



Personalbericht 2023



**Personalbericht
2023**

Volle Unterstützung für das Team Stadt München	7
Erläuterungen zu den Zahlen und Begriffen	13
Das Team Stadt München im Überblick	17
Wir für München: Die Referate und Eigenbetriebe	21
Unsere Personalstruktur	25
Gemeinsam sind wir stark. Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion.	35
Unser Personalhaushalt	39
Von der Bewerbung bis zum Ruhestand	43
Starkes Team. Starke Arbeitgeberin. Starke Benefits.	53
Mehr Zeit für das Wesentliche: Digitalisierung und Neuordnung	67







**Volle Unterstützung für das
Team Stadt München**

Der spürbare Arbeitskräftemangel erfordert ein strategisches Handeln der Stadtverwaltung, auch angesichts des bevorstehenden Ausscheidens von rund 14.000 Beschäftigten in den nächsten 15 Jahren. Eine Antwort darauf ist, die eigene Ausbildung weiter zu stärken. Die Stadt München gehört zu Deutschlands besten Ausbildern und hat in einer Studie Bestnoten für die Bereiche Ausbildung und Duales Studium erhalten.

Tagtäglich nutzen die Menschen ganz selbstverständlich die Leistungen des öffentlichen Dienstes. Dahinter stehen Beschäftigte, die dafür sorgen, dass das öffentliche Leben in München rund läuft. Eine gut funktionierende Stadtverwaltung ist kein Selbstzweck, sondern hält die Stadt zusammen. Als Arbeitgeberin bietet München viele Anreize und Tätigkeiten mit Sinn und gesellschaftlichem Mehrwert. Bei der Landeshauptstadt gibt es vielseitige Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsmodelle, die zum Leben passen.

So bunt und vielfältig wie die Münchner Stadtgesellschaft ist auch das Personal der Landeshauptstadt München. In München sind alle Menschen willkommen. Egal wer sie sind, woher sie kommen, wie sie aussehen, woran sie glauben, wen sie lieben oder welchem Geschlecht sie sich zugehörig fühlen. 116 Nationen arbeiten in der Stadt auf Augenhöhe zusammen. Auch das Thema Inklusion hat bei uns einen hohen Stellenwert und wird in vielen Teams gelebt. Das sind wichtige Grundwerte, für die wir uns täglich einsetzen.

Die Gleichstellungspolitik der Stadt ist ausgezeichnet. Die Stadtverwaltung bekommt regelmäßig das Prädikat Total E-Quality, das für vorbildliche Organisationen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung bestimmt ist.



Im PRIDE-Index hat die Landeshauptstadt München mehrfach den Titel PRIDE Champion in Gold erhalten. Grundlage ist eine deutschlandweite Befragung aller großen Arbeitgeber*innen zu Diversität und LGBTIQ* am Arbeitsplatz. München schneidet dabei sehr gut ab.

Die Personalausgaben sind ein großer Posten im Gesamthaushalt. Ein bewusster Umgang mit den Ressourcen ist daher zwingend notwendig. Unsere Beschäftigten sind unser wertvollstes Gut. Einheitliche und effiziente Personalprozesse sind nicht nur für die Digitalisierung ausschlaggebend. Damit sich die Verwaltung nicht mit sich selbst beschäftigen muss, sondern für die Menschen in dieser Stadt da sein kann. So schaffen wir bei der Stadt ein attraktives Arbeitsumfeld und unsere Beschäftigten können sich auf das Wesentliche konzentrieren.

Künftig werden alle Beschäftigten ihre digitalen Personaldienstleistungen schneller und noch einfacher online nutzen können. Die Digitalisierung kann drohende Lücken beim Personal ausgleichen, vor allem bei einfacheren Tätigkeiten. So kann die Stadtverwaltung diese Kapazitäten an anderer Stelle sinnvoller einsetzen. Ziel ist es, möglichst viele Vorgänge deutlich zu beschleunigen und papierlos zu gestalten.

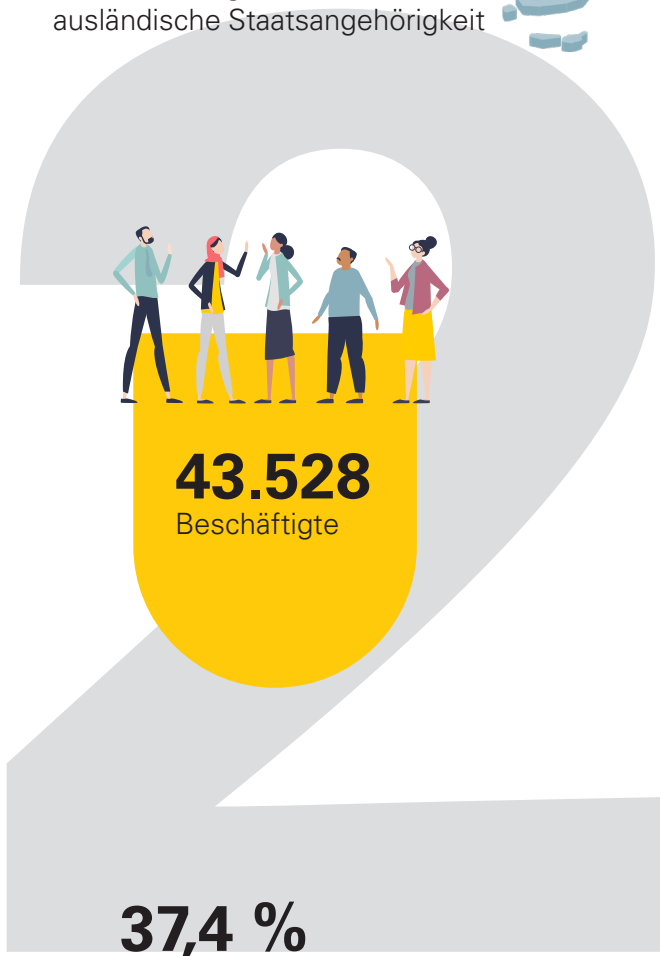
Was wir tun und was wir erreicht haben, zeigt dieser Personalbericht.

**Andreas Mickisch,
Personal- und Organisationsreferent der
Landeshauptstadt München**



Rund **2.000**
Dienststellen stadtwweit

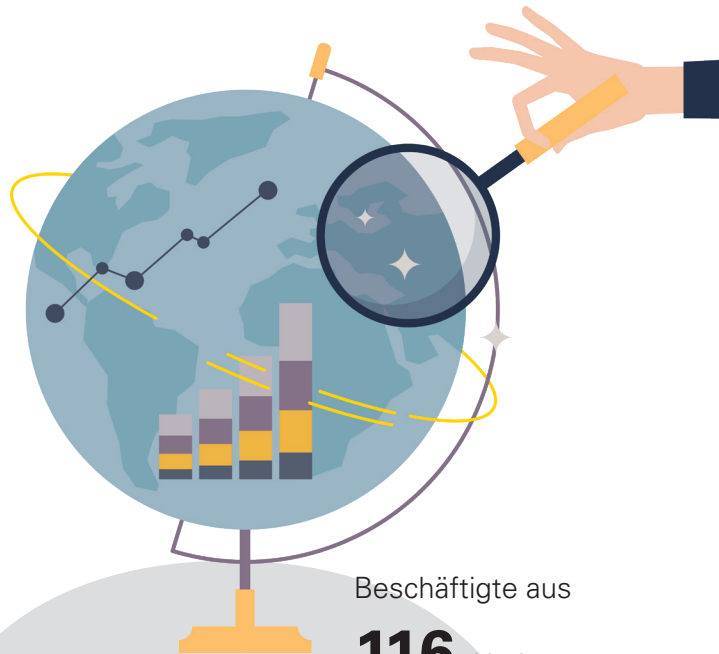
15 %
der Beschäftigten besitzen eine
ausländische Staatsangehörigkeit



37,4 %
Teilzeitbeschäftigte

3,3 %
Fluktuation auf
eigenen Wunsch





Beschäftigte aus
116 Nationen

vorläufige
Schwerbehindertenquote

7,34 %



40,5 % männlich
59,5 % weiblich



3.119
neu besetzte Stellen



1.070
neue Nachwuchskräfte

50,1 %
der Führungskräfte
sind Frauen







Erläuterungen zu den Zahlen und Begriffen

Der jährlich 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.

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

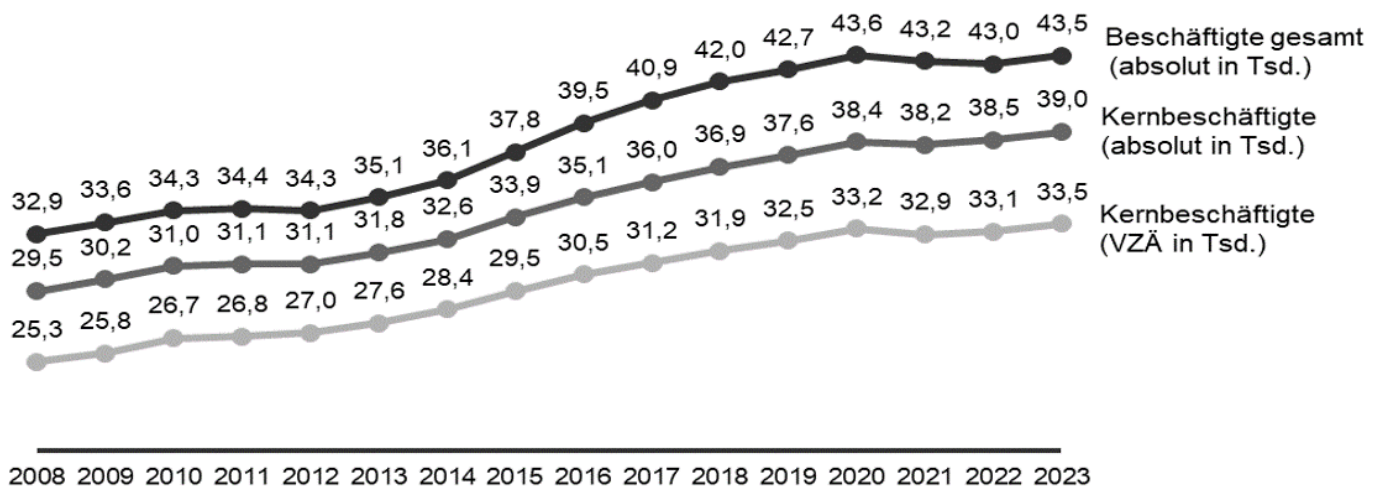
43.528







Das Team Stadt München im Überblick



Rund **43.500 Beschäftigte** sorgen dafür, dass München funktioniert: die Münchens Kinder betreuen und unterrichten, Paare trauen, Geburtsurkunden erstellen, Grünanlagen gestalten, Radwege planen und bauen, Feste und Märkte organisieren, sich um Menschen in sozialen Notlagen kümmern, politische Wahlen organisieren, den Verkehr managen oder die städtischen Finanzen im Blick haben. Die Aufzählung ließe sich noch lang fortsetzen.

