

Datum: 26.05.2025
Tel.: 233-92359
Fax: 233-28149
Sachbearbeitung:
Frau Hofmann
AZ:

Gesamtpersonalrat

Stellungnahme;
Stadtratsanfrage Nr. 20-26 / F 01115 von der Die Linke / Die PARTEI Stadtratsfraktion München vom 06.02.2025

An den
Personal- und Organisationsreferenten
Herrn Andreas Mickisch

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesamtpersonalrat bedankt sich für die Möglichkeit, zur Stadtratsanfrage Nr. 20-26 / F 01115 von der Die Linke / Die PARTEI Stadtratsfraktion München vom 06.02.2025 „Wie hoch ist die Arbeitsüberlastung in der Stadtverwaltung?“ eine Stellungnahme abzugeben.

Im Kontext zu dieser Stadtratsanfrage dürfen wir auf unsere Stellungnahmen vom 18.12.2024 zum Personalhaushalt und vom 26.02.2025 zum Stellenbesetzungsverzicht hinweisen.

In diesen Stellungnahmen haben wir bereits sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Belastbarkeitsgrenze des Personals nahezu in allen Bereichen erreicht ist und in vielen Fällen bereits deutlich überschritten wurde.

Insoweit können wir bereits an dieser Stelle sagen, dass die Arbeitsüberlastung zu hoch und die Schmerzgrenze überschritten ist.

Zu den einzelnen aufgeworfenen Fragen können wir keine spezifischen Antworten geben, da dem Gesamtpersonalrat die hierzu erforderlichen Zahlen nicht vorliegen. Wir vertrauen darauf, dass diese von den Referaten und dem POR transparent und schlüssig dargelegt werden.

Zahlen und Fakten sind sicherlich sehr wichtig, dennoch können sie keinen wirklichen Einblick in die Situation in den einzelnen Bereichen geben, wo alle Tag für Tag die zunehmende Arbeitsverdichtung durch zusätzliche Aufgaben, die durch immer weniger Personal geschultert werden sollen, spüren.

Wir haben daher alle Referatspersonalräte und Personalräte der Eigenbetriebe gebeten, zu der Stadtratsanfrage Stellung zu nehmen und zu schildern, in welchen Bereichen eine Überlastung vorliegt, wie sich diese äußert und welche Folgen sie für die Kolleginnen und Kollegen hat.

Alleine die schiere Zahl an Rückmeldungen und die Ausführlichkeit der meisten Stellungnahmen zeugt von der Brisanz und Dringlichkeit dieses Themas. Wir hätten hier gerne alle Stellungnahmen wiedergegeben, dies würde jedoch den Rahmen dieser Stellungnahme sprengen. Wir beschränken uns daher darauf, einzelne, häufig genannte Punkte aufzugreifen. **Wir empfehlen jedoch allen Leserinnen und Leser, die sich ein tatsächliches Bild machen wollen, die Rückmeldungen von vor Ort aufmerksam zu lesen und eigene Schlüsse daraus zu ziehen.**

Unterbesetzung

Nahezu alle Bereiche melden eine eklatante Unterbesetzung. Hierbei wird wiederholt auch darauf hingewiesen, dass es mit den auf dem Papier besetzten Stellen nicht getan ist. Ausschlaggebend für die Situation vor Ort ist das tatsächlich einsetzbare Personal. Gerade in Bereichen mit hohen Krankheitsquoten, die oftmals auf die Arbeitssituation zurückzuführen sind, Langezeiterkrankten und nur bedingt einsetzbaren Kolleginnen und Kollegen (z.B. nicht parteiverkehrsfähig) weichen diese Zahlen stark von einander ab.

Überlastungsanzeigen

Viele Bereiche melden eine hohe Zahl an Überlastungsanzeigen. Es ist für viele Beschäftigte das letzte Mittel, um auf eine belastende und oftmals aus ihrer Sicht ausweglose Situation hinzuweisen. Überlastungsanzeigen sollten daher als „Hilfeschrei“ verstanden und dementsprechend ernstgenommen werden. Leider sind oftmals die Führungskräfte hiermit überfordert, da sie an der Situation nur wenig ändern können. Die Anzeigen verschwinden dann oder werden nicht bearbeitet. Bei den Beschäftigten steigert sich damit das Gefühl der Hilflosigkeit, sie fühlen sich in ihrer Not nicht ernstgenommen und resignieren oftmals. Ein Referatspersonalrat fasst dies anschaulich mit folgenden Worten zusammen: *es herrscht bei Kolleg*innen, wie Führungskräften bis hin zur Referatsleitung die Haltung, dass diese (Überlastungsanzeigen) „für die Tonne“ seien.*

Der Gesamtpersonalrat hat diese Situation bereits zum Anlass genommen, erneut eine verbindliche Regelung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen zu fordern und hat dem POR zwischenzeitlich einen entsprechenden Dienstvereinbarungsentwurf zugeleitet. Hierdurch soll allen Beteiligten, Führungskräften und Beschäftigten, eine klare, verbindliche und lösungsorientierte Handlungsanleitung zur Verfügung stehen. Zudem würde erstmals eine Datengrundlage für Überlastungsanzeigen geschaffen.

Gerade in einer derart angespannten Situation, war eine solche Regelung nie wichtiger als heute. Wir sind daher guter Dinge, dass auch das Personal- und Organisationsreferat diese Dringlichkeit teilt und wir zeitnah zu einer Regelung kommen.

Aufgabenkritik

In allen Stadtratsbeschlüssen und Äußerungen wird gebetsmühlenhaft die Wichtigkeit von Aufgabenkritik betont. Leider merkt man von dieser Aufgabenkritik vor Ort nichts und auch dem Gesamtpersonalrat sind keine tiefgreifenden Ansatzpunkte bekannt. Ohne diese wird es aber nicht gehen. Ein „weiter so wie bisher“ ist nicht mehr möglich.

Eine weiterhin funktionierende Stadtverwaltung kann nur gewährleistet werden, wenn auch die Politik eine umfassende Aufgabenkritik fordert und auch tatsächlich mitträgt. Hier darf vor allem auch nicht vor den „Lieblingsprojekten und -themen“ der einzelnen Parteien halt gemacht werden. Der Stadtrat hat zu priorisieren und ggf. auch schmerzhafte Einschnitte gegenüber der Bürgerschaft mitzutragen. Wir empfehlen hier, in den einzelnen Referaten die Unterstützung des POR-consult.in.M in Anspruch zu nehmen.

Es muss großes Augenmerk darauf gelegt werden, dass eine Aufgabenkritik auch tatsächlich zu einer Entlastung vor Ort führt. Das Herabsetzen von Standards, die zu einer Verlängerung der Bearbeitungszeit führen, ist hier zu kurz gedacht. Dies mag kurzfristig eine spürbare Entlastung bringen, insgesamt häufen sich aber dann die Fallzahlen und die Rückstände, was wiederum zu einer zusätzlichen Belastung und Demotivation beim Personal führt, bis hin zur Krankheit und zur inneren Kündigung.

Wichtig ist auch, dass die Politik hinter den notwendigen Einschnitten steht und diese auch in die Stadtgesellschaft kommuniziert. Die beliebten Telefonansagetexte, wie „es kann zu verlängerten Bearbeitungszeiten kommen“ oder „wir bitten von Nachfragen abzusehen“ sind hier schon lange nicht mehr ausreichend.

Insbesondere vor dem anstehenden Kommunalwahlkampf muss sich auch die Politik hier binden lassen. In diesem Zusammenhang dürfen wir nur exemplarisch auf die ständig zunehmenden und eiligen Stadtratsanfragen, OB-Aufträge und ähnliches hinweisen.

Da in der jetzige prekären Haushaltssituation das Problem auf der Ausgabenseite liegt, dürfte eine baldige Besserung, wie in den bisherigen Haushaltssicherungskonzepten, nicht eintreten.

Es kann daher davon ausgegangen werden, dass diese Situation noch 5 Jahre oder länger anhält. Wir müssen also Maßnahmen ergreifen, die nachhaltig zu einer Entlastung des Personals führen und gleichzeitig noch Handlungsfähigkeit gewährleisten. Neueinstellung sind weiterhin unvermeidlich, wenn die Stadtverwaltung auch in Zukunft ihren Job erledigen soll.

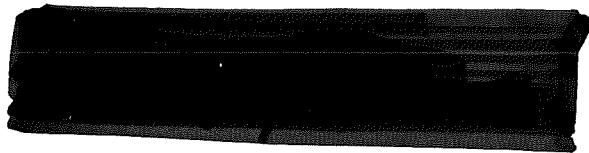
Wir haben allergrößte Bedenken, wenn wir jetzt nicht die Weichen für die Zukunft richtig stellen, werden wir uns vor dem Hintergrund des zunehmenden demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt, von dieser Krise nicht mehr erholen. Es bedarf daher einer mutigen Entscheidung der Verantwortlichen für das Personal und für die künftige Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung.

Wie im Antrag richtig aufgeführt wird, leistet die Stadtverwaltung einen unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung der städtischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge. Darüber hinaus sichert sie auch jeden Tag aufs Neue den sozialen Frieden in unserer Stadt.

Aber die Stadtverwaltung ist kein neutrales Wesen, es sind unsere Kolleginnen und Kollegen mit Gefühlen und Bedürfnissen. Unser Appell: Sorgen Sie dafür, dass unsere Beschäftigten weiterhin die Stadt am Laufen halten können, indem sie wertgeschätzt werden, gesund bleiben dürfen und weiterhin effektiv ihren Job machen können. Die Kolleginnen und Kollegen werden es Ihnen danken und ihren Beitrag, wie bisher, dazu leisten.

Wir bitten Sie, diese Stellungnahme der Beantwortung der Stadtratsanfrage beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen

A large rectangular area of the document has been completely redacted with a solid black color, obscuring a signature.

Ursula Hofmann
Vorsitzende

Anlagen

Zusammenfassung Stellungnahmen Überlastung Referate

SOZ

Stellungnahme vom 10.03.2025

die Personalratsgremien des Sozialreferates (Personalrat Sozialbereich, Personalrat Stadtjugendamt, Personalrat Amt für Wohnen und Migration sowie der Referatspersonalrat Sozialreferat) haben sich seit langem mit der Thematik beschäftigt und bereits einige Aktionen durchgeführt (z.B. Glücksradaktion am Marienplatz, kurz vorm vorletzten Stellenbesetzungsstopp) und zuletzt einen Brandbrief an alle Fraktionen und die Bürgermeister*innen unserer Stadt gesendet.
Es gab mehrere Termine mit der Politik (Die Linke, Die Grünen/Rosa Liste, CSU/FW, SPD und der dritten Bürgermeisterin) und Referatsintern mit Frau Schiwy und dem Führungskreis des Sozialreferats.

Tenor bei allen ist, dass sie die Situation und auch unsere Forderungen verstehen, aber nur wenig Spielraum haben. Unser Eindruck ist, dass die Politik versucht für das Sozialreferat einen Spielraum zu schaffen, der aber nicht offen kommuniziert wird und augenscheinlich stadtintern von POR und SOZ nicht ausgeschöpft wird.

Es wird alles getan, um Negativpresse zu verhindern, auch wenn dies nicht immer gelingt (siehe Fernsehbeitrag in „Quer“ zur Situation im Wohngeld). Es gibt kaum Aufgaben die wirklich wegfallen, eine Kommunikation an die Bürger*innen wäre möglich, aber nur im Sinne „Sie erreichen unsere Kolleg*innen schwerer, bitte seien sie von Abfragen ab“.

Dies ist schon lange nicht mehr ausreichend.

Das Sozialreferat war bei allen Krisen massiv betroffen. Selbst die Koordination der Hilfen für Anschlagsopfer des 13. Februar ist wieder bei uns gelandet. Auf der Liste der lange unbesetzten Stellen stehen solche, welche Leib und Leben (im Sinne der vom POR akzeptierten, noch nicht abschließend definierten, Regelung) betreffen, weil wir von einem Stellenbesetzungsstopp zum nächsten gemeinsam mit dem POR mit der Nachbesetzung nicht nachgekommen sind. Wir haben keine Bereiche mehr, die nicht betroffen sind. Andere werden aktuell beim Krisentelefon eingesetzt.

