



Personalbericht 2025

Impressum

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

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

Grafiken Adobe Stock, POR-BdR/Kom

Druck Direktorium – Stadtkanzlei
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Ausgabe 1. Auflage, Mai 2026, 150 Stück



Inhaltsverzeichnis

- 07** Volle Unterstützung für das Team Stadt München
- 13** Erläuterungen zu den Zahlen und Begriffen
- 17** Das Team Stadt München im Überblick
- 21** Wir für München: Die Referate und Eigenbetriebe
- 25** Unsere Personalstruktur
- 33** Unser Personalhaushalt
- 37** Von der Bewerbung bis zum Ruhestand
- 53** Gemeinsam sind wir stark: Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion
- 59** Starkes Team. Starke Arbeitgeberin. Starke Benefits.
- 71** Zukunftsfähig arbeiten: schnell, digital, wirksam





**Volle Unterstützung für das
Team Stadt München**

Damit München gut funktioniert: modern, verlässlich, zukunftsfähig

Als größte kommunale Verwaltung Deutschlands braucht die Landeshauptstadt München eine starke, moderne und verlässliche Verwaltung. Die Beschäftigten der Stadt bringen ihr Können, ihre Erfahrung und ihr Engagement in ganz unterschiedlichen Aufgabenfeldern ein. Sie sorgen dafür, dass München funktioniert, lebenswert bleibt und sich weiterentwickeln kann. Tag für Tag leisten sie damit einen unverzichtbaren Beitrag für das gute Zusammenleben in unserer Stadt.

Diese Leistung verdient Anerkennung. Denn eine starke Stadt braucht eine starke Verwaltung. Und eine starke Verwaltung lebt von den Menschen, die Verantwortung übernehmen, zuverlässig arbeiten und unsere Stadt Tag für Tag mittragen.

Der zentrale Maßstab bleibt deshalb, die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung dauerhaft zu sichern und die richtigen Schwerpunkte für die Zukunft zu setzen. Gerade dort, wo die Stadt für die Münchner*innen unmittelbar erlebbar ist, kommt es auf Qualität, Verlässlichkeit und Wirksamkeit an. Hier zeigt sich jeden Tag, was eine handlungsfähige und gut aufgestellte Verwaltung für das Leben in dieser Stadt bedeutet.

Damit das auch in Zukunft so bleibt, setzen wir konsequent auf moderne Strukturen, klare Prioritäten und eine Verwaltung, die ihre Kräfte dort bündelt, wo sie besonders viel bewirken kann. Digitalisierung ist dabei ein entscheidender Hebel. Sie vereinfacht Abläufe, beschleunigt Prozesse, erleichtert die Zusammenarbeit und schafft Freiräume für die eigentliche Arbeit. Zugleich hilft sie dabei, Leistungen einfacher zugänglich zu machen und Verwaltung näher an die Bedürfnisse der Menschen zu bringen.

Eine Schlüsselrolle kommt dabei neoHR zu. Gemeinsam haben das Personal- und Organisationsreferat und das IT-Referat das Personalmanagement der Stadt modernisiert. Mit dem Abschluss des Programms zum Jahresende 2025 ist eine starke Basis entstanden: mit gestrafften und digitalisierten Prozessen, stadtweiten Standards und tragfähigen Strukturen. Das stärkt die Verwaltung und schafft mehr Zeit für das Wesentliche: gute Leistungen für die Menschen in München.



Auch consult.in.M leistet hierzu einen wichtigen Beitrag. Mit der internen Organisationsberatung verfügt die Stadt über ein wirksames Instrument, um Prozesse weiterzuentwickeln, Strukturen zu verbessern und gute Lösungen aus der Verwaltung selbst heraus zu gestalten. So entstehen praxistaugliche Verbesserungen, klare Zuständigkeiten und schnellere Wege. Das stärkt die Referate in ihrer täglichen Arbeit und macht die Stadtverwaltung leistungsfähiger.

Ein weiterer Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit der Landeshauptstadt München ist die Förderung des eigenen Nachwuchses. Die Stadt setzt seit Jahren bewusst auf Ausbildung und Qualifizierung aus eigenen Reihen. Das ist nachhaltig, vorausschauend und für eine große Arbeitgeberin wie München von besonderer Bedeutung. Mehrfache Auszeichnungen als exzellente Ausbilderin zeigen, welchen Stellenwert die Landeshauptstadt München dieser Aufgabe beimisst.

Gute Arbeitsbedingungen, verlässliche Perspektiven und moderne Angebote sind ein wesentlicher Bestandteil einer zukunftsgerichteten Personalpolitik. Sie tragen dazu bei, die Stadt als Arbeitgeberin attraktiv und leistungsfähig zu halten.

Mein Dank gilt allen, die im Team Stadt München mit Fachlichkeit, Einsatz und Verantwortungsbewusstsein ihren Beitrag für unsere Stadt leisten. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass München eine Stadt bleibt, die modern, verlässlich und zukunftsfähig handelt – und die ihre Zukunft mit einer starken Verwaltung aktiv gestaltet.

Andreas Mickisch

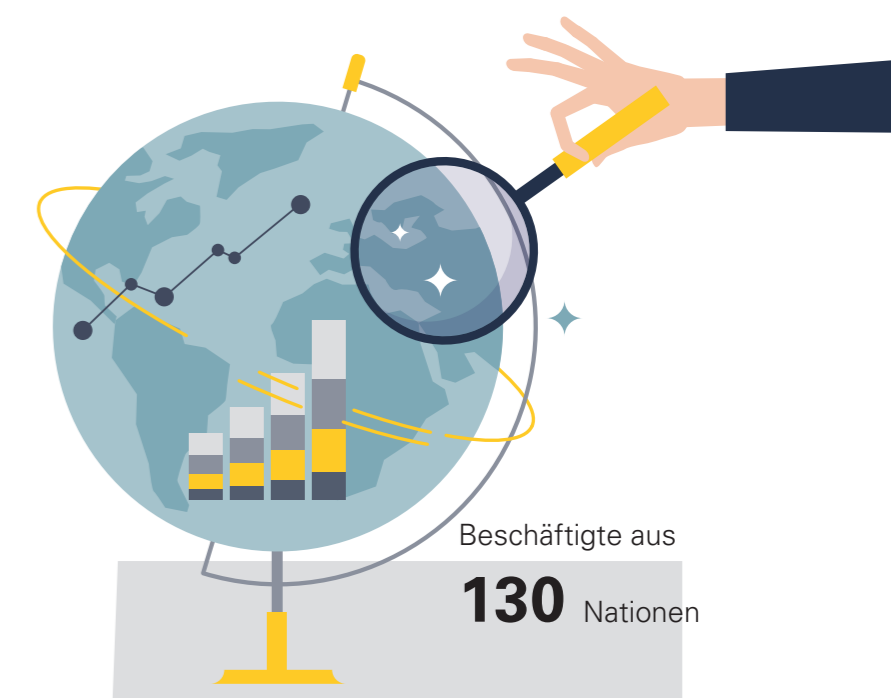
**Personal- und Organisationsreferent der
Landeshauptstadt München**



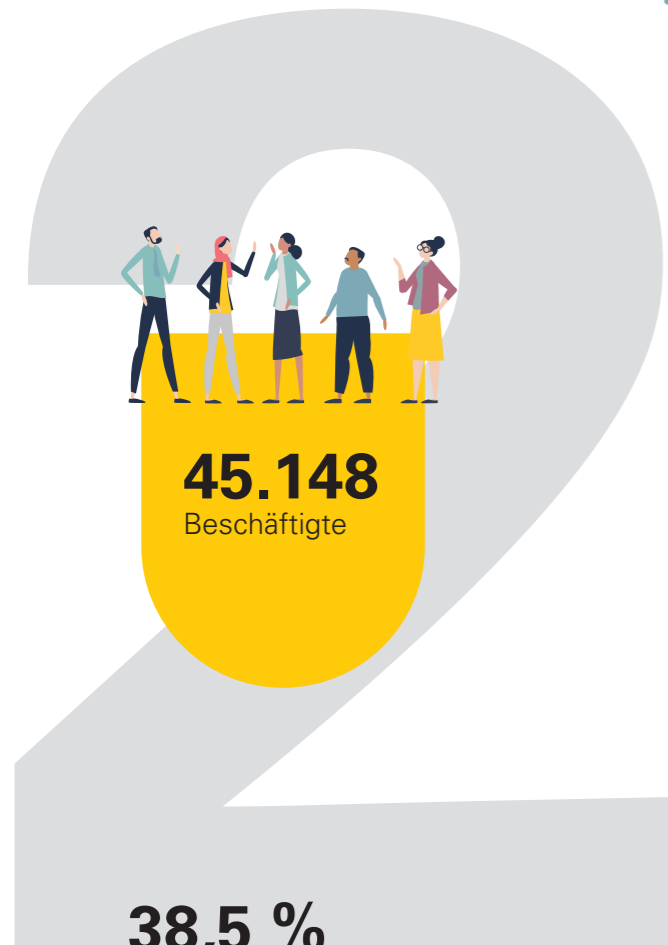
16,6 %
der Beschäftigten besitzen eine
ausländische Staatsangehörigkeit



