

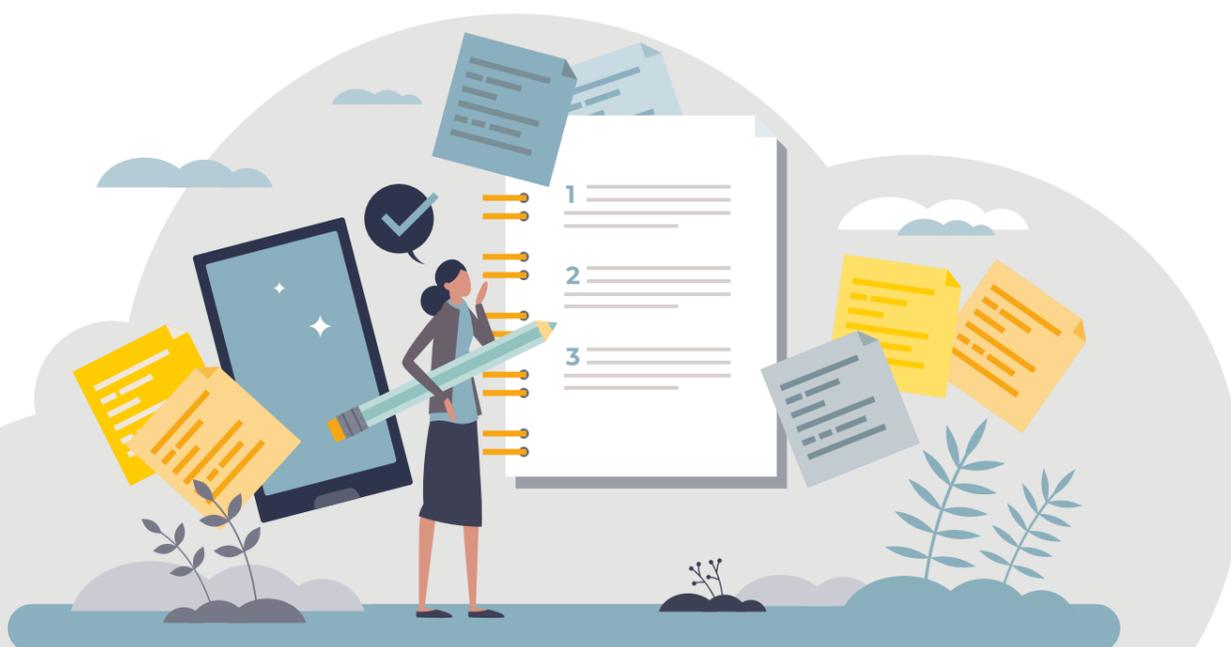


Personalbericht 2024

**Personalbericht
2024**

Inhaltsverzeichnis

- 07** Volle Unterstützung für das Team Stadt München
- 13** Erläuterungen zu den Zahlen und Begriffen
- 17** Das Team Stadt München im Überblick
- 21** Wir für München: Die Referate und Eigenbetriebe
- 25** Unsere Personalstruktur
- 33** Unser Personalhaushalt
- 37** Von der Bewerbung bis zum Ruhestand
- 51** Gemeinsam sind wir stark. Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion
- 57** Starkes Team. Starke Arbeitgeberin. Starke Benefits.
- 71** Die Zukunft gestalten: digital Arbeiten in effizienten Strukturen





**Volle Unterstützung für das
Team Stadt München**

Gemeinsam München gestalten – leistungsstark, sozial, zukunftsfähig

München ist eine Stadt, in der alle Menschen willkommen sind. Als größte Kommune Deutschlands sind wir ein Spiegelbild der Gesellschaft. Die Beschäftigten im Team Stadt München kommen aus 121 Nationen. Nur gemeinsam können wir München lebenswert gestalten. Weil Vielfalt Münchens Zukunft ist. Das haben wir im Frühjahr 2024 mit einer groß angelegten Plakat- und Social-Media-Kampagne sichtbar gemacht. Wir lassen uns nicht spalten. Weder jetzt noch in Zukunft.

Zukunftssicherung bedeutet auch, dem demografischen Wandel aktiv zu begegnen: Angesichts der Babyboomer-Ruhestandswelle gilt es, qualifiziertes Personal langfristig zu binden und durch gezieltes Talentmanagement attraktive Entwicklungsperspektiven zu schaffen. Die Landeshauptstadt München setzt dabei konsequent auf die Stärke der eigenen Ausbildung. Unsere Personalmarketing- und Recruiting-Maßnahmen greifen: Auf unsere Ausbildungs- und Studienplätze haben sich im Jahr 2024 über 6.000 Menschen beworben, das sind 14 % mehr als im Vorjahr.

Im Ausbildungsjahr 2024 haben wir mit 1.077 neuen Auszubildenden und dual Studierenden einen erneuten Zuwachs gegenüber dem Vorjahr verzeichnet. Die Vielfalt zeigt sich auch hier eindrucksvoll: Es sind Menschen aus 47 Nationen vertreten. Um dem großen Zuspruch gerecht zu werden, haben wir bei den dualen Bachelor-Studiengängen die Kapazitäten deutlich erhöht. Auch die erstmals durchgeführte digitale Praktikumsbewertung zeigte positive Ergebnisse: 81,6 % der Nachwuchskräfte waren mit ihrem Praktikumsplatz zufrieden. Besonders hervorgehoben wurden das gute Arbeitsklima und die umfassende Betreuung.

Die Digitalisierung stärkt München als Arbeitgeber und macht die Verwaltung effizienter. Das neue Personalservice-Portal der Stadtverwaltung bündelt alle Personalthemen und macht es einfach, auf wichtige Services zuzugreifen. Die Beschäftigten können ihre Daten selbst aktualisieren, Reiseanträge stellen, Fahrkostenzuschüsse beantragen und persönliche Dokumente wie zum Beispiel Entgeltnachweise abrufen. Die digitale Zeiterfassung ist jetzt auch per App am Smartphone nutzbar. Das spart Ressourcen und schafft Freiraum für die eigentliche Arbeit.



Leider ist die allgemein schlechte Finanzlage der Kommunen ein Problem, das auch die Landeshauptstadt München betrifft. Es besteht daher dringender Handlungsbedarf. Wir müssen alle Ausgaben kritisch hinterfragen und Maßnahmen ergreifen, die uns langfristig Stabilität bringen. Der Stadtrat hatte das Personal- und Organisationsreferat im Sommer 2024 beauftragt, konkrete und deutliche Einsparmaßnahmen im Personalhaushalt zu benennen.

Daraus resultierte der Stadtratsbeschluss im Dezember, ohne Kündigungen 1.150 Stellen in der Verwaltung abzubauen, um den städtischen Haushalt nachhaltig zu stabilisieren. Gestrichen werden nur Stellen, die nicht besetzt sind, aber als Plankosten den Haushalt belasten. Das schafft Klarheit und Planungssicherheit. Die Stadt muss ihre Aufgaben in den nächsten Jahren mit den Stellen erledigen, die sie schon hat. Die Stadtverwaltung wird nur noch vorhandene Stellen mit Augenmaß nachbesetzen können.

Die Stadtverwaltung bleibt ein verlässlicher und sicherer Arbeitgeber. Natürlich bleiben wir sozial und leistungsstark. Wir werden weiter größten Wert auf guten Bürgerservice legen. Besonders erfreulich ist es in diesem Zusammenhang auch, dass die Parteiverkehrszulage im Kreisverwaltungs- und Sozialreferat erhalten bleiben kann. Sie ist nicht nur Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten, sondern auch ein unverzichtbares Instrument zur Sicherung der Dienstleistungen für die Münchner*innen.

Vielen Dank an alle, die tagtäglich ihren Beitrag im Team Stadt München leisten. Gemeinsam sind und gestalten wir München – leistungsstark, sozial, zukunftsfähig.

**Andreas Mickisch,
Personal- und Organisationsreferent der
Landeshauptstadt München**



16 %
der Beschäftigten besitzen eine
ausländische Staatsangehörigkeit



Rund **2.000**
Dienststellen stadtweit



Beschäftigte aus
121 Nationen



44.868
Beschäftigte



durchschnittlich **45** Jahre alt



Schwerbehindertenquote
7,16 %



40,5 % männlich
59,5 % weiblich



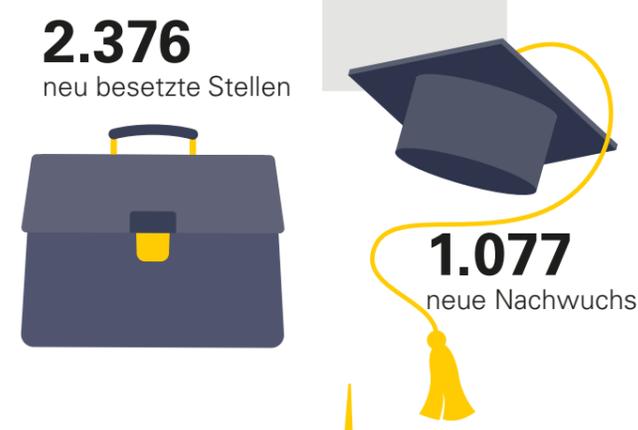
38,2 %
Teilzeitbeschäftigte
61,8 %
Vollzeitbeschäftigte



2,4 %
Fluktuation auf
eigenen Wunsch



50,9 %
der Führungskräfte
sind Frauen



2.376
neu besetzte Stellen

1.077
neue Nachwuchskräfte



Erläuterungen zu den Zahlen und Begriffen

Der jährlich Personalbericht informiert über die Personalstruktur mit den wichtigsten Zahlen des zurückliegenden Kalenderjahres. Neben den Personalzahlen greift er wichtige Themen auf, die in der Personal- und Organisationsarbeit im Berichtsjahr bearbeitet wurden. Stichtag ist immer der 31. Dezember.

Der Bericht bezieht sich auf die **Beschäftigten der Landeshauptstadt München**, also alle Beschäftigten in den Referaten, Eigenbetrieben und Stiftungen, inklusive der beurlaubten Beschäftigten. Wenn einzelne Beschäftigtengruppen dargestellt werden, wie zum Beispiel Auszubildende, werden diese explizit benannt.

Als **Kernbeschäftigte** werden unbefristet und befristet Beschäftigte bezeichnet, also aktiv Beschäftigte, aber ohne Personen in Ausbildungs- oder sonstigen budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnissen.

Der **Gemeindehaushalt** bezieht sich ausschließlich auf die Referate, also ohne Eigenbetriebe und ohne rechtlich selbstständige Stiftungen.

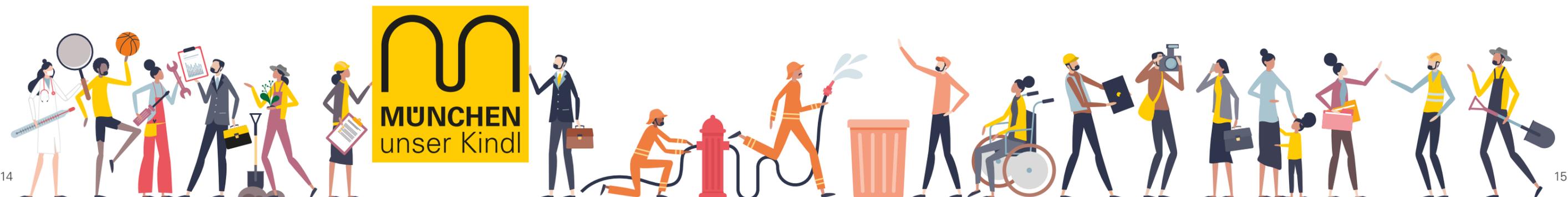
Die **Vollzeitäquivalente** (VZÄ) ergeben sich aus der Summe der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten, gewichtet mit ihrem tatsächlichen Arbeitszeitfaktor. Der Arbeitszeitfaktor gibt dabei den Umfang der vereinbarten Arbeitszeit bezogen auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an.

Die Beschäftigten der **Stadtgüter München** sind nicht vollständig in das Personalverwaltungssystem integriert und werden daher in den nachfolgenden Auswertungen nicht berücksichtigt.

Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden Personen mit dem Geschlecht „divers“ oder „ohne Angabe“ bei ungeraden Geburtstagen dem Geschlecht männlich und bei geraden Geburtstagen dem Geschlecht weiblich zugeordnet. Dies dient dem Datenschutz.

