



Dorothee Schiwy
Sozialreferentin

Frau Stadträtin Alexandra Gaßmann
Herrn Stadtrat Rudolf Schabl

Rathaus

Datum: 28.04.2025

Auswirkungen der Überlastung im Sozialreferat

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO
Anfrage Nr. 20-26 / F 01116 von Frau Stadträtin Alexandra Gaßmann, Herrn Stadtrat Rudolf Schabl
vom 06.02.25 eingegangen am 10.02.25

Az. D-HA II/V1 0311-12-0004

Sehr geehrte Frau Stadträtin Gaßmann
Sehr geehrter Herr Stadtrat Schabl,

vielen Dank für die gewährte Fristverlängerung.

In Ihrer Anfrage vom 06.02.2025 führen Sie Folgendes aus:

„Es ist seit langem kein Geheimnis, dass viele Bereiche und Abteilungen im Sozialreferat durch vergangene und aktuelle Herausforderungen überlastet sind. Dies wirkt sich auch auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin trägt gegenüber ihren Beschäftigten eine Verantwortung. Augenscheinlich wird diese von der Referatsleitung nicht adäquat übernommen.“

1. Besteht die Möglichkeit die Referatsleitung mittels schriftlicher Anzeige über eine Arbeitsüberlastung zu informieren? Wenn ja, wie viele Überlastungsanzeigen bestehen aktuell?
2. Wie viele Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)-Maßnahmen laufen aktuell im Sozialreferat?
3. Wie versucht man Mitarbeitende vor einer Überlastung zu schützen?
4. Wie reagiert die Referatsleitung auf hohe temporäre und andauernde Krankenstände?

5. Werden auf Ausfälle von Beschäftigten auf bürgernahen Stellen mit höher Priorisierung reagiert“

Zu Ihrer Anfrage vom 06.02.25 nimmt das Sozialreferat im Auftrag des Herrn Oberbürgermeisters im Einzelnen wie folgt Stellung:

Frage 1:

Besteht die Möglichkeit die Referatsleitung mittels schriftlicher Anzeige über eine Arbeitsüberlastung zu informieren? Wenn ja, wie viele Überlastungsanzeigen bestehen aktuell?

Antwort:

Die Mitarbeiter*innen des Sozialreferats haben die Möglichkeit, mittels eines internen Formblatts eine Überlastungsanzeige zu stellen. Die Überlastungsanzeigen erreichen sowohl die Referatsleitung als auch die Personalvertretung des Sozialreferats. In 2024 sind 23 Einzel- und Gruppenanzeigen eingegangen. Für das 1. Quartal 2025 liegen noch keine validen Daten vor.

Daneben finden selbstverständlich regelmäßig Gespräche auf allen Ebenen, im Führungskreis sowie mit der Personalvertretung zur Belastungssituation der Kolleg*innen statt.

Frage 2:

Wie viele Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)-Maßnahmen laufen aktuell im Sozialreferat?

Antwort:

Im BEM-Fallmanagement werden derzeit 242 laufende Fälle (inkl. Jobcenter) bearbeitet. Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein BEM, wenn sie innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Dabei müssen die sechs Wochen nicht zusammenhängen, das heißt auch einzelne Krankheitstage werden zusammengezählt.

Frage 3.

Wie versucht man Mitarbeitende vor einer Überlastung zu schützen?

Antwort:

Die Lage des Sozialreferats gestaltet sich aufgrund der Konsolidierung im Personalhaushalt und des Personalbesetzungsstopps herausfordernd.

Vorangestellt sei, dass grundsätzlich im Sozialreferat seit Jahren Personalbedarfsermittlungen (PBE) als adäquate Methode eingesetzt werden, um Stellenbedarfe gemäß einem stadtweit einheitlichen Prozess zu erheben. Im Rahmen der PBEs werden Prozesse beschrieben und optimiert sowie Aufgabenstandards definiert. Der Aufbau und die Fortschreibung von Informationen bzw. Kennzahlen ist hier ebenso Bestandteil. Der Ablauf erfolgt in enger Abstimmung zwischen den Dienststellen (ggf. Fachsteuerung und Operative) und der Geschäftsleitung. Im Ergebnis liegt nicht nur eine erforderliche Stellenzahl vor, vielmehr werden die Dienststellen in die Lage versetzt, ihrer Ressourcen- und Steuerungsverantwortung auf Basis von qualitativen und quantitativen Daten gerecht zu werden. Gleichzeitig sind aber angesichts der Finanzsituation im Personalhaushalt nicht alle laut PBE notwendigen VZÄ tatsächlich besetzbar.

Im Referat wird daher fortwährend eine Aufgabenkritik betrieben, um redundante und unnötige Prozesse abzubauen.

Digitalisierung und Geschäftsprozessmanagement helfen, ineffiziente Abläufe zu optimieren, repetitive Aufgaben zu automatisieren und klare Prozesse zu schaffen. Dadurch werden Mitarbeitende entlastet und können sich auf wertschöpfende Tätigkeiten konzentrieren, was Überlastung vorbeugt. Wir setzen Digitalisierung und Geschäftsprozessmanagement im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten um. Wir setzen dabei auch auf die Unterstützung der internen Organisationsberatung (consult.in.M) des Personal- und Organisationsreferats.

Das Sozialreferat bietet zudem ein umfangreiches Gesundheitsprogramm. Eine städtische Erhebung hat ergeben, dass das Sozialreferat in der betrieblichen Gesundheitsförderung führend ist.

