

**Bürokratieabbau und Verwaltungsvereinfachung;
Optimierung des Personal- und Organisationsmanagements in der Landeshauptstadt
München, Anpassung der Geschäftsverteilung**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 19102

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 25.02.2026 (VB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Umsetzung der Arbeitsergebnisse aus dem Transformationsprogramm neoHR; Schaffung organisatorischer Grundlagen und Standards als Voraussetzung für die weitere Digitalisierung im Personal- und Organisationsmanagement
Inhalt	Bürokratieabbau bzw. Vereinfachung und Optimierung der Strukturen des Personal- und Organisationsmanagements in der Landeshauptstadt München; Modernisierung des Delegations- und Steuerungsmodells im Personal- und Organisationsmanagement in Anpassung an die gesetzlichen Rahmenbedingungen; Vereinfachtes Verfahren zur weiteren Umsetzung bzw. Fortschreibung im Verwaltungsweg; Umsetzung der Arbeitsergebnisse aus dem Transformationsprogramm neoHR
Gesamtkosten / Gesamterlöse	(-/-)
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Nein

Entscheidungsvorschlag	<p>Der Stadtrat stimmt der vereinfachten Regelungssystematik, d. h. der Ausgestaltung und Umsetzung der stadtweiten Zuständigkeitsverteilung im Personal- und Organisationsmanagement im Verwaltungsweg, sofern keine Beschlusspflichtigkeit besteht, zu.</p> <p>Die im Vortrag genannten Delegationsbeschlüsse und -vereinbarungen im Personal- und Organisationsmanagement werden aufgehoben.</p> <p>Die bisher gültigen Delegationsregelungen gelten für einen Übergangszeitraum weiter, bis die Ausgestaltung der Zuständigkeitsverteilung im Verwaltungswege erfolgt ist.</p> <p>Das Direktorium wird beauftragt, die Ausführungen für das Personal- und Organisationsreferat im Geschäftsverteilungsplan anzupassen.</p>
Gesucht werden kann im RIS auch unter	Personal- und Organisationsmanagement, Bürokratieabbau, Verwaltungsvereinfachung, neoHR, Geschäftsverteilung
Ortsangabe	(-/-)

**Bürokratieabbau und Verwaltungsvereinfachung;
Optimierung des Personal- und Organisationsmanagements in der Landeshauptstadt
München, Anpassung der Geschäftsverteilung**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 19102

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 25.02.2026 (VB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	2
1. Anlass des Beschlusses.....	2
2. Ausgangslage	2
3. Zentrales Personal- und Organisationsmanagement als Voraussetzung für die Digitalisierung in der Verwaltung	4
3.1 Zuständigkeit des Direktoriums	4
3.2 Zuständigkeiten des Personal- und Organisationsreferats	4
3.2.1 Personalwirtschaftliche Angelegenheiten	4
3.2.2 Organisationsangelegenheiten.....	4
3.2.3 Beispiele	5
4. Zukünftiges Delegations- und Steuerungsmodell für das Personal- und Organisationsmanagement in der Landeshauptstadt München	6
4.1 Systematik der Zuständigkeitsverteilung	8
4.2 Bereits erfolgte Klärungen (Ergebnisse der Arbeitsgruppen neoHR)	9
4.3 Implementierung, Steuerung und Fortschreibung.....	10
5. Klimaprüfung.....	11
6. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten.....	11
7. Anhörung des Bezirksausschusses.....	12
II. Antrag des Referenten	12
III. Beschluss.....	13

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass des Beschlusses

Mit dem Beschluss „Reform des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München - Grundsatzbeschluss neoHR“ vom 13./20.10.2021 (SV-Nr. 20-26 / V 03587) sowie dem anschließenden Beschluss „Digitalisierung und Neuordnung des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München – Ausplanungsbeschluss neoHR“ vom 27.09./04.10.2023 (SV-Nr. 20-26 / V 10092) und dem Beschluss „Digitalisierung und Neuordnung des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München – Betriebsbeschluss neoHR“ vom 23./30.07.2025 (SV-Nr. 20-26 / V 16857) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, die bisherigen Delegationsbeschlüsse und -vereinbarungen zur Übertragung von Personal- und Organisationskompetenzen auf die Fachbereiche durch ein neues, einheitliches Regelwerk bzgl. der dezentralen und zentralen Zuständigkeiten des Personal- und Organisationsmanagements abzulösen.

Mit diesem Beschluss kommt das Personal- und Organisationsreferat (POR) dem o. g. Auftrag nach. Das Ergebnis ist eine Regelungssystematik, welche die im Transformationsprogramm neoHR in Zusammenarbeit mit den Referaten und Eigenbetrieben erarbeiteten Ergebnisse aufgreift und das bisherige Delegations- und Steuerungsmodell in Anpassung an die aktuellen Rahmenbedingungen weiterentwickelt.