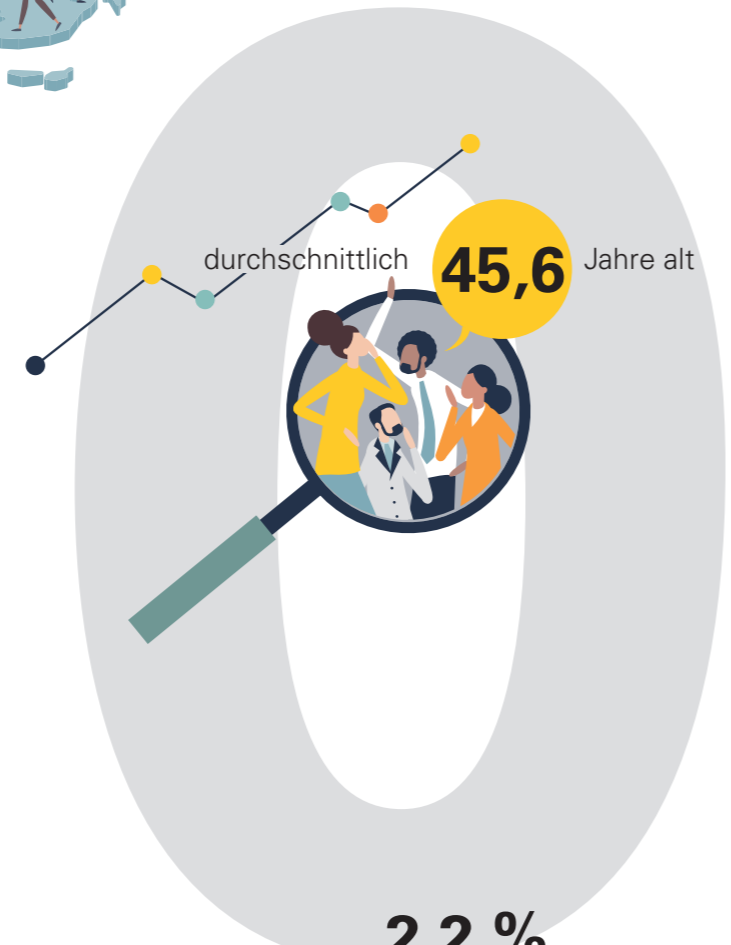
Rund **2.000**
Dienststellen stadtweit



Beschäftigte aus
130 Nationen



45.148
Beschäftigte



durchschnittlich **45,6** Jahre alt

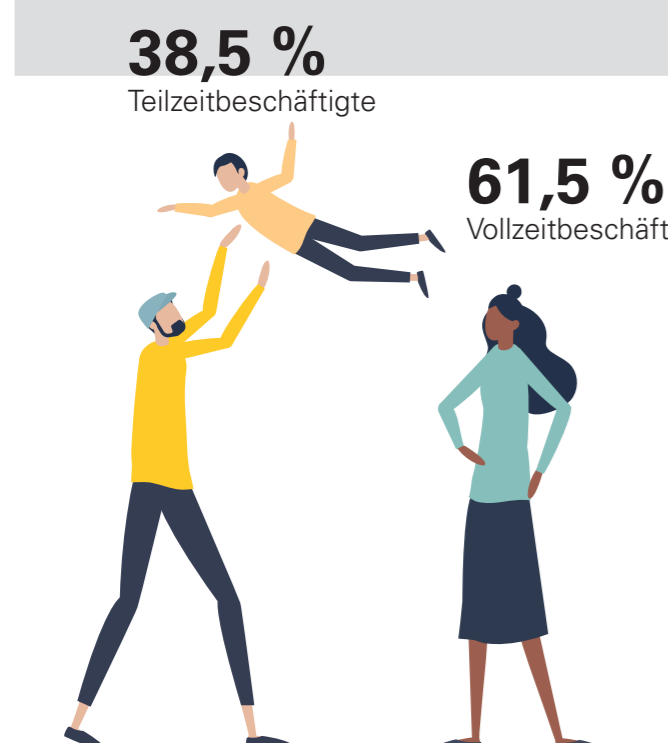


Schwerbehindertenquote

7,4 %



40,6 % männlich
59,4 % weiblich



38,5 %
Teilzeitbeschäftigte

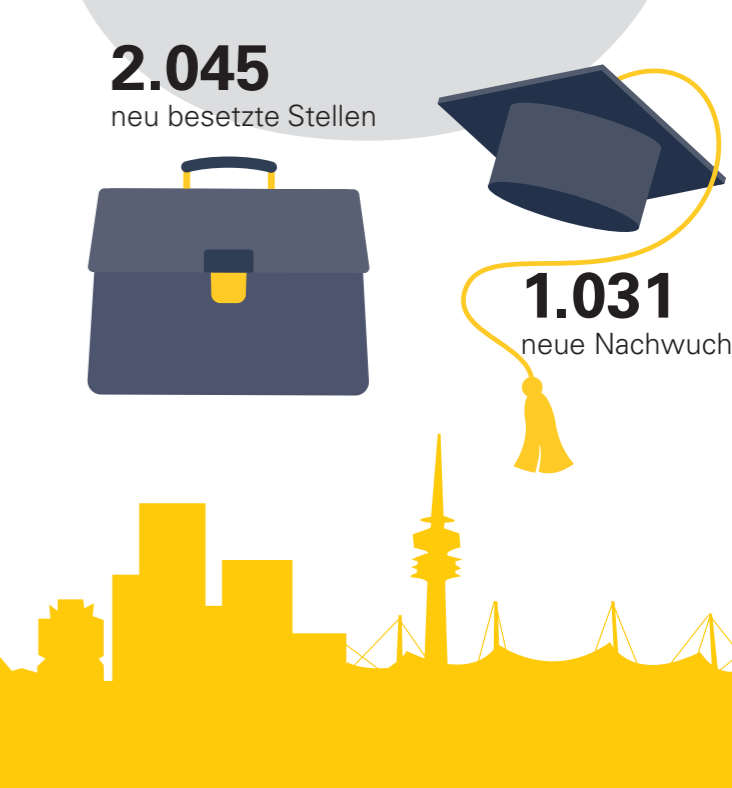
61,5 %
Vollzeitbeschäftigte



2,2 %
Fluktuation auf
eigenen Wunsch



50,9 %
der Führungskräfte
sind Frauen



2.045
neu besetzte Stellen

1.031
neue Nachwuchskräfte



Erläuterungen zu den Zahlen und Begriffen

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

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

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

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

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

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

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

Beschäftigte

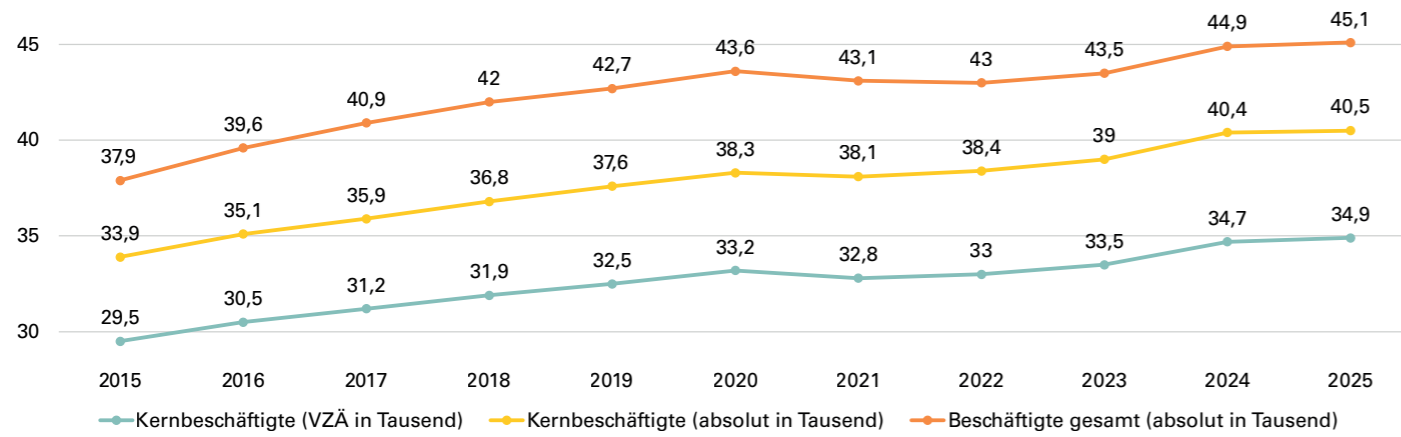
45.148





Das Team Stadt München im Überblick

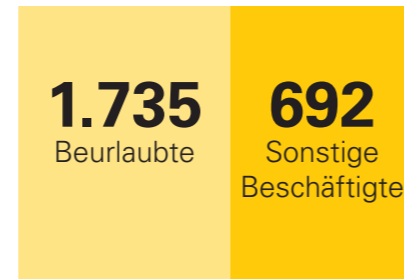
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den letzten 10 Jahren



Aktiv Beschäftigte mit Zahlung



Beschäftigte ohne Zahlung



Beschäftigte insgesamt

Beschäftigtengruppen	Beschäftigte (gesamt)						
	Gesamt			davon weiblich		davon männlich	
	VZÄ	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
unbefristet Beschäftigte	33.831	38.632	90,4 %	22.260	57,6 %	16.372	42,4 %
befristet Beschäftigte	1.079	1.869	4,4 %	1.198	64,1 %	671	35,9 %
Kernbeschäftigte insgesamt	34.910	40.501	94,8 %	23.458	57,9 %	17.043	42,1 %
Beschäftigte in Ausbildung	2.185	2.197	5,1 %	1.266	57,6 %	931	42,4 %
sonstige budgetrelevante Beschäftigte	22	23	0,05 %	14	60,9 %	9	39,1 %
aktiv Beschäftigte	37.117	42.721	100 %	24.738	57,9 %	17.983	42,1 %
Beurlaubte	1.491	1.735	71,5 %	1.567	90,3 %	168	9,7 %
sonstige Beschäftigte ohne Zahlungen	573	692	28,5 %	531	76,7 %	161	23,3 %
Beschäftigte ohne Zahlungen	2.064	2.427	100 %	2.098	86,4 %	329	13,6 %
Summe Beschäftigte	39.181	45.148	100 %	26.836	59,4 %	18.312	40,6 %

Rund **45.100 Beschäftigte** sorgen dafür, dass München funktioniert: Sie betreuen und unterrichten Kinder, trauen Paare, stellen Geburtsurkunden aus, gestalten Grünanlagen, planen und bauen Radwege, organisieren Feste und Märkte, unterstützen Menschen in sozialen Notlagen, bereiten Wahlen vor, steuern den Verkehr und behalten die städtischen Finanzen im Blick. Die Aufzählung ließe sich lange fortsetzen.

Als **größte kommunale Arbeitgeberin Deutschlands** zählte die Landeshauptstadt München zum Stichtag 31. Dezember 2025 40.501 Kernbeschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Kernbeschäftigten nur noch leicht gestiegen, um 144 Personen.

Diese Entwicklung ist vor allem auf den haushaltsbedingten Stellenbesetzungsstopp im Gemeindehaushalt, also in den Referaten, zurückzuführen. Seit Februar 2025 wurde dort grundsätzlich kein neues Personal mehr eingestellt. Ausgenommen waren bereits gestartete Stellenbesetzungsverfahren, einzelne Ausnahmefälle, insbesondere im Lehr-, Erziehungs- und Feuerwehrdienst, sowie die Übernahme von Nachwuchskräften. Für die Eigenbetriebe galt diese Einschränkung nicht.

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte bleibt für die Landeshauptstadt München ein wichtiges Anliegen. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 befanden sich **2.197 Auszubildende** in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadt.

1.869 Personen und damit 4,6 % der Kernbeschäftigten befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Stadt München hat das Ziel, gut qualifizierte Mitarbeiter*innen unbefristet zu beschäftigen und befristet beschäftigte Personen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn sie die notwendigen Voraussetzungen erfüllen.

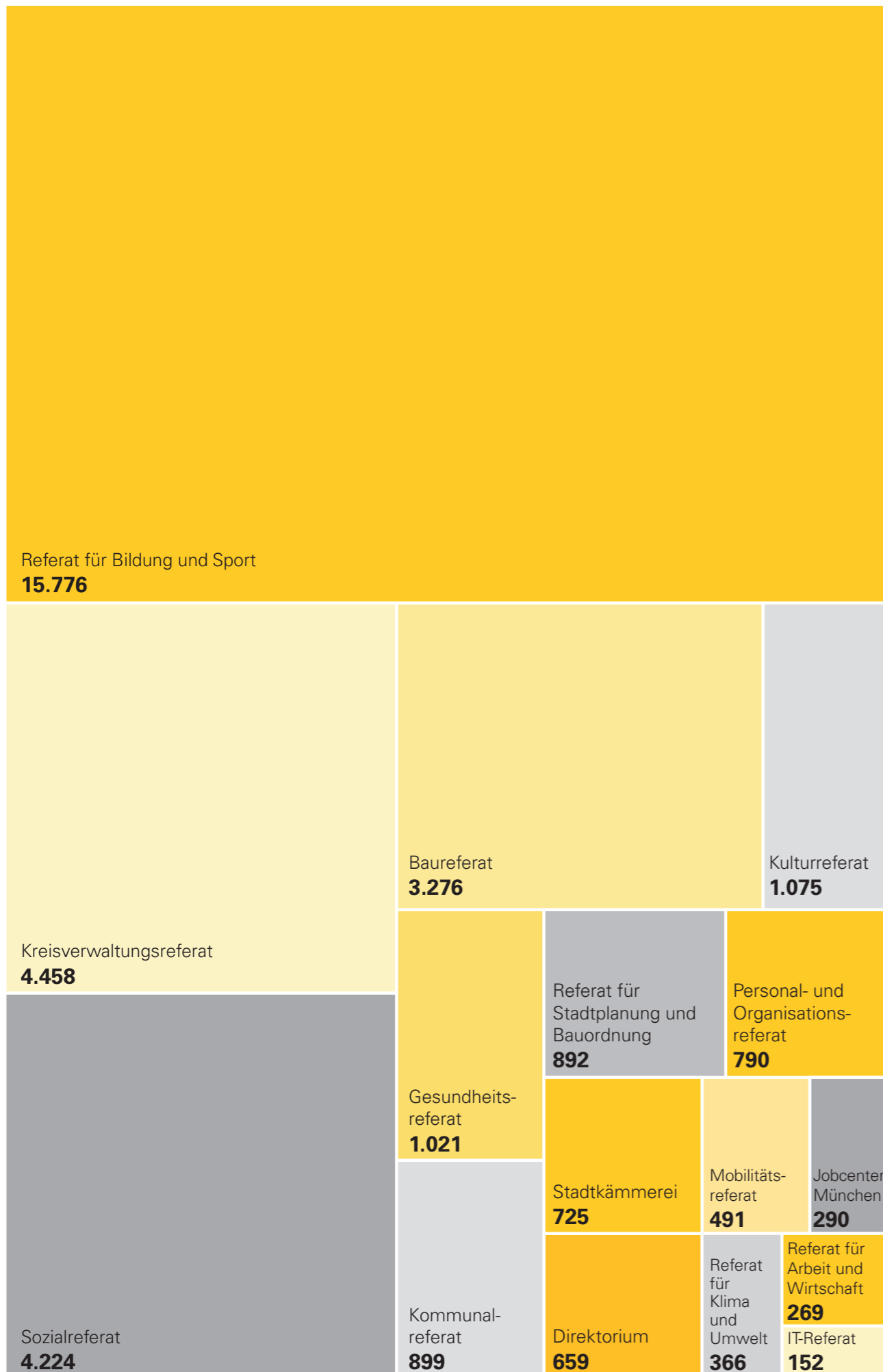
Zusätzlich zu den Kernbeschäftigten fallen 2.427 Mitarbeiter*innen unter die Kategorie „Beschäftigte ohne Zahlungen“. 71,5 % davon befinden sich in einer Beurlaubung, die übrigen 28,5 % umfassen Saisonangestellte, deren Beschäftigungsverhältnis bis zur nächsten Saison ruht, Rentner*innen auf Zeit sowie Beschäftigte, die Krankengeld gemäß § 48 SGB V beziehen.

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



Wir für München: Die Referate und Eigenbetriebe

Kernbeschäftigte in den Referaten der Landeshauptstadt München



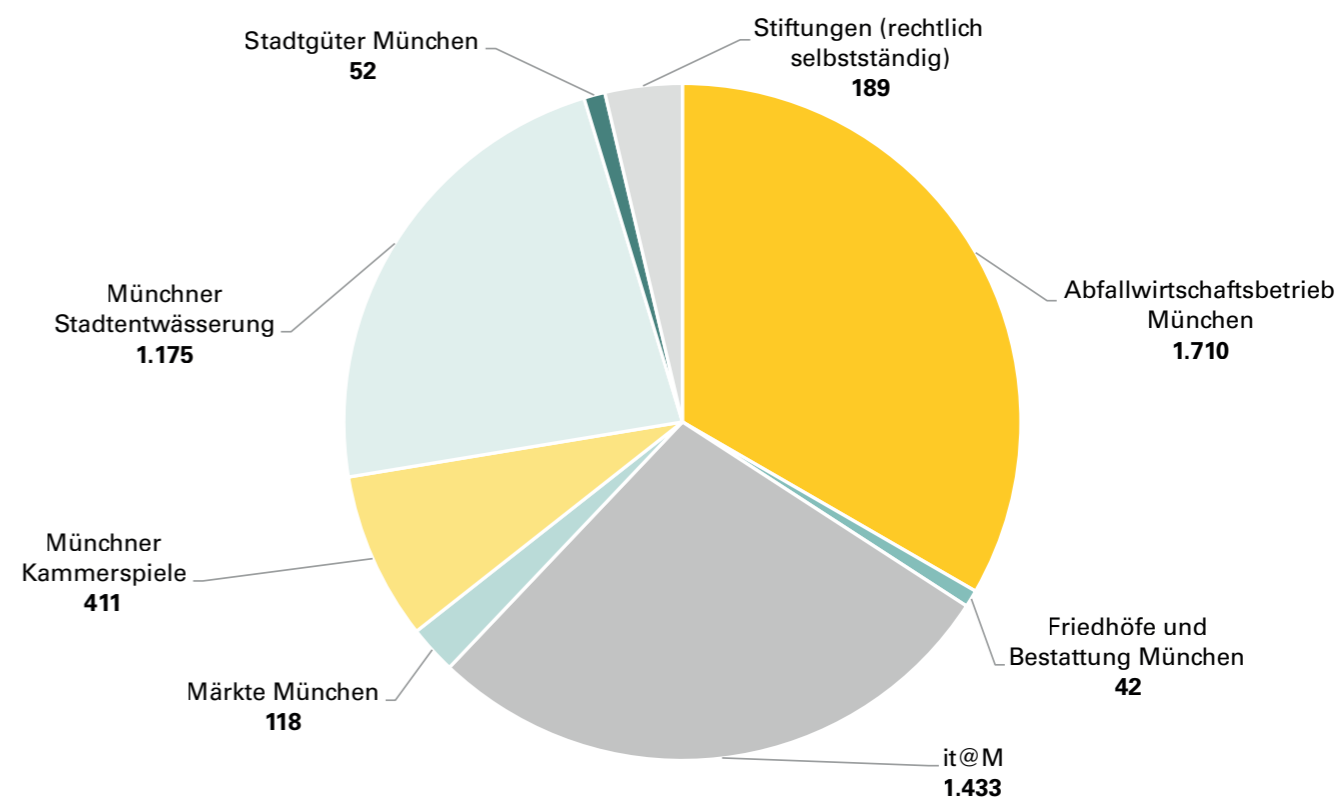
Die Landeshauptstadt München hat ein breites Aufgabenspektrum. Die vielfältigen Aufgaben verteilen sich auf die Referate, Eigenbetriebe und Stiftungen.

Zum Gemeindehaushalt gehören **15 Referate** sowie die städtischen Mitarbeiter*innen des Jobcenters München. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 sind das insgesamt 35.371 Kernbeschäftigte und damit knapp 100 weniger als im Jahr zuvor.

Den größten Rückgang bei den Vollzeitäquivalenten verzeichnete im Jahr 2025 das Jobcenter München mit minus 10,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Den größten Zuwachs bei den Vollzeitäquivalenten gab es im Referat für Bildung und Sport mit plus 2,2 Prozent. Grund dafür ist, dass bestimmte Bereiche vom Stellenbesetzungsstopp ausgenommen waren.

