



Landeshauptstadt
München



Gleichstellungsbericht

2024



MÜNCHEN
unser Kindl



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht legt die Landeshauptstadt München erneut Rechenschaft darüber ab, wie Geschlechtergerechtigkeit in unserer Verwaltung gelebt und weiterentwickelt wird. Der Bericht zeigt, dass wir auf vielen Feldern bereits wichtige Fortschritte erzielen konnten. Zugleich bleibt er ein Arbeitsinstrument, das uns die Aufgaben und Zielrichtungen für die kommenden Jahre deutlich vor Augen führt.

In der **Digitalisierung** konnte der Frauenanteil in der IT kontinuierlich gesteigert werden: 2024 lag er bei den Kernbeschäftigten bei 26 Prozent. In den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen wurde mit 18,5 Prozent erstmals die Zielvorgabe der Leitsätze erreicht. Damit schaffen wir die Grundlage dafür, dass die digitale Transformation der Stadt von allen Geschlechtern gleichermaßen gestaltet wird.

Auch im Bereich der **Care-Arbeit** ist Bewegung erkennbar. So hat sich der Anteil der Männer, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, in den vergangenen Jahren leicht erhöht und liegt nun bei 13,3 Prozent. Gleichzeitig nutzen Väter vermehrt die Möglichkeit familiärer Beurlaubungen, auch wenn die durchschnittliche Dauer aktuell noch nicht systematisch ausgewertet werden kann. Dies zeigt, dass sich Rollenbilder langsam, aber nachhaltig verändern.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung im **Führungsbereich**: Mittlerweile sind mehr als die Hälfte aller Führungspositionen in der Stadt mit Frauen besetzt. Der Unterschied in den Führungspositionen zwischen den Geschlechtern liegt mit rund drei Prozentpunkten im Zielkorridor von ± 5 Prozentpunkten. Auch bei Beförderungen, Höhergruppierungen und der Vergabe von Feststellungsvermerken werden Frauen und Männer in ähnlichem Umfang berücksichtigt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Förderung von **Vielfalt**. In diesem Bereich übertrifft die Landeshauptstadt München die gesetzlichen Anforderungen deutlich: Mit einer Schwerbehindertenquote von 7 Prozent liegt die Stadt deutlich über der vorgeschriebenen Quote von 5 Prozent. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert, den Inklusion in unserer Verwaltung hat. Gleichzeitig bleibt es eine wichtige Aufgabe, mehr Nachwuchskräfte mit Behinderung für eine Ausbildung bei der Stadt zu gewinnen.

Die Ergebnisse zeigen: Wir sind auf einem guten Weg, Chancengleichheit in allen Bereichen der Verwaltung zu verankern. Zugleich verdeutlichen sie, dass wir weiter konsequent an unseren Zielen arbeiten müssen – sei es in der Digitalisierung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Talentförderung. Gleichstellung ist und bleibt ein fortlaufender Prozess, der das Engagement aller erfordert.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, danke ich herzlich. Ebenso danke ich allen Beschäftigten der Landeshauptstadt München, die mit ihrem täglichen Einsatz dafür sorgen, dass Gleichstellung in unserer Verwaltung nicht nur ein Anspruch, sondern gelebte Realität ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Andreas Mickisch
Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München



Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gleichstellungsbericht 2024 zeigt eindrücklich, wie sich die betriebliche Gleichstellung und das vom Personal- und Organisationsreferat professionalisierte Gleichstellungskonzept weiterentwickelt haben und welche Erfolge das Controlling verzeichnet.

Bei der Stadt München definieren wir Geschlechtergleichstellung auf der betrieblichen Ebene sehr breit und beleuchten von der Personalgewinnung und den Einstellungsverfahren, über die Gleichstellung bei der beruflichen Entwicklung und der Verteilung von Führungspositionen, über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie den Schutz vor Diskriminierung umfänglich die betrieblichen Bedingungen und deren Auswirkungen auf Geschlechtergleichstellung.

In vielen Kennzahlen, wie Führen in Teilzeit, Frauen in Führungspositionen oder Vergabe von Feststellungs-urteilen, stehen wir gut da: Dies sind alles Errungenschaften, die nicht von allein gekommen sind, sondern über konkrete Ziele und Maßnahmen in den Leitsätzen über die Jahre erreicht wurden.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, die Arbeitsprozesse in der Verwaltung als auch die bürgernahen Angebote werden digitalisiert, neue Formen der Zusammenarbeit müssen erlernt werden. Das hat zum einen Vorteile, stellt aber auch an die Beschäftigten neue Herausforderungen. Die Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung müssen sich zeitgemäß anpassen.

München ist eine weltoffene Stadt und ist darauf stolz. Vielfalt prägt unser Zusammenarbeiten mit stadtweit mehr als 120 Nationen. Fairness, Respekt und Gleichstellung sind unsere Grundwerte, die über die ganze Stadtverwaltung hinweg gelebt werden. Die Gleichstellungsarbeit der Stadt München wird bundesweit als vorbildlich betrachtet und ausgezeichnet. Das ist eine Ehre, aber auch ein Auftrag, nicht nachzulassen, Erreichtes zu sichern, identifizierte Bedarfe zu bearbeiten und den Anforderungen einer modernen Großstadtverwaltung gerecht zu werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

Nicole Lassal
Städtische Gleichstellungsbeauftragte



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Freude dürfen wir den aktuellen Gleichstellungsbericht in Händen halten. Wir haben gemeinsam bemerkenswerte Fortschritte auf dem Weg zu einer gleichberechtigten und respektvollen Zusammenarbeit in unserer Stadtverwaltung erzielt. Wir haben viel geschafft! Wir dürfen getrost behaupten eine Vorreiterrolle bei der Gleichstellung innezuhaben.

