

Stellungnahmen der Referate

Personal- und Organisationsreferat (POR):

In den vergangenen zwei Jahren wurden Stellen deutlich schneller und erfolgreicher besetzt – dank optimierter Prozesse, individueller und zielgerichteter Marketingmaßnahmen und gezielter Personalgewinnung. Damit soll die Bewerbungsquote in Mangelberufen erhöht werden. Gleichzeitig ist die Fluktuation stärker gesunken als erwartet: ein Zeichen für hohe Beschäftigtenzufriedenheit, aber auch eine Herausforderung für das Budget.

Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, Teilzeit und Homeoffice in Anspruch zu nehmen, und Arbeitszeitmodelle werden in der Regel nach den Bedürfnissen der Beschäftigten gestaltet. Zudem können auf die jeweilige Dienststelle zugeschnittene Deeskalationsschulungen gebucht werden, um den Umgang mit herausfordernden Situationen zu verbessern. Um die Belastung weiter zu mindern, werden Prioritäten gesetzt und physische Gefährdungen werden im Rahmen von regelmäßigen Standortbegehungen erfasst. Diese Begehungen werden entsprechend dokumentiert und sind Teil der Gefährdungsbeurteilung.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten.

Es wird geschätzt, dass die Bereiche mit hoher Krankheits- und Fluktuationsquote, die Bereiche mit den höchsten psychischen Belastungen sind. Daher gibt es im Fortbildungssystem ein breites E-Learningangebot gegen Stress und für Resilienz und ein Angebot zu gesunder Führung, damit Führungskräfte die Mitarbeiter*innen in herausfordernden Situationen gut unterstützen können.

Die Erfassung der psychischen Belastungen erfolgt derzeit flächendeckend im gesamten POR mittels des MOLA-Fragebogens, eines anerkannten Befragungsinstrumentes, welches die aktuellen Anforderungen und Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis verbindet. Nächste Schritte sind insbesondere das Ableiten und das Umsetzen von Maßnahmen. Außerdem sollen bereichsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsbelastung sichtbar gemacht werden.

Psychosoziale Beratungsstelle (PSB):

Die Psychosoziale Beratungsstelle steht seit über 30 Jahren Mitarbeiter*innen und Führungskräften zur Verfügung und unterstützt insbesondere beim Thema „Psychische Erkrankungen“, das seit Jahren das Hauptthema der Beratungen ist.

Die entlastende Funktion der Gespräche, die auch mentale Belastungen durch die Arbeitssituation adressieren, wird durch Information und Aufklärung unterstützt. Darüber hinaus informiert die PSB durch Vorträge und Infoveranstaltungen möglichst viele Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der Landeshauptstadt München (LHM) über Themen wie Mental Health und Stressprävention.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, ihnen Unterstützung zu bieten und das Bewusstsein für Stressprävention und mentale Belastungen zu stärken.

Für die ganze Stadtverwaltung gilt, dass sich die Beratungszahlen seit 2018 mehr als verdoppelt haben. Besonders stark war der Anstieg bei den Themen psychische Auffälligkeiten und belastende Arbeitssituationen.

Baureferat (BAU):

Im Baureferat gibt es aktuell psychische Gefährdungsbeurteilungen, Anpassungen der Organisationsstrukturen und individuelle Unterstützung bei Belastungssituationen. Arbeitsschutzmaßnahmen, Gesundheitstage und Resilienz-Seminare fördern das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen. Pflichtaufgaben werden priorisiert und es gibt flexible Optionen wie Homeoffice, Teilzeit, Sabbaticals und Beurlaubungen. Pilotprojekte für flexiblere Arbeitszeitmodelle im gewerblich-technischen Bereich werden ebenfalls durchgeführt. Im Baureferat sind aufgrund von Haushaltskonsolidierungen, hoher Auftragslage sowie übergreifender Umorganisationenprojekten derzeit alle Berufsgruppen stark von arbeitsbedingtem Stress betroffen.

Branddirektion (BRAND):

In der Branddirektion werden Gefährdungsbeurteilungen, gesundheitsfördernde Programme wie Yoga und Entspannungstraining genutzt sowie Führungskräfte und Mitarbeitende sensibilisiert, um Überlastung frühzeitig zu erkennen und individuelle Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Ein rund um die Uhr verfügbares SKB-Team für Stressbewältigung und kollegiale Beratung unterstützt die Mitarbeitenden. Mannschaftssprecher*innen erfassen die Anliegen der Belegschaft und werden in die Dienst- und Urlaubsplanung einbezogen. Dienstplanregeln und tägliche Funktionen werden regelmäßig überprüft, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten. Zudem werden Qualifizierungen angeboten und ein ansprechender Sozialbereich geschaffen, um ein positives Arbeitsumfeld zu fördern.

