

ANTRAG

An Herrn
Oberbürgermeister
Dieter Reiter

Rathaus, Marienplatz 8, 80331 München



10.07.2023

Einstellungsverfahren der LHM optimieren

Die Landeshauptstadt München wird beauftragt, bei den eigenen Einstellungsverfahren während der Bewerbungsgespräche sowie insbesondere bei den darauffolgenden medizinischen Untersuchungen sensibel und empathisch vorzugehen und dafür die Mitarbeiter/innen entsprechend zu schulen.

Begründung

Während des Einstellungsverfahrens, bei dem für die beamtenrechtliche Laufbahn u.a. eine körperliche Untersuchung durch Amtsärztinnen/Amtsärzte erforderlich ist, wird viel Einfühlungsvermögen und auch Verständnis für die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit LGBTIQ+ Hintergrund benötigt. Es wird in der Regel nicht anerkannt, dass Menschen, die beispielsweise nicht-binär, inter* oder trans* sind, häufig in ihrem Alltag an einer Körper- und/oder Geschlechtsdysphorie leiden. Dies bedeutet, dass die betroffene Person immensen Stress empfindet, da die angeborene Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt.

Von entscheidender Bedeutung ist dabei nicht nur die Auswahl der Ärztinnen und Ärzte. Auch in anderen Bereichen wie dem Sozialreferat oder dem Referat für Bildung und Sport (keine abschließende Aufzählung) ist es notwendig, eine kandidatenorientierte Personalauswahl zu einführen und die Bedürfnisse der Bewerberinnen und Bewerber in den Fokus zu rücken. Eine kandidatenorientierte Personalauswahl stellt sicher, dass die betroffenen Personen fair und gerecht behandelt und dass ihre individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden.

Eine gezielte Schulung und Implementierung von Handlungsempfehlungen für das ausführende Personal auch im weiteren Fortgang des Bewerbungsverfahrens, d.h. von der Bewerbung bis zur finalen Einstellung, würde den Bewerberinnen und Bewerbern den psychischen Leidensdruck nehmen und das Verfahren insgesamt angenehmer gestalten. Es sind nämlich nicht immer nur die Recruiter, sondern vor allem die Geschäftsleitung (GL) und Führungskräfte, die nicht wissen, wie wertschätzende, kandidatenorientierte Gespräche geführt werden sollten. Daher ist es notwendig, auch diese Personen entsprechend zu schulen und für die Bedeutung einer respektvollen und kandidatenorientierten Kommunikation zu sensibilisieren.

Die Umsetzung dieses Antrags wird dazu beitragen, die Effizienz und Wirksamkeit der Einstellungsverfahren der Landeshauptstadt München zu optimieren, die Zufriedenheit der Bewerberinnen und Bewerber zu steigern und sicherzustellen, dass die Stadtverwaltung ihre Position als attraktive Arbeitgeberin auf dem Münchner Arbeitsmarkt behält.

Alexandra Gaßmann

Stadträtin