

Personalstatistik 2025

Fortbildung, Fluktuation

Personalausschuss 22.09.2026

Soziales | Gesundheit | Bildung | Kultur | Umwelt | Heimatpflege

Fortbildung 2025

Die Fortbildungstage je Mitarbeitenden stiegen leicht von 3,5 auf 3,6. Gleichzeitig sanken die Aufwendungen um 82.204,83 € gegenüber dem Vorjahr.

4.753

Fortbildungstage
intern: 3.701
extern: 1.052

3,6

Tage je Mitarbeitenden
inkl. BOB reloaded: 3,8

834.417,54

Gesamtkosten in €
intern: 467.867,54 €
extern: 366.550,00 €

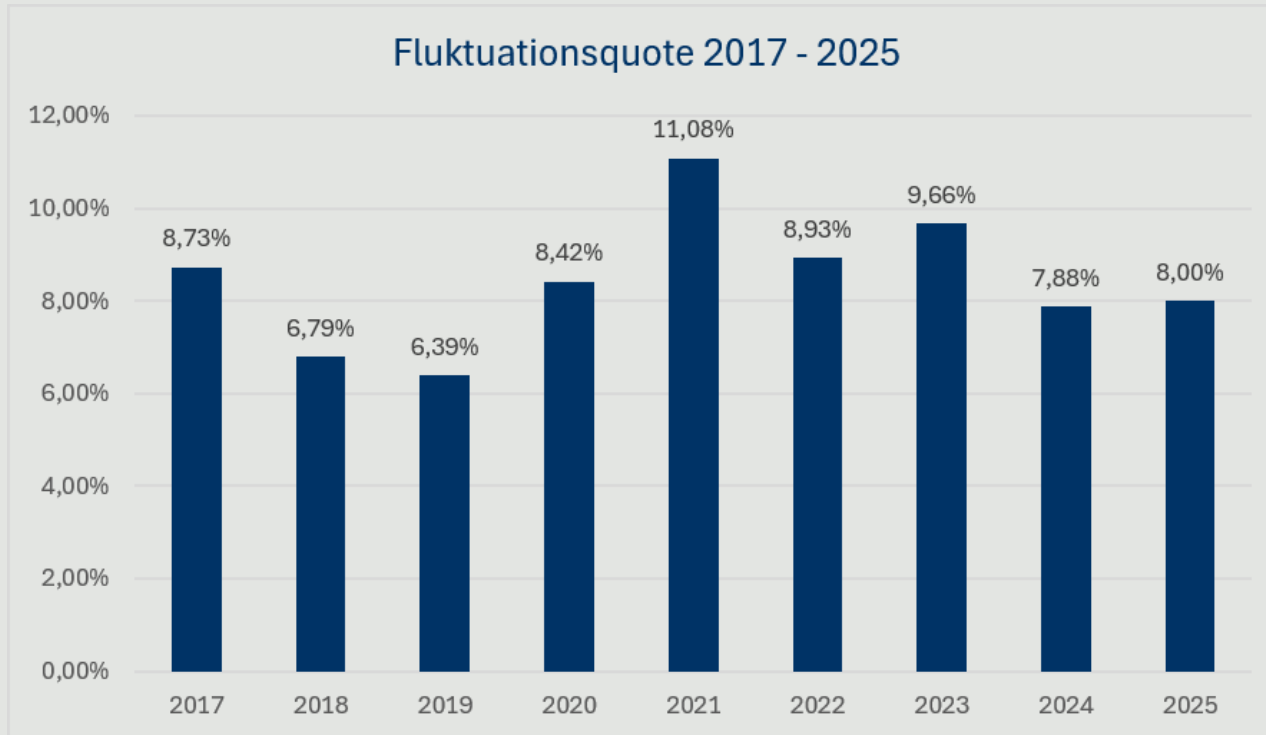
Fluktuation 2025

Referat	Anzahl
Präsidium/ Direktorium / Abteilungsleitungen I - III	0
Referat 11	1
Referat 12	2
Referat 13	8
Referat 14	3
Referate 15, 16, 17, 83	1
Referat 21	2
Referat 22	9
Referat 23	13
Referat 24	10
Referat 25	13
Referat 26	11
Referat 27	4
Referat 28	3
Referat 29	7
Referat 31	0
Referate 32, 33, 34	8
Bereiche 81, 84, 91, Rechnungsprüfungsamt	8
Bereich Finanzen	1
Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte	1
Gesamt	105
Fluktuationsquote	8,00 %