Ziele sind insbesondere die Entbürokratisierung und Verwaltungsvereinfachung. Die Regelungen sollen auf die gesetzlichen Vorgaben zurückgeführt und ein vereinfachtes Verfahren zur weiteren Umsetzung bzw. Fortschreibung im Verwaltungsweg festgelegt werden.

Der Anwendungsbereich dieses Beschlusses erstreckt sich auf die Referate einschließlich der so genannten homogenen Bereiche. Für die Eigenbetriebe wird ein gesonderter Beschluss gefasst, der in seiner Grundlogik und Systematik diesem Beschluss folgt.

2. Ausgangslage

Das bisherige Delegations- und Steuerungsmodell geht zurück auf die Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells (insbesondere NSM-Grundsatzbeschlüsse vom 18.03.1998 und vom 15.12.1999).

Die damalige Einführung der dezentralen Ressourcenverantwortung wurde mit entsprechender Entscheidungskompetenz der Bereiche verknüpft. Gleichzeitig erfolgte die zentrale Gesamtsteuerung durch das POR, u. a. um die stadtweiten personalwirtschaftlichen und organisatorischen Ziele, wie z. B. den Grundsatz der Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen, die Einheitlichkeit der Arbeitgeberin/Dienstherrin, sicherzustellen. Auf die Grundsatzbeschlüsse folgten eine Vielzahl einzelner kleinteiliger Delegationsbeschlüsse und ergänzender Vereinbarungen.

In Summe entstanden knapp 30 unterschiedliche Delegationsbeschlüsse bzw. -vereinbarungen. In der Folge unterschied sich die Personal- und Organisationsarbeit je nach Referat. Teilweise entstanden dazu noch mündlichen Nebenabreden.

Vor dem Hintergrund zahlreicher anstehender Digitalisierungsvorhaben startete das POR in Zusammenarbeit mit dem IT-Referat im Jahr 2019 das Transformationsprogramm neoHR und griff die sich aus der Digitalisierung resultierenden Herausforderungen mit dem

Beauftragungsbeschluss "Programm neoHR - Digitalisierung und Weiterentwicklung des LHM-Personalmanagements" (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16545 vom 20.11.2019) aktiv auf. In der Folge wurden bestehende Strukturen und Prozesse optimiert und umgestaltet.

Die auf dem bisherigen Delegations- und Steuerungsmodell basierende Zuständigkeitsverteilung und Organisation des POR (zentral) und der dezentralen Bereiche zeigte sich als stark heterogen und weniger ganzheitlich gestaltet, was auch auf die Vielzahl der Einzelbeschlüsse und zusätzlicher Einzelvereinbarungen zurückzuführen ist.

2021 folgte der Beschluss "Reform des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München – Grundsatzbeschluss neoHR" (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03587 vom 13./20.10.2021), mit dem der Stadtrat dem Vorschlag des POR für den Weg zur Neugestaltung und Weiterentwicklung des stadtweiten Personal- und Organisationsmanagements im Rahmen des Transformationsprogramms neoHR einstimmig zustimmte.

Die weitere konkrete Ausgestaltung zur Neuorganisation des Personal- und Organisationsmanagements wurde mit dem Ausplanungsbeschluss vom 27.09./04.10.2023 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10092) festgelegt. Das POR wurde u. a. damit beauftragt, zur Neuordnung des Personal- und Organisationsmanagements ein neues Verantwortungskonzept und ein einheitliches Regelwerk zu entwickeln. Dieses sollte die bisherigen einschlägigen Delegationsbeschlüsse und -vereinbarungen ablösen.

Mit dem weiterentwickelten und modernisierten Modell wird die bisherige Regelungssystematik im Personal- und Organisationsmanagement – in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern – wieder auf das erforderliche und sinnvolle Maß reduziert. Stadtratsbeschlüsse werden dort gefasst, wo eine gesetzliche Beschlusspflicht besteht.

Damit erfolgt ein effizienter Bürokratieabbau in Verbindung mit einer erheblichen Verwaltungsvereinfachung für alle handelnden Akteure. Der Stadtrat wird um Befassungen entlastet, für deren Entscheidung der Oberbürgermeister und damit in Folge die Verwaltung die Verantwortung trägt.

Bei den Aufgaben aus dem Personal- und Organisationsmanagement handelt es sich zu großen Teilen um Aufgaben, die in die originäre Zuständigkeit des Oberbürgermeisters u. a. als oberste Dienstbehörde fallen oder auf ihn übertragen wurden und die von ihm auch in Einklang mit der Geschäftsverteilung und Geschäftsordnung selbständig übertragen werden können. Die Umsetzung der Aufgabengliederung im Personalmanagement und die Zuweisung von Aufgaben an dezentrale Bereiche kann daher grundsätzlich im Verwaltungsweg erfolgen, sofern keine Beschlusspflichtigkeit gegeben ist.

