Anlage 6

Datum: 30.10.2026
Tel.: 233-92359
Fax: 233-28149
Sachbearbeitung:
Herr Peric
AZ: gprdaten/09Haushalt/2026/Personalstrategie
2030 Fortschreibung

Gesamtpersonalrat

26-32/V01689;
Personalstrategie 2030 Evaluierung und Weiterentwicklung

An den
Personal- und Organisationsreferenten
Herrn Andreas Mickisch

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Mickisch,

der Gesamtpersonalrat nimmt zu dem vorgelegten Beschlussentwurf wie folgt Stellung:
Vor dem Hintergrund der unbestritten prekären und katastrophalen Ausgabenlast werden weitere Einschnitte als scheinbar alternativlos dargestellt. Offensichtlich soll dadurch jegliche interne und kritische Auseinandersetzung im Keim erstickt werden. Dies kann und wird der Gesamtpersonalrat so nicht stehen lassen. Die Beschäftigten der Stadtverwaltung tragen keinerlei Schuld an der finanziellen Schieflage der Stadt. Dennoch sind sie es, die bei den anstehenden Einsparungen erneut die Hauptlast tragen sollen.

Der Gesamtpersonalrat empfindet es als sehr befremdlich, dass für die im politischen Entscheidungsprozess jetzt vorgetragen Kürzungen im Vorfeld keine Einbindung der Interessenvertretungen stattgefunden hat. Die Vorinformation zum jetzigen Beschluss durch das POR ersetzt diese Einbindung nicht. Es drängt sich das Gefühl auf, dass das POR nur der Überbringer der schlechten Nachricht ist.

Unabhängig von der Finanz- und Personalsituation wächst die Landeshauptstadt München immer weiter. Die Aufgaben, die unsere Kommune schultern muss, werden immer mehr und vielseitiger. Dadurch erhöht sich insgesamt die Arbeitsbelastung der Belegschaft ganz von alleine. Die vorgesehenen weiteren Einsparungen beim Personal führen zu einer immer größeren Belastung für die Kolleginnen und Kollegen und dadurch auch zu immer mehr Fehlern in der täglichen Arbeit. Diese Situation erhöht den Druck noch mehr. Wir dürfen vor diesem Hintergrund nicht vergessen, dass wir unter unseren Beschäftigten nicht nur Spitzenleistungsträger haben, sondern eben auch Leistungsgeminderte, deren Einschränkungen häufig auf den Einsatz und die Arbeitsbedingungen bei der Stadtverwaltung zurückzuführen sind. Wir dürfen diese Beschäftigten nicht aus den Augen

verlieren und müssen auch dafür sorgen, dass Benachteiligungen für einzelne Beschäftigtengruppen (z.B. Frauen) durch die Sparkonzepte nicht verstärkt werden.

Kürzung des Fahrkostenzuschusses

Die geplante Kürzung des Fahrkostenzuschusses wird vom Gesamtpersonalrat entschieden abgelehnt und nicht mitgetragen. Die Reduzierung des Fahrkostenzuschusses stößt bei vielen Kolleginnen und Kollegen auf völliges Unverständnis. Dies wird noch durch die Tatsache bestärkt, dass die Mitglieder des Stadtrates sich selbst einen pauschalen Fahrkostenzuschuss in voller Höhe zugestehen und hier keinerlei Kürzungen vorgenommen werden. Außerdem steht die Kürzung im direkten Widerspruch zu den selbstgesteckten ökologischen Zielen der Stadtverwaltung, die den Umstieg auf umweltfreundliche Verkehrsmittel fördern möchte.

Darüber hinaus wurden soziale Rücksichtnahmen sowie Ausgleichsregelungen für untere Einkommensgruppen nicht einmal in Erwägung gezogen, obwohl hier Steuerungsmöglichkeiten vorhanden gewesen wären. Dass Regelungen für besondere Einzelfälle und den Besitzstandsschutz im sogenannten „Büroweg“ getroffen werden sollen, erachten wir als kritisch. Da erfahrungsgemäß darunter zu verstehen ist, dass das Personal- und Organisationsreferat (POR) einseitige Regelungen trifft, fordern wir hierzu eine verbindliche und kontinuierliche Einbindung des Gesamtpersonalrats.

Arbeitsmarktzulagen und Abschmelzregelung

Eine Kürzung beziehungsweise Einstellung von Arbeitsmarktzulagen kann allenfalls in den Bereichen in Erwägung gezogen werden, in denen die rechtlichen Voraussetzungen – wie das Vorliegen eines tatsächlichen Mangels an Fachpersonal – im Einzelfall überprüft wurden und nicht mehr gegeben sind.

Die vorgesehenen Regelungen zum automatischen Abschmelzen der Arbeitsmarktzulagen lehnen wir jedoch strikt ab. Dies führt in der Praxis dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen jede hart erarbeitete und erstrittene Tarifsteigerung durch eine gleichzeitige Reduzierung ihrer Arbeitsmarktzulage wieder einbüßen. Eine solche Entwertung von Tariferhöhungen ist den Beschäftigten nicht vermittelbar und untergräbt das Vertrauen in faire Arbeitsbedingungen.

Völlig unverständlich ist für uns die Kürzung der Zulage für erschwerten Parteiverkehr (ZEP/ AMZ). In der Beschlussvorlage wird die Notwendigkeit der Zulage, als Ausgleich für diese besonders anspruchsvolle Tätigkeit zuerkannt, gleichzeitig jedoch gekürzt.
Gerade die Kolleg*innen mit erschwerten und schwierigen sowie teilweise gesundheitsgefährdenden Parteiverkehr können nur begrenzt die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit ausnutzen. Die Möglichkeit zur mobilen Arbeit, insbesondere zum Homeoffice ist stark begrenzt, da der Parteiverkehr naturgemäß vor Ort stattfinden muss. Die politisch geforderten und gewollten hohen Servicezeiten führen in den üblichen Ferien- und Urlaubszeiten ebenso dazu, dass freie Tage häufig nicht zusammenhängend genommen werden können, da der Parteiverkehr aufrechterhalten werden muss. Von einer Schließung der betroffenen Dienststellen wollen wir gar nicht reden. Warum gerade in diesem besonders stark belasteten Bereich die Arbeitsmarktzulage gekürzt werden soll, ist absolut nicht nachvollziehbar.

Insgesamt trägt die Situation, dass im gleichen Arbeitsgebiet Bestandspersonal Zulagen erhält, neueingestellte Beschäftigte aber, trotz gleicher Arbeit, nicht in den Genuss kommen,

nicht zum Erhalt des Betriebsfriedens bei. Hier sind weitere Spannungen und Belastungen der Belegschaft vorprogrammiert, ein Zustand, den wir uns in diesen harten Zeiten eigentlich nicht leisten sollten.

Belebung des internen Arbeitsmarktes

Die Belebung des internen Arbeitsmarktes ist eine zentrale Forderung, die der Gesamtpersonalrat in der Vergangenheit wiederholt erhoben hat. Wer Personal langfristig an die Stadtverwaltung binden und den Beschäftigten angesichts der personellen Engpässe und des dadurch ständig anwachsenden Druckes und der damit verbundenen Arbeitsverdichtung nahezu Übermenschliches abverlangt, muss im Gegenzug die Sicherheit gewährleistet werden für verlässliche Veränderungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu sorgen. Bei belastenden Arbeitsumgebungen ist es essenzielle Grundlage für die Mitarbeitenden sich auf Veränderungsmöglichkeiten verlassen zu können.
Die Arbeitgeberin und Dienstherrin Landeshauptstadt München wirbt damit, dass individuelle Personalentwicklung der Schlüssel für motivierte, qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeitende (muenchen.de, POR) ist. Für die bisher in der Vergangenheit gezeigte hohe Mitarbeitendenorientierung wurde die Stadt immer wieder bei Preisverleihungen ausgezeichnet. Dazu gehört ein für alle Beschäftigten fairer Wettbewerb im stadteigenen Arbeitsmarkt, der durch die Sparmaßnahmen nahezu stillgelegt worden ist. Unsere Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit haben, sich ihren Interessen, Neigungen und auch Stärken entsprechend stadtweit auf Stellen bewerben zu können. Eine so erfolgreiche Arbeitgeberin und Dienstherrin muss mit den Wünschen Ihrer Beschäftigten nach beruflicher Perspektive Schritt halten können.

Hinsichtlich der konkreten Umsetzung und Ausgestaltung der Maßnahmen zur Belebung des internen Arbeitsmarktes erwarten wir, dass das Gremium nicht erneut vor vollendete Tatsachen gestellt oder überrascht wird. Eine frühzeitige, transparente und kontinuierliche Einbindung des Gesamtpersonalrats ist hierbei unabdingbar und wird nachdrücklich gefordert.

Aufgabenkritik und Einsatz von consult.in.M.

Seit Jahren weist der Gesamtpersonalrat darauf hin, dass eine vorbehaltlose, schonungslose und effektive Aufgabenkritik unverzichtbar ist, um die Verwaltung zukunftsfähig aufzustellen. Es wäre wünschenswert, wenn dieser Themenbereich mit derselben Konsequenz und Energie angegangen würde wie die Einsparungen beim Personal.

Bereits in einer früheren Stellungnahme hat der Gesamtpersonalrat gefordert, dass consult.in.M. verpflichtend in allen Referaten zum Einsatz kommt. Durch das zögerliche Handeln in der Vergangenheit wurde wertvolle Zeit vergeudet und die Hebung wesentlicher Einsparpotenziale unnötig verzögert. Dass dieser Schritt nun endlich vollzogen wird, begrüßen wir ausdrücklich. Wir hoffen, dass durch den Einsatz von consult.in.M. dann auch nicht davor zurückgeschreckt wird, politische Lieblingsprojekte und ähnliches einer schonungslosen Aufgabenkritik zu unterwerfen und ggf. einzustellen.

Zusammenfassung von Querschnittsaufgaben/Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Zusammenfassung von Querschnittsaufgaben ist strukturell grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings hängt die Sinnhaftigkeit solcher Bündelungen stets vom konkreten Einzelfall ab und muss gründlich durchdacht werden.

Insbesondere beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sehen wir als gesamtstädtische Personalvertretung erheblichen Diskussionsbedarf. Die Verengung des BGM auf die reine Sicherung der Arbeitsfähigkeit greift deutlich zu kurz. Ein ganzheitliches und wirksames Gesundheitsmanagement darf sich nicht darauf beschränken, die Beschäftigten lediglich „funktionstüchtig“ zu halten, sondern muss präventive (Verhältnisprävention, Gefährdungsbeurteilungen), gesundheitsfördernde und wohlbefindensorientierte Aspekte umfassend berücksichtigen. Gerade in dieser, das Personal besonders belastenden Zeit, ist dies unumgänglich.
Der GPR besteht auf der Einhaltung der Vereinbarungen der Dienstvereinbarung BGM.

Mitarbeiterbindung / § 18a TVöD

Ein positiver Aspekt der Vorlage ist, dass zumindest erkannt wird, dass das Funktionieren der gesamten Stadtverwaltung maßgeblich von der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Beschäftigten abhängt. Ob punktuelle Maßnahmen wie die Gewährung von Tankgutscheinen oder ähnlichen Zuwendungen ausreichen, um die Motivation nachhaltig zu steigern, darf jedoch bezweifelt werden.

Gleichwohl zeigt sich der Gesamtpersonalrat bereit, diesen Weg konstruktiv und dennoch kritisch mitzugehen. Wir werden die rechtlichen und praktischen Möglichkeiten zur Umsetzung des § 18a TVöD (Benefits) eingehend prüfen und gegebenenfalls ein sinnvolles Konzept im Rahmen der hierfür notwendigen Dienstvereinbarung umsetzen.