Als **größte kommunale Arbeitgeberin Deutschlands** verzeichnete die Landeshauptstadt München im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Anstieg bei den Kernbeschäftigten (+ 451 Personen) und zählte zum Stichtag 31. Dezember 2023 rund 39.000 Kernbeschäftigte.

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte ist der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München ein wichtiges Anliegen: Gut **2.000 Auszubildende** befanden sich zum Stichtag 31. Dezember 2023 in einem Ausbildungsverhältnis bei der Landeshauptstadt München.

Beschäftigtengruppen	Beschäftigte (gesamt)						
	Gesamt			davon weiblich		davon männlich	
	VZÄ	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
unbefristet Beschäftigte	32.453,3	37.190	90,5%	21.418	57,6%	15.772	42,4%
befristet Beschäftigte	1.067,7	1.794	4,4%	1.144	63,8%	650	36,2%
Zwischensumme Kernbeschäftigte	33.521,0	38.984	94,9%	22.562	57,9%	16.422	42,1%
Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen	2.060,7	2.071	5,0%	1.212	58,5%	859	41,5%
sonstige budgetrelevante Beschäftigte	21,9	23	0,06%	20	87,0%	3	13,0%
aktiv Beschäftigte	35.603,6	41.078	100,0%	23.794	57,9%	17.284	42,1%
Beurlaubte	1.565,4	1.830	74,7%	1.656	90,5%	174	9,5%
sonstige Beschäftigte ohne Zahlungen	522,0	620	25,3%	466	75,2%	154	24,8%
Beschäftigte ohne Zahlungen	2.087,4	2.450	100,0%	2.122	86,6%	328	13,4%
Summe Beschäftigte ¹⁾	37.691,1	43.528	100,0%	25.916	59,5%	17.612	40,5%
davon mit ausländischer Staatsangehörigkeit	5.869,3	6.714	15,4%	4.180	62,3%	2.534	37,7%

¹⁾ zusätzlich 48 Beschäftigte der Stadtgüter München



1.794 Personen und damit 4,4 % der Kernbeschäftigten befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Landeshauptstadt 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 fielen 2.500 Mitarbeiter*innen unter die Kategorie „Beschäftigte ohne Zahlungen“. 75 % davon befanden sich in einer Beurlaubung, die übrigen 25 % umfassen Saisonangestellte, deren Beschäftigungsverhältnis bis zur nächsten Saison ruht, Rentner*innen auf Zeit sowie Beschäftigte, die Krankengeld gemäß § 48 SGB V beziehen.

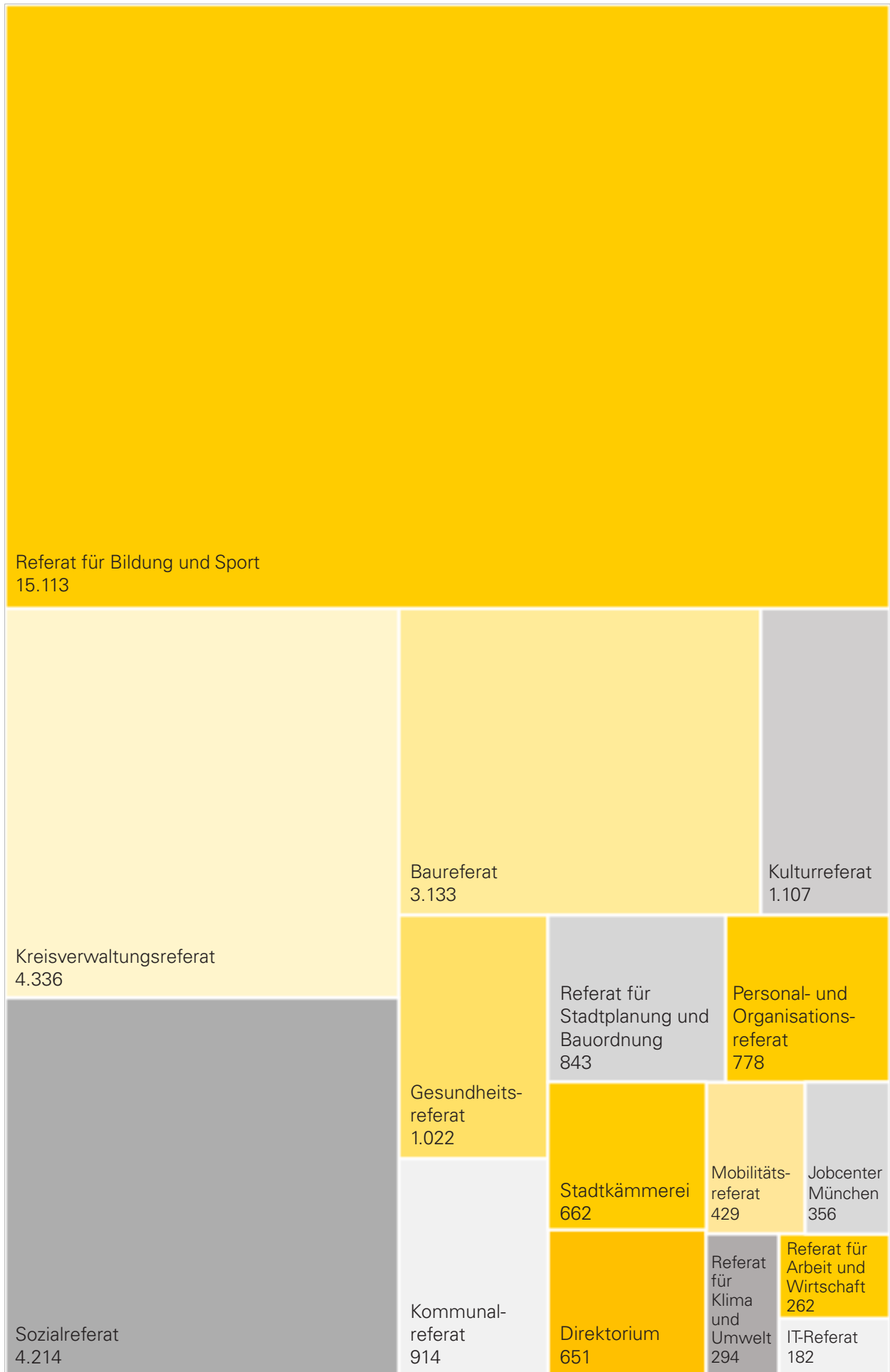
Die Landeshauptstadt München ermöglicht **unbezahlten Urlaub** für unterschiedliche Anlässe, dazu gehören beispielsweise die Begleitung des*der Ehepartner*in, ein Studium, die Betreuung der Kinder des*der Lebensgefährten*in oder der Besuch einer weiterführenden Schule.



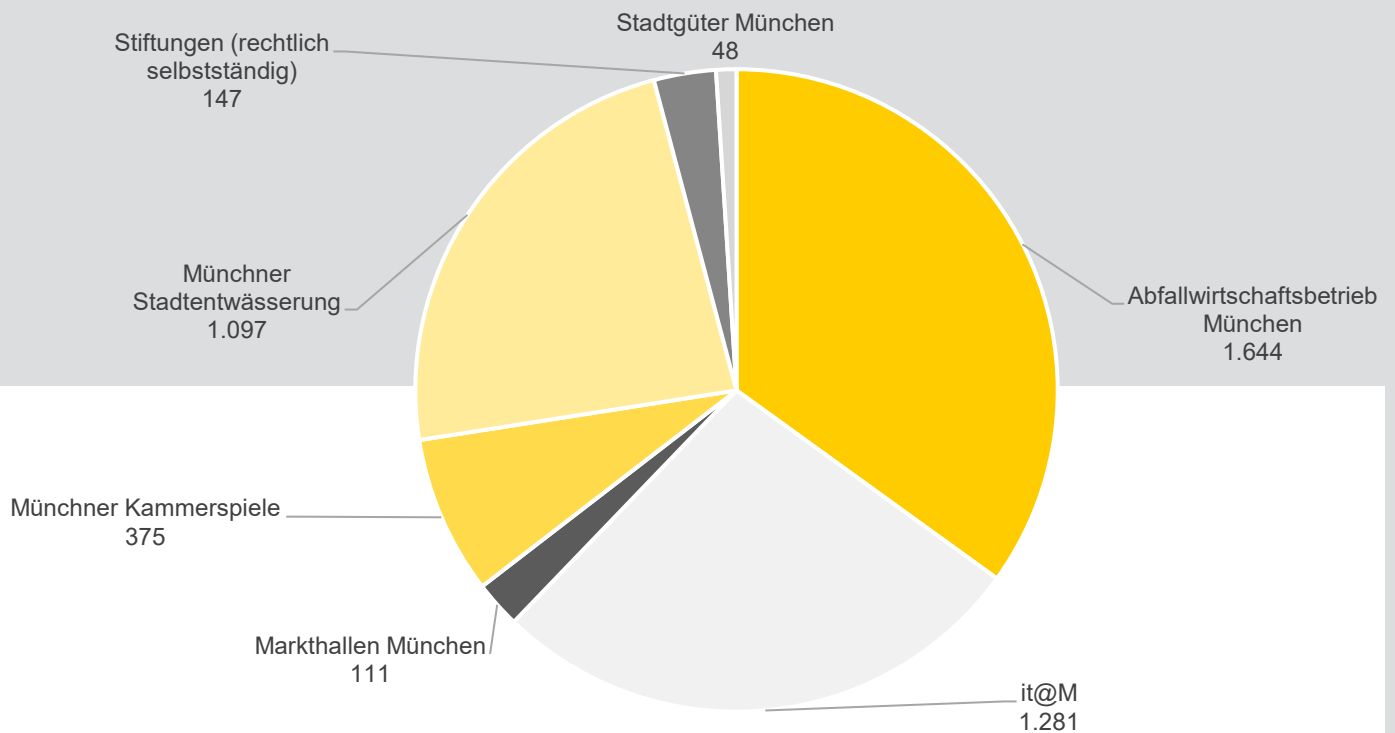


Wir für München: Die Referate und Eigenbetriebe

Kernbeschäftigte in den Referaten der Landeshauptstadt München



Kernbeschäftigte der Eigenbetriebe und Stiftungen



Die **Arbeitgeberin Landeshauptstadt München** hat ein breites Aufgabenspektrum. Die vielfältigen Aufgaben sind im Rahmen der Geschäftsverteilung auf die Referate und Eigenbetriebe sowie Stiftungen verteilt.

Zum Gemeindehaushalt der Landeshauptstadt München gehören **15 Referate** sowie die städtischen Mitarbeiter*innen des Jobcenters München. Das sind zusammen 34.329 Kernbeschäftigte.

Das Gesundheitsreferat verzeichnete 2023 einen Rückgang der VZÄ im Vergleich zum Vorjahr von 25 %. Dies lag vor allem daran, dass zum 1. April 2023 die befristeten Stellen im Contact Tracing zur Bekämpfung der Corona Pandemie wegfielen.