Doch während wir auf das Erreichte stolz zurückblicken, dürfen wir nicht vergessen, dass unser Weg noch lange nicht zu Ende ist. Gleichstellung ist kein einmaliges Ziel, sondern ein fortwährender Prozess, der ständige Aufmerksamkeit und Engagement erfordert. Die Erfolge, die wir feiern können, sind das Ergebnis unermüdlicher Arbeit – nicht zuletzt auch der Gleichstellungsstelle, die seit 40 Jahren mit Herz und Verstand für diese Themen kämpft. Gleichstellung ist ein Thema, das uns alle gemeinsam betrifft und für das wir auch gemeinsam verantwortlich sind.

Ich lade daher alle Personalräte ein, weiterhin wachsam zu sein und ein offenes Ohr für die Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu haben. Ihre Stimme ist entscheidend, um Benachteiligungen zu erkennen und anzugehen. Aber auch alle Beschäftigten sind aufgefordert, aktiv mitzuwirken: Teilen Sie Ihre Erfahrungen und Beobachtungen, damit wir gemeinsam an einer Arbeitsumgebung arbeiten können, die von Gleichheit und Menschlichkeit geprägt ist.

Lassen Sie uns zusammen die nächsten Schritte in Richtung einer effektiven und gleichberechtigten Stadtverwaltung gehen, auch und gerade in Zeiten knapper Mittel. Es braucht uns alle – Arbeitgeberin, Personalvertretungen und Beschäftigte – um den Geist der Gleichstellung lebendig zu halten und weiter voranzutreiben. Zusammen können wir die Herausforderungen, die vor uns liegen, meistern und das Fundament für eine noch gerechtere Zukunft legen.

In diesem Sinne – packen wir es an!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

Ursula Hofmann
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Inhaltsverzeichnis

1. Digitalisierung	07
1.1 Frauen in der IT	
1.2 Frauen in der IT-Ausbildung	
2. Care Arbeit	09
2.1 Teilzeit aus familiären Gründen	
2.2 Beurlaubung aus familiären Gründen	
2.3 Kinderbetreuung	
3. Personalgewinnung und Talententwicklung	12
3.1 Führung	
3.2 Personalentwicklung	
3.3 Leistungsorientierte Bezahlung	
3.4 Dienstliche Beurteilung	
4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung	18

Methodischer Hinweis

Die Landeshauptstadt München ist gemäß des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) verpflichtet, regelmäßig einen Gleichstellungsbericht zu erstellen, in dem die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten in allen Handlungsfeldern der Betrieblichen Gleichstellung dargestellt wird.

Der Bericht orientiert sich an den **Leitsätzen 2024** und dokumentiert die Entwicklung der Zielerreichung in den Jahren **2022 bis 2024**. Grundlage der Analysen ist jeweils der 31. Dezember als Stichtag. Verlaufsdaten erfassen den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres. Ob es sich bei den Angaben um Stichtags-, Verlaufs- oder kumulierte Daten handelt, ist in den Beschriftungen der Tabellen und Abbildungen ausgewiesen.

Soweit nicht explizit anders erwähnt (zum Beispiel bei Beurlaubten oder Nachwuchskräften), beziehen sich die Zahlen auf die Kernbeschäftigten. Hierzu zählen alle unbefristet und befristet Beschäftigten, ausgenommen sind Nachwuchskräfte, sonstige budgetrelevante Beschäftigte und Beschäftigte ohne Zahlungen (zum Beispiel Beurlaubte).

Zu Beginn jedes Kapitels werden die entsprechenden Leitsätze und die damit verbundenen Ziele aufgeführt. Um den Bericht übersichtlich zu halten, konzentrieren sich die Darstellungen auf die in den Leitsätzen formulierten Inhalte und Zielgrößen. Ausführlichere Daten und vertiefende Analysen sind im jährlich erscheinenden Personalbericht sowie in weiteren Publikationen des stadtweiten Personal- und Organisationscontrollings zu finden.

Die Geschlechterdarstellung in diesem Bericht beschränkt sich auf Frauen und Männer. Angaben zum dritten Geschlecht, das seit Ende 2018 auf Grundlage eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts gesetzlich anerkannt ist, werden nach Abstimmung mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* nicht veröffentlicht. Aufgrund der geringen Fallzahlen bestünde sonst das Risiko, Rückschlüsse auf einzelne Personen ziehen zu können. Aus Datenschutzgründen wurden Personen mit dem Geschlecht „divers“ oder „ohne Angabe“ bei einem ungeraden Geburtstag dem Geschlecht männlich und bei einem geraden Geburtstag dem Geschlecht weiblich zugeordnet.

01 Digitalisierung



Leitsatz 2024

Geschlechtergerechtigkeit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter ist in die digitale Transformation implementiert.

1.1 Frauen in der IT



Ziel aus den Leitsätzen 2024

Der Frauenanteil in der IT ist auf 30 Prozent erhöht.

Hinweis:

Die nachfolgende Betrachtung umfasst alle befristet und unbefristet Beschäftigten (Kernbeschäftigten), die der Fachrichtung IT zugeordnet werden können.

Kernbeschäftigte der Fachrichtung IT nach Geschlecht

Stichtag: jeweils 31. Dezember

Geschlechter	2022		2023		2024	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Frauen	326	25,3 %	334	25,9 %	349	26,0 %
Männer	961	74,7 %	954	74,1 %	994	74,0 %
Summe	1.287	100 %	1.288	100 %	1.343	100 %



Frauenanteil in der IT



Fazit

Die Landeshauptstadt München verfolgt das Ziel, alle Geschlechter aktiv an der digitalen Transformation zu beteiligen. In den vergangenen Jahren konnte der Frauenanteil in der IT zwar kontinuierlich gesteigert werden, das angestrebte Ziel von 30 Prozent wurde jedoch noch nicht erreicht.