Kernbeschäftigte der Eigenbetriebe und Stiftungen

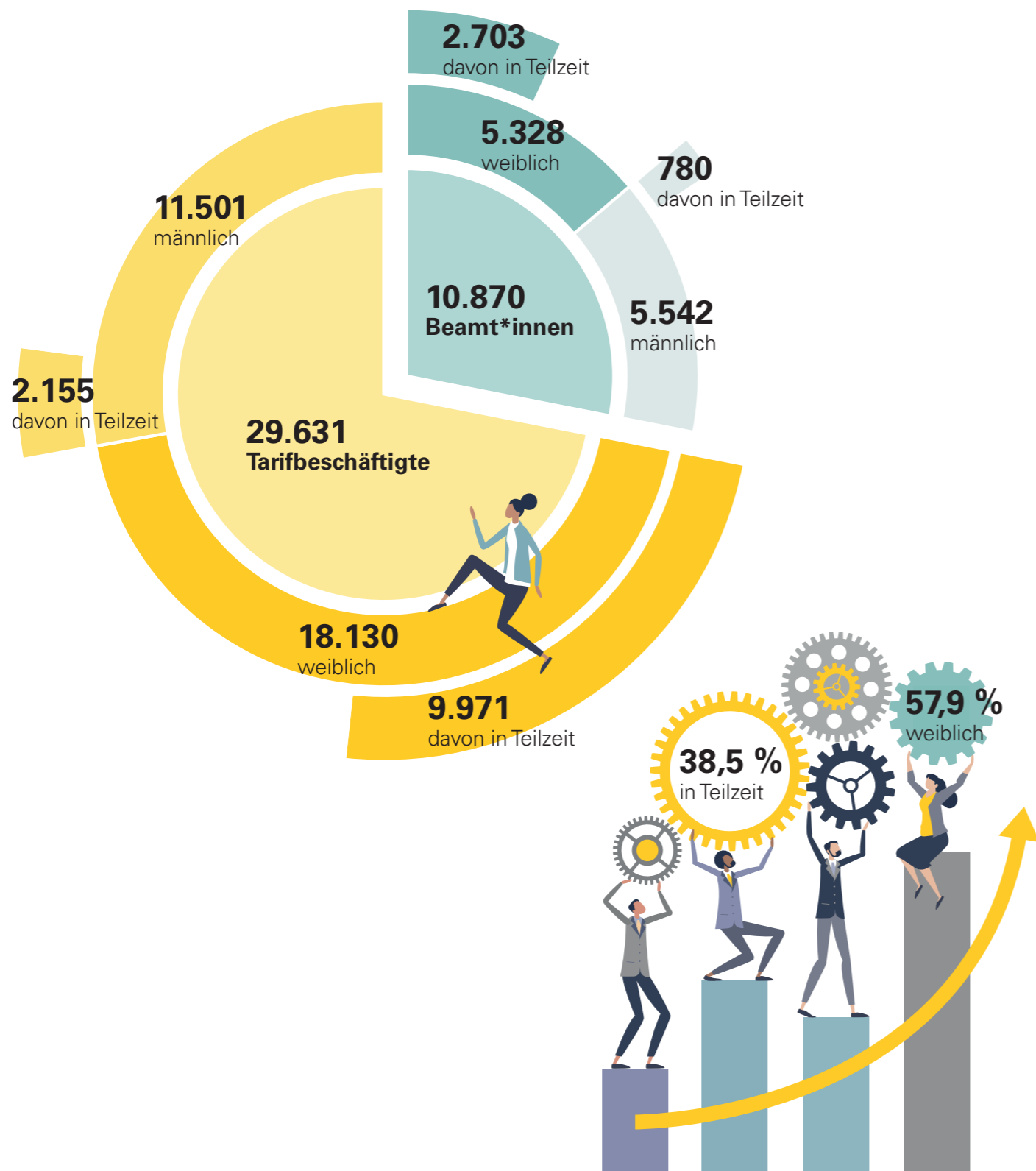


Neben den Referaten gehören zur Landeshauptstadt München **sieben Eigenbetriebe und Stiftungen**, die rechtlich selbstständig agieren. Dort arbeiteten zum Stichtag 31. Dezember 2025 insgesamt 5.130 Kernbeschäftigte. Das sind 238 mehr als im Vorjahr.



Unsere Personalstruktur

Personalstruktur nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht



Im Jahr 2025 gab es unter den 40.501 Kernbeschäftigten bei der Landeshauptstadt München **29.631 Tarifbeschäftigte** und **10.870 Beamt*innen**.

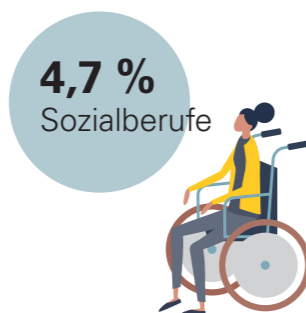
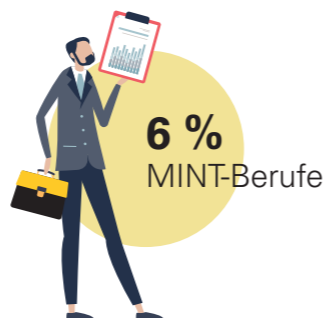
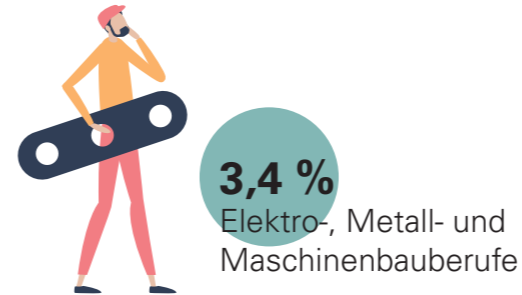
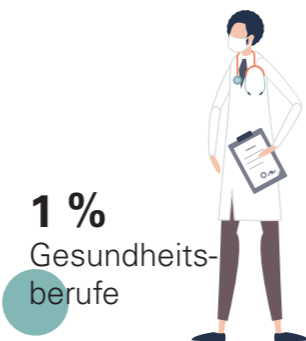
Die Kernbeschäftigten der Landeshauptstadt München sind überwiegend weiblich. **57,9 % sind Frauen**. Bei den Beamt*innen ist der Anteil von weiblichen und männlichen Kernbeschäftigten in etwa gleich. Unter den Tarifbeschäftigten befinden sich mit 18.130 deutlich mehr weibliche als männliche Beschäftigte (11.501).

Kernbeschäftigte der Referate, Eigenbetriebe und Stiftungen

Referate und Eigenbetriebe	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)		TZ-Quote	Gesamt in VZÄ	VZÄ im Vergleich zum Vorjahr
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich			
Referate (Gemeindehaushalt)								
Baureferat	952	2.324	3.276	486	291	23,7 %	3.037	- 0,3 %
Direktorium	389	270	659	177	42	33,2 %	585	- 0,2 %
Gesundheitsreferat	604	417	1.021	344	41	37,7 %	891	- 5,4 %
IT-Referat	69	83	152	28	13	27,0 %	139	- 4,5 %
Kommunalreferat	444	455	899	177	62	26,6 %	799	- 4,1 %
Kreisverwaltungsreferat	1.602	2.856	4.458	566	259	18,5 %	4.191	- 0,2 %
Kulturreferat	749	326	1.075	379	72	42 %	912	- 3,0 %
Mobilitätsreferat	249	242	491	116	59	35,6 %	444	- 1,7 %
Personal- und Organisationsreferat	572	218	790	260	28	36,5 %	687	- 1,0 %
Referat für Arbeit und Wirtschaft	177	92	269	101	23	46,1 %	227	- 1,8 %
Referat für Bildung und Sport	11.886	3.890	15.776	7.133	1.108	52,2 %	12.645	2,2 %
Referat für Klima- und Umweltschutz	234	132	366	111	37	40,4 %	318	1,4 %
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	572	320	892	302	62	40,8 %	778	0,8 %
Jobcenter München	177	113	290	80	20	34,5 %	259	- 10,8 %
Sozialreferat	2.960	1.264	4.224	1.591	323	45,3 %	3.604	- 3,0 %
Stadtkämmerei	452	273	725	189	36	31,0 %	648	1,0 %
Ohne Zuordnung (Personalbetreuung durch POR)	4	4	8	0	0	0,0 %	8	- 38,5 %
Eigenbetriebe und Stiftungen								
Abfallwirtschaftsbetrieb München	250	1.460	1.710	108	99	12,1 %	1.614	2,1 %
Friedhöfe Bestattung München	27	15	42	6	1	7	40	-
it@M	368	1.065	1.433	182	150	23,2 %	1.331	2,9 %
Märkte München	45	73	118	14	7	17,8 %	109	6,9 %
Münchner Kammerspiele	195	216	411	97	85	44,3 %	342	1,3 %
Münchner Stadtentwässerung	320	855	1.175	136	90	19,2 %	1.105	4,7 %
Stadtgüter München	13	39	52	7	6	25,0 %	46	-
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	148	41	189	84	21	55,6 %	152	0,6 %
Summe	23.548	17.043	40.501	12.674	2.935	38,5 %	34.910	0,6 %

Die Stadt München ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Sie bietet flexible Arbeitszeiten und fördert Teilzeit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Ein weiterer Schritt: Teilzeit wird künftig automatisch verlängert – ohne neuen Antrag. Das reduziert den Aufwand, macht die Prozesse einfacher und digitaler.

Stadtweit lag die **Teilzeitquote** der Kernbeschäftigten im Jahr 2025 bei **38,5 %** und hat sich damit in den letzten fünf Jahren um 3,4 Prozentpunkte erhöht (2020: 35,1 %).



Qualifikationsebenen

Qualifikationsebenen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt		
1. Qualifikationsebene	2.154	3.195	5.349	1.553	394	1.947	36,4 %	4.432
2. Qualifikationsebene	9.094	5.816	14.910	4.675	751	5.426	36,4 %	13.102
3. Qualifikationsebene	8.022	5.090	13.112	4.110	1.090	5.200	39,7 %	11.277
4. Qualifikationsebene	4.095	2.868	6.963	2.290	678	2.968	42,6 %	5.960
Kommunale Wahlbeamt*innen	8	8	16	0	0	0	0,0 %	16
Sondergruppen	85	66	151	46	22	68	45,0 %	123
Summe	23.458	17.043	40.501	12.674	2.935	15.609	38,5 %	34.910

Berufsgruppen und Qualifikationsebenen

Bei der Stadt München sind die Bildungsberufe mit 11.883 Personen (29,3 %) am stärksten vertreten, die sich aus den Erziehungsberufen mit 6.456 Personen (15,9 %) und den Lehrberufen mit 5.427 Personen (13,4 %) zusammensetzen. Es folgen die Verwaltungs- und Wirtschaftsberufe mit 9.939 Personen (24,5 %). Auf die technischen, MINT- und Handwerksberufe entfallen 5.705 Personen (14,1%) und auf die Sozial- und Gesundheitsberufe 2.323 Personen (5,7 %). Kreative, landwirtschaftliche und sonstige Berufe runden mit 10.651 Personen (26,4 %) das Team Stadt München ab.

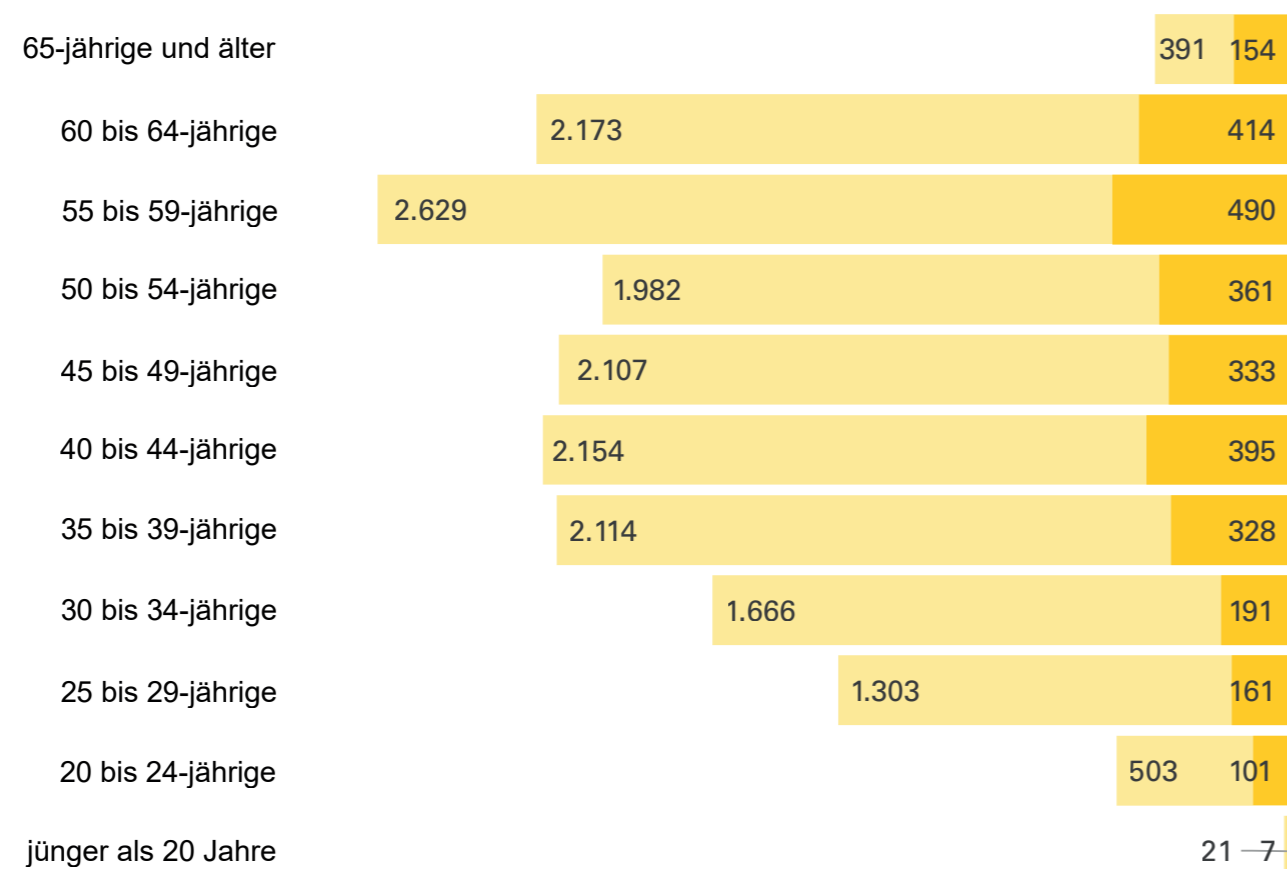
Mit rund 28.000 Kernbeschäftigten arbeitet der Großteil der Mitarbeiter*innen in der zweiten Qualifikationsebene (36,8 %) und dritten Qualifikationsebene (32,4 % der Kernbeschäftigten).

