

Anlage 1

Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023

Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter

I. Einleitung

1. Anlass
2. Geltungsbereich
3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre rechtlichen Grundlagen

II. Aktuelle Herausforderungen

1. Digitalisierung
2. Corona-Pandemie
3. Demografie
4. Diversität

III. Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023

1. Digitalisierung
2. Care Arbeit
3. Personalgewinnung und Talententwicklung
4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung

I. Einleitung

1. Anlass

Die Leitsätze 2016 zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern stellen aktuell die verbindliche Grundlage für die städtische betriebliche Gleichstellungspolitik dar. Über die Umsetzung der in den Leitsätzen enthaltenen Maßnahmen wurde berichtet mit

- der Bekanntgabe des Sachstandsberichts 2020 im Verwaltungs- und Personalausschuss (VPA) am 23.09.2020.

Über die Erreichung der in den Leitsätzen 2016 enthaltenen Ziele gibt der

- Gleichstellungsbericht 2018 (Bekanntgabe im VPA am 06.12.2019) Auskunft. Der Bericht beschreibt den Grad der Zielerreichung, gibt aber auch Handlungsempfehlungen in den Bereichen, in denen die Ziele nicht bzw. noch nicht erreicht sind.

Die vorliegenden, vom Personal – und Organisationsreferat in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeiteten Leitsätze 2023 sind die Fortschreibung und Weiterentwicklung der Leitsätze 2000, 2009 und 2016. Sowohl die Erkenntnisse aus der Umsetzung der Leitsätze 2016, die die o.g. Bekanntgabe enthält, als auch die Handlungsempfehlungen aus dem o.g. Gleichstellungsbericht fließen in die neuen Leitsätze 2023 ein.

Eine Aktualisierung des städtischen Gleichstellungskonzepts ist aus zwei Gründen erforderlich. Zum einen kommen wir damit unserer Verpflichtung nach Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGLG) nach, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Zum anderen haben uns die gesellschaftspolitischen Entwicklungen und mit ihnen die Herausforderungen an die Personalarbeit der vergangenen Jahre veranlasst, unsere Gleichstellungsziele zu aktualisieren.

2. Geltungsbereich

Das neue betriebliche Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2023 gilt gleichermaßen für die Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, für alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sowie für die Eigenbetriebe, sofern nicht für die Eigenbetriebe eine eigene Regelungskompetenz ausgeübt wurde, wie z.B. beim Eigenbetrieb it@M.

3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre rechtlichen Grundlagen

Auch die neuen Leitsätze 2023 basieren auf dem Gender Mainstreaming-Prinzip der Europäischen Union. Gemeint ist damit, dass alle Maßnahmen, beginnend mit der Planung, daraufhin überprüft werden, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmen entsprechend überarbeitet.

Die Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter weiter zu fördern ist eine Querschnittsaufgabe, für die sich u.a. die seit 1985 eingerichtete Gleichstellungsstelle für Frauen einsetzt. Diese Arbeit wird seit den 90er Jahren in allen Referaten durch Fachstellen, die sich vor Ort und fachspezifisch mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit befassen, unterstützt. Darüber hinaus wurden sukzessive seit 01.04.2018 Stellen in allen Referaten für die Wahrnehmung der Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet und besetzt.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen kommt den Führungskräften besondere Verantwortung zu, da die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen, Männer und Menschen weiterer

Geschlechter ein Personalentwicklungsthema ist. Für die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort sind die einzelnen Referate, Eigenbetriebe und Dienststellen verantwortlich.

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen, auf die sich die vorliegenden Leitsätze beziehen, wird auf die von der Gleichstellungsstelle erstellte Broschüre „Rechtsgrundlagen der Münchner Gleichstellungsarbeit“¹ verwiesen.

II. Aktuelle Herausforderungen und Schwerpunkte des neuen Gleichstellungskonzepts

Die Personalarbeit steht vor großen Herausforderungen. Wenn von diesen gesprochen wird, dann werden meist die 3Ds benannt: Digitalisierung, Demografie und Diversität. Darüber hinaus hat sich während der Corona Pandemie gezeigt, dass die Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ebenfalls eine Herausforderung darstellt.

Wir haben diese vier Herausforderungen als Grundgerüst des neuen Gleichstellungskonzepts hergenommen und betrachten sie unter der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter.

1. Digitalisierung

Durch die zunehmende, seit dem Jahr 2020 beschleunigte Digitalisierung erlebt auch die öffentliche Verwaltung eine entsprechende Transformation.