1.2 Frauen in der IT-Ausbildung



Ziel aus den Leitsätzen 2024

Der Anteil von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist auf 17,5 Prozent erhöht.

Hinweis:

Die Daten beziehen sich auf folgende Ausbildungs- und Studiengänge: Diplom-Verwaltungsinformatik (FH), Wirtschaftsinformatik – kommunal (B.Sc.), Informatik (B.Sc.), Fachinformatiker*innen – Systemintegration, IT-Systemelektroniker*innen sowie Fachinformatiker*innen für Anwendungsentwicklung.

Auszubildende und Studierende der Fachrichtung IT nach Geschlecht

Stichtag: jeweils 31. Dezember

Geschlechter	2022		2023		2024	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Frauen	24	15,7 %	23	14,9 %	24	18,5 %
Männer	129	84,3 %	131	85,1 %	106	81,5 %
Summe	153	100 %	154	100 %	130	100 %



Frauenanteil in den IT- Ausbildungs- und Studienrichtungen



Fazit

Mit 18,5 Prozent wurde im Jahr 2024 ein neuer Höchststand des Frauenanteils in der IT-Ausbildung und in IT-Studiengängen erreicht. Damit konnte die Zielvorgabe der Leitsätze erfüllt werden.

02 Care Arbeit



Leitsatz 2024

Beschäftigte werden dabei unterstützt, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit gerechter zu teilen.

2.1 Teilzeit aus familiären Gründen



Ziel aus den Leitsätzen 2024

Der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigten aus familiären Gründen ist bis zum Jahr 2027 auf 20 Prozent erhöht.

Hinweise:

Eine Person gilt als teilzeitbeschäftigt, wenn ihre Wochenarbeitszeit niedriger ist als das Vollzeitstundenmaß (39 Wochenstunden bei Tarifbeschäftigten beziehungsweise 40 Wochenstunden bei Beamt*innen).

Beschäftigte in Altersteilzeit werden nicht berücksichtigt. Zu den familiären Gründen zählen Teilzeitmodelle zur Betreuung eines Kindes, nach dem Familienpflegezeitgesetz, zur Pflege Angehöriger sowie während der Eltern- oder Pflegezeit. Die Situation von Teilzeitkräften in Führungspositionen wird in Kapitel 3.1 dargestellt. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu beachten, dass keine Informationen zum tatsächlichen Bedarf der Beschäftigten vorliegen. Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern ist daher nur eingeschränkt möglich.

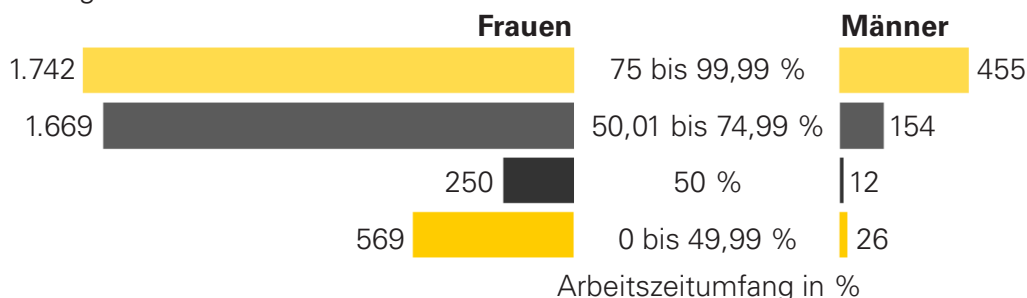
Teilzeit aus familiären Gründen nach Geschlecht

Stichtag: jeweils 31. Dezember

Geschlechter	2022		2023		2024	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Frauen	4.174	87,3 %	4.120	86,6 %	4.230	86,7 %
Männer	607	12,7 %	636	13,4 %	647	13,3 %
Summe	4.781	100 %	4.756	100 %	4.877	100 %

Arbeitszeitumfang bei Teilzeitkräften aus familiären Gründen nach Geschlecht

Stichtag: 31. Dezember 2024



Fazit

Die Landeshauptstadt München hat nur begrenzten Einfluss darauf, ob und in welchem Umfang Beschäftigte aus familiären Gründen von Teilzeitmöglichkeiten Gebrauch machen. Der Anteil der Männer ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen und liegt aktuell bei 13,3 Prozent. Angesichts des allgemein wachsenden Frauenanteils in der Stadtverwaltung ist dies eine bemerkenswerte Entwicklung. Das Ziel, bis 2027 einen Anteil von 20 Prozent zu erreichen, bleibt jedoch ambitioniert.

2.2 Beurlaubung aus familiären Gründen



Ziel aus den Leitsätzen 2024

Die Dauer der Elternzeit durch Väter ist bis zum Jahr 2027 auf vier Monate erhöht.

Hinweise:

Aufgrund der Umstellung auf HR-Analytics kann die durchschnittliche Dauer der Beurlaubungen derzeit nicht ausgewertet werden. Nach Abschluss der technischen Anpassungen wird diese Kennzahl wieder in das jährliche HR-Berichtswesen integriert. Unabhängig davon sind Vergleiche zwischen den Geschlechtern nur begrenzt möglich, da die tatsächlichen Lebensumstände nicht berücksichtigt werden können.