Wir haben sehr viele „Brandbereiche“ gesammelt, die aber sicherlich nicht abschließend sind:

- S-III-ZD Poststelle
- S-III-W/BS Belegungssicherung
- S-III-U hier die HSPler, der Stab und der Bereich abgeschlossener Wohnraum
- S-III-L/S-F Finanzen, hier werden wohl Rechnungen nicht mehr zeitnah bezahlt
- S-III-MF/WH Auszahlung AsylbLG
- S-III-WP OP Bezirkssozialarbeit
- S-II-B, Beistandschaften, Urkundsbüro unter 50% Besetzungsquote
- Finanzen und Zuschüsse z.B. S-II-KJF, S-II-L/AV
- Den städt. Heimen wurden Software und WFM gestrichen + immer hohe Fluktuation + muss Notaufnahmen stemmen
- Bei JGH und Schulsozialarbeit sind viele Stellen frei
- BSA0-59 und BSA60plus in den Sozialbürgerhäusern
- SGB XII in den Sozialbürgerhäusern
- VMS in den Sozialbürgerhäusern
- WJH in den Sozialbürgerhäusern (zum großen Pensum kam hier noch die KITA-Gebührenbearbeitung hinzu)

- Fehlende Nachbesetzung in der Führungsebene ist doppelt belastend für die Basis. Z.T. wird dann aus der Basis kommissarisch besetzt, was dazu führt, dass die hier wiederum weiter ausgedünnt wird, die Stellen aber noch als besetzt gelten. Die fehlenden Unterstützungsdiensste (werden auch nicht nachbesetzt) führen dazu, dass in Gefährdungsfällen Kolleg*innen nur schwierig wie vorgeschrieben im 4-Augen-Prinzip arbeiten können.
- Und das ist sicherlich noch nicht abschließend...

Unsere BEM Quoten liegen bei 25 Prozent, aus all diesen Bereichen liegen uns Entlastungsanzeigen vor. Allein im Jugendamt gibt es 15 laufende Entlastungsanzeigen einzelner Kolleg*innen und auch Teams. Unsere SBHs melden z.B. 170 (von ca. 1000 Kolleg*innen) in den letzten 5 Jahren – nur bei den wenigsten konnte wirklich Abhilfe geschafft werden. Als Beispiel hängen wir die sehr ausführliche Entlastungsanzeige der Poststelle vom Amt für Wohnen und Migration an, da diese die Folgen des Managements durch das POR aus unserer Sicht gut darstellt. Aus den Beratungen wissen wir noch von weiteren Bereichen, welche keine Entlastungsanzeigen verfassen, weil sie nicht dazu kommen, bzw. wissen, dass es ohnehin nichts bringt (keine DV-Überlastungsanzeigen und es herrscht bei Kolleg*innen, wie Führungskräften bis hin zur Referatsleitung die Haltung, dass diese „für die Tonne“ seien).

Luft ist also defacto bei uns nirgendwo mehr. Aufgabenkritik gestaltet sich in einem Referat, welches einen sehr hohen Beitrag am sozialen Frieden der Stadt leistet (und hier meinen wir nicht nur das „Sauberhalten“ des alten botanischen Gartens) und für existenzielle Themen der Bürger*innen verantwortlich ist, schwierig. Jede Kürzung bei Maßnahmen zur Prävention bedeuten wiederum, dass soziale Probleme sichtbarer werden und schnell zu Krisen heranwachsen. So führen mangelnde Angebote bei den Heimen, der Schulsozialarbeit oder ambulanten Hilfen zu massiver Mehrarbeit bei der BSA und den VMS. Die Problemlagen der Bürger*innen werden immer komplexer und somit auch die Arbeit der Bürgerdienste. Stellenzuschaltungen gab es hierfür nicht. In einigen Bereichen wurden zwar Priorisierungen vorgenommen und etwas Aufgabenkritik, meist im Sinne von befristeten Standardabsenkungen geübt, jedoch wird oftmals die Arbeit nur „verschoben“ oder bestenfalls auf weniger belastete Bereiche übertragen. Dies macht oftmals wenig Sinn, da die Kolleg*innen nicht mit der Materie vertraut sind, vom Thema der passenden Eingruppierung wollen wir erst gar nicht anfangen.

Wir hoffen, dass die Arbeitgeber-Aufgabe auch von dieser Seite entsprechend verantwortlich bearbeitet wird und keine geschönten Zahlen kommuniziert werden – es ist nicht unsere Aufgabe die Belastungen zu „controllen“. Es muss des weiteren Zahlen geben mit dem Blick auf die Einsatzfähigkeit und nicht nur auf die auf dem Papier besetzten Stellen. Ebenso werden wir nicht müde anzumelden, dass wir auch Stellen benötigen für Kolleg*innen, welche sich weiter entwickeln möchten oder wiederum andere, die ihrer aktuellen Aufgabe nicht mehr gewachsen sind. Es gibt viele Langzeiterkrankte und kein erfolgreiches Disability Management bei der LH München, Kolleg*innen arbeiten jahrelang das Pensum mit.

Die Argumentation, dass unsere Kolleg*innen sich auf Grund der finanziellen Probleme im ganzen Land nicht wettbewerben können ist schlachtweg falsch, sehr zynisch und in keiner Weise wertschätzend. Ursächlich für die schon jahrelang anhaltende Unterbesetzung und Überlastung in den Verwaltungsfachlichkeiten ist neben dem Fachkräftemangel und unzureichender Ende-zu-Ende-Digitalisierung, dass viele Nachwuchskräfte und Kolleg*innen aus anderen Bereichen nicht ins SOZ wollen/ unsere Kolleg*innen nicht hierbleiben wollen, da die Bedingungen, die sie vorfinden nicht motivieren. Eine Übersicht über Mehrarbeitsstunden fordern die

Personalvertretungen seit langem (ist aber momentan laut POR nur sehr abstrakt auswertbar), da wir vermuten, dass wir hier sehr hohe Werte haben.

Bei der Landeshauptstadt und insbesondere im Sozialreferat herrschen aus unserer Sicht Bedingungen, die dazu beitragen, dass Kolleg*innen krank werden, sich wegbewerben oder gleich gar nicht kommen wollen. So befinden wir uns in einer Abwärtsspirale, die sich mit jeder Krise und jedem Einstellungsstopp verstärkt.

Gegen die Krisen können wir nichts machen, aber für eine personelle Ausstattung, Aufgaben- und Prozessveränderungen, eine stadtweite Verantwortungsübernahme sowie wertschätzende Kommunikation kann die Stadt und das Referat selbst sorgen.

Hierfür werden wir uns weiterhin einsetzen und bitten auch den GPR hier im Sinne der Beschäftigten eine starke Haltung einzunehmen und auch nach außen zu vertreten.

Unseren Brandbrief haben wir Euch bereits zugeschickt. Wir ergänzen heute noch unsere WILMA Kommunikation zum Brandbrief.

Hier ist der Link:

<https://wilma.muenchen.de/workspaces/referatspersonalrat-sozialreferat/apps/blog/aktuellestellungnahmenundberichte/view/3583b0d4-8c77-4be5-86ab-51641c6199aa>

DIR

Engerer Bereich

ich habe keine Zahlen, außer dass zwei Planstellen bei uns in der Abteilung wegen Haushaltkskonsolidierung nicht besetzt werden. Wir haben jede Menge alten Urlaub, ZAK und Gleitzeitguthaben. Das müsste das POR doch aus dem WFM-System rauslesen können. Leider haben wir auch viele Kranke, die die Anwesenden noch mehr belasten. Am meisten ärgert mich aber der stadtinterne Umgang mit der Arbeitszeit von Dienstkräften, die nicht im eigenen Referat sind. Da werden Dienstkräfte für die Mitarbeit in Projekten abverlangt, da werden Berichte, Statistiken, Monitoring, Stellungnahmen, Kennzahlen etc. abverlangt, aber alles freiwillige Aufgaben, keine Pflichtaufgaben. Ganz vorne weg das RKU. Jeder sieht nur sein Thema und rollt damit über die anderen Referate hinweg. Bringen die betroffenen Dienstkräfte Gegenargumente, werden diese einfach weg gewischt und abgetan, die Dienstkräfte als unwillig bezeichnet und damit beleidigt, dass sie nicht die richtige Wahrnehmung hätten.

Vergabestelle 1

Zunächst möchte ich Ihnen ein paar Zahlen vorlegen, welche auch in den Personalversammlungen der letzten Jahre gezeigt wurden und welche jedes Jahr von den Führungsebenen oberhalb der Dienststellenleitung als normal und unkritisch abgetan wurden:

Jahr 2022

Fluktuation 12,5 %

Offene Stellen zum Stichtag 31.12.2022: 11%

Jahr 2023

Fluktuation 7,8 %

Offene Stellen zum Stichtag 31.12.2023: 7,8 %

Jahr 2024

Fluktuation 8,3 %

Offene Stellen zum Stichtag 31.12.2024: 6,9 %

In der Privatwirtschaft gilt eine Fluktuation von um die 3% als ungefährlich für das KnowHow von Firmen bzw. deren Bereiche und Abteilungen.

Es gibt in der Vergabestelle in immer wieder unterschiedlichen Teams sehr hohe Fluktuationsquoten sowie permanent eine hohe Zahl an offenen Stellen.

Stellenweise waren beispielsweise in den letzten Jahren 2021 bis 2024 bis zu ca. 50% der Positionen im Team „Gebäudereinigung“ vakant.

Zuvor war es schon in den Jahren 2017 / 2018 im Team „Fahrzeugbeschaffungen“ zu einer gefährlichen Unterbesetzung gekommen.

Die Organisationseinheit der Vergabestelle 1 kommt teilweise mit den zu erarbeitenden / bearbeitenden Stellenausschreibungen kaum mehr hinterher.

Etliche Stellenausschreibungen mussten zudem mehrfach wiederholt werden um die Vakanzen besetzen zu können.

Offensichtlich sind die Aufgaben / Verantwortungen in der Beschaffung und die entsprechend zugehörige Entlohnung dieser Positionen in der Vergabestelle 1 nur wenig attraktiv.

Zum Beispiel konnte eine Vakanz im Team „Gebäudereinigung“ selbst in drei Anläufen nicht adäquat besetzt werden. Schließlich hat man sich doch wieder dazu durchgerungen, die Stelle im vierten Anlauf ab dem 01.07.2025 schließlich mit einer Nachwuchskraft zu besetzen.

Zu hoffen bleibt, dass die der Vergabestelle 1 zugeordnete Nachwuchskraft auch mehr als nur ein oder zwei Jahre bleibt, damit sich der Aufwand der detaillierten Einarbeitung auch für das Team „Gebäudereinigung“ einigermaßen lohnt.

Eine Art „zwangsweise Stellenbesetzung“ durch eine „Zuteilung von Nachwuchskräften führte in der Vergangenheit in aller Regel zu einem nur kurzzeitigen Verbleib der Nachwuchskraft in der Vergabestelle 1.

Eine weitere Stellenausschreibung aus dem Team „Brennstoffe, Heizöl“ wurde nun das dritte Mal aufgelegt und nun kommt der Nachbesetzungsstopp noch hinzu. Die aktuell interessierte Bewerberin käme von innerhalb der LHM, aber durch den Nachbesetzungsstopp klappt möglicherweise nicht mal mehr ein interner Wechsel innerhalb der LHM.

Der Kollege aus dem Team „Brennstoffe, Heizöl“ hat wegen der schwierigen Nachbesetzung nun seit fast einem Jahr keine Stellvertretung mehr, soll aber dafür sorgen, dass unter anderem die (zu kleinen) Heizöltanks der Flüchtlingsheim-Heizungen nie leer gehen.

Dass es hier im Winter noch kein einziges Mal zu einer kalten Heizung infolge von Heizölmangel gekommen ist, das ist vermutlich nur dem Verantwortungsgefühl des Kollegen zu verdanken.

