats vom 19.07./26.07.2023 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09654) und 10.12./17.12.2025 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17655) mit dem Auftrag an das Personal- und Organisationsreferat zur Entwicklung einer stadtweit verbindlichen Rahmenvorgabe.

Die folgende Tabelle zeigt, welche Marktzulagen aktuell gewährt werden.

	Art der Marktzulage	Laufzeit bis	Aktuelle Personalkosten p.a.	Aktuelle Höhe p.P. (bei Vollzeit)	Entscheidungsvorschlag
1	Erzieher*innen	31.12.2026	ca. 9.480.000 Euro	200 Euro mtl.	Ab 01.01.2028: Vollständiges Abschmelzen der Zulage in voller Höhe
2	Parteiverkehrsintensive Bereiche	31.12.2027	ca. 3.550.000 Euro	200 Euro mtl.	Ab 01.01.2028: Abschmelzen der Zulage auf 150 Euro mtl.
3	Wohngeld	31.12.2027	ca. 70.000 Euro	150 Euro mtl.	Keine Verlängerung
4	BSA 60plus	31.12.2026	ca. 66.000 Euro	Bis zu 192,03 Euro mtl.	Letztmalige Verlängerung bis 31.03.2027
5	Individuelle Marktzulagen	Individuelle Festlegung	ca. 4.151.000 Euro	Individuelle Festlegung	Restriktive Handhabung unter Anwendung strenger Prüfmaßstäbe

Einschlägige Stadtratsbeschlüsse aus früheren Jahren, die für bestimmte Berufsgruppen eine Zahlungsermächtigung im Einzelfall beinhalten, werden aufgehoben. Siehe dazu Anlage 4.

Ab 2027 gilt für alle Marktzulagen ein erweiterter Widerrufsvorbehalt. Siehe dazu Anlage 3. Das heißt, die Zulage kann künftig aus sachlichen Gründen geändert oder beendet werden. Die Anpassungen bei den Marktzulagen bedeuten für viele Beschäftigte eine spürbare Veränderung. Die Übergänge sind so ausgestaltet, dass alle Betroffenen frühzeitig informiert werden und Planungssicherheit erhalten. Niemand verliert die Zulage von heute auf morgen. Die Höhe der Einsparungen hängt davon ab, wie sich die Personalsituation und der Arbeitsmarkt entwickeln.

4.5.1 Arbeitsmarktzulage Erziehungsdienst (AMZ-ErzD)

Die Arbeitsmarktzulage für rund 4.300 Tarifbeschäftigte im aktiven Dienst am Kind wird in unveränderter Höhe von 200 Euro monatlich bei Vollzeit bis 31.12.2027 verlängert.

Ab 01.01.2028 entfällt die Zulage für Neueinstellungen und Neuübertragungen. Für das Bestandspersonal beginnt dann eine sozialverträgliche Abschmelzung unter Berücksichtigung künftiger Tariferhöhungen bis längstens 31.12.2031 (Anlage 1).

Die derzeitigen jährlichen Kosten betragen rund 9,48 Mio. Euro.

4.5.2 Arbeitsmarktzulage Parteiverkehr (AMZ-PV)

Die Arbeitsmarktzulage für rund 1.300 Beschäftigte mit besonders intensivem Parteiverkehr wird bis 31.12.2030 verlängert. Sie berücksichtigt die besonderen Anforderungen dieser Tätigkeiten und dient insbesondere der Personalbindung. Bis Ende 2027 bleibt es bei 200 Euro monatlich bei Vollzeit.

Ab 01.01.2028 erhalten Neueinstellungen und Beschäftigte bei Neuübertragungen 150 Euro monatlich. Für das Bestandspersonal wird die Zulage unter Berücksichtigung

künftiger Tarif- und Besoldungserhöhungen sozialverträglich von 200 auf 150 Euro abgeschmolzen. Die näheren Maßgaben enthält Anlage 2.

Die jährlichen Kosten liegen derzeit bei rund 3,55 Mio. Euro.