Altersverteilung der Kernbeschäftigten

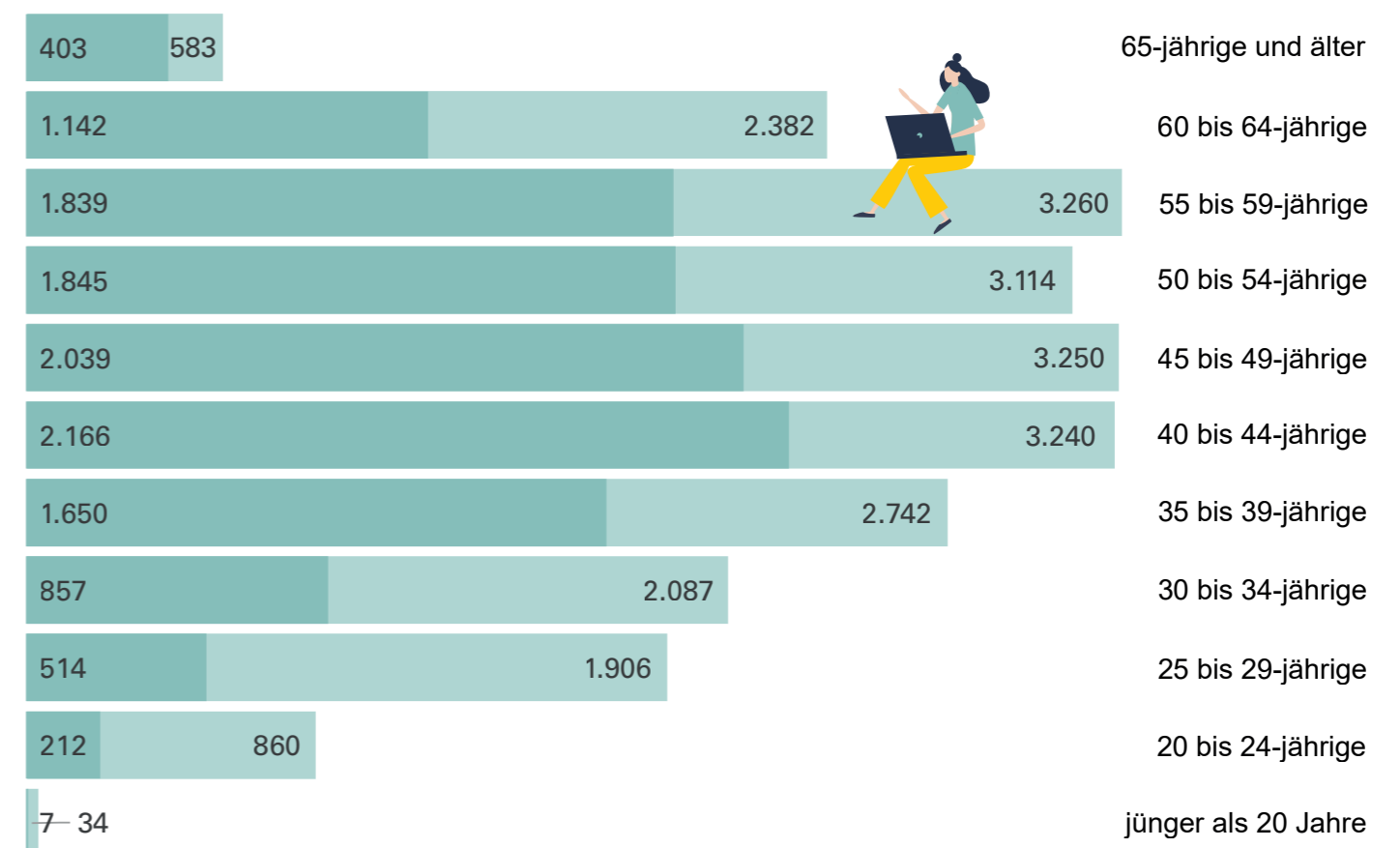
Auch im Jahr 2025 zeigt sich die Altersstruktur der Kernbeschäftigten der Stadt München insgesamt ausgewogen. Das **Durchschnittsalter** lag bei **45,6 Jahren** und hat sich seit 2017 kaum verändert. Im Vergleich zum Vorjahr (2024: 45,4 Jahre) ist es lediglich leicht angestiegen. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 war die jüngste bei der Landeshauptstadt München beschäftigte Person 15 Jahre und die älteste 86 Jahre alt.

Auch im deutschlandweiten Vergleich mit anderen Kommunen zeigt sich ein ähnliches Bild: So lag das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Freien und Hansestadt Hamburg bei 45,6 Jahren, in der Landeshauptstadt Stuttgart und in Köln bei 45,4 Jahren sowie in der Landeshauptstadt Düsseldorf bei 46,04 Jahren.

Altersstruktur der Kernbeschäftigten



■ männlich ■ davon männlich in Teilzeit



■ weiblich ■ davon weiblich in Teilzeit





Unser Personalhaushalt

Die **Personalausgaben** sind ein großer Posten im Gesamthaushalt. Ein bewusster Umgang mit Ressourcen ist deshalb entscheidend, um die Handlungsfähigkeit der Stadt zu sichern, Leistungen verlässlich zu erbringen und Überlastungen zu vermeiden.

Die finanzielle Lage bleibt angespannt. Gleichzeitig ist die Verwaltung in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen und übernimmt immer mehr Aufgaben. Tarif- und Besoldungsanpassungen führen zusätzlich zu erheblichen Mehrbelastungen im Haushalt. Die Landeshauptstadt München muss deshalb sehr genau steuern, wie sie ihre personellen Ressourcen einsetzt.

Mit der **Personalstrategie 2030** reagiert das Personal- und Organisationsreferat auf diese Rahmenbedingungen. Ziel ist es, die Personalkosten auf dem aktuellen Niveau zu stabilisieren und die Verwaltung zugleich leistungsfähig zu halten. Angesichts steigender Kosten ist das eine anspruchsvolle Seitwärtsbewegung im Personalhaushalt: Kostensteigerungen müssen begrenzt und durch einen nur teilweisen Ausgleich der entstehenden Fluktuation aufgefangen werden.

Die Modernisierung der vergangenen Jahre schafft dafür eine wichtige Grundlage. Mit **neoHR** hat die Stadt ihr Personal- und Organisationsmanagement vereinfacht, beschleunigt und digitalisiert. Abläufe wurden überprüft, Zuständigkeiten klarer gefasst und zentrale Personalservices stärker gebündelt. Bereits in der Umsetzung hat die Stadt erhebliche Einsparungen erzielt und den Personalhaushalt spürbar entlastet.

Digitale Lösungen stärken die Handlungsfähigkeit der Verwaltung. Digitale Self-Services, das Personalservice-Portal und die elektronische Zeiterfassung reduzieren Aufwand, vermeiden Medienbrüche und beschleunigen alltägliche Prozesse. Ergänzend schaffen HR Analytics und moderne Berichtssysteme eine bessere Grundlage, um den Personalhaushalt datenbasiert zu steuern.

Auch automatisierte und KI-gestützte Anwendungen gewinnen an Bedeutung. Sie übernehmen wiederkehrende Aufgaben, reduzieren Fehler und schaffen Freiräume für Tätigkeiten, bei denen Fachlichkeit, Beratung und Verantwortung besonders wichtig sind. So wird Konsolidierung nicht nur über Begrenzung möglich, sondern auch über bessere Abläufe, klarere Strukturen und wirksameren Ressourceneinsatz.

Die **Personalaufwendungen** im Gemeindehaushalt umfassen alle Bezüge, Sozialabgaben, Altersvorsorgeleistungen, Beihilfen und Unterstützungen für die Beschäftigten. Dazu gehören auch die zu bildenden Rückstellungen für aktiv Beschäftigte, etwa für Altersteilzeit, Sabbaticals und nicht genommenen Urlaub.

Die **Versorgungsaufwendungen** im Gemeindehaushalt umfassen alle Versorgungsbezüge und Beihilfen für ehemalige Beschäftigte im Ruhestand einschließlich der zu bildenden Rückstellungen. Dazu zählen Pensions- und Beihilferückstellungen sowie Rückstellungen für die Betriebsrenten aus der Arbeiter-Eigenversorgung. Die Versorgungsaufwendungen schwanken von Jahr zu Jahr erheblich. Ein Grund dafür sind gesetzliche Anpassungen der Bezüge der bayerischen Beamt*innen. Sie legen Besoldungserhöhungen in der Regel für zwei Jahre fest. Eine gestaffelte Besoldungserhöhung muss bereits im Jahr des Inkrafttretens vollständig im Versorgungsaufwand berücksichtigt werden.





Von der Bewerbung bis zum Ruhestand

11

Talentmanager*innen stärken seit 2025 stadtweit die Ausbildung und Personalentwicklung bei der Landeshauptstadt München. In den ausbildungs- und fortbildungsstärksten Referaten sind sie direkt vor Ort im Einsatz. Für alle übrigen Referate und Eigenbetriebe sind sie zentral über das POR angebunden.

Die Talentmanager*innen begleiten Ausbildung und Qualifizierung nah am Arbeitsalltag. Sie vernetzen Dienststellen mit dem POR, greifen Rückmeldungen auf und helfen dabei, Verbesserungen schneller umzusetzen. So werden Ausbildungsqualität, Abstimmung und Wissenstransfer nachhaltig gestärkt.

Eine wichtige Grundlage sind die Ergebnisse der Praktikumsbewertung: Rund 80 Prozent der Nachwuchskräfte waren mit ihrem Praktikumsplatz zufrieden. Ziel ist es, die Qualität der Ausbildung weiter zu erhöhen und Nachwuchskräfte langfristig für die Stadt zu gewinnen.



Das POR auf einen Blick

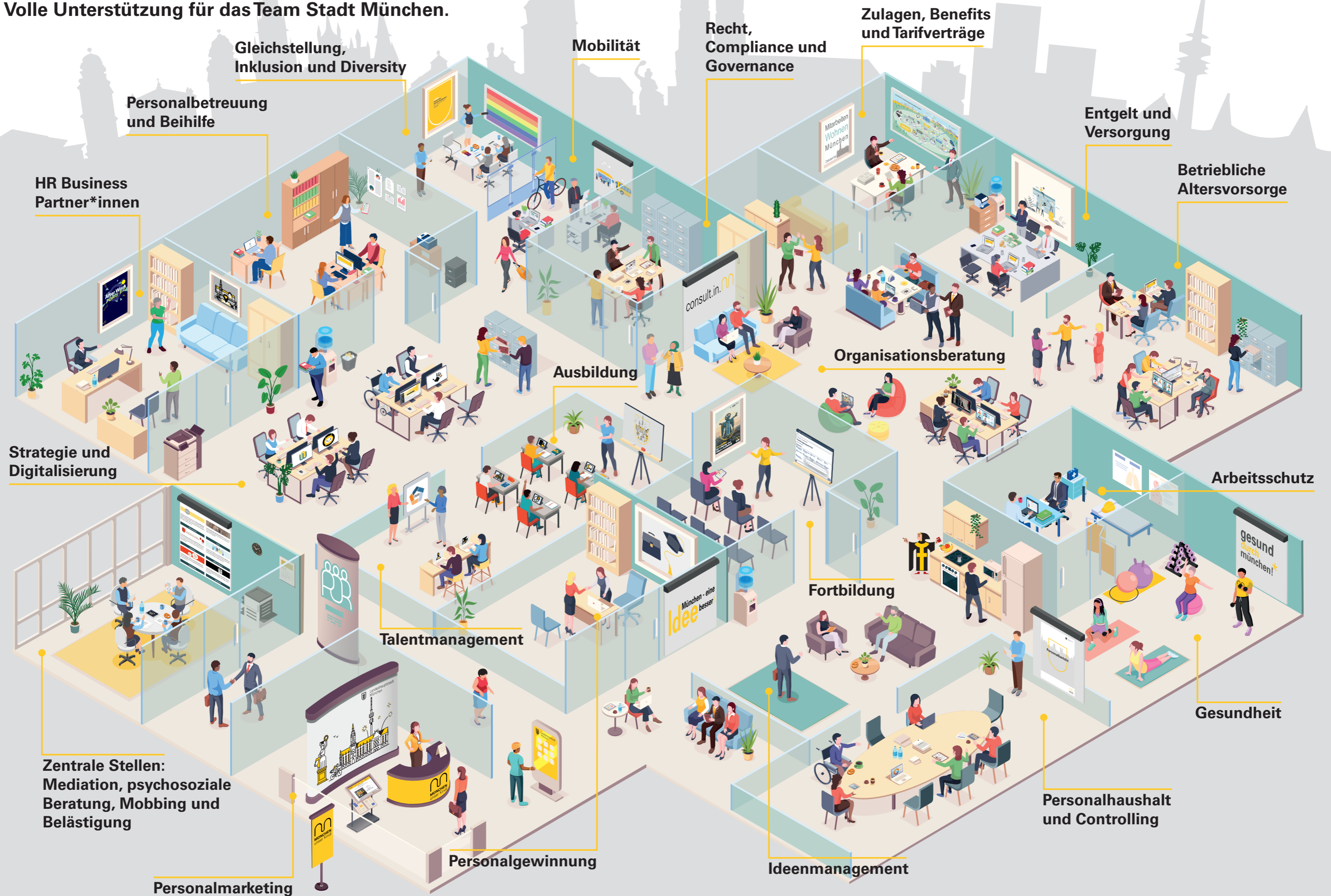
Die folgende Doppelseite zeigt die Aufgaben und Leistungen des Personal- und Organisationsreferats in einer übersichtlichen Grafik: Personalverwaltung, Organisationsberatung und Personalservices greifen ineinander, damit die Abläufe in der Stadtverwaltung reibungslos funktionieren. Volle Unterstützung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

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

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

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

Volle Unterstützung für das Team Stadt München.





Recruiting: Verstärkung für das Team Stadt München

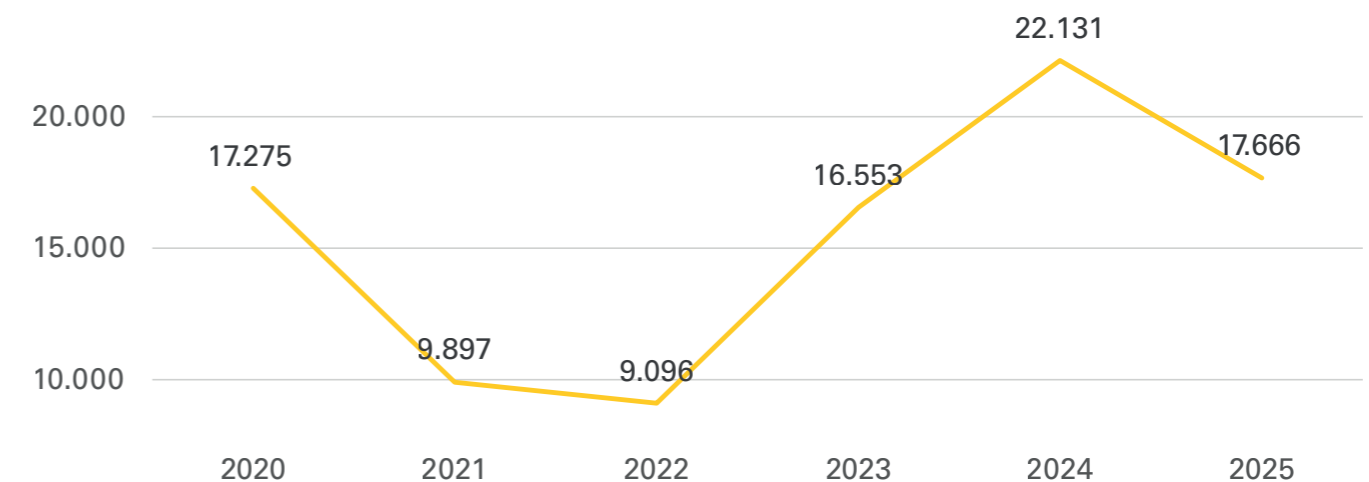
Recruitingverfahren in der Federführung beziehungsweise Beteiligung des POR						
Verfahrensabschluss im Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Interne Umsetzungen	1.470	994	1.287	1.506	1.191	1.037
Externe Einstellungen	815	456	606	1.613	1.185	1.008
Summe	2.285	1.450	1.893	3.119	2.376	2.045

Auch unter schwierigen Rahmenbedingungen hat die Landeshauptstadt München im Jahr 2025 wichtige Stellen erfolgreich besetzt. Die Recruiter*innen des Personal- und Organisationsreferats schlossen mehr als **2.000 Stellenbesetzungsverfahren** ab. Dazu zählen auch Verfahren, die bereits 2024 begonnen und 2025 abgeschlossen wurden.

Insgesamt wurden 1.037 Beschäftigte intern umgesetzt und 1.008 externe Bewerber*innen eingestellt. Darüber hinaus standen die Recruiter*innen mit **17.666 Bewerber*innen** in Kontakt, mehr als drei Viertel davon extern. Diese Zahlen zeigen: Auch in einem Jahr mit deutlich veränderten Rahmenbedingungen leistet die Stellenbesetzung einen zentralen Beitrag zur Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung.

Ab Februar 2025 wurden vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage deutlich weniger neue Verfahren eingeleitet. Zugleich standen weniger personelle Ressourcen zur Verfügung. Freiwerdende Kapazitäten nutzten die Recruiter*innen gezielt, um zentrale Zukunftsthemen weiterzuentwickeln, insbesondere die Stellenbesetzung im Nachwuchskräftebereich und die weitere Digitalisierung der Auswahlprozesse.

