



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

Die Linke / Die PARTEI Stadtratsfraktion
München
Rathaus

24.06.2025

Wie hoch ist die Arbeitsüberlastung in der Stadtverwaltung?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO
Anfrage Nr. 20-26 / F 01115 von der Die Linke / Die PARTEI Stadtratsfraktion München
vom 06.02.2025, eingegangen am 06.02.2025

Aktenzeichen: D-HA II/V1 0311-12-0003

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihre Anfrage vom 06.02.2025 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

„Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Stadt München leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung der städtischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge. Aktuell mehren sich jedoch Berichte über hohe Arbeitsbelastungen, Personalmangel und zunehmenden Druck in den verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung, insbesondere im Sozialreferat, der Kinderbetreuung und dem Baureferat. In der vergangenen Woche wurde in einem Schreiben des Personal- und Organisationsreferates (POR) ein faktischer Stellenstopp verhängt. In dem Schreiben heißt es: „Für das Jahr 2025 bedeutet dies eine Einsparung von 42,5 Mio. Euro im Personalhaushalt sowie die Finanzierung einer Tarifierhöhung von bis zu 2,5 Prozent aus den vorhandenen Referatsbudgets.“ Im gleichen Schreiben fordert der Chef des POR: „Ich fordere Sie daher dringend dazu auf, insbesondere in den ersten Monaten des Jahres 2025 vollständig auf Stellenbesetzungen zu verzichten.“ Mit Blick auf die aktuelle Überlastungssituation in der städtischen Verwaltung halten wir dies für einen Fehler.“



Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage 1:

Wie entwickelte sich der Anteil des Personalkostenaufwandes im Verhältnis zum Haushalt in Prozent zwischen den Jahren 2020 und 2024? Bitte nach jeweiligem Jahr aufschlüsseln.

Antwort:

Jahr	Anteil des Personalkostenaufwandes im Verhältnis zum Haushalt (in %)
2020	25,8%
2021	25,5%
2022	24,5%
2023	24,4%
2024	23,9%*

*Die Grundlage für die Jahre 2020 bis 2023 bildet die Gesamtergebnisrechnung im Jahresabschluss (ohne Waisenhaus): Für das Jahr 2024 lag zum Zeitpunkt der Anfrage der offizielle Jahresabschluss nicht vor. Die Berechnung für das Jahr 2024 erfolgte auf Basis einer Auswertung und ist daher vorbehaltlich des offiziellen Jahresabschlusses 2024 zu betrachten.

Frage 2:

Wie viele Beschäftigte werden in der Landeshauptstadt München jährlich bis zum Jahr 2030 voraussichtlich die Regelaltersgrenze erreichen (bitte nach Tätigkeitsbereichen und Referaten differenzieren)?

Antwort:

Siehe Anlage 1a (nach Berufsgruppen) und 1b (nach Referaten).

Durch Erreichen der Regelaltersgrenze wird die Landeshauptstadt München bis zum Jahr 2030 voraussichtlich Beschäftigte im Umfang von knapp 3.200 Vollzeitäquivalenten (= 3.725 Personen) verlieren, das sind knapp 9,2% der zum 31.03.2025 verfügbaren aktiven VZÄ (34.856,23 VZÄ Kernbeschäftigte).

Die Referate verlieren voraussichtlich in den kommenden Jahren zwischen 4% und 13% der zur Verfügung stehenden VZÄ durch altersbedingtes Ausscheiden. Das Direktorium, das Kommunal-, Kultur- und das IT-Referat verlieren jeweils 13% der derzeitigen VZÄ. Die geringste altersbedingte Fluktuation hat das Mobilitätsreferat. Die restlichen Referate liegen zwischen 7% (Referat für Bildung und Sport) und 12% (Baureferat).

Frage 3 und Frage 6

„Wie hat sich die Krankheitsquote bei der Landeshauptstadt München in den einzelnen Referaten seit dem Jahr 2020 entwickelt?“ beziehungsweise „Wie haben sich seit dem Jahr 2020 die Krankheitsquoten in den einzelnen Referaten entwickelt?“

Antwort:

Siehe Anlage 2 (nichtöffentlich).

Die Krankheitsquote ist in den meisten Referaten während der Corona-Zeit in den Jahren 2020-2022 gestiegen (von 9,32 % im Jahr 2020 auf 10,68 % im Jahr 2022). Seit dem Jahr 2023 sinkt die Quote wieder (9,98 % im Jahr 2023 und 9,9 % im Jahr 2024). Zu beachten ist, dass in die Berechnung der Quote die Fehlzeiten aller Tage eingeflossen sind, an denen eine Arbeitsverpflichtung bestand, unabhängig vom Vorliegen einer

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dies ist vor allem im Hinblick auf etwaige Vergleiche, insbesondere mit den veröffentlichten Daten der Krankenkassen, zu berücksichtigen.

Frage 4:

Wie ist die Entwicklung bzw. der Stand der Überstunden und Mehrarbeit in den einzelnen Referaten zwischen den Jahren 2020 und 2024 Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres?