4.5.3 Marktzulage Wohngeld (AMZ-Wohngeld)

Die Marktzulage für Wohngeld (60 Beschäftigte, 70.000 Euro jährlich) läuft wie beschlossen zum 31.12.2027 aus. Die AMZ-Wohngeld wurde 2025 eingeführt, weil infolge der Wohngeldreform 2023 die Zahl der Wohngeldanträge erheblich anstieg. Die hierfür kurzfristig entstandene Personalbedarf musste schnell gedeckt werden. Insoweit lag ein gesteigertes Personalgewinnungsinteresse vor, dass die Zulagengewährung möglich machte.

Inzwischen liegt die Besetzungsquote für Sachbearbeitungen Wohngeld bei etwa 90 Prozent. Künftige Vakanzen können nach aktueller Einschätzung mit den regulären Instrumenten besetzt werden. Eine Verlängerung ist daher rechtlich nicht mehr zulässig und unter Berücksichtigung der Haushaltslage nicht mehr angezeigt.

4.5.4 Marktzulage BSA 60plus (AMZ-BSA60plus)

Die Zulage zur Bestandssicherung bzw. als Ausgleich des Unterschiedsbetrags zwischen der Bezirkssozialarbeit (BSA) 60plus und BSA 0-59 erhalten derzeit rund 50 Personen. Die AMZ-BSA60plus soll letztmals bis 31.03.2027 verlängert und ab 01.04.2027 eingestellt werden. Die jährlichen Kosten liegen bei rund 66.000 Euro. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine darüberhinausgehende Gewährung liegen nicht mehr vor. Die Tätigkeit in der BSA 60plus ist mit Entgeltgruppe S 12 sach- und tarifgerecht bewertet; Personalgewinnungsschwierigkeiten bestehen aktuell nicht.

Freiwerdende Stellen können perspektivisch auch mit Nachwuchskräften des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit besetzt werden. Dem Bestandspersonal soll die Wahl eröffnet werden, in die BSA 0–59 oder andere geeignete Dienststellen zu wechseln. Die letztmalige Verlängerung berücksichtigt die für diese Entscheidungen und ihre Umsetzung erforderliche Zeit.

4.5.5 Individuelle Marktzulagen

Individuelle Marktzulagen bleiben für besonders gefragte Fachkräfte in Mangellagen möglich. Sie werden auf maximal 750 Euro monatlich und einen Bewilligungszeitraum von in der Regel einem Jahr begrenzt. Aktuell profitieren 375 Personen, das jährliche Volumen liegt bei etwa 4,15 Mio. Euro.

Die individuelle Prüfung durch das Personal- und Organisationsreferat bleibt Voraussetzung. Die Begrenzung ist notwendig, um die Ausgaben kontrollierbar zu halten und die Zulagen gezielt dort einzusetzen, wo sie für die Personalbindung und -gewinnung unverzichtbar sind.

4.6 Stellenplan und Strukturen

4.6.1 Stellenplanbereinigung und Vorgehen

Mit dem Stellenplan 2027 werden 750 unbesetzte Stellen eingezogen. In den Folgejahren bis einschließlich 2030 werden jeweils weitere 300 Stellen eingezogen.

Für jedes Referat gilt: 70 Prozent der zum Stichtag freien, also unbesetzten, Stellen werden dauerhaft aus dem Stellenplan genommen. Die Gesamtsumme wird für jedes Referat ausgewiesen. Die Übersicht in Anlage 5 zeigt die zum Stichtag gemeldeten unbesetzten Stellen und die daraus resultierenden Einzüge für die einzelnen Referate.

Die Maßnahme stellt sicher, dass die Anforderung nach der Klarheit und Wahrheit des Stellenplans erfüllt wird. Die Mehrzahl der unbesetzten Stellen kann mit dem zur Verfügung stehenden Personalbudget nicht finanziert werden – es erfolgt somit eine Annäherung an die tatsächlichen Verhältnisse.