U. a. die sich daraus ergebenden Ausplanungsdetails (z. B. Anpassungen der Haushaltsansätze aufgrund von Kapazitätsverschiebungen) sind aber stadtratspflichtig. Erforderlich bleiben insbesondere auch die Zustimmungsbeschlüsse nach Art. 43 Abs. 1 S. 2, 2. Hs. GO in Verbindung mit Art. 39 Abs. 2, 2. Hs. GO sowie stadtratspflichtige personalrechtliche Befugnisse nach Art. 43 Abs. 1 GO. Einschlägig für die Arbeit im Personal- und Organisationsmanagement sind weiterhin die haushaltsrechtlichen Vorgaben der Art. 61-70 GO.

3. Zentrales Personal- und Organisationsmanagement als Voraussetzung für die Digitalisierung in der Verwaltung

3.1 Zuständigkeit des Direktoriums

Das Direktorium bleibt als zentrale Einheit, die dem Oberbürgermeister direkt zugeordnet ist, weiterhin für die gesamtstädtische Steuerung sowie Organisationsfragen von zentraler Bedeutung (siehe dazu Aufgabengliederungsplan, Ziffer 1.3.1.3) zuständig.

3.2 Zuständigkeiten des Personal- und Organisationsreferats

Das POR ist in personalwirtschaftlichen und Organisationsfragen stadtweit zuständig, sofern nicht für Fragen von zentraler Bedeutung das Direktorium verantwortlich ist oder der Oberbürgermeister sich die jeweilige Angelegenheit zur Erledigung vorbehalten hat.

Um die Digitalisierung in der Verwaltung effizient voranzutreiben, sind zentrale organisatorische Vorgaben erforderlich. Dies steht im Gegensatz zu den Entscheidungen, die vor fast 30 Jahren mit dem Neuen Steuerungsmodell getroffen wurden und zu einer Dezentralisierung führten. Das POR trägt die Verantwortung für das Personal- und Organisationsmanagement in der Landeshauptstadt München und schafft die Voraussetzungen, um Digitalisierungsprozesse erfolgreich voranzutreiben. Im Rahmen des Transformationsprogramms neoHR hat sich die Zusammenarbeit zwischen dem IT-Referat und dem POR bewährt. Hierbei wurde deutlich, dass Digitalisierung nur möglich ist, wenn die organisatorischen Grundlagen und Standards geschaffen sind.

Das POR wählt hierfür einen Ansatz, der die gezielte Einbeziehung der verschiedenen Referate vorsieht, wo es sinnvoll ist. Dabei steht stets das Ziel im Vordergrund, die beste und effizienteste Lösung für die gesamte Stadt zu finden.

3.2.1 Personalwirtschaftliche Angelegenheiten

Das POR ist für personalwirtschaftliche Angelegenheiten zuständig. Hierzu zählen insbesondere alle Aufgaben rund um:

- Personalhaushalt, Personalplanung,
- Personal- und Organisationscontrolling,
- Personalgewinnung (Recruiting),
- Personalmarketing,
- Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung,
- Personalbetreuung (Entgelt, Versorgung, Beihilfe),
- Personalverwaltung,
- Personalrecht.

3.2.2 Organisationsangelegenheiten

Zudem ist das POR insbesondere in folgenden Organisationsangelegenheiten zuständig:

- Organisationsuntersuchungen und -beratungen durchführen,
- Geschäftsprozessmanagement: Ablauforganisation und Prozesse, insbesondere

Verwaltungs- und Unterstützungsprozesse, systematisch auf Optimierungspotenzial prüfen und kontinuierlich weiterentwickeln, dabei Standardisierungen vorantreiben, um Digitalisierung zu ermöglichen,

- Aufbauorganisation weiterentwickeln,
- organisatorische Entscheidungen dokumentieren,
- organisatorische Regelungen entwickeln und anpassen,
- Verantwortlichkeiten innerhalb der Verwaltung prüfen und Anpassungen vorschlagen,
- bei Aufgabenbeschreibungen unterstützen sowie Stellenbewertungen durchführen und
- Rahmenbedingungen für verschiedene Arbeitsformen (z. B. Mobiles Arbeiten, neue Arbeitsformen) prüfen und weiterentwickeln.

Zudem obliegen dem POR die Aufgaben rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Ideenmanagement.

3.2.3 Beispiele

Die folgenden Beispiele zeigen die Erforderlichkeit und den Effizienzgewinn durch zentrale stadtweite Vorgaben.