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



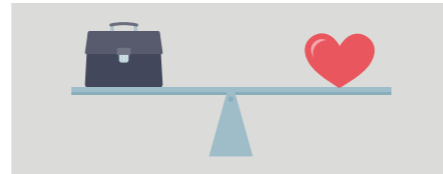
Die Verfahren werden überwiegend über die **Talentmanagement Suite** digital gesteuert. Das sorgt für durchgängige Abläufe, mehr Transparenz und eine bessere Datengrundlage für fundierte Auswahlentscheidungen.


Auch Künstliche Intelligenz wurde im Berichtsjahr erprobt. Im Fokus standen die Unterstützung bei Ausschreibungstexten, die kompetenzbasierte Zuordnung von Bewerbendenprofilen und die strukturierte Vorauswahl von Bewerbungen. Ziel ist es, Recruiter*innen bei operativen Aufgaben zu entlasten, Prozesse effizienter zu gestalten und Qualität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Auswahlentscheidungen weiter zu stärken.


Ergebnisse Eintrittsbefragung 2025:


Sinn, Sicherheit und interessante Aufgaben entscheidend

Für die Landeshauptstadt München entscheiden sich neue Beschäftigte vor allem wegen spannender Aufgaben, einer sinnstiftenden Tätigkeit und der Sicherheit des öffentlichen Dienstes.



 **96,5 %** bewerten ihre Aufgaben als interessant

 **92,0 %** erleben ihre Tätigkeit als sinnstiftend

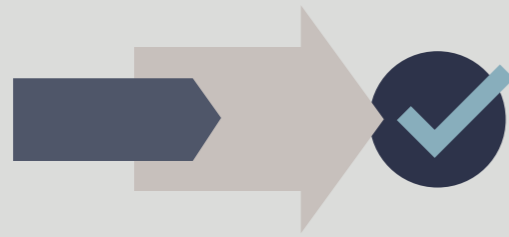
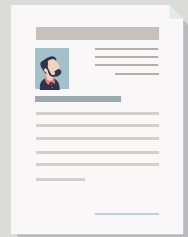
 **88,7 %** fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz sicher

Attraktive Rahmenbedingungen stärken die Arbeitgeberwahl

91,8 % bewerten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben positiv

88,5 % sind mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden

83,0 % bewerten München als attraktiven Arbeitsort



Der Bewerbungsprozess überzeugt durch Wertschätzung

Fast alle Befragten bewerten den Bewerbungsablauf positiv.

98,5 % bewerten die rechtzeitige Einladung positiv

98,4 % erleben den Umgang im Bewerbungsprozess als wertschätzend

Gespräche werden als passend und fair wahrgenommen

94,3 % fanden die Fragen passend

82,4 % erlebten die Gesprächsinhalte als transparent

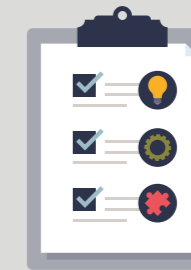


Der Start in der neuen Dienststelle gelingt gut

Die meisten neuen Beschäftigten fühlen sich vom ersten Tag an willkommen. Sie werden vorgestellt, gut aufgenommen und erleben ihre Dienststelle als vorbereitet auf ihren Start.

95,3 % bewerten die persönliche Vorstellung positiv

93,1 % bewerten die Dienststelle als gut vorbereitet



Die Einarbeitung wird insgesamt positiv bewertet

Die Gesamtzufriedenheit mit der Einarbeitung ist hoch. Gleichzeitig zeigt sich, dass strukturierende Elemente wie klare Einarbeitungskonzepte und regelmäßige Feedbackgespräche noch weiter ausgebaut werden können.

84,4 % sind mit der Einarbeitung zufrieden

72,7 % bewerten das Einarbeitungskonzept als klar

75,4 % erleben regelmäßige Feedbackgespräche

Hohe Zufriedenheit im Arbeitsalltag

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist insgesamt sehr hoch.

Besonders positiv bewerten:

96,3 % die Arbeitszeit

95,6 % die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

95,0 % die eigene Tätigkeit

93,2 % die Einbindung ins Team

Betriebsklima und Wertschätzung werden positiv erlebt

Auch das Miteinander im Arbeitsalltag wird sehr gut bewertet. Betriebsklima, gegenseitige Wertschätzung und die Zusammenarbeit im Team prägen den positiven Gesamteindruck.

90,2 % bewerten das Betriebsklima positiv

88,7 % erleben Wertschätzung im Arbeitsalltag



Führung und Entwicklung sind und bleiben wichtige Erfolgsfaktoren

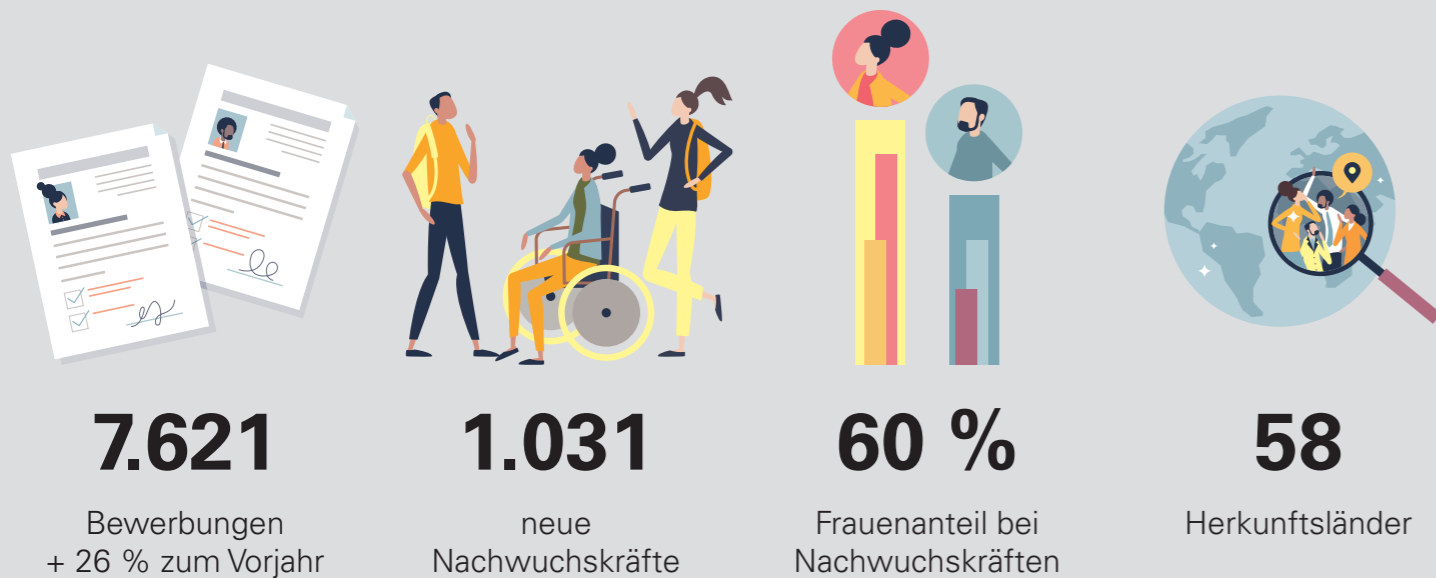
Die Bewertungen für die Führungskultur, die Entwicklungsmöglichkeiten und die Fortbildungsangebote liegen weiterhin auf einem hohem Niveau. Gleichzeitig sind sie entscheidende Faktoren für die langfristige Bindung von Mitarbeiter*innen.

86,8 % bewerten die Führungskultur positiv

84,8 % sind mit den Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden

84,6 % bewerten die Fortbildungsangebote positiv





Ausgezeichnete Ausbildung

Die Landeshauptstadt München wurde 2025 von der Bayerischen Verwaltungsschule mit der „Blauen Raute“ in der Kategorie „Bester Partner“ ausgezeichnet.

Die Ehrung würdigt die langjährige und verlässliche Zusammenarbeit in der Aus- und Weiterbildung – und unterstreicht die hohe Qualität der Ausbildung bei der Stadt München.

Ausbildung: Nachwuchs aus eigener Kraft

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte bleibt eine zentrale Stärke der Landeshauptstadt München. Wer eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadt beginnt, wird Teil eines großen Teams mit vielen Aufgaben, Perspektiven und Einsatzbereichen. Mehr als **1.000 Nachwuchskräfte** starten jedes Jahr bei der Landeshauptstadt München. Damit gehört die Stadt zu den **großen Ausbildungsbetrieben in Deutschland**.

Seit dem Stadtratsbeschluss zur freiwilligen Ausbildungsverpflichtung im Jahr 1998 hat die Landeshauptstadt München die eigene Ausbildung kontinuierlich ausgebaut. Sie ist ein wichtiger Beitrag, um Arbeits- und Fachkräftebedarfe aus eigener Kraft zu decken. Auch in Zeiten angespannter Haushaltslage bleibt das Ausbildungsangebot in seiner Breite erhalten. Die konkreten Einstellungszahlen orientieren sich grundsätzlich an den fluktuationsbedingten Abgängen, damit Ausbildung, Übernahme und Personalbedarf gut zusammenpassen.

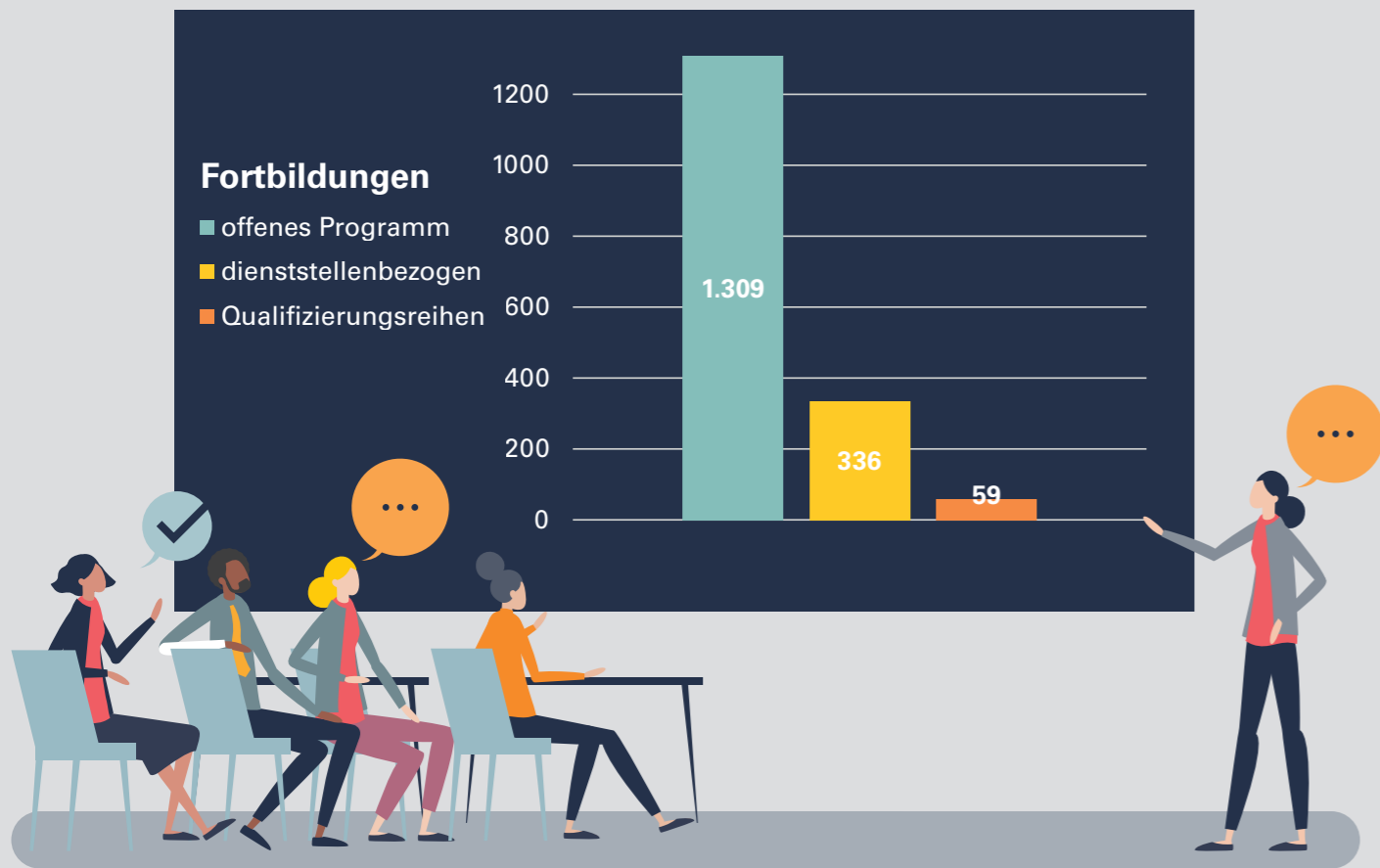
Im Einstellungsjahr 2025 zeigte sich erneut, dass das Interesse an einer Ausbildung bei der Stadt groß ist. Besonders positiv entwickelten sich die **Bewerbungs- und Einstellungszahlen** im Vorbereitungsdienst der Beamtenanwärter*innen der 2. Qualifikationsebene mit 288 Bewerbungen und 73 Einstellungen. Auch bei den Verwaltungsfachangestellten gab es deutliche Zuwächse: 1.150 Bewerbungen und 122 Einstellungen. Bei den Studienplätzen für Beamtenanwärter*innen der 3. Qualifikationsebene stieg die Zahl der Bewerbungen um fast 35 Prozent, während die Einstellungen leicht zurückgingen.

Knapp 60 Prozent der Auszubildenden und Studierenden sind weiblich. In den technischen Berufen sowie in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist der Anteil männlicher Nachwuchskräfte weiterhin höher.

Auch die Vielfalt Münchens zeigt sich in der Ausbildung. Die Nachwuchskräfte kommen aus **58 Herkunftsländern**, darunter Portugal, Dänemark, Nigeria, Australien, die Niederlande, die Türkei, Südafrika, Vietnam und die Ukraine. Viele kommen direkt aus München, aus Bayern oder aus anderen Teilen Deutschlands. So wächst das Team Stadt München schon in der Ausbildung mit unterschiedlichen Erfahrungen, Sprachen und Lebenswegen zusammen.

Auch inhaltlich entwickelt die Stadt ihre Ausbildung weiter. Mit dem Studienstart am 1. September 2025 hat der letzte Jahrgang im Studiengang „BWL mit Schwerpunkt Public Management“ begonnen. Der neue Studiengang „BWL mit Branchenfokus Public Sector“ greift künftig stärker Themen wie Datenschutz, Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Projektarbeit auf. Damit werden die Studierenden noch gezielter auf ihren Einsatz in den städtischen Dienststellen vorbereitet.

Die Verplanung der Nachwuchskräfte erfolgt zunehmend digital unterstützt. Unter anderem hilft derzeit die **KI-gestützte Plattform „Ikigai“** dabei, Nachwuchskräfte passender freien Stellen zuzuordnen.



Personalentwicklung: Gemeinsam wachsen und lernen

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

Über eine stadtweite Lernplattform können Inhalte flexibel, ortsunabhängig und individuell genutzt werden. So wird Lernen stärker in den Arbeitsalltag integriert und an persönliche Bedürfnisse angepasst.