Schlussbemerkungen zur Beteiligung und Einbindung der Personalvertretungen

Wir monieren ausdrücklich, dass erneut nur eine rudimentäre Einbindung des Gesamtpersonalrats stattgefunden hat. Es entsteht der Eindruck, dass vonseiten der Stadtspitze geringes oder überhaupt kein Interesse an einer konstruktiven und inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Gremium besteht. Bereits in unserer Stellungnahme vom 24. Juni 2026 haben wir unmissverständlich klargestellt, dass eine konstruktive Zusammenarbeit zwingend auf Augenhöhe erfolgen muss und bezüglich einer vertrauensvollen Zusammenarbeit noch erheblicher Nachholbedarf besteht. Wir stellen mit Bedauern fest, dass sich an dieser Praxis bis heute nichts geändert hat. Es drängt sich der Eindruck auf, dass dieses Vorgehen gewollt ist und systematisch angewandt wird, um eine echte Mitgestaltung des Personalrats zu umgehen.

Informelle Gespräche zwischen Vertretern der Stadtratsfraktionen, dem Personal- und Organisationsreferat oder städt. Dienststellen mit Vertretern des Gesamtpersonalrates oder Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle des Gesamtpersonalrates sind Formate des Gedankenaustauschs und haben sondierenden Charakter zur Eruierung von Positionen. Sie stellen aber keineswegs die Einbindung oder Beteiligung des Gesamtpersonalrates im Sinne des BayPVG dar.

Wir appellieren daher erneut an die Stadtspitze, diesen schwierigen Weg gemeinsam zu beschreiten und künftig eine effektive Mitgestaltung durch den Gesamtpersonalrat sicherzustellen.

Der Gesamtpersonalrat bittet die Stellungnahme und die dazugehörigen Anlagen dem Beschluss beizufügen.

Für konstruktive Gespräche stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Zeljko Peric
Vorsitzender

E-Mail: gesamtpersonalrat@muenchen.de

Anlage zur Stellungnahme des Gesamtpersonalrats zum Beschluss „Personalstrategie 2030: Evaluierung und Weiterentwicklung“

Rückmeldungen der Referatspersonalratsvertretungen

Baureferat (BAU)

„Grundsätzlich finden wir es gerade bei einer Beschlussvorlage mit solch weitreichenden Auswirkungen auf die einzelnen Referate äußerst bedauerlich, dass die einzelnen Referate aus ihrer fachlichen Kompetenz heraus nicht zur Stellungnahme aufgefordert wurden (siehe Ziffer 6, Seite 13). Gerade die bedenkliche Haushaltslage sollte Anlass geben, alle Verantwortlichen in den Referaten in dieser Situation mit einzubeziehen. Darum würden wir uns gerade in so einer Situation einen wesentlich engeren Austausch mit allen Referaten wünschen.

Der mit dieser Beschlussvorlage weiterhin pauschal vorgesehene Einschnitt im Personalbudget ist für die Belegschaft nicht mehr vermittelbar (siehe Anlage 7). In so gut wie allen Bereichen des Baureferats durften frei werdende Stellen nicht mehr nachbesetzt werden. Einzelne Stellen durften BAU-intern ausgeschrieben werden, solange sie nicht das Personalbudget des Baureferats verändern. Aus dieser Situation heraus nun zu argumentieren, dass weitere nicht besetzte Stelle eingezogen werden, halten wir für den absolut falschen Ansatz. Auch wenn Stellen, die nicht besetzt werden dürfen, unbesetzt sind, bedeutet das nicht, dass Aufgaben nicht wahrgenommen werden müssen.

Stellen können aus unserer Sicht nur wegfallen, wenn damit auch wirklich Aufgaben wegfallen. Hierbei hilft nicht, wenn – wie in der Beschlussvorlage vorgesehen (siehe Ziffer 4.6.2, Seite 11) – bis Mitte 2029 verbindlich Aufgabenkritik durchgeführt werden soll. Erst wenn konkrete Aufgaben wegfallen, können auch die dafür eingerichteten Stellen wegfallen. Aber nicht umgekehrt!

Einige Bereiche (v.a. im Unterhalt) des Baureferats wurden entweder von der internen Unternehmensberatung consult.in.M oder von der externen Unternehmensberatung PD untersucht. Soweit uns bekannt ist, wurde von diesen Experten in keinem Bereich des Baureferats eine zu hohe Personalausstattung festgestellt. Vielmehr haben die Ergebnisse gezeigt, dass die „roten Linien“ zumindest teilweise bereits unterschritten sind. Da diese die personelle Mindestausstattung darstellen, gehen wir davon aus, dass die Untersuchungsergebnisse auch für die Personalstrategie 2030 verbindlich sind und hier berücksichtigt sein müssten. Das lässt sich aber leider in der Beschlussvorlage nicht erkennen.

Erfreulich zu erwähnen ist, dass die Thematik Winterdienst nun erstmalig vom POR differenziert betrachtet wird. In diesem Zusammenhang bedauern wir natürlich sehr, dass das Baureferat nach wie vor nicht als „bürgernahes Referat“ anerkannt ist. Selbstverständlich verstehen wir die Argumentation unter Ziffer 4.3 (Seite 7), wonach bei weiterer Anerkennung von Ausnahmebereichen die restlichen verbleibenden Referate um so mehr schultern müssten. Der komplette Bereich Unterhalt und Betrieb im Baureferat macht ca. 75 % der Belegschaft aus. Hier sind Aufgaben, wie z.B. die Sicherstellung der Verkehrssicherheit oder des Hochwasserschutzes, verbindlich umzusetzen und können nicht einfach mit „reduziertem“ Aufwand erbracht werden. Solange für den Bereich Unterhalt und Betrieb keine Reduzierung der Pflichtaufgaben erklärt wird, halten wir es für notwendig, wenn zumindest dieser Bereich als Ausnahmebereich anerkannt wird.

Das Baureferat ist kein klassisches Verwaltungsreferat. Die vom POR mehrfach zitierten anzustrebenden „Querbewegungen“ des Personals, das einfach andere Aufgaben wahrnehmen soll, lässt sich im Baureferat nur sehr eingeschränkt umsetzen. Wir haben sehr viele unterschiedliche fachliche Anforderungen mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen (z.B.

Bauingenieur*innen, die nicht einfach eine Parkgestaltung planen können und umgekehrt GaLa-Ingenieur*innen, die nicht einfach ein Ingenieurbauwerk planen können; Handwerker wie Straßenbauer, Zimmerer, Wasserwerker und LKW-Fahrer, die nicht einfach ein anderes Gewerk ausüben können). Insofern ist hier der Handlungsspielraum im Baureferat sehr stark eingeschränkt. Zudem können zentral und dezentral ausgebildete Nachwuchskräfte angesichts der vielen verschiedenen Berufe im Baureferat den Personalbedarf nur bedingt decken. Damit bleiben dringend erforderliche fachliche Stellenbesetzungen offen.
Mit der vorliegenden Beschlussvorlage will nun auch erstmals das POR für bislang allein dezentral (in den Referaten) verantwortete Ausbildungsrichtungen und Studiengänge die zentrale Steuerung übernehmen (siehe Ziffer 4.3, Seite 7 und 8). Im Baureferat werden die Einstellungszahlen jedoch allein auf der Basis des tatsächlichen Bedarfs und der zu erwarteten Auftragslage ermittelt und sind damit von Haus aus vergleichsweise niedrig. Die in der Beschlussvorlage beabsichtigte Einflussnahme durch das POR würde das oben beschriebene Problem der Nachbesetzung von ausscheidendem Personal weiter verschärfen und eine unnötige Schnittstelle zum POR aufbauen und muss damit abgelehnt werden.

Dass bei wiederkehrenden Querschnittsaufgaben weiterhin Doppelstrukturen und bisher ungenutzte Möglichkeiten der Bündelung bestünden (siehe Ziffer 4.6.3, Seite 11 und 12), ist uns unverständlich. Es gab zahlreiche Umstrukturierungen (z.B. Zentralisierung der Anlagenbuchhaltung, Zentralisierung des Rechnungswesens im Baureferat, Umsetzung von neoHR, Zentralisierung von BEM im Baureferat), in denen immer versucht wurde, Doppelstrukturen zu vermeiden. Bis Ende 2026 werden stadtweit 1.150 Stellen eingezogen sein, von denen auch zahlreiche Stellen aus den Querschnittsbereichen betroffen sind. Nun wieder pauschal 450 Stellen aus den Querschnittsbereichen der Referate in den Fokus zu nehmen, von denen 300 komplett wegfallen und 150 zentralisiert werden sollen, halten wir für nicht zumutbar. Identisch sehen wir das bei der geplanten pauschalen Reduzierung von 80 Stellen (30 %) bei Fach- und Stabsstellen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im Baureferat ist aufgrund der hohen Gefahrneigung der zu erbringenden Tätigkeiten im öffentlichen Raum und auf den zahlreichen Baustellen aufgrund der zwingenden Vorgaben aus dem Arbeitsschutz weiterhin dringend dezentral im Baureferat zu erhalten. Freiwillige Maßnahmen hierzu, die zentralisiert werden könnten, wurden längst eingestellt.

Eine Reaktivierung des internen Arbeitsmarktes (siehe Ziffer 4.7.1, Seite 12) halten wir ebenfalls für sehr wichtig. Hierzu braucht es aber ein eigenes referatsunabhängiges Budget, um den Personalzuwachs in einem Referat trotz Überschreitung des Personalbudgets im Referat finanzieren zu können.

Eine Reduzierung der Budgets der leistungsorientierten Bezahlung zugunsten einer stadtweiten Öffnung des § 18a TVöD sowie § 6a TV-V halten wir für einen sehr guten Ansatz. Neben den dargestellten Benefits könnte hier auch ein Zusatzbaustein für eine monatliche Einzahlung in eine Betriebsrente berücksichtigt werden, um Kolleg*innen, die nichts auf die Seite legen können, hierüber eine Möglichkeit zu bieten.

Die geplante Reduzierung der individuellen Marktzulagen (siehe Ziffer 4.5.5, Seite 10) halten wir als Personalvertretung für äußerst bedenklich. Hier besteht Gefahr, dass Leistungsträger die LH München verlassen und wieder zurück in die freie Wirtschaft abwandern. Da diese Zulagen – wie der Fahrtkostenzuschuss – nicht in einem Tarifvertrag geregelt sind, besteht natürlich die Möglichkeit zur Reduzierung oder Streichung. Insofern wäre natürlich wünschenswert, dass diese Zulagen/Zuschüsse auch tarifiert werden, was die LH München bewusst nicht will.“

Referat für Stadtplanung und Bauordnung (PLAN)

„…die angespannte Haushaltslage der Landeshauptstadt München ist uns bewusst. Die bisherigen Konsolidierungsmaßnahmen haben bereits erhebliche Einsparungen erbracht, zu denen die Beschäftigten durch ihre tägliche Arbeit und ihre Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, maßgeblich beitragen. Wir erkennen die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen grundsätzlich an. Entscheidend ist jedoch, dass die Personalkosten nicht isoliert betrachtet werden, sondern die Auswirkungen auf die Beschäftigten, die Aufgabenerfüllung und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung gleichermaßen berücksichtigt werden.

1. Stellenabbau und Aufgabenkritik müssen zusammen gedacht werden

Kritisch sehen wir insbesondere den geplanten Einzug von 750 Stellen im Jahr 2027 und weiteren 300 Stellen jährlich bis 2030 sowie die pauschale Einziehung von 70 Prozent der zum Stichtag unbesetzten Stellen. Eine unbesetzte Stelle ist nicht automatisch entbehrlich. Die derzeitige Betrachtung lässt nicht ausreichend erkennen, welche konkreten Aufgaben, Abteilungen und Leistungen betroffen sind und welche Stellen tatsächlich dauerhaft wegfallen können.

Die verbindliche Aufgabenkritik bis Mitte 2029 kommt aus unserer Sicht zu spät, wenn der Stellenabbau bereits vorher in erheblichem Umfang erfolgt. Zunächst müssen Aufgaben, erforderliche Leistungsstandards und tatsächliche Personalbedarfe bewertet werden. Erst darauf aufbauend kann entschieden werden, wo ein Stellenabbau vertretbar ist. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Personal reduziert wird, während die Aufgaben unverändert bestehen bleiben und die Beschäftigten die entstehende Lücke dauerhaft durch Mehrarbeit schließen müssen.

