



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Personaleinsatzplanung (PEP)



Aus der Coronapandemie
lernen -
Konzepte des flexiblen
Personaleinsatzes

06.03.2025

PANReflex-Webinar

Unsere Beschäftigten im Mittelpunkt.

Agenda



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- Anlass und Entstehung (Rückblick)
- Anbindung und Struktur
- Arbeitsmodi
- Unsere Aufgaben
- Rahmenbedingungen
- Lessons Learnded
- Warum gibt es keinen Personal-Pool?



Unsere Beschäftigten im **Mittelpunkt**.

Anlass und Entstehung

■ Corona-Krise

- mannigfaltige neue Aufgaben (Infektionsschutz, Teststellen, Bürgertelefon, contact tracing, Logistik, Vollzug Verordnungen, etc.)
- Zentrale Steuerung der neuen/zusätzlichen Personalbedarfe
- 18.03.2020 Gründung Taskforce PEIMAN (Personaleinsatzmanagement) mit weitreichenden personalrechtlichen Befugnissen
- 10/2020: Gründung ZVT (zentrales Vollzugsteam) als operative Einheit (Planung, Matching, Umsetzung)



Anlass und Entstehung



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

■ Ukraine-Krieg

- Steigende Anzahl Kriegsflüchtende, humanitäre Versorgung
(Ankunftscentren, Notunterbringung, Folgeversorgung, etc.)
- Mandatserweiterung



Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**

Anlass und Entstehung

Ergebnis:

Bis Ende 2022 wurden von den Referaten und Eigenbetrieben insgesamt **4.797** städtische Beschäftigte (z.T. mehrfach) für einen PEIMAN-Einsatz zur Verfügung gestellt. Davon wurden

- **3.390** Personen vom ZVT in
- **4.208** Einsätze gebracht.

Grundlage der Arbeit von PEIMAN ist das **Direktionsrecht des Arbeitgebers**: In außergewöhnlichen Fällen, insbesondere in Notfällen, müssen Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen vorübergehend auch Arbeiten übernehmen, die nicht in ihren Tätigkeitsbereich fallen. Die große Mehrheit der Mitarbeiter*innen hat dies mitgetragen. Trotz der nahezu 3.400 Dienstkräfte, die PEIMAN in den Einsatz gebracht hat, bewegten sich die Fälle, in denen **personalrechtliche Konsequenzen** geprüft werden mussten, im **unteren zweistelligen** Bereich.





Anlass und Entstehung

■ Ende und Neubeginn

- Entwicklungen Corona und Etablierung von festen Krisenstrukturen hat Personalbedarf stark reduziert
- 31.03.2023 Beendigung PEIMAN
- Auftrag für neue Sondereinheit zur Bewältigung künftiger Situationen mit besonderem Personalbedarf





Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

m

PERSONAL

Einsatzplanung

PEP



Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**

7



PERSONAL
Einsatzplanung

Anbindung und Struktur



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- Stabsstelle der Referatsleitung für Krisensituationen
- Kernteam zur Leitung und Koordination
- Erweitertes Kernteam im Einsatzfall



Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**

Aufbau Landeshauptstadt München



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**



15 Referate

6 Eigenbetriebe

Personal- und
Organisations-
referat



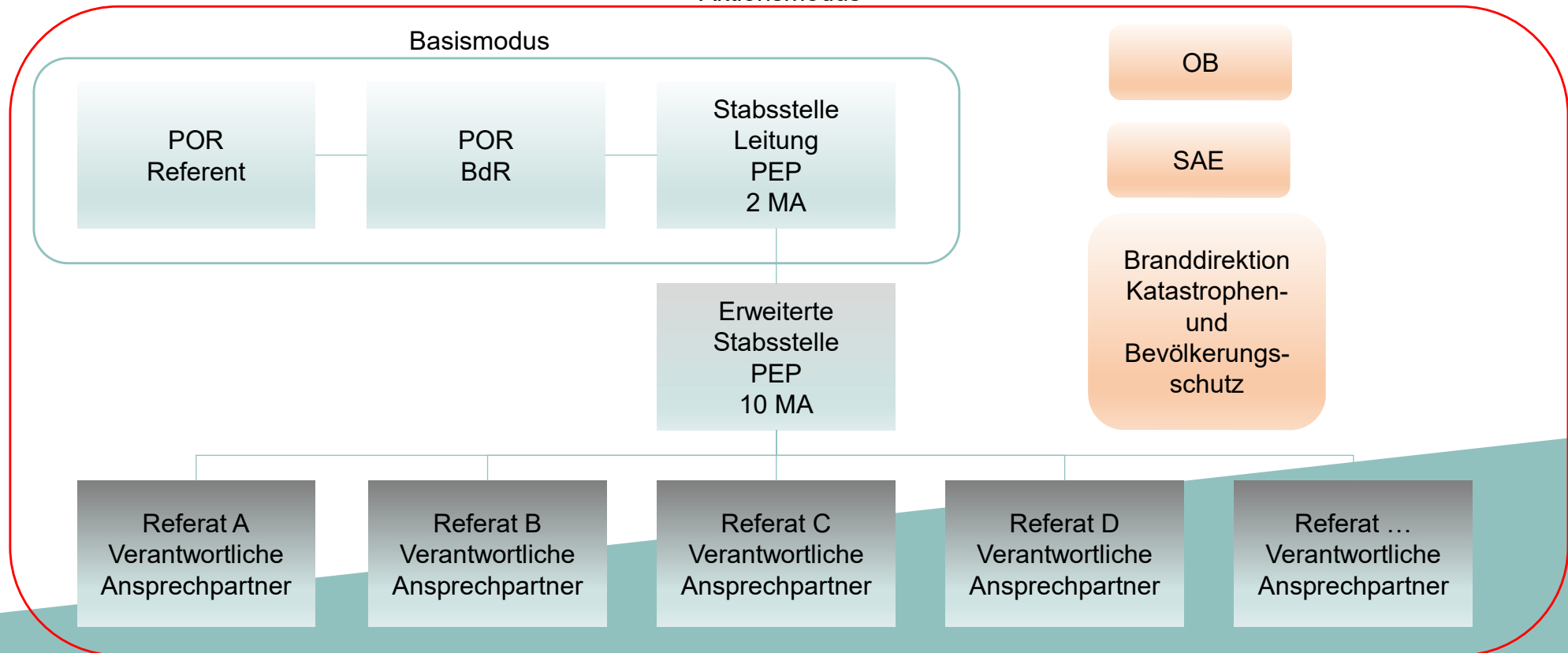
Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**

Anbindung und Struktur



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Aktionsmodus



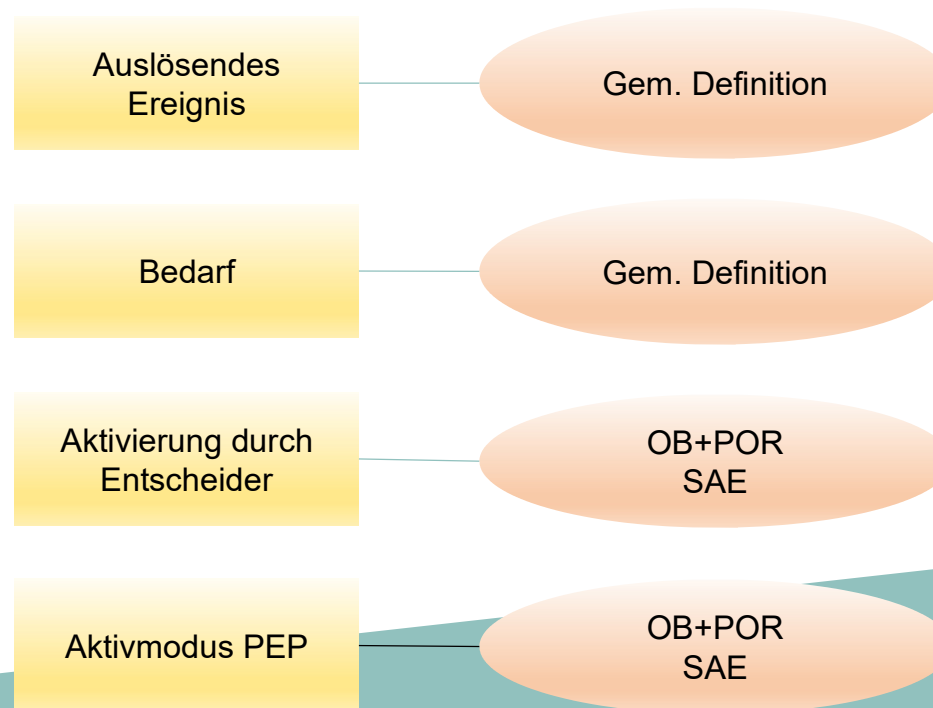
Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**