Durchschnittliche Anzahl an Beurlaubten aus familiären Gründen nach Geschlecht

Stichtag: jeweils zum letzten Tag des Monats

Monate	2022			2023			2024		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Januar	101	1.692	1.793	102	1.583	1.685	99	1.504	1.603
Februar	102	1.682	1.784	94	1.574	1.668	97	1.479	1.576
März	115	1.698	1.813	100	1.589	1.689	98	1.493	1.591
April	121	1.692	1.813	112	1.597	1.709	120	1.488	1.608
Mai	156	1.719	1.875	126	1.603	1.729	131	1.496	1.627
Juni	196	1.746	1.942	166	1.617	1.783	173	1.508	1.681
Juli	151	1.742	1.893	149	1.644	1.793	138	1.539	1.677
August	151	1.704	1.855	143	1.611	1.754	141	1.521	1.662
September	156	1.687	1.843	143	1.587	1.730	133	1.512	1.645
Oktober	118	1.619	1.737	106	1.557	1.663	118	1.499	1.617
November	116	1.599	1.715	94	1.520	1.614	98	1.464	1.562
Dezember	95	1.628	1.723	82	1.527	1.609	85	1.451	1.536
Mittelwert	132	1.684	1.816	118	1.584	1.702	119	1.496	1.615



Fazit

Die durchschnittliche Dauer von Beurlaubungen von Vätern kann derzeit nicht ausgewertet werden. Sobald die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen sind, wird diese Kennzahl wieder erhoben.

2.3 Kinderbetreuung

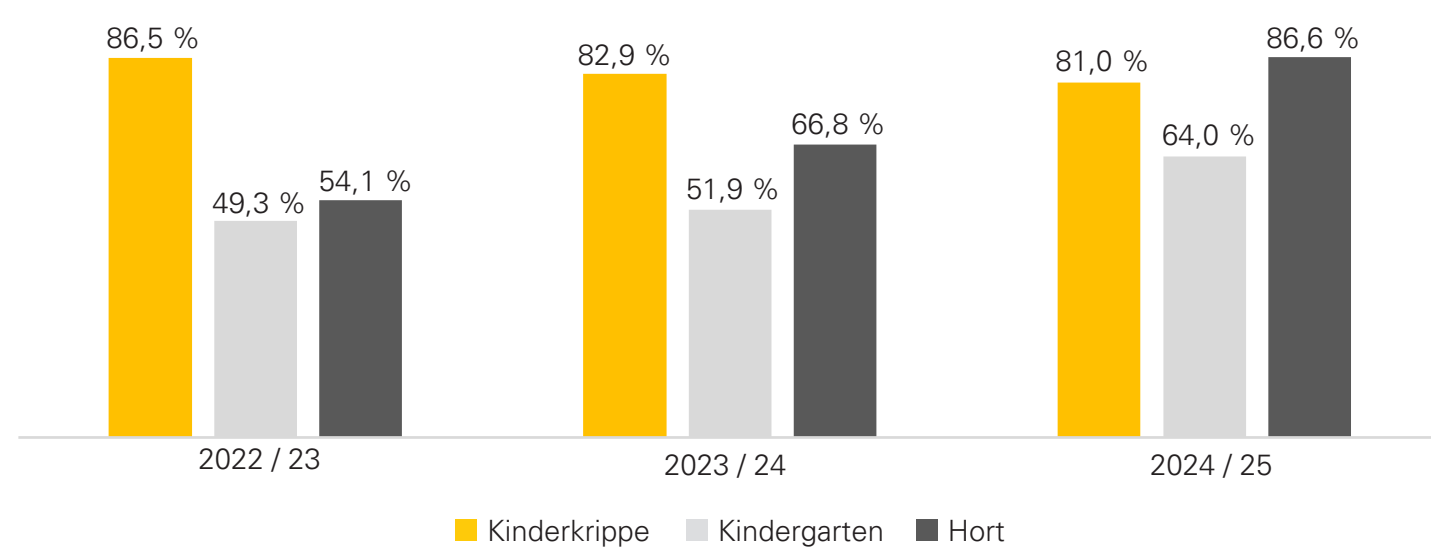
Entwicklung der Kontingentscheinvergabe

Stichtag: jeweils 1. September bis 31. August

Einrichtung	Jahr	Kontingentscheine							
		reser- viert	ausge- geben	Inanspruchnah- men		Nichtinanspruchnahmen			
						trotz Anmeldung nicht mehr benötigt		nicht gewünschte Einrichtung	
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kinderkrippe	2022 / 23	393	340	305	89,71 %	30	8,82 %	5	1,47 %
	2023 / 24	403	334	285	85,33 %	40	11,98 %	9	2,69 %
	2024 / 25	399	323	280	86,69 %	30	9,29 %	13	4,02 %
Kindergarten	2022 / 23	554	273	230	84,25 %	30	10,99 %	13	4,76 %
	2023 / 24	559	290	249	85,86 %	38	13,10 %	3	1,03 %
	2024 / 25	575	368	283	76,90 %	65	17,66 %	20	5,43 %
Hort	2022 / 23	318	172	139	80,81 %	16	9,30 %	17	9,88 %
	2023 / 24	286	191	154	80,63 %	15	7,85 %	22	11,52 %
	2024 / 25	284	246	161	65,45 %	37	15,04 %	48	19,51 %

Auslastung der reservierten Kontingentplätze

Stichtag: jeweils 1. September bis 31. August



Die Kinderkrippen sind weiterhin nahezu vollständig ausgelastet und decken den Bedarf stabil ab. Im Kindergarten ist für das Jahr 2024/25 erstmals ein spürbarer Rückgang der Inanspruchnahme zu verzeichnen, während die Platznutzung insgesamt hoch bleibt. Im Hort ist die Auslastung der Plätze auf 86,6 % gestiegen, gleichzeitig werden aber nur 65,5 % der ausgegebenen Scheine genutzt. Dies deutet auf einen veränderten Bedarf sowie auf einen Abstimmungsbedarf zwischen Platzvergabe und tatsächlicher Nutzung hin.