Anders hingegen beim Mobilitätsreferat und dem Referat für Klima- und Umweltschutz. Beide Referate wurden zum 1. Januar 2021 neu gegründet. Sie verzeichneten einen Zuwachs der VZÄ von jeweils rund 19 % im Vergleich zum Vorjahr. So wurden im Mobilitätsreferat 41 VZÄ durch verschiedene Stadtratsbeschlüsse neu geschaffen. Auch das Referat für Klima- und Umweltschutz befindet sich nach der Gründung weiterhin im Aufbau und verzeichnete Stellenzuwachs.

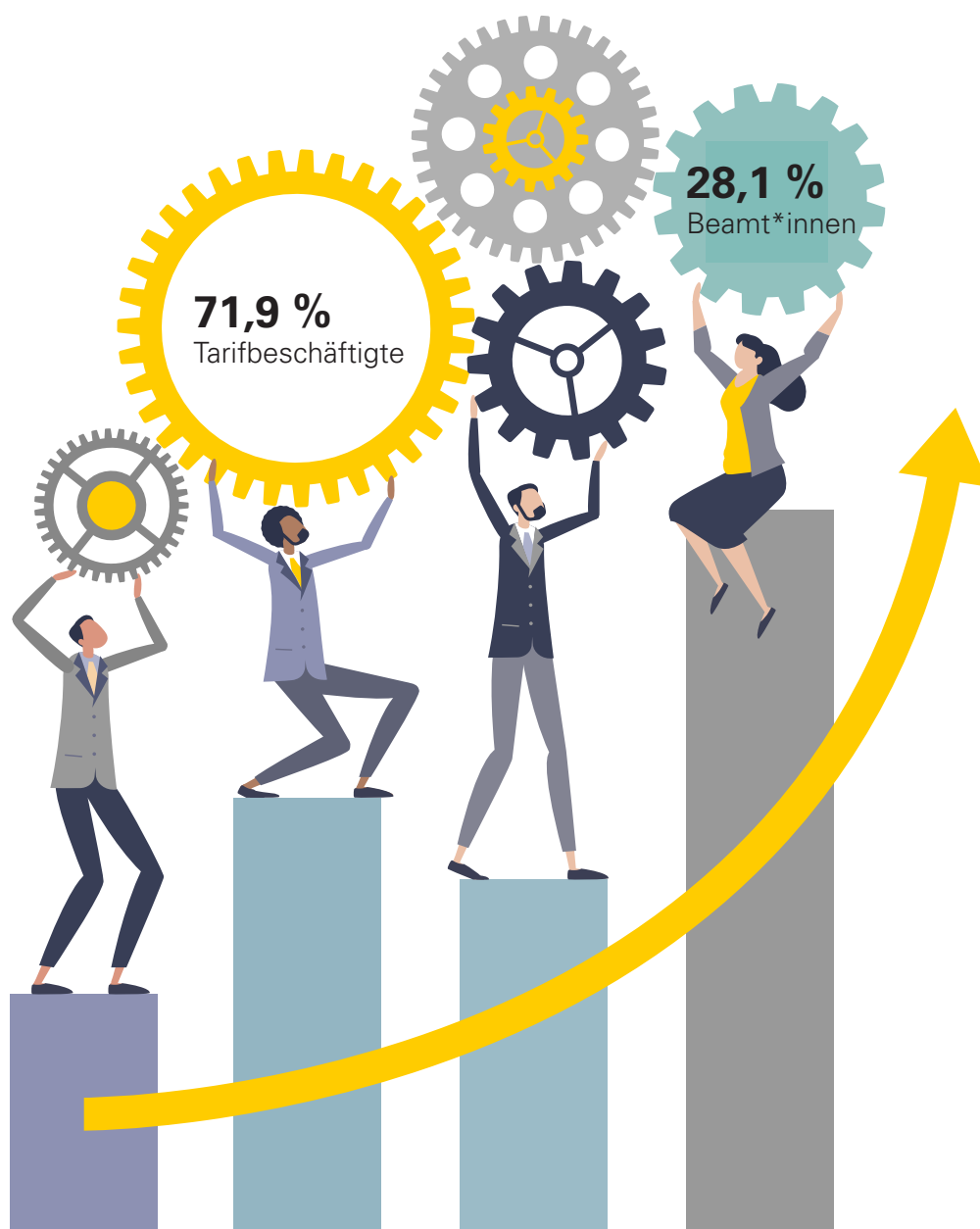
Weiterhin hat die Landeshauptstadt München **sechs Eigenbetriebe und Stiftungen**, die rechtlich selbstständig agieren. 4.703 Kernbeschäftigte arbeiten in den Eigenbetrieben und Stiftungen.





Unsere Personalstruktur

Statusgruppen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Summe		
Beamt*innen	5.379	5.565	10.944	2.711	738	3.449	31,5%	9.742,6
Tarifbeschäftigte	17.183	10.857	28.040	9.214	1.917	11.131	39,7%	23.778,4
Summe	22.562	16.422	38.984	11.925	2.655	14.580	37,4%	33.521,0



Im Jahr 2023 gab es unter den rund 39.000 Kernbeschäftigten bei der Landeshauptstadt München etwa 28.000 Tarifbeschäftigte und rund 11.000 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 befanden sich mit mehr als 17.000 Beschäftigten deutlich mehr weibliche als männliche Beschäftigte (10.857).

Referate/Eigenbetriebe	Gesamt in VZÄ	davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote	VZÄ im Vergleich zum Vorjahr
		weiblich	männlich	Summe		
Referate (Gemeindehaushalt)						
Baureferat	2.899,5	429	262	691	22,1%	1,0%
Direktorium	573,8	178	40	218	33,5%	0,9%
Gesundheitsreferat	890,1	318	35	353	34,5%	-25,4%
IT-Referat	165,2	37	18	55	30,2%	0,5%
Kommunalreferat	806,8	177	62	239	26,1%	2,6%
Kreisverwaltungsreferat	4.077,4	555	220	775	17,9%	2,3%
Kulturreferat	927,6	362	68	430	38,8%	4,4%
Mobilitätsreferat	389,0	92	38	130	30,3%	18,9%
Personal- und Organisationsreferat	680,1	237	32	269	34,6%	-0,2%
Referat für Arbeit und Wirtschaft	223,2	95	19	114	43,5%	12,1%
Referat für Bildung und Sport	12.112,5	6.662	1.020	7.682	50,8%	2,1%
Referat für Klima- und Umweltschutz	253,6	84	30	114	38,8%	18,5%
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	723,4	304	59	363	43,1%	3,3%
Jobcenter München	317,4	98	24	122	34,3%	-4,0%
Sozialreferat	3.538,6	1.601	335	1.936	45,9%	4,7%
Stadtkämmerei	584,9	190	25	215	32,5%	-0,1%
Zentrale Personalbetreuung durch POR	31,1	4	0	4	12,1%	-18,1%
Zwischensumme Gemeindehaushalt	29.194	11.423	2.287	13.710	39,9%	
Eigenbetriebe und Stiftungen						
Abfallwirtschaftsbetrieb München	1.556,1	94	80	174	10,6%	-0,4%
it@M	1.191,4	135	121	256	20,0%	1,6%
Markthallen München	102,7	12	8	20	18,0%	1,0%
Münchner Kammerspiele	321,3	77	72	149	39,7%	0,9%
Münchner Stadtentwässerung	1.038,0	117	78	195	17,8%	1,8%
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	117,4	67	9	76	51,7%	1,4%
Zwischensumme Eigenbetriebe und Stiftungen*	4.326,9	502	368	870	18,7%	
Gesamtsumme	33.521,0	11.925	2.655	14.580	37,4%	1,4%

Die Landeshauptstadt München ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Wir bieten flexible Arbeitszeiten und fördern Teilzeit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Stadtweit lag die Teilzeitquote der Kernbeschäftigten im Jahr 2023 bei 37,4 % und hat sich damit in den letzten fünf Jahren um 2,8 Prozentpunkte erhöht (2018: 34,6 %).

*Die Tabelle enthält keine Daten zu den Beschäftigten der Stadtgüter München, da diese Informationen derzeit nicht zur Verfügung stehen. Eine Einbeziehung in die Auswertung war deshalb nicht möglich.

Berufsgruppen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Summe		
Elektrotechnikberufe	45	627	672	15	90	105	15,6%	633,7
Erziehungsberufe	5.506	583	6.089	2.922	142	3.064	50,3%	5.040,2
Gartenbauberufe	191	288	479	100	55	155	32,4%	432,1
Gesundheitsberufe	329	58	387	216	11	227	58,7%	304,6
Hochbauberufe	544	537	1.081	335	97	432	40,0%	945,5
Holz- und Druckereiberufe	25	149	174	15	34	49	28,2%	157,0
IT-Berufe	324	969	1.293	178	132	310	24,0%	1.193,7
Kulturberufe	653	253	906	279	49	328	36,2%	774,6
Land- und Forstwirtschaftsberufe	4	21	25	3	3	6	24,0%	24,1
Lebensmittel- und Bekleidungsberufe	174	158	332	79	16	95	28,6%	304,2
Lehrberufe	3.240	2.109	5.349	1.971	668	2.639	49,3%	4.263,4
Maschinen- und Metallbauberufe	32	615	647	10	61	71	11,0%	619,1
Naturwissenschaftliche Berufe	202	210	412	107	47	154	37,4%	357,2
Ohne Abschluss	2.131	3.111	5.242	1.456	358	1.814	34,6%	4.377,5
Sonstige Berufe	860	671	1.531	514	150	664	43,4%	1.282,1
Sonstige technische Berufe sowie Feuerwehr- und Veterinärber	70	1.721	1.791	25	106	131	7,3%	1.756,8
Sozialberufe	1.457	363	1.820	832	126	958	52,6%	1.500,6
Tiefbauberufe	150	316	466	86	51	137	29,4%	422,6
Verfahrens- und Versorgungstechnikberufe	39	331	370	13	27	40	10,8%	355,6
Vermessungsberufe	59	113	172	39	25	64	37,2%	149,4
Verwaltungsberufe	5.554	2.757	8.311	2.325	332	2.657	32,0%	7.350,9
Wirtschaftsberufe	973	462	1.435	405	75	480	33,4%	1.276,0
Summe	22.562	16.422	38.984	11.925	2.655	14.580	37,4%	33.521,0

Berufsgruppen und Qualifikationsebenen

Den größten Anteil nach Berufsgruppen bildeten neben den Verwaltungsberufen (8.311, 21,3 % der Kernbeschäftigten), die Erziehungsberufe (6.089, 15,6 %) und die Lehrberufe (5.349, 13,7 %).

Die meisten Mitarbeiter*innen arbeiten bei der Landeshauptstadt München in der zweiten und dritten Qualifikationsebene (36,9 % und 32,2 % der Kernbeschäftigten).

