

Datum: 09.06.2015

Telefon: [REDACTED]

Telefax: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Direktorium

Frauengleichstellungsstelle

GSt

Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt
Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 02466

Die Gleichstellungsstelle für Frauen nimmt die Beschlussvorlage
„Personalgewinnungskonzept“ zur Kenntnis und gibt dazu folgende Stellungnahme ab:

Ganz generell gesehen ist die Problematik des Fachkräftemangels ein strukturelles gesellschaftliches und arbeitsmarktpolitisches Problem. Jahrzehntlang hat man das Potential von Frauen zugunsten eines bürgerlichen Ehe- und Familienmodells nicht ausgeschöpft, hat die Qualifizierung eingewanderter Bevölkerungsgruppen versäumt und anstelle einer Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung für den gesamten Bereich der Sorge und Fürsorge für Menschen (Erziehung, Gesundheit, Pflege) diesen Bereich privatisiert und kommerzialisiert.

Unter diesen Entwicklungen leidet die Stadt München als kommunaler Arbeitgeber und als Kommune, die ihren Bürgerinnen und Bürgern ein gutes und ausreichendes Versorgungsangebot bieten möchte.

Eine Diskussion der Personallage bei der Stadt München und der Entwicklung von Personalgewinnungskonzepten sollte diese grundsätzlichen Bedingungen nicht aus den Augen verlieren, um möglicherweise mit neuen Konzepten steuernd einzugreifen.

Anmerkungen zu einzelnen Punkten der Beschlussvorlage:

Laut dem vorliegenden Bericht ist die Unterdeckung beim Personal im Verwaltungsbereich durch die Haushaltskonsolidierungen der letzten Jahre entstanden. Es wurde über einen langen Zeitraum viel zu wenig ausgebildet. Effekt ist, dass nunmehr verstärkt Personal aus anderen Berufszweigen eingestellt und mit viel Aufwand qualifiziert werden muss.

Vor diesem Hintergrund sollte man durchaus das auf Seite 48 erwähnte Projekt zur Errichtung eines dualen Studiengangs der Sozialen Arbeit intensiver diskutieren. Laut der Personalstandsanalyse für die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen herrschen hier sowohl das Problem der „Überalterung“ als auch eine hohe Fluktuation und es ist mit deutlichem Personalmehrbedarf zu rechnen.

Nicht deutlich wird unseres Erachtens, ob es ein spezielles Konzept gibt für die Anwerbung von Menschen mit Migrationshintergrund. In Punkt 2.8 auf Seite 14 wird nur von der bereits bestehenden Belegschaft gesprochen. Es stellt sich uns die Frage, wer die Zielgruppe für die erwähnte Großveranstaltung ist und ob es hier nicht noch viel ungenutztes Potential an qualifizierten Arbeitskräften gibt.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen würde es zudem befürworten, wenn über den „Girl's Day“ und „Boy's Day“ hinaus in den Abschlussklassen der Münchner Schulen durch „Informationsstunden“ verstärkt Jugendliche für die Ausbildungsberufe bei der Stadt München interessiert würden. Dafür sollte ein Konzept entwickelt werden, das gezielt Mädchen für MINT-Berufe und Jungen für die sozialen Berufe wirbt.

Hinsichtlich der Markenentwicklung und des Wir-Gefühls (S.13) würden wir es begrüßen, wenn in der Darstellung der Unternehmenskultur die Förderung der Gleichstellung und Antidiskriminierung bei der Stadt besonders hervorgehoben würde, z.B. über die Darstellung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen.

Da es sich bei den Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege) ebenfalls um Berufe mit erheblichem Fachkräftemangel handelt, wäre es unseres Erachtens interessant, ob auch bei der Städtisches Klinikum München GmbH und der Münchenstift GmbH Personalgewinnungskonzepte entwickelt wurden.

Wir bitten um Beifügung unserer Stellungnahme zur Beschlussvorlage.

A large, dark, irregular redacted area covering the signature of the official.

Kommissarische Leitung der
Gleichstellungsstelle für Frauen