- **Zentrale Bearbeitung von Fahrkostenzuschüssen**
Die Landeshauptstadt München erstattet den Beschäftigten einen Großteil der entstehenden Kosten (zumeist bis zu 46,55 Euro) für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, sofern sie Verkehrsmittel des ÖPNV nutzen. Vor Einführung der digitalen Lösung waren stadtweit über 250 Beschäftigte mit einem Teil ihrer Arbeitszeit damit befasst, die Fahrkostenzuschüsse zu verwalten. Hierzu gehört u. a. die Prüfung, ob die*der Beschäftigte tatsächlich über ein ÖPNV-Ticket, z. B. das Deutschlandticket-Job, verfügt. Mit der Einführung der digitalen Lösung wurde es notwendig, diese Tätigkeit im POR zu zentralisieren. Nunmehr sind nur noch 2 VZÄ mit der Aufgabe betraut.
- **Zentrale Zuständigkeit für Arbeitszeitangelegenheiten**
Mit Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung (ATOSS) wurde deutlich, dass für die erfolgreiche Einführung der digitalen Lösung auch organisatorische Anpassungen notwendig sind. Bis dahin wurden Arbeitszeitangelegenheiten und -fragen an vielen dezentralen Stellen bearbeitet. Der Aufwand hierfür belief sich auf über 50 VZÄ.

Mittlerweile übernehmen lediglich rund 20 VZÄ zentral und fachlich hoch spezialisierte Zeitbeauftragte für über 20.000 Beschäftigte die anfallenden Aufgaben im Zusammenhang mit Arbeitszeitfragen. Das Vorhalten dieses Wissens ist an einer Vielzahl von dezentralen Einheiten damit weggefallen. Gleichzeitig wird mit der zentralen Struktur eine Gleichbehandlung aller städtischen Beschäftigten sichergestellt.

- **Zentrale Vorgabe zur Beurteilung von Beamt*innen**
Mit Einführung der Talentmanagement-Suite steht stadtweit ein digitales System zur Verfügung, was u. a. die Beurteilung von Beamt*innen vereinfacht und noch besser vergleichbar macht. Um den vollen Nutzen der digitalen Lösung nutzen zu können, ist es notwendig, stadtweite Vorgaben zu den Befugnissen der Führungsstruktur zu machen – kurz gesagt: „Wer darf die Beurteilung unterschreiben“.

Vorherrschende individuelle Lösungen, z. B. dass nicht die übernächste Führungskraft eine Beurteilung (nunmehr digital) unterschreibt, sondern die Dienststellenleitung, mögen vereinzelt sinnvoll erscheinen. Im Sinne der Gesamtorganisation der Landeshauptstadt München, sind diese aber teuer, aufwändig und nicht sinnvoll in digitalen Systemen abbildbar.

4. Zukünftiges Delegations- und Steuerungsmodell für das Personal- und Organisationsmanagement in der Landeshauptstadt München

Mit dem Ziel, das Personal- und Organisationsmanagement transparenter, nachvollziehbarer und vor allem einfacher zu machen, werden Beschlüsse künftig nur noch dort gefasst, wo sie gesetzlich zwingend erforderlich sind. Im Übrigen erfolgt die Ausgestaltung des Personal- und Organisationsmanagements im Verwaltungsweg im Benehmen mit den Referaten. So entsteht eine für alle Akteure deutlich vereinfachte Regelungssystematik, die weitgehend auf den festgelegten Instrumenten der Geschäftsverteilung und Aufgabengliederung basiert und nur zusätzliche Regelungen trifft, wenn sie notwendig sind.

Der Geschäftsverteilungsplan und der Aufgabengliederungsplan bilden zukünftig das Delegations- und Steuerungsmodell ab. Der Aufgabengliederungsplan wird deshalb in Abstimmung mit dem Direktorium um eine Matrix für die Zuständigkeitsverteilung ergänzt.

Die in den beiden Grundsatzbeschlüssen für die „Einführung des Neuen Steuerungsmodells“ aus den Jahren 1998 und 1999 getroffenen Festlegungen zu den Säulen Produkt- bzw. Ergebnisorientierung und Dezentralisierung von Verantwortung bei zentraler Steuerung gelten fort. Damit geben die dort formulierten zentralen Elemente auch weiterhin den Rahmen vor. Die Maxime der Standardisierung, um die Digitalisierungsfähigkeit zu ermöglichen, muss auch hier in den Vordergrund rücken.

Alle weiteren Einzelbeschlüsse und weiteren Delegationsvereinbarungen werden, soweit einschlägig, aufgehoben.