Qualifikationsebenen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Summe		
1. Qualifikationsebene	2.090	3.192	5.282	1.463	368	1.831	34,7%	4.399,3
2. Qualifikationsebene	8.824	5.567	14.391	4.372	663	5.035	35,0%	12.630,5
3. Qualifikationsebene	7.704	4.832	12.536	3.941	992	4.933	39,4%	10.698,4
4. Qualifikationsebene	3.844	2.750	6.594	2.109	608	2.717	41,2%	5.639,1
Kommunale Wahlbeamt*innen	9	8	17	0	0	0	0,0%	17,0
Sondergruppen	91	73	164	40	24	64	39,0%	136,8
Summe	22.562	16.422	38.984	11.925	2.655	14.580	37,4%	33.521,0



Zum Stichtag 31. Dezember 2023 betrug laut Meldung der Referate die Anzahl der Arbeitskräfte, die aufgrund von Verträgen mit Zeitarbeitsfirmen in der Kernverwaltung eingesetzt waren, 13 Personen (2022: 24 Personen). Das entspricht einem Anteil von 0,04 % an den Kernbeschäftigten im Gemeindehaushalt.

Altersverteilung der Kernbeschäftigten

11 % der Kernbeschäftigten der LHM waren jünger als 30 Jahre. Etwa 21.000 von den insgesamt 38.984 Kernbeschäftigten waren im Jahr 2023 45 Jahre und älter (53,8 %).

Das Durchschnittsalter der Kernbeschäftigten lag bei 45,41 Jahren und hat sich seit 2017 kaum verändert.

46

45,2

45,3

45,3

45

44

43

2017

2018

2019

Auch im deutschlandweiten Vergleich mit anderen Kommunen zeigte sich ein ähnliches Bild. In Hamburg sind die Beschäftigten im Schnitt 45 Jahre alt, in Stuttgart 45,6 Jahre und in Düsseldorf 46,7 Jahre.

Die Beschäftigten in Gesundheitsberufen waren im Schnitt 49,27 Jahre alt und damit fast zehn Jahre älter als diejenigen in Wirtschaftsberufen, die mit 40,16 Jahren die jüngste Berufsgruppe bei der Landeshauptstadt München bildeten.



2020

2021

2022

2023

Berufsgruppen	Durchschnittsalter der Kernbeschäftigten		
	Gesamt	weiblich	männlich
Elektrotechnikberufe	47,86	46,62	47,95
Erziehungsberufe	42,77	43,28	37,93
Gartenbauberufe	46,42	47,06	45,99
Gesundheitsberufe	49,27	48,94	51,19
Hochbauberufe	49,54	49,53	49,55
Holz- und Druckereiberufe	51,05	51,20	51,02
IT-Berufe	43,41	46,16	42,93
Kulturberufe	46,38	46,35	46,44
Land- und Forstwirtschaftsberufe	49,24	47,75	49,52
Lebensmittel- und Bekleidungsberufe	44,51	43,90	45,18
Lehrberufe	45,86	45,35	46,64
Maschinen- und Metallbauberufe	48,22	49,47	48,15
Naturwissenschaftliche Berufe	44,98	43,12	46,78
Ohne Abschluss	49,42	49,65	49,26
Sonstige Berufe	46,31	47,26	45,09
Sonstige technische Berufe sowie Feuerwehr- und Veterinärberufe	41,69	37,80	41,85
Sozialberufe	46,75	46,45	47,95
Tiefbauberufe	47,21	44,54	48,72
Verfahrens- und Versorgungstechnikberufe	46,80	49,13	46,53
Vermessungsberufe	46,45	48,00	45,65
Verwaltungsberufe	44,55	44,15	45,36
Wirtschaftsberufe	40,16	39,73	41,05
Gesamt	45,41	45,03	45,93



Altersgruppen	Kernbeschäftigte			davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote	Gesamt in VZÄ
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Summe		
jünger als 20 Jahre	55	27	82	12	8	20	24,4%	68,7
20 bis 24-jährige	1.007	512	1.519	226	93	319	21,0%	1.373,5
25 bis 29-jährige	1.740	1.133	2.873	421	135	556	19,4%	2.655,2
30 bis 34-jährige	2.162	1.686	3.848	891	192	1.083	28,1%	3.450,4
35 bis 39-jährige	2.624	1.919	4.543	1.585	277	1.862	41,0%	3.887,9
40 bis 44-jährige	3.055	2.087	5.142	2.045	320	2.365	46,0%	4.359,0
45 bis 49-jährige	2.967	1.904	4.871	1.862	342	2.204	45,2%	4.158,5
50 bis 54-jährige	3.093	2.151	5.244	1.844	377	2.221	42,4%	4.556,6
55 bis 59-jährige	3.145	2.793	5.938	1.719	470	2.189	36,9%	5.229,1
60 bis 64-jährige	2.200	1.930	4.130	970	320	1.290	31,2%	3.341,9
65-jährige und älter	514	280	794	350	121	471	59,3%	440,2
Summe	22.562	16.422	38.984	11.925	2.655	14.580	37,4%	33.521,0

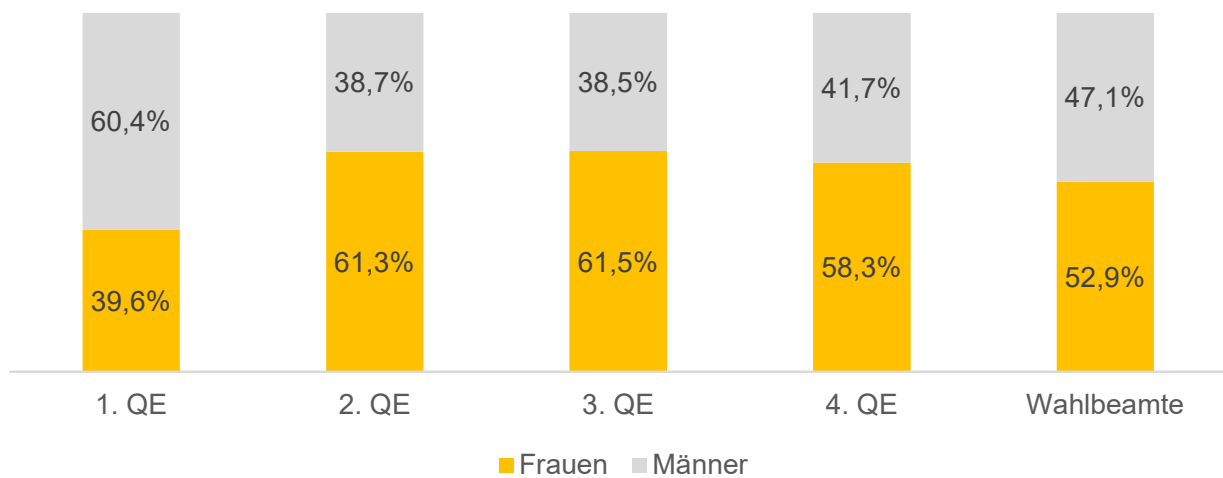




**Gemeinsam sind wir stark.
Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion.**

50,9%

Erfreulich ist der hohe Anteil von **Frauen in Führungspositionen** (2023: 1.930 Frauen und 1.922 Männer). Ein Ziel bleibt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter in Richtung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten weiterzuentwickeln.



Im Gesamtüberblick zeigt sich ein hoher Frauenanteil bei den Beschäftigten der Landeshauptstadt 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.

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt München kommen aus 118 Nationen, inklusive Deutschland und staatenlosen Personen.

Der Stadt München ist Inklusion wichtig. Dazu gehört es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderung gut geeignet sind. Im Jahr 2023 lag die vorläufige Quote der Menschen mit Behinderung nach §154 SGB IX bei 7,34 %. Im Vergleich zu den letzten fünf Jahren ist das ein leichter Rückgang. Aber insgesamt ist das Niveau stabil.

Im Jahr 2023 betrug die Quote der neu eingestellten Nachwuchskräfte mit Behinderung 0,9 % (10 Nachwuchskräfte). Insgesamt hatten 34 der 2.071 Nachwuchskräfte einen eingetragenen Grad der Behinderung (GdB) von 50 % oder mehr.





Unser Personalhaushalt

Die **Personalausgaben** sind ein großer Posten im Gesamthaushalt. Ein bewusster Umgang mit Ressourcen ist daher unabdingbar, um die Stadt handlungsfähig zu erhalten und Überlastungen zu vermeiden.

Der Arbeitskräftemangel nimmt auch in der Verwaltung und den kommunalen Unternehmen stetig zu. Das Schaffen neuer Stellen ist wenig zielführend, weil nicht alle dieser Stellen besetzt werden können. Die Lösung besteht darin, Prozesse zu verschlanken und effizienter zu gestalten. Am besten gelingt das mit einer weitreichenden Digitalisierung für alle. Die Digitalisierung kann drohende Lücken beim Personal auffangen, vor allem bei einfacheren Tätigkeiten. Die Kapazitäten lassen sich an anderer Stelle sinnvoller einsetzen.

Die Personalaufwendungen im Gemeindeshaushalt sind die Summe aller Bezüge, Sozialabgaben, Altersvorsorgen, Beihilfen und Unterstützungen für die Beschäftigten inklusive der zu bildenden Rückstellungen für die aktiv Beschäftigten (Altersteilzeit, Sabbaticals und nicht genommener Urlaub).

Die Versorgungsaufwendungen im Gemeindehaushalt sind die Summe aller Versorgungsbezüge und Beihilfen für die sich im Ruhestand befindenden ehemaligen Beschäftigten inklusive der zu bildenden Rückstellungen. Das sind Pensions- und Beihilferückstellungen und Rückstellungen für die Betriebsrenten aus der Arbeiter-Eigenversorgung.