Beschäftigte

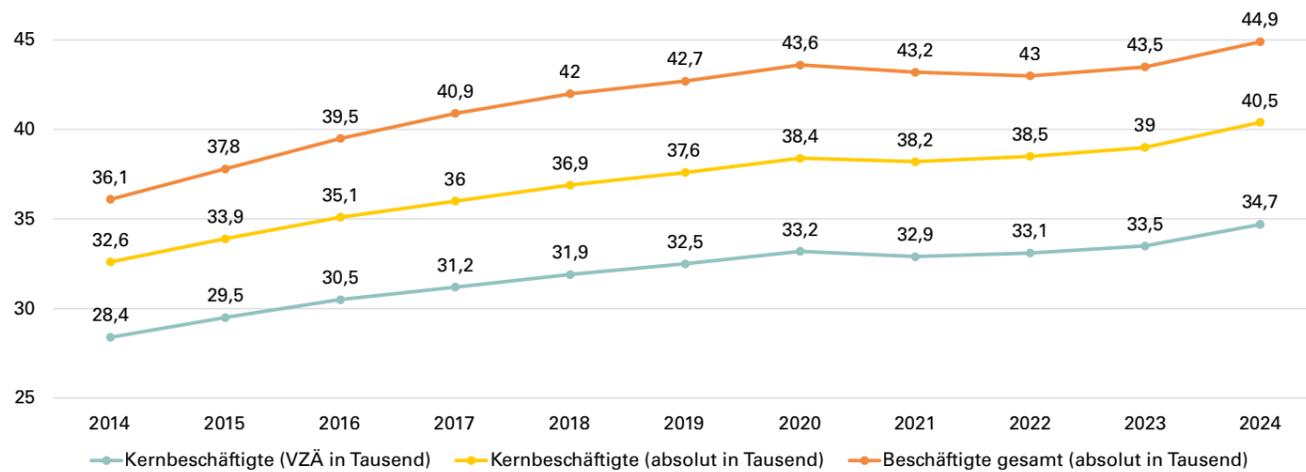
44.868





Das Team Stadt München im Überblick

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den letzten 10 Jahren



Beschäftigte insgesamt

Beschäftigtengruppen	Beschäftigte (gesamt)						
	Gesamt			davon weiblich		davon männlich	
	VZÄ	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
unbefristet Beschäftigte	33.577	38.444	90,5 %	22.207	57,8 %	16.237	42,2 %
befristet Beschäftigte	1.127	1.913	4,5 %	1.191	62,3 %	722	37,7 %
Kernbeschäftigte insgesamt	34.704	40.357	95 %	23.398	58 %	16.959	42 %
Beschäftigte in Ausbildung	2.089	2.099	4,94 %	1.208	57,6 %	891	42,4 %
sonstige budgetrelevante Beschäftigte	24	24	0,06 %	15	62,5 %	9	37,5 %
aktiv Beschäftigte	36.817	42.480	100 %	24.621	58 %	17.859	42 %
Beurlaubte	1.492	1.733	72,6 %	1.568	90,5 %	165	9,5 %
sonstige Beschäftigte ohne Zahlungen	544	655	27,4 %	500	76,3 %	155	23,7 %
Beschäftigte ohne Zahlungen	2.036	2.388	100 %	2.068	86,6 %	320	13,4 %
Summe Beschäftigte	38.853	44.868	100 %	26.689	59,5 %	18.179	40,5 %



Rund **45.000 Beschäftigte** sorgen dafür, dass München funktioniert: Münchens Kinder betreuen und unterrichten, Paare trauen, Geburtsurkunden erstellen, Grünanlagen gestalten, Radwege planen und bauen, Feste und Märkte organisieren, sich um Menschen in sozialen Notlagen kümmern, politische Wahlen organisieren, den Verkehr managen oder die städtischen Finanzen im Blick haben. Die Aufzählung ließe sich noch lange fortsetzen.

Als **größte kommunale Arbeitgeberin Deutschlands** verzeichnet die Landeshauptstadt München im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg bei den Kernbeschäftigten (+ 1.373 Personen) und zählte zum Stichtag 31. Dezember 2024 rund 40.500 Kernbeschäftigte.

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte ist der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München ein wichtiges Anliegen: **2.099 Auszubildende** befanden sich zum Stichtag 31. Dezember 2024 in einem Ausbildungsverhältnis.

1.913 Personen und damit 4,7 % der Kernbeschäftigten befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Stadt München hat das Ziel, gut qualifizierte Mitarbeiter*innen unbefristet zu beschäftigen und befristet beschäftigte Personen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn sie die notwendigen Voraussetzungen erfüllen.

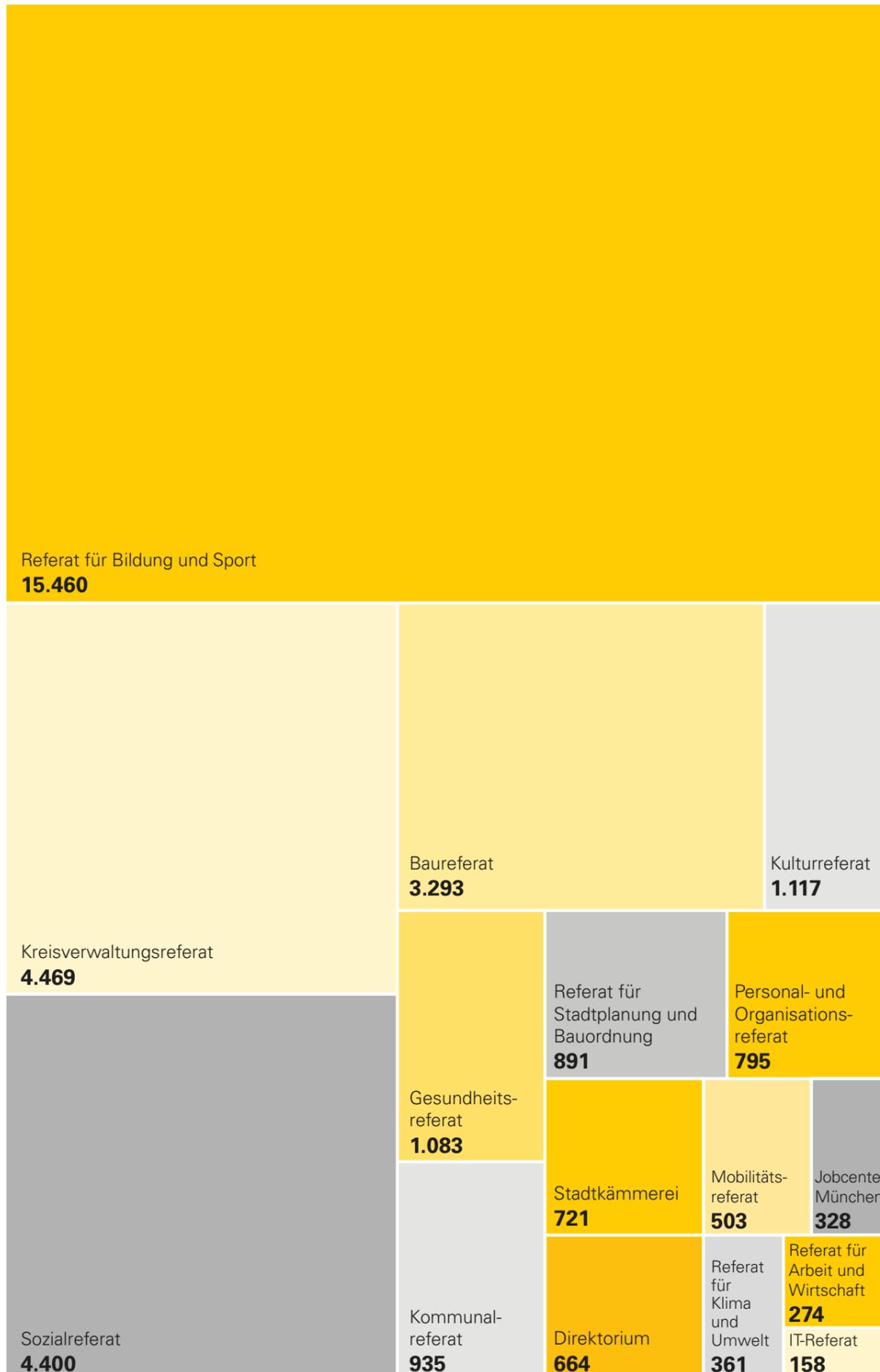
Zusätzlich zu den Kernbeschäftigten fallen 2.388 Mitarbeiter*innen unter die Kategorie „Beschäftigte ohne Zahlungen“. 72,6 % davon befinden sich in einer Beurlaubung, die übrigen 27,4 % umfassen Saisonangestellte, deren Beschäftigungsverhältnis bis zur nächsten Saison ruht, Rentner*innen auf Zeit sowie Beschäftigte, die Krankengeld gemäß § 48 SGB V beziehen.

Die Landeshauptstadt München ermöglicht **unbezahlten Urlaub** für unterschiedliche Anlässe, dazu gehören beispielsweise die Begleitung des*der Ehepartner*in, ein Studium, die Betreuung der Kinder des*der Lebensgefährten*in oder der Besuch einer weiterführenden Schule.



Wir für München: Die Referate und Eigenbetriebe

Kernbeschäftigte in den Referaten der Landeshauptstadt München



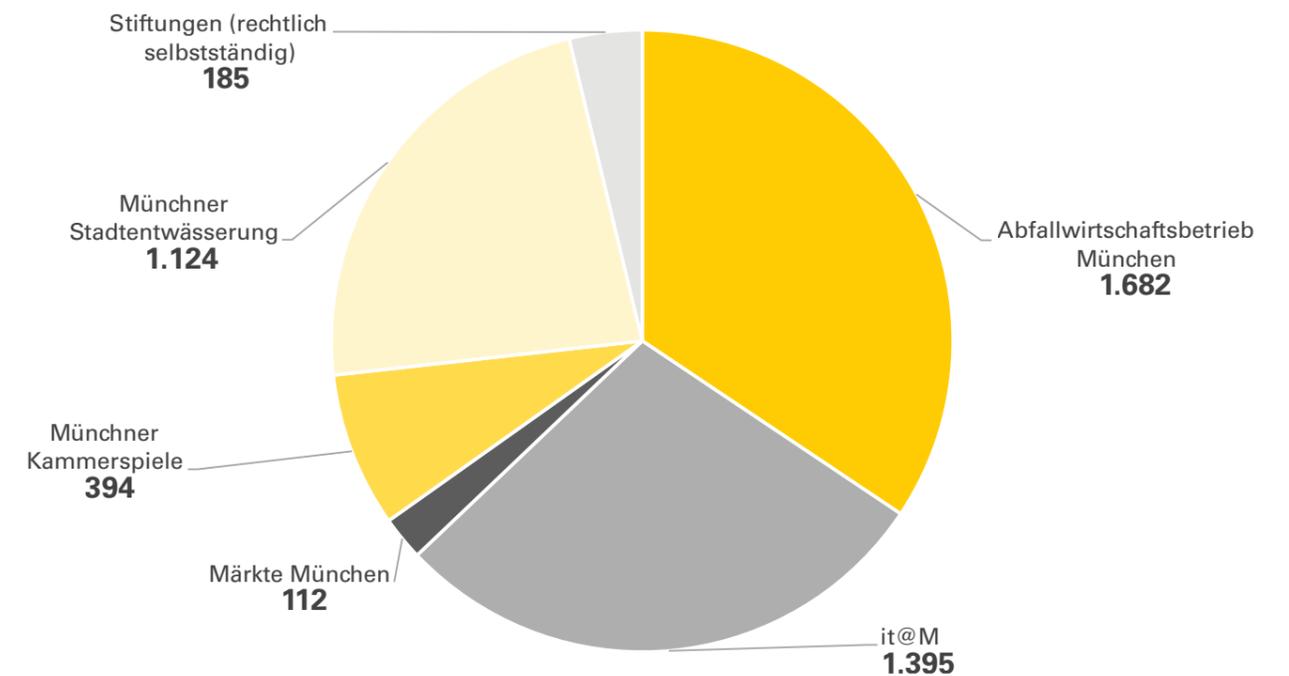
Die **Arbeitgeberin Landeshauptstadt München** hat ein breites Aufgabenspektrum. Die vielfältigen Aufgaben sind im Rahmen der Geschäftsverteilung auf die Referate und Eigenbetriebe sowie Stiftungen verteilt.

Zum Gemeindehaushalt der Landeshauptstadt München gehören **15 Referate** sowie die städtischen Mitarbeiter*innen des Jobcenters München. Das sind zusammen 35.465 Kernbeschäftigte.

Im IT-Referat ist die Zahl der VZÄ im Jahr 2024 um 11,9 % und damit am stärksten gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Dies ist auf die gezielte Verlagerung von Stellen und Abteilungen in den Eigenbetrieb it@M zurückzuführen.

Eine gegenläufige Entwicklung verzeichneten das Mobilitätsreferat (MOR) und das Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU) mit einem starken VZÄ-Wachstum von rund 23 % (60 VZÄ, RKU) beziehungsweise 16 % (63 VZÄ, MOR). Da beide Referate erst zum 1. Januar 2021 gegründet wurden, weicht ihre Entwicklung vom städtischen Durchschnitt ab. Insbesondere das MOR, das bisher eine der niedrigsten Besetzungsquoten aufwies, konnte im Jahr 2024 viele seiner neuen Stellen erfolgreich besetzen.