Bei der Branddirektion werden vor allem die Beamt*innen im feuerwehrtechnischen Dienst, die Notfallsanitäter*innen und zukünftig auch die Leitstellendisponent*innen als betroffene Zielgruppen identifiziert. Die Feuerwehrdienstleistenden sind unterschiedlichen physisch und psychisch belastenden Situation ausgesetzt, die keiner Regel unterliegen und oft subjektiv wahrgenommen werden. Dazu kommt auch eine quantitative und qualitative Belastung der „Calltaker“ und Mitarbeitenden. Wie die Anrufzahlen steigen auch die Einsätze, die von den Funksprecher*innen koordiniert werden müssen. Zur Unterstützung werden auf den jeweiligen Aufgabenbereich zugeschnittene Kommunikationstrainings durchgeführt. Auch wird das konsequente Umsetzen der acht Einsatzdienstfunktionen auf den Feuerwachen beachtet und durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Dies und eine regelmäßige Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ermöglicht einen reibungslosen Funktionswechsel innerhalb der Branddirektion.

Direktorium (DIR):

Neben den jährlich durch die Führungskräfte durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen werden auch anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in bestimmten Teams durchgeführt. Zudem wird der Führungsdialog genutzt.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) des Direktoriums bewirbt aktiv und regelmäßig gesamtstädtische Angebote sowie Angebote anderer Referate, die allen städtischen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen, wie z.B. die Nutzung von Fitnessstudios. Zusätzlich werden den Mitarbeitenden des Direktoriums eigene Aktionen, Veranstaltungen, Vorträge und Workshops angeboten, die aufgrund der Expertise und Erfahrung eigenständig

durchgeführt werden. Einige Veranstaltungen erfolgen in Zusammenarbeit mit städtischen Fachbereichen, wie etwa der psychosozialen Beratungsstelle.

Im Direktorium konnten keine spezifischen Berufe oder Berufsgruppen als Risikogruppen benannt werden, jedoch wird eine zunehmende Belastung in einer Vielzahl an Bereichen festgestellt. Zur Verbesserung der psychischen Belastungsfähigkeit werden verschiedene Online-Vorträge zum Thema „Resilienz“ und „Energiemanagement“ angeboten. Regelmäßig finden Vernetzungsveranstaltungen für Mitarbeitende des Direktoriums statt, die Input zu Themen wie „Mental Load am Arbeitsplatz“ und „New Work bei der LHM“ geben und den Austausch der Mitarbeitenden untereinander fördern, was ebenfalls zur besseren Resilienz beiträgt.

Im Jahr 2025 sind außerdem weitere Aktionen geplant, um die Mitarbeitenden zu unterstützen wie z.B. ein Kurzvortrag zum Thema Kommunikation oder Workshops über Selbst- und Zeitmanagement.

Für Bereiche mit regelmäßigen Kundenkontakt veranstaltet das Direktorium jährlich einen sog. „Sicherheitstag“. In diesem Rahmen werden Deeskalationstrainings in verschiedenen Formaten angeboten. Über Sicherheitstage werden die Mitarbeitenden über die Rechte und Befugnisse des Sicherheitsdienstes im Rathaus, über den richtigen Umgang bei kritischen Situationen und Konflikten und über die Regelungen der Hausordnung für das Münchener Rathaus und in dem Zusammenhang dem Aussprechen von Hausverweisen und Hausverboten informiert.

Gesundheitsreferat (GSR):

Die Möglichkeiten der Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten (DV MobiA) werden ausgeschöpft, um bei Büroarbeitsplätzen ohne Parteiverkehr mehr Flexibilität zu ermöglichen. Hybrid-Besprechungen werden, wo technisch möglich, eingesetzt. Derzeit wird in allen Bereichen intensiv Aufgabenkritik betrieben, um die Optimierung der Aufgabenerfüllung zu gewährleisten und bisherige Tätigkeiten kritisch zu hinterfragen.

Am Standort Bayerstraße 28a wurden „Homezones“ eingerichtet, damit die Mitarbeitenden ihre Arbeitsumgebung selbst organisieren können. Neben Desksharing-Arbeitsplätzen werden auch Sozialräume geschaffen und vorhandene Küchen aufgewertet, um gesundheitsförderliches Arbeiten im Büroalltag zu unterstützen und attraktive, moderne Arbeitsplätze zu bieten. In Kooperation mit dem Referat für Bildung und Sport (RBS) wird für GSR-Beschäftigte der Zugang zu Sporträumen und Kursangeboten geöffnet, was allen Kolleg*innen des GSR zugutekommt, auch standortübergreifend.

Berufe, die mit Tod und Trauer zu tun haben, sind zweifellos mit hohen psychischen Belastungen verbunden. Deshalb bieten die Städtischen Friedhöfe und die Städtische Bestattung psychologische Betreuung und Supervision an, um emotionalen Belastungen besser begegnen zu können. Eine offene Diskussion über die Herausforderungen und die Wertschätzung dieser Berufe in der Gesellschaft ist ebenfalls wichtig, um ihre Attraktivität zu steigern.

In der letzten Zeit haben sich die Beschwerden der Kolleg*innen über ungeduldige Personen im Parteiverkehr gehäuft. Ebenso hat sich die Fallzahl bei Übergriffen in Beratungssituationen erhöht. Entsprechend einer Überprüfung sind bei den Arbeitsplätzen in den Gefährdungsstufen III (Büroarbeitsplätze mit regelmäßigem Parteiverkehr) und IV (Büroarbeitsplätze mit regelmäßigem Parteiverkehr und einer besonderen Gefährdungslage) die Belastungen sukzessive angestiegen. Um hier gegensteuern zu können, gibt es eine zweitägige Deeskalationsschulung. Fachvorträge zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sowie zur Stärkung der Resilienz und eigenen Ressourcen sind angedacht.