Insgesamt wurden im Jahr 2025 **1.309 Veranstaltungen** aus dem offenen Programm, **336 dienststellenbezogene Maßnahmen** und **59 Qualifizierungsreihen** durchgeführt.

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

22,5 % der Führungskräfte befinden sich in Teilzeit. Den größten Anteil der in Teilzeit führenden Personen machen Frauen mit 74,4 % (702 Personen) aus.

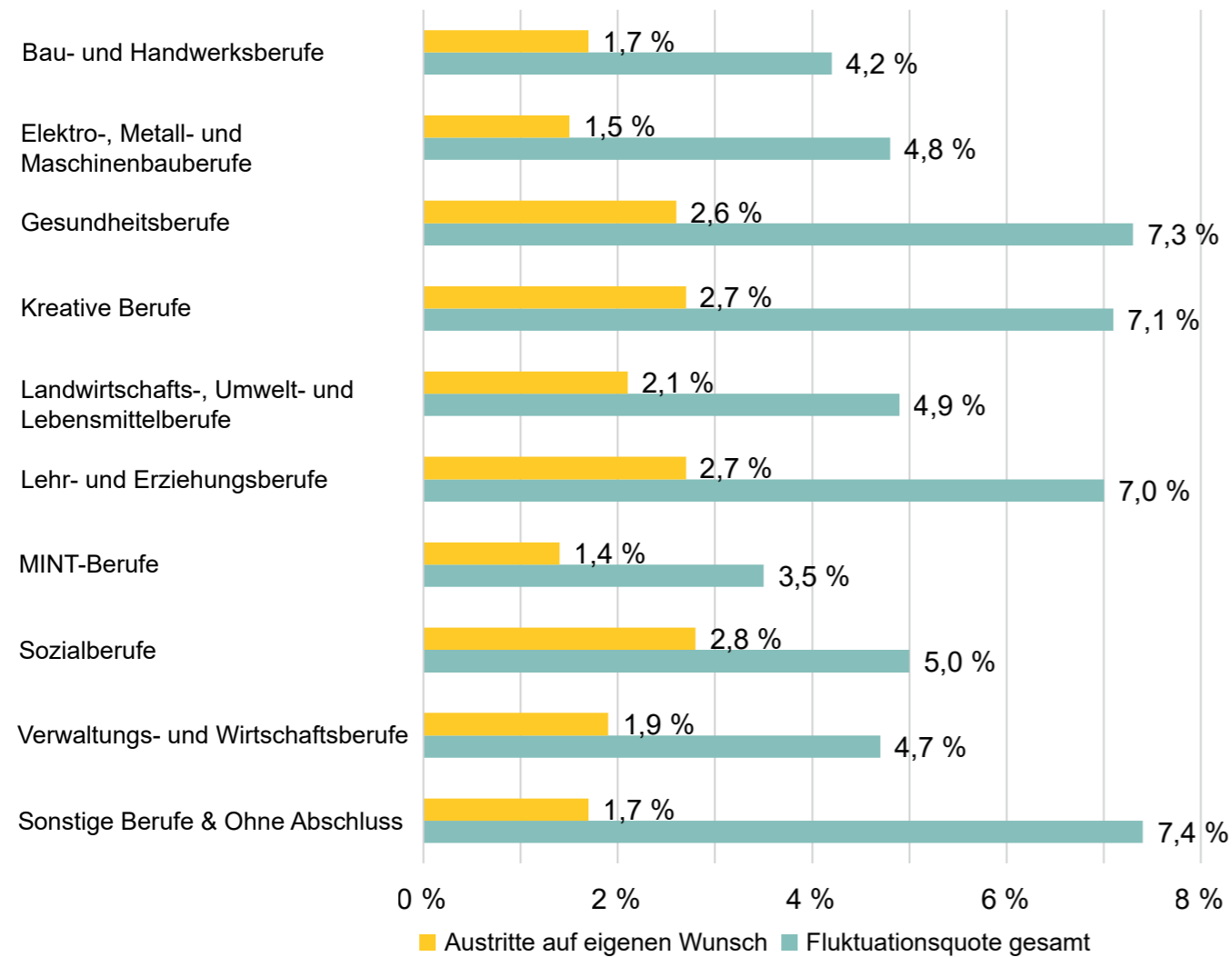
Führungskräfte der Stadt München

Referate und Eigenbetriebe	Führungskräfte (Kernbeschäftigte)			Anteil FK an Kernbeschäftigte in %	davon in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)			TZ-Quote
	weiblich	männlich	Gesamt		weiblich	männlich	Gesamt	
Referate (Gemeindehaushalt)								
Baureferat	119	300	419	12,8 %	42	46	88	21,0 %
Direktorium	46	53	99	15,0 %	13	9	22	22,2 %
Gesundheitsreferat	68	31	99	9,7 %	25	1	26	26,3 %
IT-Referat	7	11	18	11,8 %	3	1	4	22,2 %
Kommunalreferat	39	71	110	12,2 %	15	5	20	18,2 %
Kreisverwaltungsreferat	184	348	532	11,9 %	52	18	70	13,2 %
Kulturreferat	96	43	139	12,9 %	33	6	39	28,1 %
Mobilitätsreferat	26	43	69	14,1 %	10	10	20	29,0 %
Personal- und Organisationsreferat	57	44	101	12,8 %	19	4	23	22,8 %
Referat für Arbeit und Wirtschaft	17	24	41	15,2 %	5	5	10	24,4 %
Referat für Bildung und Sport	857	341	1.198	7,6 %	242	29	271	22,6 %
Referat für Klima- und Umweltschutz	27	19	46	12,6 %	11	1	12	26,1 %
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	68	54	122	13,7 %	29	5	34	27,9 %
Jobcenter München	15	19	34	11,7 %	5	2	7	20,6 %
Sozialreferat	305	171	476	11,3 %	136	37	173	36,3 %
Stadtkämmerei	43	43	86	11,9 %	9	2	11	12,8 %
Eigenbetriebe und Stiftungen								
Abfallwirtschaftsbetrieb München	29	96	125	7,3 %	6	12	18	14,4 %
Friedhöfe Bestattung München	3	4	7	16,7 %	0	0	0	0,0 %
it@M	34	132	166	11,6 %	17	21	38	22,9 %
Märkte München	10	8	18	15,3 %	3	0	3	16,7 %
Münchner Kammerspiele	17	36	53	12,9 %	3	10	13	24,5 %
Münchner Stadtentwässerung	56	155	211	18,0 %	22	17	39	18,5 %
Stadtgüter München	0	9	9	17,3 %	0	0	0	0,0 %
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	12	3	15	7,9 %	2	0	2	13,3 %
Summe	2.135	2.058	4.193	10,4 %	702	241	943	22,5 %

Die **Talentmanagement Suite** unterstützt die Personalentwicklung über den gesamten Beschäftigtenzyklus hinweg. Sie macht Entwicklungsschritte sichtbarer, strukturierter und besser nachvollziehbar. Die digitale Anwendung erleichtert Mitarbeiter*innen-gespräche, Zielvereinbarungen und individuelle Entwicklungspläne. Führungskräfte können Talente gezielter fördern und Beschäftigte in ihrer Entwicklung verlässlich begleiten.



Fluktuationsquote



Wechselnde Wege: Offboarding und Fluktuation

Die Landeshauptstadt München ist als Arbeitgeberin auch dauerhaft attraktiv. Die gesamtstädtische Fluktuationsrate lag im Jahr 2025 bei 5,8 % (2.334 Kernbeschäftigte) und ist damit um 0,7 % gesunken im Vergleich zum Vorjahr. 870 Kernbeschäftigte verließen die Stadt auf eigenen Wunsch. Sonstige Gründe sind unter anderem Sterbefälle.

Fluktuationsgründe	Kernbeschäftigte		
	Gesamt		Fluktuationsquote
	absolut	in %	in %
Altersbedingte Gründe	662	28,4 %	1,6 %
Arbeitgeberbedingte Gründe	87	3,7 %	0,2 %
Austritte auf eigenen Wunsch	870	37,2 %	2,2 %
Sonstige Gründe	50	2,1 %	0,1 %
Vertrags- oder Zeitablauf	667	28,6 %	1,7 %
Summe	2.336	100 %	5,8 %

Wissen sichern: Expert Debriefing

Wenn erfahrene Beschäftigte die Stelle wechseln, Aufgaben abgeben oder in den Ruhestand gehen, soll wertvolles Erfahrungswissen erhalten bleiben. Das Expert Debriefing macht dieses Wissen sichtbar, strukturiert es und unterstützt die Weitergabe an Nachfolger*innen oder andere Wissensträger*innen.

Dabei geht es nicht nur um Aufgaben, sondern auch um gewachsene Erfahrung: bewährte Abläufe, wichtige Kontakte, besondere Risiken und Hinweise, die den Einstieg in eine Aufgabe erleichtern.

Das Verfahren ist moderiert und klar aufgebaut. Es umfasst ein Vorgespräch mit Expert*in, Führungskraft und gegebenenfalls Nachfolger*in, eine persönliche Wissenslandkarte sowie einen Maßnahmenplan zur Weitergabe des Wissens.

Von 2021 bis 2024 wurden stadtweit mehr als 50 Expert Debriefings durchgeführt. Seit 2025 führen die Referate das Verfahren als freiwillige Aufgabe selbst durch. Dafür wurden seit 2022 knapp 80 Multiplikator*innen geschult. Die Schulungen werden weiterhin angeboten.

Derzeit wird geprüft, wie künstliche Intelligenz das Expert Debriefing künftig unterstützen kann, etwa bei der Strukturierung, Aufbereitung und Weitergabe von Wissen.



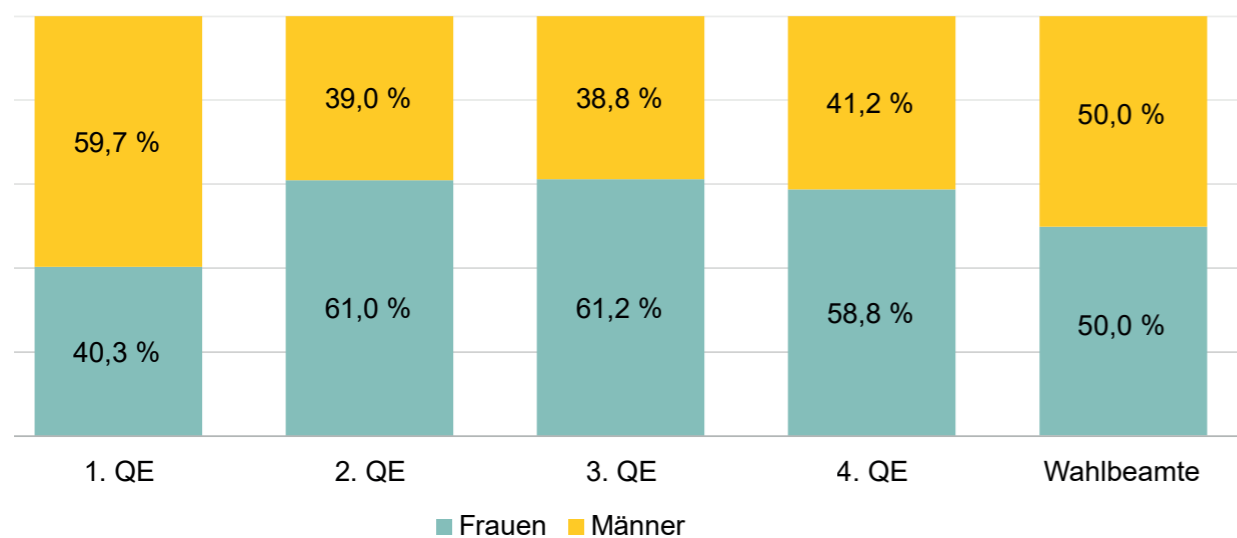


**Gemeinsam sind wir stark:
Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion**

50,9%

Erfreulich ist der hohe Anteil von **Frauen in Führungspositionen** (2025: 2.135 Frauen und 2.058 Männer). Ein Ziel bleibt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter in Richtung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten weiterzuentwickeln.

Geschlechterverteilung in den Qualifikationsebenen



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



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

Der Stadt München ist Inklusion wichtig. Dazu gehört es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderung gut geeignet sind. Im Jahr 2025 lag die vorläufige Quote der Menschen mit Behinderung nach §154 SGB IX bei 7,4 %. Im Vergleich zu den letzten fünf Jahren ist das ein leichter Anstieg.

Im Jahr 2025 betrug die Quote der neu eingestellten Nachwuchskräfte mit Behinderung 1,1 % (11 Nachwuchskräfte). Insgesamt hatten 37 der 2.197 Nachwuchskräfte einen eingetragenen Grad der Behinderung (GdB) von 50 % oder mehr basierend auf freiwilligen Angaben.

#nurgemeinsam



Die fünf häufigsten ausländischen Staatsangehörigkeiten der Beschäftigten

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt München kommen aus **130 Nationen**, inklusive Deutschland und ohne Berücksichtigung staatenloser Personen.



Ausgezeichnetes Zeichen für Vielfalt: Employer Branding Award für #nurgemeinsam



Mit der Kampagne #nurgemeinsam hat die Landeshauptstadt München den Employer Branding Award für Deutschland, Österreich und die Schweiz in Gold gewonnen. Bei der Preisverleihung im März 2025 in Wien setzte sich die Kampagne für eine offene Gesellschaft in

der Kategorie „Attraction“ gegen ein hochkarätiges Bewerberfeld – darunter auch internationale Konzerne – durch.