In der Corona-Zeit wurde die Vergabestelle 1 mit einer Unmenge an zusätzlichen besonders dringenden Beschaffungsaufträgen überzogen.

Zugleich musste die Vergabestelle 1 aber trotzdem die geforderte Quote an Personal für PEIMAN und teils darüber hinaus erfüllen.

Kurz nach den Zusatzbeschaffungen der Corona-Zeit war die Vergabestelle 1 erneut massiv mit zusätzlichen Beschaffungsaufgaben wegen des Ukraine-Krieges konfrontiert. Hier wurden u.a. containerweise Kleidung, Nahrung, Babyutensilien und vieles mehr besorgt.

Bei allem Verständnis und aller positiver Sichtweise auf diese Aktionen muss dennoch auch hier dazugesagt werden, dass dadurch viele andere Aufgaben liegengeblieben sind.

Bei ohnehin schon knapper Personaldecke war der Stellennachbesetzungsstopp im Frühjahr 2021 für das bereits stark unter Personalmangel stehende Team „Gebäudereinigung“ ein weiterer Negativpunkt, von dem man sich bis heute nicht so richtig erholt hat.

In der Vergabestelle 1 gab es daher im Jahr 2023 auch eine Überlastungsanzeige für die Beschaffungsteams „Gebäudereinigung“ und „Sicherheitsdienste“.

Eine erneute Überlastungsanzeige kam zu Beginn des Jahres 2025 für das Team „Gebäudereinigung“.

Im Team „Gebäudereinigung“ schiebt man inzwischen eine Welle von fast 300 unbearbeiteten Ausschreibungen vor sich her.

Derzeit werden aus anderen Sachgebieten der Vergabestelle 1 verschiedene Personen

„ausgeliehen“ um ein Kollabieren des Teams Gebäudereinigung zu verhindern. Dass nun auch wichtige Ausschreibungen in anderen Gebieten liegen bleiben, ist die Konsequenz und der mögliche Beginn einer Abwärtsspirale in den anderen Beschaffungsteams.

Auch im Team „Sicherheitsdienste“ gestaltet sich die Nachbesetzung eines guten, aber leider zum Baureferat gewechselten Mitarbeiters enorm schwierig, so dass hier die Position bereits seit über einem halben Jahr unbesetzt ist.

Hinzu kommt – neben diversen Langzeiterkrankungen in anderen Teams – auch hier noch eine Langzeiterkrankung in der Stammmannschaft.

Eine Handlungsunfähigkeit der Vergabestelle 1 kann aus Sicht des Örtlichen Personalrats nicht ausgeschlossen werden, wenn sich die Stadtspitze weiterhin auf die Mitarbeiter als Einsparpotential konzentriert und nicht schnellstmöglich nach anderen Einsparpotentialen umsieht.

Aus Sicht des Örtlichen Personalrats ist hier eine dezidierte Vorgehensweise nötig, welche sich bei jedem überprüften Projekt, bei jeder untersuchten Aufgabe und Tätigkeit an der Frage orientiert: „Ist das eine hoheitliche Aufgabe – ja oder nein?“ Denn nur die hoheitlichen Aufgaben sind in der aktuellen Situation die „Pflicht“. Alles parteipolitische Wunschkonzert wäre die „Kür“, welche sich die Landeshauptstadt München gerade eben nicht leisten zu können scheint.

RBS

RPR

Liebe Kolleg*innen,
im RBS gibt es keine Spielräume für weitere Stelleneinsparungen. Wir leiten euch hiermit die gesammelten Stellungnahme der ÖPRs außerhalb des Schulbereichs, exemplarisch eine Stellungnahme des ÖPR FOS Nord und die Stellungnahme des RPR hinsichtlich der Schulklimabefragung weiter, die das untermauern.

Die Schulklimabefragung von 2018/19 hat bereits eine massive Überlastung der Lehrkräfte und Schulleitungen ergeben. Die LHM hat - obwohl diese Befragung ja ein ausdrücklicher Beschluss des Stadtrats war - überhaupt keine Konsequenzen aus den einschlägigen Ergebnissen gezogen und stattdessen die Bearbeitung wieder an die Schulen verwiesen. Die beigefügte Stellungnahme des RPR samt den darin enthaltenen Anträgen wurden seitens der damaligen Stadtschulrätin zur Kenntnis genommen, aber abgelehnt. Auch der Antrag auf eine umfassende Arbeitszeituntersuchung für Lehrkräfte und Schulleitungen wurde abgelehnt, ein Initiativrecht seitens des OB bzw. POR verneint (es handele sich nicht um eine Maßnahme zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, sondern nur um die Vorbereitung einer solchen Maßnahme).

Rechtsanspruch Ganztag

Ich möchte für die gesamte Projektleitung Rechtsanspruch Ganztag eine Arbeitsüberlastung melden.

In den letzten zwei Monaten habe ich auf Grund von Urlaub und Reha meines Kollegen alleine in der Projektleitung gearbeitet, auf Grund einer nun attestierten Arbeitsunfähigkeit meines Kollegen, ist nicht absehbar, wann dieser zurückkommt.

Ich arbeite derzeit mit 30 Stunden auf einer Vollzeitstelle. Eine meinerseits Ende letzten und Anfang diesen Jahres gegenüber meiner Vorgesetzten thematisierten kurzfristigen Aufstockung habe ich nicht erhalten. Dies wäre nur ggf. und unter einer sehr ausführlichen Begründung möglich gewesen. Da ich diese Arbeitszeit für die Bearbeitung der im Projekt angefallenen Aufgaben nutzen musste, habe ich anstelle der Aufstockung (unter entsprechender schriftlicher Ankündigung) in den letzten zwei Monaten entsprechende Überstunden aufgebaut, unter der Voraussetzung diese ab März wieder abzubauen, was auf Grund der Arbeitsunfähigkeit des Kollegen jetzt entsprechend erschwert ist.

Überlegungen meinerseits, über eine reguläre Aufstockung meiner Stunden (nach Ablauf meiner befristeten Teilzeit) wurde seitens meiner Vorgesetzten entsprechend mit dem Hinweis

kommentiert, dass diese nicht unbedingt im Rahmen der Projektleitung im GB-A möglich seien (mit Blick auf die aktuelle HH-Situation).

Im letzten Beschluss zum Rechtsanspruch Ganztag im Oktober wurde für die Projektleitung seitens des Stadtrats zusätzlich 0,5 VZÄ genehmigt. Es ist nicht klar, ob diese Stelle (auf Grund der derzeitigen HH-Situation) eingerichtet wird.

Da ich also derzeit mit 30 Stunden die Arbeit von 2,5 VZÄ bewältigen muss, möchte ich Sie bitten, auch unseren Bereich an den GPR zum Thema Arbeitsüberlastung zu melden.

Tagesheime/A4

die Arbeitsbelastung der Beschäftigten war erst gestern beim Monatsgespräch mit der Abteilungsleitung wieder Thema. Wir sind bestürzt über die hohen Einsparungsfordernungen im Personalbereich.

Wir haben hier zum einen die Situation bei der Betreuung der Grundschulkinder in den Tagesheimen, Heilpädagogischen Tagesstätten und A4 KoGa- Standorten.

Hier sind weiter aktuell Stellen unbesetzt (die genauen Zahlen kennt PuO, im Herbst waren 23VZÄ bei den Fachkräften und rund 21 VZÄ bei den Ergänzungskräften unbesetzt). Hinzu kommen weiterhin hohe Krankenstände.

Die Einstellungen sind insgesamt rückläufig bei steigendem Bedarf (Rechtsanspruch für einen Betreuungsplatz für Kinder im Grundschulalter ab 2026). Hier ist der Personalmangel das größte Problem, der Erziehungsdienst ist nicht vom Einstellungsstopp betroffen, spürt aber deutlich den Fachkräftemangel.

Deutlich spürbar ist der Einstellungsstopp für unsere relativ kleine Abteilung A4 dennoch. Denn wichtige Schnittstellen wie beispielsweise Fachberatung QSE, IT- Bedarfsmanager, eine zweite Bereichsleitung Hauswirtschaft für Campus- und Koga-Küchen. So werden z. B. im Bereich der Hauswirtschaft keine weiteren Hauswirtschaftlichen Betriebsleitungen eingestellt, weil die Stelle der Bereichsleitung nicht besetzt werden darf, die Kapazitätsgrenze der bereits installierten BL aber derart überschritten ist. Das heißt konkret das Stellvertretenden Leitungen mit pädagogischer Ausbildung für die Versorgung von mehreren hundert Kindern verantwortlich sind und das neben ihrer eigentlichen Tätigkeit!

QSE Prozesse die notwendig sind um Entwicklungen gut zu begleiten und die Qualität an unseren Einrichtungen zu sichern, können mangels Begleitung nicht in der gewohnten Qualität begleitet werden, begonnene Schulungen nicht beendet werden geschweige denn neue Schulungen durchgeführt werden!

Die Aufgaben, die durch die unbesetzten Stellen anfallen, werden größtenteils verteilt und übernommen, dadurch steigt das Pensum nochmals an, die Arbeitsbelastung wird größer. Als Bsp. nenne ich hier die jährliche Elternbefragung an den Einrichtungen, bislang Aufgabe der QSE-FB. Diese Aufgabe hat eine Kollegin zusätzlich zum eigentlichen Aufgabengebiet übernommen. Die Ergebnisse der Befragung sind enorm wichtig, werden im Stadtrat besprochen.

Von 105 Stellen bei A4 sind derzeit 86 Stellen besetzt, weitere Einsparungen drohen. Ich frage mich, wie lange die Kollegen und Kolleginnen mit dieser hohen Belastung weiter so motiviert und engagiert arbeiten können und bei Personalratsanfragen weiterhin so schnell und zielorientiert zur Zusammenarbeit bereit sind und dieses hohe Pensum schaffen!

Ich möchte noch ergänzen, dass aufgrund der aktuellen Konsolidierung auch die Stelle des Vorzimmers der Abteilungsleitung RBS-A4 nicht nachbesetzt wird. Eine Kollegin geht nach 5 Jahrzehnten in den Ruhestand und ab April wird ihre Stelle nicht besetzt sein.

KITA

Im Geschäftsbereich KITA fand im Herbst 2024 eine Mitarbeitendenbefragung statt. Die Befragung wurde sowohl in den Kindertageseinrichtungen als auch im Kernbereich durchgeführt.

In diesem Rahmen wurde Fragen u. a. zur Arbeitsfähigkeit, Psychischer Leistungsreserven und Arbeitszufriedenheit gestellt.

Beispielsweise hat sich eine der Fragestellung damit befasst, ob die Befragten regelmäßigen hohen Termindruck ausgesetzt sind. Dies wurde überwiegend bejaht. Bei einer weitergehenden

Frage hinsichtlich der Belastung durch den Termindruck in der Tätigkeit. Wurde diese Fragestellung zu 79,7 % bejaht. Dies zeigt, dass die Arbeitsbelastung aktuell bereits sehr hoch ist.

Die geplanten Maßnahmen hinsichtlich des Personalhaushalts werden dies weiter verschärfen.

Die Befragung zeigt auch ein umfassendes Bild über die derzeitigen umfangreichen gesundheitlichen Beschwerden, die im Zusammenhang mit der Arbeit auftreten.

Der Geschäftsbereich KITA entwickelt hinsichtlich der Ergebnisse der Befragung aktuell zu den Themenfeldern Gesundheit, Konflikte, Feedbackkultur und Kommunikation Maßnahmen. Aufgrund der Schulferien fand diese Woche keine reguläre Sitzung des Personalrats statt. Die Rückmeldung wurde im Umlaufverfahren der anwesenden freigestellten Personalratsmitglieder erstellt.

Kernbereich

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Zuge der Beantwortung der o.g. Stadtratsanfrage von Seiten der Personalvertretung.