Personalaufwendungen im
Gemeindehaushalt:
2.200 Millionen Euro

Versorgungsaufwendungen im
Gemeindehaushalt:
486 Millionen Euro

Anzahl der Versorgungsempfänger*innen (Beamtenversorgung inklusive Eigenversorgung) zum 31. Dezember 2023:
rund 13.900





Von der Bewerbung bis zum Ruhestand

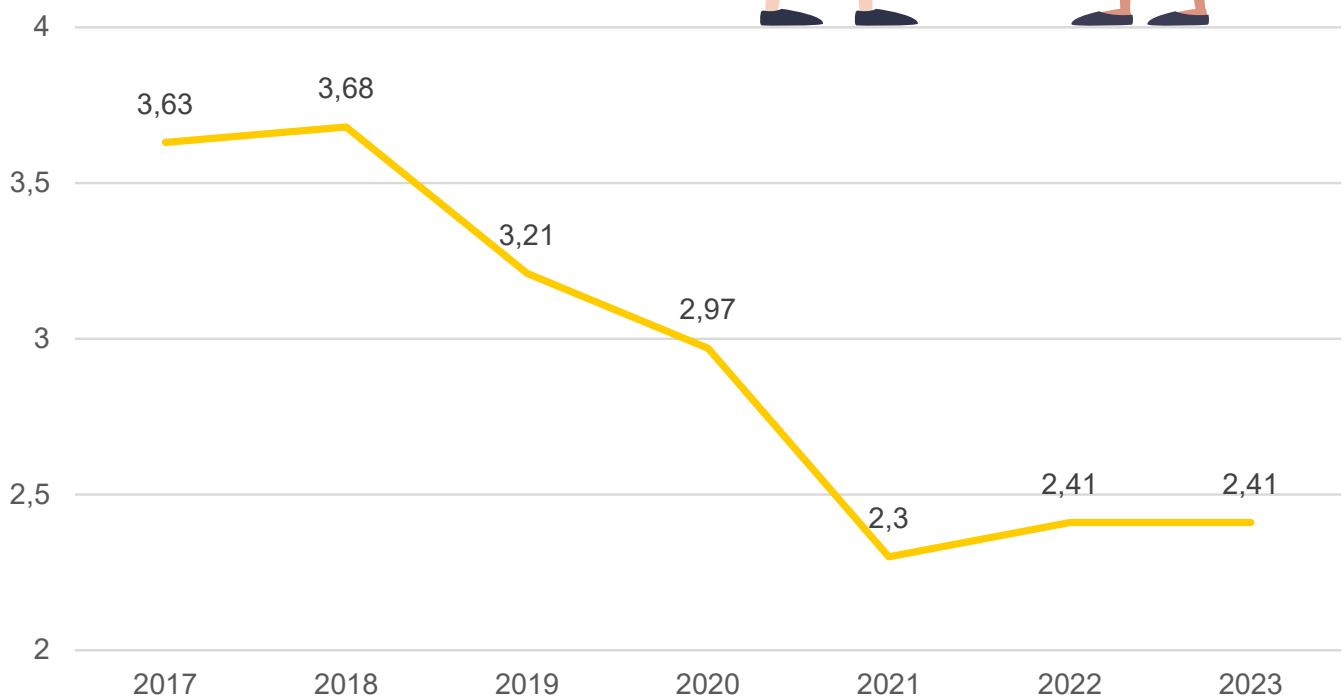
**Bewerber*innen, die sich in Verfahren in Federführung des POR
beziehungsweise unter Beteiligung des POR befinden**

Verfahrensabschluss im Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Interne Umsetzungen	1361	1470	994	1287	1506
Externe Einstellungen	1058	815	456	606	1613
Summe	2419	2285	1450	1893	3119

Recruiting: Verstärkung für das Team Stadt München

Im Jahr 2023 haben die Recruiter*innen des Personal- und Organisationsreferats mehr als 3.000 Stellen bei der Landeshauptstadt München besetzt. Insgesamt wurden 1.506 interne Kolleg*innen zur Umsetzung und 1.613 externe Bewerber*innen zur Einstellung ausgewählt. Dabei bestand Kontakt zu fast 16.500 Bewerber*innen, mehr als zwei Drittel davon extern. Die Anzahl der externen Einstellungen ist im Vergleich zu den Vorjahren sehr hoch, da im Jahr 2023 verschiedene Sammelausschreibungen abgeschlossen werden konnten und so eine Vielzahl an Personen eingestellt wurde.

Im Gesamtdurchschnitt dauerten die Stellenbesetzungsverfahren vom Bewerbungseingang im Servicecenter Recruiting bis zur Auswahl einer Person weniger als zweieinhalb Monate. Einzelne Verfahren dauerten länger, aber auch dann nur in Ausnahmefällen länger als vier Monate.



Verfahrensdauer: Die Landeshauptstadt München konnte in den letzten 5 Jahren die durchschnittliche Dauer um 35 % verringern. Seit dem Jahr 2020 gelingt es, die Dauern von Stellenbesetzungsverfahren kontinuierlich unter 3 Monaten zu halten.

1.070



Die Stadt München startete im September 2023 mit 1.070 neuen Auszubildenden und Studierenden in das Ausbildungsjahr. Das ist ein Zuwachs von rund 50 % gegenüber dem noch von der Pandemie beeinflussten Vorjahr, in dem rund 720 Menschen ihre berufliche Laufbahn bei der Stadt begonnen haben. Auch die Zahl der Bewerbungen hat sich positiv entwickelt, von gut 4.500 im Vorjahr auf fast 5.300 im Jahr 2023.



Ausbildung: Wege aus dem Arbeitskräftemangel

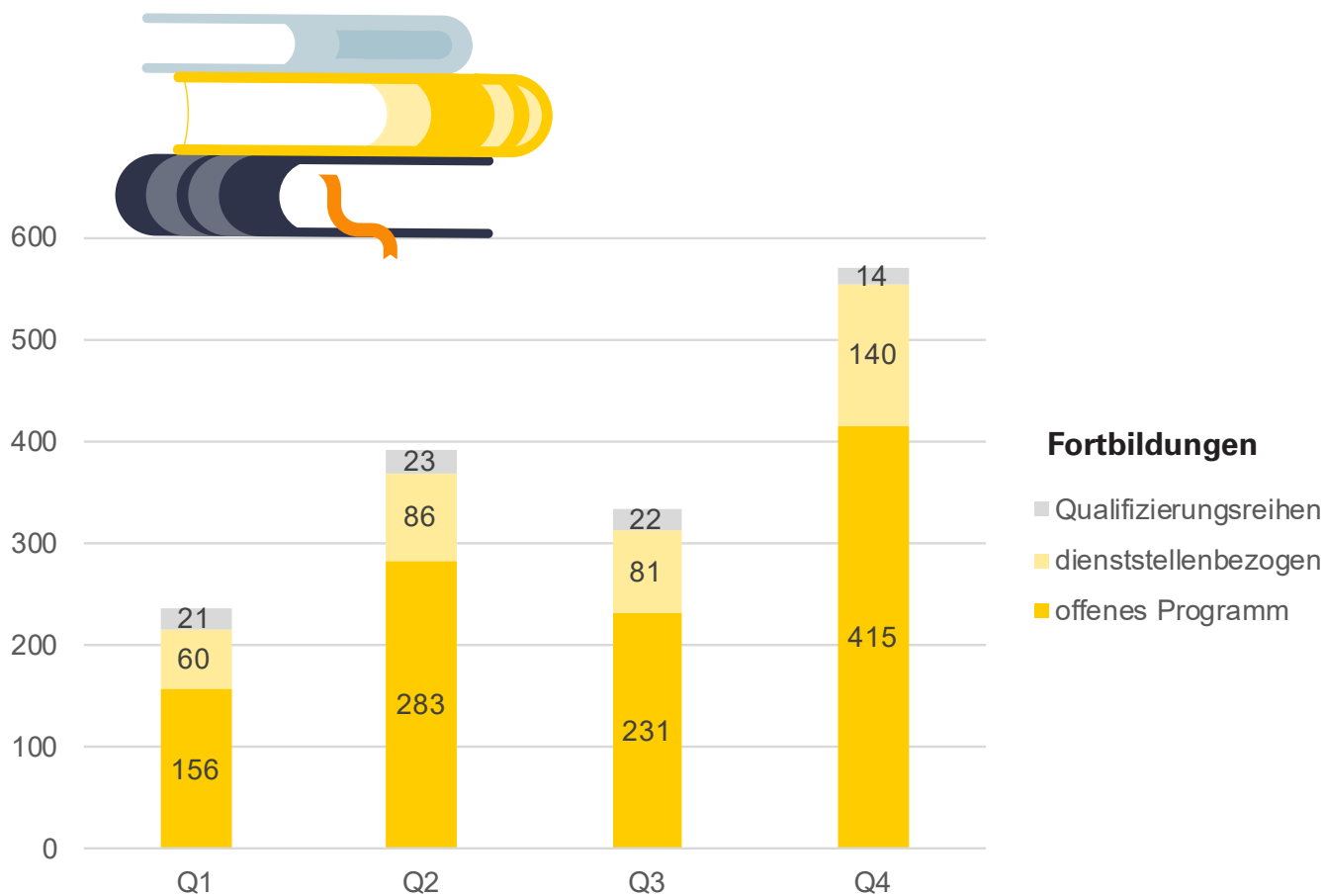
Die Landeshauptstadt München gehört zu den **besten Ausbildern** Deutschlands. Das breite Spektrum an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen ist ein Spiegel der vielfältigen Aufgaben der Stadt. Wer eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadt beginnt, wird Teil eines sehr großen Teams. Mehr als **1.000 neue Nachwuchskräfte** beginnen jährlich ihre Ausbildung oder ihr duales Studium bei uns, im **Team Stadt München**. Wir setzen verstärkt auf die eigene Ausbildung als Investition in die Zukunft.

Auf großes Interesse stoßen die dualen Bachelor-Studiengänge wie Wirtschaftsinformatik, Public Management und Soziale Arbeit, aber auch die Ausbildungsberufe wie Verwaltungsfachangestellte und Kaufleute für Büromanagement verzeichnen Zuwächse.

Das breite Spektrum an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen ist ein Spiegel der vielfältigen Aufgaben der Stadt. Auch im Jahr 2023 konnte die Stadtverwaltung **überdurchschnittlich viele Frauen** für eine Ausbildung oder ein Studium gewinnen: 59,3 % (Vorjahr: 65,3 %) der Neuzugänge sind weiblich, lediglich in den technischen Berufen und im Bereich der IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen dominieren weiterhin die männlichen Bewerber.

Darüber hinaus bietet die Landeshauptstadt München Praktikumsplätze für externe Studierende an, die im Rahmen ihres Studiums ein Pflichtpraktikum absolvieren. Außerdem wurde Anfang 2023 ein Pilotprojekt zur Einstellung von Werkstudierenden initiiert und in den Bereichen Technischer Dienst und IT erfolgreich umgesetzt. Ursprünglich war geplant, 15 Werkstudierende einzustellen. Das Interesse der Referate war jedoch sehr groß. Daher soll zukünftig allen Referaten die Möglichkeit eröffnet werden, Werkstudierende einzustellen.