Die Entscheidung, welche Stellen innerhalb des jeweiligen Anteils konkret eingezogen werden, obliegt den Fachreferaten. Erfolgt keine Rückmeldung, nimmt das Personal- und Organisationsreferat den Einzug anhand der längsten Vakanz vor. Über den Vollzug wird dem Stadtrat berichtet.

4.6.2 Aufgabenkritik und Strukturkonsolidierung

Weniger Personal bei unverändertem Aufgabenbestand würde auf Dauer die Belastung erhöhen und die Leistungsfähigkeit gefährden. Deshalb muss die Konsolidierung bei den Ursachen des Personalbedarfs ansetzen: Welche Aufgaben sind erforderlich, in welchem Umfang müssen Leistungen erbracht werden und wie lassen sich Abläufe vereinfachen? Die Aufgabenkritik schafft die Grundlage für begründete Prioritäten und konkrete Entlastungen.

Bis Mitte 2029 wird consult.in.M. in allen Referaten eine verpflichtende Aufgabenkritik nach einem einheitlichen Modell durchführen. Bisher haben vier Referate das seit 2024 bestehende Angebot vollständig genutzt, weitere in Teilbereichen. Bereits vorliegende Untersuchungen werden anhand des einheitlichen Prüfschemas bewertet und soweit möglich übernommen. Die Gesamtplanung liegt beim Personal- und Organisationsreferat; die konkreten Zeitpunkte werden mit den Referaten abgestimmt und in den Zielvereinbarungen festgehalten. Das Personal- und Organisationsreferat kommt damit stärker als in der Vergangenheit seiner Aufgabe der operativen Organisationssteuerung nach. Ein wichtiger zentraler Baustein zur Konsolidierung des Gesamthaushalts.

Die Prüfung verbindet die vorhandene Produktstruktur und die Aufgabengliederungspläne mit einheitlichen Informationen zum Aufgabenbestand, zu Standards und Ressourcen. Erkenntnisse aus dem Gutachten der PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH und der Aufgabenpriorisierung des stadtweiten Krisenmanagements werden in Zusammenarbeit mit Stadtkämmerei und Direktorium aufgegriffen. Gemeinsam mit dem IT-Referat werden bestehende Digitalisierungspotenziale berücksichtigt und die Vorgaben zur Digitalisierungsdividende eingehalten.

4.6.3 Querschnitt, Fachstellen, Beauftragte, BGM

Bei wiederkehrenden Querschnittsaufgaben bestehen weiterhin Doppelstrukturen und bisher ungenutzte Möglichkeiten der Bündelung. Die Aufgaben dezentraler Querschnittseinheiten sollen deshalb im Umfang von 450 VZÄ reduziert werden. Zirka 150 VZÄ werden dabei in die zentralen Querschnittsreferate verlagert, bei denen die gebündelten Aufgaben dann erledigt werden. Eingespart werden damit rund 300 VZÄ.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden Aufgaben gebündelt und die Angebote noch stärker auf die Sicherung der Arbeitsfähigkeit fokussiert.

Zusätzlich sollen die für Fach- und Stabsstellen sowie Beauftragte zur Verfügung stehenden personellen Kapazitäten um 80 VZÄ (30 Prozent) reduziert werden. Aktuell stehen hier zirka 270 VZÄ zur Verfügung. Auf die Ausführungen zur StR-Anfrage Nr. 20-26 / F 01220 wird verwiesen.

4.6.4 Transparenz und Berichtswesen

Die Ergebnisse der Stellenplanbereinigung, Aufgabenkritik und Strukturkonsolidierung werden dem Stadtrat regelmäßig berichtet. Die Zielvereinbarungen mit den Referaten dokumentieren die Umsetzung und machen die Fortschritte transparent. Die Umsetzung erfolgt nach den im Text genannten Kriterien und Zeitplänen. Die Berichterstattung an den Stadtrat stellt sicher, dass die Maßnahmen nachvollziehbar und überprüfbar bleiben.