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung wird derzeit in allen Bereichen eine Aufgabekritik durchgeführt, um eine Optimierung der Aufgabenerfüllung zu gewährleisten und bisherige Tätigkeiten kritisch zu hinterfragen. Die prozessuale Aufbereitung der eigenen Aufgaben, mit Unterstützung des internen Geschäftsprozessmanagements, hilft, sich auf die notwendigen Vorgänge der verpflichtenden Tätigkeiten zu konzentrieren. Bisherige Services hausintern werden hinterfragt.

Ein weiterer betroffener Bereich ist der Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD). Besondere Schwierigkeiten bereitet der Fachkräftemangel und die sehr schwierige Arbeitsmarktsituation bei Fachärzt*innen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen. Um dies zu kompensieren, wurden Arbeitsmarktzulagen für Fachärzt*innen im KJGD eingeführt und mit Stellenanhebungen die gestiegenen fachlich-qualitativen Anforderung berücksichtigt. Damit wird ein Zeichen für die Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit gesetzt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

Um passende Angebote für die Mitarbeiter*innen anzubieten, wird über die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) im Bereich der kollegialen Soforthilfe geschult. Pro Jahr können hier zwei Schulungsplätze kostenfrei genutzt werden.

Kommunalreferat (KR):

Im Kommunalreferat wird Homeoffice als das wichtigste Mittel für eine bessere Vereinbarkeit zwischen Privat und Beruf gesehen. Um gute Voraussetzungen zu schaffen, wurden einige Maßnahmen gestartet. Dazu gehören die Digitalisierung von Papierakten und die Nutzung von Meetingprogrammen für den Austausch im Homeoffice. Ein einfacher Wechsel zwischen Büro und Homeoffice wird ermöglicht, auch während des Arbeitstages. Zudem werden Homeoffice-Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, um die Sicherheit und Effizienz im Homeoffice zu gewährleisten. Diese Maßnahmen fördern Flexibilität, reduzieren Belastungen und steigern die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter*innen.

Kulturreferat (KULT):

Homeoffice wird ermöglicht und individuelle Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen werden getroffen, um die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten. Intensive Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden helfen dabei, Prioritäten zu setzen und psychische Belastungen zu besprechen. Besonders in Institutionen wie dem Jüdischen Museum und dem NS-Dokumentationszentrum werden Teambesprechungen erweitert, um individuellen Belastungen Raum zu geben. Das Angebot der psychosozialen Beratungsstelle wird sowohl im Team als auch individuell genutzt. Teilzeitangebote und die Vergabe von Aufgaben an externe Mitarbeiter*innen sind weitere Maßnahmen, die zur Entlastung beitragen.

Zudem werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt oder sind in Planung, um spezifische Risiken zu identifizieren und zu mindern. Individuelle Situationen wie Schwangerschaft oder psychische Erkrankungen werden angemessen berücksichtigt. Kurse zur Zivilcourage und Selbstverteidigung der örtlichen Polizeidienststellen sowie Kurse des referatseigenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unterstützen die Mitarbeiter*innen zusätzlich. Weitere präventive Angebote im Umgang mit Kund*innen und Besucher*innen sind in Planung. Wo möglich, werden Aufgaben an externe Dienstleister vergeben oder befristete Stellen aus Projektmitteln geschaffen. Die durchgeführte Aufgabekritik trägt ebenfalls zur Entlastung bei.

Kreisverwaltungsreferat (KVR):

Das KVR ergreift unterschiedliche Maßnahmen, um die Arbeitsbelastung zu senken und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu verbessern. Dazu gehören flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle, das Vorantreiben von Digitalisierungsprozessen und die Ermöglichung von Homeoffice mit entsprechender technischer Ausstattung. Zudem wird die Möglichkeit zur geteilten Führung angeboten.

Für die Kinder städtischer Beschäftigter stehen Beleg- und Kontingentplätze in Kindertagesstätten zur Verfügung. Beschäftigte können Pflegetage für erkrankte, betreuungsbedürftige Kinder in Anspruch nehmen, und jährlich wird am Buß- und Betttag ein KVR-Kindertag durchgeführt. Mitarbeitende haben zweimal pro Quartal kostenfreie Parkmöglichkeiten in der KVR-Tiefgarage.

Das Kreisverwaltungsreferat bietet außerdem ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an, um das Thema „Gesundheit“ optimal in den Arbeitsalltag zu integrieren. Das Programm umfasst verschiedene Formate wie Vorträge, Workshops und Kurse zu Gesundheitsthemen, die vor der Arbeit, in der Mittagspause oder nach der Arbeit stattfinden. Themen wie „Selbst- und Zeitmanagement“, Resilienz, Umgang mit Stress und psychischen Belastungen sowie „Mental Load“ werden behandelt.