Bezüglich der Referate (heterogen) handelt es sich um folgende Beschlüsse und Delegationsvereinbarungen, soweit dort die Zuständigkeitsverteilung von Personal- und Organisationskompetenzen geregelt ist:

Referat ggf. Bereich	Beschluss (gemeinsamer) Ausschuss/ VV vom Vorlagennummer (mit Wirkung vom)	Delegationsvereinbarung vom (mit Wirkung vom)
Baureferat (ohne Eigenbetrieb Münchner Stadtentwässerung)	03.12.2003/10.12.2003 02-08 / V 03457 (ab 01.01.2004)	11.12.2003 (ab 01.01.2004)
Direktorium (ohne Revisionsamt und un- mittelbar der Stadtspitze zugeordneten Bereiche)	-/16.03.2005 02-08 / V 05809 (ab 01.04.2005)	14.04.2005 (ab 01.04.2005)
Revisionsamt	-/26.10.2005 02-08 / V 05811 (ab 01.11.2005)	28.10.2005 (ab 01.11.2005)
Gesundheitsreferat (ohne Städtische Bestattung / Städt. Friedhöfe München)	-/16.12.2020 20-26 / V 02184 (ab 01.01.2021)	---
Städtische Bestattung bzw. Städtische Friedhöfe München	05.12.2001/12.12.2001 96-02 / V 02347 (ab 01.01.2002)	27.12.2001 (ab 01.01.2002)

Referat ggf. Bereich	Beschluss (gemeinsamer) Ausschuss/ VV vom Vorlagennummer (mit Wirkung vom)	Delegationsvereinbarung vom (mit Wirkung vom)
Kommunalreferat (ohne Eigenbetriebe)	20.10.2004/27.10.2004 02-08 / V 05095 (ab 01.01.2005)	29.11.2004 (ab 01.01.2005)
Kreisverwaltungsreferat (ohne HA IV Branddirektion)	11.02.2004/18.02.2004 02-08 / V 03738 (ab 01.03.2004)	01.03.2004 (ab 01.03.2004)
Kreisverwaltungsreferat, HA IV Branddirektion	17.10.2001/24.10.2001 96-02 / V 01926 (ab 01.05.2002)	17.04.2002 (ab 01.05.2002)
Kulturreferat (ohne Münchner Stadtbiblio- thek)	-/23.11.2005 02-08 / V 06915 (ab 01.01.2006)	14.12.2005 (ab 01.01.2006)
Kulturreferat, Münchner Stadtbibliothek	13.03.2002/20.03.2002 96-02 / V 02830 (ab 01.04.2002)	03.06.2002 (ab 01.04.2002)
Mobilitätsreferat	08.07.2020 VPA/22.07.2020 20-26 / V 00691 (ab 01.01.2021)	---
Personal- und Organisa- tionsreferat	20.11.2002 VPA/27.11.2002 02-08 / V 01225 (ab 01.01.2003)	10.02.2003 (01.01.2003?)
Referat für Arbeit und Wirtschaft	-/23.02.2005 02-08 / V 05543 (ab 01.03.2005)	01.03.2005 (ab 01.03.2005)
Referat für Bildung und Sport	-/13.12.2006 02-08 / V 08787 (ab 01.01.2007)	22.10.2007 (ab 01.09.2007) Änderungsvereinbarung vom 29.07.2010 (ab 01.07.2010)
Referat für Klima- und Um- weltschutz	-/16.12.2020 20-26 / V 02184 (ab 01.01.2021)	---
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	10.11.2004/24.11.2004 02-08 / V 05123 (ab 01.12.2004)	26.11.2004 (ab 01.12.2004)
Sozialreferat (ohne „Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigte München GmbH (ARGE)")	-/11.05.2005 02-08 / V 05829 (ab 01.06.2005) Ergänzung: 01.07.2010/28.07.2010 08-14 / V 04029 (ab 01.07.2010)	---
Stadtkämmerei	30.01.2001/31.01.2001 96-02 / V 00178 (ab 01.03.2001)	23.02.2001 (ab 01.03.2001)

Bezüglich der so genannten homogenen Bereiche sind folgende Beschlüsse und Delegationsvereinbarungen von der Aufhebung betroffen, soweit dort die Zuständigkeitsverteilung von Personal- und Organisationskompetenzen geregelt ist:

Referat Bereich	Beschluss (gemeinsamer) Ausschuss / VV vom Vorlagennummer (mit Wirkung vom)	Delegationsvereinbarung vom (mit Wirkung vom)
Kreisverwaltungsreferat Branddirektion	17.10.2001/24.10.2001 96-02 / V 01926 (ab 01.05.2002)	17.04.2002 (ab 01.05.2002)
Kulturreferat Münchener Philharmoniker - Orchester	-/23.11.2005 02-08 / V 06915 (ab 01.01.2006)	14.12.2005 (ab 01.01.2006)
Kulturreferat Münchner Stadtbibliothek	13.03.2002/20.03.2002 96-02 / V 02830 (ab 01.04.2002)	03.06.2002 (ab 01.04.2002)
Referat für Bildung und Sport Städtische Schulen	14.07.1999/21.07.1999 und 08.12.1999/15.12.1999 (ab 01.01.2000)	---
Referat für Bildung und Sport RBS-KITA	08.12.2010 VPA/15.12.2010 (Bekanntgabe) 08-14 / V 05489 (ab 01.01.2011) -/08.06.2011 08-14 / V 06833 (ab 01.07.2011)	24.01.2011 (ab 01.01.2011) Schreiben POR vom 04.06.2012

In der Folge sind der Geschäftsverteilungsplan sowie der Aufgabengliederungsplan anzupassen.