Personalentwicklung: Gemeinsam wachsen und lernen

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

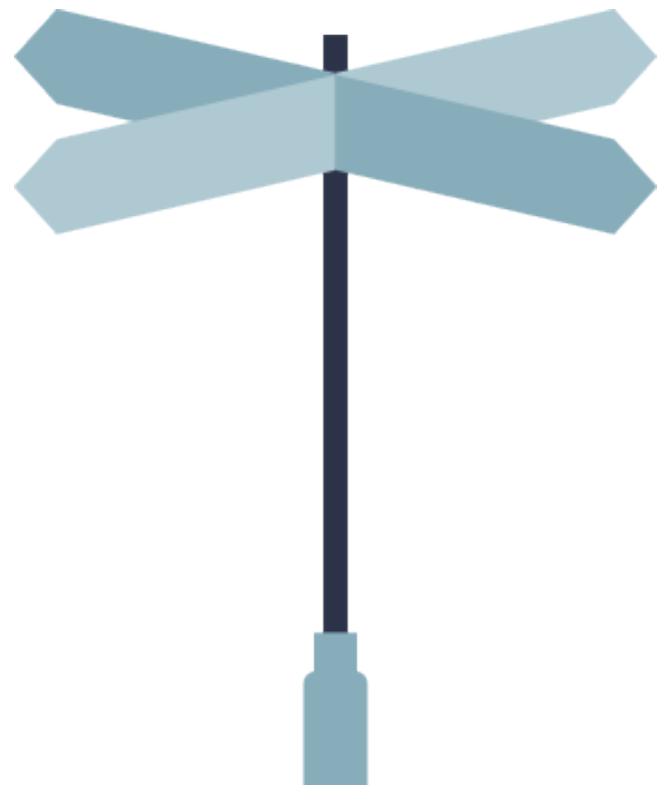
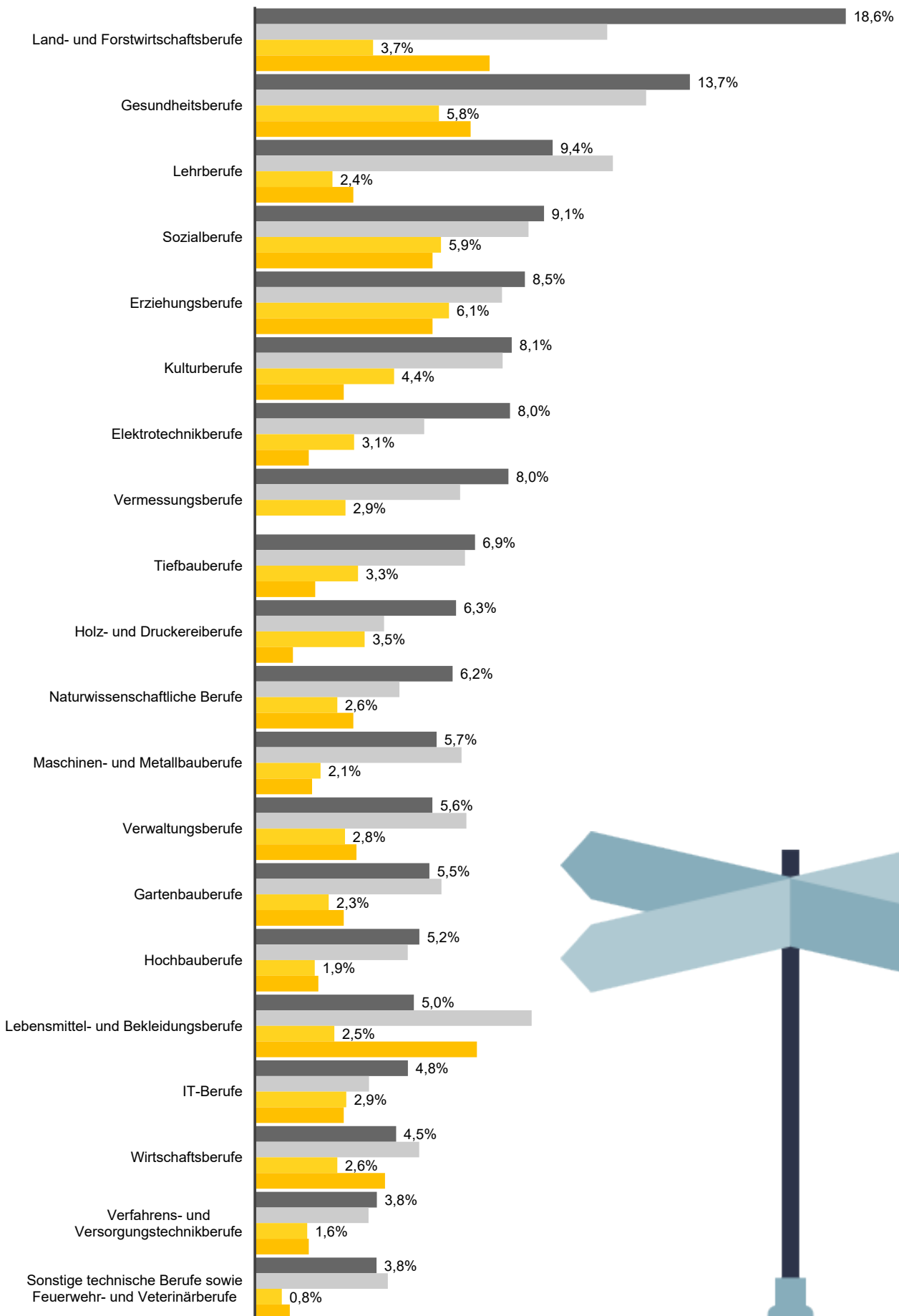
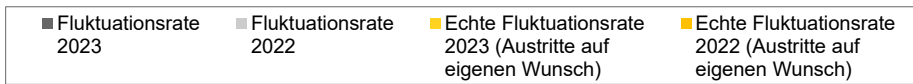
Insgesamt wurden im Jahr 2023 **1.085 Veranstaltungen** aus dem offenen Programm, 367 dienststellenbezogene Maßnahmen und 80 Qualifizierungsreihen durchgeführt.

Referate/Eigenbetriebe	Führungskräfte ¹⁾				davon in Teilzeit (ohne ATZ)			TZ-Quote bei den FK
	weiblich	männlich	Gesamt	Anteil FK ¹⁾ an Kernbeschäftigte in %	weiblich	männlich	Summe	
Referate (Gemeindehaushalt)								
Baureferat	99	294	393	12,5%	37	40	77	19,6%
Direktorium	44	51	95	14,6%	14	6	20	21,1%
Gesundheitsreferat	61	27	88	8,6%	23	0	23	26,1%
IT-Referat	10	17	27	14,8%	6	2	8	29,6%
Kommunalreferat	42	74	116	12,7%	13	3	16	13,8%
Kreisverwaltungsreferat	158	342	500	11,5%	38	14	52	10,4%
Kulturreferat	81	42	123	11,1%	23	3	26	21,1%
Mobilitätsreferat	19	32	51	11,9%	5	5	10	19,6%
Personal- und Organisationsreferat	54	47	101	13,0%	18	4	22	21,8%
Referat für Arbeit und Wirtschaft	15	25	40	15,3%	5	5	10	25,0%
Referat für Bildung und Sport	755	298	1.053	7,0%	227	24	251	23,8%
Referat für Klima- und Umweltschutz	17	16	33	11,2%	7	0	7	21,2%
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	64	47	111	13,2%	33	7	40	36,0%
Jobcenter München	16	25	41	11,5%	8	4	12	29,3%
Sozialreferat	299	158	457	10,8%	137	35	172	37,6%
Stadtkämmerei	44	35	79	11,9%	10	2	12	15,2%
Eigenbetriebe und Stiftungen								
Abfallwirtschaftsbetrieb München	31	91	122	7,4%	6	13	19	15,6%
it@M	30	117	147	11,5%	13	11	24	16,3%
Markthallen München	12	8	20	18,0%	3	0	3	15,0%
Münchner Kammerspiele	13	32	45	12,0%	4	7	11	24,4%
Münchner Stadtentwässerung	50	143	193	17,6%	24	19	43	22,3%
Stiftungen (rechtlich selbstständig)	16	1	17	11,6%	2	0	2	11,8%
Summe	1.930	1.922	3.852	9,9%	656	204	860	22,3%



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.

22,3 % der Führungskräfte befinden sich in Teilzeit. Den größten Anteil der in Teilzeit führenden Personen machen Frauen mit 76,3 % (656 Personen) aus.



Fluktuationsgründe	Kernbeschäftigte			
	Gesamt		Veränderung zu 2022	Fluktuationsrate
	absolut	in %	absolut	in %
Vertrags- bzw. Zeitablauf ¹⁾	888	29,2%	45	2,3%
Arbeitgeberbedingte Gründe ²⁾	77	2,5%	5	0,2%
Austritte auf eigenen Wunsch ³⁾	1.246	40,9%	-83	3,3%
Altersbedingte Gründe ⁴⁾	673	22,1%	-90	1,8%
Sonstige Gründe	161	5,3%	6	0,4%
Summe	3.045	100,0%	-117	7,9%

Wechselnde Wege: Offboarding und Fluktuation

Die Landeshauptstadt München ist als Arbeitgeberin auch dauerhaft attraktiv. Die gesamtstädtische Fluktuationsrate lag im Jahr 2023 bei 7,9 % und damit um 0,4 %-Punkte niedriger als im Vorjahr.

Zugleich ist auch die Münchner Stadtverwaltung von den demografischen Herausforderungen betroffen. In den nächsten zehn Jahren gehen mehr als 7.500 Beschäftigte in den Ruhestand. In den nächsten 15 Jahren sind es sogar 14.000.

Positiv zu vermerken ist, dass die Fluktuation in den Lehr- und Verwaltungsberufen im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist.