Leitsatz 2024

Chancengleichheit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter ist im gesamten Berufsleben gewährleistet, damit sowohl Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte ihre Potentiale voll ausschöpfen können.

3.1 Führung



Ziele aus den Leitsätzen 2024

- Bei der Besetzung von Führungspositionen besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit, in allen Referaten und Eigenbetrieben, in der 2., 3. und 4. Qualifikationsebene und in den Fachrichtungen (Bibliotheksdienst, Erziehungsdienst, IT, Lehrdienst, Sozialdienst, technischer Dienst, Verwaltungsdienst).
- Der Anteil von Teilzeitführungs Kräften ist jährlich um mindestens 0,5 Prozent erhöht.
- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene ist bis 2027 erhöht und bewegt sich innerhalb des stadtweiten Toleranzrahmens.

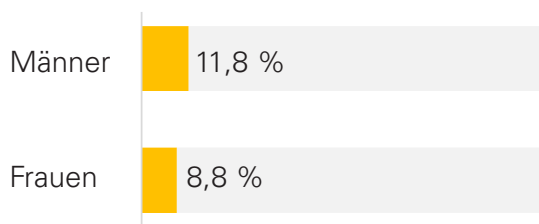
Hinweise:

Als Führungskraft gelten Personen, die Mitarbeitergespräche führen und beziehungsweise oder Entwürfe für dienstliche Beurteilungen erstellen und denen mindestens zwei Dienstkräfte unterstellt sind.

Zur Bewertung der Verteilung von Führungspositionen wird der sogenannte Führungsunterschied herangezogen. Dazu wird für zwei verschiedene Personengruppen der jeweilige Anteil der Führungskräfte errechnet. Der Führungsunterschied ergibt sich aus der Subtraktion der beiden Prozentwerte und beträgt im Idealfall 0 Prozentpunkte. Chancengleichheit ist gegeben, wenn sich der Führungsunterschied in einem Zielkorridor von +/- 5 Prozentpunkten befindet.