Kernbeschäftigte der Eigenbetriebe und Stiftungen

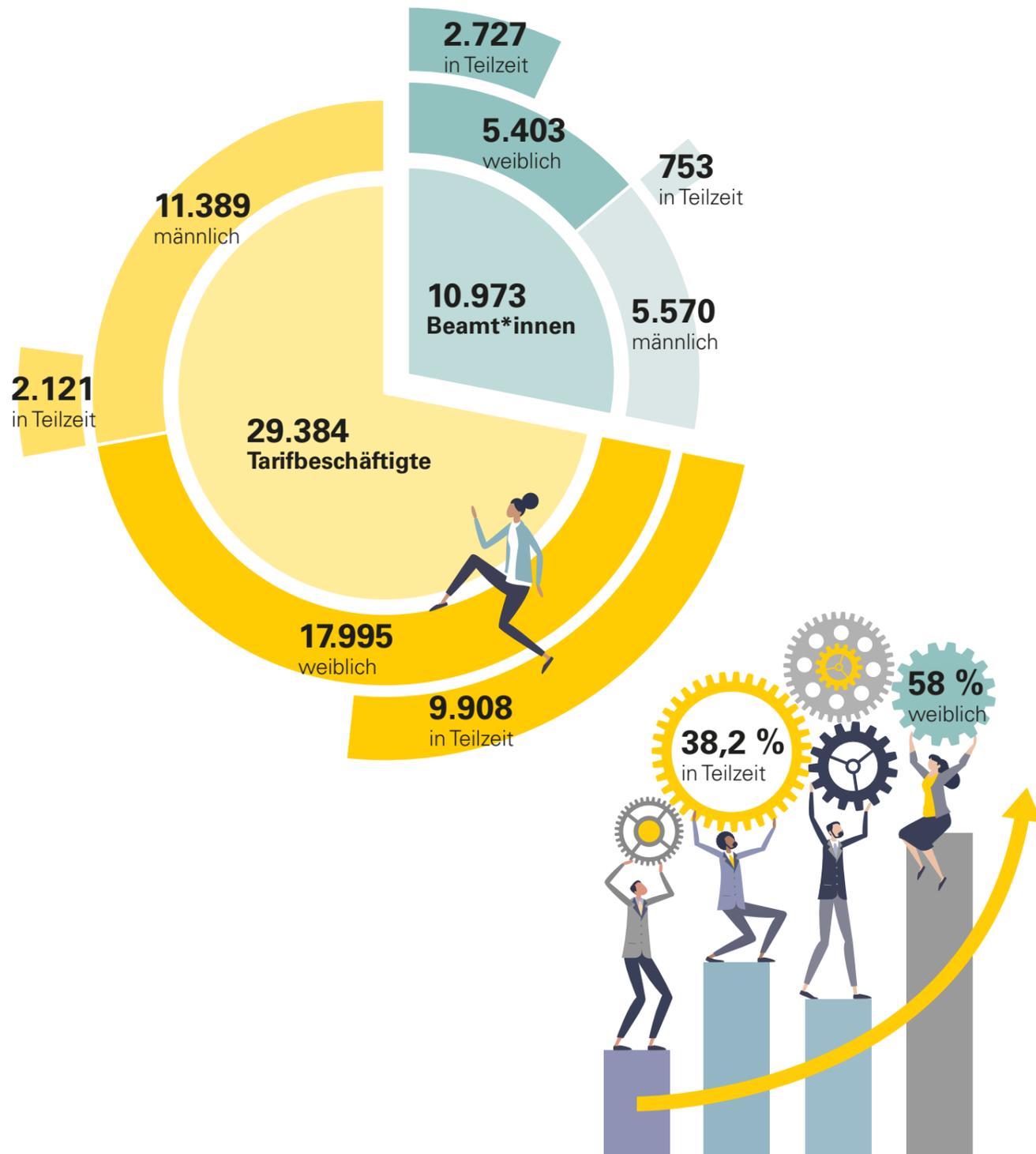


Weiterhin hat die Landeshauptstadt München **sechs Eigenbetriebe und Stiftungen**, die rechtlich selbstständig agieren. 4.892 Kernbeschäftigte arbeiten in den Eigenbetrieben und Stiftungen.



Unsere Personalstruktur

Personalstruktur nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht



Im Jahr 2024 gab es unter den rund 40.500 Kernbeschäftigten bei der Landeshauptstadt München etwa 29.500 Tarifbeschäftigte und rund 11.000 Beamt*innen.

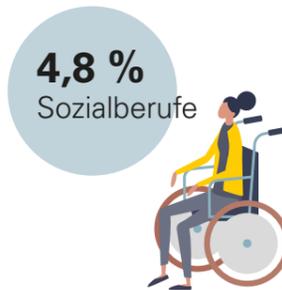
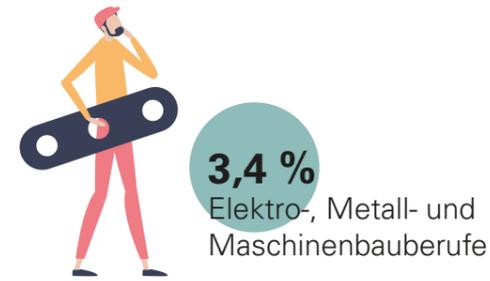
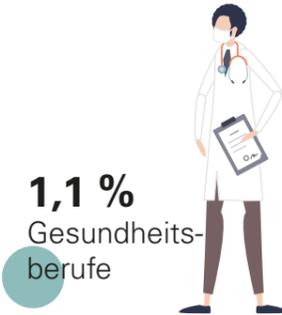
Die Kernbeschäftigten der Landeshauptstadt München sind überwiegend weiblich. 58 % sind Frauen. Bei den Beamt*innen ist der Anteil von weiblichen und männlichen Kernbeschäftigten in etwa gleich. Unter den Tarifbeschäftigten befinden sich mit knapp 18.000 deutlich mehr weibliche als männliche Beschäftigte (rund 11.500).

Kernbeschäftigte der Referate, Eigenbetriebe und Stiftungen

Referate und Eigenbetriebe	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)		TZ-Quote	Gesamt in VZÄ	VZÄ im Vergleich zum Vorjahr
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich			
Referate (Gemeindehaushalt)								
Baureferat	949	2.344	3.293	475	288	23,2 %	3.045	5,0 %
Direktorium	385	279	664	181	43	33,7 %	587	2,2 %
Gesundheitsreferat	644	439	1.083	344	45	35,9 %	942	5,8 %
IT-Referat	67	91	158	28	16	27,8 %	146	- 11,9 %
Kommunalreferat	461	474	935	188	63	26,8 %	833	3,3 %
Kreisverwaltungsreferat	1.644	2.825	4.469	570	240	18,1 %	4.199	3,0 %
Kulturreferat	771	346	1.117	383	82	41,6 %	940	1,3 %
Mobilitätsreferat	256	247	503	118	54	34,2 %	452	16,3 %
Personal- und Organisationsreferat	572	223	795	251	34	35,8 %	694	2,1 %
Referat für Arbeit und Wirtschaft	181	93	274	105	24	47,1 %	231	3,4 %
Referat für Bildung und Sport	11.636	3.824	15.460	6.907	1.064	51,6 %	12.372	2,1 %
Referat für Klima- und Umweltschutz	229	132	361	112	36	41,0 %	313	23,5 %
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	575	316	891	316	64	42,6 %	771	6,6 %
Jobcenter München	203	125	328	99	26	38,1 %	290	- 8,6 %
Sozialreferat	3.096	1.304	4.400	1.679	346	46,0 %	3.714	5,0 %
Stadtkämmerei	456	265	721	194	28	30,8 %	642	9,7 %
Ohne Zuordnung (Personalbetreuung durch POR)	8	5	13	0	0	0,0 %	13	- 58,3 %
Eigenbetriebe und Stiftungen								
Abfallwirtschaftsbetrieb München	253	1.429	1.682	104	85	11,2 %	1.580	1,5 %
it@M	352	1.043	1.395	171	147	22,8 %	1.294	8,6 %
Märkte München	41	71	112	14	8	19,6 %	102	- 0,4 %
Münchner Kammerspiele	175	219	394	81	77	40,1 %	338	5,2 %
Münchner Stadtentwässerung	300	824	1.124	133	83	19,2 %	1.056	1,7 %
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	144	41	185	82	21	55,7 %	151	28,3 %
Summe	23.398	16.959	40.357	12.535	2.874	38,2 %	34.705	3,5 %

Die Landeshauptstadt München ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Wir bieten flexible Arbeitszeiten und fördern Teilzeit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Stadtweit lag die Teilzeitquote der Kernbeschäftigten im Jahr 2024 bei 38,2 % und hat sich damit in den letzten fünf Jahren um 3,1 Prozentpunkte erhöht (2019: 35,1 %).



Qualifikationsebenen

Qualifikationsebenen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt		
1. Qualifikationsebene	2.145	3.223	5.368	1.522	384	1.906	35,5 %	4.453
2. Qualifikationsebene	9.052	5.741	14.793	4.597	713	5.310	35,9 %	12.972
3. Qualifikationsebene	8.047	5.073	13.120	4.128	1.100	5.228	39,8 %	11.237
4. Qualifikationsebene	4.058	2.841	6.899	2.250	654	2.904	42,1 %	5.891
Kommunale Wahlbeam*tinnen	9	8	17	0	0	0	0,0 %	17
Sondergruppen	87	73	160	38	23	61	38,1 %	135
Summe	23.398	16.959	40.357	12.535	2.874	15.409	38,2 %	34.705

Berufsgruppen und Qualifikationsebenen

Bei der Stadt München sind die Bildungsberufe mit 11.682 Personen (29 %) am stärksten vertreten, die sich aus den Erziehungsberufen mit 6.282 Personen (15,6 %) und den Lehrberufen mit 5.400 Personen (13,4 %) zusammensetzen. Es folgen die Verwaltungs- und Wirtschaftsberufe mit 10.052 Personen (24,9 %). Auf die technischen, MINT- und Handwerksberufe entfallen 5.233 Personen (13%) und auf die Sozial- und Gesundheitsberufe 2.357 Personen (5,9 %). Kreative, landwirtschaftliche und sonstige Berufe runden mit 9.033 Personen (27,2 %) das Team Stadt München ab.

Mit fast 28.000 Kernbeschäftigten arbeitet der Großteil der Mitarbeiter*innen in der zweiten Qualifikationsebene (36,7 %) und dritten Qualifikationsebene (32,5 % der Kernbeschäftigten).

Altersverteilung der Kernbeschäftigten

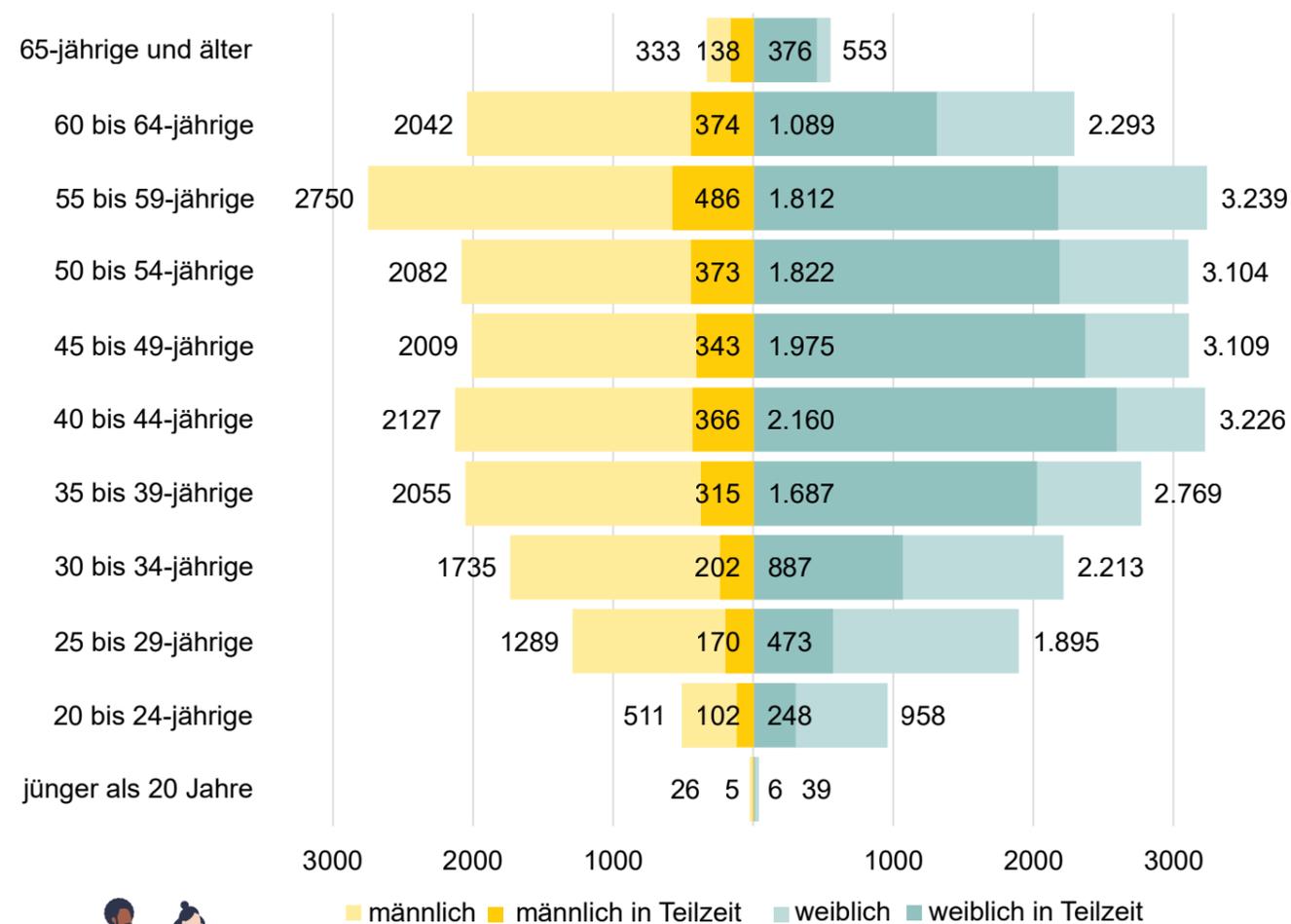
Im Jahr 2024 waren 4.718 der Kernbeschäftigten der LHM jünger als 30 Jahre (11,7 %). 21.514 der Kernbeschäftigten waren 45 Jahre und älter (53,3 %). Zum Stichtag 31. Dezember 2024 war die jüngste bei der Landeshauptstadt München beschäftigte Person 15 Jahre und die älteste 89 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter der Kernbeschäftigten lag bei 45,35 Jahren und hat sich seit 2017 kaum verändert. Im Vergleich zum Vorjahr (2023: 45,41 Jahre) ist es leicht gesunken.