2. Arbeitsbelastung und Gesundheit der Beschäftigten müssen stärker berücksichtigt werden

Schon heute führen Stellenstopp und Personalengpässe dazu, dass Aufgabenbereiche verschwimmen und Beschäftigte zusätzliche Tätigkeiten übernehmen. Weitere Einsparungen bergen erhebliche Risiken für Arbeitsbelastung, Gesundheit und Motivation. Die Personalkosten werden verbindlich gesteuert und reduziert, während gleichwertige verbindliche Vorgaben zur Sicherung der Arbeitsbedingungen und der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der Verwaltung fehlen.

Besonders kritisch bewerten wir deshalb die geplante Reduzierung und Bündelung der Querschnittsaufgaben, insbesondere beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement und in vergleichbaren Fachstellen. Gerade bei steigender Arbeitsverdichtung müssen das Betriebliche Gesundheitsmanagement, die Psychosoziale Beratung und weitere Unterstützungsangebote handlungsfähig bleiben. Dezentrale Angebote sind wichtig, um auf die spezifischen Belastungen in den einzelnen Bereichen reagieren zu können. Hier darf nicht allein der kurzfristige Einspargedanke maßgeblich sein.

3. Personalbindung und interne Entwicklung müssen verlässlich bleiben

Die Stadt München ist als Arbeitgeberin auf qualifizierte und erfahrene Beschäftigte angewiesen. Sicherheit, Flexibilität und langfristige Entwicklungsmöglichkeiten sind wesentliche Gründe, sich für die Stadtverwaltung zu entscheiden und ihr dauerhaft treu zu bleiben. Diese Stärken dürfen durch die Konsolidierung nicht verloren gehen.

Wir sehen zunehmend die Gefahr, dass Stellen nach vorübergehenden Abwesenheiten, beispielsweise aufgrund von Weiterbildungen oder Arbeitszeitreduzierungen, nicht mehr im bisherigen Umfang zur Verfügung stehen. In der Vergangenheit konnten Beschäftigte teilweise nach einer befristeten Teilzeitphase nicht auf ihre ursprüngliche Vollzeitstelle zurückkehren, weil diese zwischenzeitlich abgebaut worden war. Damit droht nicht nur der Verlust einzelner Stellenanteile, sondern langfristig der Verlust qualifizierter Beschäftigter.

Die Reaktivierung des internen Arbeitsmarktes ist grundsätzlich sinnvoll, benötigt jedoch verbindliche Regeln und konkrete Umsetzungsmaßnahmen. Referatsübergreifende Wechsel dürfen weder an budgetären Nachteilen für das abgebende oder aufnehmende Referat noch an bereits ausgeschöpften Budgets scheitern – etwa aufgrund der bereits eingeplanten Nachwuchskräfte. Andernfalls würde der interne Arbeitsmarkt faktisch ausgehebelt.

Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass die Personalgewinnung und Entwicklungsmöglichkeiten nicht zulasten ohnehin unterbesetzter Teams gehen. Insbesondere der Wegfall von Einstiegsstellen kann in einzelnen Bereichen zu einer dauerhaften Verschärfung des Personalmangels führen. Hier müssen geeignete Lösungen durch Neueinstellungen oder Stellenhebungen ermöglicht werden.

Die Übernahme der eigenen Nachwuchskräfte begrüßen wir ausdrücklich. Sie ist ein wichtiges Signal für die Verlässlichkeit der Stadt als Ausbildungsarbeitgeberin. Zugleich müssen ausreichend Entwicklungsperspektiven für die bereits beschäftigten Kolleg*innen erhalten bleiben.

4. Zielvereinbarungen brauchen verbindliche qualitative Kriterien

Die ab 2027 vorgesehenen Zielvereinbarungen zwischen dem Personal- und Organisationsreferat und den Referaten dürfen sich nicht vorrangig an finanziellen und stellenplanbezogenen Zielgrößen orientieren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Einsparziele auf Kosten der Qualität der Aufgabenerfüllung und der Beschäftigten erreicht werden und ein zusätzlicher Konkurrenzdruck zwischen den Referaten entsteht.

Wir fordern daher, verbindliche qualitative Kriterien aufzunehmen. Dazu gehören die Sicherstellung politisch beschlossener Aufgaben, definierte Qualitätsstandards, die tatsächliche Arbeitsbelastung sowie der Schutz vor dauerhafter Überlastung.

Die unterschiedlichen Aufgabenprofile und Personalbedarfe der Referate müssen angemessen berücksichtigt werden. Ebenso braucht es eine transparente, nachvollziehbare Berichterstattung darüber, welche Stellen und Aufgaben betroffen sind und welche Folgen sich daraus ergeben.

5. Beschäftigte dürfen nicht einseitig die Konsolidierung tragen

Die geplante Kürzung des Fahrtkostenzuschusses von 46,55 Euro auf 25 Euro monatlich bedeutet eine Reduzierung um rund 46 Prozent. Angesichts gleichzeitig steigender Kosten für den öffentlichen Nahverkehr ist dies ein deutliches Signal zulasten der Beschäftigten und der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin.

Es trifft alle Kolleg*innen, die durch die schwere wirtschaftliche Lage schon genug an Einsparungen und Einschnitte erfahren müssen.

Eine Kürzung des Fahrtkostenzuschusses widerspricht zudem den sozialen und ökologischen Zielen der Stadt in eklatanter Weise.

Es sollte geprüft werden, wie Mobilitätsleistungen im Rahmen des vorgesehenen Benefit-Portfolios erhalten oder ausgebaut werden können. Dabei ist transparent darzustellen, wie sich leistungsunabhängige Benefits zur Finanzierung aus Mitteln der leistungsorientierten Bezahlung verhalten.

Auch die Überprüfung und Anpassung von Arbeitsmarktzulagen muss mit transparenter Kommunikation und verlässlicher Planung für die Betroffenen verbunden sein. Gerade in Mangelberufen sind diese Zulagen ein wichtiges Instrument zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte.

Fazit
Die Personalvertretung unterstützt das Ziel einer nachhaltigen Stabilisierung der Personalkosten. Eine leistungsfähige Verwaltung lässt sich jedoch nicht allein durch Stellenabbau und finanzielle Zielvorgaben sichern. Erforderlich ist eine konsequente Verknüpfung von Aufgabenkritik, realistischen Personalbedarfen, guten Arbeitsbedingungen und langfristiger Personalbindung.
Wir fordern daher, die Aufgabenkritik zeitlich und inhaltlich eng mit dem Stellenabbau zu verzahnen, qualitative Kriterien verbindlich in die Zielvereinbarungen aufzunehmen und die Auswirkungen auf Beschäftigte und Aufgabenerfüllung transparent zu machen. Einsparungen dürfen nicht dazu führen, dass Aufgaben dauerhaft auf weniger Beschäftigte verlagert, Unterstützungsstrukturen geschwächt und langjährig gewonnene Fachkräfte verloren werden.
Die Beschäftigten sind nicht nur ein Kostenfaktor, sondern die Grundlage einer funktionierenden Stadtverwaltung. Ihre Gesundheit, Motivation und beruflichen Perspektiven müssen deshalb ein gleichwertiger Bestandteil der Personalstrategie 2030 sein."

Kommunalreferat (KR)

„…die Einsparungsbemühungen erfolgen leider wie in der Vergangenheit größtenteils mit dem Rasenmäher, wobei die Bereiche, die die meisten unbesetzten Stellen haben auch am meisten darunter leiden müssen. Gerade das Kommunalreferat ist hier im Verhältnis zu seiner Mitarbeiterzahl besonders stark betroffen.
Es sollte auf allen Hierarchieebenen, angegangen beim Stadtrat, stärker Aufgabenkritik betrieben und Prioritäten gesetzt werden, da sonst die Belastung in einzelnen Bereichen zu Lasten der Mitarbeiter immer größer wird. Zumindest ist dafür unter 4.6.2 ein Ansatz zu finden, der aber bei Weitem nicht ausreichen wird."

Kulturreferat (KULT)

„ …

1. Grundsätzlich muss gesagt werden, dass eine zugeleitete Aufforderung zu einer Stellungnahme, für so ein wichtiges Thema wie das aktuelle, innerhalb von vier Werktagen, nicht gerade eine Wertschätzung gegenüber Personalratsarbeit darstellt.

2. Die Personalstrategie 2030 ist als finanzpolitisches Steuerungsinstrument nachvollziehbar aufgebaut. Ihre größte Schwäche liegt aber darin, dass die Personalkosten sehr konkret gesteuert und reduziert werden, während die Auswirkungen auf Aufgaben, Arbeitsbelastung, Beschäftigteninteressen und die tatsächliche Leistungsfähigkeit der Verwaltung deutlich weniger konkret geregelt sind.

3. Aufgaben- und Strukturkritik statt ausschließlich Personalabbau ist erst einmal ein sehr positives Signal. So steht auf Seite 11:“ Weniger Personal bei unverändertem Aufgabenbestand würde auf Dauer die Belastung erhöhen und die Leistungsfähigkeit gefährden.“ Deshalb soll bis Mitte 2029 in allen Referaten eine verbindliche Aufgabenkritik durchführt werden. Es soll untersucht werden: Welche Aufgaben sind überhaupt noch erforderlich? In welchem Umfang müssen Leistungen erbracht werden? Welche Standards können verändert werden? Wo lassen sich Abläufe vereinfachen? Wo können Digitalisierung und Zentralisierung tatsächlich entlasten? Das ist erst einmal grundsätzlich richtig.
   Aber die Aufgabenkritik kommt zeitlich zu spät beziehungsweise läuft nicht konsequent parallel zum Stellenabbau. Die 750 Stelleneinzüge erfolgen bereits 2027. Weitere 300 Stellen jährlich bis 2030. Die verbindliche Aufgabenkritik soll dagegen erst bis Mitte 2029 in allen Referaten abgeschlossen sein, man zieht bereits Stellen ein, bevor die umfassende Untersuchung abgeschlossen ist, welche Aufgaben künftig überhaupt noch erledigt werden sollen.

4. Prinzipiell positiv sehen wir die Übernahme von bis zu 422 Nachwuchskräfte im Nicht-Ausnahmebereich und etwa 125 in den Ausnahmebereichen. Das ist angesichts der angespannten Haushaltslage ein wichtiges Signal. Die Stadt steht zu ihren Ausbildungsversprechen und vermeidet, dass junge Menschen die Folgen einer veränderten Haushaltspolitik tragen müssen. Wobei hier auch gesagt werden muss, dass dies nur für bestimmte Nachwuchskräfte gilt. Volontäre*innen werden hier ausgespart bzw. nicht berücksichtigt, was absolut nicht nachvollziehbar ist und für unseren Bereich sehr negative Auswirkungen hat, wie auch für die Menschen die ein Volontariat für ihre Ausbildung benötigen.

   Und es entsteht dadurch ein anderes Problem: Die Übernahme der Nachwuchskräfte beansprucht einen erheblichen Teil der verfügbaren Nachbesetzungsspielräume. Damit geraten berufserfahrene externe Bewerber*innen und die Entwicklungsmöglichkeiten des vorhandenen Personals massiv unter Druck. Hier sehen wir einen Zielkonflikt, den die Strategie zwar beschreibt, aber nicht ausreichend löst. Weiterhin werden mit dieser Strategie Referate bevorzugt, die aufgrund ihrer Aufgaben mehr Nachwuchskräfte beschäftigen können.

5. Die Stärkung des internen Arbeitsmarktes und damit die geplante verstärkte referatsübergreifende Ausschreibung ab 2027 ist im Prinzip richtig und wichtig. Nur 35 Prozent der seit Jahresbeginn 2026 angelegten Besetzungsverfahren, außerhalb der Ausnahmebereiche, waren interne beziehungsweise interne/externe Ausschreibungen. Davon waren 71 Prozent auf das jeweilige Referat beschränkt, somit waren zwei Drittel der Verfahren Direktbesetzungen. Das zeigt, dass der interne Arbeitsmarkt bisher nur eingeschränkt funktioniert hat. Hier sind unserer Ansicht nach konkretere Maßnahmen sowie klare Vorgaben wie diese umgesetzt werden sollen erforderlich

Zentral: Wie soll dies gestaltet werden, dass es zu keiner Benachteiligung eines Referats durch den Wechsel einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten kommt?