Anteil der Führungskräfte nach Geschlecht

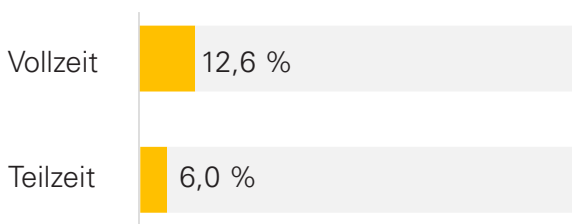
Stichtag: 31. Dezember 2024



■ Führung

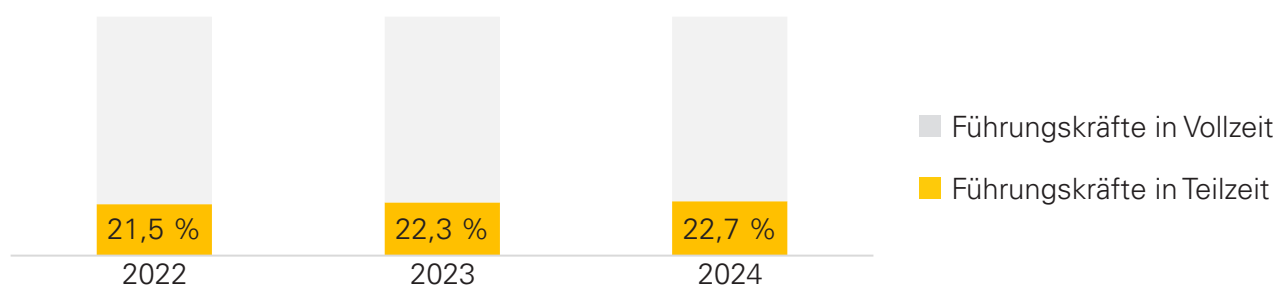
■ ohne Führung

Anteil der Führungskräfte nach Arbeitszeitmodell



Entwicklung des Anteils von Führung in Teilzeit

Stichtag: jeweils 31. Dezember



Besetzung von Führungspositionen nach Geschlecht und Referaten/Eigenbetrieben

Stichtag: jeweils 31. Dezember

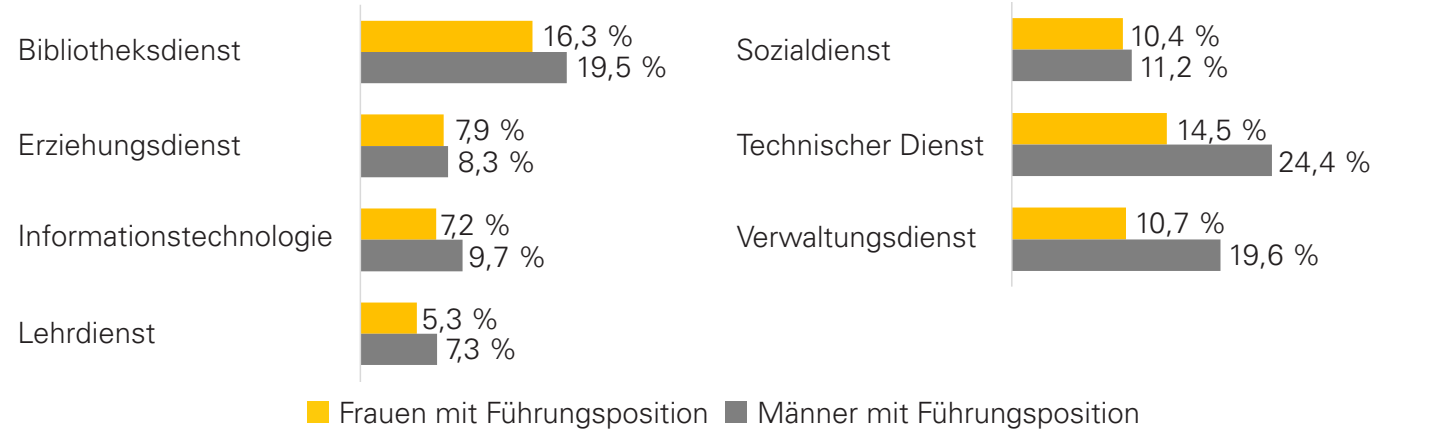
Referat / Eigen- betrieb	2022				2023				2024			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
AWM	26	22,2 %	91	77,8 %	31	25,4 %	91	74,6 %	30	24,4 %	93	75,6 %
BAU	89	23,2 %	295	76,8 %	99	25,2 %	294	74,8 %	108	26,3 %	302	73,7 %
DIR	46	48,4 %	49	51,6 %	44	46,3 %	51	53,7 %	46	46,9 %	52	53,1 %
GSR	64	67,4 %	31	32,6 %	61	69,3 %	27	30,7 %	74	68,5 %	34	31,5 %
it@M	28	20,6 %	108	79,4 %	30	20,4 %	117	79,6 %	33	20,6 %	127	79,4 %
JC	15	36,6 %	26	63,4 %	16	39,0 %	25	61,0 %	16	43,2 %	21	56,8 %
KOM	36	33,3 %	72	66,7 %	42	36,2 %	74	63,8 %	40	36,0 %	71	64,0 %
KULT	79	64,8 %	43	35,2 %	81	65,9 %	42	34,1 %	93	67,4 %	45	32,6 %
KVR	144	30,3 %	331	69,7 %	158	31,6 %	342	68,4 %	166	33,2 %	334	66,8 %
MK	14	30,4 %	32	69,6 %	13	28,9 %	32	71,1 %	16	31,4 %	35	68,6 %
MM	12	57,1 %	9	42,9 %	12	60,0 %	8	40,0 %	11	61,1 %	7	38,9 %
MOR	19	39,6 %	29	60,4 %	19	37,3 %	32	62,7 %	19	33,9 %	37	66,1 %
MSE	49	25,3 %	145	74,7 %	50	25,9 %	143	74,1 %	53	25,7 %	153	74,3 %
PLAN	57	52,8 %	51	47,2 %	64	57,7 %	47	42,3 %	68	57,6 %	50	42,4 %
POR	53	53,0 %	47	47,0 %	54	53,5 %	47	46,5 %	59	57,8 %	43	42,2 %
RAW	18	45,0 %	22	55,0 %	15	37,5 %	25	62,5 %	17	41,5 %	24	58,5 %
RBS	697	72,8 %	261	27,2 %	755	71,7 %	298	28,3 %	825	71,9 %	323	28,1 %
RIT	7	29,2 %	17	70,8 %	10	37,0 %	17	63,0 %	7	36,8 %	12	63,2 %
RKU	19	57,6 %	14	42,4 %	17	51,5 %	16	48,5 %	22	52,4 %	20	47,6 %
SKA	45	57,0 %	34	43,0 %	44	55,7 %	35	44,3 %	45	54,2 %	38	45,8 %
SOZ	312	65,5 %	164	34,5 %	315	66,5 %	159	33,5 %	320	65,0 %	172	35,0 %
Gesamt	1.829	49,4 %	1.871	50,6 %	1.930	50,1 %	1.922	49,9 %	2.068	50,9 %	1.993	49,1 %

50,9 %weibliche
Führungskräfte

Besetzung von Führungspositionen nach Geschlecht und Qualifikationsebene
Stichtag: jeweils 31. Dezember

QE	2022				2023				2024			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
1. QE	12	44,4 %	15	55,6 %	11	39,3 %	17	60,7 %	14	48,3 %	15	51,7 %
2. QE	242	41,7 %	338	58,3 %	264	43,4 %	344	56,6 %	303	46,7 %	346	53,3 %
3. QE	1.076	55,2 %	872	44,8 %	1.101	55,4 %	888	44,6 %	1.127	56,0 %	887	44,0 %
4. QE	481	43,5 %	626	56,5 %	536	45,1 %	653	54,9 %	608	45,6 %	724	54,4 %
Kommunale Wahlbeamte	10	58,8 %	7	41,2 %	9	52,9 %	8	47,1 %	8	50,0 %	8	50,0 %
Sondergruppen	8	38,1 %	13	61,9 %	9	42,9 %	12	57,1 %	8	38,1 %	13	61,9 %
Gesamt	1.829	49,4 %	1.871	50,6 %	1.930	50,1 %	1.922	49,9 %	2.068	50,9 %	1.993	49,1 %

Anteil von Kernbeschäftigten in Führung nach Geschlecht und Fachrichtung
Stichtag: 31. Dezember 2024



Fazit

In den vergangenen Jahren ist der Anteil weiblicher Führungskräfte kontinuierlich gestiegen. Mittlerweile werden mehr als die Hälfte aller Führungspositionen in der Stadt von Frauen besetzt. Während 11,8 Prozent der Männer eine Führungsposition innehaben, sind es bei den Frauen 8,8 Prozent. Der daraus resultierende Führungsunterschied von 3 Prozent liegt innerhalb des angestrebten Zielkorridors von 5 Prozentpunkten.