Für die Verwaltung des RBS (Kernbereich ohne Kita) sind dem DPR folgende Überlastungen, die zum großen Teil auf unzureichende Personalausstattung durch unbesetzte Stellen oder auch hohe Teilzeitquoten, die nicht entsprechend mit Personal ausgeglichen werden, zurückzuführen sind, bekannt:

Amt für Ausbildungsförderung:

Der Personalmangel dauert bereits seit über einem Jahr an und es wurden auch bereits viele Maßnahmen zur Entlastung der Kolleg*innen getroffen und es sind immer noch Kolleg*innen in einem vorübergehenden Einsatz dort tätig zur Unterstützung. Aktuell ist man dort mit einer Fallzahl von ca. 1400 Fällen pro VZÄ (Gründlage waren hier die Antragseingänge von 2023) weit über der vom Ministerium empfohlenen Fallzahl von ca. 550 pro VZÄ.

Entsprechend lang sind die Bearbeitungszeiten der Anträge mit allem damit verbundenen psychischen Belastungen.

Derzeit werden vier neue Kolleginnen eingearbeitet, die dann nach einer Einarbeitungszeit von sechs Monaten, also zu Beginn der nächsten Hauptantragszeit (hoffentlich) eigene Sachgebiete übernehmen können, was zumindest eine kleine Verbesserung bedeutet, denn derzeit sind es immer noch acht offene Stellen zur Ausschreibung (in der Pipeline) und zwei offene Stellen in der Nachwuchskräfteverplanung. Das AfA wurde referatsintern vom „Stellenbesetzungsstopp“ ausgenommen.

Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen:

A-MSI (Münchener Serviceagentur für Ganztagsbildung, Schulentwicklung, Inklusion), u.a. Bearbeitung Rechtsanspruch Ganztag: Diese Pflichtaufgabe muss aktuell mit „verfügbarer“ 0,8 VZÄ anstatt 2,5 VZÄ „auf dem Papier“ aufgrund von Krankheit, Teilzeit und offener(n) Stelle(n) erledigt werden mit dem Ergebnis der Überlastung der Kollegin. Über eine Abhilfe ist uns nichts bekannt.

A-4-PuZ (Fachbereich Projekte und Zuschuss):

Personalengpässe bei der Sachbearbeitung im Bereich der Mittagsbetreuungs-Träger und Schullandheime sowie auch bei der Zuschussvergabe und Prüfung von Projekten an Grund-, Mittel- und Förderschulen.

Auch für die Mitarbeit im Projekt Ganztagsbetreuung fehlen (eigentlich) die Ressourcen, was zu weiterer Arbeitsbelastung führt und die Zusammenarbeit im Projekt belastet. Ob beantragte weitere Stellen (für den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026) realisiert werden, ist unklar.

Insgesamt sind im Fachbereich acht VZÄ unbesetzt und es liegen mehrere Überlastungsanzeigen vor, wobei die dann erfolgte Entlastung an anderer Stelle wieder zu einer Überlastung geführt hat.

Nun noch einige allgemeine Hinweise zu Be- bzw. Überlastungsfaktoren, die uns gegenüber immer wieder zur Sprache kommen, sowohl von Führungskräften als auch von deren Mitarbeitenden:

Zentralprojekte, bei denen Aufgaben aus dem Querschnittsreferat POR auf die Fachreferate verlagert werden wie beim Expert Debriefing, Arbeits- und Gesundheitsschutz (Quentic) oder die dezentrale Stellenbewertung bringen zusätzliche Belastungen ohne Ausgleich mit sich.

Im Allgemeinen möchten wir darauf hinweisen, dass wir aus vielen Gesprächen mit den Kolleg*innen den Eindruck erhalten haben, dass die vielen parallellaufenden, meist zentral gesteuerten Digitalisierungsprogramme/-projekte bei etlichen Beschäftigten ein Gefühl der Überforderung und Überlastung erzeugen. Denn die vielen Herausforderungen, die damit einhergehen, kommen zusätzlich zu der bereits stark verdichteten Arbeit (u.a. durch fehlendes Personal) hinzu und nun werden weitere Personalzuschaltungen quasi ausgeschlossen.

Dies stellt u. E. ein nicht zu unterschätzendes Risiko für die ambitionierten Bemühungen der LHM im Bereich der Digitalisierung der Verwaltung aufzuholen, dar.

Da auch das Thema Krankenstand/Krankheitsquote in der Stadtratsanfrage thematisiert wird, möchten wir darauf hinweisen, dass wir immer öfter Kenntnis darüber erlangen, dass die Mitarbeitenden, anstatt sich krank zu melden, bei Erkrankung lieber ins Homeoffice gehen und trotzdem arbeiten, damit aufgrund der hohen Arbeitsmenge/-belastung nicht so viel liegenbleibt, da es keine Vertretung gibt. Es ist davon auszugehen, dass der offizielle Krankenstand nicht die Realität widerspiegelt, besonders bei den „Bürojobs“.

Wir bitten um Weitergabe im Rahmen der Rückmeldung an den GPR.

Wir haben versucht, unsere Rückmeldung „kompakt“ zu gestalten, für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

FOS Nord

wie für die meisten DPR ist es für uns nicht leicht die einzelnen Punkte (die einzelne Einrichtungen betreffen) der Anfrage mit Zahlen belegt zu beantworten.

Nichtsdestotrotz ist die Belastung der Lehrkräfte vor Ort nach unserem Ermessen sehr hoch. An unserem Standort war u.a. der Umzug unserer Schule und die neue Schulleitung, die mi en im Jahr, einige Monate nach dem Umzug kam, eine Mehrbelastung. Dadurch musste das Kollegium nicht nur ihre normale Arbeit leisten, sondern dies auch unter ungewohnten Bedingungen und teilweise (noch) nicht funktionierenden Voraussetzungen. Zudem ist der Standort noch immer nicht komplett fertig, d.h. die Höfe unserer Schule ist immer noch eine Baustelle.

Als besonders belastend wird an unserer Schule auch der Umgang mit Vertretungsstunden bzw. der Unterrichtsplanung gesehen. (Rela v) Spontane Stundenwechsel sind häufig, was die Verlässlichkeit unseres Stundenplans und damit die Planbarkeit unseres Alltags stark einschränkt. Ein weiteres Thema, das viele belastet, ist die Digitalisierung, die immer neue Herausforderungen darstellt, wobei nur selten ausreichend für die Anwendung vorbereitet wird. Fort- und Weiterbildungen sind meistens organisatorisch derart, dass sie als „Mehrarbeit“ empfunden werden, da Unterricht nachgeholt wird oder durch versäumte Stunden Zeitdruck entsteht den vollgepackten Lehrplan zu schaffen. Aktuell funktioniert bei uns die Technik relativ gut, aber gerade in der Anfangsphase gab es damit noch viele Probleme, was zu Frustration führte, da einmal mehr eine vermeintliche „Entlastung“ zu einer Belastung wurde.

Auch generell fühlt sich unserem Empfinden nach, ein großer Teil des Kollegiums als sehr belastet. Nicht wenige Kolleg*innen arbeiten – ohne zusätzliche familiäre Gründe – „nur“

Teilzeit, um das Arbeitspensum auf ein Niveau zu bringen, das sie als nicht belastbar empfinden. Sie verzichten also bewusst auf mehr Geld, um ihre eigene Gesundheit nicht zu gefährden und eine vernünftige Work-Life-Balance zu erzielen. Hier muss man natürlich auch lobend anmerken, dass dies als Lehrkraft bei der Stadt München möglich ist, dennoch zeigt es, wie belastend der reguläre Alltag einer Lehrkraft ist. Zudem nimmt die Stadt – wie ja auch durch die angesprochenen angekündigten Maßnahmen auch – immer mehr dieser entlastenden Möglichkeiten (z. B. das Sabbat-Jahr oder auch den WellPass) zurück. Dies führt zu einer empfindenen Einschränkung an Möglichkeiten – an die viele gewohnt waren, bzw. ihnen bei der Einstellung versprochen wurden – was wiederum das Belastungsempfinden erhöht.

Wir hoffen, dass unsere Antwort einen Mehrwert für die Anfrage hat, auch wenn wir es erst nach der Deadline geschafft haben und wie gesagt keine Zahlen als Belege anführen können.

Sing- und Musikschule

sehr gerne schildere ich Euch, warum auch an der Städt. Sing- und Musikschule immer mehr Überlastung vorliegt, und zwar bei Lehr- und Verwaltungspersonal.

1. Die **Verwaltung** ist für unsere über 10.000 Schüler nach wie vor **personell deutlich zu klein ausgelegt**, die Aufgaben werden schlicht und ergreifend nicht rechtzeitig bewältigt....für Eltern und auch fürs Kollegium ist die Verwaltung zeitweilig kaum zu erreichen. Vereinzelt helfen Lehrkräfte in der Verwaltung mit, um den Rückstau aufzulösen. Die Rechnungen für die Schüler-Eltern gehen immer noch erst nach über einem Jahr raus, anstatt wie vom Stadtrat gefordert bereits während des Schuljahrs monatlich eigezogen zu werden. Dies führt zu erheblicher Stressbelastung für die Verwaltung, aber auch für die Lehrkräfte, auch weil immer wieder Anfragen nach den Rechnungen auch bei den Lehrkräften ankommen.
2. Die Lehrkräfte verfügen nach wie vor nicht über eine angemessene berufliche **IT-Ausstattung**. Die Laptops fürs pädagogische Netz funktionieren größtenteils gar nicht, immer wieder muss von jeder Lehrkraft einzeln Kontakt zum Support aufgenommen werden, was sehr zeitaufwändig ist.
3. Die interne Kommunikation und Organisation verläuft ausschließlich über MS Teams, und zwar **ausschließlich auf privaten Geräten**. Dabei gibt es immer wieder Probleme mit der Trennung zwischen privaten und beruflichen Microsoft Lizenzien, da ja nur private Geräte verwendet werden. Auch Probleme mit dem "Abschalten" treten vermehrt auf, da man am privaten Gerät auch abends und am Wochenende erreichbar ist.
4. etliche ältere Kolleg*Innen sind überfordert von dieser **Digitalisierung** und verweigern sich innerlich. Nur wenige erscheinen überhaupt bei angebotenen internen IT-Fortbildungen.
5. Viele Kolleg*Innen arbeiten in **Kooperationen** mit Schulen am Vormittag, fahren dabei hin- und her und haben teilweise **bis zu drei Unterrichtstandorte an einem Tag anzufahren**. Der Tag ist dabei "zerplückt" von **morgens 8:00 Uhr bis teilweise abends um 21:30** bei den Vorspielen und Veranstaltungen, ohne dass es dazu eine klare Regelung oder einen Freizeit-Ausgleich gibt.
6. Die Unterrichte sind mittlerweile **regelmäßig in einer 6-Tage -Woche** verteilt von Montag-Samstag, zusätzlich gibt es aber eine **zunehmende Anzahl an Veranstaltungen an Wochenenden**.
7. **Fortbildungen** sind wie selbstverständlich nur an Samstagen angesetzt, teilweise besuchen wir 3-4 Fortbildungen im Jahr. **Freie Tage sind oftmals nur in der unterrichtsfreien Zeit** überhaupt zu nehmen. Selbst in dieser unterrichtsfreien Zeit fallen regelmäßig Arbeiten an, o.ö. wird nachgeholt, was sonst liegen geblieben ist.
8. An **neuen Unterrichtsstandorten** sind die Bezirksleitungen oftmals überfordert mit der Einrichtung der neuen Gebäude, weil sie plötzlich für alles und jeden und jede neue Lieferung

verantwortlich sind, obwohl sie sich eigentlich um ganz andere Dinge kümmern müssten, z.B. um Organisation, Kommunikation und Kontaktpflege im Bezirk und Anliegen des Kollegiums.

9. Auch die Fachbereichsleitungen **arbeiten absolut am Limit und darüber hinaus**, weil sie schlachtweg mit der Menge der Anfragen, der Aufgaben und der großen Anzahl an zu betreuenden Mitarbeitenden kaum zurecht kommen können bzw. bei "normaler Arbeitsleistung" ständig alles liegen bleiben würde....

10. Etliche Kolleg*Innen arbeiten **nur in Teilzeit** bei uns und müssen ihr Geld auch noch anderweitig verdienen - das führt immer öfter zu Überschneidungen mit den Terminen.