Im deutschlandweiten Vergleich mit anderen Kommunen zeigt sich ein ähnliches Bild. In der Freien und Hansestadt Hamburg sind die Beschäftigten im Schnitt 45 Jahre alt, in der Landeshauptstadt Stuttgart und Köln 45,3 Jahre und in der Landeshauptstadt Düsseldorf 46,2 Jahre.



Altersstruktur der Kernbeschäftigten



Altersgruppen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt		
jünger als 20 Jahre	39	26	65	6	5	11	16,9 %	58
20 bis 24-jährige	958	511	1.469	248	102	350	23,8 %	1.311
25 bis 29-jährige	1.895	1.289	3.184	473	170	643	20,2 %	2.935
30 bis 34-jährige	2.213	1.735	3.948	887	202	1.089	27,6 %	3.560
35 bis 39-jährige	2.769	2.055	4.824	1.687	315	2.002	41,5 %	4.119
40 bis 44-jährige	3.226	2.127	5.353	2.160	366	2.526	47,2 %	4.503
45 bis 49-jährige	3.109	2.009	5.118	1.975	343	2.318	45,3 %	4.374
50 bis 54-jährige	3.104	2.082	5.186	1.822	373	2.195	42,3 %	4.523
55 bis 59-jährige	3.239	2.750	5.989	1.812	486	2.298	38,4 %	5.252
60 bis 64-jährige	2.293	2.042	4.335	1.089	374	1.463	33,7 %	3.579
65-jährige und älter	553	333	886	376	138	514	58,0 %	491
Summe	23.398	16.959	40.357	12.535	2.874	15.409	38,2 %	34.705





Unser Personalhaushalt

Die **Personalausgaben** sind ein großer Posten im Gesamthaushalt. Ein bewusster Umgang mit Ressourcen ist daher unabdingbar, um die Stadt handlungsfähig zu erhalten und Überlastungen zu vermeiden.

Der Arbeitskräftemangel nimmt auch in der Verwaltung und den kommunalen Unternehmen stetig zu. Das Schaffen neuer Stellen ist wenig zielführend, weil nicht alle dieser Stellen besetzt werden können. Die Lösung besteht darin, Prozesse zu verschlanken und effizienter zu gestalten. Am besten gelingt das mit einer weitreichenden Digitalisierung für alle. Die Digitalisierung kann drohende Lücken beim Personal auffangen, vor allem bei einfacheren Tätigkeiten. Die Kapazitäten lassen sich an anderer Stelle sinnvoller einsetzen.

Die **Personalaufwendungen** im Gemeindehaushalt sind die Summe aller Bezüge, Sozialabgaben, Altersvorsorgen, Beihilfen und Unterstützungen für die Beschäftigten inklusive der zu bildenden Rückstellungen für die aktiv Beschäftigten (Altersteilzeit, Sabbaticals und nicht genommener Urlaub).

Die **Versorgungsaufwendungen** im Gemeindehaushalt sind die Summe aller Versorgungsbezüge und Beihilfen für die sich im Ruhestand befindenden ehemaligen Beschäftigten inklusive der zu bildenden Rückstellungen. Das sind Pensions- und Beihilferückstellungen und Rückstellungen für die Betriebsrenten aus der Arbeiter-Eigenversorgung. Die Versorgungsaufwendungen unterliegen von Jahr zu Jahr erheblichen Schwankungen, was unter anderem auf Gesetzesänderungen zur Anpassung der Bezüge der bayerischen Beamt*innen zurückzuführen ist. Diese legen in der Regel Besoldungserhöhungen für zwei Jahre fest. Eine gestaffelte Besoldungserhöhung muss bereits im Jahr des Inkrafttretens in voller Höhe im Versorgungsaufwand berücksichtigt werden.





Von der Bewerbung bis zum Ruhestand

22

HR Business Partner*innen beraten die Referate und Eigenbetriebe in Personal- und Organisationsfragen, entwickeln strategische Ziele und koordinieren stadtweite Personalthemen. Sie arbeiten eng mit Führungs- und Stabsstellen zusammen, unterstützen bei Personalplanung, Personalgewinnung sowie Personalerhalt und bringen neue HR-Trends in die Organisation ein. Durch klare Prozesse und gute Zusammenarbeit ermöglichen sie beste Lösungen für ihre internen Kund*innen in der Stadtverwaltung.



Das POR auf einen Blick

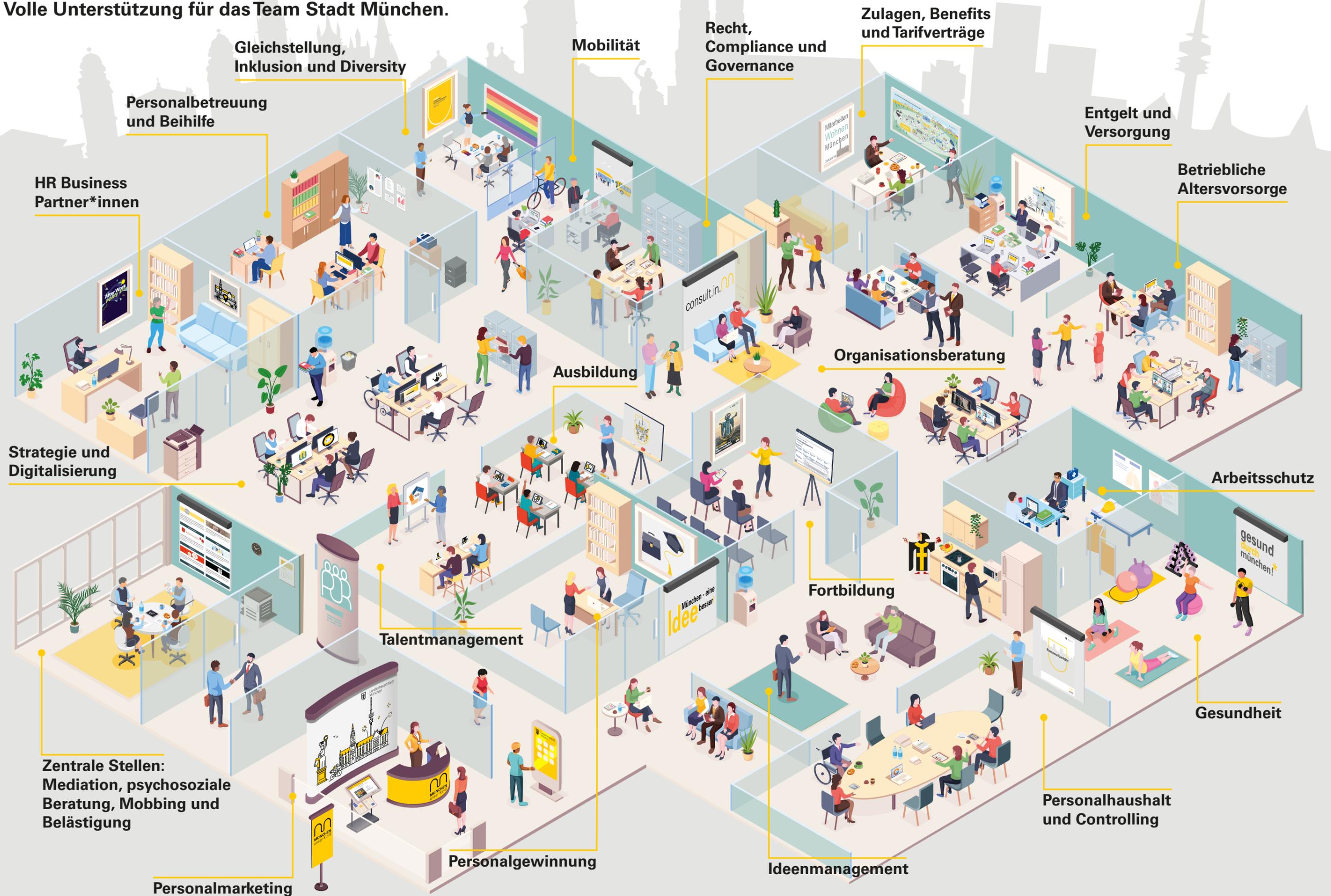
Die Aufgaben und Leistungen des Personal- und Organisationsreferats in einer übersichtlichen Grafik: Personalverwaltung, Organisationsberatung und Personalservices greifen ineinander, damit die Abläufe in der Stadtverwaltung reibungslos funktionieren. Volle Unterstützung für das Team Stadt München.

Als Querschnittsreferat begleitet das POR die städtischen Kolleg*innen in allen Facetten des Berufslebens. Das Schaubild verdeutlicht seine vielfältigen Aufgaben und Services. Seit über 100 Jahren setzt sich das POR für die Gleichbehandlung aller städtischen Beschäftigten ein. Es übernimmt die Kernaufgaben eines Arbeitgebers und stellt die Beschäftigten und ihr persönliches Wachstum in den Mittelpunkt.

Das POR schafft die passenden Rahmenbedingungen, unterstützt die Mitarbeitenden der LHM und treibt die Weiterentwicklung und Digitalisierung der Verwaltung voran. Mit der elektronischen Zeiterfassung hat das POR zum Beispiel dafür gesorgt, dass die alten Stempelkarten endgültig im Papierkorb verschwinden können. Wer ein bisschen sucht, findet auch sie im Schaubild. Genauso wie das Münchner Kindl, das in einer Teeküche vorbeischaut.

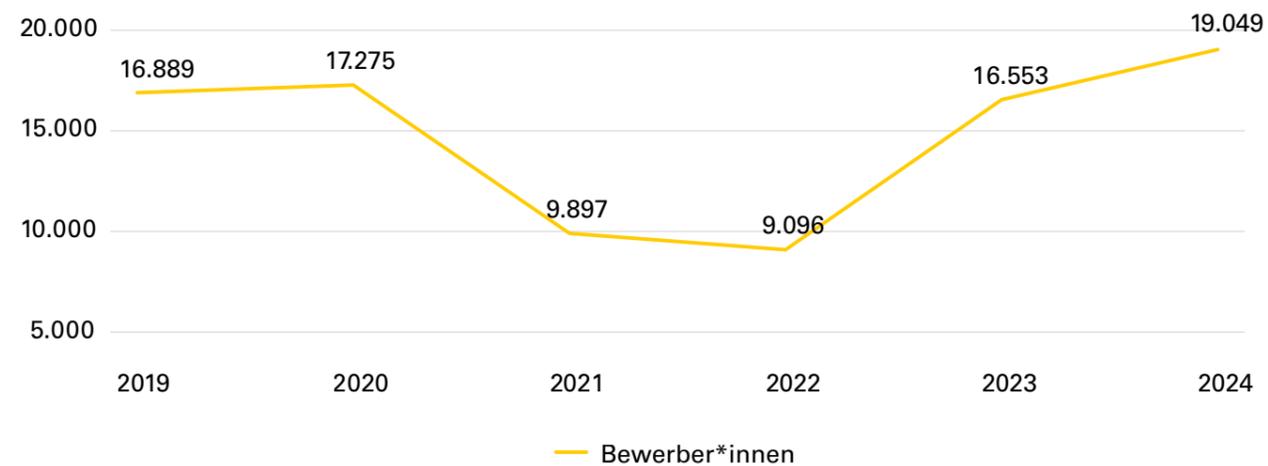
Das Schaubild auf der folgenden Doppelseite bringt auf den Punkt, wie das POR für eine unterstützende Arbeitsumgebung sorgt, in der Werte wie Sicherheit und Flexibilität, Menschlichkeit und Wertschätzung, Möglichkeiten und Perspektiven sowie Engagement und Verbundenheit gelebt werden.

Volle Unterstützung für das Team Stadt München.