Anpassung des Geschäftsverteilungsplans

Der Geschäftsverteilungsplan muss hinsichtlich der beim POR genannten Aufgabengebiete sprachlich und strukturell aktualisiert werden. Dies geschieht über den vorliegenden Beschluss, siehe Beschlussziffer 3.

Aktualisierung des Aufgabengliederungsplans

Die Ausführungen im Aufgabengliederungsplan für das POR müssen ebenfalls hinsichtlich der genannten Aufgaben sprachlich und strukturell aktualisiert werden. Dies geschieht auf dem Verwaltungsweg durch eine vom Direktorium in Abstimmung mit dem POR erstellte Verfügung des Oberbürgermeisters.

4.1 Systematik der Zuständigkeitsverteilung

Im Aufgabengliederungsplan werden die Aufgaben und Leistungen im Personal- und Organisationsmanagement aufgeführt. Während heute bereits die Bezeichnung von konkreten Tätigkeiten der Personal- und Organisationsarbeit teilweise unterschiedlich ist, kann mit diesem Schritt eine erste Systematisierung erfolgen.

Die Zuständigkeitsverteilung zwischen dem POR und den Fachreferaten erfolgt zukünftig in einem Standard, unterschieden nach heterogenen und homogenen Bereichen. Das Instrument der gekennzeichneten Stellen bleibt erhalten.

4.2 Bereits erfolgte Klärungen (Ergebnisse der Arbeitsgruppen neoHR)

In den Arbeitsgruppen unter breiter Beteiligung aller Referate im Rahmen des Transformationsprogramms neoHR wurden die aktuellen Zuständigkeitsverteilungen systematisiert, strukturiert und aktualisiert und in Form von einer so genannten „Kompetenzmatrix“, zunächst für die Referate, zusammengefasst. Diese erarbeitete Matrix dient als Arbeitsstand und Ausgangspunkt für weitere nun im Verwaltungsweg vorzunehmende Fortschreibungen und Weiterentwicklungen.

Folgende Festlegungen wurden im Rahmen der Programmarbeit getroffen und werden in die Matrix zur Zuständigkeitsverteilung integriert:

- Das POR ist gemäß Geschäftsverteilung und Aufgabengliederung für das Personal- und Organisationsmanagement zuständig. Es obliegt ihm zudem die Prozesseignerschaft und -verantwortung für Personal- und Organisationsprozesse für die Verwaltungs- und Unterstützungsprozesse. Es muss sicherstellen, dass diese Prozesse mit stadtweitem Standard und damit digitalisierungsreif gestaltet werden und die erforderlichen Akteure an den Prozessen beteiligt sind. Fachprozesse obliegen weiterhin in der Prozesseignerschaft und -verantwortung den Referaten.

Bei der operativen Personalarbeit, also bei Funktionen, Aufgaben und Prozessen, die rein operativen Charakter haben und in allen Referaten im Wesentlichen gleich anfallen, ist mit dem Betriebsbeschluss neoHR vom 23./30.07.2025 (SV-Nr. 20-26 / V 16857) die zentrale und digitale Umsetzung festgelegt.

- Referatsspezifische strategische Personal- und Organisationsaufgaben (wie bspw. referatsspezifische Grundsatzthemen, die aus den Fachaufgaben resultieren) verbleiben in der Zuständigkeit der Referate. Dies stellt sicher, dass jedes Referat seine spezifischen Aufgaben effektiv und effizient bearbeiten kann. Die im Rahmen des „Zukunftsmodells Geschäftsleitungen“ (vergleiche hierzu neoHR Betriebsbeschluss) geregelten Zuständigkeiten sind die, die dezentral in den Referaten effizienter und passgenauer erledigt werden können, wobei dies auf den aktuellen Reifegrad der Organisation abstellt. Zukünftige Anpassungen in der Aufgabenverteilung und Zentralisierungen sind nicht ausgeschlossen.

Besonderheit: Homogene Bereiche

Bezüglich der Delegation von Angelegenheiten des Personal- und Organisationsmanagements für die so genannten homogenen Bereiche wurde der Stadtrat bislang jeweils gesondert mit einer Beschlussvorlage befasst, die die Besonderheiten der jeweiligen Bereiche berücksichtigte und eine Delegation in einem größeren Umfang als im heterogenen Bereich vorsah.