Darüber hinaus wird die regenerative und gesundheitsfördernde Gestaltung von Mittagspausen durch aktive Pausen, Zugang zu Mitarbeiterterrassen, Entspannungsangeboten und Nutzungsmöglichkeiten des Ruhe- und Rückzugsraums unterstützt. Ein hochwertig ausgestatteter Gesundheits- und Fitnessbereich mit langen Öffnungszeiten steht ebenfalls zur Verfügung. Check-up-Untersuchungen wie Hautkrebs-Screenings, Darmkrebsvorsorge, Blutbildanalyse und Körperzusammensetzungsmessungen werden angeboten. Betriebsärztliche und psychologische Sprechstunden sind direkt vor Ort verfügbar und unterstützen die Beschäftigten zusätzlich.

Diese vielfältigen Maßnahmen tragen zur Reduktion der Arbeitsbelastung bei und fördern eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben, was letztlich die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigert.

Im KVR sind besonders die Mitarbeitenden parteiverkehrsintensiver Bereiche sowie Bereiche mit überwiegendem Außendienst psychisch belastet. Zur Entlastung der betroffenen Bereiche werden regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchgeführt. Daraus ergeben sich einige Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitstage, diverse Schulungsangebote wie z.B. Deeskalationstrainings, die geplante Einführung eines noch in Entwicklung befindlichen Gewaltpräventionsleitfadens, Unterweisung in psychosozialer (Notfall-)Versorgung. Darüber hinaus bietet das BGM ebenfalls viele Maßnahmen zur Förderung der mentalen Stärke und psychischen Gesundheit an. Dazu gehören unter anderem: Vortrags- und Workshopangebote (online und in Präsenz) zu Themen wie Resilienz, Selbstwirksamkeit, Stressmanagement, Motivation, Selbst- und Zeitmanagement, Umgang mit Emotionen im Parteiverkehr, Regenerations- und Entspannungsangebote (z.B. Achtsamkeitstraining, PMR), Initialisieren bedarfsgerechter Maßnahmen und Pilotprojekte. Es gibt zusätzlich individuelle Beratungsmöglichkeiten durch das kollegiale Beratungsteam im Kreisverwaltungsreferat und Inspirationen, Impulse und Denkanstöße zum Thema „Mentale Gesundheit“ über die BGM-Mediathek und Newsletterformate. Das BGM kooperiert dabei eng und stimmt sich regelmäßig mit den relevanten Fachdienststellen (FAS, BÄD, PSB, etc.), Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen ab.

Neben den oben beschriebenen Maßnahmen gibt es folgende weitere Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitsbelastung von Mitarbeitenden in parteiverkehrsintensiven Bereichen: Ein digitales Parteiverkehrsmanagement (z.B. Online-Terminvergabe), die Umsetzung ergonomischer Konzepte für Großraumbüros mit schall- und lärmabsorbierenden Maßnahmen, eine auch auf individuelle Bedürfnisse abstimmbare Arbeitsplatzausstattung / Möblierung (höhenverstellbare Tische, individuelle Beleuchtung) sowie spezielle Pausen-, Gemeinschafts- und Schulungsräume für parteiverkehrsintensive Bereiche. Zur Unterstützung werden spezielle Projektgruppen zur Optimierung von Arbeitsprozessen gebildet. Außerdem gibt es eine digitale Besucherleitführung für reibungslosere, konfliktreduzierte Abläufe sowie spezifische BGM-Angebote außerhalb der Parteiverkehrszeiten.

Mobilitätsreferat (MOR):

Im Mobilitätsreferat werden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Betrieblichen Gesundheitsförderung zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten umgesetzt. Eine Gesundheitswoche zur seelischen Gesundheit wird veranstaltet, die Themen wie Burnout, Stressbewältigung, Entspannungstechniken, Bewegungsförderung und individuelle Beratung durch die Psychosoziale Beratungsstelle umfasst. Zudem werden diverse Vorträge angeboten, die sich mit Resilienz, Wertschätzung und Kommunikation als Führungsaufgabe, mit gesunder Ernährung, Stressbewältigung und positiver Psychologie beschäftigten.

Die BGM-Koordinatorin unterstützt bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Gezielte Beratungen sowie Angebote durch die Psychosoziale Beratungsstelle werden bereitgestellt. Einzelprojekte beinhalteten bisher unter anderem ein dreitägiges Resilienztraining, das den Umgang mit belastenden Arbeitssituationen thematisierte. In einigen Teams werden psychische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Führungskräfte übernahmen oftmals auch fachliche Aufgaben, wodurch eine Entlastung der Mitarbeitenden erreicht werden konnte.

Es werden außerdem Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit und Homeoffice geschaffen. Um die Mitarbeitenden am schulfreien Buß- und Bettag zu unterstützen und zu entlasten, wurde 2024 erstmals ein Kindertag im Mobilitätsreferat durchgeführt.

Eine flächendeckende Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen ist wegen der hohen Arbeitsbelastung bislang nicht möglich, wird jedoch angestrebt. Zusätzlich sollen die Erkenntnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen der einzelnen Bereiche durch den Gesundheits- und Arbeitsschutz zusammengeführt werden, um bei identischen oder ähnlichen Handlungsfeldern übergreifende Maßnahmen abzuleiten.