4.7 Personalbindung, interne Mobilität und Benefits

Die Personalstrategie verbindet die Stabilisierung der Personalkosten mit der Bindung leistungsfähiger und engagierter Beschäftigter. Ihr Wissen und ihre Erfahrung werden gerade für die anstehenden Veränderungen benötigt. Wer zusätzliche Belastungen mitträgt, muss auch weiterhin Perspektiven für Entwicklung und Veränderung innerhalb der Stadt erhalten. Personalbindung bedeutet dabei nicht, jede Fluktuation zu vermeiden, sondern die für die Aufgabenerfüllung wichtigen Kompetenzen und Beschäftigten langfristig zu sichern.

4.7.1 Reaktivierung des internen Arbeitsmarkts

Die Konsolidierung verengt den internen Arbeitsmarkt: Weniger freie Stellen, die notwendige Übernahme der Nachwuchskräfte und die Unterbringung von Dispositionsfällen beziehungsweise Beschäftigten im Case Management treffen auf den berechtigten Wunsch des Bestandspersonals nach Veränderung und Entwicklung. Eine freie Stelle kann nur einmal besetzt werden. Die unterschiedlichen Bedarfe müssen deshalb transparent und nach nachvollziehbaren Regeln zusammengeführt werden.

Ab 1. Januar 2027 werden wieder verstärkt referatsübergreifende Besetzungsverfahren durchgeführt. Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt dabei bestehende Instrumente weiter und entwickelt Maßnahmen, um den stadtweiten Arbeitsmarkt zu beleben. Ziel ist es, Wechselmöglichkeiten gezielt zu fördern und Entwicklungschancen für Beschäftigte zu erhalten. Die Stadtverwaltung bleibt dabei ein Ort, an dem Engagement und Leistung Perspektiven eröffnen.

Die Zahlen für 2026 verdeutlichen den Handlungsbedarf: Von den seit 01.01. angelegten Besetzungsverfahren im Gemeindehaushalt außerhalb der Ausnahmebereiche entfielen 35 Prozent auf stadtinterne sowie intern/externe Ausschreibungen. Davon waren jedoch 71 Prozent auf das jeweilige Referat beschränkt. Zwei Drittel der Verfahren erfolgten als Direktbesetzungen. Referatsübergreifende Ausschreibungen finden damit nur in begrenztem Umfang statt. Das hat auch mit der Budgetsteuerung zu tun, die referatsinterne Lösungen begünstigt, da hier keine Mehrbelastung entsteht.

Die Weiterentwicklung des internen Arbeitsmarkts soll diese Hemmnisse aufgreifen und berufliche Perspektiven innerhalb der Stadt wieder besser zugänglich machen.

4.7.2 Benefits und weitere Instrumente der Personalbindung

Für die tarifbeschäftigten Mitarbeitenden wird ein Benefit-Portfolio auf Grundlage des § 18a TVöD sowie § 6a TV-V vorbereitet (Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 00023 vom 17.06./01.07.2026). Vorgesehen sind Wahlmöglichkeiten etwa zwischen regional nutzbaren Bezahlkarten, Einkaufsgutscheinen sowie Fitness- und Gesundheitsangeboten. Die Finanzierung soll durch eine teilweise Umwidmung des Budgets für die leistungsorientierte

Bezahlung erfolgen. Entsprechende Benefits können bis zu 50 Euro monatlich steuer- und abgabenfrei gewährt werden.

Zugleich wird geprüft, ob die auf städtischer Seite entstehenden Einsparungen für einen Zuschuss zur Firmenfitness für verbeamtete Beschäftigte eingesetzt werden können.

Zudem bleiben Fortbildungen, Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Weiterentwicklung der Führungskultur weitere Bausteine der Personalbindung.