Weiterhin ist die Strategie sehr stark kostenorientiert, aber nur sehr bedingt personalorientiert, denn die gesamte Vorlage betrachtet Personal sehr stark unter dem Gesichtspunkt der Personalkosten. Das ist angesichts der Haushaltslage nachvollziehbar. Allerdings sind Personalkosten nicht automatisch ein Indikator für die Leistungsfähigkeit oder Produktivität eines Referats. Wenn ein*e langjährig beschäftigte Mitarbeiter*in ausscheidet und ihre Stelle nicht wiederbesetzt wird, sinken natürlich zunächst die Personalkosten. Aber wer übernimmt ihre Aufgaben? Was geschieht mit ihrem Erfahrungswissen? Welche Aufgaben bleiben liegen? * Müssen andere Beschäftigte zusätzliche Tätigkeiten übernehmen? Entstehen dadurch längere Bearbeitungszeiten oder Qualitätsverluste? Diese Fragen werden in der Strategie ohne ausreichende Konkretisierung durch Messgrößen hinterlegt.

Die Stadt überprüft sehr genau, wie viele Stellen eingezogen werden und wie sich die Personalkosten entwickeln. Sie beschreibt aber nicht annähernd genauso genau, wie sie die Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Bürger*innen messen möchte. Es fehlt eine verbindliche Belastungs- und Folgenbetrachtung.

Die Vorlage spricht mehrfach davon, dass die Leistungsfähigkeit erhalten und die Beschäftigten entlastet werden sollen. Aber wie soll das funktionieren, wenn gleichzeitig so viele Stellen wegfallen? Es fehlt eine verbindliche Verpflichtung, die Auswirkungen des Personalabbaus auf die Arbeitsbedingungen zu untersuchen. Dazu gehören insbesondere, Entwicklung der Arbeitsverdichtung, Überstunden und Mehrarbeit, Krankenstand und psychische Belastungen, Rückstände und Bearbeitungszeiten, Ausfall von Angeboten und Leistungen, Führbarkeit und Leitungsspannen, Auswirkungen auf Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit besonderen familiären Verpflichtungen. Die Beschäftigten werden als wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Strategie bezeichnet. Ihre Belastbarkeit und ihre Interessen werden aber nicht mit vergleichbar verbindlichen Steuerungsinstrumenten abgesichert.

Wir sehen auch die Gefahr, dass die wenigen zu besetzenden Stellen ausschließlich mit Führungskräften besetzt werden. Diese Tendenz ist schon jetzt zu sehen. Das bedeutet, dass es an der Basis zunehmend zu massiven Arbeitsplatzverdichtungen und Quiet Hiring kommen wird oder bereits kommt.

Einen Punkt wollen wir hier noch besonders hervorheben, der in dem Papier nicht erwähnt wird.
Das Thema Stellestopp und Carearbeit (Elternzeiten, Mutterschutz, Pflege Angehöriger, Teilzeiten wegen Kinderbetreuung usw.).
Wir halten die aktuelle Praxis für sehr problematisch, dass bei der Nachbesetzung freigewordener Stellen oder Stunden aufgrund von Carearbeit keine Ausnahmen gemacht werden.

Zu einem sollte der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion haben, was das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht. Des Weiteren wirbt die LHM genau mit diesem Leitbild. Eine Nichtnachbesetzung aufgrund von Care-Arbeit steht hier aber in einem heftigen Widerspruch. Schon jetzt gibt es Tendenzen, dass Mitarbeiter*innen die Cararbeit machen wollen, Druck von Führungskräften spüren diese nicht zu machen bzw. weniger zu machen oder komplett darauf zu verzichten, da ihre Stellen/Stunden nicht nachbesetzt werden können. Auch innerhalb des Kollegiums entstehen hier Konflikte, da die verbleibende Kolleg*innen die Mehrarbeit auffangen müssen. Und auch bei den Mittarbeiter*innen die in Carearbeit gehen, entsteht ein innerer Druck, da sie wissen, dass ihre Abwesenheit für die Kolleg*innen Mehrarbeit bedeutet.

Auch sehen wir dieses Vorgehen als ein Widerspruch zur Gleichstellungspolitik der LHM.

Eine Ausnahme des Stellenbesetzungsstopps für Carearbeit halten wir deshalb für dringend erforderlich.

6. Aus unserer Sicht bergen die Zielvereinbarungen erhebliche Risiken. Ab 2027 sollen zwischen POR und jedem Referat verbindliche Zielvereinbarungen abgeschlossen werden. Darin stehen unter anderem: Personalkostenbudget, Abbauziel, notwendige VZÄ-Reduzierung, Übernahme von Nachwuchskräften, budgetverändernde Umstände und Sondervereinbarungen. Das klingt zunächst nach einer sinnvollen Individualisierung der Steuerung. Allerdings werden die Zielvereinbarungen vor allem an finanziellen und stellenplanbezogenen Zielgrößen ausgerichtet. Was fehlt, sind gleichwertige Zielgrößen für die Qualität der Aufgabenerfüllung und die Arbeitsbedingungen. Es besteht die Gefahr, dass die Referate zunehmend untereinander darum konkurrieren, ihre finanziellen Einsparziele zu erreichen. Das kann dazu führen, dass Führungskräfte versuchen, die Vorgaben durch zusätzliche Belastungen der Beschäftigten zu erfüllen. Deshalb sollten die Zielvereinbarungen auch verbindliche qualitative Kriterien enthalten. Wie z.B. von politischen gewünschten Aufgaben, Einhaltung definierter Qualitätsstandards, keine dauerhafte Überlastung der Beschäftigten und Berücksichtigung der Personalstruktur und der tatsächlichen Arbeitsbelastung.

7. Thema konkreter Stelleneinzug im KULT, der Stellenabbau im Verhältnis zum bisherigen Stellenbestand, der geplante Einzug von 44,9 VZÄ entspricht rund 4,16 % des gesamten Stellenbestands des Kulturreferats. Interessant ist dabei die pauschale Handlungsfähigkeit von 2 Prozent. Beim Kulturreferat sind das 21,6 VZÄ. Allerdings stellt sich die Frage, ob 2 Prozent tatsächlich für alle Referate gleichermaßen ausreichend sind. Ein Referat mit vielen unterschiedlichen Einrichtungen, Veranstaltungsorten, künstlerischen Betrieben und dezentralen Strukturen hat möglicherweise andere Anforderungen als ein Referat mit überwiegend verwaltungsinternen Aufgaben.

   Eine unbesetzte Stelle ist nicht automatisch eine entbehrliche Stelle. Es fehlt eine qualitative Betrachtung der Stellen. Die Tabelle unterscheidet nicht zwischen Stellen, die dauerhaft nicht benötigt werden, kurzfristig vakant sind, dringend nachbesetzt werden müssen, für die Erfüllung politischer Aufgaben notwendig sind, für die Entwicklung neuer Aufgaben gebraucht werden.

   Die 70-Prozent-Regel berücksichtigt die Besonderheiten der Referate nur unzureichend. Es gibt zwar eine pauschale Handlungsfähigkeitsreserve von 2 Prozent, siehe oben, und verschiedene Abzüge. Aber im Kern gilt trotzdem eine weitgehend einheitliche Logik. Das Kulturreferat ist kein homogener Verwaltungsapparat. Es gibt unterschiedliche Bereiche, wie z.B. Verwaltung und zentrale Steuerung, Museen und Sammlungen, MSB, Theater und kulturelle Einrichtungen, Veranstaltungs- und Projektorganisation, oder die Förderung und Betreuung der freien Kulturszene u.v.m.

   Die Aufgaben und Personalbedarfe sind entsprechend unterschiedlich. Eine rein quantitative Bereinigung kann hier zu Fehlentscheidungen führen.

8. Die Anlage 7 sagt nicht, welche konkreten Stellen in den Referaten betroffen sind. Das ist aber für eine Personalvertretung besonders wichtig, um hier eine Position zu finden, um eine gute Stellungnahme abzugeben. Wir sehen die VZÄ, aber nicht welche Stellen konkret betroffen sind, in welchen Abteilungen sie liegen, welche Aufgaben damit entfallen sollen, welche Auswirkungen auf die Beschäftigten entstehen, welche Leistungen gegebenenfalls eingeschränkt werden. Das ist keine ausreichende

Grundlage, um die Folgen des Stellenabbaus fachlich bewerten zu können. Ein weiterer Punkt zur Anlage 7 ist folgender, es steht hier, dass 70 Prozent der freien Stellen dauerhaft eingezogen werden. Die Anlage zeigt aber, dass vorher verschiedene Positionen abgezogen werden. Erst auf den verbleibenden Saldo werden die 70 Prozent angewendet. Das bedeutet: Beim Kulturreferat werden nicht 70 Prozent der ursprünglich 96,4 unbesetzten Stellen eingezogen, sondern 70 Prozent der verbleibenden 64,2 VZÄ. Das sind 44,9 VZÄ beziehungsweise rund 46,6 Prozent der ursprünglich gemeldeten Vakanzen. Stadtweit weist Anlage 7 insgesamt 3.625,7 unbesetzte VZÄ aus, aber nur 755,5 VZÄ Stelleneinzug. Das sind rund 20,8 Prozent der ursprünglich ausgewiesenen Vakanzen. An diesem Beispiel sieht man eine überproportionale Beteiligung des KULT.

Die vollständige Stabilisierung der Personalkosten wird erst ab 2029 für realistisch gehalten. Gleichzeitig werden die Stellen bereits ab 2027 massiv reduziert. Das Strategiepapier räumt selbst ein, dass 2027 und 2028 noch erhebliche Belastungen entstehen und die Anpassung der Ausbildungszahlen erst ab 2028/2029 Wirkung zeigt. Das bedeutet, dass die Verwaltung mehrere Jahre in einer Übergangsphase arbeiten muss. Hier entsteht die Gefahr, dass die Beschäftigten über Jahre hinweg eine Konsolidierung umsetzen müssen, deren strukturelle Voraussetzungen noch gar nicht vollständig geklärt sind.

9. Kürzung des Fahrtkostenzuschusses. Der Zuschuss wird von 46,55 Euro auf 25 Euro monatlich reduziert. Das entspricht einer Kürzung um rund 46 Prozent. Das ist eine relativ einfache Möglichkeit, kurzfristig Geld einzusparen. Allerdings trifft sie grundsätzlich alle Beschäftigten, unabhängig von deren Einkommen. Gerade bei niedrigeren Entgeltgruppen ist ein solcher Zuschuss durchaus relevant. Unsere Haltung hierzu ist klar, niedrigere Entgeltgruppen (in etwa bis E7) sind von den Kürzungen auszunehmen.

10. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Bündelung und Kostenoptimierung angesprochen. Die Formulierung deutet eine Zentralisierung des BGMs an, was wir als außerordentliche kritisch sehen. Nur ein dezentralisiertes BGM kann effektive und effiziente Maßnahmen und Angebote für die spezifische Beschäftigtenstruktur anbieten. Sowohl was Angebote für die physische wie auch psychische betriebliche Gesundheitsförderung angeht. Die Beschäftigtenstruktur innerhalb der Referate ist sehr heterogen, so gibt es Bereiche mit vielen Handwerker*innen, oder Arbeiter*innen oder wissenschaftlich arbeitenden Beschäftigten, die sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Erfordernisse haben. Hier ist das dezentrale BGM mit spezifischen Kenntnissen der einzelnen Arbeitsbereiche auch eine wichtige Unterstützung der Führungskräfte bei der Mitarbeiterführung. So unterstützen sie diese zum Beispiel bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen jeglicher Art und der Strukturierung, Durchführung und Evaluation der kompensierenden Maßnahmen. Da die Arbeitsbelastung durch Stellenstopp und Abbau signifikant anteigen, werden ausgleichende und unterstützende Maßnahmen immer wichtiger, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*innen zu erhalten und schnell und passgenau gegenzusteuern. Bereits jetzt melden die SBVen einen Anstieg an psychischen Erkrankungen, hier gilt es gezielt gegenzusteuern.