Diese Grundlogik sowie der bestehende Delegationsumfang für die im Rahmen einzelner Delegationsbeschlüsse festgelegten Bereiche haben sich bewährt und werden auch weiterhin im Grundsatz beibehalten. Auch die bereits bestehenden Festlegungen, auf welche konkreten Bereiche der o. g. erweiterte Delegationsumfang Anwendung finden soll, werden beibehalten und im Verwaltungsweg fortgeschrieben.

An dem Begriff homogener Bereich wird festgehalten, dieser aber wie folgt klarstellend erläutert und der neue Begriff „homogenes Personal“ eingeführt. Der Begriff homogener Bereich im Sinne der Delegationsregelungen bezeichnet den Teil eines Fachbereichs in einem Referat, in dem homogenes Personal eingesetzt wird.

Homogenes Personal sind Beschäftigte, die ausschließlich oder zumindest überwiegend nur in einem Referat eingesetzt werden können (z. B. Lehrer*innen). Welches Personal

konkret als homogen gilt, wird anhand geeigneter Kriterien durch das POR im Verwaltungsweg geprüft und festgelegt.

Ausschlaggebend bei der Entscheidung durch das POR ist, welche Art der Delegation es ermöglicht, dass Prozesse weitestgehend nicht gesplittet werden und die wirtschaftlichste Erledigung erreicht wird. Eine dezentrale Aufgabenwahrnehmung darf zu keiner Ressourcenausweitung führen.

Der jeweils geltende Delegationsumfang bezieht sich jeweils nur auf das festgelegte homogene Personal und ggf. die dazugehörigen Stellen und nicht auf den gesamten Fachbereich.

Der im Verwaltungsweg anhand der o. g. Kriterien auszuarbeitende erweiterte Delegationsumfang wird entsprechend der neuen Regelungssystematik ebenfalls grundsätzlich einem Standard folgen. Bereichsspezifische Besonderheiten sind möglich. Die Grundlogik der neuen Regelungssystematik findet Anwendung.

Besonderheiten bestehen auch für den Bereich KITA im Referat für Bildung und Sport, für den als optimierter Regiebetrieb (Art. 88 Abs. 6 GO) weitere spezielle Regelungen gelten. Der optimierte Regiebetrieb bezieht sich auf den gesamten Geschäftsbereich KITA. So sind neben Personal und Organisation u. a. auch Finanzen, Zuschusswesen, Beschluss- und Berichtswesen, Fachberatung und Steuerung der Kindertageseinrichtungen unabhängig der Trägerschaft umfasst. Der optimierte Regiebetrieb verfügt unter größtmöglicher Ausschöpfung der Delegationsmöglichkeiten über alle Entscheidungsbefugnisse, die zur Erledigung der übertragenen Aufgaben gehören. Diese Ausgestaltung bleibt dem Grunde nach auch bestehen. Das POR behält sich vor, einzelne Angelegenheiten, insbesondere solche der operativen Personalbetreuung, im Benehmen mit dem Bereich KITA zu zentralisieren.

4.3 Implementierung, Steuerung und Fortschreibung

Das neue Modell wird mit diesem Beschluss mit Wirkung zum 01.07.2026 in Kraft treten. Die Zeit zwischen der Beschlussfassung und dem Inkrafttreten ist so bemessen, dass die veränderten Aufgabenbeschreibungen und Zuständigkeiten gut in die Praxis umgesetzt werden können.

Das Direktorium wird gebeten, mit Wirkung zum 01.07.2026, die formellen Änderungen in der Geschäftsverteilung für das POR wie dargestellt zu vollziehen:

„Personal- und Organisationsmanagement bestehend aus

Personalhaushalt, Personalplanung

Personal- und Organisationscontrolling, Operative Organisationssteuerung

Personalgewinnung (Recruiting), Personalmarketing

Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung

Personalbetreuung (Entgelt, Versorgung, Beihilfe), Personalverwaltung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Personalrecht

Ideenmanagement“

Das POR wird dem Direktorium bis zum 01.07.2026 die erforderlichen Änderungen des Aufgabengliederungsplans sowie die neu zu erstellende Anlage (Matrix für die Zuständigkeitsverteilung) vorlegen.

Steuerung und Fortschreibung

Die zentrale Steuerung durch das POR erfolgt weiterhin durch Steuerungsvorgaben (z. B. Richtlinien/Dienstvereinbarungen/Dienstanweisungen als Rahmenvorgabe, Ausführungsbestimmungen oder Vereinbarungen etc.). Diese stehen den Referaten digital – im Wesentlichen im Personalservice-Portal bzw. in gemeinsamen WiLMA-Arbeitsräumen – zur Verfügung.