In den Referaten und Eigenbetrieben, in denen die Abweichungen höher sind, ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Der Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen hat in den letzten drei Jahren zugenommen.

In der 2., 3. und 4. Qualifikationsebene erhöhte sich stadtweit der Anteil der weiblichen Führungskräfte.

Bezogen auf die durch die Leitsätze in den Fokus gerückten Fachrichtungen lagen im Jahr 2024 der Technische Dienst und der Verwaltungsdienst außerhalb des angestrebten Führungsunterschieds.

Der Führungsunterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beträgt stadtweit 6,6 Prozentpunkte zu Ungunsten der Teilzeitkräfte und liegt damit leicht über dem angestrebten Rahmen.

3.2 Personalentwicklung



Ziele aus den Leitsätzen 2024

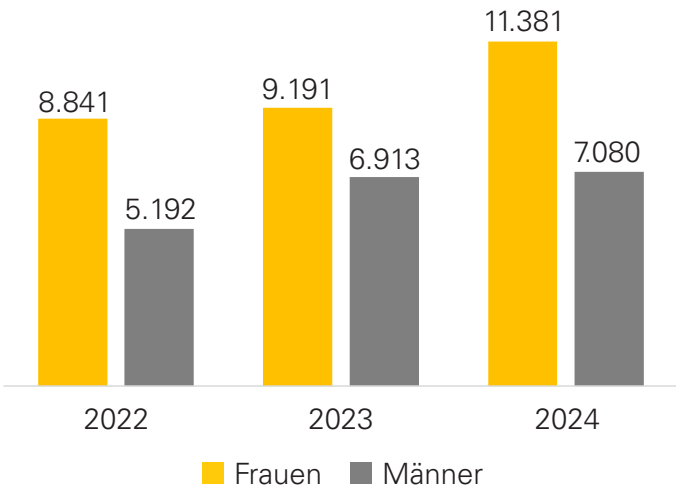
- Bei der Vergabe von Feststellungsvermerken besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.
- Bei den Zulassungen zur Ausbildungsqualifizierung und bei der Anmeldung zur modularen Qualifizierung für Ämter ab A10 und für Ämter ab A14 besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.

Hinweise:

Die Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf die vom Personal- und Organisationsreferat (POR) zentral angebotenen Fortbildungen. Externe Fortbildungsmaßnahmen sind nicht enthalten.
Bei den Zulassungen zur Ausbildungsqualifizierung beziehungsweise modularen Qualifizierung werden die unterbreiteten Angebote dargestellt, nicht die tatsächlichen Teilnahmen.
Eine Differenzierung nach Arbeitszeitmodellen war bislang nicht möglich, da diese Information bei den Zulassungen nicht erfasst wurde. Für die Zukunft ist jedoch vorgesehen, das Merkmal „Arbeitszeitmodell“ bei der Anmeldung systematisch zu erfassen.

Allgemeine Fortbildungsteilnahmen nach Geschlecht

Betrachtungszeitraum: jeweils 1. Januar bis 31. Dezember



Vergabe von Feststellungsvermerken nach Geschlecht und Arbeitszeit

Beurteilungsjahr 2022, Beurteilungszeitraum: 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021

Arbeitszeit	Beurteilungsjahr 2022 ¹					
	Frauen			Männer		
	mit Feststellungsvermerk	ohne Feststellungsvermerk	in %	mit Feststellungsvermerk	ohne Feststellungsvermerk	in %
Teilzeit	381	3.863	9,0 %	90	882	9,3 %
Vollzeit	377	3.803	9,0 %	740	5.352	12,1 %
Summe	758	7.666	9,0 %	830	6.324	11,7 %

¹ Ausgenommen sind die Büros der Bürgermeister*innen, die Gleichstellungsstelle, die GPR-Geschäftsstelle, der Schulverwaltungsdienst sowie die technische Hausverwaltung im RBS.

Zulassungen zur Ausbildungsqualifizierung beziehungsweise Anmeldung zur modularen Qualifizierung nach Geschlechtern

Betrachtungszeitraum: jeweils 1. Januar bis 31. Dezember

Qualifizierung	2022				2023				2024			
	W	in %	M	in %	W	in %	M	in %	W	in %	M	in %
Ausbildungsqualifizierung	3	75,0 %	1	25,0 %	1	50,0 %	1	50,0 %	1	25,0 %	3	75,0 %
modulare Qualifizierung für Ämter ab A9	22	56,4 %	17	43,6 %	23	57,5 %	17	42,5 %	15	57,5 %	11	42,3 %
modulare Qualifizierung für Ämter ab A14	6	31,6 %	13	68,4 %	8	23,5 %	26	76,5 %	18	46,2 %	21	53,8 %
Summe	31	50,0 %	31	50,0 %	32	42,1 %	44	57,9 %	34	49,3 %	35	50,7 %



Fazit

Bei der Vergabe der Feststellungsvermerke besteht sowohl hinsichtlich der Geschlechter als auch der Arbeitszeitmodelle Chancengleichheit. Etwa jede zehnte Person erhält einen entsprechenden Vermerk. Der Unterschied zwischen den Personengruppen liegt unter 5 Prozentpunkten.

Auch bei den Zulassungen zur Ausbildungsqualifizierung beziehungsweise den Anmeldungen zur modularen Qualifizierung zeigt sich in den vergangenen drei Jahren eine ausgewogene Berücksichtigung der Geschlechter.