MOR

besten Dank für die Gelegenheit, unsere Sicht zu der oben genannten Stadtratsanfrage darzustellen.

Die Gründung des MOR zum 01.01.2021 verlief in der Hochphase der Pandemie sehr holprig. Die Personalausstattung war zu Anfang extrem dürfig und alle beteiligten abgebenden Referate haben großzügig ungeliebte Aufgaben ohne ausreichend weitere Personalressourcen an das MOR übertragen. Die Erwartungshaltung der Politik und der Bürgerschaft war riesengroß und in dem Moment unter den damaligen Rahmenbedingungen nicht erfüllbar.

Dies spiegelt die Besetzungsquote zu Beginn des Referats mit 70,5 % im Gegensatz zum 31.12.2024 mit 79,04 % ebenfalls wider.

In der Anfangsphase des Referats (2021 und 2022) hatten wir eine große Anzahl von Überlastungsanzeigen im Referat zu verzeichnen. Im Laufe der Jahre 2023 und 2024 war dieser Trend eher rückläufig, da wir auf Grund von Stadtratsbeschlüssen viele Personalzuschaltungen verbuchen konnten und die Aufgaben – auch mit kleineren Umorganisationsmaßnahmen - besser verteilt werden konnten.

Insbesondere der Fachkräftemangel im Geschäftsbereich 2.4 der Verkehrsingenieure erzeugte eine große Arbeitsüberlastung. Dem konnte 2024 mit vielen unterschiedlichen Personalgewinnungsmaßnahmen (Jobmessen, Infomarkt, Kennenlerngesprächen etc.) gegengesteuert werden. Zusätzlich wird für diesen Bereich mit Zustimmung des POR eine auf 5 Jahre befristete Arbeitsmarktzulage gewährt. Ein Stellenbesetzungsstopp würde hier alle Anstrengungen Personal zu gewinnen, in kürzester Zeit zunichten machen.

Die Verkehrsleitzentrale ist Teil der sicherheitskritischen Infrastruktur und aus diesen Gründen bitten wir hier um immer ausreichende und schnelle Stellenbesetzung. Nicht auszudenken, welche Szenarien sich hier für die Landeshauptstadt München in der Praxis aber auch im Ansehen auf Grund eines Personalmangels ergeben könnten.

Arbeitsbedingter Stress entsteht u. a. auch durch fehlende Ausstattung für den Desk-Sharing-Bereich des Geschäftsbereich 1. Hier muss durch extreme Nachverdichtung und auf Grund fehlender alternativer Räumlichkeiten das Mobilitätsreferat im 5. Stock des Planungsreferats als Gast ausschließlich mit Desk-Sharing arbeiten. Es sind teilweise 3 - 4 Personen in einem Büro zugleich in Webex-Terminen. Für vernünftige Noise-Cancelling-Kopfhörer, die ein einigermaßen normales Arbeiten ermöglichen, ist laut IT-Referat kein Geld da.

Das Mobilitätsreferat sollte mit seiner Gründung ein Vorzeige-Digitalisierungsreferat werden (Umsetzungsbeschluss zur Gründung des Mobilitätsreferats, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00691).

Vielleicht sollte man sich hier einmal überlegen, was an Büroraummieten durch diese Arbeitsweise eingespart wird und diesen Betrag für eine akzeptable IT-Ausstattung zur Verfügung stellen.

Ein gemeinsames Dienstgebäude - angedacht an der Ludwigshafener Straße – rückt in immer weitere Ferne, so dass es dringend erforderlich ist, jetzt vernünftige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den nächsten Jahren zu schaffen, die sich auf dieses New Work mit großer Motivation und vollem Engagement zu den Verkehrsthemen eingelassen haben.

Nicht zu vergessen ist die psychische Belastung durch den ständigen politischen Druck der Stadtratsparteien und des Herrn Oberbürgermeisters.

Das Thema Verkehr steht in ständigem Fokus der Berichterstattung und das Mobilitätsreferat kann eigentlich keine Mobilitätsgruppe der Stadtgesellschaft zufriedenstellen. Wenn dann auch noch der Herr Oberbürgermeister von Zeit zu Zeit gegen seine Mitarbeiter*innen im Referat Stellung bezieht, geht das auf Dauer nicht spurlos an ihnen vorüber. (Beispielhaft genannt seien hier Radverkehrsprojekte mit einem klar vorgegebenem Stadtratsauftrag (Sitzungs-vorlage 14-20 / V 15572 oder 14-20 / V 15585) sowie die notwendige Anordnung von Baustellen.)

Im Gegenteil, sie sind richtig enttäuscht darüber, keinen Rückhalt ihres Oberbürgermeisters zu haben.

Als Chef der Verwaltung erwarten wir hier eine rückendeckende Unterstützung, um der Bürgerschaft einmal ehrlich zu sagen, was in nächster Zeit nicht mehr leistbar ist.

Es gehen jedoch E-Mails vom B-OB nahezu im Minutentakt, resultierend aus Bürgersprechstunden zu Umsetzungswünschen im Straßenverkehr, ein. Diese mit „Eilt sehr“, „Ausrufezeichen“ etc. gekennzeichneten E-Mails, mit der Bitte um Beantwortung innerhalb von 4 Wochen – wovon man realistischerweise mit den Laufwegen genau 2 Wochen Zeit hat – erzeugen enormen zusätzlichen Druck und es werden wahnsinnig viel Ressourcen in der Verwaltung durch die Beantwortung von diesen Anliegen gebunden.

Zumal auch die Zusagen des Herrn Oberbürgermeisters in den Bürgersprechstunden oder bei Maßnahmen von Ortsterminen nicht immer mit der Verwaltung abgesprochen sind. Dies bedeutet erhöhten zusätzlichen Abstimmungsaufwand im Hintergrund, um diese Zusagen rechtskonform umsetzen zu können. Die dadurch gebundenen Ressourcen fehlen bei anderen zielführenden Maßnahmen.

Auf Grund der Masse und durch Personalengpässe entstehen wieder lange Bearbeitungszeiten, die dann logischerweise für den Stadtrat nicht zufriedenstellend sind.

Hier werden durch die Abarbeitung einer Vielzahl von verschiedensten Anträgen und Anfragen auch in einigen Bereichen eine erhebliche Anzahl an Überstunden generiert. Diese werden oftmals nicht als Freizeitausgleich genommen, da man keine Vertretung hat und so verfallen manche Gleitzeitguthaben, was der Gesundheit der Mitarbeiter*innen nicht zuträglich ist. Überlastanzeichen werden auf Grund fehlender Stellennachbesetzung wieder ein größeres Thema werden. Die Gesundheit der verbleibenden Mitarbeiter*innen sollte oberste Priorität haben.

Wir möchten uns gar nicht vorstellen wie das mit Stadtratsanträgen und – anfragen, etc. weitergeht, wenn der Kommunalwahlkampf in die heiße Phase eintritt.

Im Vergleich zu anderen Referaten, bekommt das MOR schon erheblich mehr an Stadtratsanträgen, Stadtratsanfragen, BA-Anträgen, BÜV-Empfehlungen und BA-Anfragen, sowie Anliegen aus Bürgersprechstunden zur Bearbeitung zugeteilt (Statistik für 2023 liegt uns vor). Selbstverständlich ist es Aufgabe der Verwaltung, Stadtratsanträge, -anfragen, BA-Anträge, BÜV-Empfehlungen, BA-Anfragen, Anliegen aus Bürgersprechstunden oder aus Kinder- und Jugendsprechstunden, Seniorensprechstunden, Kinder- und Jugendrathaus oder sonstigen Formaten zu beantworten. Aber die Herangehensweise bei aller Personalknappheit und Überlastung sollte künftig koordinierter und strukturierter erfolgen. Hier müssen Synergien gefunden werden, da sich viele Anfragen und Ideen doppeln.

Wir bitten des Weiteren auch zu bedenken, dass es sich hier um ein Ausgabenproblem der LHM handelt, das nicht von den Mitarbeiter*innen verursacht wurde und deswegen auch weiteres Einsparpotential u.a. beim Stadtrat, bei der Realisierung von Projekten, bei der Priorisierung von Pflichtaufgaben, beim Bürokratieabbau (siehe aktuelle Stunde im Stadtrat vom 26.03.25) etc. gesucht werden sollte.

Außerdem möchten wir in diesem Zusammenhang noch erwähnen, dass wir uns in der Gründungsphase unseres Referats mehr Unterstützung der Stadtfamilie, aber insbesondere des GPR gewünscht hätten.

Im Anschluss sind noch einige konkrete Beispiele zur Arbeitsüberlastung aus den jeweiligen Geschäftsbereichen aufgeführt:

- Stellennachbesetzungen sind manchmal sehr langwierig und manche Bereiche wären ohne Stellennachfolge nicht mehr handlungsfähig gewesen, da Stelleninhaber*innen das Referat auf Grund der Arbeitsüberlastung verlassen haben.

- Lösungen in Zeiten mit Unterbesetzung sind dann z.T. die Vergabe von Prüfungen/ Beratungen/ Gutachten nach Extern, was im Ergebnis weder zeit- noch kostensparend ist.
 - Wichtige Führungsstellen waren nicht vorhanden oder jahrelang nicht besetzt.
 - Politische Entscheidungen werden oft wieder zurückgenommen oder relativiert oder geändert (z.B.: Führung der Tram auf der Leopoldstraße), so dass 2 Jahre Planung umsonst sind.
 - Es gibt sehr viel Mikromanagement. Viele politische Entscheidungen betreffen kleine bis kleinste Details (fachlich und räumlich). Das macht das Verwaltungshandeln schwer. Eine Beschränkung auf Zielvorgaben und Vertrauen auf die Fachexpertise der Expert*innen wäre wünschenswert.
 - Teilweise können Pflichtaufgaben nicht mehr im gewohnten Umfang erfüllt werden, da die Masse für den vorhandenen Personalkörper einfach zu groß ist.
 - Ständige, nicht erreichbare Fristeneinforderungen bei der Bearbeitung von Vorgängen bremsen die Motivation erheblich.
 - Fehlende Priorisierung durch Politik, Stadtspitze und oberste Führungskräfte; alles ist gleich wichtig und wird einfach nach unten weitergeleitet
 - Die Bezirksausschüsse dürfen schalten und walten, ohne dass auch seitens des DIR mal objektiv ein Rahmen gesetzt wird. So werden häufig zu bestimmten Themen, deren Ergebnis nicht gefällt, ständig neue ergänzende Fragen - teils auch zu völlig anderen Maßnahmen - gestellt, sodass ein Vorgang nie formal abgeschlossen werden kann.
- Kurzfristige Presseanfragen (z.T. nur 2 Stunden Bearbeitungszeit) Das aktuelle Tagesgeschäft der Öffentlichkeitsarbeit sowie die teilweise arbeits-intensiven Vorbereitungen für öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen inklusive deren Durchführung bei potenziell konfliktreichen Themen (Testphase Fußgängerzone Weißenburger Straße, Nachbarschaftsviertel, Altstadt für alle...) bindet phasenweise immer wieder sehr viel Kapazitäten und führt zu hoher Stressbelastung. Dies wird auch dadurch verstärkt, dass einige Kolleg*innen familienbedingt in Teilzeit arbeiten, was im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der LHM ja durchaus erwünscht ist, aber eben auch zu Engpass- und Überstundensituationen führt.
- Hohe Überstundenlast bei Kolleg*innen verbunden mit Anträgen zur Verlängerung der Einbringungsfrist für Urlaub.

Unser Fazit ist, dass in allen Bereichen der Stadtverwaltung dringend eine Aufgabenkritik zu erfolgen hat, die auch von Politik über den Zeitraum der Konsolidierung mitgetragen und der Stadtgesellschaft vermittelt wird. Die Sparmaßnahmen dürfen nicht nur zu Lasten des Personals gehen.

Ganz im Gegenteil, man muss dem Personal in den nächsten schwierigen Jahren entgegenkommen, um deren Motivation und Leistungsbereitschaft aufrecht zu erhalten. Somit ist es auch erforderlich, dass Führungsaufgaben prioritär wahrgenommen werden.