Bewerber*innen in den Recruitingverfahren in der Federführung beziehungsweise Beteiligung des POR



Insgesamt wurden über 19.000 Bewerber*innen kontaktiert, mehr als drei Viertel davon extern. Damit verzeichnete das Jahr 2024 die höchste Bewerberzahl im Vergleichszeitraum 2019 bis 2024.

Die Zahl der Bewerber*innen ist im Vergleich zum Vorjahr um **15 %** gestiegen – ein starkes Zeichen für die Attraktivität der Stadt München als Arbeitgeberin.

Recruiting: Verstärkung für das Team Stadt München

Recruitingverfahren in der Federführung beziehungsweise Beteiligung des POR						
Verfahrensabschluss im Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Interne Umsetzungen	1.361	1.470	994	1.287	1.506	1.191
Externe Einstellungen	1.058	815	456	606	1.613	1.185
Summe	2.419	2.285	1.450	1.893	3.119	2.376

Im Jahr 2024 konnte die Stadt München insgesamt **3.500 Stellen** erfolgreich besetzen. Davon waren die Recruiter*innen des Personal- und Organisationsreferats für die Besetzung von fast 2.400 Stellen verantwortlich. Dabei wurden 1.191 interne Kolleg*innen umgesetzt und 1.185 externe Bewerber*innen eingestellt. Hinzu kommen mehr als 1.100 Stellen in den homogenen Bereichen, wie im Lehr- und Erziehungsdienst oder in der Branddirektion.

Nach dem Ausnahmejahr 2023 mit besonders hohen Umsetzungs- und Einstellungszahlen pendelten sich die Werte 2024 auf einem konstanten Niveau ein – nicht zuletzt aufgrund der Haushaltslage und der erforderlichen Kostenkontrolle im Personalbereich.

Ein wichtiger Meilenstein: 2024 wurden erstmals alle Recruiting-Verfahren vollständig über die Talentmanagement Suite (SAP SuccessFactors) abgewickelt. Damit änderte sich auch die Messung der Verfahrensdauer – künftig wird die etablierte Kennzahl „**time-to-hire**“ verwendet. Die time-to-hire ist die Zeitspanne vom Beginn des Bewerbungsprozesses bis zur Vertragsunterzeichnung. Für externe Bewerber*innen lag diese bei **99,8 Tagen** und damit **deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt** von 121 Tagen¹.

¹Quelle: Workwise (<https://hire.workwise.io/hr-praxis/personalsuche/time-to-hire>)

1.077

Die Stadt München startete mit 1.077 neuen Auszubildenden und Studierenden in das neue Ausbildungsjahr. Damit sind die Einstellungszahlen erneut leicht gestiegen. Mehr als 6.000 Menschen haben sich auf die freien Ausbildungs- und Studienplätze bei der Stadt beworben. Das sind fast 800 Bewerbungen mehr als im Vorjahr.

Ausbildung: Wege aus dem Arbeitskräftemangel

Die Landeshauptstadt München gehört zu den **besten Ausbildern** Deutschlands. Wer eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadt beginnt, wird sofort Teil eines sehr großen Teams. Mehr als **1.000 neue Nachwuchskräfte** beginnen jährlich ihre Ausbildung oder ihr duales Studium bei uns, im **Team Stadt München**. Wir setzen verstärkt auf die eigene Ausbildung als Investition in die Zukunft.

Auf großes Interesse stoßen die dualen Bachelor-Studiengänge wie Wirtschaftsinformatik, Public Management, Soziale Arbeit und Öffentliches Recht, aber auch die Ausbildungsberufe wie Kaufleute für Büromanagement und Fachinformatiker*innen-Systemintegration verzeichnen Zuwächse.

Auch in diesem Jahr konnten **überdurchschnittlich viele Frauen** für eine Ausbildung oder ein Studium gewonnen werden: 60,7 % (Vorjahr: 59,3 %) der Auszubildenden und Studierenden sind weiblich. Lediglich in den technischen Berufen und im Bereich der IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist die Zahl der männlichen Bewerber weiterhin größer.



Mit über **40 verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen** bietet die Stadt ein breites Spektrum – passend zu ihren vielseitigen Aufgaben.

München lebt von seiner Vielfalt – und das spiegelt sich auch in der Ausbildung wider. Die neuen Nachwuchskräfte stammen aus **46 verschiedenen Ländern** – darunter Portugal, Dänemark, Nigeria, Australien, Niederlande, Türkei, Südafrika, Vietnam und Ukraine. Gleichzeitig kommen viele direkt aus München, Bayern und anderen Teilen Deutschlands.

Seit 2023 können auch **Werkstudierende** eingestellt werden – eine wertvolle Möglichkeit, junge Talente frühzeitig für den öffentlichen Dienst zu begeistern. 2024 starteten bereits 13 Werkstudierende ihren praxisnahen Einstieg bei der Landeshauptstadt München.



Personalentwicklung: Gemeinsam wachsen und lernen

Wir bieten die Möglichkeit, Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern, um sich auf aktuelle und zukünftige Aufgaben vorzubereiten. Das Angebot der Landeshauptstadt München umfasst ein breites Spektrum an Präsenz- und Online-Seminaren, digitalen Formaten und Netzwerktreffen.

Das **offene Programm** bietet fachübergreifende Fortbildungen, die entsprechend der Zielgruppe frei buchbar sind. **Dienststellenbezogene Maßnahmen** sind individuell konzipierte Bildungsangebote für einzelne Organisationseinheiten oder Dienststellen, etwa Teamentwicklungen oder Strategietagungen. **Qualifizierungsreihen** sind längerfristige Bildungsmaßnahmen, die meist mit einer Prüfung oder einem Zertifikat abschließen und der beruflichen Weiterentwicklung oder dem Erwerb erforderlicher Qualifikationen dienen.

Insgesamt wurden im Jahr 2024 **1.319 Veranstaltungen** aus dem offenen Programm, 394 dienststellenbezogene Maßnahmen und 26 Qualifizierungsreihen durchgeführt.

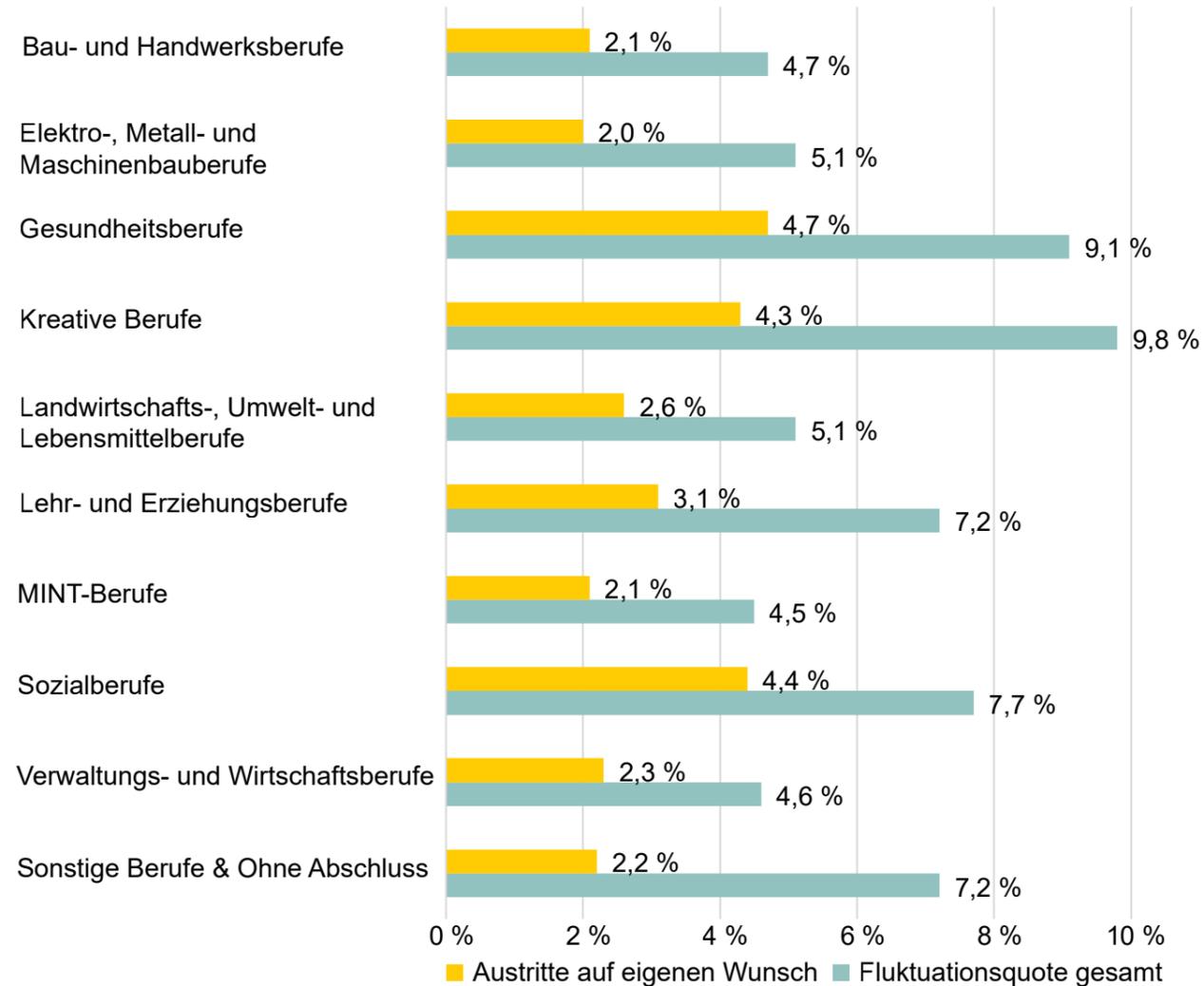
Führungskräfte der Stadt München

Referate und Eigenbetriebe	Führungskräfte (Kernbeschäftigte)				davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote
	weiblich	männlich	Gesamt	Anteil FK an Kernbeschäftigte in %	weiblich	männlich	Gesamt	
Referate (Gemeindehaushalt)								
Baureferat	108	302	410	12,5 %	42	48	90	22,0 %
Direktorium	46	52	98	14,8 %	15	9	24	24,5 %
Gesundheitsreferat	74	34	108	10,0 %	31	3	34	31,5 %
IT-Referat	7	12	19	12,0 %	3	2	5	26,3 %
Kommunalreferat	40	71	111	11,9 %	16	6	22	19,8 %
Kreisverwaltungsreferat	166	334	500	11,2 %	41	20	61	12,2 %
Kulturreferat	93	45	138	12,4 %	27	7	34	24,6 %
Mobilitätsreferat	19	37	56	11,1 %	6	5	11	19,6 %
Personal- und Organisationsreferat	59	43	102	12,8 %	21	7	28	27,5 %
Referat für Arbeit und Wirtschaft	17	24	41	15,0 %	5	6	11	26,8 %
Referat für Bildung und Sport	825	323	1.148	7,4 %	246	34	280	24,4 %
Referat für Klima- und Umweltschutz	22	20	42	11,6 %	12	1	13	31,0 %
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	68	50	118	13,2 %	39	8	47	39,8 %
Jobcenter München	16	21	37	11,3 %	9	4	13	35,1 %
Sozialreferat	307	170	477	10,8 %	142	36	178	37,3 %
Stadtkämmerei	45	38	83	11,5 %	12	2	14	16,9 %
Eigenbetriebe und Stiftungen								
Abfallwirtschaftsbetrieb München	30	93	123	7,3 %	10	13	23	18,7 %
it@M	33	127	160	11,5 %	17	23	40	25,0 %
Märkte München	11	7	18	16,1 %	3	0	3	16,7 %
Münchner Kammerspiele	16	35	51	12,9 %	6	7	13	25,5 %
Münchner Stadtentwässerung	53	153	206	18,3 %	23	24	47	22,8 %
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	13	2	15	8,1 %	2	1	3	20,0 %
Summe	2.069	1.993	4.061	9,9 %	728	266	994	24,5 %

Die Stadt München hilft ihren Beschäftigten, sich persönlich weiterzuentwickeln. Dafür gibt es Coaching, Mentoring und Hospitationen. Führungskräfte werden von Anfang an unterstützt. Führungs- und Fachlaufbahnen sind für alle zugänglich, auch für Teilzeitkräfte.

24,5 % der Führungskräfte befinden sich in Teilzeit. Den größten Anteil der in Teilzeit führenden Personen machen Frauen mit 73,2 % (728 Personen) aus.

Fluktuationsquote

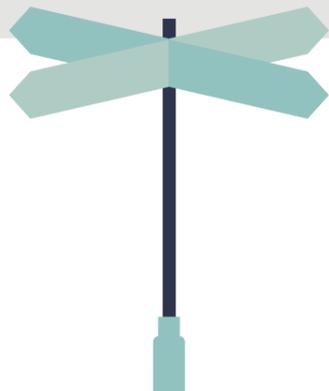


Fluktuationsgründe	Kernbeschäftigte		
	Gesamt		Fluktuationsquote
	absolut	in %	in %
Vertrags- oder Zeitablauf	786	30,3 %	2,0 %
Arbeitgeberbedingte Gründe	105	4,0 %	0,3 %
Austritte auf eigenen Wunsch	970	37,4 %	2,4 %
Altersbedingte Gründe	478	18,4 %	1,2 %
Sonstige Gründe	255	9,8 %	0,6 %
Summe	2.587	100 %	6,5 %

Wechselnde Wege: Offboarding und Fluktuation

Die Landeshauptstadt München ist als Arbeitgeberin auch dauerhaft attraktiv. Die gesamtstädtische Fluktuationsrate lag im Jahr 2024 bei 6,5 % (2.587 Kernbeschäftigte) und ist damit um 1,4 % gesunken im Vergleich zum Vorjahr. Davon verließen 970 Kernbeschäftigte die Stadt auf eigenen Wunsch. Sonstige Gründe sind unter anderem Sterbefälle.