3.4 Leistungsorientierte Bezahlung

Leistungsorientierte Bezahlung nach Geschlecht und Arbeitszeit

Betrachtungszeitraum: jeweils 1. Januar bis 31. Dezember

Jahr	Arbeitszeit	Berechtigte		Empfänger*innen						Differenz Frauen und Männer
		Frauen	Männer	Frauen			Männer			%Punkte Differenz
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	in €	in %	Anzahl	in €	in %	
2022	VZ	10.905	11.044	7.206	802,20 €	66,1 %	7.002	793,90 €	63,4 %	2,7 %
	TZ	11.706	2.265	7.317	654,90 €	62,5 %	1.069	686,70 €	47,2 %	15,3 %
2023	VZ	10.842	11.033	7.293	799,50 €	67,3 %	6.998	778,50 €	63,4 %	3,8 %
	TZ	12.041	2.343	7.642	660,20 €	63,5 %	1.210	670,50 €	51,6 %	11,8 %
2024	VZ	10.943	11.123	7.519	802,80 €	68,7 %	7.237	776,90 €	65,1 %	3,6 %
	TZ	12.404	2.408	8.032	664,90 €	64,8 %	1.278	684,00 €	53,1 %	11,7 %

Die Daten zur leistungsorientierten Bezahlung zeigen, dass Frauen sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitbeschäftigung zu einem vergleichbaren Anteil berücksichtigt werden wie Männer. Unterschiede in den durchschnittlichen Auszahlungsbeträgen bestehen zwar weiterhin, bewegen sich jedoch in einem moderaten Rahmen.

3.4 Dienstliche Beurteilung

Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit

Beurteilungsjahr 2022; 1 Januar 2019 bis 31. Dezember 2021

	Frauen				Männer			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
1. Gesamturteil	444	10,6 %	310	7,3 %	535	8,8 %	56	5,8 %
2. Gesamturteil	1.864	44,6 %	1.775	41,8 %	2.615	42,9 %	383	39,4 %
3. Gesamturteil	1.827	43,7 %	2.117	49,9 %	2.859	46,9 %	517	53,2 %
4. Gesamturteil	44	1,1 %	39	0,9 %	81	1,3 %	16	1,6 %
5. Gesamturteil	1	0,0 %	3	0,1 %	2	0,0 %	0	0,0 %

Die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilungen zeigen eine insgesamt ausgewogene Verteilung zwischen den Geschlechtern und Arbeitszeitmodellen. Leichte Unterschiede bei den höchsten und niedrigsten Gesamturteilen sind erkennbar, diese bewegen sich jedoch im geringen Prozentbereich.

Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung



Leitsatz 2024

Beschäftigte sind vor Ungleichbehandlungen geschützt. Die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander sind gefördert.



Ziele aus den Leitsätzen 2024

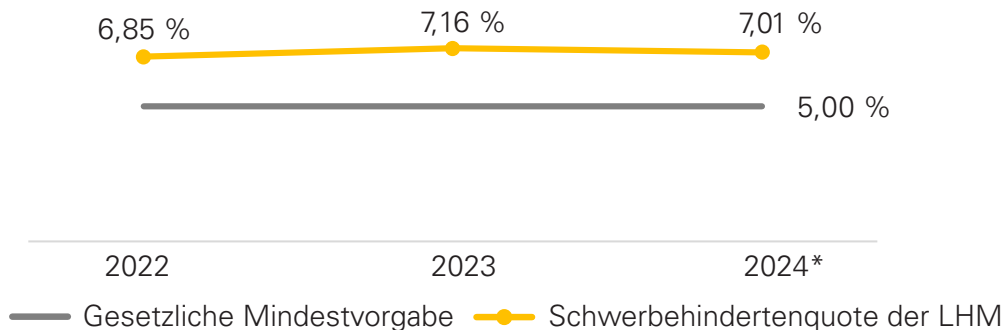
- Die gesetzliche Pflichtquote (sogenannte Schwerbehindertenquote) von 5 Prozent wird erfüllt und eine Quote von mindestens 7 Prozent gehalten.
- Der Anteil von Nachwuchskräften mit Behinderung beträgt mindestens 4 Prozent. Deren individuelle Bedürfnisse im Rahmen der Ausbildung sind einbezogen.

Hinweise:

Die Agentur für Arbeit berechnet und bestätigt die gesetzliche Schwerbehindertenquote. Sie berücksichtigt mehrere Faktoren und spiegelt nicht den einfachen Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung am gesamten Personalkörper wider.

Einhaltung der gesetzlichen Schwerbehindertenquote

Stichtag: jeweils 31. Dezember



* Vorläufiger Wert; Bestätigung durch die Agentur für Arbeit steht zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch aus.

Nachwuchskräfte mit angegebener Behinderung

Stichtag: jeweils 31. Dezember

	2022		2023		2024	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Nachwuchskräfte gesamt	2.012	100,0 %	2.071	100,0 %	2.099	100,0 %
davon mit Behinderung	60	2,98 %	41	1,98 %	36	1,72 %



Fazit

Derzeit wird die Zielmarke von 4,0 Prozent bei den Nachwuchskräften mit Behinderung nicht erreicht. Es gilt hierbei zu beachten, dass keine Verpflichtung besteht, eine Behinderung anzugeben. Gleichzeitig unterstreicht die stadtweite Schwerbehindertenquote von 7 Prozent den hohen Stellenwert von Inklusion in der Landeshauptstadt München. Sie liegt deutlich über der gesetzlichen Mindestanforderung.

Impressum

Herausgeber

Landeshauptstadt München
Rathaus, Marienplatz 8, 80331 München

Redaktion

Personal- und Organisationsreferat – POR-S1/1 KC Strategie und Personalcontrolling
E-Mail: pecon.por@muenchen.de

Gestaltung

Personal- und Organisationsreferat – KC Kommunikation

Stand

September 2025

