

**Umsetzung des Eckdatenbeschlusses;
Haushaltsausweitung 2024 ff. im Personal- und Organisationsreferat**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10846

1 Anlage: Stellungnahme Stadtkämmerei

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.11.2023 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Umsetzung des Eckdatenbeschlusses für das Haushaltsjahr 2024

Am 26. Juli 2023 wurde im Rahmen der Vollversammlung des Stadtrates der Eckdatenbeschluss für das Haushaltsjahr 2024 (Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 09452) gefasst. Die Referate wurden beauftragt, die in Anlage 3 des Eckdatenbeschlusses aufgeführten geplanten Beschlüsse möglichst in den Monaten September bis November 2023, spätestens aber im Dezember 2023, den zuständigen Fachausschüssen und der Vollversammlung des Stadtrats zur Entscheidung vorzulegen.

Diesem Auftrag kommt das Personal- und Organisationsreferat mit dieser Beschlussvorlage nach. Im Sinne einer effizienten Abwicklung erfolgt die Beantragung der genehmigten Vorhaben in einem Sammelbeschluss.

2. Darstellung der genehmigten Vorhaben

Entsprechend der Anlage 3 zum Eckdatenbeschluss wurden folgende drei Anmeldungen des Personal- und Organisationsreferates anerkannt:

- Lfd. Nr. 1: Stellenzuschaltung POR-4/5 Betriebsärztlicher Dienst
- Lfd. Nr. 2: Stellenzuschaltung POR-4/6 Fachdienst für Arbeitssicherheit
- Lfd. Nr. 3: Stellenzuschaltung POR-4/4 Psychosoziale Beratung

Nachstehend werden die Anmeldungen aus Nummer 1 und 2 in Punkt 2.1 zusammengefasst und Nr. 3 unter Punkt 2.2 im Einzelnen erläutert.

2.1 Fachdienst für Arbeitssicherheit (FAS) und Betriebsärztlicher Dienst (BäD)

Arbeitsschutz erfordert immer auch Unternehmensorganisation. Das Arbeitssicherheitsgesetz

(ASiG) konkretisiert die allgemeine Grundpflicht des Arbeitgebers gem. § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), zur Planung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Die beiden genannten Gesetze bilden zusammen mit den auf dieser Basis erlassenen Verordnungen und Vorschriften die Grundlage für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Regelbetreuung. Um eine kompetente und zumindest zufriedenstellende Betreuung sämtlicher Referate und Eigenbetriebe in Qualität und Ausmaß sicherzustellen, müssen sowohl der FAS als auch der BÄD über die erforderlichen Personalressourcen verfügen.

Im Rahmen des am 31. Mai 2022 abgeschlossenen Projekts „Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 und VSG 1.2 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Aktualisierung der ASiG-Einsatzzeiten“ wurde für beide Dienste ein über den jetzigen Stellenbestand hinausgehender Kapazitätsbedarf festgestellt, der in einer gemeinsamen Vereinbarung mit dem Personal- und Organisationsreferenten und dem Gesamtpersonalrat dokumentiert wurde.

Es ergaben sich für den FAS und den BÄD aus der Gesamtkalkulation (laut DGUV V2) folgende Bedarfswerte:

	Stellenbedarf	Vorhandene Stellen	Neu zu schaffende Stellen	Unbesetzte Stellen	Zu gewinnende Personen
FAS	28	25,4	2,6	5,3	7,9
BÄD	23,5	14,8	8,7	2,7	11,4

Die gemeinsam unterschriebene Vereinbarung und das dort beschriebene Vorgehen war ein erster Schritt, um zukünftig die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 bzw. VSG 1.2 für die Referate und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt München handhabbar zu machen.