Zugleich ist auch die Münchner Stadtverwaltung von den demografischen Herausforderungen betroffen. So erreichen in den nächsten zehn Jahren mehr als 8.500 Kernbeschäftigte die Regelaltersgrenze. In den nächsten 15 Jahren sind es sogar mehr als 14.000 Personen.



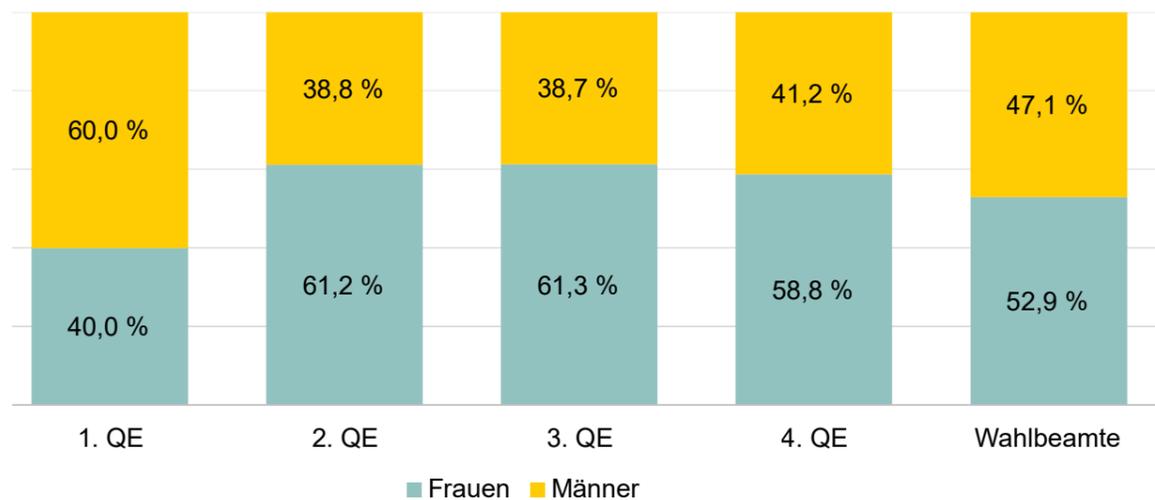


**Gemeinsam sind wir stark.
Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion.**

50,9%

Erfreulich ist der hohe Anteil von **Frauen in Führungspositionen** (2024: 2.068 Frauen und 1.993 Männer). Auch im Jahr 2024 ist dieser erneut gestiegen. Ein Ziel bleibt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter in Richtung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten weiterzuentwickeln.

Geschlechterverteilung in den Qualifikationsebenen



Im Gesamtüberblick zeigt sich ein hoher Frauenanteil bei den Beschäftigten der Stadt München, der nur in der 1. Qualifikationsebene unter 50 % liegt.



Hohe Diversität, Offenheit und kulturelle Vielfalt prägen das Arbeiten bei der Landeshauptstadt München. In der gesamten Stadtverwaltung gibt es bunte Teams mit gutem Zusammenhalt. Fairness, Respekt und Gleichstellung sind Grundwerte, die unter allen Kolleg*innen gelebt werden. Das zeigt sich beispielsweise in der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern und der Wertschätzung gegenüber unterschiedlichen Kulturen, Religionen und Lebensformen.

Der Stadt München ist Inklusion wichtig. Dazu gehört es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderung gut geeignet sind. Im Jahr 2024 lag die Quote der Menschen mit Behinderung nach §154 SGB IX bei 7,16 %. Im Vergleich zu den letzten fünf Jahren ist das ein leichter Rückgang.

Im Jahr 2024 betrug die Quote der neu eingestellten Nachwuchskräfte mit Behinderung 1,5 % (16 Nachwuchskräfte). Das ist eine Steigerung von 60 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt hatten 31 der 2.099 Nachwuchskräfte einen eingetragenen Grad der Behinderung (GdB) von 50 % oder mehr basierend auf freiwilligen Angaben.

#nurgemeinsam



Die fünf häufigsten ausländischen Staatsangehörigkeiten der Beschäftigten

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt München kommen aus **121 Nationen**, inklusive Deutschland und ohne Berücksichtigung staatenloser Personen.



München setzt Zeichen für eine offene Gesellschaft

Weil Vielfalt Münchens Zukunft ist.

Mit der Kampagne **#nurgemeinsam** setzt die Stadt 2024 ein starkes Zeichen für eine offene Gesellschaft. Die Kampagne mit der zentralen Botschaft „**Weil Vielfalt Münchens Zukunft ist**“ zeigt, dass die Stadtverwaltung ohne ihre Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte nicht funktionieren würde. Mehr als 44.000 Mitarbeitende prägen mit ihrer Vielfalt den öffentlichen Dienst.

Der Kern der Kampagne besteht aus neun Plakatmotiven mit je zwei städtischen Beschäftigten, davon jeweils eine*r mit Einwanderungsgeschichte. Der Slogan auf dem Plakat lautet „#nurgemeinsam...“, der Text darunter richtet sich nach den jeweiligen Berufen, zum Beispiel „...sorgen wir für beste Bildung“ oder „...halten wir unsere Kanäle und Umwelt in Schuss“. Jedes Plakat enthält außerdem die zentrale Botschaft: „Weil Vielfalt Münchens Zukunft ist.“

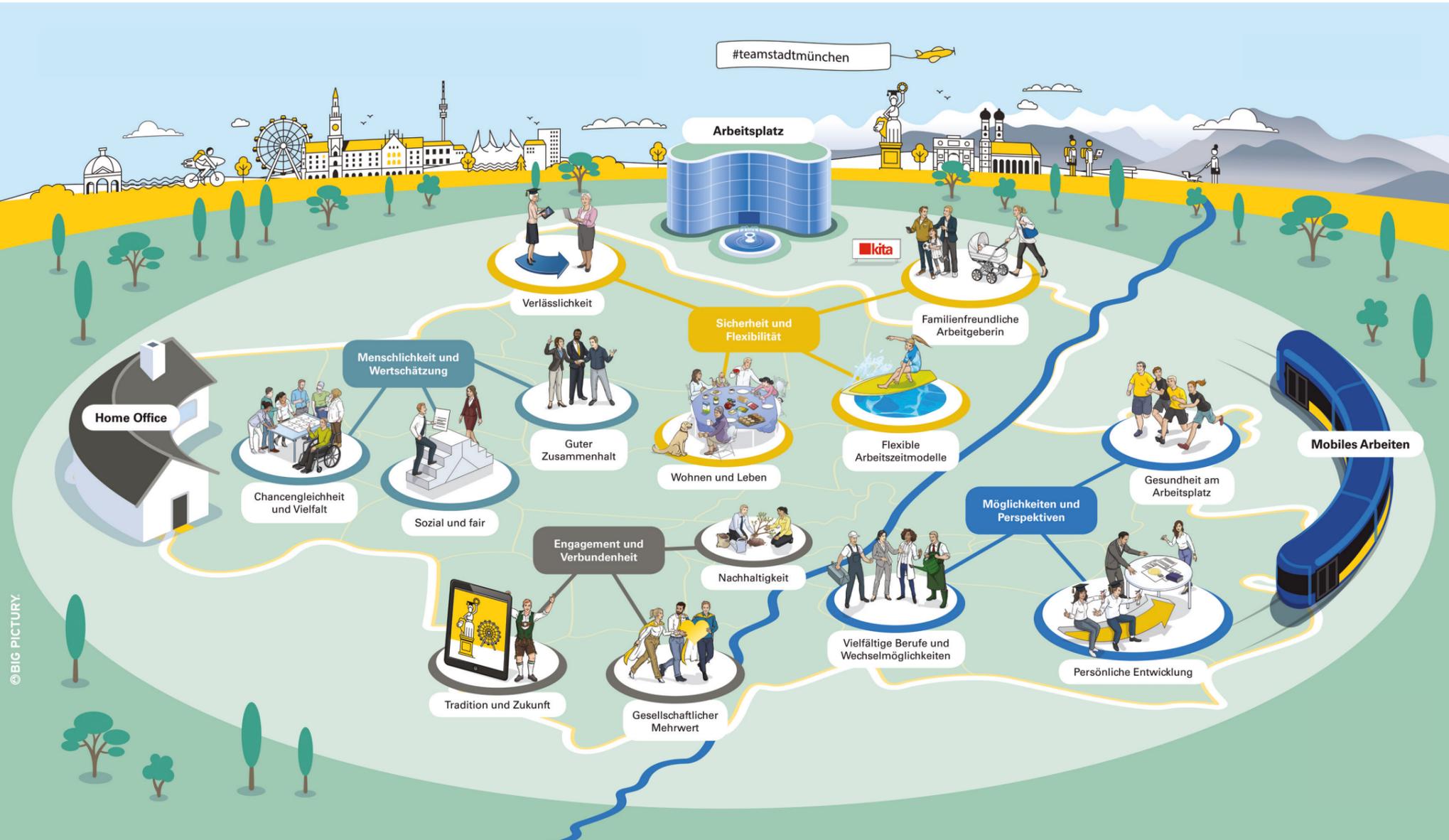
Die Kampagne #nurgemeinsam ist Teil der Brandmauer für Demokratie im Sinne der Erklärung „München für Demokratie und gegen Rechtsextremismus“ der Stadt München und zahlreicher Gruppierungen aus Religion, Bildung, Politik und Kultur. Als sichtbares Zeichen tragen die Plakate daher auch das Logo „Sei ein Mensch! #gegenRechtsextremismus“, das die Stadtverwaltung zudem an alle ihr zugänglichen Institutionen weitergibt.

Mit Printplakaten und auf Digitalscreens im Stadtgebiet und im öffentlichen Nahverkehr sowie Kurzvideos und Motiven in den sozialen Medien mit dem Hashtag #nurgemeinsam sendet die Kampagne nicht nur ein positives Signal an die städtischen Beschäftigten, sondern an die gesamte Stadtgesellschaft und darüber hinaus.



**Starkes Team. Starke Arbeitgeberin.
Starke Benefits.**

Starkes Team. Starke Arbeitgeberin. Starke Benefits.



Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin, die ihre Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt. Die Beschäftigten bringen ihre Talente, Expertise und Begeisterung jeden Tag aufs Neue ein. Als Arbeitgeberin zeichnet sich die Stadt München durch Verlässlichkeit, Standort- und Arbeitsplatzsicherheit sowie Flexibilität aus. Individuelle Teilzeitmodelle, Sabbaticals und geteilte Führungspositionen ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

15 Jahre beträgt die **durchschnittliche Betriebszugehörigkeit** bei der Stadt München. Mehr Kontinuität kann kaum eine andere Arbeitgeberin bieten. Dies wird durch eine große Loyalität der Mitarbeitenden honoriert.

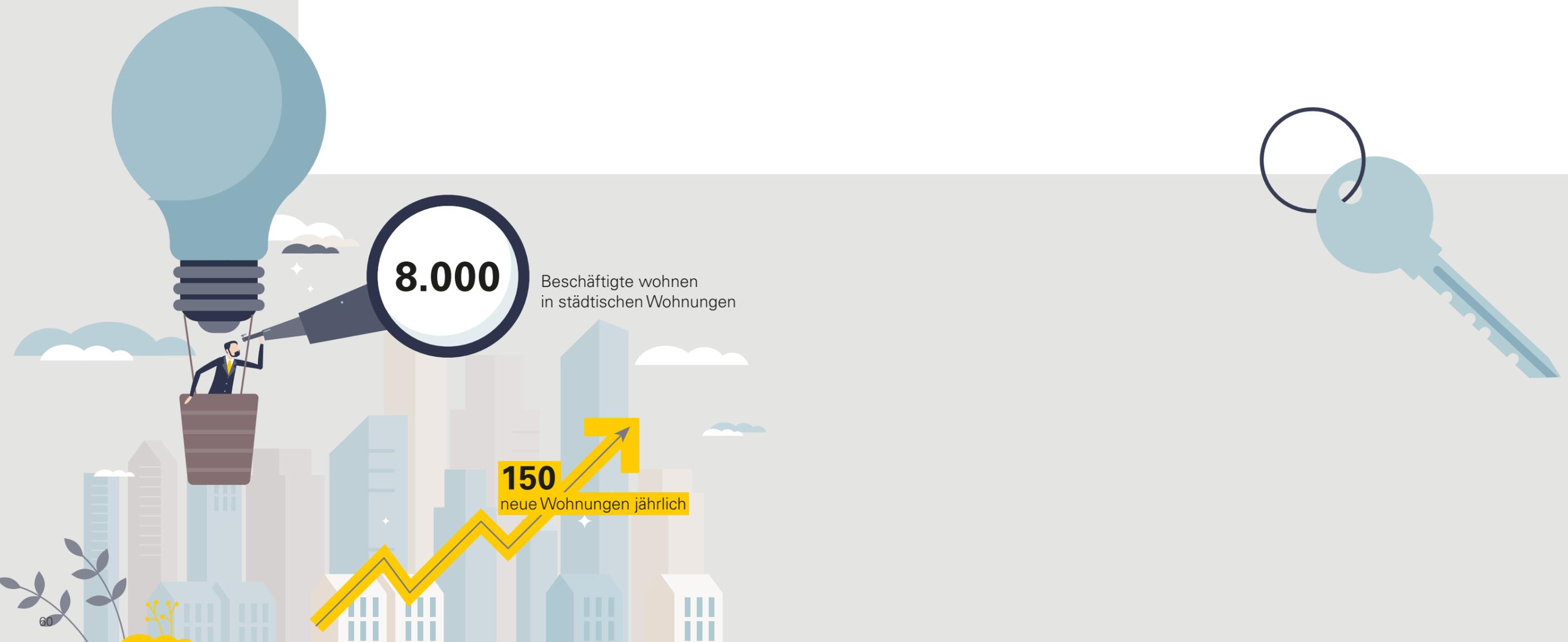
1.014 städtische Mitarbeiter*innen feierten im Jahr 2024 ein besonderes **Dienstjubiläum**: 25, 40 oder sogar 50 Jahre bei der Stadt.