Die gemeinsame Aufgabenerledigung und die Anwendung der Rahmenvorgaben wird durch die HR Businesspartner*innen unterstützt. Über die Zusammenarbeit können Klärungs- oder Änderungsbedarfe erkannt und bearbeitet werden. So wird auch die Aktualität der Zuständigkeitsverteilung sowie die Fortschreibung bei Veränderungen sichergestellt.

In den bisherigen Beschlüssen zur Umsetzung des Delegations- und Steuerungsmodells ist festgelegt, dass auch nach der Übertragung der Personal- und Organisationskompetenzen sicherzustellen ist, dass die stadtweiten personalwirtschaftlichen und organisatorischen Ziele eingehalten werden. Hintergrund ist, dass stadtweite und bereichsspezifische Steuerungsvorgaben für die Personal- und Organisationsarbeit die Grundlage für ein zentrales Personal- und Organisationscontrolling bilden, das dafür sorgt, dass die Personal- und Organisationsarbeit in der gewünschten Qualität stattfindet. Diese Festlegung wird durch die Weiterentwicklung des Delegations- und Steuerungsmodells fortgeschrieben.

5. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein

Das Vorhaben ist nicht oder nur wenig klimaschutzrelevant (Klimaschutzcheck 2.0). Eine vertiefte Prüfung ist nicht erforderlich und wurde daher nicht durchgeführt.

6. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten

Auf die zum Programm neoHR gehörenden Beschlüsse „Reform des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München - Grundsatzbeschluss neoHR“ (SV-Nr. 20-26 / V 03587), „Digitalisierung und Neuordnung des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München – Ausplanungsbeschluss neoHR“ (SV-Nr. 20-26 / V 10092) und „Digitalisierung und Neuordnung des Personal- und Organisationsmanagements der Landeshauptstadt München – Betriebsbeschluss neoHR“ (SV-Nr. 20-26 / V 16857) und dortigen Ausführungen wird verwiesen.

Im letztgenannten Beschluss vom 30.07.2025 wird auf S. 8 ausgeführt:

„Neues gesamtheitliches Verantwortungskonzept für ein stadtweites Personal- und Organisationsmanagement anstelle der bisherigen Einzeldelegationsbeschlüsse - Die Aufgabenverteilung zwischen dem Personal- und Organisationsreferat (POR), den Referaten wird kontinuierlich überprüft und angepasst. Dabei liegt der Fokus auf der Schaffung standardisierter und schlanker HR-Prozesse. Die angepassten Delegationen von Personal- und Organisationskompetenzen werden in einem einheitlichen und vereinfachten Regelungswerk umgesetzt, dessen Fertigstellung bis zum Ende des Programms vorgesehen ist. Der Stadtrat wird hierzu, unter Berücksichtigung aller formellen Voraussetzungen, gesondert befasst.“

Auf eine gesonderte schriftliche Befassung aller beteiligten Referate wird aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und unter Bezug auf die in der Programmarbeit neoHR geschehenen umfangreichen Abstimmungen verzichtet.

7. Anhörung des Bezirksausschusses

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

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferats, Herrn Stadtrat Richard Progl ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat stimmt der vereinfachten Regelungssystematik, d. h. der Ausgestaltung und Umsetzung der stadtweiten Zuständigkeitsverteilung im Personal- und Organisationsmanagement im Verwaltungsweg, sofern keine Beschlusspflichtigkeit besteht, zu.
2. Die im Vortrag unter Nr. 4 genannten Delegationsbeschlüsse und -vereinbarungen im Personal- und Organisationsmanagement werden aufgehoben.
Die bisher gültigen Delegationsregelungen gelten für einen Übergangszeitraum weiter, bis die Ausgestaltung der Zuständigkeitsverteilung im Verwaltungsweg erfolgt ist.
3. Das Direktorium wird beauftragt, die Ausführungen für das Personal- und Organisationsreferat im Geschäftsverteilungsplan wie folgt anzupassen:

„Personal- und Organisationsmanagement bestehend aus

Personalhaushalt, Personalplanung

Personal- und Organisationscontrolling, Operative Organisationssteuerung

Personalgewinnung (Recruiting), Personalmarketing

Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung

Personalbetreuung (Entgelt, Versorgung, Beihilfe), Personalverwaltung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Personalrecht

Ideenmanagement“

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-RL

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Direktorium
An das Baureferat
An das Gesundheitsreferat
An das IT-Referat
An das Kommunalreferat
An das Kreisverwaltungsreferat

An das Kulturreferat

An das Mobilitätsreferat

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Referat für Bildung und Sport

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An das Sozialreferat

An die Stadtkämmerei

An den Abfallwirtschaftsbetrieb München

An it@M

An die Märkte München

An die Münchner Kammerspiele

An die Münchner Stadtentwässerung

An die Stadtgüter München

An die Friedhöfe und Bestattung München

z. K.

Am