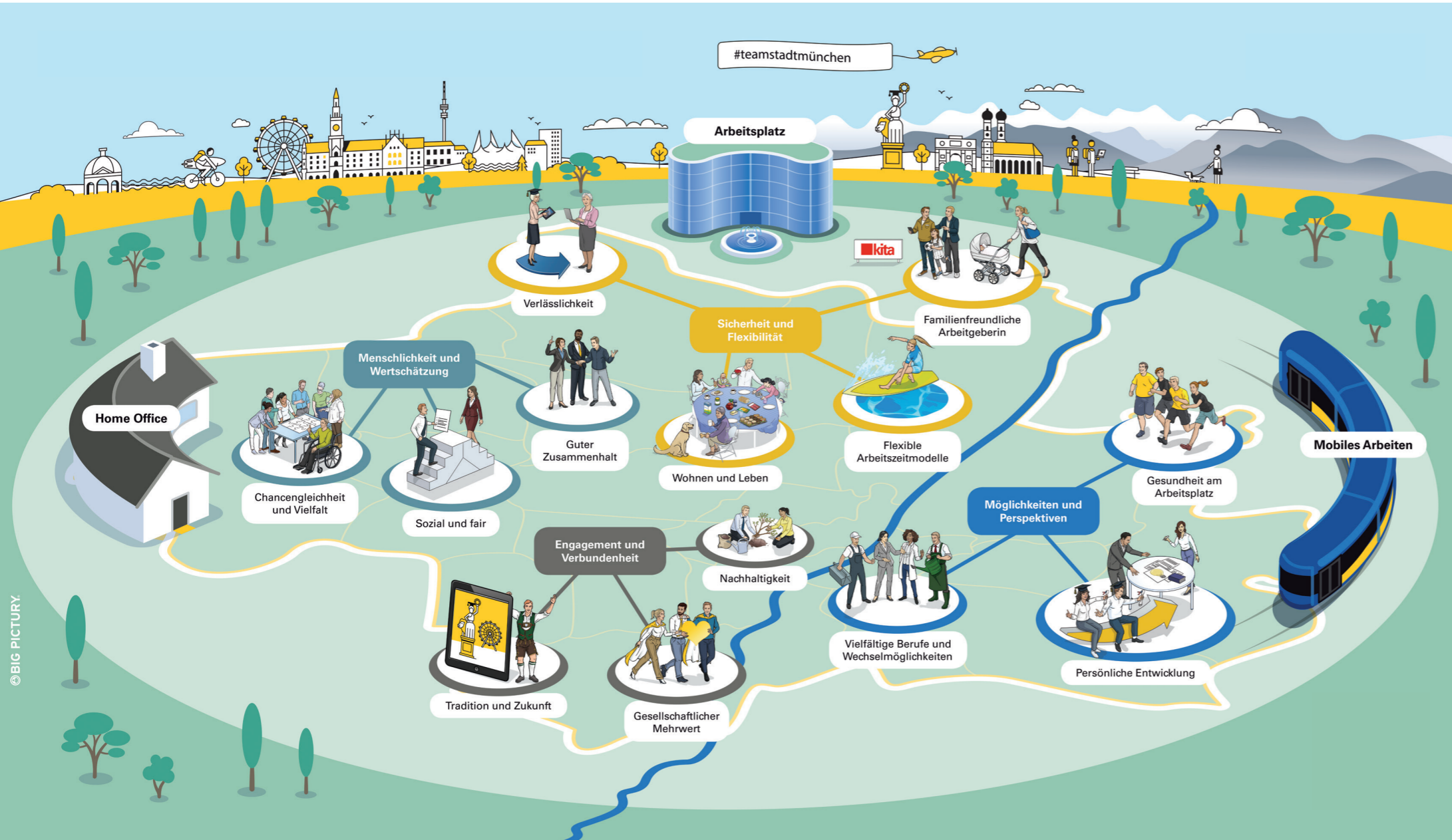
Mit #nurgemeinsam bezog die Stadt klar Stellung: München lebt von Vielfalt, Zusammenhalt und gegenseitigem Respekt. Diskriminierung hat keinen Platz. Die Botschaft war eindeutig: Nur gemeinsam bleibt die Stadt handlungsfähig und lebenswert. Die Auszeichnung unterstrich die Bedeutung dieses Signals – sowohl für die städtischen Beschäftigten als auch für die gesamte Stadtgesellschaft.

Als Arbeitgeberin beschäftigt die Landeshauptstadt München mehr als 45.000 Menschen aus 130 Nationen. Ohne Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte wäre die Stadtverwaltung nicht funktionsfähig. Die Plakat- und Social-Media-Kampagne war ab April 2024 mit Printplakaten, Digitalscreens im Stadtgebiet und im öffentlichen Nahverkehr sowie mit Kurzvideos und Online-Motiven auf muenchen.de und in den sozialen Medien präsent und setzte ein starkes Zeichen für Offenheit, Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt.



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

Starkes Team. Starke Arbeitgeberin. Starke Benefits.



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

13,5 Jahre beträgt die **durchschnittliche Betriebszugehörigkeit** bei der Stadt München. Mehr Kontinuität kann kaum eine andere Arbeitgeberin bieten. Dies wird durch eine große Loyalität der Mitarbeitenden honoriert.

1.173 städtische Mitarbeiter*innen feierten im Jahr 2025 ein besonderes **Dienstjubiläum**: 25, 40 oder sogar 50 Jahre bei der Stadt.

Wohnen und Leben

Bezahlbarer Wohnraum ist ein entscheidender Faktor, um Fachkräfte für die Stadt München zu gewinnen und zu halten. Die Landeshauptstadt München unterstützt ihre Beschäftigten deshalb aktiv mit eigenen Wohnangeboten.

Das Personal- und Organisationsreferat stellt **233 Wohnplätze für Auszubildende und dual Studierende** in mehreren städtischen Wohnanlagen mit Einzelapartments, Familienapartments und Wohngemeinschaften zur Verfügung. Durch ein Bauprojekt wird die Anzahl der Wohnplätze bis voraussichtlich 2028 auf rund 360 steigen. Damit investiert die Stadt gezielt in die Fachkräfte von morgen und schafft gute Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Start bei der Stadtverwaltung.

Jede*r Mitarbeiter*in der Landeshauptstadt München kann sich unabhängig vom Einkommen auf eine Werkmietwohnung bewerben. Mehr als **8.700 Wohnungen** wurden seit 2015 an städtische Beschäftigte vergeben. Das sind so viele wie in keiner anderen deutschen Stadt.

Im Jahr 2025 wurden **866 Werkmietwohnungen** an Beschäftigte der Landeshauptstadt München vergeben – das sind über 100 mehr als im Vorjahr.



8.700

Wohnungen an städtische Beschäftigte vergeben

866

Wohnungen 2025 vergeben

Handlungsfähig auch in Krisenzeiten

Eine große Stadtverwaltung muss auch dann zuverlässig arbeiten, wenn besondere Lagen schnelle Entscheidungen und klare Prioritäten verlangen. Die Pandemie, internationale Konflikte, Cyberrisiken und weitere Krisenszenarien haben gezeigt, wie wichtig eine gute Vorbereitung ist. Die Landeshauptstadt München muss auch in solchen Situationen handlungsfähig bleiben, zentrale Leistungen sichern und Personal dort einsetzen, wo es besonders gebraucht wird.

Zum 1. April 2025 hat das Personal- und Organisationsreferat deshalb die neue Stabsstelle **Krisenmanagement und Beschäftigtenwohnen** eingerichtet. Im Bereich Krisenmanagement bündelt das POR zentrale Aufgaben, die für die Vorbereitung und Steuerung besonderer Lagen wichtig sind.

Ein Schwerpunkt ist die **operative Personaleinsatzplanung**. Sie sorgt im Krisenfall dafür, dass Personal gesamtstädtisch bedarfsgerecht eingesetzt werden kann. Bereiche mit besonderem Unterstützungsbedarf lassen sich dadurch schnell und zielgerichtet verstärken. Dafür entwickelt das POR derzeit das **Hydraulische Personaleinsatzmodell**, kurz HyPe. Es soll künftig ermöglichen, Personal auf Grundlage einer priorisierten Gesamtaufgabenmatrix aller Referate gezielt zu disponieren.

HyPe soll nicht nur die Personaleinsatzplanung verbessern. Das Modell soll auch tagesaktuelle Aussagen dazu ermöglichen, in welchem Umfang die Aufgaben der Landeshauptstadt München weiter erfüllt werden können. Damit entsteht eine wichtige Grundlage für eine gezielte Alarmeinsatzplanung. Die Entwicklung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Direktorium, dem IT-Referat und der Branddirektion.

Ein weiterer Schwerpunkt ist das **Business Continuity Management** im POR. Dabei identifiziert das Referat geschäftskritische Prozesse, analysiert mögliche Risiken und sichert zentrale Abläufe ab. Wo es notwendig ist, werden alternative Verfahren vorbereitet. Ein besonders wichtiges Beispiel ist die Entgeltauszahlung. Sie muss auch in besonderen Lagen verlässlich funktionieren.

Krisenmanagement und Business Continuity Management stärken die Widerstandsfähigkeit der Verwaltung. Sie schaffen mehr Klarheit darüber, welche Aufgaben in besonderen Lagen Vorrang haben, wie Personal wirksam eingesetzt werden kann und welche Abläufe besonders geschützt werden müssen. So bleibt die Stadtverwaltung auch unter schwierigen Bedingungen arbeitsfähig.





Damit unsere Beschäftigten mobil sind

Die Landeshauptstadt München unterstützt ihre Beschäftigten dabei, den täglichen Weg zur Arbeit unkompliziert und möglichst umweltfreundlich zu gestalten. Dafür bietet die Stadt vergünstigte Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr und gewährt einen monatlichen Fahrkostenzuschuss.

Im Jahr 2025 haben **29.539 Beschäftigte** einen Fahrkostenzuschuss erhalten. Der Zuschuss betrug maximal 46,55 Euro im Monat. Liegt der Preis einer Fahrkarte darunter, erstattet die Stadt maximal den tatsächlichen Fahrkartenpreis. Das ermäßigte Ticket für Auszubildende und Studierende wird vollständig übernommen.

Seit Juli 2023 bietet die Landeshauptstadt München außerdem Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung an. Beschäftigte können damit ein hochwertiges Fahrrad nutzen, ohne es selbst kaufen zu müssen, für den Weg zur Arbeit ebenso wie in der Freizeit. Im Jahr 2025 wurden 624 neue Verträge abgeschlossen. Seit Einführung des Angebots bestehen insgesamt 2.162 aktive Leasing-Verträge.

2.162

aktive Fahrradleasing-Verträge



7 Wochen

Fokus auf Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen mittels Wanderausstellung und Rahmenprogramm zur seelischen Gesundheit

18.600

Teilnahmen an den Angeboten zu Sport, Ernährung und Entspannung

Gesundheit am Arbeitsplatz

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

Veränderungen in der Arbeitswelt, zum Beispiel die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit der Beschäftigten, werden bei der Förderung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen konsequent berücksichtigt. Dazu trägt auch die sukzessive Einführung eines **digitalen Arbeitsschutzmanagementsystems** bei. Arbeits- und Gesundheitschutzmaßnahmen werden zentral erfasst, systematisch dokumentiert und transparent nachverfolgt. Risiken können frühzeitig erkannt und gezielt bearbeitet werden. Gleichzeitig sorgt die Standardisierung der Prozesse für mehr Klarheit, Effizienz und Rechtssicherheit.

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

Als verlässliche Arbeitgeberin bietet die Stadt München ihren Beschäftigten gezielte Unterstützung durch spezialisierte **Beratungsstellen**:

- Zentrale Stelle für Mediation und Konfliktmanagement – vermittelt bei Arbeitsplatzkonflikten
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing – unterstützt alle von diesen Themen Betroffenen
- Psychosoziale Beratungsstelle – hilft bei persönlichen Krisen, psychischen Belastungen, Sucht oder beruflicher Wiedereingliederung

Auch digitale Services tragen dazu bei, Gesundheitsleistungen einfacher zugänglich zu machen. Mit der **Beihilfe-App** können Anträge jederzeit und ortsunabhängig eingereicht werden. Beschäftigte behalten den Bearbeitungsstand im Blick und erhalten Bescheide direkt digital auf ihr Smartphone. Das reduziert Wartezeiten, vereinfacht Abläufe und spart Papier.

Mit diesen Maßnahmen fördert die Stadt ein konstruktives Miteinander und ein gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld.

Case Management: Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen

Das Casemanagement unterstützt Beschäftigte, Geschäftsleitungen und Führungskräfte dabei, bei gesundheitlichen Einschränkungen eine geeignete Tätigkeit zu finden und den Arbeitsplatz zu sichern. Das Ziel besteht darin, die Arbeitsfähigkeit möglichst frühzeitig zu stabilisieren und nachhaltige Lösungen für die Weiterbeschäftigung zu schaffen.

Die Casemanager*innen suchen stadtweit nach einer geeigneten Tätigkeit, sollte ein Verbleib im bisherigen Umfeld nicht möglich sein.

Fundierte Grundlage durch medizinische Einschätzung

Grundlage dafür sind insbesondere **amtsärztliche Untersuchungen**. Diese zeigen auf, welche Tätigkeiten nicht mehr ausgeführt werden können und wie lange Einschränkungen voraussichtlich bestehen werden. Nur so kann die Arbeit gezielt angepasst und eine leidensgerechte Beschäftigung ermöglicht werden.

Im Jahr 2025 sind über 1.000 Untersuchungsanträge eingegangen, in den meisten Fällen wurde eine amtsärztliche Untersuchung durchgeführt. Ergänzend unterstützen die Betriebsärzt*innen mit ihrer Expertise bei der Lösungsfindung, oft auch schon vor einer amtsärztlichen Untersuchung.

Unterstützung durch den Überbrückungsfonds

Bei Bedarf kann eine Finanzierung aus dem Überbrückungsfonds erfolgen. Er hilft dabei, Leistungseinbußen abzufedern, und erleichtert es den Referaten, leistungsgeminderten Beschäftigten einen Neuanfang auf einem geeigneten Arbeitsplatz innerhalb der Stadtverwaltung zu ermöglichen.

Durch das Casemanagement werden Verantwortliche entlastet, Krankheitskosten gesenkt und nachhaltige Lösungen für die Wiedereingliederung von Beschäftigten geschaffen.

Casemanagement und Präventionsverfahren

2025 wurden insgesamt **1.095** Casemanagementfälle bearbeitet.

Davon konnten **403** Fälle im selben Jahr erfolgreich gelöst werden.

In **81** Fällen wurde ein Präventionsverfahren mit dem Inklusionsamt durchgeführt.





Familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt München unterstützt ihre Beschäftigten dabei, Beruf und Familie gut zu vereinbaren. Dazu gehören Kontingentplätze und Belegplätze in städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen, eine kurzfristige Notfallbetreuung, ein häuslicher Betreuungsdienst für erkrankte und genesende Kinder, eintägige Erlebnisreisen, Angebote am Buß- und Betttag sowie flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle.

Auch bei der Pflege von Angehörigen bietet die Landeshauptstadt München verlässliche Rahmenbedingungen, etwa durch Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten.

Vereinbarkeit wird gelebt

Immer mehr Beschäftigte nutzen flexible Arbeitsmodelle, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Insgesamt arbeiten 4.724 Beschäftigte aus familiären Gründen in Teilzeit, darunter 679 Männer. Der **Männeranteil** liegt damit bei **14,4 %** (2024: 13,3 %) und ist weiter gestiegen. Das zeigt: Vereinbarkeit wird zunehmend von beiden Elternteilen gelebt.

Bei der Stadt München schließen sich Führung und Teilzeit nicht aus: **22,7 % der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit**. Damit wird auch in verantwortungsvollen Positionen Vereinbarkeit ermöglicht.

Kinderbetreuung gezielt unterstützen

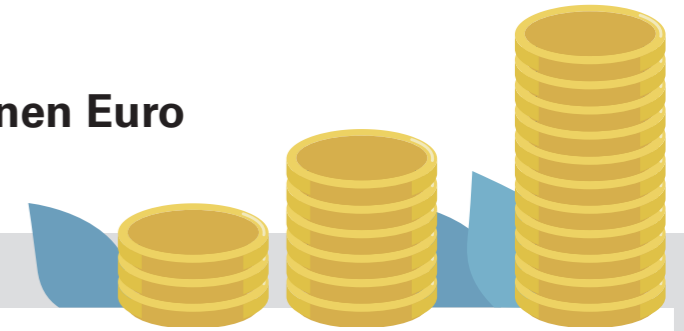
Ein zentraler Baustein ist die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Kontingentscheine. Dabei reserviert die Stadt gezielt Betreuungsplätze, auf die Beschäftigte bei Bedarf zugreifen können. Ziel ist es, den Wiedereinstieg zu erleichtern, Beschäftigte im Beruf zu halten und die Vereinbarkeit im Alltag konkret zu unterstützen.

Im Schuljahr 2025 / 2026 wurden **680 Kontingentscheine** ausgegeben, davon wurden **544 Plätze** tatsächlich genutzt und **92,5 %** der genutzten Plätze lagen in einer **Wunscheinrichtung**.



rund **77,6 Millionen Euro**
Münchenzulage

rund **13,3 Millionen Euro**
Marktzulagen



Marktzulagen

Auch im Jahr 2025 hat die Landeshauptstadt München übertarifliche Marktzulagen eingesetzt, um Fachkräfte in Mangelbereichen zu gewinnen und zu halten. Dazu gehören Arbeitsmarktzulagen und Fachkräftezulagen. Sie ermöglichen es, in besonders angespannten Arbeitsmarktsegmenten gezielt finanzielle Anreize zu setzen.