Wohnen und Leben

Das Personal- und Organisationsreferat stellt **233 Wohnplätze für Auszubildende und dual Studierende** in mehreren städtischen Wohnanlagen mit Einzelapartments, Familienapartments und Wohngemeinschaften zur Verfügung. Durch zwei Bauprojekte wird die Anzahl der Wohnplätze bis voraussichtlich 2028 auf rund 360 steigen.

Jede*r Mitarbeiter*in der Landeshauptstadt München kann sich unabhängig vom Einkommen auf eine Werkmietwohnung bewerben. Mehr als **8.000 städtische Beschäftigte wohnen in städtischen Wohnungen.** Das sind so viele wie in keiner anderen deutschen Stadt. Jährlich kommen bis zu 150 neu gebaute Wohnungen dauerhaft hinzu.

Im Jahr 2024 wurden **753 Wohnungen** an Beschäftigte der Landeshauptstadt München vergeben.



8.000

Beschäftigte wohnen in städtischen Wohnungen

150

neue Wohnungen jährlich



Damit unsere Beschäftigten mobil sind

Für den täglichen Weg zur Arbeit erhalten unsere Mitarbeiter*innen vergünstigte Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr. Zusätzlich kann ein monatlicher Fahrkostenzuschuss gewährt werden.

Im Jahr 2024 haben **30.654 Beschäftigte** einen Fahrkostenzuschuss erhalten. Der Zuschuss betrug in diesem Jahr maximal 46,55 Euro. Für Fahrkarten, deren Gesamtpreis unter 46,55 Euro liegt, wird maximal der Fahrkartenpreis als Fahrkostenzuschuss gewährt. Das ermäßigte Ticket für Auszubildende und Studierende wird voll erstattet.

Seit Juli 2023 bieten wir auch das Leasing von Fahrrädern durch Entgeltumwandlung an. Damit können städtische Beschäftigte ein hochwertiges Fahrrad für den Weg zur Arbeit und in der Freizeit nutzen, ohne es kaufen zu müssen. Im Jahr 2024 wurden 866 neue Verträge abgeschlossen. Seit Einführung des Angebotes bestehen damit insgesamt 1.538 aktive Leasing-Verträge.

1.538

aktive Fahrradleasing-Verträge



Ein modernes Arbeitsumfeld

In der Münchner Stadtverwaltung ist in den vergangenen Jahren an vielen Orten eine neue Kultur der Zusammenarbeit und Kommunikation entstanden. Im Zuge des digitalen Wandels ist ein **flexibles, gemeinsames Arbeiten** im Team wichtiger denn je. In manchen Bereichen gibt es schon jetzt moderne Open Space Lösungen und die Möglichkeit, Co-Working Spaces in Anspruch zu nehmen.

Das Projekt „Neue Office Welten München“ (NOW M) entwickelt moderne Raumkonzepte für die Stadtverwaltung. Ziel ist es, die Arbeitswelt effizienter, flexibler und attraktiver zu gestalten. Das Pilotprojekt Roßmarkt 3, das im Juli 2024 eröffnet wurde, bietet im 4. Obergeschoss einen „aktivitätsbasierten Multispace“ mit Marktplatz, Fokusräumen, Bibliothek, grüner Oase sowie Workshop- und Kreativraum.

New Work bedeutet, gemeinsam das Arbeiten der Zukunft zu gestalten. Die New Work Community soll dazu beitragen, das Thema vernetzt in der Stadtverwaltung zu etablieren. Durch die Community sollen New Work Multiplikator*innen entstehen, die im eigenen Bereich und auch stadtweit die Etablierung von New Work vorantreiben und mit Engagement für dieses Thema stehen. Die New Work Community besteht seit Juni 2023 und ist mit 50 Mitgliedern gestartet. Im Dezember 2024 waren es bereits über 120 aktive Personen.

New Work Coaches sind Personen, die als Bindeglied in den Referaten und Eigenbetrieben aktiv tätig sind und dafür eine interne Qualifizierungsreihe bei der LHM durchlaufen. In dieser Funktion treiben sie das Thema New Work weiter voran und sind Ansprechpartner*innen vor Ort für Beschäftigte und Führungskräfte. Sie sind Wissensgeber*innen, Entwickler*innen von referatsspezifischen New Work-Ansätzen, Begleiter*innen von New Work-Projekten sowie Sparringspartner*innen für andere New Work Coaches und Community-Mitglieder. Im ersten Jahrgang wurden 16 Personen zu New Work Coaches ausgebildet.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice

Auf einer Dienstreise mit dem Zug unterwegs und E-Mails checken oder im Café an einem Konzept arbeiten? Ortsunabhängiges Arbeiten ist in der Münchner Stadtverwaltung möglich, und dies nicht nur innerhalb von Deutschland, sondern unter Berücksichtigung von bestimmten Rahmenbedingungen auch im EU-Ausland und im Europäischen Wirtschaftsraum.

Beschäftigte können flexibel von zu Hause arbeiten, wenn ihre Aufgaben für Homeoffice geeignet sind. Dabei wird das kollegiale Miteinander nicht außer Acht gelassen und Räume für persönliche Begegnungen und den Austausch geschaffen. Moderne mobile IT-Arbeitsplätze erhöhen die Flexibilität im Team Stadt München.



Verliehene Arbeitsschutz-Qualifikationen im Rahmen von Online-Unterweisungen
3.866

Teilnahmen an den Angeboten zu Sport, Ernährung, Entspannung
17.800

Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Landeshauptstadt München sorgt für sichere und gesunde Arbeitsplätze. Dafür gibt es ein modernes **betriebliches Gesundheitsmanagement**, für das die Landeshauptstadt München mehrfach ausgezeichnet wurde.

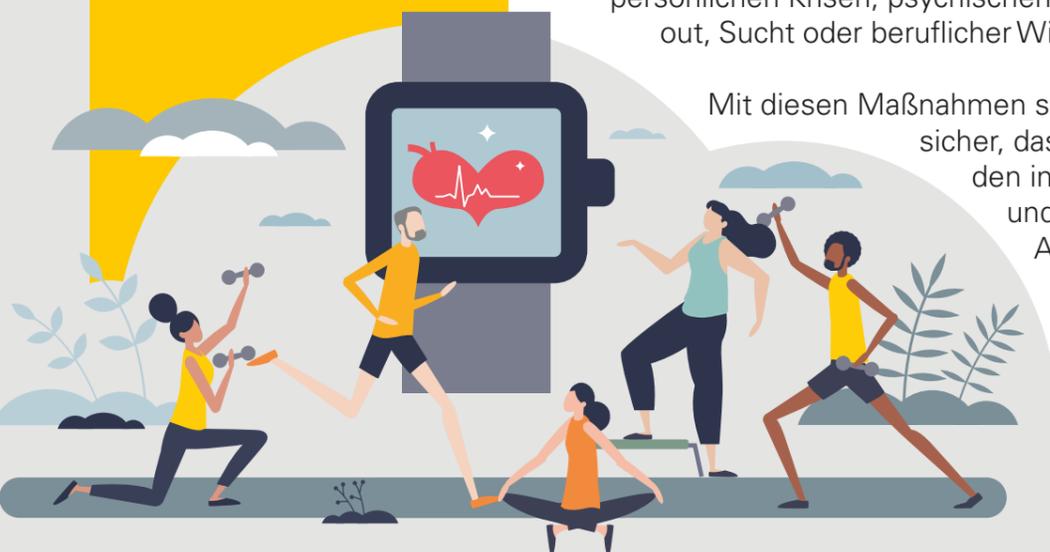
Veränderungen in der Arbeitswelt, zum Beispiel die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit der Beschäftigten, werden bei der Förderung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen konsequent berücksichtigt. Dazu trägt auch die sukzessive Einführung eines **digitalen Arbeitsschutzmanagementsystems** bei.

Unter dem Motto **gesund durch münchen!*** bietet die Stadt München allen Beschäftigten ein stadtweites Programm zur **Betrieblichen Gesundheitsförderung** an. Vorträge und Kurse in den Bereichen Sport, Ernährung und Entspannung fördern die Gesundheitskompetenz und das Wohlbefinden der Beschäftigten.

Als verlässliche Arbeitgeberin bietet die Stadt München ihren Beschäftigten bei beruflichen und persönlichen Herausforderungen gezielte Unterstützung durch spezialisierte **Beratungsstellen**:

- Zentrale Stelle für Mediation und Konfliktmanagement – fördert Lösungen für eine bessere Zusammenarbeit.
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing
- Psychosoziale Beratungsstelle – Unterstützung bei persönlichen Krisen, psychischen Belastungen, Burn-out, Sucht oder beruflicher Wiedereingliederung

Mit diesen Maßnahmen stellt die Stadt sicher, dass ihre Mitarbeitenden in einem gesunden und unterstützenden Arbeitsumfeld tätig sind.



Case Management: Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen

Das zentrale Ziel des Case Managements besteht darin, zu erreichen, dass die Arbeitsfähigkeit der betreffenden Beschäftigten mit möglichst geringen Interventionen wiederhergestellt wird.

Amtsärztliche Untersuchungen

Die amtsärztliche Untersuchung ist wichtig, um bei gesundheitlichen Problemen eine passende Arbeit zu finden und den Arbeitsplatz zu sichern. Nur wenn die Stadt München genau weiß, welche Einschränkungen bestehen und wie lange sie dauern, kann sie die Arbeit und den Arbeitsplatz so anpassen, dass sie trotz gesundheitlicher Probleme ausgeführt werden kann. Wenn dies nicht möglich ist, sucht die LHM nach anderen geeigneten Tätigkeiten für die betreffende Person.

Im Jahr 2024 sind über 1.000 Untersuchungsanträge eingegangen. In den meisten Fällen wurde eine amtsärztliche Untersuchung veranlasst.

In 160 Fällen bestand eine deutliche Diskrepanz zwischen den Anforderungen am Arbeitsplatz und den festgestellten Leistungseinschränkungen. Hier begleitet das Casemanagement die Geschäftleitungen intensiver bei den erforderlichen nächsten Schritten.

Überbrückungsfonds

Durch die Finanzierung von Stellen aus dem Überbrückungsfonds kann die LHM Leistungseinbußen abfedern und sicherstellen, dass alle Aufgaben erfüllt werden. Darüber hinaus motiviert diese Finanzierung die Abteilungen, leistungsgeminderten Beschäftigten einen Neuanfang auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz innerhalb der Stadtverwaltung zu ermöglichen, was sonst oft schwierig wäre.

Durch das Case Management werden Führungskräfte entlastet, Krankheitskosten gesenkt und nachhaltige Lösungen für die Wiedereingliederung von Beschäftigten geschaffen.

Stadtweite Dispositionen und Präventionsverfahren

Wenn ein Einsatz im bisherigen Referat nicht mehr möglich ist, wird möglichst eine **neue Aufgabe** innerhalb der Stadt gefunden.

2024 waren insgesamt **444** Casemanagementfälle zu bearbeiten.

Dabei wurde in **59** Fällen ein Präventionsverfahren mit dem Inklusionsamt durchgeführt.



37

Corporate Influencer

Innovatives Personalmarketing: Mehr Reichweite, mehr Sichtbarkeit

Die Stadt München setzt weiterhin auf innovative Strategien im Personalmarketing und Employer Branding. 2024 wurde das erfolgreiche **Corporate Influencer Programm** deutlich ausgebaut: 37 Mitarbeiter*innen geben in den sozialen Medien authentische Einblicke in die Arbeitswelt der Stadt – und erreichen damit über **52.000 Follower**.