Grundsätzlich möchten wir aber auch anmerken, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die flexible Arbeitszeit und die großzügige Homeoffice-Regelung im MOR die Motivation und somit die Leistungsbereitschaft sehr erhöht.

BAU

RPR

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

da es sich in unserer Stellungnahme um den Beitrag des RPR- Baureferat handelt, können wir nicht die Arbeitsüberlastung der Stadtverwaltung kommentieren. Wir können nur unsere Sichtweise auf die Arbeitsbelastung unserer Beschäftigten im Baureferat kommentieren.

Hierbei darf angemerkt werden, dass die bereits laufenden Konsolidierungsmaßnahmen (seit 2020) das Baureferat hart treffen. Durch die geringeren Konsolidierungsraten für bürgerliche Bereiche steigt die Konsolidierungsrate des Baureferates an und fordert von uns zusätzliche Einsparungsmaßnahmen ein. Dies ist besonders bitter, da sich die Stellenbesetzungsquoten in vielen Bereichen des Baureferates – bedingt durch die zentralen Einsparvorgaben seit 2020 – spürbar verringert haben.

Mit den bevorstehenden weiteren Kürzungen und Maßnahmen des Stadtrates wird sich diese Situation noch einmal verschlechtern. Insbesondere durch das Verbot der externen Stellenbesetzung verschärft sich unsere Situation sehr. Wo sonst, wenn nicht durch externe Stellenbesetzung, sollte das Baureferat sein benötigtes Personal gewinnen. Ingenieur*innen, Techniker*innen, Meister*innen, Facharbeiter*innen usw. sind nur am freien Markt zu finden.

Die gestartete Ausbildungsoffensive in den technischen Bereichen des Baureferat begrüßen wir sehr. Aber im Lichte des anstehenden demografischen Wandels und des verhängten externen Stellenbesetzungsstopps wirkt das ein wenig wie der berühmte Tropfen auf den heißen Stein. Ferner dauert es einige Jahre, bis die Ausbildungsoffensive ihre Wirkung entfalten kann.

Die oben beschriebenen Einschnitte kommen zu der bereits jetzt vorhandenen Situation der enormen Arbeitsbelastung unserer Beschäftigten in sehr naher Zukunft noch dazu. Zur aktuellen Situation kann folgendes gesagt werden:

Alle Unterhalts- und Betriebsbereiche des Baureferates sind mittlerweile personell unterbesetzt und am bzw. teilweise über dem Limit ihrer Leistungsfähigkeit. Dies liegt im Wesentlichen am baulichen Zuwachs und Zustand in unserer Stadt.

Die z. B. vom Stadtrat beschlossene und vom Hochbau umgesetzte Schulbauoffensive kann man als großen Erfolg bezeichnen. Leider konnte im nachgelagerten Unterhalts- und Betriebsbereich für die zusätzlich entstandenen Gebäude nie annähernd und adäquat der Personalzuschnitt angepasst werden.

Trotz aller organisatorischen Anpassungen und Maßnahmen zur Digitalisierung der Arbeitsprozesse entstand über viele Jahre eine massive Personalunterdeckung, die zur heutigen Arbeitsbelastung in diesen Bereichen geführt hat.

Dies betrifft alle Unterhalts- und Betriebsbereiche des Baureferat. Zudem sind überall die Anforderungen z.B. durch den Bau von U-Bahnlinien, Straßentunnel, Brücken, Sicherheitsanforderungen im Rahmen der Terrorbekämpfung zur Wiesn und vielen anderen Veranstaltungen massiv erhöht und ausgebaut worden.

Wir befürchten, dass hier eine nicht mehr zu händelnde Situation für unsere Beschäftigten eintritt, weil auch der Wettbewerbsdruck zu Lasten unserer Beschäftigten geht. Der vorherrschende Fachkräftemangel führt auch noch zu einer Abwanderung aus den beschriebenen Bereichen, da Organisationen wie die MSE, die Stadtwerke, andere städtische Referate und der freie Markt ebenfalls Fachkräfte suchen und zum Teil deutlich besser bezahlen. Diese Situation betrifft die Projektarbeit und die Unterhalts- und Betriebsbereiche des Baureferates gleichermaßen.

Im Ergebnis führt die beschriebene Situation z. B. bei der Straßenbeleuchtung und Verkehrsleittechnik zu einer Stellenbesetzungsquote von teilweise deutlich unter 80%. Die vorhandenen Aufgaben müssen oftmals durch Kolleginnen und Kollegen mit zusätzlichen Überstunden/ Mehrarbeit übernommen werden. Temporär ist das sicher normal auch bei Spitzenbelastungen wie z.B. Extremwetterereignisse, wo das gesamte Baureferat gefordert ist. Eine sich verfestigende dauerhafte Überbelastung der Beschäftigten ist aus unserer Sicht allerdings nicht hinnehmbar.

Diese Situation verschärft sich im Baureferat durch die weiterhin anstehenden und dem Grunde nach stadtweit notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen. Dies zeigt unseres Erachtens die Brisanz der Situation unserer Beschäftigten deutlich auf. Deshalb brauchen wir in den beschriebenen Bereichen eine klare Perspektive, um die Arbeitsbelastung nicht zu steigern, sondern sie im Gegenteil zu senken.

Unser Bestreben ist aber nicht die Konsolidierungsmaßnahmen grundsätzlich in Frage zu stellen. Unser Bestreben ist die Verkehrssicherheitsplichten und die Benutzbarkeit der städtischen Infrastruktur im Rahmen der Daseinsvorsorge qualitätsvoll erbringen zu können und gleichzeitig eine adäquate Arbeitsbelastung für unsere Beschäftigten zu ermöglichen.

Dieses Ziel kann unseres Erachtens auch durch mehr Kostentransparenz im Rahmen unserer Bauprojekte erreicht werden. Die reine Darstellung der Bauprojektkosten greift hier zu kurz. In den Projektkosten sind demzufolge auch die positiven wie negativen Effekte hinsichtlich der Folgekosten in Betrieb und Unterhalt inkl. des dafür erforderlichen Personals mit darzustellen und zu beschließen. Dadurch kann neben der Steuerung und Kostenermittlung der Baumaßnahme auch der Blick auf die gesamten Folgekosten geworfen werden. Dies kann für die Entscheidungsträger ein wichtiges Kriterium sein, um alle nötigen Parameter mit einzubeziehen.

Des Weiteren stellen wir fest, dass die referatsübergreifenden Abstimmungsprozessen (z. B. mfm) unseres Erachtens mittlerweile eine Komplexität erreicht haben und damit Zeit und Energie binden, ohne dass für uns der wirklich große Nutzen erkennbar ist. Hier müssen bestehende Prozesse auf den Prüfstand gestellt werden, um die geringer werdenden Ressourcen nicht dauerhaft über Gebühr zu belasten und damit zu überlasten.

RKU

mit Mail vom 27.02.2025 baten Sie uns um Stellungnahme zur Stadtratsanfrage der Stadtratsfraktion Die Linke/Die Partei zur Arbeitsüberlastung der Beschäftigten. Die Stellungnahme erfolgt auch vor dem Hintergrund der Aufforderung des Personalreferenten Herrn Mickisch, dass die Referate und Eigenbetriebe auf Stellenbesetzungen in den nächsten Monaten verzichten sollen.

Vielen Dank, dass Sie uns die Gelegenheit geben, die Situation zur Arbeitsüberlastung im RKU darzustellen. Das RKU bzw. die Belegschaft ist aus mehreren Gründen seit Jahren besonders stark von einer Überlastung betroffen, die wir im Folgenden gerne ausführen: Bereits vor der Ausgründung des RKU zum 01.01.2021 stand das vorhandene Personal unter großer Belastung.

Während der Pandemie musste das Personal des alten Umweltbereichs über die stadtweiten Unterstützungsquoten hinaus den Gesundheitsbereich des damaligen Referats für Gesundheit und Umwelt über viele Monate zusätzlich zu den vorhandenen eigenen Aufgaben stark unterstützen, z.B. für die Bürgerberatung und Telefondienste. Hier wurden viele Kolleg*innen von ihren bestehenden Aufgaben abgezogen, die sie größtenteils dann zusätzlich oder später zu erledigen hatten bzw. von den restlichen Kolleg*innen in den Teams miterledigt werden mussten, so dass in allen Bereichen zahlreiche Überstunden aufgebaut wurden. Dies geschah vor dem Hintergrund der Ausrufung des Klimanotstands der Landeshauptstadt München am 18.12.2019, der insbesondere für den damaligen Bereich Umweltvorsorge im Umweltbereich zahlreiche neue Aufgaben und zu meisternde Herausforderungen in Bezug auf den für die Bevölkerung notwendigen Handlungsbedarf im Bereich Klimaschutz und Klimawandel auslöste.

Das Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU) wurde auf den Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 16.12.2020 „Aufbau eines Referats für Klima- und Umweltschutz und eines Gesundheitsreferats; Konzept für das Vorgehen bei der Aufteilung des RGU und formale Rahmenbedingungen“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02184) hin im Januar 2021 in kürzester Zeit ausgegründet, ohne die nötige Vorbereitung und Erarbeitung einer funktionierenden Struktur, so wie es beispielsweise bei der Ausgründung

des IT Referates (ca. 4 Jahre Vorplanung) oder des Mobilitätsreferates (ca. 2 Jahre Vorplanung) in der Vergangenheit erfolgte.

Die Auftrennung in ein großes Gesundheitsreferat und ein kleines Referat für Klima- und Umweltschutz brachte es mit sich, dass insbesondere im RKU und dort wiederum im Bereich Klimaschutz verhältnismäßig umfangreich neue Strukturen aufgebaut werden mussten.

Abgesehen von den zentralen Diensten, die neu geschaffen wurden, fächerten sich die beiden bisherigen Hauptabteilungen in vier neue Geschäftsbereiche auf.

Die Ausgründung des RKU und der Auf- und Ausbau des Klimaschutzbereichs war und ist ein wesentlicher politischer Auftrag, den die amtierende grün-rote Stadtregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung zu einer zentralen Aufgabe erklärt hat. Zur Bewältigung des Bündels an neuen Themenstellungen war es erforderlich, in kürzester Zeit Arbeitsstrukturen und Personalressourcen zu schaffen, um das Volumen an Stadtratsanträgen und -beschlüssen und neuen Aufgaben in die Umsetzung zu bringen. Aber natürlich sind auch viele andere Bereiche des RKU stark betroffen und im politischen Fokus. Das RKU hat neben den hochpolitischen Themen auch eine Vielzahl von Pflichtaufgaben zu erledigen, wie die Luftreinhaltung, den Immissionsschutz, die Überwachung der Störfallbetriebe, der Schutz des Grundwasser und Bodens als auch den Vollzug des Abfallrechtes und Wasserrechts und nicht zu letzte ist auch die untere Naturschutzbehörde ein Teil des RKU mit wichtigen Vollzugsaufgaben. Die Erfüllung der Pflichtaufgaben müssen durch die LHM sichergestellt werden und auch hier sind laufend neue Aufgabengebiete durch EU-, Bund- und Ländergesetzgebung hinzugekommen. Eine funktionierende Verwaltung in diesem Bereich ist auch unverzichtbar für den Wirtschaftsstandort München und zur Sicherung gesunder Lebensbedingungen in München für unserer Bürgerinnen und Bürger.

Der Aufbau der Strukturen und die Umsetzung der neuen Aufgaben im gesamten RKU mussten vorerst mit dem vorhandenen Personal unter hohem politischem Druck und im Fokus der Öffentlichkeit umgesetzt werden. Erst deutlich verzögert kamen die notwendigen Stellenzuschaltungen vor allem im Bereich des Klimaschutzes in die Umsetzung, hier aber dann mit sehr hoher Unterstützung des POR im Rahmen des HR-Pilotprojektes. Sie sind in einigen Bereichen bis zum heutigen Tag noch nicht abgeschlossen worden, da die Besetzung der Planstellen durch die Haushaltskonsolidierung im letzten Herbst ausgesetzt wurde. Es sind daher noch immer Stellen, die das RKU durch die Ausgründung oder bereits durch weiter zurückliegende Stadtratsaufträge vom Stadtrat zugesprochen bekommen hatte, unbesetzt. Dennoch werden die Aufgaben von den Mitarbeiter*innen im RKU unter höchstem Arbeitseinsatz Tag für Tag mit übernommen und umgesetzt. Dies geschieht, weil wir im RKU eine Mitarbeiterschaft haben, die mit sehr hoher Motivation, Einsatzbereitschaft und höchster innerer Überzeugung arbeitet.