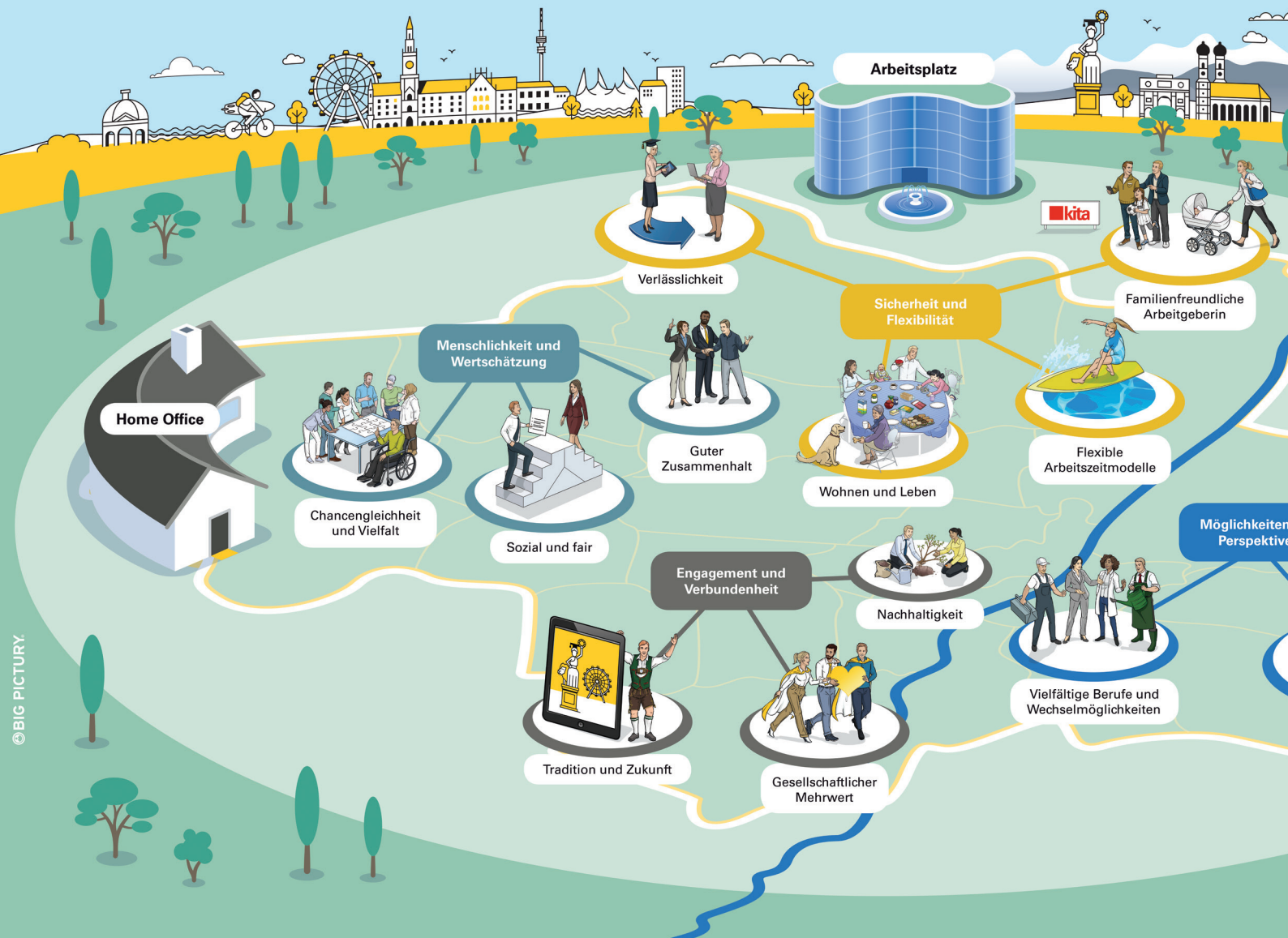




**Starkes Team. Starke Arbeitgeberin.
Starke Benefits.**

Starkes Team. Starke Arbeitgeberin. Starke Benefits.

#teamstadtmünchen



©BIG PICTURE



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.

14,3

Mehr Sicherheit kann kaum eine andere Arbeitgeberin bieten. Betriebsbedingte Kündigungen sind bei der Landeshauptstadt München ausgeschlossen. Dies wird durch eine große Loyalität der Mitarbeitenden honoriert und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 14,3 Jahren belohnt.

1.055

25, 40 oder sogar 50 Jahre bei der Stadt: 1.055 städtische Mitarbeiter*innen feierten im Jahr 2023 ein besonderes Dienstjubiläum.

Wohnen und Leben

Das Personal- und Organisationsreferat hat zum 31. Dezember 2023 **193 Wohnplätze für Auszubildende und dual Studierende** in mehreren städtischen Wohnanlagen mit Einzelapartments, Familienapartments und Wohngemeinschaften zur Verfügung gestellt. Im Lauf des Jahres 2024 werden 40 weitere Apartments hinzukommen.



Jede*r Mitarbeiter*in der Landeshauptstadt München kann sich unabhängig vom Einkommen auf eine Werkmietwohnung bewerben. Mehr als **8.000 städtische Beschäftigte wohnen in städtischen Wohnungen**. Das sind so viele wie in keiner anderen deutschen Stadt. Jährlich kommen bis zu 150 neu gebaute Wohnungen dauerhaft hinzu.

Im Jahr 2023 wurden **793 Werkmietwohnungen** an Beschäftigte der Landeshauptstadt München vergeben.



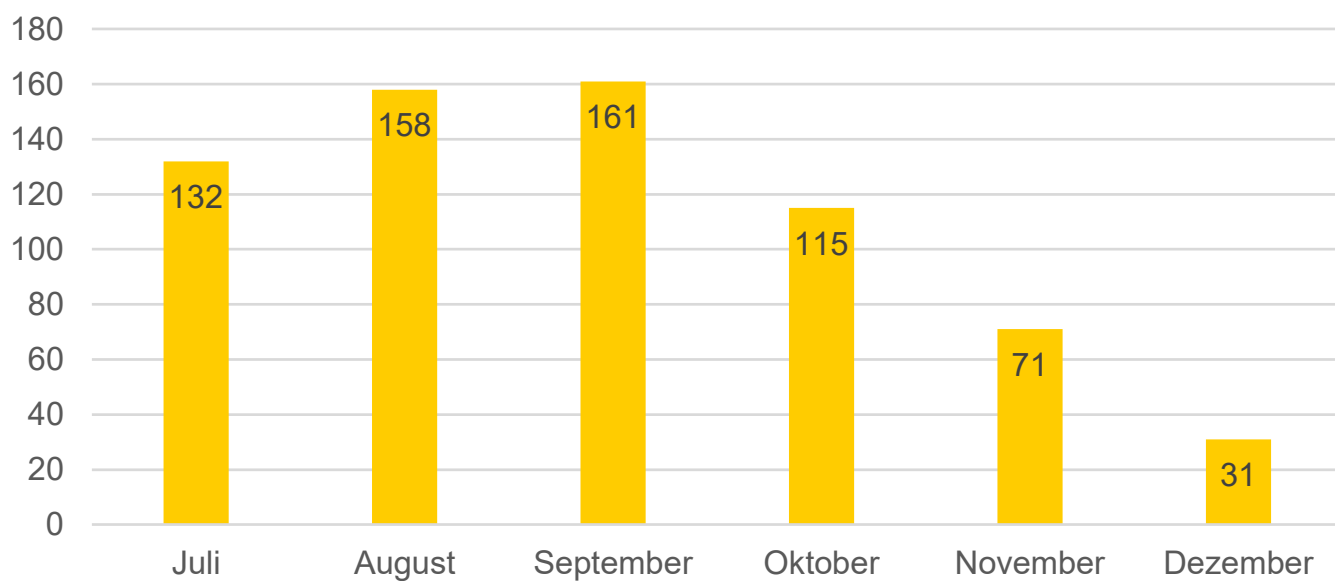


Für den täglichen Weg zur Arbeit erhalten unsere Mitarbeiter*innen vergünstigte Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr. Zusätzlich kann ein monatlicher Fahrkostenzuschuss gewährt werden.

Im Jahr 2023 haben **29.556 Beschäftigte** einen Fahrkostenzuschuss erhalten. Der Zuschuss beträgt derzeit maximal 46,55 Euro. Wir erstatten die Kosten für das DeutschlandticketJob bei der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) in voller Höhe. Für Fahrkarten, deren Gesamtpreis unter 46,55 Euro liegt, wird maximal der Fahrkartenpreis als Fahrkostenzuschuss gewährt. Für Nachwuchskräfte ist der Erstattungsbeitrag auf aktuell 29 Euro beschränkt.

Seit Juli 2023 bieten wir auch das Leasing von Fahrrädern durch Entgeltumwandlung an. Damit können städtische Beschäftigte ein hochwertiges Fahrrad für den Weg zur Arbeit und in der Freizeit nutzen, ohne es kaufen zu müssen. Im Jahr 2023 nutzten insgesamt 668 Beschäftigte diese Möglichkeit.

Verträge Fahrradleasing



Ein modernes Arbeitsumfeld

In der Münchner Stadtverwaltung ist in den vergangenen Jahren an vielen Orten eine neue Kultur der Zusammenarbeit und Kommunikation entstanden. Im Zuge des digitalen Wandels ist ein flexibles, gemeinsames Arbeiten im Team wichtiger denn je. Im **Projekt „Neue Office Welten München“** werden Konzepte und Lösungen zur Einführung von neuen Arbeitswelten entwickelt. Flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten unter Berücksichtigung der individuellen Aufgaben wird ermöglicht und gefördert. In manchen Bereichen gibt es schon jetzt moderne Open Space Lösungen und die Möglichkeit, Co-Working Spaces in Anspruch zu nehmen.

Seit März 2023 gibt es die **New Work Toolbox**, die über das städtische Intranet allen Beschäftigten zur Verfügung steht. Diese gibt Anregungen und zeigt Möglichkeiten auf, wie mit Kleinigkeiten neue Wege im Arbeitsalltag im Sinne von New Work gefunden werden können. Auch Führungskräfte können dort interessante Ansätze und Methoden ausprobieren, um sich und ihr Team weiterzuentwickeln. Im Jahr 2023 wurden dort 26 „Werkzeuge“ zur Verfügung gestellt, die den eigenen Arbeitsalltag erleichtern und zum Umdenken anregen. Zu finden sind zum Beispiel Techniken zu den Themen Selbstentwicklung, Kommunikation untereinander, Formate für die Arbeit miteinander oder zur Feedbackkultur.

Das **Projekt Neue Office-Welten** (NOW M) steht für die Entwicklung ganzheitlicher neuer Raumkonzepte unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzanforderungen der städtischen Verwaltung. Ziel des Kommunalreferats, das im Juli 2019 vom Stadtrat mit der Umsetzung beauftragt wurde, ist es, effizientere, attraktivere und flexiblere Arbeitswelten für die städtische Verwaltung zu schaffen und mit maßgeschneiderten Raumkonzepten eine wirtschaftliche und bedarfsgerechte Raumnutzung für die Referate umzusetzen. Derzeit befindet sich das Pilotprojekt Roßmarkt 3 in Umsetzung. Dort entstehen im 4. Stock die Pilotflächen zum „aktivitätsbasierten Multispace“ mit Marktplatz, Fokusräumen, Bibliothek, grüner Oase sowie Workshop- und Kreativraum.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice

Auf einer Dienstreise mit dem Zug unterwegs und E-Mails checken oder im Café an einem Konzept arbeiten? – Ortsunabhängiges Arbeiten ist in der Münchner Stadtverwaltung möglich, und dies nicht nur innerhalb von Deutschland, sondern unter Berücksichtigung von bestimmten Rahmenbedingungen auch im EU-Ausland und im Europäischen Wirtschaftsraum.

Beschäftigte können flexibel von zu Hause arbeiten, wenn ihre Aufgaben für Homeoffice geeignet sind. Dabei wird das kollegiale Miteinander nicht außer Acht gelassen und Räume für persönliche Begegnungen und den Austausch geschaffen. Moderne mobile IT-Arbeitsplätze erhöhen die Flexibilität im Team Stadt München.



Teilnahmen an der zentralen
Hautkrebsscreening-Aktion
750

Teilnahmen bei
Ersthelfer*innen-Schulungen
2.150

Teilnahmen an den
Angeboten zu Sport,
Ernährung, Entspannung
14.598

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.

Die Stadt München bietet darüber hinaus ein Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, um die persönliche Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken. Es gibt stadtweite Angebote und auch zahlreiche Angebote für einzelne Referate oder Gruppen zu den Themen Sport, Ernährung und Entspannung.



Case Management: Hilfe bei gesundheitlichen Problemen

Das zentrale Ziel des Case Managements besteht darin, zu erreichen, dass die Arbeitsfähigkeit der betreffenden Beschäftigten mit möglichst geringen Interventionen wiederhergestellt wird.