Die Einsatzzeitenermittlung der DGUV Vorschrift 2 ist immer in die Zukunft gerichtet. Es ist wichtig, dass zukünftig eine datenschutzkonforme IT-gestützte Lösung (zur Erfüllung der Dokumentationspflicht) die Arbeitgeberin sowie die Referate und Eigenbetriebe bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 (Ermittlung und Aufteilung der Aufgaben beider Dienste) unterstützt und zugleich den beiden Diensten ermöglicht, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig berichten zu können. Darauf basierend können für gewisse Aufgabebereiche Erfahrungswerte gewonnen werden, die einer kontinuierlichen Verbesserung dienen. Zudem unterstützen sie beim internen und gesamtstädtischen Controlling.

Der Bericht über die tatsächlich erbrachten Leistungen/Betreuungszeiten von BÄD und FAS steht im Einklang mit § 5 DGUV V 2, wonach das Unternehmen beziehungsweise hier die Kommune die Betriebsärzt*innen sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verpflichten hat, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten.

Im Eckdatenbeschlussverfahren 2024 wurde ein Kapazitätsbedarf von insgesamt 11,3 VZÄ für BÄD und FAS angemeldet. Im Rahmen der Chef*innengespräche wurde sich auf insgesamt 3,5 VZÄ geeinigt.

Die zu berücksichtigenden Mehrbedarfe und Kosten beim FAS und BÄD werden im folgenden Abschnitt konkretisiert.

2.1.1 Stellen- und Personalkosten beim FAS

Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung	Mittelbedarf jährlich
Sicherheitsingenieur*in (dauerhaft)	1,0	E11	92.080 €
Summe	1,0		92.080 €

2.1.2 Stellen- und Sachmittelbedarfe beim BÄD

2.1.2.1 Stellenbedarfe und Personalkosten

Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung	Mittelbedarf jährlich
Betriebsarzt/-ärztin (dauerhaft)	2,5	E15	286.850 €
Summe	2,5		286.850 €

2.1.2.2 Sachkosten

Art	Stückpreis	Anzahl	Kosten 2024
Arztutensilien Stethoskop Bluthochdruckmessgerät Kittel Sicherheitsschuhe Helm	500 €	3	1.500 €
Summe			1.500 €

2.2 Psychosoziale Beratungsstelle (PSB)

Die Betreuungsquote der PSB liegt derzeit bei 1 VZÄ pro 15.430 Beschäftigte der LHM. Die Empfehlung des Bundesverbandes Betriebliche Soziale Arbeit liegt bei 1 VZÄ pro 3.000 Beschäftigte. Auch im Rahmen des interkommunalen Austausches zeigt sich, dass die LHM eine niedrigere VZÄ-pro-Beschäftigten-Quote hat als vergleichbare Stellen in anderen Stadtverwaltungen.

Die PSB kann ihre Aufgaben, insbesondere die Beratung und psychosoziale Unterstützung der Beschäftigten, mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen von lediglich 2,8 VZÄ nicht im vollen Umfang erfüllen.

Außerdem sind sowohl die Fallzahlen als auch der Betreuungsaufwand stark gestiegen: Die PSB führte 2022 (teilweise noch unter Pandemieeinschränkungen) 1.175 Beratungen durch. Seit Ende 2022 steigen die Beratungsanfragen weiter stark an. Gründe hierfür sind die pandemiebedingte Verlängerung der Wartezeiten auf Psychotherapieplätze und die Überlastung der teilstationären und stationären (Akut-) Behandlungseinrichtungen. Gleichzeitig zeigen Studien einen Anstieg der Symptombelastung (Angst, Depression, subjektive psychische Gesundheit) in der Allgemeinbevölkerung. Auch die massive Veränderung der Arbeitswelt, beispielsweise durch Homeoffice und hybride Arbeitskonzepte, sowie die Digitalisierung führen zu einem erhöhten Beratungsbedarf bei Mitarbeitenden und Führungskräften.