Damit soll mittelfristig die psychische Gesundheit der Beschäftigten gefördert werden.

Tätigkeiten in denen besonders hohe Belastungen zu verzeichnen sind, sind z.B. Bereiche, die durch einen hohen Anteil von Pflichtaufgaben geprägt sind. Mitarbeiter*innen, die in direktem (z.B. bei BA-Sitzungen, Veranstaltungen, Umsetzung von Maßnahmen im öffentlichen Raum) oder auch in indirektem Kontakt (z.B. Schriftwechsel) mit der Bürgerschaft stehen, erleben eine zusätzliche psychische Belastung.

Eine Aufgabenkritik und damit ein Aussetzen der Pflichtaufgaben oder nur teilweise Erledigung ist nicht möglich. Die Erfüllung ist daher mit den vorhandenen Kapazitäten zu stemmen. Es entstehen lange Bearbeitungs- und Umsetzungszeiten, die wiederum zu negativen Reaktionen der Bürgerschaft und teilweise auch Politik führen.

Münchener Stadtentwässerung (MSE):

Bei der MSE gehören die regelmäßige Aufgabenkritik und Optimierung der Geschäftsprozesse, unterstützt durch ein zertifiziertes Management-System und die Zertifizierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, zu den Maßnahmen. Ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bietet individuelle und zielgruppenspezifische Angebote sowie Projekte zur Belastungsreduktion. Ein professionelles Fallmanagement im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) unterstützt Beschäftigte in schwierigen Situationen. Das interne Berichtswesen ermöglicht regelmäßiges Controlling und die Entwicklung wichtiger Kennzahlen. Zudem gibt es umfangreiche Unterstützungs- und Fortbildungssangebote für Führungskräfte und Beschäftigte, die kontinuierlich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung der Gesundheit beitragen.

Planungsreferat (PLAN):

Abgesehen von der allgemein stetig wachsenden Belastung insbesondere durch die fehlende Nachbesetzung offener Stellen sind derzeit keine Tätigkeiten im PLAN von zusätzlichen besonderen psychischen Belastungen und arbeitsbedingtem Stress betroffen.

Bürger*innenkontakt gibt es im Referat insbesondere in der Lokalbaukommission. Referatsspezifische Regelungen zur Senkung der Arbeitsbelastung der Beschäftigten in diesen Bereichen werden keine getroffen.

Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW):

Beim RAW gehört die Priorisierung von Aufgaben zu den Maßnahmen, um eine Überbelastung der Zeitkonten zu verhindern. Verschiedene Arbeitszeitmodelle werden angeboten, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen gerecht zu werden. Regelmäßig werden Gefährdungsbeurteilungen anhand vorhandener Checklisten durchgeführt, und daraus resultierende Maßnahmen werden umgesetzt. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit der Betriebsärztin (BÄD) und der Sicherheitsfachkraft (FAS) statt. Anlassbezogen werden Begehungungen, Ergonomie-Beratungen und gegebenenfalls Messungen durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Referatsspezifische Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) umfassen Vorträge zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen vor Ort, Aktionstage zu gesunder Ernährung und das regelmäßige Sportangebot „Aktive Pause“. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern und die Arbeitsbelastung zu reduzieren.

Die Mitarbeiter*innen in den Fachbereichen des RAW sind überwiegend in den klassischen Bürotätigkeiten beschäftigt und daher nicht stärker von psychischen Belastungen und arbeitsbedingtem Stress betroffen als in der Vergangenheit. Dennoch werden interne Prozesse optimiert, um zeitliche Freiräume zu schaffen.

Beim Informationszentrum Europe Direct lässt sich beobachten, dass der direkte, ungefilterte Bürger*innenkontakt immer rauer wird. Daher werden die betroffenen Mitarbeiter*innen stets durch eine Nachwuchskraft (Puma) unterstützt, was nach außen mehr Sicherheit ausstrahlt. Aufgrund der steigenden Terrorgefahr (Möglichkeit eines Anschlags/Unglücks) nehmen für die Mitarbeiter*innen beim Servicezentrum Theresienwiese die Sicherheitsanforderungen und die psychischen Belastungen zu. Für einen besseren Umgang finden gemeinsam mit den

Sicherheitsbehörden „Krisenübungen“ statt. Auch gibt es eine persönliche Schutzausrüstung für den Einsatz bei Vor-Ort-Terminen in Form von stichsicheren Schutzwesten.

Referat für Bildung und Sport (RBS):

Das Referat für Bildung und Sport hat seine Antwort nach den verschiedenen Bereichen gegliedert:

Bei RBS-GL werden interne Standards zeitweise gesenkt, Aufgaben bei Bedarf umverteilt und die Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten und Homeoffice großzügig ausgelegt, um Pendelzeiten zu reduzieren und mehr Flexibilität zu ermöglichen. Regelmäßige technische und psychische Gefährdungsbeurteilungen sowie arbeitsschutzrechtliche Unterweisungen werden durchgeführt. Vielfältige Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung, wie Betriebssport und Gesundheitsvorträge, unterstützen das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Außerdem werden laufend Prozessoptimierungen und die Beteiligung der Mitarbeitenden bei der Arbeitsgestaltung und Priorisierung von Aufgaben gefördert.