Amtsärztliche Untersuchungen

Die amtsärztliche Untersuchung ist wichtig, um bei gesundheitlichen Problemen eine passende Arbeit zu finden und den Arbeitsplatz zu sichern. Nur wenn die Stadt München genau weiß, welche Einschränkungen bestehen und wie lange sie dauern, kann sie die Arbeit und den Arbeitsplatz so anpassen, dass sie trotz gesundheitlicher Probleme ausgeführt werden kann. Wenn dies nicht möglich ist, sucht die LHM nach anderen geeigneten Tätigkeiten für die betreffende Person.

Im Jahr 2023 sind 948 Untersuchungsanträge eingegangen. In 898 Fällen wurde eine amtsärztliche Untersuchung veranlasst.

In 152 Fällen bestand eine deutliche Diskrepanz zwischen den Anforderungen am Arbeitsplatz und den festgestellten Leistungseinschränkungen. Hier begleitet das Casemanagement die Geschäftsleitungen intensiver bei den erforderlichen nächsten Schritten.

Überbrückungsfonds

Durch die Finanzierung von Stellen aus dem Überbrückungsfonds kann die LHM Leistungseinbußen abfedern und sicherstellen, dass alle Aufgaben erfüllt werden. Darüber hinaus motiviert diese Finanzierung die Abteilungen, leistungsgeminderten Beschäftigten einen Neuanfang auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz innerhalb der Stadtverwaltung zu ermöglichen, was sonst oft schwierig wäre.

Stadtweite Dispositionen und Präventionsverfahren

Wenn ein Einsatz im bisherigen Referat nicht mehr möglich ist, wird möglichst eine **neue Aufgabe** innerhalb der Stadt gefunden.

2023 waren insgesamt **395** referatsübergreifende Dispositionsfälle zu bearbeiten.

Dabei wurde in **62** Fällen ein Präventionsverfahren mit dem Inklusionsamt durchgeführt.



17

Corporate Influencer

Die Stadt München stellte 2023 17 Corporate Influencer vor, die als Markenbotschafter*innen für die Arbeitgeberin Stadt München aktiv sind. Sie liefern auf Social Media einen authentischen Blick hinter die Kulissen und zeigen, wie es sich bei der Stadt arbeiten lässt und was die Stadt für ihre Mitarbeiter*innen alles ermöglicht. Das erfolgreiche Projekt wurde inzwischen erweitert.





Familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt München unterstützt Familien mit Kontingentplätzen in Kindertagesstätten wie Krippe, Kindergarten und Hort sowie mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Bei der Pflege Angehöriger unterstützt die Landeshauptstadt München mit guten Rahmenbedingungen wie Beurlaubungs- oder Teilzeitmöglichkeiten. Außerdem wird auch in der Familienpause oder einer sonstigen Beurlaubung der Kontakt gehalten.

rund **72,5 Millionen Euro**
Münchenzulage für durchschnittlich
28.009 Tarifbeschäftigte

rund **11,3 Millionen Euro**
Marktzulagen für 5.433 Beschäftigte




Marktzulagen

Das Personal- und Organisationsreferat kann seit Juli 2023 für Tarifbeschäftigte für alle Berufe und Entgeltgruppen der Landeshauptstadt München im Einzelfall eine flexible Entgeltgestaltung ermöglichen. Grundlage dafür sind die Arbeitgeberrichtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern e. V. (KAV Bayern).

Münchenzulage

Tarifbeschäftigte erhalten eine Münchenzulage, um die hohen Lebenshaltungskosten in München zu mildern. Die Höhe der Zulage ist abhängig von der jeweiligen Entgeltgruppe.





**Mehr Zeit für das Wesentliche:
Digitalisierung und Neuordnung**

Strategische Neuordnung für das Team Stadt München

Eine gut funktionierende Verwaltung hält die Stadt zusammen. Dazu braucht es sinnvolle Strukturen, klare Abläufe und die richtigen Leute an den richtigen Stellen.

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet intensiv daran, Verwaltungsprozesse zu optimieren, Doppelstrukturen zu beseitigen und die Verwaltung zukunftsfähig zu machen.

Alle Bereiche der Verwaltung arbeiten zusammen, um in ihrer Vielfalt als moderne und attraktive Arbeitgeberin aufzutreten – als Team Stadt München.

Wir beseitigen Hindernisse und unnötige Bürokratie. Damit sich die Verwaltung nicht mit sich selbst beschäftigen muss, sondern für die Menschen in dieser Stadt da sein kann.

So schaffen wir bei der Stadt ein attraktives Arbeitsumfeld und unsere Beschäftigten können sich auf das Wesentliche konzentrieren.



Am besten läuft es, wenn es so einfach wie möglich ist. Und digital.

Die Digitalisierung und Neuordnung des stadtweiten Personalmanagements mit schnellen und effizienten Prozessen ebnet den Weg, um den Herausforderungen des Arbeitskräftemangels zu begegnen.

Mit dem von POR und IT-Referat erarbeiteten Ausplanungsbeschluss neoHR hat der Stadtrat im September 2023 den nächsten wichtigen Schritt auf diesem Weg ermöglicht.

Die Referate und Eigenbetriebe haben ihre Unterstützung bei der weiteren Modernisierung des stadtweiten Personal- und Organisationsmanagements zugesagt. Der Stadtrat unterstützt diese Projekte mit großer Mehrheit.

Mit der stadtweiten Einführung der neuen IT-Lösungen geht die operative Personalbetreuung bis Ende 2025 zentral auf das Personal- und Organisationsreferat über.



Innovationen mit großem Nutzen

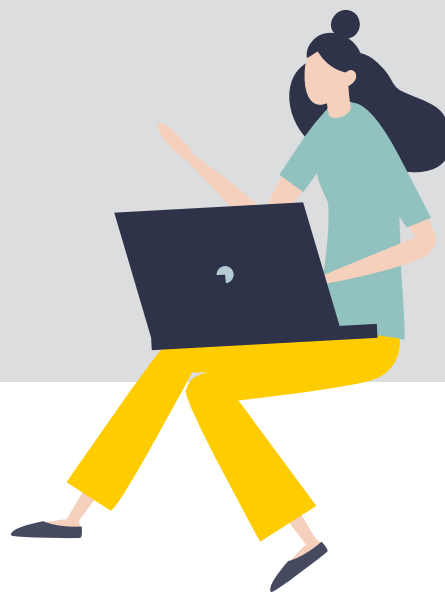
Das Personal- und Organisationsreferat und das IT-Referat sorgen gemeinsam mit digitalen Lösungen für mehr Effizienz und Benutzerfreundlichkeit in der Personalverwaltung. Ziel ist es, möglichst viele Vorgänge erheblich zu beschleunigen und papierlos zu gestalten.

Workforce Management

Das Workforce Management (WFM) ersetzt die veralteten Stempelkarten und Papieranträge. Das reduziert den Papierverbrauch enorm und spart allen Beschäftigten, Führungskräften und Personalstellen viel Zeit. Aufgaben wie die Berechnung, Überprüfung und Kontrolle von Stempelkarten, das Einreichen und Bearbeiten von Urlaubsanträgen erfolgen digital. Seit Ende 2023 sind alle Bereiche der LHM im Geltungsbereich der DV-Flex mit dabei. Die neue WFM-App in der Version 2.0 macht die Anwendung noch einfacher.

Talentmanagement Suite

Die Talentmanagement Suite (TMS) leistet als neue IT-Gesamtlösung für ein modernes Personalmanagement einen entscheidenden Beitrag zur Digitalisierung. Bisher papiergebundene Prozesse können digital durchgeführt und dokumentiert werden. Mit dem Modul Digitale Personalgewinnung können seit April 2023 Stellenbesetzungen digital auf den Weg gebracht werden. Die TMS begleitet künftig den Berufsalltag aller städtischen Kolleg*innen von der Bewerbung über das Onboarding bis zum Eintritt in den Ruhestand.



Digitaler Fahrkostenzuschuss

Der digitale Antrag auf Fahrkostenzuschuss ersetzt den bisherigen Antrag in Papierform und ermöglicht eine erhebliche Einsparung von Arbeitszeit und Ressourcen. Der Antrag auf Fahrkostenzuschuss zählt zu den am häufigsten genutzten Anträgen der LHM. Die neuen digitalen Anträge lassen sich wesentlich effizienter bearbeiten. Bewährungsprobe war der Start des DeutschlandticketJob im Mai 2023 mit einer großen Anzahl von Anträgen, die in kurzer Zeit bearbeitet werden konnten.

Digitaler Reiseantrag

Das Beantragen von Dienstreisen und Fortbildungen außerhalb der Stadtverwaltung war in der Vergangenheit sehr zeit- und ressourcenintensiv. Der Prozess erforderte eine große Menge an Papierdokumenten. Mit der Einführung des digitalen Reiseantrags ändert sich das. Alle erforderlichen Informationen können nun schnell und einfach in ein digitales Formular eingegeben werden. Benötigte Dokumente können direkt hochgeladen werden, bei Bedarf startet ein automatisierter Workflow. Innerhalb weniger Tage ist der Antrag vollständig genehmigt und die Tickets können bestellt werden.



Bankverbindung ändern

Seit Mai 2023 haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Bankverbindung für die Gehaltsüberweisung bequem online im Self-Service zu aktualisieren. Jährlich werden stadtweit rund 6.650 Änderungen der Bankverbindung vorgenommen. Der neue digitale Self-Service spart nicht nur Zeit und Papier, sondern reduziert auch den Verwaltungsaufwand erheblich. Das umständliche Ausfüllen, Weiterleiten, Bearbeiten und Ablegen von Formularen gehört der Vergangenheit an.

Personalservice-Portal

Die digitalen Services werden zukünftig in das neue Personalservice-Portal der Landeshauptstadt integriert. Es ist dann die zentrale Plattform für Personalinformationen und Personalservices der Stadt München und bietet alle relevanten Leistungen gebündelt und einheitlich. Dazu gehören beispielsweise das Aus- und Fortbildungsmanagement, der digitale Entgeltnachweis, der digitale Reiseantrag, der digitale Fahrkostenzuschuss sowie später auch Anträge zu Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung und Nebentätigkeit. Das Portal ermöglicht den Zugriff von zu Hause und über mobile Endgeräte. Ein Chatbot wird die Nutzer*innen unterstützen. Der Start ist für Herbst 2024 geplant.



46

Personentage spart die Stadt durch die Digitalisierung beim Antrag auf mobiles Arbeiten pro Jahr ein. Durchschnittlich werden jedes Jahr 1.000 solcher Anträge gestellt.

180

Personentage spart die Stadt pro Jahr durch die Digitalisierung der Änderung von persönlichen Bankdaten ein. 6.650 Anträge stellen die Beschäftigten im Schnitt pro Jahr.

400

Personentage geringer ist der Aufwand für den Genehmigungsprozess beim Fahrkostenzuschuss nach der Digitalisierung der Antragstellung. Das sind etwa zwei VZÄ.

600

Personentage spart die Stadt durch die Digitalisierung bei der Antragstellung von Dienstreisen. Das sind etwa drei VZÄ. Und die Genehmigung geht schneller.

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, Juni 2024, 300 Stück