Die Unternehmenskanäle auf LinkedIn und Instagram vervollständigen die Social-Media-Aktivitäten zur Personalgewinnung. Auf LinkedIn folgen der Stadt bereits über **33.000 Personen** – ein Zuwachs von über 10.000 Followern seit Januar 2024. Monatlich wächst die Community hier um durchschnittlich 970 Follower. Auch der Karrierekanal auf Instagram erfreut sich mit knapp **8.000 Followern** wachsender Beliebtheit.

Neben der starken Online-Präsenz setzt das Personalmarketing auf den direkten Kontakt: 2024 fanden **18 Schulbesuche** statt, um neue Nachwuchskräfte für die Stadt zu gewinnen. Zudem war die Stadt München auf **11 großen Messen** – davon 4 Ausbildungsmessen und 7 Fachkräftemessen – regional und überregional vertreten. Besondere Highlights des Jahres war die Teilnahme am Christopher Street Day, am Aktionstag „Da sein für München“ und am B2Run Firmenlauf.

Mit dieser Kombination aus digitaler Präsenz und direktem Austausch stärkt die Stadt München ihr Image als attraktive Arbeitgeberin und erhöht ihre Reichweite und Sichtbarkeit – online und vor Ort.



Familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt München unterstützt Familien mit Kontingenzplätzen in städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Bei der Pflege Angehöriger unterstützt die Landeshauptstadt München mit guten Rahmenbedingungen wie Beurlaubungs- oder Teilzeitmöglichkeiten. Außerdem wird auch in der Familienpause oder einer sonstigen Beurlaubung der Kontakt gehalten.

rund **75,7 Millionen Euro**
Münchenzulage für durchschnittlich
32.800 Tarifbeschäftigte

rund **12,2 Millionen Euro**
Marktzulagen für 5.751 Tarifbeschäftigte



Marktzulagen

Im Jahr 2024 konnte für Tarifbeschäftigte zahlreicher Berufe und Entgeltgruppen eine flexible Entgeltgestaltung durch Zahlung einer Arbeitsmarkt- oder Fachkräftezulage im Rahmen der Personalbindung oder Personalgewinnung ermöglicht werden.

Außerdem konnte die Parteiverkehrszulage, also die Arbeitsmarktzulage für intensiven Parteiverkehr (AMZ-PV), für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen um weitere drei Jahre verlängert werden.

Münchenzulage

Tarifbeschäftigte erhalten eine Münchenzulage, um die hohen Lebenshaltungskosten in München zu mildern. Die Höhe der Zulage ist abhängig von der jeweiligen Entgeltgruppe. Darüber hinaus erhalten Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Praktikant*innen, die Kindergeld beziehen, einen zusätzlichen Kinderbetrag.



**Die Zukunft gestalten: digital
Arbeiten in effizienten Strukturen**

Frischer Wind fürs Team Stadt München

Die fortschreitende Digitalisierung stärkt München als attraktive Arbeitgeberin und macht die städtische Verwaltung moderner und effizienter.

Das Personal- und Organisationsreferat gestaltet Verwaltungsprozesse zukunftsfähig, baut Doppelstrukturen ab und beseitigt unnötige Bürokratie.

Die verschiedenen Bereiche der Verwaltung arbeiten Hand in Hand, um als Team Stadt München gemeinsam innovative und bürgernahe Lösungen zu bieten.

Diese Verbesserungen schaffen Freiräume und schonen Ressourcen. So kann sich die Verwaltung auf das Wesentliche konzentrieren: Für die Menschen in dieser Stadt da zu sein und ihre Anliegen schnell und verlässlich zu lösen.



Einfach. Digital. Zukunftssicher.

Die Digitalisierung und Neuorganisation des stadtweiten Personalmanagements mit schnellen und effizienten Prozessen ebnet den Weg für eine zukunftssichere Verwaltung und entlastet das Personal von Routineaufgaben.

Um die nachhaltige Finanzierung und Umsetzung langfristig zu sichern, wird das POR dem Stadtrat Mitte 2025 den Betriebsbeschluss neoHR vorlegen. Dieser letzte wichtige Schritt im Programm neoHR wird derzeit intensiv vorbereitet.

Die Referate und Eigenbetriebe haben ihre Unterstützung bei der weiteren Modernisierung des stadtweiten Personal- und Organisationsmanagements zugesagt. Der Stadtrat unterstützt diese Vorhaben mit großer Mehrheit.

Ende 2025 läuft das Programm neoHR aus und die neuen Strukturen gehen in den Regelbetrieb über. Damit schließt die LHM eine der größten Verwaltungsreformen ihrer Geschichte erfolgreich ab.



Gemeinsam digital neu denken

Das Personal- und Organisationsreferat und das IT-Referat entwickeln gemeinsam digitale Lösungen, um das Personalmanagement für alle einfacher und effizienter machen. Ziel ist es, Prozesse zu zentralisieren, zu beschleunigen und den Papieraufwand zu reduzieren. Damit in Zukunft möglichst alle Beschäftigten viel digital erledigen können.

Zeiterfassung per Smartphone

Mit der neuen WFM-App können alle Beschäftigten, die gemäß Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit tätig sind und ein städtisches Smartphone haben, ihre Arbeitszeit seit Anfang Januar 2024 mobil auf ihrem städtischen Smartphone erfassen. Die elektronische Zeiterfassung und alle wesentlichen Funktionen des Workforce Managements sind unabhängig vom PC möglich. Besonders praktisch ist die Zeiterfassung per WFM-App bei allen Formen des mobilen Arbeitens. Egal, ob man zu Hause, in einem Coworking Space oder in einem anderen Dienstgebäude arbeitet. Oder ob man unterwegs ist, etwa bei Fortbildungen, Dienstreisen oder auf Außenterminen.

Zeitbeauftragte zentral im POR

Die elektronische Zeiterfassung für die DV-Flex-Beschäftigten ist in allen Referaten etabliert, was maßgeblich durch die Zeitbeauftragten in den Referaten unterstützt wurde. Diese Personalbetreuer*innen kümmern sich um die Zeiterfassung und den Betreuungsservice.

Zentralisierung des Fahrkostenzuschusses

Die Zentralisierung des Fahrkostenzuschusses hat die Bearbeitung deutlich optimiert. Statt bisher rund 250 Kolleg*innen in den Referaten übernehmen nun vier Expert*innen zentral die Abwicklung. Das reduziert den Verwaltungsaufwand erheblich, sorgt für eine einheitliche Bearbeitung und erhöht die Effizienz und Servicequalität für die Beschäftigten.

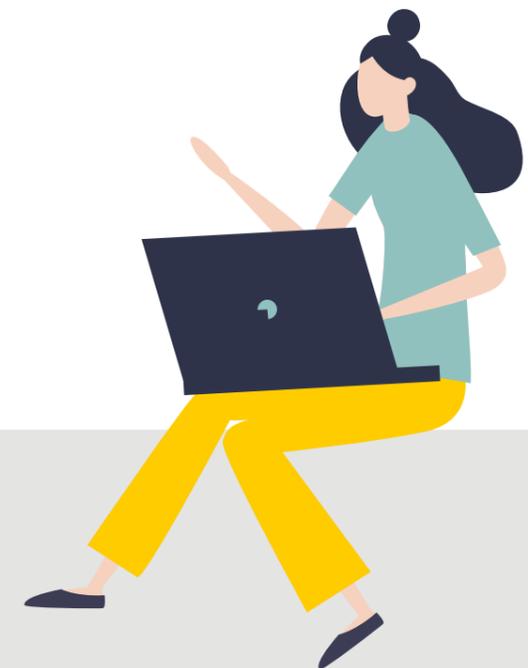
Das neue Personalservice-Portal

Im September 2024 hat die Landeshauptstadt München das neue web-basierte Personalservice-Portal eingeführt, das sämtliche personalbezogene Themen und Services an einem zentralen Ort zusammenführt. Beschäftigte können dort ihre persönlichen Daten aktualisieren, Reiseanträge stellen, Fahrkostenzuschüsse beantragen und wichtige Dokumente wie Entgelt-nachweise abrufen.

Die übersichtliche und benutzerfreundliche Oberfläche mit gezielter Suchfunktion ermöglicht einen schnellen und einfachen Zugriff auf alle Informationen, wodurch der Verwaltungsaufwand reduziert wird und mehr Zeit für die eigentliche Arbeit bleibt.

Der Kindl Chatbot, ein integrierter digitaler Assistent, unterstützt bei der Navigation durch das Portal und erleichtert so den Umgang mit automatisierten Prozessen, die in Zukunft weiter ausgebaut und durch künstliche Intelligenz ergänzt werden sollen.

Mit der Ablösung der bisherigen WiLMA-Seiten wird nicht nur ein zentraler Zugang zu allen Personalangelegenheiten geschaffen, sondern auch ein weiterer wichtiger Schritt in der Digitalisierungsstrategie der Stadt umgesetzt, der den Beschäftigten mehr Flexibilität und Eigenständigkeit im Arbeitsalltag bietet.



Kindl Chatbot jetzt auch als App

Der Kindl Chatbot ermöglicht einen einfachen und schnellen Zugang zu Informationen und Services rund um Personalthemen. Als App ist er jetzt auch ganz einfach mit jedem städtischen Smartphone nutzbar. Damit werden die städtischen Personalservices noch effizienter und komfortabler. Die App beantwortet Fragen zu Personalthemen wie Beruf und Familie, Geld und Leistungen oder Mobilität. Niemand muss mehr lange suchen, was er für seine Personalangelegenheit braucht. Ein Griff zum städtischen Smartphone und ein paar Fragen an die Kindl-App liefern die Antworten. So bleibt mehr Zeit fürs Wesentliche.

Digitales Onboarding

Seit Januar 2024 enthält die Talentmanagement Suite das Modul Onboarding. Es unterstützt den Onboarding-Prozess digital und begleitet neue Kolleg*innen mit hilfreichen Informationen von der Zusage bis zum ersten Arbeitstag bei der Landeshauptstadt München.

Alle Führungskräfte können die Onboarding-Informationen für ihren Bereich einfach über eine Benutzeroberfläche bearbeiten, ergänzen und so den Onboarding-Prozess aktiv mitgestalten.

Wer im Team Stadt München arbeiten möchte, soll sich von Anfang an willkommen fühlen. Das digitale Onboarding ist der erste Eindruck und die Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit.

50.000

Blatt Papier hat die Digitalisierung der Prozesse Dienstliche Beurteilungen und Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräche bislang bereits eingespart. Das schont nicht nur die Umwelt, sondern reduziert auch den Arbeitsaufwand deutlich. Alle Informationen sind zentral an einem Ort verfügbar, das Herumschicken von Unterlagen gehört der Vergangenheit an.

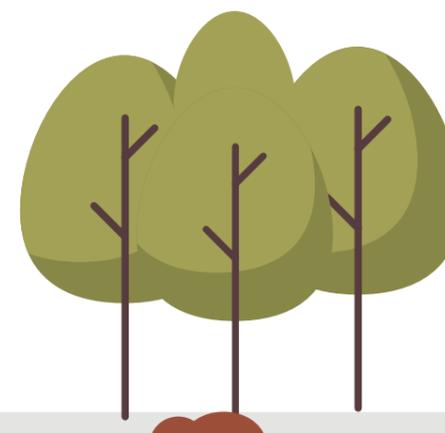
Persönliche Entwicklung digital strukturieren

Das Mitarbeiterentwicklungsgespräch und die dienstliche Beurteilung stehen jetzt auch digital in der Talentmanagement Suite zur Verfügung. Die digitalen Formulare ermöglichen eine strukturierte Vorbereitung für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Die Themen bleiben unverändert, sind aber neu den Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit zugeordnet. Das Thema Entwicklung nimmt künftig mehr Raum ein: Im persönlichen Entwicklungsplan können Maßnahmen kompetenzbasiert festgehalten und jederzeit eingesehen oder aktualisiert werden.

Einführung der digitalen Personalakte

Mit der Digitalisierung der Grund- und Versorgungsakten, die federführend vom Personal- und Organisationsreferat betreut werden, legt die Landeshauptstadt München den Grundstein für die stadtweite Digitalisierung aller Personalakten. Ziel ist es, die Personalverwaltung papiersparender und zukunftsfähig zu gestalten. Die digitale Personalakte führt zu einer deutlich effizienteren Verwaltung. Das spart Zeit, schont Ressourcen und verbessert die internen Abläufe.

Durch die Einführung der digitalen Personalakte konnte die Stadt München beachtliche Ressourcen einsparen:



272.160 kg Holz
so viel wie 200 Bäume



4.626.720 Liter Wasser
so viel wie 18,5 Mio. Tassen Kaffee

181.440 kg CO₂
so viel wie 1.500 Flüge von München nach Berlin

Impressum

Herausgeber Landeshauptstadt München,
Personal- und Organisationsreferat (POR)
Marienplatz 8, 80331 München

Redaktion POR-S1 P&O Steuerung, POR-BdR/Kom

Grafiken Adobe Stock, POR-BdR/Kom

Druck Direktorium – Stadtkanzlei
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Ausgabe 1. Auflage, April 2025, 200 Stück