Fluktuationsquote:

Anteil der externen Personalabgänge im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand (1.312 Mitarbeitende) (ohne Nachwuchskräfte, ohne Regierungsmitarbeitende).

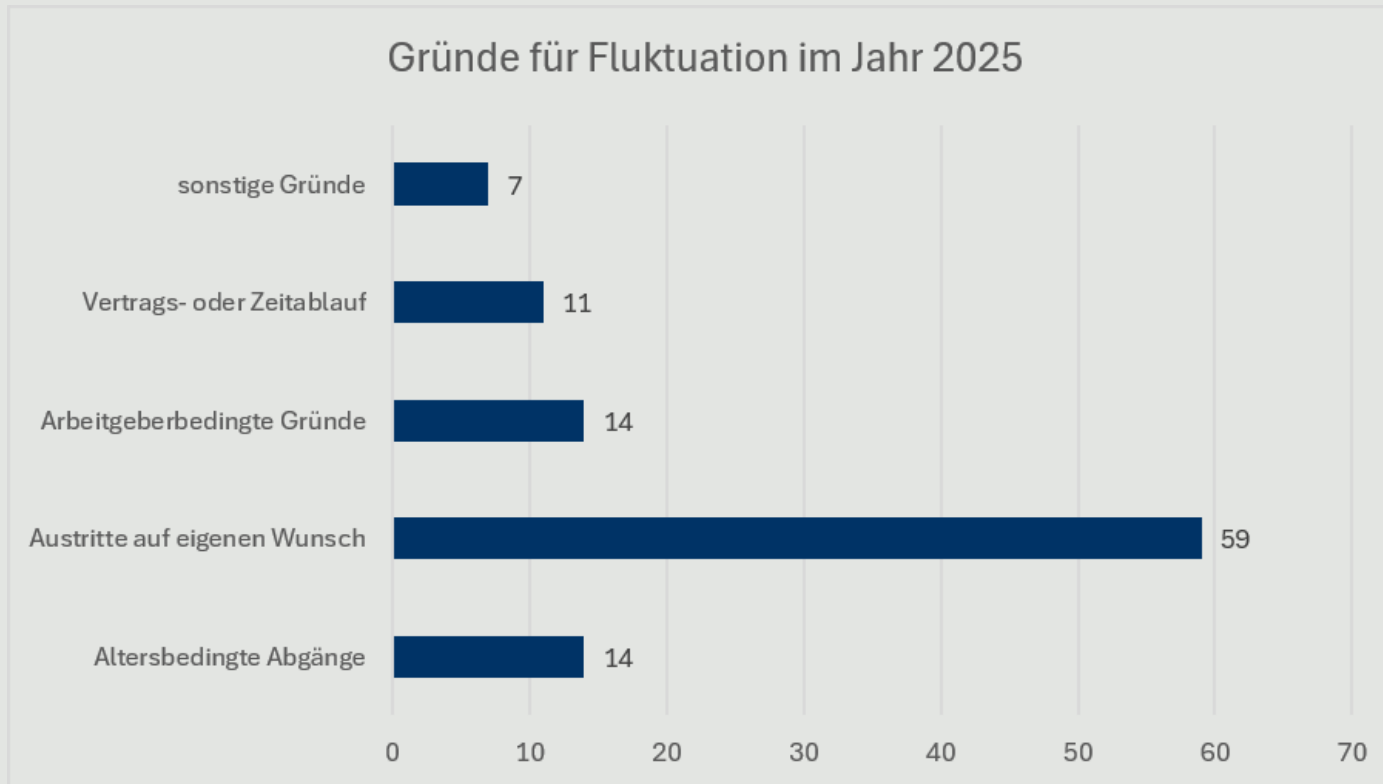
Entwicklung der Fluktuation



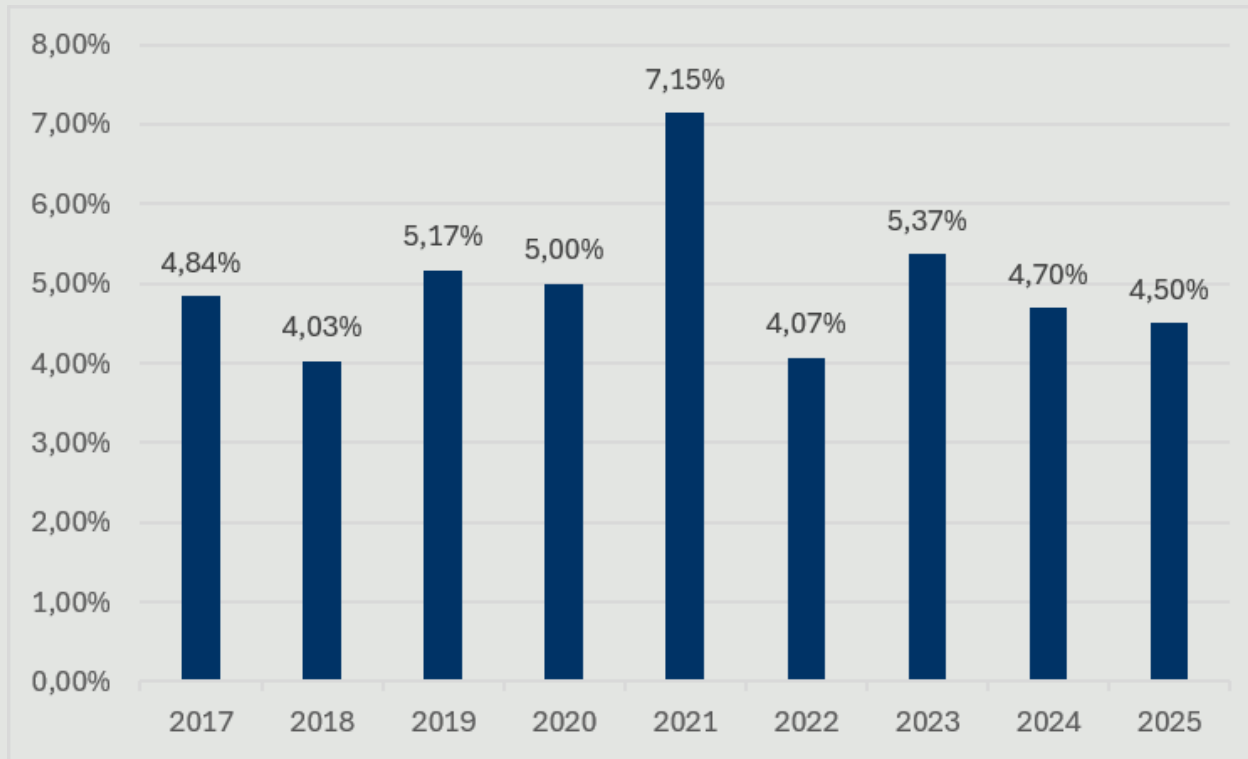
Fluktuationsquote

Anteil der externen Personalabgänge im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand (1.312 Mitarbeitende) (ohne Nachwuchskräfte, ohne Regierungsmitarbeitende).

Gründe für Fluktuation im Jahr 2025



Entwicklung der Eigenkündigungen



Eigenkündigungsquote

Anteil der Kündigungen und Anträgen auf Aufhebung des Arbeitsvertrages von Mitarbeitenden im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand (ohne Nachwuchskräfte, ohne Regierungsmitarbeitende).