Studien zeigen eine besondere Belastung der jungen Generationen (Zukunftsangst, sozialer Rückzug, psychische Gesundheit). Aus diesem Grund hat die PSB bereits 2022 intensiv mit POR-2/21 SC Ausbildung zusammengearbeitet, um die Ausbilder*innen der LHM zu schulen und in der Einzelfallarbeit mit den Nachwuchskräften zu unterstützen. Diese Arbeit soll weiter ausgebaut werden, um die LHM im „War for Talents“ zu unterstützen und die Arbeitgeberinnenmarke zu stärken.

Folgende weitere Bedarfe können bei einer Erhöhung um 2,0 VZÄ gedeckt werden:

- Besetzung und Beginn mit der Ausgestaltung des Themas „Mental Health“. Dazu zählt:
 - Ein stärkerer Fokus auf Prävention und die Ausbildung von Multiplikator*innen, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sicherzustellen und zu verbessern und stressinduzierte Erkrankungen vorzubeugen, um langfristig Arbeitsunfähigkeitstage zu reduzieren.
 - Anpassung der Quantität von Informationsveranstaltungen für Führungskräfte an den tatsächlichen Bedarf zum Thema „Psychische Gesundheit / Psychische Erkrankungen“
 - Ausweitung der niederschweligen, digitalen und analogen Informationsangebote, um mehr Beschäftigte zu erreichen und die Hemmschwelle zur Beratung bei der PSB herabzusetzen.
 - Begleitung und Schulung der Führungskräfte bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten und Homeoffice
- Begleitung chronifizierter psychisch erkrankter Mitarbeiter*innen sowie Unterstützung der Führungskräfte und der Kolleg*innen im Spannungsfeld „soziale Arbeitgeberin“ und dem Einfordern / Erbringen von Leistung.
- Betroffene psychischer Erkrankungen und deren dienstliches Umfeld (Kolleg*innen und Führungskräfte) strukturell unterstützen und Prozesse begleiten.
- Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen durch Information und Fortbildung.
- Sozialtraining und intensivere Begleitung von „Dispositions-Fällen“ zur besseren Vermittelbarkeit (enge Zusammenarbeit mit POR-4/33 Casemanagement) und höherem Wiedereingliederungserfolg (Veränderungsorientiertes Gesundheitsmanagement).
- Begleitung von Führungskräften und Teams in Veränderungsprozessen und Unterstützung solcher Prozesse mit psychologischem Fachwissen
- BGM-Projekte: Beteiligung der PSB zur Unterstützung bei Analyse und Maßnahmenplan

- Intensive klinische Begleitung psychotherapiebedürftiger Mitarbeitender zur Überbrückung von Wartezeiten und zur Prävention von Zustandsverschlechterungen bis zum Beginn einer indizierten Behandlung
- Verstärkung sozialpädagogischer Beratung

Um die Erledigung dieser Aufgaben zu gewährleisten und den Status quo zu halten, muss die PSB um 2,0 VZÄ aufgestockt werden.

Durch die überdurchschnittlich aufwändigen, dauerhaft hohen Fallzahlen und eskalierten Fallkonstellationen ist die Aufrechterhaltung des Beratungsangebotes mit den derzeitigen Stellen nicht möglich.

Der prozentuale Anteil von Prävention und konzeptioneller Arbeit, der in der Stellenbeschreibung der Mitarbeitenden der PSB aufgeführt ist und eine wichtige Säule im Portfolio der PSB ist, wurde in den letzten Jahren nicht erfüllt und kann auch zukünftig nicht ausreichend ausgeführt werden. Mögliche Folgen sind längere Ausfall- und Erkrankungszeiten der Beschäftigten der LHM, eine wahrscheinliche Chronifizierung von psychischen Erkrankungen, weil die Symptomaten nicht erkannt und zu spät behandelt werden, und eskalierte Konfliktsituationen in den Dienststellen, weil mögliche Ursachen nicht erkannt und nicht darauf reagiert werden kann. Über den Einzelfall hinaus werden deutliche Auswirkungen auf den Dienstbetrieb, Kolleg*innen und Belastungen der Führungskräfte die Folge sein.