10



PERSONAL
Einsatzplanung

Ablauf



Arbeitsmodi



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

■ Basismodus

- Minimalbesetzung von 2 VZÄ (davon 1 feste Stelle)
- Konzeptionelle Vorbereitung auf Situationen mit unplanbaren
- Personalmehrbedarfen und Planung
- Überarbeitung Pandemieplan

■ Aktionsmodus

- Erweiterung der Personalstärke auf weitere 10 VZÄ
- Rekrutierung von Mitarbeiter*innen aus Referaten und Eigenbetrieben
- Einsatzkoordination
- Schnittstelle zu SAE/Entscheidern



Unsere Beschäftigten im Mittelpunkt.

Definition: Aktionsmodus



- Ein unvorhersehbares und unplanbares Ereignis tritt ein und ein kurzfristiger und erheblicher zusätzlicher Personalaufwand ist erforderlich. Darüber hinaus tritt mindestens eins der weiteren nachfolgenden Kriterien ein:
 - ✓ a) Aufgaben entstehen, die bisher nicht abgebildet sind und die dafür erforderlichen Ressourcen können nicht aus den eigenen Reihen oder über Zeitarbeitskräfte abgedeckt werden (z. B. Bürgertelefon)
 - ✓ b) Aufgaben entstehen oder verändern sich, die zwar in den betroffenen Organisationseinheiten abgebildet sind, aber die dafür erforderlichen Ressourcen können nicht aus den eigenen Reihen oder über Zeitarbeitskräfte abgedeckt werden (z. B. Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine)
 - ✓ c) Aufgaben entstehen oder verändern sich, die vielfältige Organisationseinheiten (mehrere Referate) betreffen und es bedarf daher einer übergeordneten Koordination (z. B. Corona).
- *Der Aktionsmodus ist durch die vorhergehenden Kriterien definiert. Die Entscheidung über den Übertritt in den Aktionsmodus obliegt dem Oberbürgermeister gemeinsam mit dem Personalreferenten oder einem SAE.*



Unsere Aufgabe im Aktionsmodus

Wer wird unterstützt?

- Referate und Eigenbetriebe mit erhöhtem Bedarf an Personal, aufgrund einer Krisensituation (siehe Definition) → Meldung des Bedarfs an PEP

Wie wird der Personalmehrbedarf bewältigt?

- Referate und Eigenbetriebe werden verpflichtet, gefordertes Personal zu melden
- Freiwillige Meldungen der Dienstkräfte unter Einbindung des Stammreferats
- Analyse der Tätigkeiten mit Stellenprofil

Wer kann sich melden bzw. gemeldet werden?

- Dienstkräfte mit einer persönlichen Wochenarbeitszeit von mindestens 19,5/20 Stunden, Mitarbeiter*innen ohne Freistellungstatbestand





Unsere Aufgabe im Aktionsmodus

- Erheben der Bedarfe und benötigten Qualifikationen
- Matching der Dienstkräfte nach Qualifikation und Fachrichtung
- Bedarfsdeckung in enger Zusammenarbeit mit den Referaten/Eigenbetrieben
- Sicherstellung der originären Aufgabenerfüllung, soweit erforderlich
- Einbinden des Personalrates
- Erstellungen und Umsetzen von Personalverfügungen (Zuweisung/Beendigung)
- Controlling und Anpassung der Einsätze
- Klärung und Einhaltung der personalrechtlichen Rahmenbedingungen
- Enger Austausch mit allen Entscheidern und Stakeholdern
- Auswertung und Statistik



Rahmenbedingungen

Was passiert mit den gemeldeten Dienstkräften?