Im Bereich RBS-Recht wird mobiles Arbeiten gemäß der Dienstvereinbarung ermöglicht, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Feedbackgespräche zur Arbeitsbelastung und zum Wohlbefinden durchgeführt sowie eine optionale elektronische Aktenführung angeboten.

Im Bereich RBS-PIZKB wird im Führungskräftekreis regelmäßig über Gesundheitsthemen gesprochen und allgemeine Hinweise zur betrieblichen Gesundheitsförderung gegeben. Kontinuierliche Aufgabenkritik und Priorisierung von Tätigkeiten sowie psychische Gefährdungsbeurteilungen und bilaterale Gespräche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden durchgeführt. Es besteht die Möglichkeit, Fortbildungen zur Gesundheitsförderung zu besuchen, und es werden Bemühungen zur schnellen Besetzung offener Stellen unternommen.

Im RBS-A-Kernbereich werden regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durch Vorgesetzte, einschließlich psychischer Gefährdungsbeurteilungen, durchgeführt. Verhältnisbezogene Maßnahmen wie Homeoffice und regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie diverse Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, wie Sportangebote und Gesundheitstage, werden angeboten. In den Schulen und Einrichtungen des RBS-A liegt die Verantwortung für Gefährdungsbeurteilungen bei den Leitungen. Strategische Projekte zur Personalentwicklung und Personalerhaltung, Kampagnen zur Personalgewinnung und Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit werden umgesetzt. Verhältnisbezogene Maßnahmen wie feste Kommunikationsstrukturen und IT-Ausstattung sowie verhaltensbezogene Maßnahmen wie Bildungsprogramme und Präventionsmaßnahmen zur Gesunderhaltung werden durchgeführt.

Im RBS-B-Kernbereich wird ein Führungsdialog gepflegt, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und die Möglichkeit des Homeoffice geboten. Teamseminare zur Stärkung der Kommunikation und Gesundheitsförderung durch Sportangebote und Gesundheitstage werden regelmäßig durchgeführt. An den beruflichen Schulen werden Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen und technische Gefährdungsbeurteilungen jährlich durchgeführt, schulinterne Fortbildungen und Onboarding für neue Lehrkräfte angeboten sowie vielfältige Bildungsprogramme und Präventionsmaßnahmen zur Gesunderhaltung durchgeführt.

Im Bereich RBS-KITA werden Stellen in Voll- und Teilzeit mit flexiblen Stundenmodellen angeboten. Unterstützung bei der Kitabetreuung, eine attraktive betriebliche Altersvorsorge, das Bereitstellen von Fahrrädern über das Jobrad und das Deutschland-Ticket sowie betriebliches Gesundheitsmanagement und vielfältige Aus- und Fortbildungsangebote zur persönlichen und fachlichen Entwicklung werden angeboten. Vergünstigungen für

Fitnessstudios und kulturelle Veranstaltungen sowie regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen fördern das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Im Bereich RBS-Sport sind aktuelle Maßnahmen nicht bekannt, aber neue Gefährdungsbeurteilungen sind in Arbeit. Die Mitarbeiter*innen auf Sportanlagen sind mit ordentlichen technischen Geräten ausgestattet, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Beim RBS sind derzeit verschiedene Berufe und Tätigkeitsbereiche besonders von psychischen Belastungen und arbeitsbedingtem Stress betroffen.

Im Amt für Ausbildungsförderung sind die Mitarbeiter*innen durch hohen Arbeitsdruck belastet, weshalb interne Unterstützungsaktionen aus anderen Abteilungen organisiert werden. Der Zentrale Schulpsychologische Dienst (ZSPD) sieht sich seit der Corona-Pandemie einer konstant hohen Anzahl von Krisenfällen gegenüber. Die Intensität und Schwere der Fälle, wie Suizide, Suizidalität, Bedrohungen und Morddrohungen, haben zugenommen, wodurch ein hoher Ressourcenbedarf entsteht und teilweise parallele Einsätze der Mitarbeiter*innen notwendig sind. Um die Mitarbeiter*innen zu unterstützen, werden Supervisionsangebote, Teamreflexionen und regelmäßige Fortbildungen im Bereich Krisenintervention angeboten.

Lokale Bildungsberaterinnen in BildungsLokalen sind durch den regelmäßigen Parteiverkehr und offene Beratungszeiten ohne Terminabsprachen einer unvorhersehbaren Belastung ausgesetzt. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, werden Sicherheitstrainings mit ehemaligen Polizeibeamt*innen, Trainings zum Thema „Entschieden auftreten gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit“, Supervisionen und Vor-Ort-Begehung mit dem FAS durchgeführt. Zudem ist eine Qualifizierung einzelner Mitarbeiter*innen im Rahmen eines Pilotprojektes zur Gewaltprävention geplant.