Das Sozialreferat bietet folgendes an

- zahlreiche Gesundheitsfortbildungen
- zahlreiche Gesundheitskurse (große Resonanz) an unterschiedlichen Standorten. Anrechnung einer halben Stunde pro Woche auf Arbeitszeit möglich
- Fitnessraum
- Ruhe- und Entspannungsraum
- Großveranstaltung (400 Teilnehmende) 2024 zum Thema "Umgang mit Stress"
- Information über unseren WiLMA-Arbeitsraum zu stadtweiten Gesundheitsangeboten (Sport, Ernährung, Entspannung)
- Unterstützung (ggf. auch Zuschuss) bei Gesundheitstagen an unterschiedlichen Standorten des SOZ + Infostand BGM
- Information zu BGM und stadtweiten Unterstützungsangeboten (z. B. Psychosoziale Beratungsstelle) auch an Sicherheitstagen in den Sozialbürgerhäusern und Ämtern
- Kooperation mit dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Fachdienst für Arbeitssicherheit (Gesundheits- und Sicherheitstage)
- Jährliche bedarfsorientierte Zusatzangebote (Vorträge/Fortbildungen)
- Gratistickets für das Hallensportprogramm und das "gesund durch München" Angebot (stadtweit)
- Information zum Präventionsprogramm RV Fit der Deutschen Rentenversicherung
- Beratung und Information zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung mit eigenem Moderationspool zur Checkliste Stress
- Durchführung von extra Sozialreferatsschulungen und Infomärkten zur Ergänzung des Standards der Querschnittsreferate zur Einführung neuer IT Verfahren (ATOSS, TMS, ServiceNow, GPM, Digitale E-Akte, Cosys) um einer Überforderung der Mitarbeitenden entgegenzuwirken.

Ferner unterstützt unsere Personalentwicklung bei folgenden Maßnahmen

- Einzel- und Gruppensupervisionen
- Teamstunden
- Teamentwicklungsmaßnahmen

Daneben ist zu betonen, dass die Führungsebene des Sozialreferats mit der herausfordernden Situation einen offenen Umgang pflegt. Dazu gehört neben der Kommunikation über die Personalhaushaltssituation der stete Aufruf an alle Kolleg*innen, Aufgabenkritik und Prioritätensetzungen zu betreiben und hierzu auch konkrete Vorschläge einzubringen. Daneben wurden und werden zur Mitarbeitendenbindung und -unterstützung verschiedene

Veranstaltungsformate realisiert, wie beispielsweise eine Veranstaltung zum Thema Stress oder zum Thema Zeitmanagement.

Frage 4:

Wie reagiert die Referatsleitung auf hohe temporäre und andauernde Krankenstände?

Antwort:

Um kurzfristigen und langfristigen Ausfällen entgegenzuwirken, setzen wir auf vorübergehende Einsätze und Freiwilligenaufrufe, die sich als effektive Lösung zur Überbrückung von Engpässen etabliert haben.

Neben diesen kurzfristigen Maßnahmen haben wir auch eine Reihe weiterer langfristiger Strategien implementiert, die in der Antwort auf Frage 3 detailliert aufgeführt sind. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Ursachen von Krankheitsständen systematisch anzugehen.

Die Referatsleitung hat es sich zur Aufgabe gemacht, regelmäßig eine Dialogreihe zu organisieren, die darauf abzielt, den Austausch zwischen den Führungskräften und den Mitarbeiter*innen in verschiedenen Dienststellen zu fördern. Diese Initiative ist ein zentraler Bestandteil des Engagements der Leitung, die Kommunikation innerhalb der Organisation zu verbessern und ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden zu haben.

Im Rahmen dieser Dialogreihe werden gezielt verschiedene Dienststellen besucht, um eine direkte Verbindung zu den Mitarbeiter*innen herzustellen. Während dieser Besuche haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, in einem vertraulichen und respektvollen Rahmen über ihre Herausforderungen, Sorgen und Nöte zu sprechen. Diese Gespräche sind nicht nur eine Plattform für den Austausch von Ideen, sondern auch eine wertvolle Quelle für Feedback, das die Referatsleitung nutzen kann, um notwendige Veränderungen oder Verbesserungen in der Organisation zu bewirken.

Frage 5:

Werden auf Ausfälle von Beschäftigten auf bürgernahen Stellen mit höher Priorisierung reagiert?

Antwort:

Die Kolleg*innen des Sozialreferats arbeiten aufgrund der Aufeinanderfolge von Krisensituationen seit langem unter höchster Belastung. Angesichts der kaum noch vorhandenen Spielräume des Personalhaushalts musste ein Verfahren gefunden werden, mit dem über die Besetzung offener oder freiwerdender Personalstellen verantwortungsvoll entschieden werden kann. Im Rahmen von Einzelfallentscheidungen wird daher abgewogen, welche Stelle aufgrund absolut aufschiebbarer Umstände besetzt werden kann bzw. welche Stellen unbesetzt bleiben müssen.

Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die besonders relevanten Bereiche und Pflichtaufgaben gesetzt. Das Ziel ist hierbei die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Sozialverwaltung. Das Sozialreferat priorisiert hier im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten absolut notwendige Stellenbesetzungen; muss sich allerdings an die stadtweiten Vorgaben der Personalverwaltung halten; momentan gilt ein stadtweiter Stellenbesetzungsstopp, es sind nur interne Stellenbesetzungen möglich, mit Ausnahme solcher Stellen, die für den Schutz von Leib und Leben unverzichtbar sind.

Mit dieser Situation geht ein referatsweiter Prozess der Aufgabenkritik und Entbürokratisierung einher, bei dem auch die Kollegenschaft aufgerufen ist, alle Möglichkeiten zu prüfen und einzubringen.

Sollte es in der nächsten Zeit notwendig werden, organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Handlungsfähigkeit in einzelnen Bereichen zu erhalten, wird der Stadtrat mit konkreten Vorschlägen befasst werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dorothee Schiwy
Berufsmäßige Stadträtin