

**München - die Stadt für LGBTIQ* II
LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 16733

Beschlussvorlage für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 23.07.2025 (SB)
Öffentliche Sitzung

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

An das Direktorium

- Vorab per E-Mail -

Sehr geehrte Damen* und Herren*,
liebe Kolleg*innen,

das Personal- und Organisationsreferat zeichnet die Beschlussvorlage mit und begrüßt ausdrücklich die Beschreibung der Kompetenzen zu LGBTIQ*, sowie die Formulierung der fachlichen Standards für die Umsetzung des Themenfeldes LGBTIQ* in der Stadtverwaltung. Wir bedanken uns für die sehr gute Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (KGL).

Das Personal- und Organisationsreferat nimmt zu o.g. Beschlussvorlage wie folgt Stellung:

Die Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (KGL) und dem KC (Kompetenzcenter) Vielfalt und Gleichstellung (POR-2/24), dem KC Personalentwicklung (POR-2/22) und dem SC (Servicecenter) Personalentwicklung (POR-2/23) zur Erhöhung der LGBTIQ* Kompetenzen für die Mitarbeitenden der LHM besteht bereits seit vielen Jahren und wird erfreulicherweise stetig fachlich weiterentwickelt. Das Personal- und Organisationsreferat bietet den Mitarbeitenden ein breites Fortbildungsangebot zu den Vielfaltsthemen Gender, Antidiskriminierung, Antirassismus, Interkulturelle Orientierung, sowie zu Gleichstellung von LGBTIQ*.

In der Beschlussvorlage „LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben“ wird unter dem Punkt 4.3. „Gelingensfaktoren für LGBTIQ*- Fortbildungen“ eine zweitägige Pflichtveranstaltung als notwendig erachtet, um eine verbindliche Wissensvermittlung, Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex LGBTIQ* zu gewährleisten.

Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferat sprechen insbesondere folgende drei Gründe gegen die geforderte verpflichtende Veranstaltung:

1. Das Servicecenter Personalentwicklung hat über lange Jahre der Fortbildungsarbeit die Erfahrung gemacht, dass Pflichtfortbildungen nicht zielführend sind, um Haltungen zu ändern. Pflichtfortbildungen werden häufig als zwangsweise Maßnahme wahrgenommen, was eher zu Widerstand gegenüber dem Seminarthema als zu einer aktiven Integration der Seminarinhalte in das Bewusstsein und den Führungsalltag

führt. Deutlich zielführender sind aus unserer Sicht stadtweite Kampagnen, die für einen offenen und problembewussten Blick bei allen Mitarbeiter*innen werben und die Thematik so in den Alltag implementieren.

2. Pflichtfortbildungen würden zudem erheblichen Umsetzungsaufwand verursachen, sowie Ressourcen bei den Teilnehmenden binden. Selbst wenn eine Pflichtveranstaltung nur für die Führungskräfte angeboten wird, entstehen damit für rd. 4000 Führungskräfte, bei einer Teilnehmerzahl von 12 Personen pro Seminar ein Aufwand von über 300 Schulungen mit über 650 Seminartagen. Für die Umsetzung dieser Schulungen müssten 1,5 VZÄ im Bereich der Personalentwicklung zusätzlich, zumindest befristet, beschäftigt werden.
3. Eine Umsetzung mit externen Trainer*innen würde einen finanziellen Aufwand von ca. 708.000,- € zusätzliche direkte Kosten für die Schulung der Führungskräfte verursachen. Aktuell hat die Fortbildung im Rahmen der Konsolidierung der Mittel einen maßgeblichen Anteil des offenen Programms gestrichen. Hierbei mussten auch wichtige Themen für die Kommunikations- und Arbeitsfähigkeit der Kolleg*innen zurückgestellt werden, damit notwendige Qualifizierungen weiterhin umgesetzt werden können. Die Themen Gender, Antidiskriminierung, Antirassismus, Interkulturelle Orientierung und Gleichstellung von LGBTIQ* wurden dabei bewusst von den Kürzungen weitgehend ausgenommen, da uns die Bedeutung der Thematik bewusst ist. Eine Erweiterung des Programms widerspricht aktuell aber den Konsolidierungsmaßnahmen und ist aus finanziellen Gründen bis auf Weiteres nicht möglich.

Selbstverständlich ist das Personal- und Organisationsreferat bereit, gemeinsam mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (KGL) zu überlegen, mit welchen möglichen Maßnahmen oder Formaten, das Ziel die LGBTIQ* Kompetenz der Mitarbeitenden zu erhöhen, erreicht werden kann.

Wir bitten diese Stellungnahme der Sitzungsvorlage beizufügen.

Die Sitzungsvorbereitung des Direktoriums erhält einen Abdruck der Stellungnahme.

Andreas Mickisch
-Berufsmäßiger Stadtrat
Stephan Westermaier
Stadtdirektor