In Schulen und Einrichtungen sind Lehr- und Erziehungskräfte sowie Schul- und Einrichtungsleitungen aufgrund zu großer Gruppen/Klassen, zu kleiner Gebäude, steigender Zusatzprojekte und über den Unterricht hinausgehender Aufgaben, heterogener Klassen/Gruppen, Personalmangel und einer zunehmenden Zahl von Kindern/Jugendlichen mit psychischen und gesundheitlichen Belastungen stark beansprucht. Um diese Belastungen zu mindern, werden bedarfsorientierte Budgetierungen vorgenommen, Unterstützung durch den ZSPD angeboten und Modellversuche wie „Sprachförderung und sozialpädagogische Beratung – Deutschoffensive“ durchgeführt. Auch IFU-Sanierungen werden angestrebt.

In Kitas sind die Hauptbelastungen mit Einrichtungswechseln, anderen Altersgruppen, neuen Stadtteilen und unterschiedlichen Schwerpunkten/Konzeptionen verbunden. Um dem entgegenzuwirken, nimmt die Stadt an Berufsorientierungsmessen teil, wirbt in öffentlichen Verkehrsmitteln, tritt in sozialen Netzwerken auf und nutzt die Lernplattform Study-Smarter. Zudem wird das Recruiting von spanischen Fachkräften und deutschsprachigen Auszubildenden aus dem Ausland forciert.

Im Bereich Sport sind derzeit keine Berufe oder Tätigkeiten bekannt, die besonders von psychischen Belastungen und arbeitsbedingtem Stress betroffen sind.

Um die psychischen Belastungen und den arbeitsbedingten Stress der betroffenen Mitarbeiter*innen zu reduzieren, gibt es interne Unterstützungsaktionen, Supervisionen, Sicherheitstrainings, Fortbildungen, spezifische Projekte und Personalentwicklungsprogramme.

Im Bereich der RBS-GL werden die Öffnungszeiten des Infopoints eingeschränkt und die telefonische Erreichbarkeit reduziert. Diese Schritte sollen den direkten Kontakt mit Bürger*innen verringern und somit die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter*innen senken.

Im Bereich RBS-Sport werden kontinuierlich Schulungen und Fortbildungen für das Personal der Freisportanlagen organisiert. Diese umfassen Themen wie Gartenbauschulungen, Erste-Hilfe-Kurse, Unterweisungen in verschiedene Gerätschaften und elektronische Anlagen, sowie Fortbildungen in Konfliktmanagement, interkultureller Verständigung und der Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt. Ebenso erhalten die Mitarbeiter*innen in Schulschwimmbädern regelmäßig Schulungen in Erster-Hilfe, Gerätschaften, eine persönliche Schutzausrüstung und Vorsorgeuntersuchungen für Hepatitis. Zusätzlich haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Kurse aus dem Fortbildungsprogramm des POR zu besuchen.

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Mitarbeiter*innen besser auf den Umgang mit Bürger*innen und die Herausforderungen ihres Arbeitsalltags vorzubereiten, wodurch die generelle Arbeitsbelastung reduziert werden soll.

Revisionsamt (RevA):

Es sind für jeden Bereich des Revisionsamts Gefährdungsbeurteilungen vorhanden. Diese werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, an einzelnen dezentralen Angeboten wie beispielsweise an einer aktiven Pause in Präsenz oder Gesundheitsvorträgen – z.B. zu den Themen Schlafen, Ernährung, positiver Psychologie, Resilienz und Bewegung – teilzunehmen. Im Übrigen wird auf die stadtweiten Angebote und Maßnahmen zurückgegriffen.

IT-Referat (RIT):

Regelmäßig wird die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den einzelnen Teams angeregt, ergänzt durch die Umfrage der Checkliste Stress über Lime Survey. Die Umsetzung dieser Maßnahmen obliegt den jeweiligen Führungskräften.

Darüber hinaus werden verschiedene verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen angeboten, die das gesamtstädtische Angebot ergänzen. Dazu gehören ein Gesundheitstag vor Ort, regelmäßige Online-Vorträge durch die AOK, Massagen durch einen externen Anbieter, Trainingsmöglichkeiten im Aktiv-Center der Stadtwerke sowie vergünstigte Kursangebote durch die Stadtwerke für die Mitarbeiter*innen.

Weitere Angebote umfassen Pedelecs für Dienstfahrten, eine großzügige Homeoffice-Regelung, Familienzimmer vor Ort, Ruhe- und Gebetsräume sowie regelmäßige Zufriedenheitsabfragen bei den Beschäftigten. Diese vielfältigen Maßnahmen tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Gesundheit zu fördern und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen.

Die Belastung durch die Haushaltssituation und Personaleinsparungen liegt bei allen vor und ist nicht auf eine besondere Berufsgruppe festzulegen.

Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU):

Im Referat für Klima- und Umweltschutz werden aktuell die Gefährdungsbeurteilungen überarbeitet und notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt. Aufgabenkritik und Anpassung organisatorischer Rahmenbedingungen stärken die Verhältnisprävention. Zudem sind Angebote zur individuellen Verhaltensprävention und zur Förderung der Resilienz von Einzelpersonen und Teams im Rahmen der Betrieblichen

Gesundheitsförderung in Planung. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitsbelastung zu reduzieren und eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen.