    Zum Beispiel in der Konfliktarbeit haben sich niedrigschwellige Angebote und persönliche Gespräche in der Anfangsphase eines Konflikts sehr bewährt. So gibt es z.B. im KULT, innerhalb des BGM, die Konfliktlots*innen, welche ein enorm wichtiger Baustein für unsere Mitarbeiter*innen sind, um bei niederschwelligen Konflikten eine Anlaufstation zu haben.

    Wir plädieren für einen Ausbau der Angebote und zusätzliches qualifiziertes Personal, vielleicht auch durch Weiterbildung oder Umschulung.

In Zeiten von massiver Arbeitsplatzverdichtung, steigenden psychischen Belastungen, einer sich verändernde Gesellschaft müssen Anlaufstellen und BGM antizyklisch behandelt werden, hier darf nicht gespart werden, sondern wenn überhaupt investiert werden, damit die Beschäftigten gesund und motiviert bleiben.

11. Personalbindung versus Einsparungen. Aufgrund des demografischen Wandels muss die LHM erkennen, dass sie Beschäftigte halten muss. Gleichzeitig werden Fahrtkostenzuschüsse reduziert, Marktzulagen abgeschmolzen und Entwicklungsmöglichkeiten durch den engen Stellenmarkt eingeschränkt. Hier fehlt eine überzeugende Gesamtstrategie, wie die Stadt trotz dieser Einschnitte eine attraktive Arbeitgeberin bleiben will. Die Vorlage hat einen sehr klaren Blick auf Zahlen, Budgets, Stellen und Einsparziele. Sie hat aber noch keinen ebenso klaren Plan, wie verhindert werden soll, dass die Beschäftigten die Differenz zwischen dem bisherigen Aufgabenbestand und den künftig verfügbaren Personalressourcen auffangen müssen. Eine nachhaltige Personalstrategie darf nicht allein daran gemessen werden, ob es gelingt, Personalkosten zu stabilisieren und Stellen abzubauen. Sie muss sich ebenso daran messen lassen, ob die verbleibenden Beschäftigten ihre Aufgaben unter guten und gesundheitlich vertretbaren Arbeitsbedingungen erfüllen können und die Stadt ihre Leistungen dauerhaft in der erforderlichen Qualität erbringt.

… “

Mobiltätsreferat (MOR)

„Vorab möchten wir anmerken, dass bei so einer weitreichenden und entscheidenden Beschlussvorlage eine Einbindung der Personalratsgremien so früh wie möglich erfolgen sollte. Da die Unterlagen zur oben genannten Beschlussvorlage dem GPR erst am 23.10.26 mit der Bitte um Stellungnahme zugegangen sind, stellt sich uns die Frage, warum dies erst so spät erfolgt ist. In diesen schwierigen Zeiten, in denen wir nur gemeinsam konstruktiv in die Zukunft blicken können, sehen wir Wertschätzung und Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung als besonders wichtig an.

Wir sehen auch, dass die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhalten bleiben muss. Die Stabilisierung der Personalkosten bis 2030 darf jedoch keine Einbahnstraße sein, die nur Einsparungen beim Personal vorsieht und dies in der Folge zu Überlastungen bei den Kolleg*innen führt.

Um die starke Bindung der Beschäftigten an die LHM zu erhalten, muss es auch entsprechende Benefits geben, die es ermöglichen, sich weiterhin mit der LHM als Arbeitgeberin zu identifizieren und die hohen Lebenshaltungskosten zu tragen.

Fahrkostenzuschuss:

Die ökologische Bedeutung des Fahrkostenzuschusses im Rahmen des Verkehrswende-prozesses, dem der Stadtrat zugestimmt hat, ist bekannt und braucht hier nicht näher ausgeführt werden. Allerdings gibt es Einkommensgruppen, die auf diesen Zuschuss angewiesen sind und erst durch ihn dauerhaft den Umstieg auf den ÖPNV vollzogen haben. Auch für die städtischen Beschäftigten bildet der ÖPNV das Rückgrat ihrer Mobilität. Unabhängig davon regen wir an, im Sinne der Gleichbehandlung und des städtischen Zusammenhalts, die Leistung gleichermaßen für die Stadträte zu beschränken. Es ist nicht vermittelbar, dass die Beschäftigten auf eine vollständige Bezuschussung verzichten sollen, diese den Stadträten aber gewährt wird. Hier leisten die Beschäftigten laut Beschlussvorlage einen Beitrag zur Konsolidierung, bei dem sie aber keinerlei Wahl hatten. Vollzugsregelungen zu besonderen Einzelfällen und Besitzständen sollen im Büroweg getroffen werden. Es ist jedoch nicht näher ausgeführt, um welche Fälle es sich handeln soll und wie hier geprüft werden soll.

Arbeitsmarktzulagen:

Die Arbeitsmarktzulagen sind ein wichtiges Instrument, um qualifiziertes Fachpersonal in Mangelberufen zu finden und dauerhaft zu halten. Sofern aber eine Überprüfung der Marktzulage erforderlich ist, bitten wir strikt darauf zu achten, dass die Beschäftigten diesbezüglich eine transparente Information und Planbarkeit erhalten. Eine rückwirkende Aberkennung der Marktzulage und eine damit einhergehende Rückzahlung durch die Kolleg*innen ist für uns nicht hinnehmbar und bedeutet eine unzumutbare Härte.

Aufgabenkritik:

Bis Mitte 2029 wird Consult.in.M. in allen Referaten eine verpflichtende Aufgabenkritik nach einem einheitlichen Modell durchführen. Dies erscheint uns allerdings vom Zeitablauf zu lang, um die Beschäftigten wirksam vor einer dauerhaften Belastung zu schützen und ihre Leitungsfähigkeit nicht zu gefährden. Grundsätzlich sehen wir den dringenden Bedarf einer Aufgabenkritik, da diese begründete Prioritäten setzt und konkrete Entlastungen ermöglicht. Die Umsetzung sollte aber bitte zeitnah erfolgen!

Erkenntnisse aus dem Gutachten PD werden in Zusammenarbeit mit der Stadtkämmerei und dem Direktorium aufgegriffen. Auch wenn das Personal- und Organisationsreferat zukünftig seiner operativen Organisationssteuerung stärker nachkommen wird, wäre es u. E. sinnvoller,

dies in Zusammenarbeit mit den betroffenen Referaten vorzunehmen und nicht über deren Kopf hinweg.

Querschnitt, Fachstellen, Beauftragte und BGM:

Mit großer Sorge beobachten wir, dass die Beschäftigten unaufhaltsam auf eine Überlastung zusteuern. Für uns zeichnet sich in den nächsten Jahren ein großer Bedarf an Betreuung durch das BGM, die PSB und weitere Anlaufstellen ab. Somit sehen wir eine Einsparung von mehreren hundert VZÄ in diesen Bereichen sehr kritisch und nicht zielführend.

Personalbindung, interne Mobilität, Benefits:

Die für die Aufgabenerfüllung wichtigen Kompetenzen und die langfristige Bindung der Beschäftigten sollen gesichert werden. Leider ist jedoch kein konkretes Vorgehen zu erkennen, wie dies umgesetzt werden soll. Welche Perspektiven für Entwicklung und Veränderung werden in diesem Zusammenhang geboten?

Benefits und weitere Instrumente der Personalbindung:

Auf Grundlage des TVöD wird für tarifbeschäftigte Mitarbeitende ein Benefit-Portfolio vorbereitet. Welches Benefit-Portfolio hat der verbeamtete Mitarbeitende zu erwarten?
Die Finanzierung soll durch eine teilweise Umwidmung des Budgets für leistungsorientierte Bezahlung erfolgen. Dies bedeutet eine weitere Einschränkung für die Tarifbeschäftigten, da in der Folge weniger leistungsorientierte Bezahlung für deren Arbeitseinsatz ausgeschüttet werden kann.

Zusammenfassend möchten wir betonen, dass wir grundsätzlich Verständnis für Sparmaßnahmen zur Stabilisierung des Haushalts haben. Jedoch haben wir keinerlei Verständnis, dass diese Maßnahmen offensichtlich in erheblichem Maße auf dem Rücken der Mitarbeitenden ausgetragen werden. Die Beschäftigten tragen derzeit mit großem Einsatz dazu bei, die LHM am Laufen zu halten. Daher wäre ihnen gegenüber eine höhere Wertschätzung wünschenswert.“

Referat für Bildung und Sport (RBS)

„Zu Punkt 4.4 Fahrtkostenzuschuss
Die anstehende Erhöhung des Preises für das Deutschlandticket/Jobticket führt allein schon zu vermehrten Bekundungen unter den Mitarbeitern, das Jobticket wieder zurückzugeben und künftig jede Dienstfahrt, auch mit dem ÖPNV, wieder einzeln abzurechnen zu wollen.
Der RPR weist vor diesem Hintergrund darauf hin, dass die geplanten Kürzungen des Fahrtkostenzuschusses diesen Effekt noch verstärken wird.
Intern bedeutet dies für die im RBS zuständige Abteilungen GL 2, sich auf eine Flut von Reisekostenabrechnungen einstellen zu müssen.
In der Außenwirkung wird die Landeshauptstadt München so ihrem Anspruch an sich selbst nicht gerecht, eine zukunftsgerichtete, klimaneutrale agierende Stadt zu sein, in der die Mitarbeiter*innen selbstverständlich den ÖPNV nutzen.

Zu Punkt 4.6.2 Aufgabenkritik und Strukturkonsolidierung
Bereits in seiner Stellungnahme zur Aufgabenkritik im Jahr 2020 wies der RPR darauf hin, dass ein Einsparvolumen von 100 Millionen durch die Rücknahme der Kita-Gebührenbefreiung für Gutverdienende, die Anpassung der städtischen Ganztagesangebote an die eigenen Ressourcen und weitere Maßnahmen erreicht werden können.
Auch forderte der RPR hier bereits die Rücknahme der erweiterten Schulleitung (EWS), die stattdessen weiter etabliert wurde. Fünf Jahre nach der letzten Stellungnahme weisen wir noch einmal mit Nachdruck darauf hin, dass die EWS vom Lehrerkollegium nicht gewollt ist und in Bezug auf die in den einschlägigen Stadtratsbeschlüssen genannten Ziele (z.B. mehr Schulleiter*innen Fokus auf Pädagogik statt auf Führungsaufgaben) völlig unergiebig ist. Stattdessen wird die EWS seitens vieler Lehrkräfte als obrigkeitsstaatliches Instrument zur weiteren Hierarchisierung des Schulbetriebs wahrgenommen.
Nach Auffassung des RPR ist die Rücknahme der EWS nach wie vor ein Baustein zur notwendigen Strukturkonsolidierung.

Der RPR hat mehrere direkt betroffene örtliche Personalräte im RBS um Stellungnahme gebeten. Die Antworten der ÖPRs aus den Bereichen Kita, Tagesheime / A4 und Kernbereich (Verwaltung) im RBS sind in Anlage beigefügt“

RBS-DPR

Die Beschlussvorlage des POR bezieht sich nur auf die Einsparnotwendigkeiten im Personalhaushalt, die keineswegs in Abrede gestellt werden.
Gleichzeitig muss aber auch gesehen werden, dass die Bevölkerungsanzahl in der Landeshauptstadt München nicht nur in den letzten Jahren gestiegen ist, sondern voraussichtlich in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Durch den Stadtrat der Landeshauptstadt München wurden und werden Beschlüsse gefasst, die sich - je nach inhaltlichem Schwerpunkt - auf die erforderlichen Personalkapazitäten ausgewirkt haben und auch weiterhin auswirken werden. Insofern müssten Personaleinsparungen vielmehr auf einer kleinteiligeren Ebene entschieden werden und nicht auf einer "Metaebene", die zudem fast nur unter Kostengesichtspunkten dargestellt wird. Die Erfüllung der kommunalen Aufgaben setzt zudem voraus, dass die jeweiligen Bereiche in den einzelnen Referaten nicht unterbesetzt sind.