Marktzulagen bleiben auch in Zeiten der Haushaltskonsolidierung ein wichtiges Instrument. Sie helfen, Personalbedarfe in kritischen Bereichen zu decken und gehaltsbedingter Abwanderung vorzubeugen. Voraussetzung ist eine restriktive und verantwortungsvolle Anwendung nach klaren Maßstäben. So lassen sich Personalerhalt, Wirtschaftlichkeit und ein bewusster Umgang mit Haushaltsmitteln miteinander verbinden.

Ein Beispiel aus dem Berichtsjahr ist der Bereich Wohngeld im Sozialreferat. Dort wurde im Frühjahr 2025 eine Arbeitsmarktzulage eingeführt, um die Handlungsfähigkeit des Bereichs zu sichern und die Personalausstattung mittelfristig zu verbessern.

Münchenzulage

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



**Zukunftsfähig arbeiten:
schnell, digital, wirksam**

Verwaltung modernisiert und neu geordnet: neoHR

Mit **neoHR** hat die Landeshauptstadt München ihr Personal- und Organisationsmanagement grundlegend modernisiert und neu geordnet. Das Programm wurde 2025 planmäßig abgeschlossen und in den Regelbetrieb überführt. Damit ist eine der **größten Verwaltungsreformen der Stadt** erfolgreich umgesetzt.

Das Ziel war von Anfang an mehr als Digitalisierung. Bestehende Papierwege sollten nicht einfach elektronisch nachgebaut werden. Abläufe wurden überprüft, vereinfacht und schlanker gestaltet. Zuständigkeiten wurden klarer gefasst, Doppelstrukturen reduziert und zentrale Personalservices stärker gebündelt. So ist ein Personal- und Organisationsmanagement entstanden, das schneller, verlässlicher und wirtschaftlicher arbeitet.

Gerade in Zeiten knapper Ressourcen ist das ein wichtiger Schritt. Viele Vorgänge lassen sich heute mit weniger manuellem Aufwand bearbeiten. Beschäftigte können immer mehr Anliegen selbst digital erledigen. Personalbereiche gewinnen mehr Zeit für Beratung, Steuerung und anspruchsvolle Personalarbeit. Führungskräfte und Organisationseinheiten greifen auf bessere Daten und klarere Prozesse zurück.

Auch wirtschaftlich ist die Bilanz deutlich. neoHR führt bis 2029 zu gesicherten **Einsparungen von rund 24 Millionen Euro**. Gleichzeitig hat die Stadt durch den gezielten Einsatz eigener Kompetenzen und die **Reduzierung externer Beratung bereits 25 Millionen Euro eingespart**. Das zeigt: Die Stadt nutzt ihre eigenen Stärken, modernisiert aus eigener Kraft und entlastet den Personalhaushalt dauerhaft.

Ein zentraler Baustein ist die **neue Aufgabenverteilung** im Personal- und Organisationsmanagement. Das Personal- und Organisationsreferat übernimmt die Verantwortung für **stadtweite HR-Prozesse**. Operative Personalbetreuungsaufgaben werden stärker gebündelt und digital unterstützt. Die Geschäftsleitungen in den Referaten können sich dadurch klarer auf ihre strategischen Aufgaben und die besondere Entwicklung ihres Referats konzentrieren. Das HR Business Partner*innen Modell stärkt diese neue Ausrichtung und verbindet Personal- und Organisationsarbeit enger mit den Zielen der Referate.

Auch technisch hat neoHR einen deutlichen Schritt nach vorn gebracht. **Digitale Anwendungen, automatisierte Abläufe und bessere Datenqualität** machen Personalprozesse verlässlicher und weniger fehleranfällig. Die Stadt hat damit einen technologischen Rückstand abgebaut und in einzelnen Bereichen eine Vorreiterrolle im öffentlichen Sektor übernommen. Entscheidend ist der Nutzen im Alltag: weniger Papier, weniger Umwege, weniger Doppelarbeit und mehr Service für die Beschäftigten.

neoHR steht damit für eine neue Grundlage der Personalarbeit bei der Landeshauptstadt München. Die Reform macht das Personalmanagement einfacher, wirtschaftlicher und zukunftssicher. Sie schafft tragfähige Strukturen und gibt der Verwaltung mehr Zeit für das Wesentliche.



Einfach erledigen: digitale Personalservices

Die digitalen Personalservices machen die **Modernisierung der Personalarbeit** im Alltag konkret erlebbar. Viele Anliegen rund um das Arbeitsverhältnis lassen sich inzwischen direkt online erledigen. Das spart Papier, vermeidet Medienbrüche, reduziert Rückfragen und beschleunigt die Bearbeitung.

Zentrale Plattform für alle städtischen Beschäftigten ist das **Personalservice-Portal**. Dort bündelt die Stadt digitale Angebote, stellt Informationen bereit und macht Services einfach zugänglich. Beschäftigte können unter anderem Entgeltnachweise abrufen, Reiseanträge stellen, Fahrkostenzuschüsse beantragen oder persönliche Daten selbst verwalten. Weitere Services hat die Stadt im Berichtsjahr vorbereitet oder ausgebaut, etwa zu Elternzeit, Beurlaubung, Arbeitszeit, mobilem Arbeiten oder Nebentätigkeit.

Auch die **digitale Personalakte** macht die Personalarbeit schneller und verlässlicher. Sie ersetzt papierbasierte Akten, ermöglicht berechtigten Personen einen schnellen und ortsunabhängigen Zugriff auf relevante Unterlagen und reduziert Liege- und Wegezeiten. Suchfunktionen und eine strukturierte Ablage erleichtern die Bearbeitung und verbessern die Datenqualität. Zugleich gehen Papierverbrauch und Lageraufwand deutlich zurück. Datenschutz und Datensicherheit bleiben dabei zentrale Voraussetzungen.

Ein wesentlicher Baustein sind **digitale Self-Services**. Beschäftigte können Anträge einreichen, Daten prüfen und Bearbeitungsstände nachvollziehen. Automatisierte Abläufe, integrierte Prüfungen und klare Zuständigkeiten sorgen für eine schnelle und rechtssichere Bearbeitung. Der **KINDL-Chatbot** unterstützt als digitaler Einstiegspunkt bei Fragen zu Personalthemen und erleichtert den Zugang zu Informationen und Services.

Die Nutzung zeigt den praktischen Mehrwert. Im Berichtsjahr hat die Stadt **zehn Personalprozesse erfolgreich digitalisiert**. Beim Reiseantrag gingen bereits mehr als 5.000 Anträge digital ein, beim Fahrkostenzuschuss mehr als 4.000. Auch neue Services wie Anträge zum mobilen Arbeiten haben sich schnell etabliert, mit mehr als 1.000 digitalen Anträgen.

Der nächste Schritt ist der Aufbau eines **Personalservice-Desk** als zentrale Anlaufstelle für Personal- und Organisationsthemen. Anliegen und Anfragen sollen künftig einheitlich, transparent und nachvollziehbar bearbeitet werden. Ein Ticketsystem unterstützt die Dokumentation, klare Zuständigkeiten und verlässliche Reaktionszeiten. So entsteht eine Servicestruktur, die Beschäftigte, Führungskräfte und Personalbereiche entlastet und die Zusammenarbeit im Personal- und Organisationsmanagement weiter verbessert.

Digitale Personalservices sind damit ein zentraler Bestandteil moderner Personalarbeit. Sie machen Abläufe einfacher, schneller und nachvollziehbarer. Beschäftigte erledigen viele Anliegen selbstständig. Die Verwaltung reduziert Aufwand und schafft mehr Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben.



10
digitalisierte Prozesse

über **5.000**
digitale Reiseanträge

über **4.000**
digitale Anträge auf
Fahrkostenzuschuss

über **1.000**
digitale Anträge zum
mobilen Arbeiten



Leistungsfähig bleiben: Personalstrategie 2030

Die Landeshauptstadt München steht vor der Aufgabe, ihre Leistungsfähigkeit auch unter schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen dauerhaft zu sichern. Die Anforderungen an die Stadtverwaltung steigen. Gleichzeitig machen der Arbeits- und Fachkräftemangel sowie die angespannte Haushaltslage deutlich: Personal muss noch gezielter eingesetzt werden.

Die Personalstrategie 2030 setzt dafür den Rahmen. Ziel ist es, die **Personalkosten bei rund 2,5 Milliarden Euro pro Jahr zu stabilisieren** und die Verwaltung zugleich leistungsfähig zu halten. Angesichts von Tarif- und Besoldungsanpassungen, Inflation und strukturellen Veränderungen ist das eine anspruchsvolle Seitwärtsbewegung im Personalhaushalt: Kostensteigerungen müssen begrenzt und durch einen teilweisen Ausgleich der entstehenden Fluktuation aufgefangen werden.

Ein zentraler Ansatz ist die teilweise Nicht-Nachbesetzung freiwerdender Stellen. Diesen Weg geht die Stadt über mehrere Jahre, überprüft ihn regelmäßig und passt ihn an die aktuelle finanzielle Situation an. Betriebsbedingte Kündigungen sind nicht vorgesehen. Entscheidend ist, vorhandene Ressourcen gezielt dort einzusetzen, wo sie für die Stadtgesellschaft den größten Nutzen haben.

Das verlangt einen strategischen Umgang mit den personellen Ressourcen der Stadt. Aufgaben, Prozesse und Strukturen müssen kritisch überprüft werden. Die Referate müssen Prioritäten klarer setzen, Abläufe vereinfachen und vorhandene Ressourcen wirksam einsetzen. Gute Daten, digitale Prozesse und klare Zuständigkeiten werden dafür noch wichtiger. So bleibt eine zuverlässige Leistungserbringung für die Münchner*innen auch unter schwierigen Rahmenbedingungen möglich.

Bereits seit Ende 2023 hat die Stadt **umfangreiche Konsolidierungsmaßnahmen** im Personalhaushalt umgesetzt. Insgesamt konnten dauerhaft mehr als 125 Millionen Euro im Personalhaushalt konsolidiert werden. Die Landeshauptstadt München übernimmt damit Verantwortung für einen stabilen Haushalt und für die **langfristige Handlungsfähigkeit der Verwaltung**.

Eigener Nachwuchs. Gezielte externe Rekrutierung. Starke Bindung.

Die Personalstrategie 2030 setzt auf drei zentrale Säulen: **eigenen Nachwuchs, gezielte Stellenbesetzung und starke Bindung**. Die **Ausbildung eigener Nachwuchskräfte** bleibt ein wesentlicher Schlüssel. Nachwuchskräfte sollen auch weiterhin nach erfolgreichem Abschluss und bei persönlicher Eignung übernommen werden. So sichert die Stadt Kontinuität, bindet junge Talente frühzeitig und stärkt ihre Personalbasis aus eigener Kraft.

Externe Stellenbesetzungen bleiben dort notwendig, wo besondere Qualifikationen gebraucht werden oder Bedarfe nicht aus eigenen Reihen gedeckt werden können. Sie müssen künftig aber noch gezielter erfolgen. Maßgeblich ist nicht allein, wie viele Stellen besetzt werden. Entscheidend ist, welche Kompetenzen für die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung besonders wichtig sind.

Gleichzeitig gewinnt die **Bindung bestehender Beschäftigter** weiter an Bedeutung. Mitarbeiter*innenbindung ist mehr als die Summe einzelner Benefits. Sie umfasst gute Rahmenbedingungen, wirksame Führung, Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung, Vereinbarkeit, Gesundheit, Kultur und verlässliche Perspektiven. Benefits bleiben ein wichtiger Baustein, ersetzen aber keine strategische Personalarbeit.

Die Personalstrategie 2030 steht für einen ausgewogenen Ansatz. Sie verbindet Haushaltsdisziplin mit dem Anspruch, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten. Die Stadt steuert Personal damit künftig noch bewusster, setzt Ressourcen gezielter ein und richtet ihre Personalarbeit stärker an Wirkung, Priorität und Zukunftsfähigkeit aus.



Aus der Verwaltung für die Verwaltung: consult.in.M

Die Landeshauptstadt München nutzt städtisches Know-how, um ihre Verwaltung leistungsstark, wirtschaftlich und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Mit **consult.in.M** verfügt sie über eine eigene **interne Organisationsberatung**, die Referate und Eigenbetriebe bei besonderen Herausforderungen unterstützt.

consult.in.M begleitet Organisationseinheiten bei der Optimierung von Abläufen, der Weiterentwicklung von Strukturen und der Umsetzung tragfähiger Lösungen. Der besondere Vorteil liegt in der **Verbindung aus Beratungskompetenz und genauer Kenntnis der Stadtverwaltung**: consult.in.M bringt einen neutralen Blick auf die jeweilige Fragestellung mit und verfügt zugleich über ein tiefes Verständnis der städtischen Organisation, ihrer Rahmenbedingungen und Anforderungen.

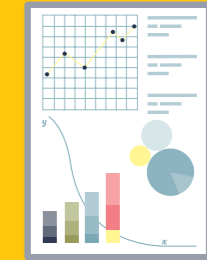
Der Stadtrat hat 2024 beschlossen, die Beratungsleistungen von consult.in.M deutlich zu steigern. Ziel ist es, Beratungsleistungen möglichst umfangreich in Eigenleistung zu erbringen, externe Beratungskosten zu reduzieren und die Wirtschaftlichkeit der Verwaltung zu erhöhen. 2025 hat consult.in.M diesen Auftrag umgesetzt: Die **Zahl der aktiven Beratungsaufträge stieg von 52 im Referenzzeitraum auf 150**. Das entspricht einem Plus von 188 Prozent. Die **geleisteten Berater*innentage erhöhten sich von 1.242 auf 2.177** und damit um 75 Prozent. Das spart rund eine Million Euro pro Jahr.

Der Mehrwert zeigt sich besonders bei der **systematischen Aufgabenkritik**. Im Jahr 2025 analysierte consult.in.M in zehn Referaten, wo Aufgaben reduziert, neu zugeschnitten oder besser organisiert werden können. Referatsweite Aufgabenkritik-Projekte wurden unter anderem im POR, in der Stadtkämmerei, im Referat für Arbeit und Wirtschaft sowie im Referat für Klima- und Umweltschutz durchgeführt oder gestartet.

Auch bei großen Vorhaben stärkt consult.in.M die **Umsetzungskraft der Stadt**. 2025 unterstützte die interne Beratung unter anderem neoFin, das Inputmanagement, das stadtweite Geschäftsprozessmanagement, die neuen Office-Welten München und das Großprojekt „Zukunft Ausländerbehörde gestalten“. Beim Rückstandsauflauf im Wohngeld richtete die Stadt eine Task Force zur Prozessanalyse ein. Innerhalb rund eines Monats lag ein Maßnahmenplan vor.

consult.in.M macht sichtbar, was moderne Verwaltung aus eigener Kraft leisten kann. Die Stadt kauft Veränderung nicht einfach ein, sondern nutzt ihre eigene Erfahrung, Fachlichkeit und Organisationskenntnis. Das senkt Beratungskosten, stärkt die Eigenverantwortung der Verwaltung und schafft Lösungen, die zur Stadt München passen: wirksam, wirtschaftlich und aus der Verwaltung heraus.

consult.in.



150
Beratungsaufträge
(+188 %)



2.177
Berater*innentage
(+75 %)



1 Mio. Euro
Einsparung pro Jahr

