Anlage 7

Datum: 30.10.2026
Telefon: 0 233-92464
Nicole Lassal
nicole.lassal@muenchen.de

Gleichstellungsstelle für Frauen
Städtische Gleichstellungsbeauftragte
GSt-Leitung

[LHM-offen]

Personalstrategie 2030: Evaluierung und Weiterentwicklung

Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 01689

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.11.2026 (VB)

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen bedankt sich für die Zuleitung der Beschlussvorlage, möchte aber anmerken, dass bei einem Beschluss von dieser Tragweite eine Frist zur Stellungnahme von zwei Arbeitstagen dem in der AGAM festgelegten Beteiligungsrecht nicht entspricht.

Die Konsolidierungsmaßnahmen im Personalbereich stellen die Referate und Dienststellen bereits heute vor erhebliche Herausforderungen. Der Reduzierung von Personalkapazitäten stehen eine wachsende Bevölkerung, das Anwachsen sowie die Einarbeitung in neue Aufgaben aufgrund von Transformationsprozessen und die Einführung neuer Geschäftsprozesse durch Digitalisierung gegenüber.

Bereits jetzt führen die Einsparmaßnahmen im Personalbereich zu Effekten bei der betrieblichen Gleichstellung. So verzeichnet die Gleichstellungsstelle für Frauen ein Ansteigen von Beratungsfällen durch die Ablehnung von Anträgen der Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitkräften, die keinen gesetzlichen Anspruch haben. Auch die Genehmigung von Elternzeitvertretungen und von Führungstandems in Teilzeit wird sehr restriktiv gehandhabt. Das betrifft überwiegend weibliche Beschäftigte. Die von der Stadt München geförderte Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf wird in der Praxis dadurch beeinträchtigt.

Die in der Vorlage beschriebene Situation bei den Stellenbesetzungsverfahren und des Erliegens des stadtinternen Stellenmarkts sehen wir kritisch. Mittlerweile gibt es kaum noch reguläre Entwicklungs- oder Veränderungsmöglichkeiten für Beschäftigte. Die wenigen nachzubesetzenden Stellen werden oftmals referatsintern und direkt besetzt, was den Wettbewerb verhindert. Die Gleichstellungsstelle für Frauen begrüßt das Vorhaben, den stadtinternen Stellenmarkt wiederzubeleben.

Die Reduzierung und mittelfristige Abschaffung von Arbeitsmarktzulagen im Erziehungsdienst trifft einen Bereich, in dem überwiegend Frauen in einem Care-Beruf arbeiten. Die Arbeitsmarktzulage trägt zur Existenzsicherung der Beschäftigten in einer Stadt mit sehr hohen Lebenshaltungskosten bei und zur Bindung an den Arbeitsort München. Eine Abwanderung der Beschäftigten würde sich auch auf die Münchner Familien auswirken bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Care-Arbeit, wovon in der Regel Frauen betroffen sind.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen möchte in den Prozess der von consult.in.M. nach einheitlichem Modell in allen Referaten verpflichtenden Aufgabenkritik einbezogen werden. Ebenso bei der Konzeptionierung der Reduzierung von Kapazitäten bei Fach- und Stabsstellen sowie Beauftragte. Zu der Funktion von Fach- und Stabsstellen sowie Beauftragte verweisen wir auf die Stellungnahme von Fachstelle für Demokratie, Gleichstellungsstelle für Frauen und Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* zur StR-Anfrage Nr. 20-26 /

[LHM-offen]

F 01220. Grundsätzlich ist anzumerken, dass Stabsstellen, Beauftragte und Querschnittstellen eingerichtet wurden, um bestimmte für die Landeshauptstadt München besonders relevante Themen in den Blick zu nehmen. Gesellschaftspolitische Stellen beraten die politischen Entscheidungsträger*innen und die politischen Gremien der Landeshauptstadt und steuern nach deren Beschlüsse stadtweit die Verwaltung. Zudem gibt es Stellen mit Beratungsfunktion für die Beschäftigten, die gerade in Konsolidierungs- und Transformationsprozessen eine wichtige Funktion zur Personalbindung übernehmen.

Von den weiteren Maßnahmen zur Personalbindung begrüßt die Gleichstellungsstelle für Frauen die Ankündigung, Fortbildungen, Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Weiterentwicklung der Führungskultur fortzuführen. Wir unterstützen weiterhin u.a. Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von Genderkompetenz, geschlechtsspezifische betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen sowie der Entwicklung einer gleichstellungsfördernden und diskriminierungsfreien Führungskultur.

Bitte fügen Sie die Stellungnahme der Beschlussvorlage bei.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Nicole Lassal
Städtische Gleichstellungsbeauftragte

[LHM-offen]