Das Bekenntnis zur Übernahme der Nachwuchskräfte ist zu begrüßen, auch das Personalmaßnahmen wie z.B. Beförderungen und Höhergruppierungen nicht infrage gestellt werden, ist positiv zu bemerken.

Bei der Einführung von Zielvereinbarungen zwischen dem Personal- und Organisationsreferat, den Referaten und deren Controlling als neues Steuerungsinstrument, um die Personalstrategie zur Kostenreduzierung umzusetzen, wird eine etwaige Beteiligung der Personalvertretung nicht erwähnt.

Es würde die Akzeptanz der notwendigen (Spar-)Maßnahmen zur Zielerreichung bei den Beschäftigten (Personalbindung/Motivation) erhöhen, wenn die Personalvertretungen eingebunden werden und dies im Beschluss verbindlich gemacht wird. Der Spielraum für berufserfahrene Fachkräfte und interne Entwicklung ist im Auge zu behalten.

Im RBS ist richtigerweise mit dem Lehr- und Erziehungsdienst ein sehr großer Ausnahmebereich mit einer vollumfänglichen Nachbesetzungsmöglichkeit für freie/freiwerdende Stellen definiert worden. Dies ist zur Aufgabenerfüllung für die Kinder und Schüler*innen in München sehr zu begrüßen.
Aber es stellt die Verwaltung des RBS auch vor sehr große Herausforderungen, denn Kürzungen in der sogenannten „Hintergrundverwaltung“ (Querschnittsbereiche) können nicht ohne Konsequenzen für den direkten Betrieb vor Ort bleiben. Verwaltung, Schulen und Kindertageseinrichtungen bilden ein untrennbares Gesamtsystem, wenn es um die Bewältigung der „Verwaltungsaufgaben“ geht. Die Schulen und Kindertageseinrichtungen - aber auch der Kernbereich Verwaltung - sind zwingend auf den Support der Querschnittsbereiche angewiesen.
Verwaltungsarbeit in den Bereichen Finanzen, Personal und Gebäude ist kein bürokratischer Selbstzweck. Sie ist das logistische Rückgrat, das den Betrieb unserer Bildungs- und Betreuungseinrichtungen überhaupt erst ermöglicht.
Jede eingesparte oder nicht besetzte Stelle in der Verwaltung bürdet den ohnehin belasteten Kitas und Schulen zusätzliche bürokratische Lasten bzw. Beeinträchtigungen im Betrieb auf.

Die beabsichtigte Kürzung beim Fahrtkostenzuschuss wird als der Beitrag der Beschäftigten zur Konsolidierung gewertet. Wir geben zu bedenken, dass die Mitarbeitenden bereits mit der Übernahme von zusätzlichen Aufgaben und den damit verbundenen Arbeitsbelastungen bereits einen guten Teil der Konsolidierung mittragen, der durch eigezogene und unbesetzte Stellen entsteht.
Wenn eine Kürzung des Fahrtkostenzuschusses unvermeidlich sein sollte, sollte zumindest eine Möglichkeit vorgesehen werden, diesen regelmäßig im Hinblick auf die Preisentwicklung beim Deutschland-Ticket anzupassen.
Außerdem ist die einheitliche Kürzung für alle Beschäftigten, egal welcher Einkommensgruppe sie angehören, nicht zielführend. Eine Staffelung, um es sozialverträglicher zu machen, wäre u. E. nach sachgerechter.

Zur Aufgabenkritik und Strukturkonsolidierung ist anzumerken, dass der Beschlussentwurf vor allem finanzielle VZÄ-Stelleneinsparungen und nur wenig konkrete Informationen betroffener Aufgaben- und Organisationsbereiche enthält (z. B. Welche Querschnittsaufgaben stehen genau im Fokus, welche Stabsstellen sollen konkret eingespart werden? usw.).
Eine umfassende und nachvollziehbare Abschätzung und Abwägung der gesamten Folgen ist insofern aktuell nicht erkennbar. Mit Blick auf eine verpflichtende Aufgabenkritik in Zusammenarbeit mit consult.in.M bis Mitte 2029 bei lfd. geplantem Stelleneinsparungen ist nur schwer vermittelbar.
Es steht vielmehr zu befürchten, dass entsprechende organisatorische Untersuchungen nur noch begründen sollen, wie bereits beschlossene Personalkürzungen umgesetzt werden, anstelle einer offenen Prüfung, ob und in welchem Umfang dies sachlich vertretbar erscheint.

Ob die geplante Neuausrichtung der Benefits und der weiteren Instrumente der Personalbindung mit einem echten Mehrwert für alle Dienstkräfte verbunden sein wird, bleibt abzuwarten, da das künftige Konzept im Detail aktuell noch nicht genau bekannt ist und im Hinblick auf eine anzustrebende Gleichstellung von Tarifbeschäftigten und Beamt*innen aufgrund unterschiedlicher Rechtsgrundlagen nicht unproblematisch sein wird.“

RBS-DPR-TH-HPT

„Die Arbeitsmarktzulage im Erziehungsdienst ist aus unserer Sicht weiterhin dringend erforderlich und sollte dauerhaft erhalten bleiben. Die aktuellen Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen zeigen deutlich, dass die Belastungen der pädagogischen Fachkräfte erheblich zugenommen haben.

Ein wesentlicher Grund hierfür ist der anhaltende Personalmangel. Dieser wird durch Langzeiterkrankungen und weitere personelle Ausfälle zusätzlich verschärft. Die Folge ist, dass Kolleg*innen regelmäßig für ausgefallene Mitarbeitende einspringen müssen und teilweise allein für eine Gruppe verantwortlich sind. Dadurch kommt es zu einer kontinuierlichen Mehrbelastung und zunehmend auch zu Überlastungsanzeigen.

Besonders während der Kernzeiten ist in den Häusern ein stetiger Personalmangel festzustellen. In diesen Zeiträumen sind in der Regel besonders viele Kinder gleichzeitig anwesend. Die tatsächliche Belastung wird durch die im Ganztag zugrunde gelegten Buchungszeiten jedoch nur unzureichend abgebildet. Die rechnerische Reduzierung der Kinderzahl aufgrund unterschiedlicher Buchungszeiten entspricht häufig nicht der Realität im pädagogischen Alltag. Insbesondere in den stark belegten Kernzeiten müssen die anwesenden Kinder von zu wenigen Fachkräften betreut und begleitet werden.

Zudem steigen die pädagogischen Anforderungen in den Einrichtungen kontinuierlich. Viele Kinder benötigen aufgrund unterschiedlicher Entwicklungsverläufe, individueller Bedürfnisse und herausfordernder Verhaltensweisen eine besonders intensive pädagogische Begleitung. Dies erfordert mehr Zeit, Aufmerksamkeit und fachliche Ressourcen. Die Aussage, dass Kinder „schwieriger“ geworden seien, greift dabei zu kurz. Vielmehr nehmen die individuellen Unterstützungsbedarfe zu, während die personellen Rahmenbedingungen häufig nicht entsprechend angepasst werden.

Auch die Erwartungen der Eltern an die pädagogische Arbeit sind im Zuge des Ganztagsausbaus gestiegen. Die Einrichtungen übernehmen zunehmend umfangreiche Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben über einen großen Teil des Tages. Von den pädagogischen Fachkräften wird erwartet, dass sie den Kindern trotz hoher Gruppengrößen und angespannter Personalsituation eine verlässliche, individuelle und qualitativ hochwertige Betreuung bieten. Gleichzeitig sollen sie den unterschiedlichen Bedürfnissen der Kinder gerecht werden, Bildungsangebote umsetzen, Entwicklungsprozesse dokumentieren, Elterngespräche führen und die Zusammenarbeit im Team sowie mit weiteren Stellen gewährleisten. Hinzu kommt die hohe flexible Buchung, die eine zuverlässige Prognose schwierig macht.

Diese Rahmenbedingungen führen zu einer dauerhaften körperlichen und psychischen Belastung der Beschäftigten. Die hohe Arbeitsverdichtung gefährdet nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern erschwert auch die Sicherstellung der pädagogischen Qualität und einer verlässlichen Betreuung der Kinder. Ohne eine ausreichende personelle Ausstattung und eine angemessene finanzielle Anerkennung wird es zudem immer schwieriger, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft im Erziehungsdienst zu halten.
Die Arbeitsmarktzulage stellt daher einen wichtigen Beitrag zur Anerkennung der anspruchsvollen Tätigkeit und zur Bindung sowie Gewinnung von Fachkräften dar. Sie trägt dazu bei, die besondere Belastung im Erziehungsdienst finanziell anzuerkennen und die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt zu sichern.

Aus den genannten Gründen sprechen wir uns nachdrücklich für den Erhalt der Arbeitsmarktzulage im Erziehungsdienst aus. Angesichts des anhaltenden Fachkräfte- und Personalmangels, der zunehmenden pädagogischen Anforderungen und der hohen Belastung der Beschäftigten ist sie weiterhin notwendig und sachlich gerechtfertigt.

Wie im Schreiben von Herrn Scheifele beschrieben, fehlen derzeit etwa **220 Vollzeitäquivalente (VZÄ) an pädagogischen Fachkräften**. Eine vollständige Deckung des bestehenden Personalbedarfs ist derzeit nicht absehbar. Vor diesem Hintergrund ist der Erhalt der Arbeitsmarktzulage von hoher Bedeutung.

Die Arbeitsmarktzulage leistet einen wichtigen Beitrag dazu, die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Sie unterstützt dabei, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen, bereits beschäftigte Mitarbeitende langfristig zu binden und die Wettbewerbsfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem angespannten Arbeitsmarkt zu sichern.

Ein Wegfall der Zulage würde die Personalsituation voraussichtlich weiter verschärfen. Angesichts des bereits bestehenden Fehlbedarfs von rund 220 VZÄ und der nicht zu erwartenden kurzfristigen Deckung des Personalbedarfs ist es daher erforderlich, die Arbeitsmarktzulage im Erziehungsdienst beizubehalten. Nur so kann die LHM ihrer Verantwortung für eine verlässliche und qualitativ hochwertige Betreuung weiterhin gerecht werden.

Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitsmarktzulage weiterhin ein notwendiges Instrument, um Fachkräfte zu gewinnen, vorhandene Mitarbeitende zu binden und die besonderen Belastungen des Erziehungsdienstes in München angemessen anzuerkennen.“

RBS-KITA

Die Geschäftsstelle Personal stellt in seiner Stellungnahme fest, dass sich die Personalsituation erstmals seit Jahren leicht entspannt: Die Zahl der freien Stellen sinkt seit 2024, der Personalmangel liegt bei rund 220 VZÄ. Dieser Erfolg beruht darauf, dass die Einstellungen auf konstant hohem Niveau gehalten werden konnten. Das Gehalt ist dabei der zentrale Baustein, denn Ausbildungskampagnen und Werbung wirken nur, weil das Münchner Erzieher*innengehalt wieder als konkurrenzfähig wahrgenommen wird.

Die Kinderzahlen entwickeln sich in München anders als in der IFP-Studie für Bayern angenommen, und durch den stufenweisen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung seit dem 01.08.2026 erwartet das RBS weiterhin erhöhten Personalbedarf.

Der Personalrat Kitas nimmt den Beschlussvorschlag zur Arbeitsmarktzulage für ErzieherInnen zur Kenntnis.

Die AMZ-ErzD sollte in jetziger Höhe von 200 € bis 31.12.2027 verlängert werden, damit der erreichte positive Trend gesichert wird. Ab 2028 sollte die AMZ-ErzD sozialverträglich für Bestandspersonal abschmelzen, indem sie gegen die Tariferhöhungen der kommenden Tarifrunden aufgerechnet wird.

So bleibt die Stadt München handlungsfähig als Arbeitgeberin, und die Beschäftigten erleben keinen Gehaltsverlust.