Antwort:

Da Überstunden bis zur Einführung des Workforcemanagements (WFM) in den einzelnen Referaten nicht umfassend stadtweit zentral erfasst wurden, sind stadtweite wie referatsinterne Auswertungen, Vergleiche oder Rückschlüsse nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Derzeit erfassen ca. 22.000 Beschäftigte die Arbeitszeit über WFM. Zum 31.12.2024 hatten die Beschäftigten, die an WFM teilnehmen, auf den Arbeitszeitkonten 984.451 Plusstunden, für die Freizeitausgleich gewährt wird. Dies entspricht durchschnittlich ca. 44 Plusstunden pro Beschäftigter bzw. Beschäftigtem.

Der Arbeitszeit liegt die „Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt München (DV-Flex 2.0)“ zu Grunde. Sie eröffnet den Referaten und Dienststellen erweiterte Gestaltungsspielräume für flexible Arbeitszeitfestlegungen, um die jeweiligen referats- und dienststellenspezifischen Erfordernisse sowie Interessen der Beschäftigten in bestmöglichen Einklang zu bringen. Die Beschäftigten führen ein Arbeitszeitkonto. Im Rahmen dessen kann ein Zeitguthaben angesammelt oder eine Zeitschuld eingegangen werden, das in Absprache mit der Führungskraft beziehungsweise dem Arbeitsteam flexibel ausgeglichen werden kann. Zeitguthaben kann dabei im Umfang von bis zu 160 Stunden durch die Beschäftigten angespart werden.

Frage 5:

Welche Maßnahmen wurden oder werden ergriffen, um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu reduzieren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten?

Antwort:

Die Fragen 5, 7 und 8 werden aufgrund der inhaltlichen Nähe zusammengefasst bei Frage 8 beantwortet.

Frage 7:

Welche Berufe und welche Tätigkeiten in der Landeshauptstadt München sind derzeit besonders von psychischen Belastungen und arbeitsbedingtem Stress betroffen (bitte, wenn möglich, nach Tätigkeitsbereichen differenzieren)? Welche Maßnahmen werden für diese Tätigkeitsbereiche ergriffen?

Antwort:

Die Fragen 5, 7 und 8 werden aufgrund der inhaltlichen Nähe zusammengefasst bei Frage 8 beantwortet.

Frage 8:

Welche Maßnahmen wurden oder werden ergriffen, um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten in den Bereichen mit überwiegend Bürger*innenkontakt zu reduzieren z.B. BSA, Bürger*innenbüros, usw.?

Antwort:

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) der Stadtverwaltung verfolgt seit längerem den Ansatz, Quereinsteiger*innen für verschiedene Tätigkeitsbereiche zu gewinnen, da es an qualifiziertem Verwaltungs- und sozialpädagogischem Personal mangelt. Es existieren bereits Modelle zur Integration von Hochschulabsolventen in den Verwaltungsdienst, wie die „Zertifikatslehrgänge Verwaltung“ und der Beschäftigten-Lehrgang I. Für den Sozialdienst werden Absolventen aus sozial- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen gewonnen.

In den letzten zwei Jahren konnten durch optimierte Prozesse und gezielte Personalgewinnung Stellen schneller besetzt werden, während die Fluktuation gesenkt wurde. Dies stellt jedoch auch eine Budgetherausforderung dar, da die Stadt ihre Ausgaben im Rahmen der Konsolidierungsziele begrenzen muss. Dies erfordert eine systematische Überprüfung von Aufgaben und Prozessen in allen Referaten, wobei Standardisierung, Digitalisierung und Prozessvereinfachung als Möglichkeiten zur Entlastung identifiziert werden.

Das POR unterstützt diese Entwicklungen aktiv, insbesondere durch die hauseigene Organisationsberatung consult.in.M. Dabei werden die Erfahrungen der Beschäftigten in die Analysen einbezogen, um Ressourcen effizient zu nutzen und ein modernes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Digitalisierung wird im Rahmen des Programms neoHR vorangetrieben, was unter anderem ein neues Personalservice-Portal, elektronische Zeiterfassung und digitale Personalakten umfasst. Diese Maßnahmen verringern Routineaufgaben, steigern die Effizienz und schaffen Zeit für die Beschäftigten, sich ihren originären fachlichen Aufgaben zu widmen.

Zusätzlich verfolgt das POR mit dem Konzept New Work einen ganzheitlichen Ansatz zur Verbesserung des Arbeitsumfelds, indem Flexibilität, Eigenverantwortung und Gestaltungsspielräume gefördert werden. Die New Work Community vernetzt verschiedene Stakeholder hierbei innerhalb der Verwaltung.

Ein wichtiger Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung wird auch durch das stadtweite Geschäftsprozessmanagement (GPM) geleistet, das eine aktive Beteiligung der Beschäftigten an der Identifikation von Verbesserungspotenzialen ermöglicht. Dieser partizipative Ansatz fördert ein lernendes Arbeitsumfeld und ermöglicht es, auch kleine Prozessoptimierungen zu realisieren, die in ihrer Gesamtheit einen signifikanten Unterschied machen.

Bei der Landeshauptstadt München werden Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Bereich der Referate, wie in Anlage 3 ausführlich beschrieben, umgesetzt.

Die Stellungnahme des Gesamtpersonalrates vom 26.05.2025 wird beigelegt (Anl. 4).

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Mickisch