5. Ausblick

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die Personalstrategie wirkt. Sie zeigen ebenso, dass die angestrebte Stabilisierung weitere Anstrengungen erfordert und nach heutiger Einschätzung erst ab 2029 vollständig erreichbar ist. Die Nachjustierung der Budgets schafft hierfür eine realistische Planungsgrundlage. Verbindliche Zielvereinbarungen, eine kritische Prüfung externer Besetzungen sowie die Aufgaben- und Strukturkonsolidierung müssen darauf aufbauen. Entscheidend ist, den Personalabbau mit nachvollziehbaren Entscheidungen über Aufgaben, Standards und Arbeitsabläufe zu verbinden. So können die Beschäftigten entlastet und die Leistungen gesichert werden, auf die die Menschen in München angewiesen sind.

6. Beteiligung

Der Gesamtpersonalrat ist durch das Personal- und Organisationsreferat über die anstehenden Maßnahmen informiert worden. In ihrer Stellungnahme weist die Gesamtpersonalvertretung nachdrücklich auf das Missverhältnis zu steigender Aufgabenlast und immer weniger Personal und der immer größeren Belastung des Personals hin. Mit Blick auf das Jahr 2026 wird deutlich, dass Nachwuchskräfte und externe Besetzungsverfahren noch über die festgelegten Nachbesetzungsquoten hinaus verplant bzw. erfolgt sind, in den kommenden Jahren wird sich die Situation aber weiter verschärfen. Das Personal- und Organisationsreferat legt daher mit der Weiterentwicklung der Personalstrategie weitere Maßnahmen zur Konsolidierung von Aufgaben und Strukturen vor. Dabei werden die Belange der Referate, so wie bei der Abstimmung der konkreten Stellen zur Stellenstreichung unbesetzter und unfinanzierter Stellen, berücksichtigt. Um in allen Referaten eine kritische Prüfung des Aufgabenbestands zu erreichen, muss die Aufgabenkritik nun verpflichtend durchgeführt werden. Die Aufforderungen der letzten Jahre waren nicht ausreichend. Dass dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine zentrale Rolle zukommt, unterstützt das Personal- und Organisationsreferat. Aus diesem Grund sollen die Ressourcen hier auf eine bestmögliche Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag konzentriert werden. Der Austausch zwischen der Gesamtpersonalvertretung zu den Themen der Mitarbeitendenbindung und zum internen Arbeitsmarkt findet bereits statt. Der Personal- und Organisationsreferent hat darüber hinaus einen regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand des GPR. Hier gibt es stets Gelegenheit, über die im Beschluss erörterten Themen laufend zu informieren und gegebenenfalls weitere geeignete Beteiligungsformate zu besprechen. Nach Fassung des Beschlusses ist eine transparente Information der Beschäftigten geplant. Die Stellungnahme sowie deren Anlage mit den Rückmeldungen der Referatspersonalvertretungen ist als Anlage 6 beigefügt.

Die Stadtkämmerei hat die Beschlussvorlage zur Kenntnis erhalten.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen ist durch das Personal- und Organisationsreferat eingebunden worden. Die Stellungnahme ist der Anlage 7 zu entnehmen.

Die weiteren Referate wurden bereits umfassend über die Inhalte der Beschlussvorlage informiert, unter anderem in der Referentenrunde, dem Treffen der Stadtdirektor*innen sowie der Tagung der Geschäftsleitungen. Vor diesem Hintergrund wird auf ein gesondertes Beteiligungsverfahren sowie auf die Aufforderung zur Abgabe weiterer Stellungnahmen aus arbeitsökonomischen Gründen verzichtet.

7. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Der Korreferent des Personal- und Organisationsreferats, Leonhard Agerer, und die Verwaltungsbeirätin, Sabine Bär, haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