Steuerung der dezentralen Ausbildungsbereiche zentral durch das Personal- und Organisationsreferat

Aus Sicht des Personalrats KITA sind hierbei die Prognosen und Entwicklungen des Regiebetriebs KITA zu berücksichtigen, um eine bedarfsgerechte Personalplanung zu garantieren.“

Stadtkämmerei (SKA)

„Aus Sicht der Referatspersonalvertretung SKA hat der geplante weitere Stelleneinzug (neben der bereits beschlossenen Stelleneinzugsaktion 1.150 Stellen) eine weitere Arbeitsverdichtung und eine noch größere Mehrbelastung für alle Kolleginnen und Kollegen unausweichlich zur Folge.

Die Handlungsfähigkeit und die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung in gewohnter Qualität ist für die Kolleginnen und Kollegen der Stadtkämmerei ein wichtiges Anliegen. Hierzu gehört nach Meinung der Kolleginnen und Kollegen insbesondere jegliche der LHM zustehende Forderung rechtssicher und zuverlässig generieren zu können. Dies erfordert zwingend die Besetzung von Stellen z.B. in der Rückstandssachbearbeitung der Kasse oder der Steuerveranlagung. Diese Stellen „erwirtschaften“ für die Stadt wesentlich höhere Einzahlungen für den Gesamthaushalt als sie den Personalhaushalt belasten. Eine Nichtbesetzung insbesondere in diesen Bereichen ist deshalb gerade vor dem Hintergrund des allseits geforderten wirtschaftlichen Handelns nicht vermittelbar und führt zu Motivations- und damit zu weiteren Einnahmeverlusten.

Selbes gilt für alle weiteren Bereiche der Stadtkämmerei, die unmittelbar oder mittelbar dafür verantwortlich sind, einen genehmigungsfähigen Haushalt auszuarbeiten und den ordnungsgemäßen Vollzug für eine funktionierende Stadtverwaltung zu gewährleisten.

Aus gesamtstädtischer Sicht sehen wir die Abschaffung von Arbeitsmarktzulagen äußerst kritisch. Die betroffenen Bereiche waren schon immer stark belastet und nur durch die Arbeitsmarktzulagen ist es gelungen eine gewisse Attraktivitätssteigerung dieser ohnehin eher niedrig eingewerteten Stellen zu erzielen. Der mit der Abschaffung verbundene Verlust von Wertschätzung und Motivation kann den vergleichsweise geringen positiven finanziellen Effekt für den städt. Haushalt nicht aufwiegen und wird zwangsläufig zur Abwanderung in diesen Bereichen führen.

Darüber hinaus ist in fast allen städtischen Dienststellen aufgrund der durch das POR auferlegten Beschränkungen durch das Personalbudget eine Aufstockung der Arbeitszeit bei teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen faktisch nicht möglich. Damit können nicht nachbesetzte Stellen durch Aufstockung der Arbeitszeit durch das Bestandspersonal nicht einmal teilweise kompensiert werden.“

Kreisverwaltungsreferat (KVR)

„…da es leider seit einiger Zeit nicht mehr üblich ist vorab mit den Referaten in die Kommunikation für solch einschneidende Beschlüsse zu gehen oder ihnen die Möglichkeit für Stellungnahmen zu geben, möchten wir uns ganz besonders dafür bedanken, dass der GPR den Referatspersonalvertretungen die Möglichkeit der Äußerung gibt. Nach unseren Erkenntnissen wurden die Referent*innen lediglich über die Fertigstellung der Beschlussvorlage informiert, obwohl sie die Beschlüsse in der Folge umsetzen müssen.

Beim stadtweiten Einzug 2025 von 1.150 VZÄ hat das KVR bereits 133,8 VZÄ eingespart. Die Stelleneinsparungen wurden zu einem großen Anteil in Bereichen der Sachbearbeitung vollzogen. Dies wird mittlerweile in einigen Bereichen spürbar, da sich die Bearbeitungszeiten verlängern. Da noch zu wenige Prozesse end-to-end digitalisiert sind, ist noch keine ausreichende Entlastung in der Sachbearbeitung vorhanden. Nachdem der Stadtrat die bisherigen Einsparungen beschlossen hat, wünschen wir uns dringend, dass der Stadtrat künftig auch bitte die Auswirkungen (z.B. längere Sachbearbeitung, längere Wartezeiten) als Folge seiner Entscheidungen akzeptiert, nach Außen vertritt und zu den städtischen Mitarbeitenden steht (z.B. längere Fristen für die Bearbeitung von Anträgen und Anfragen, keine Sonderbehandlung bei Beschwerden, sondern Rückendeckung für die massiv belastete Verwaltung). Leider zeigt die Praxis genau ein anderes Vorgehen – der Beschluss für die Olympiabewerbung löst bereits jetzt zusätzliche Arbeit aus, für die es keine Stellen gibt. Die Arbeit muss zusätzlich zu den bestehenden Aufgaben erledigt werden.

Die dargestellten Restriktionen bei externen Einstellungen (Beschluss Nr. 2) sind grundsätzlich für Stellen im Verwaltungsdienst, die mit Nachwuchskräften besetzt werden können, nachvollziehbar. Gleichwohl gibt es aber auch unverzichtbare Aufgaben, für die grundsätzlich nur LHM-externes Personal gewonnen werden kann, entweder wegen der Notwendigkeit einer speziellen Profession (z. B. Lebensmittelüberwachung, Tierärzt*innen) oder außerhalb des Verwaltungsdienstes (z. B. Kommunale Verkehrsüberwachung, Kommunaler Außendienst, Hilfskräfte bei Wahlen oder bei Aufgaben der Entgeltgruppe 5 allgemein). Interne Umschichtungen innerhalb der Dienststellen zur Aufgabenerfüllung sind in diesen Bereichen nicht möglich. Zur Abwicklung von Wahlen und Abstimmungen ist es zwingend erforderlich, befristete externe Einstellungen für Hilfskräfte zu ermöglichen, da es sich um körperlich anstrengende Aufgaben handelt, die nicht durch städtisches Bestandspersonal oder durch Nachwuchskräfte erledigt werden können. (interne Anmerkung: Hier haben wir kontinuierlich starke Schwierigkeiten, eine Ausnahme für externe Einstellungen zu erreichen. Das POR hat zuletzt darauf verwiesen, dass die Aufgaben künftig zwingend mit Bestandspersonal abzudecken sind. Dies halten wir aufgrund der Aufgabenstellung für nicht realisierbar, zudem wären Personalabstellungen in einem größeren Umfang über mehrere Monate erforderlich. Diese würden in der Zeit der Abstellung natürlich in den anderen Bereichen zur Bearbeitung von Kundenanliegen fehlen. Die Durchführung von Wahlen ist eine städtische Aufgabe!

Das konkrete Vorgehen bzgl. der Zielvereinbarungen (Beschluss Nr. 4.2) und dem Ableiten von konkreten Zielwerten für das Personalkostenbudget und die erforderliche VZÄ-Reduzierung bis 2030 ist völlig unklar. Das KVR ist vom Bevölkerungswachstum Münchens in allen Parteiverkehrsbereichen extrem und direkt betroffen. Parteiverkehr, Sicherheitsrelevante Pflichtaufgaben, die Durchführung von Wahlen und Abstimmungen, aber auch eine Reihe anderer Aufgaben (z. B. Schlachthof) ermöglichen keinen Aufschub. Wir wünschen uns hier eine klare Schwerpunktsetzung der Politik.
Bei der Reduzierung des Fahrtkostenzuschusses (Beschluss 4.4) ist die Formulierung „Die Beschäftigten leisten damit einen spürbaren Beitrag zur Konsolidierung“ aus unserer Sicht nicht richtig! Mit den bisherigen Maßnahmen, Einsparungen und der Verdichtung der Arbeit seit 2024 leisten die Mitarbeitenden seit langer Zeit einen Beitrag zur Konsolidierung – und das jeden Tag!
Ferner würden wir uns eine flexiblere Betrachtung des Fahrtkostenzuschusses wünschen.

Gerade in den unteren Stellenwertigkeiten (insbesondere 1. und 2. Qualifizierungsebene) wäre aus unserer Sicht eine soziale Berücksichtigung durch die Stadt München als soziale Arbeitgeberin wünschenswert und richtig.

Bei den Marktzulagen (Beschluss 4.5) ist das KVR bei den Zulagen „Parteiverkehrsintensive Bereiche“ und „Individuelle Marktzulagen“ betroffen.
Die Kolleg*innen, die die Zulage „Parteiverkehrsintensive Bereiche“ bekommen, sind grds. in der zweiten Qualifizierungsebene eingruppiert. Wir freuen uns darüber, dass der Erhalt der Zulage an sich geplant ist, allerdings schmerzt in dieser Einwertung auch die Reduzierung von 50€ auf Grund der stetig steigenden Lebenshaltungskosten („München – die teuerste Stadt Europas“, SZ, 22.10.2026) schon sehr! Man darf nicht vergessen, dass der Kontakt mit den Kund*innen nicht nur sehr fordernd im direkten persönlichen Umgang ist, sondern auch auf Grund der Tätigkeit andere Rahmenbedingungen zur Folge hat, die im Vergleich zu gleichwertigen Tätigkeiten in der Stadt München die Kolleg*innen sehr einschränken:
- Starke Einschränkungen in der Gleitzeit (z.B. zwei Tage mit 10 Stunden Arbeitszeit und Arbeitsende nach 18 Uhr sind vorgegeben)
- Homeoffice ist sehr stark eingeschränkt oder häufig gar nicht möglich
- Starke Einschränkung der Urlaubsmöglichkeiten während der üblichen Urlaubszeiten, da die Anwesenheitsquote auf Grund der Parteiverkehrszeiten und den erhöhten Vorsprachen pro Mitarbeitende wegen der Stelleneinsparungen (siehe 1. Seite, 2. Absatz dieses Schreibens) extrem hoch ist.

Die Kolleg*innen im KVR (amtliche Fachassistenzen in Entgeltgruppe 5), die die Zulage „Individuelle Marktzulagen“ erhalten, leisten einen unverzichtbaren Beitrag zum Tier- und Verbraucherschutz. Ihre Tätigkeit ist für die Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen und sicheren Schlachtbetriebs von zentraler Bedeutung. Die Marktzulage wurde eingeführt, um der bereits bestehenden hohen Fluktuation entgegenzuwirken und dringend benötigtes Personal zu gewinnen. Gerade in diesem besonders schwierigen und belastenden Arbeitsbereich ist die Personalgewinnung nach wie vor äußerst schwierig.
Eine Verringerung oder Streichung der Marktzulage würde die bereits überwunden geglaubten Probleme erneut verschärfen. Sie würde die Abwanderung qualifizierter Beschäftigter fördern, die Personalgewinnung weiter erschweren und die Funktionsfähigkeit des Schlachtbetriebs gefährden. Die Landeshauptstadt München muss ihrer Verantwortung gerecht werden und sicherstellen, dass der Schlachtbetrieb dauerhaft ausreichend und qualifiziert besetzt ist.
Zusätzlich bestehen für die amtlichen Fachassistenzen aufgrund der Sonderlaufbahn nur sehr eingeschränkte berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die Einsatzzeiten sind häufig nicht planbar und in hohem Maße vom Betreiber abhängig. Diese besonderen Arbeitsbedingungen müssen bei der Bewertung der Tätigkeit angemessen berücksichtigt werden.
Eine Kürzung oder Streichung wäre daher nicht vertretbar und gegenüber den Beschäftigten ein falsches Signal.

Zu der Stellenplanbereinigung und Vorgehen (Beschluss 4.6) ist zu beachten, dass das Ausmaß der in den Jahren 2027 bis 2030 noch erforderlichen Stelleneinzüge über die bereits erfolgten 1.150 Stelleneinzüge im Jahr 2025 hinaus das erhebliche Finanzierungsdefizit des Stellenplans deutlich macht. Der tatsächliche Stellen- bzw. Personalbedarf dürfte dabei noch deutlich über dem Stellenplan liegen, da eine Finanzierung von Mehrbedarf bereits seit Jahren so gut wie ausgeschlossen ist.