Die oben geplanten und aufgrund der gesellschaftlichen Situation unbedingt notwendigen neuen Tätigkeits- und Themenbereiche:

- Unterstützung der Nachwuchskräfte und POR-2/21 SC Ausbildung,
- Aufbau des Projektes „Mental Health“ für eine gesicherte Versorgung und Unterstützung aller Referate stadtweit
- Veränderte Arbeitswelt mit Digitalisierung und mobilem Arbeiten

können nicht bearbeitet und erfüllt werden. Doch genau diese Themen stehen für eine attraktive Arbeitgeber*innenmarke und sind eine Säule des Ausplanungsbeschlusses für das Programm neoHR.

2.2.1 Stellenbedarfe und Personalkosten bei der PSB

Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung	Mittelbedarf jährlich
Psychotherapeut*in (befristet auf 2 Jahre nach Stellenbesetzung)	1,0	E13	100.710 €
Sozialpädagog*in (befristet auf 2 Jahre nach Stellenbesetzung)	1,0	S17	95.450 €
Summe	2,0		196.160 €

Beide Berufsgruppen bringen die nötige Fachlichkeit mit, um das erweiterte und bereits vorhandene Portfolio der PSB zu bearbeiten.

3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	381.730 €	12.500 € in 2024	197.760 € bis 2026
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	378.930 €		196.160 €
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)			
Arbeitsplatzkosten**	2.800 €	11.000 €	1.600 €
Arztutensilien		1.500 €	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	3,5		2,0

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

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

**Arbeitsplatzkosten werden aus dem Referatsbudget finanziert.

3.2 Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt in den Haushaltsjahren 2023 und 2024 aus dem Referatsbudget. Für die Haushaltsjahre 2025 ff. erfolgt die Finanzierung im Rahmen der regulären Haushaltsplanungen. Die beantragten Ausweitungen entsprechen den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2024.

Die benötigten Sachmittel werden aus dem Referatsbudget des Personal- und Organisationsreferates finanziert.

Der zusätzliche Raumbedarf kann aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates im Sinne der Optimierung der Flächennutzung dauerhaft intern gedeckt werden.

Die Beschlussvorlage wurde mit der Stadtkämmerei abgestimmt. Die Stellungnahme ist als Anlage beigefügt.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates Herrn Stadtrat Richard Progl und der zuständigen Verwaltungsbeirätin Frau Stadträtin Lux und Frau Stadträtin Wenngatz bzw. den zuständigen Verwaltungsbeiräten Herrn Stadtrat Ruff, Herrn Stadtrat Köning und Herrn Stadtrat Jagel ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Die dargestellten Stellenausweitungen entsprechen den im Eckdatenbeschluss vom 26.07.2023, Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 09452 abgestimmten und anerkannten Bedarfen.
3. Im Beamten- und Arbeitnehmerstellenplan des Personal- und Organisationsreferats werden mit Wirkung vom 01.12.2023 5,5 VZÄ eingerichtet.
4. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die Einrichtung von 3,5 dauerhaften VZÄ und 2,0 auf 2 Jahre nach Stellenbesetzung befristeten VZÄ sowie deren Besetzung zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt in den Haushaltsjahren 2023 und 2024 aus dem Referatsbudget. Für die Haushaltsjahre 2025 ff. erfolgt die Finanzierung im Rahmen der regulären Haushaltsplanungen.
5. Die benötigten Sachmittel werden aus dem Referatsbudget des Personal- und Organisationsreferates finanziert.
6. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, zur Evaluierung der Einsatzzeiten und der Bedarfe des Fachdienstes für Arbeitssicherheit und des Betriebsärztlichen Dienstes eine IT-Unterstützung zur digitalen Umsetzung einzuführen.
7. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

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

Der Referent

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über das Direktorium D-II-V – Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei
an POR-S1/3 – Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR S1/5

Am