Die Belastungsgrenze, insbesondere auch die psychische, ist aber an vielen Stellen im RKU überschritten. Dies spüren wir als RPR, wir führen in den letzten Jahren u.a. sehr viele Gespräche zu möglichen Überlastungsanzeigen ganzer Teams bzw. Organisationseinheiten. Da dieses Instrument aber für ganze Organisationseinheiten nicht gegeben ist kommt es so gut wie nie zur Anzeige. Aus Sicht des RPR und des RKU kam es leider auch zur Streichung von Gleitzeitguthaben von sehr engagierten Mitarbeiter*innen im Rahmen der Regelungen der DV-Flex 2.0 durch das POR ohne Ausnahmeregelung und Verweis auf die besondere Situation. Derzeit werden auch stellenweise verdiente Höhergruppierungen von langjährigen Mitarbeiter*innen aufgrund der aktuellen Haushaltssituation zurückgestellt, was aus Sicht des RPR nicht nachvollziehbar ist und die vorhandene Belegschaft in Hinblick auf die oben beschriebenen Belastungen weiter zusätzlich demotiviert.

Wir als junges Referat mitten im Aufbau leider besonderes unter den Einsparmaßnahmen im Personalhaushalt.

Zusätzlich zu den Einsparungen ist unser Personalhaushalt auch noch im Minus und wir werden die nächsten Jahre keinen Handlungsspielraum bei Nachbesetzung haben. Dies kann nur geleistet werden, wenn der Stadtrat Aufgabenkritik akzeptiert und vom Stadtrat injizierte Projekte zurückgezogen werden. Es darf auf keinem Fall auf dem Rücken der Mitarbeiter*innen ausgetragen werden.

Fazit: Eine weitere Belastung der Mitarbeiter*innen im RKU ist schlichtweg nicht möglich. Eine umfangreiche Aufgabenkritik ist in einigen Bereichen unbedingt notwendig, sollten noch weitere Stellen eingespart werden müssen. Ebenso muss sich der Stadtrat ernsthaften fragen, welche Prioritäten er setzt und auch zu seiner Entscheidung stehen. Es braucht Verständnis in der Politik und der Öffentlichkeit, wenn Aufgaben nicht oder nur unzureichend erfüllt werden

können, weil schlichtweg die personellen Ressourcen für die Größe der Aufgaben nicht vorhanden sind. Die bestehende Mitarbeiterschaft im RKU jedenfalls bringt tagtäglich vollen Einsatz und dass, wie beschrieben, seit vielen Jahren auch oft über die Belastungsgrenze hinaus.

GSR

Offizielle Überlastungsanzeigen haben wir nicht viele. Dennoch ist die Situation auch im GSR hinsichtlich nicht mehr zu bewältigender Aufgaben aufgrund des Einstellungsstopps sehr angespannt. Derzeit wird im Kernbereich über die Anordnung von Mehrarbeit verhandelt und Personal wird über die Abteilungsgrenzen hinweg zur Aufgabenerledigung abgeordnet, um die gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben erfüllen zu können.

Die Zahl der BEM-Fälle steigt kontinuierlich und auch das Arbeitsklima leidet. Auch nach außen macht sich dies bemerkbar und die Zahl der Beschwerden steigt.

Es ist zu befürchten, dass der Druck noch weiter zunimmt und wir leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlieren könnten. Dies setzt eine Spirale in Gang, aus der dann noch mehr Belastung für die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen folgt. Ein Teufelskreis!

KULT

Die Anfrage der LINKE wurde an das KULT auch über das BGM zugeleitet. Das BGM KULT hat hier alle Abteilungsleitungen und die Institute über die Geschäftsstellenleitungen um eine Stellungnahme angefragt. Diese Antworten wird das BGM KULT zusammenfassen und an das zentrale BGM senden. Noch stehen hier Antworten aus. Sobald es diese Antwort gibt, werde ich diese an den GPR in Kopie weiterleiten.

Die Perspektive der Mitarbeiter*innen wurde über die ÖPRs des KULT erfragt. Hier die Antworten, teilweise sehr kurz, aber sie geben einen ersten Überblick.

Hier die Antworten in einer Zusammenfassung:

- Kult: Rufe wegen Überlastungen bereits in der Vergangenheit, in Teilen haben sich diese aber wieder selbst gelöst, es gibt aber auch Langzeitkranke in allen Bereichen. Besonders belastend ist die Situation in der Abteilung „Public History“. Hier gibt es mehrere aktuell nicht besetzte Stellen (Ruhestand, Stellenwechsel). Die Abteilungsleitung hatte ein sehr gutes Konzept entwickelt für eine sinnhafte Personalentwicklung und Nachbesetzungsstrategie, welches durch den Stellenbesetzungsstop derzeit nicht mehr durchführbar ist. Gleichzeitig gibt es einen hohen Druck durch den Stadtrat mit vielen Forderungen an die Abteilungen, welche mit dem derzeitigen Mitarbeiter*innenstand nicht erfüllt werden können. Ein aktueller Antrag auf zwei Stellennachbesetzungen trotz Stellenstopp wurde aktuell nicht genehmigt.
- STM: Überlastung durch Umzug. Viele Langzeitkranke an zentralen Stellen
- NS-Doku: Belastung durch spezifische Themen des NS DOKU. Der Arbeitsschwerpunkt bringt es mit sich das die Mitarbeiter*innen sich fast ausschließlich mit Themen beschäftigen die physisch belasten sind. Die aktuelle politische Entwicklung trägt ebenso dazu bei. (hier gibt es Maßnahmen mit dem Ziel Hilfsangebote für diese Belastung zu Verfügung zu stellen)
- Jüd. Museum: Überlastung durch fehlende Leitung. Demnächst wird die neue Leitung eingestellt werden. Ansonsten teilweise eine vergleichbare Situation wie beim NS DOKU

- VKM: Überlastung durch Baumaßnahmen
- Lenbachhaus: Überlastung im Betriebsdienst wegen fehlenden Personals, 2 Personen gehen in Rente in den kommenden 2 Jahren, die aktuell nicht nachbesetzt werden können
- Villa Stuck: Überlastung durch Umzug und fehlende Mitarbeiter*innen in der Verwaltung, die aktuell nicht eingestellt werden können
- Stadtbibliothek: Schwierige Kunden – besonders an bestimmten Standorten bedeutet dies eine hohe (und vor allem gefühlt immer wiederkehrende) psychische Belastung der Kolleg*innen. Immer mehr Veranstaltungen werden von den Bibliotheken angeboten, die teilweise sehr viel Zeit in Anspruch nehmen (bereits in der Vorbereitung). Weiterhin muss wegen des Personalmangels immer öfter Personal in anderen Bibliotheken vertreten werden. Da die Münchner Stadtbibliothek in naher Zukunft keine neuen Kolleg*innen einstellen kann, werden bei uns erste Überlegungen angestellt, wie das vorhandene Personal entlastet werden könnte.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde bisher nicht durchgeführt, deshalb gibt es zu der Erstellung dieser, aktuell ein Projekt des BGM KULT für die Stadtteilbibliotheken.

Im Jahr 2024 betrug die durchschnittliche Fehlzeit durch Krankheit (inkl. Reha und Kuren und durch Wegeunfälle) 28,42 Tage.

In den kommenden Jahren gehen circa 80 Personen bei einem Personalstand von circa 550 Personen in Rente. In 2026 sind es 13 Personen, im Jahr 2027 dann 14 Personen, im Jahr 2028 weitere 13 Personen, im Jahr 2029 dann 22 Personen und 2030 dann 15 Personen.

PLAN

wir danken euch herzlich für die Gelegenheit, zu der oben genannten Stadtratsanfrage Stellung zu nehmen.

Von der Geschäftsleitung haben wir bislang noch keinen Abdruck der Stellungnahme zur Stadtratsanfrage erhalten, weshalb uns aktuelle Zahlen zu den angesprochenen Themen fehlen. Trotzdem möchten wir an dieser Stelle unsere Wahrnehmungen und Beobachtungen teilen, da die Situation aus unserer Sicht dringende Aufmerksamkeit erfordert.

Derzeit sind uns als Referatspersonalrat sowie den örtlichen Personalvertretungen keine Überlastungsanzeigen im Referat bekannt. Wir führen dies auf die Berufsbilder und die insgesamt sehr gute Einwertung unserer Mitarbeiter*innen zurück, dass hier eine gewisse Scheu und die Angst vor einer eventuell damit einhergehenden Missachtung besteht. Wir weisen jedoch regelmäßig auf das Instrument der Überlastungsanzeigen hin und klären unsere Kolleg*innen darüber auf.

Wie in der Anfrage korrekt dargelegt, leisten alle unsere Kolleg*innen einen unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung der städtischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge. Diese Bedeutung wird jedoch häufig übersehen.

Angesichts der ohnehin schon schwierigen Personalgewinnung, des Abgangs der Babyboomer-Generation sowie des faktischen Stellenstopps und dem damit verbundenen zunehmenden Personalmangel, wächst der Druck auf die verbleibenden Mitarbeiter*innen.

Vom POR wird leider kein Wort darüber verloren, dass wir aufgrund des demografischen Wandels ohnehin schon unausweichlich auf eine Personalkrise zusteuern – unabhängig von der Arbeitsmarktfliktuation und nun on top noch der Stellenstopp.

Die anhaltend hohe Anzahl von politischen Vorgaben und Wünschen, Stadtratsanträgen -und anfragen, Bürger*innenanfragen usw. führt in Verbindung mit den Personalmängeln zu unzureichenden Bearbeitungszeiten. Dies führt wiederum zu Unzufriedenheit auf der Stadtrats- und Bürger*innenseite. Um dieser Herausforderung zu begegnen, müssen Synergien geschaffen werden, da sich viele der Anfragen und Ideen überschneiden. Hier wäre es sinnvoll, Prozesse zu optimieren und Ressourcen effizienter zu nutzen.

Ein weiteres strukturelles Problem, das wir beobachten, ist das zunehmende Mikromanagement. Immer mehr politische Entscheidungen betreffen kleinste Details, sowohl fachlich als auch räumlich. Dies erschwert die Arbeit der Verwaltung erheblich. Es wäre wünschenswert, sich stärker auf Zielvorgaben zu konzentrieren und auch mehr Vertrauen in die Fachkompetenz der Mitarbeitenden zu setzen. Dadurch könnten Verwaltungsprozesse auch effizienter und effektiver gestaltet werden.

All dies führt zu höheren Arbeitsbelastungen, einem steigenden Krankenstand und wachsender Unzufriedenheit unter der Belegschaft. Die steigende Zahl der BEM-Fälle ist ein deutlicher Hinweis auf die zunehmende Belastung der Mitarbeitenden.

Die Vielzahl an Überstunden, die durch die Abarbeitung unterschiedlichster Aufgaben entsteht, wird oftmals nicht als Freizeitausgleich genommen, da keine ausreichende Vertretung vorhanden ist. Infolgedessen verfallen Gleitzeitguthaben, was nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden gefährdet, sondern auch die langfristige Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt. Besonders auffällig ist dabei das Fehlen von Fürsorge und Unterstützung durch die Führungskräfte, die die zahlreichen Überstunden und das Arbeiten während des Urlaubs oder Krankheit oft ohne entsprechende Konsequenzen tolerieren.