Die Argumentation, dass die Stellen eingezogen werden können, weil sie mit dem zur Verfügung stehenden Personalbudget ohnehin nicht finanziert werden können, verkennt deren Notwendigkeit völlig.

Die Fachbereiche und Querschnittsbereiche mussten im Zuge der Sparmaßnahmen und Umschichtungen sehr wohl und bereits sehr intensiv Aufgabenkritik betreiben.

Weitere 1.650 VZÄ Stelleneinzüge sowie darüber hinaus 380 VZÄ Stelleneinzüge bei

Querschnittsbereichen, Fach- und Stabsstellen und Beauftragten sind keinesfalls leistbar, wenn nicht andererseits eine erhebliche Aufgabenmenge tatsächlich wegfällt. Ein Aufgabenwegfall ist jedoch weder spürbar (eher das Gegenteil), noch zeichnet sich dieser auch nur annähernd ab. Die Personalengpässe an allen Stellen wirken sich bereits massiv auf die Belastungssituation von Mitarbeitenden und Führungskräften aus, was beispielsweise durch das Instrument der Psychischen Gefährdungsanalyse bestätigt wird. Ein mögliches Einsparpotential durch eine Zentralisierung von Aufgaben von netto 300 VZÄ ist völlig aus der Luft gegriffen und entbehrt jeglicher fundierten Grundlage. Es ist nicht klar, welche Aufgaben zentralisiert werden sollen. Dabei sei auch darauf hingewiesen, dass im Zuge von neoHR bereits eine entsprechende Erhebung stattgefunden hat und bis Ende 2025 umgesetzt wurde. Generell gilt: sollten Aufgaben zentralisiert werden, aber dennoch Ansprechpersonen in den Referaten notwendig sein, würden sich anfallende Aufgaben auf andere Bereiche oder auf die ohnehin bereits stark belasteten Führungskräfte verlagern.

Die schon seit vielen Jahren bemühte Aufgabenkritik (Beschluss 4.6.2) begrüßen wir sehr. Leider ist der Prozess bereits in der Vergangenheit bei Vorschlägen zum Wegfall oder Veränderung von nicht gesetzlichen Aufgaben immer wieder daran gescheitert, dass der Stadtrat Stelleneinsparungen zustimmt, dann aber immer wieder freiwillige Aufgaben nicht aufgeben möchte. Hier würden wir uns wieder ein Handeln wünschen, das den Entscheidungen zu Stelleneinsparungen folgt (siehe dieses Schreiben Seite 1, Absatz 2). Auch in der Hierachie gehört vielleicht mehr Mut dazu, Aufgaben einzustellen oder zu reduzieren, die gesetzlich nicht vorgegeben sind. Ob hier mit der Unterstützung von consult.in.M. der Prozess dieses Mal anders laufen wird, bleibt abzuwarten. Sehr schade ist, dass die vielen Stellen (KVR 46,6 VZÄ) eingespart werden müssen, aber der Prozess bereits jetzt bis Mitte 2029 angesetzt ist und die Umsetzung danach auch noch Zeit in Anspruch nehmen wird – damit kommt eine evtl. Entlastung erst sehr spät. Auch ist der Prozess der angekündigten Zielvereinbarung nicht beschrieben, was bei dem Thema sehr interessant bleibt.

Die beschriebenen wiederkehrenden Querschnittsaufgaben (Beschluss 4.6.3) mit der angekündigten Einsparung von weiteren (!) 300 VZÄ stadtweit fehlen leider in der Anlage 7 des Beschlusses. Dies wäre zur Klarheit der Einsparungen hilfreich gewesen.
Wenn von einer Bündelung geschrieben wird, dann gehen wir hier von einer zumindest teilweisen Zentralisierung beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus. Das KVR hat seit sehr vielen Jahren ein gut funktionierendes BGM aufgebaut, dass sich bei den Angeboten insbesondere an die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen unserer Kolleg*innen orientiert. Hier befürchten wir bei einem Abbau eine Verschlechterung des Angebotes, was dem beschriebenen Ziel „Sicherung der Arbeitsfähigkeit“ widersprechen würde. Ebenso befürchten wir bei einer Zentralisierung, wie bereits bisher bei vielen zentralen Angeboten, dass die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen des KVR nicht entsprechend berücksichtigt werden (Parteiverkehrszeiten, Schichtdienst) und sich damit das Angebot und die Möglichkeiten für die Kolleg*innen des KVR massiv verschlechtern.
Auch die in der Anlage 7 fehlende Einsparung (Klarheit der Einsparungen) von 80 VZÄ bei den Fach- und Stabsstellen ist so rudimentär beschrieben, dass eine Einschätzung, welche Fach- und Stabstellen betroffen sind, nicht möglich ist. Wir möchten hier schon anmerken, dass es für uns sehr entscheidend ist, welche Stellen hier eingespart werden sollen. Wir arbeiten mit vielen der Fach- und Stabsstellen im Referat seit langer Zeit „Hand in Hand“ für unsere Kolleg*innen zusammen und befürchten hier eine starke Verschlechterung.

Die beschriebene Personalbindung (Beschluss 4.7) ist aus unserer Sicht eine Umschreibung, die viele sehr einschneidende Möglichkeiten künftig einleiten könnte. Hier ist die Formulierung aus unserer Sicht nicht klar und transparent und damit in den Folgen nicht einzuschätzen. Es stellt sich die Frage, warum dies so gehandhabt wurde.

Grundsätzlich begrüßen wir die Reaktivierung des internen Arbeitsmarktes (Beschluss 4.7.1), möchten aber den Stadtrat und den Herrn Oberbürgermeister bereits jetzt darauf hinweisen,

dass wir hier eine hohe Abwanderung vieler Kolleg*innen des KVR befürchten, weil man in anderen Bereichen der LHM das gleiche Geld (oder mehr) ohne Einschränkungen in der Gleitzeit, beim Homeoffice und den Urlaubsmöglichkeiten verdienen kann. Aus diesem Grund sind für uns die wenigen Rahmenbedingen, die wir anbieten können (Arbeitsmarktzulagen, Betriebliches Gesundheitsmanagement KVR, Fach- und Stabsstellen – Ausführungen dazu in dem Schreiben vorhanden) sehr wichtig.

Die Beteilung der Personalvertretungen ähnelt gefühlt der Einbindung der Referate (siehe 1. Seite, Absatz 1 dieses Schreibens), da der Gesamtpersonalrat die Beschlussvorlage erst letzten Freitag (23.10.26) erhalten und direkt den Referatspersonalratsvorsitzenden zur Verfügung gestellt hat. Damit bleibt uns nicht einmal eine Woche, um uns ausreichend mit den enormen Auswirkungen der Stelleneinsparungen und anderen Maßnahmen in dem Beschluss auseinanderzusetzen. Das ist keine wertschätzende Einbindung der Personalvertretungen, was aber vielleicht auch nicht geplant war. Hier greift das Motto „Team Stadt München“ anscheinend nicht.

Leider ist im Beschluss keine Kommunikationsstrategie enthalten. Es ist kein wertschätzender Umgang mit den städtischen Mitarbeitenden, wenn sie von den Einsparungen durch die Presse erfahren, wie es in der Vergangenheit üblich war. Die Referate haben vor der Beschlussfassung keinen Entwurf des Beschlusses (siehe dieses Schreiben 1. Seite, 1. Absatz) und können deswegen das Personal nicht qualitativ gut und umfassend informieren. Wir wünschen uns dieses Mal eine klare Kommunikation des Herrn Oberbürgermeisters an die Beschäftigten der Stadt München“

Sozialreferat (SOZ)

Stelleneinzug
Uns erscheint es ungerecht, wenn das Sozialreferat von stadtweit 750 einzuziehenden Stellen allein 284 erbringt. Aus der Tatsache, dass eine Stelle unbesetzt ist, lässt sich nicht ableiten, dass sie verzichtbar ist. Unter den vielen unbesetzten Stellen leiden unsere Kolleg:innen im Sozialreferat, weil sie diese Unterbesetzung seit Jahren aus eigener Kraft kompensieren.
Das Sozialreferat hält sich sehr stark an die Sparvorgaben – und dies seit Jahren! Es kann nicht das Schicksal der Beschäftigten im Sozialreferat sein, dass einerseits das Referat im Sinne der Budget- und Haushaltslogik geführt wird und wir andererseits nun mehrfach dafür bestraft werden.

Bei den Zulagen zu kürzen ist der falsche Weg!
Wer Beschäftigte in Arbeitsbereichen mit besonders hoher Belastung intern gewinnen und halten will, muss auch bei der Bezahlung verlässlich bleiben. Man riskiert den Weggang der Beschäftigten und gefährdet damit den Dienstbetrieb.

Keine Verrechnung mit tariflichen Einkommensverbesserungen!

Kolleg:innen in den unteren und mittleren Eingruppierungen, Kolleg:innen in Teilzeit und/oder Kolleg:innen, die alleinerziehend sind, treffen die Kürzungen umso härter.
Etliche reduzieren zudem aufgrund der anstrengenden Arbeitsbedingungen zur eigenen Entlastung ihre Arbeitszeit. Wir sprechen hier nicht von „Lifestyle-Teilzeit“, sondern einfach davon, dass Kolleg:innen in Teilzeit gehen, um sich zu schützen und/oder weiterhin Sorgearbeit zu Hause ausüben zu können.

Der Personalcontrolling Bericht 2025 zum Sozialreferat zeigt dazu folgendes Bild: Frauenanteil 70% / Teilzeitanteil 45,8 % sowie Frauenanteil bei den Teilzeitkräften 83%.

Psychische Gesundheit & Arbeitsschutz
Im gesamten Beschlussentwurf steht zur Belastung der Beschäftigten nur dieser eine Satz:
„Die Umsetzung verlangt Führungskräften und Beschäftigten weiterhin viel ab.“

Was wird dem rein betriebswirtschaftlichen Sparen zulasten der Gesundheit der Kolleg:innen entgegengesetzt?!

Der Druck steigt intern, aber auch von extern. Als Beispiele seien die Bedrohungslagen im Stadtjugendamt und in den Sozialbürgerhäusern genannt.

Die herausfordernde Arbeit in der Sozialverwaltung und in den Sozialen Diensten führt zu noch höheren psychischen Belastungen. Wir fordern zeitnah Umsetzungskonzepte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Einbeziehung aller betrieblichen Akteure (Personalratsgremien, SBVen, BEM Fallmanagement, FAS, (Z)ASA …).
Umso ratloser macht uns die Passage auf Seite 11, in der es nur um die Zentralisierung und den Personalabbau im BGM geht. Dies ist alles, was das Personalstrategiepapier zu diesem wichtigen Umstand und zu dieser Krisenzeit zu sagen hat. Wir sprechen uns gegen jegliche Kürzungen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes aus.

Notlagen und Hilfebedarfe von Bürger:innen rechtfertigen eine Sonderstellung
„Auch die Sonderstellungen des Sozialreferats und im Kreisverwaltungsreferat werden überprüft.“ (Seite 8)
Der städtische Haushalt wird auf dem Rücken der Beschäftigten und Bürger:innen konsolidiert.

Damit wir die kommenden Jahre mit den gesellschaftlichen Zuspitzungen durch Einsparungen bei den Sozialleistungen im Sinne der Bürger:innen fachlich gut meistern können, braucht es

nun einmal Fachpersonal. Dies betrifft alle Regeldienste, Dienste mit Eingriffsverwaltung und viele unserer sogenannten „freiwilligen“ Angebote, die aber ebenfalls existenzielle Unterstützung für die Menschen darstellen. Wer einen reinen Kürzungsbeschluss als Personalstrategie bezeichnet, verwechselt Personalentwicklung mit Personalabbau. Wir warnen vor einer weiteren Verengung auf die Pflichtbereiche!
Wenn die Not der Menschen steigt, steigt die Nachfrage an den sozialen Dienstleistungen des Sozialreferates.
Eine wohlhabende Stadt wie München muss sich daran messen lassen, wie sie mit den Menschen umgeht, die keine starke Lobby haben und deren Not allzu oft übersehen wird.“