Im Bereich des RKU, wo Mitarbeitende aufgrund der zunehmenden Polarisierung von Klima- und Umweltschutzthemen sowie des steigenden Freizeitdrucks in Schutzgebieten oft mit schwierigen und konfliktgeladenen Gesprächssituationen konfrontiert werden, werden dienststellenbezogene Schulungen zur Gewaltprävention und Deeskalation angeboten. Diese Schulungen sollen die Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen und ihnen helfen, mit herausfordernden Situationen besser umzugehen.

Durch diese vielfältigen Maßnahmen sollen die Mitarbeiter*innen besser auf den Umgang mit Bürger*innen und die Herausforderungen ihres Arbeitsalltags vorbereitet werden, wodurch die generelle Arbeitsbelastung reduziert werden soll.

Sozialreferat (SOZ):

Flächendeckend werden Gefährdungsbeurteilungen sowohl physischer als auch psychischer Art durchgeführt. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden hauptsächlich auf Teamebene erarbeitet und umgesetzt. Beispiele hierfür sind die Verbesserung der Informationsweitergabe durch optimierte Kommunikationsstrukturen, Priorisierung und Aufgabenkritik bei Arbeitsüberlastung sowie die Anschaffung höhenverstellbarer Schreibtische zur Verbesserung der Ergonomie.

Es werden zahlreiche Gesundheitskurse an verschiedenen Standorten angeboten, wobei eine halbe Stunde pro Woche auf die Arbeitszeit angerechnet werden kann. Weitere Angebote umfassen Fitnessräume, Ruhe- und Entspannungsräume sowie eine Großveranstaltung zum Thema "Stress" im Jahr 2024 mit 400 Teilnehmer*innen. Über den WiLMA-Arbeitsraum werden stadtweite Gesundheitsangebote wie Sport, Ernährung und Entspannung kommuniziert.

Das Sozialreferat unterstützt Gesundheitstage an verschiedenen Standorten des SOZ und informiert über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sowie stadtweite Unterstützungsangebote wie die Psychosoziale Beratungsstelle (PSB) auch an Sicherheitstagen der SBH und Ämter. Es besteht eine Kooperation mit der Betriebsärztein (BÄD) und der Sicherheitsfachkraft (FAS) bei Gesundheits- und Sicherheitstagen. Jährlich werden bedarfsoorientierte Zusatzangebote wie Vorträge und Fortbildungen sowie Einzel- und Gruppensupervisionen, Teamentwicklungen und Teamstunden angeboten.

Diese vielfältigen Maßnahmen tragen dazu bei, die Arbeitsbelastung zu reduzieren, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und eine angenehme und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die bürgernahen Tätigkeitsbereiche des Sozialreferates (z.B. BSA, Heime, Unterkünfte, Wohnungslose, WJH, SBH XII) sind derzeit alle besonders von psychischen Belastungen und arbeitsbedingtem Stress betroffen. Insbesondere von den bürgernahen Tätigkeitsbereichen werden die oben genannten Maßnahmen nachgefragt.

Stadtkämmerei (SKA):

Es werden zahlreiche Arbeitszeitmodelle angeboten, und soweit es die dienstlichen Belange zulassen, kann die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden.

Anlässlich des Bezugs der Interimsstandorte aufgrund der Sanierung der Herzog-Wilhelm-Str. 11 wurde eine Vielzahl von Gefährdungsbeurteilungen erstellt, wobei psychische Gefährdungen nicht benannt werden. Jedoch hat die Geschäftsleitung Kenntnis darüber erhalten, dass in verschiedenen Fachbereichen Überlastungsanzeigen erfolgt sind. Da diese Meldungen nur an die direkte Führungskraft ergehen, können keine genauen Zahlen genannt werden.

Zusätzlich werden Abordnungen aus anderen Fachbereichen vorgenommen, um die Arbeitsbelastung zu verteilen und Engpässe zu vermeiden. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Belastung der Beschäftigten zu reduzieren.

Aufgrund der Arbeitsstruktur werden keine gesonderten psychischen Belastungen festgestellt.

Es gibt aber auch hier verschiedene Maßnahmen, um die Mitarbeitenden zu unterstützen. Bereits mit der Corona-Pandemie wurde in den Bereichen mit Bürger*innen-Kontakt die Vorsprache mit Terminvereinbarung eingeführt. Außerdem gibt es ein umfangreiches Fortbildungsangebot z. B. Online-Vorträge zur mentalen Gesundheit, Gesundheitstage und Deeskalationstrainings. Allgemein ist zu sagen, dass die Arbeitsbelastung bei den Kolleg*innen in den letzten Jahren durch Steigerung von Fallzahlen, Zusatzaufgaben und neuen Projekten deutlich angestiegen ist. Neben den genannten Punkten kommt erschwerend hinzu, dass die Stadtkämmerei im stadtweiten Vergleich eine unterdurchschnittliche Besetzungsquote aufweist und diese Situation sich auf Grund der Haushaltskonsolidierung noch verschärfen wird. Wie oben bereits erläutert, sind die Zunahme von Überlastungsanzeigen, aber auch Personalabgänge und zunehmende Ausfallzeiten auf Grund von Krankheiten die Folge.