Auch in der Aufgabenverteilung zeigen sich Ungleichgewichte. In einigen Fällen übernehmen einige wenige Kolleg*innen ein überdurchschnittlich hohes Aufgabenspektrum, während andere entweder unterbeschäftigt sind oder Aufgaben in unzureichendem Umfang bearbeitet werden. Zudem wird die Arbeitsbelastung für Teilzeitkräfte zunehmend problematisch, da diese oft nicht nur anteilig ihrer Stunden Arbeit übernehmen (müssen), sondern die einer Vollzeitkraft. Es ist daher auch Aufgabe der Referate, aktiv ein Augenmerk auf eine gerechte und ausgewogene Verteilung der Aufgaben zu legen.

Ein weiteres großes Problem stellt der Wissenstransfer dar. Viele langjährige Kolleg*innen gehen in den Ruhestand, ohne dass deren Wissen systematisch weitergegeben wird. Dies führt dazu, dass wertvolles „Herrschaftswissen“ verloren geht, was gerade in einigen Pflichtaufgaben zu Schwierigkeiten führt. Gleichzeitig dauert die Nachbesetzung von Stellen (wenn man denn nachbesetzen darf) oftmals sehr lange, was die Situation weiter verschärft.

Die fehlende Priorisierung seitens der Politik, der Stadtführung und Referate führt dazu, dass alles gleich wichtig erscheint und Aufgaben ohne klare Struktur und ohne konkrete Maßnahmen weitergegeben werden. Bisher konnten keine nennenswerten Maßnahmen festgestellt werden, die die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden reduzieren. Die Politik stellt weiterhin Forderungen, ohne jedoch die dringend benötigten Anpassungen vorzunehmen, um die Belastungen in der Verwaltung zu verringern.

Angesichts dieser Überlastung ist es aber absolut notwendig, dass sowohl die Referent*innen wie auch die Verwaltungsspitze Aufgabenkritik üben und klar Stellung beziehen und der Bürgerschaft transparent mitteilen, welche Aufgaben nicht mehr in der bisherigen Form bewältigt werden können. Die Gesundheit und das Wohlbefinden der verbleibenden Mitarbeitenden müssen dabei oberste Priorität haben.

Insgesamt zeigen sich in der Belegschaft sinkende Motivation, zunehmende Konflikte und eine steigende Bereitschaft zum Wechsel.

Es ist dringend erforderlich, eine umfassende Aufgabenkritik vorzunehmen. Diese muss von der Politik während der Konsolidierungsphase unterstützt und den Bürger*innen transparent kommuniziert werden. Die Sparmaßnahmen dürfen nicht ausschließlich auf Kosten unserer Kolleg*innen gehen. Vielmehr sollte geprüft werden, wie das Personal in diesen herausfordernden Zeiten unterstützt werden kann, um Motivation und Leistungsbereitschaft zu erhalten und die Kolleg*innen langfristig an die Stadt zu binden. Dabei muss die Stadt München als Arbeitgeberin überlegen, wie sie die Arbeitsbedingungen so gestalten kann, dass die Arbeit attraktiv bleibt und die Mitarbeitenden sich geschätzt fühlen.

RIT

Ich schreibe Dir hier, gemäß meiner Rollen, in doppelter Hinsicht.

In Beiden Gremien, in denen ich tätig bin (it@M-ÖPR und RIT- RPR) sehen wir die Gefahr einer Überlast von unseren Kolleg*innen. Uns liegen jedoch in beiden Bereichen keine Meldungen vor, die belastbar wären.

So bleibt uns nur die Möglichkeit Augen offen zu halten.

Was wir jedoch feststellen können, hat die angespannte Haushaltslage Auswirkungen auf die Anzahl und Zeitdauer von Projekten in unserem Bereich. Was für die Mitarbeitenden wahrscheinlich bedeutet, dass es unterm Strich, bei uns, eher zu keiner Überlast kommt. Was das stadtweit langfristig für Folgen hat, kann nur vermutet werden, da die Digitalisierung und damit an anderer Stelle Entlastung langsamer voranschreiten wird.

KOM

Beispiel der Überlastung im Handwerk.

Vor ca. einem Jahr, waren wir noch 5 Elektriker.

Nach dem sich ein Handwerker sehr verletzt hatte (Wegeunfall) und seit dem 27.03.25 nicht mehr im Dienst ist, mussten wir einen Elektriker für die zwei Gebäude (NS-Doku und Lenbachhaus) zur Betreuung abstellen.

Wir konnten zwar Vereinbarungen treffen, indem der Kollege bei Fertigstellung aller Arbeiten, dann die Kollegen der Poolbetreuung für 1/3 der Woche zur Verfügung steht, jedoch ist das bei über 250 Gebäuden nicht zufriedenstellend.

Weiterhin hat sich ein Kollege fortqualifiziert und den Meister gemacht. Im Anschluss ist der Kollege zur THV-Ost gewechselt.

Zusätzlich haben wir seit Juli wegen Amtsarzt einen Fall, der seine Tätigkeiten bis auf weiteres nicht mehr ausführen darf und somit habe ich nur noch zwei Elektriker. Mit Ausschreibungsstopp Juli 2024, sind uns nun die Hände gebunden. Sollten hier dann die freien Stellen auch noch eingezogen werden oder ganz und gar Einstellungen verboten werden, stellt sich nur noch die Frage, wann die Kollegen für eine längere Zeit in den Krankenstand gehen oder die Kündigung einreichen!

Auch wollte ich für unseren Bereich (Verwaltungsaufwand und Führungsaufgaben steigen ständig) versuchen eine zusätzlich Meisterstelle zu generieren, dies ist leider mit der Haushaltslage, wie auch mit dem Stopp im Juli 2024 hinfällig. Die Auslastung der einzelnen Personen ist mittlerweile überschritten und trotzdem steigen die Aufgaben, die Kollegen,

Führungskräfte neu aufgebrummt bekommen. Handelt es sich um Atoss, Quentic, SuccessFactors, Arbeitsschutz, Bestellungen in SRM und Tickets in digitaler Form und noch viele andere Arbeiten. Ob dies mit Einführung der E-Rechnung dann erleichtert wird, stellt sich in Frage.

Auf alle Fälle müssen wir aufpassen, dass bei Einführung von KI, dies nicht zu lasten der Mitarbeiter geht und somit kräftig eingespart werden kann.

KVR

vorab bedanken wir uns für die Möglichkeit zu der Anfrage „Wie hoch ist die Arbeitsüberlastung in der Stadtverwaltung?“ Stellung nehmen zu können.

Die aktuelle Haushaltsslage mit der damit verbunden Kürzung des Personalbudgets und in der Folge Streichungen von Stellen mit der angekündigte Aussicht für die kommenden Jahre (!) ist für uns entsetzlich und führt zum Gefühl der Hoffnungslosigkeit und Angst was die Zukunft betrifft. Es gab noch nie ein Haushaltssicherungskonzept in der LHM, dass solche Gesamtauswirkungen auf das Personal auf Jahre haben wird. Damit aber auch für unsere städtische Gesellschaft auf Dauer.

Leider sind wir noch nicht soweit, dass durch voll automatisierte IT-Prozesse, hier gerade im Kundenkontakt, die Kolleg*innen massiv entlastet werden würden. Die weit überwiegenden IT-Prozesse, sind nach wie vor keine end-to-end-Prozesse (voll automatisiert), sondern vermitteln nur den Bürger*innen den Eindruck. Damit wird hier keine Entlastung für das Personal folgen können. Gerade hier ist eine „Investition“ in die Zukunft dringend notwendig. Aber man muss für erfolgreiche IT-Prozesse (end-to-end) vorher Personal – insbesondere auch Fachpersonal im KVR – investieren. Ansonsten ist hier noch lange keine greifbare Entlastung für das Personal in Sicht und damit ein schnellerer Service für die Bürger*innen. Durch die vielen zentralen Veränderungen in den letzten Jahren sind zwar viele kleine Aufgaben, aber in der Summe durchaus zeitlich spürbare Aufgaben auf die Führungskräfte und auch auf die Mitarbeiter*innen übergegangen. Die zu der umfangreichen Erledigung der Fachaufgaben on top dazu kamen.

Seit einigen Jahren zeigt sich, dass nicht alleine Überstunden ein Indiz für eine Überlastung sind, da mittlerweile viele Mitarbeiter*innen nicht mehr bereit oder persönlich nicht (mehr) in der Lage sind in einer für sie auf Jahre aussichtlosen Situation dauerhaft Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten.

Die Bearbeitungszeiten von Anträgen sind hier ein wesentlich besserer Anhaltspunkt. Gerne können wir nähere Informationen zur Verfügung stellen.

Die so oft benannte Aufgabekritik kann Erfolg haben und eine Erleichterung für das Personal darstellen, aber nur, wenn Bereitschaft und Akzeptanz – auch in der Politik – vorliegen. Der gesetzliche Auftrag wird erfüllt, aber die Art der Erfüllung kann und muss kritisch betrachtet werden. Ob dies tatsächlich geschehen wird, werden die nächsten Wochen zeigen. Denn es ist auch für die Kolleg*innen eine Herausforderung die Qualität der Aufgabenerledigung herab zu senken oder sogar manche „Kür“ der Aufgabenerfüllung wegfallen zu lassen. Eine Steigerung der Bearbeitungszeiten kann nicht der einzige Weg der „Aufgabekritik“ sein, da diese sich dann von Jahr zu Jahr vervielfacht und dauerhaft unser Personal systematisch demotiviert, krank macht und zur „inneren Kündigung“ in einigen Fällen führen wird. Bereits seit einiger Zeit kann nur Dank der hohen Identifikation von vielen Kolleg*innen mit dem KVR und den Aufgaben der aktuelle Status noch erhalten werden. Aber dies wird nicht dauerhaft funktionieren.

Es ist vermutlich ein schwieriger Schritt für alle, schöne „Projekte“ einzustellen oder massiv zu verändern. Aber nur auf diesem Weg könnte eine Entlastung für das Personal spürbar erfolgen. Eine absolute Konzentration auf die rechtliche Aufgabenerfüllung – ohne „Kür“ – ist aus unserer Sicht der einzige Weg, den ein Referat mit rein gesetzlichen Aufgaben gehen kann. Denn der Glaube an mehr Stellen und Personal fehlt auf Grund der Prognosen des Personal- und Organisationsreferates für die nächsten Jahre.

Die Frage 5 aus der Anfrage: „Welche Maßnahmen wurden oder werden ergriffen, um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu reduzieren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf

und Privatleben zu gewährleisten?“. Es wird versucht den Status der vergangenen Jahre aufrecht zu erhalten. Aber das hilft in der aktuellen Mehrbelastung nicht und wird bei einer Weiterentwicklung in diese Richtung auch nicht mehr möglich sein.

Die Einwohnerzahl steigt weiterhin an. Damit auch die Anträge und Kontakte ins KVR. Der direkte Kontakt mit Bürger*innen ist sehr herausfordernd für unsere Kolleg*innen.

Insbesondere, wenn man sich dauernd auf Grund langer Bearbeitungszeiten o.ä. massiv beschimpfen und sogar beleidigen lassen muss. Man muss sich entschuldigen für die langen Warte- oder Bearbeitungszeiten, obwohl man persönlich nicht daran Schuld ist und auch lieber eine andere Situation hätte.

Aber auch innerbetrieblich (Stellen ohne direkten Kundenkontakt) steigt der Druck in den letzten Jahren und es wird immer herausfordernder im kollegialen Umgang miteinander diesen hohen Druck von Außen zu verarbeiten. Auch privat, wenn man in München lebt, wird man von Bekannten/Verwandten mit der Situation oft konfrontiert und muss sich dann auch im Privatleben damit immer wieder auseinandersetzen. Eine regelrechte Frustrations-Abwärts-Spirale.

Wir verzichten auf eine ausführliche Darstellung einzelner Bereiche bzgl. Belastung und Auswirkungen der Einsparungen, sind aber gerne jederzeit bereit dies näher in Gesprächen darzustellen.

Der eingeschlagene Sparkurs – vermutlich auf Jahre – hat eine direkte Auswirkung auf das Personal und die Bürger*innen. Aus diesem Grund bitten wir dringend die Vorgehensweise für die Einsparungen bei der Erfüllung von gesetzlichen Aufgaben zu überdenken. Ein Signal der Politik – auch bei der Aufgabekritik – ist ein direktes Zeichen an das Personal des KVRs.