II. Antrag des Referenten

1. Die unter Ziffer 4.1 beschriebenen Nachsteuerungen der Personalkostenbudgets werden umgesetzt. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die erforderlichen 22 Mio. Euro zunächst bei den zentralen Ansätzen des Personal- und Organisationsreferats im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2027 anzumelden.
   Die konkrete Verteilung der Nachsteuerung erfolgt bedarfsorientiert im Zuge des Haushaltsvollzugs 2027.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die unter Ziffer 4.3 beschriebene zentrale Steuerung für die dezentralen Ausbildungsbedarfe aufzubauen.
3. Der Fahrkostenzuschuss für alle Beschäftigten und Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München wird, wie unter Ziffer 4.4 beschrieben, ab 01.01.2027 auf einheitlich 25 Euro reduziert. Vollzugsregelungen zu besonderen Einzelfällen und Besitzständen werden im Büroweg getroffen. Die Anpassung der Planwerte erfolgt im Rahmen des Schlussabgleichs II 2027. Analog zur Reduzierung des Fahrkostenzuschusses für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München verringern sich im oben genannten Umfang die Fahrkostenzuschüsse bei den Zuwendungsempfänger*innen ab dem Förderjahr 2027.
4. Der in Ziffer 4.5 und Anlage 3 dargestellte erweiterte Widerrufsvorbehalt wird im Zuge der Weitergewährung der AMZ-ErzD und AMZ-PV als standardmäßige Regelungsgrundlage ab 01.01.2027 aufgenommen.
5. Wie unter Ziffer 4.5 beschrieben, werden die in Anlage 4 des Vortrags genannten Stadtratsbeschlüsse aufgehoben.
6. Die Zahlung der mit Beschlüssen der Vollversammlung des Stadtrats vom 22.10.2014, 23.11.2017 und 24.03.2021 eingeführten Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte des Erziehungsdienstes (AMZ-ErzD) wird trotz der sehr angespannten Haushaltslage in unveränderter Form um ein weiteres Jahr (bis 31.12.2027) und mit anschließender sozialverträglicher Abschmelzungsphase bis 31.12.2031 für das Bestandspersonal nach den in Ziffer 4.5.1 und Anlage 1 dargestellten Maßgaben verlängert.
7. Die Zahlung der mit Beschlüssen der Vollversammlung des Stadtrats vom 18.12.2019, 19.02.2020 und 27.11.2024 eingeführten Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen in der Verwaltung, die in ihrer täglichen Arbeit mit besonders intensivem Parteiverkehr befasst sind (AMZ-PV), wird unter den bisher geltenden Voraussetzungen bis 31.12.2030 nach den in Ziffer 4.5.2 und Anlage 2 dargestellten Maßgaben verlängert.

8. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die näheren Einzelheiten zu den Modalitäten und zur Abrechnung der sozialverträglichen Aufzehrung beider Arbeitsmarktzulagen AMZ-ErzD und AMZ-PV im Büroweg zu regeln.
9. Die Fachreferate werden beauftragt, ihre Förderrichtlinien und Bewilligungspraxis entsprechend anzupassen und die Reduzierung im Rahmen des Haushaltsplanungsaufstellungsverfahrens bei der Stadtkämmerei anzumelden.
10. Die Arbeitsmarktzulage Wohngeld wird, wie unter Ziffer 4.5.3 beschrieben, zum 31.12.2027 eingestellt.
11. Die Zahlung der mit Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 05.05.2021 eingeführten Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte der BSA 60plus (AMZ-BSA60plus) wird unter den bisher geltenden Voraussetzungen bis 31.03.2027 nach den in Ziffer 4.5.4 dargestellten Maßgaben letztmals verlängert und ab 01.04.2027 eingestellt.
12. Wie unter Ziffer 4.6.1 beschrieben, werden mit dem Stellenplan 2027 750 Stellen eingezogen, in den Folgejahren bis einschließlich 2030 jeweils 300 Stellen.
13. Die unter Ziffer 4.6.2 beschriebenen Aufgaben- und Strukturkonsolidierungen werden umgesetzt. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die verbindliche Aufgabenkritik in allen Referaten durchzuführen.
14. Wie unter Ziffer 4.6.3 beschrieben, wird das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, die Optimierung und Bündelung der Querschnittsaufgaben, Fachstellen, Beauftragten und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durchzuführen. Ziel ist die Einsparung von insgesamt 380 VZÄ.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende — Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
z. K.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat POR-1/21

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An
   z. K.

Am