- Mitarbeiter*innen erhalten ein Zuweisungsschreiben vor Dienstantritt
- Mitarbeiter*innen erhalten ein Beendigungsschreiben vor Einsatzende

Wie lange dauert eine Abordnung?

- Maximal 6 Monate dürfen Dienstkräfte eine vorübergehende Aufgabe ausüben
- Verlängerungen über 6 Monate hinaus sind nur bei Freiwilligkeit der Personen möglich



Entgeltsicherung

- Amtsangemessener Einsatz der Mitarbeiter*innen
- Tarifbeschäftigte und Beamt*innen erhalten bisheriges Tabellenentgelt mit etwaigen Besitzstandszulagen
- Persönliche Zulagen für höherwertige Tätigkeiten werden fortgezahlt, sofern Voraussetzungen für Zahlung an Stammdienststelle weiterhin gegeben sind



Zulage für höherwertigere Tätigkeit:

- Zulagengewährung nach § 14 TVöD oder nach Nummer 7 Absatz 3 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung (Anlage 1 zum TVöD) für Tätigkeiten des vorübergehenden Einsatzes, sofern höherwertigere Tätigkeiten übertragen wurden
- Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:
 - Ausbildungs- und Prüfungspflicht bzw. Befreiung
 - Tätigkeit muss mindestens 1 Monat erfolgreich ausgeübt worden sein (rückwirkende Zahlung)

Für Beamt*innen gibt es keine Möglichkeit der Zulagengewährung.

Zuschläge



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Wenn Tarifbeschäftigte sowie Beamt*innen im vorübergehenden Einsatz an Wochenenden oder Feiertagen tätig sind, werden Zeitzuschläge gewährt.



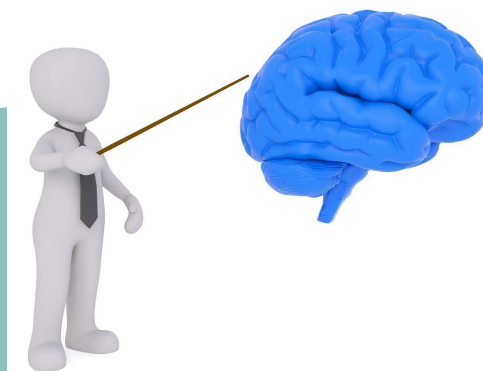
Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**

Lessons Learned



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- Vorbereitung soweit möglich, Flexibilität soweit nötig
- Vernetzung ist wichtig
- Rege Kontaktpflege auch während der „Schlafphase“
- Nachtreten gilt nicht („Wir werden uns nach der Krise viel zu verzeihen haben“)
- Pragmatismus ist nicht zu unterschätzen
- Bodenhaftung
- Motivation erleichtert (Besitzstandwahrung. LOB etc.)



Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**



Warum gibt es keinen Personal-Pool?

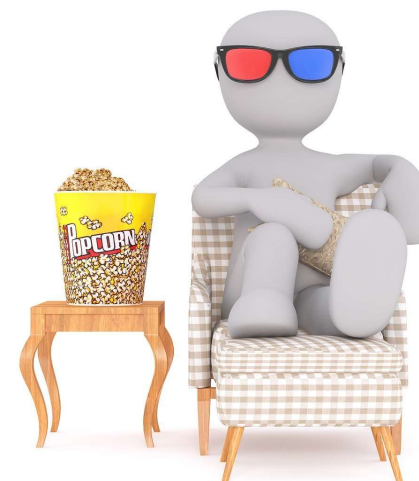
- Wegen Breite der möglichen Aufgabenstellung keine APB möglich
- Personalgewinnung für Pool schwierig und ohne APB unmöglich
- Verschiedene Rahmenbedingungen
- Dienstkräfte mit unterschiedlichsten Qualifikationen und Einwertungen für sämtliche Bedarfe nötig
- Hohe Einarbeitungszeiten bei komplexen Aufgaben
- Ohne Sondereinsatz haben Dienstkräfte keine Aufgabe
- Personalbemessung unmöglich
- Pool bietet keine Garantie (z.B. Bedarf übersteigt Pool-Ressourcen)





Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Vielen Dank!



Unsere Beschäftigten im **Mittelpunkt**.