Gründe der Fluktuation

Arbeitsmarkt

- Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte (begrenzte Entwicklungsperspektiven)
- Lebenshaltungskosten im Großraum München
- wohnortnahe Arbeitsplätze

Organisation

- Neuorganisation der Abteilung II
- Arbeitsüberlastung durch unbesetzte Stellen
- konsequente Nutzung der Probezeit

Demografie

- altersbedingte Austritte
- befristete Beschäftigung

Fluktuation Nachwuchskräfte 2025

5

Abgänge insgesamt
davon 3 auf eigenen Wunsch

5,95

Fluktuationsquote in %

Arbeitgeberbedingter Austritt

Austritt auf eigenen Wunsch
während Ausbildung / Studium

Austritt auf eigenen Wunsch nach
Abschluss Ausbildung / Studium

2

2

1

Fluktuation 2025

Aktuelle Schwerpunktthemen für verbesserte Personalgewinnung und -bindung

Unsere aktuellen Schwerpunktthemen

- Zertifizierung Empfehlenswerter Arbeitgeber (eigener TOP)
- Recruiting: Candidate Journey und Onboarding
- freiwillige Arbeitszeiterhöhung für Tarifbeschäftigte

Aktuelle Schwerpunktthemen für verbesserte Personalgewinnung und -bindung

Candidate Journey beim Bezirk Oberbayern

Die Candidate Journey umfasst alle Kontaktpunkte zwischen Arbeitgeber und Bewerbenden – und wirkt bis in die Probezeit hinein.



Aktuelle Schwerpunktthemen für verbesserte Personalgewinnung und -bindung

Optimierungen im Pre- und Onboarding

Die Maßnahmen schaffen Standards, frühzeitige Orientierung und zusätzliche Feedbackpunkte in der Probezeit.

vor dem ersten Arbeitstag

- Einstellungsunterlagen überarbeitet, komprimiert und überwiegend digital versandt.
- Einstellungszusage, Begleitschreiben und Kommunikationsfristen standardisiert.
- Fachbereiche und Bewerbende erhalten gebündelte Informationen, Checklisten und Schulungsübersichten.

Erster Arbeitstag

- Kontakt zwischen Fachbereich und neuen Mitarbeitenden bereits vor dem Start
- Willkommensgeschenk
- Recruitingteam bleibt bekannte Ansprechstelle während der Probezeit

Probezeit

- Feedbackbogen für neue Mitarbeitende und Fachbereiche zur Hälfte der Probezeit
- Angebot eines freiwilligen Zwischengesprächs mit der/dem bekannten Recruiter/in

Wirkung

- Frühzeitige Gegensteuerung bei offenen Fragen oder Integrationsrisiken
- Kontinuierliche Verbesserung des Onboardingprozesses durch Auswertung der Rückmeldungen

Damit wird bereits konkret an einem stabileren Einstieg und einer stärkeren Bindung neuer Mitarbeitender gearbeitet.

Aktuelle Schwerpunktthemen für verbesserte Personalgewinnung und -bindung

Freiwillige Arbeitszeiterhöhung (42-Stunden-Option nach § 6 Abs. 1a TVöD)

Ziel

Tarifbeschäftigten eine zusätzliche tarifliche Verdienstmöglichkeit eröffnen und gleichzeitig personelle Engpässe flexibel abfedern.

Umsetzung

- befristete Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden ab dem 01.01.2027 für maximal 18 Monate
- doppelte Freiwilligkeit
- Nutzung freier Stellenreste
- individuelle Vereinbarung nach erfolgreicher Probezeit
- regelmäßige Überprüfung der Belastung
- kein Ersatz für notwendige Stellenbesetzungen

Vielen Dank

Soziales | Gesundheit | Bildung | Kultur | Umwelt | Heimatpflege

bezirk  oberbayern