Auf der einen Seite bringt die Digitalisierung ein ausgeprägtes Prozessmanagement mit sich und ermöglicht medienbruchfreie und effiziente Systeme, mit denen Einsparungen im administrativen Massengeschäft erzielt, sowie Kundenströme reduziert werden können. In der Digitalisierung liegt also eine große Chance, die Lebens- und Standortqualität, den Bürgerservice und die Wirtschaftlichkeit kommunalen Handelns für die Gemeinschaft vor Ort wesentlich zu verbessern.

Auf der anderen Seite ist durch die Digitalisierung die Wertschöpfung in allen Branchen im Umbruch. Der Fachkräftemangel ist auch in der Digitalisierung spürbar. Den Kommunen, die sowohl für die Daseinsfürsorge als auch sozial eine höhere Verantwortung für die Stadtgesellschaft tragen als die freie Marktwirtschaft, obliegt die Verpflichtung Digitalisierung für den guten Zweck zu nutzen und die Verantwortung, dabei die soziale Gerechtigkeit zu wahren. Die zügig voranschreitende Digitalisierung trägt dazu bei, dass sich bis 2030 in mehr als 35 Prozent aller Berufe das Tätigkeitsprofil grundlegend wandeln wird.

Da die Digitalisierung alle Lebensbereiche betrifft, muss sie auch so umgesetzt werden, dass alle Menschen – ganz gleich welchen Geschlechts, welchen Alters, welcher kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität – diskriminierungsfrei beteiligt werden und profitieren können. Darüber hinaus sollen Risiken für die Gleichstellung im Kontext der Digitalisierung aktiv erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Der Leitsatz des Kapitels 1 „Digitalisierung“ lautet: Geschlechtergerechtigkeit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter ist in allen digitalen Prozessen implementiert.

Die Maßnahmen in Kapitel 1 beinhalten die Themen Aufklärung über Berufsfelder in der IT, Frauenanteil in der IT erhöhen, Auswirkungen der digitalen Transformation und geschlechtergerechte Teilhabe, Digitalkompetenzen erhöhen und mobiles Arbeiten.

¹ Wilma-Seite Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen hat dem Personal- und Organisationsreferat im Jahr 2020 folgende Empfehlung² zugeleitet: Entwicklung eines Konzepts zur Geschlechtergerechtigkeit für die Digitalisierungsstrategie und das Programm neoHR. Diese Empfehlung ist im vorliegenden Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023 mit aufgegriffen.

2. Care Arbeit

Die Corona-Pandemie hat das Thema der gerechten Verteilung der Sorgearbeit unter dem Begriff „Equal Care“ in den gesellschaftlichen Fokus gerückt. In der Wissenschaft herrscht Uneinigkeit darüber, ob die Pandemie zu einem Rückfall in alte Geschlechterrollen geführt hat oder – umgekehrt – eine gerechtere Aufteilung der Sorgearbeit beschleunigt hat, da Männer bzw. Väter im HomeOffice die Möglichkeit hatten, sich stärker an der Care-Arbeit zu beteiligen.

Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Unterschied wird als "Gender Care Gap" bezeichnet. Durch diese ungleiche Verteilung der Sorgearbeit bleibt Frauen weniger, manchmal gar keine Zeit für Erwerbsarbeit, für Aus- und Fortbildung und sie verfügen deshalb über weniger oder kein eigenes Einkommen. Dies hat zur Folge, dass Frauen berufliche Nachteile entstehen können und sie im gesamten Berufsleben weniger verdienen (Gender Lifetime Earning Gap). Zudem erhalten sie im Alter weniger Rente (Gender Pension Gap)³ und die Gefahr der Armut für Frauen im Alter steigt.

Kapitel 2 ist der "Care-Arbeit" gewidmet. Der Leitsatz lautet: Beschäftigte werden dabei unterstützt, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit gerechter zu teilen.

Aufgrund der Stadtratsanträge „Auswirkungen von Corona-bedingter Freistellung und reduzierter Arbeitszeit auf die Karrieren in der Stadtverwaltung darstellen“⁴ und „Kinderbetreuung immer noch Frauensache? Die Stadt München als Arbeitgeberin wird Vorreiterin bei Equal Care“⁵ wurde im April 2022 eine stadtweite Mitarbeiter*innenbefragung zum Thema „Equal Care und Karriere“ durchgeführt. Einige Ergebnisse dieser Befragung sowie die daraus abzuleitenden Maßnahmen finden sich in Kapitel 2. Sie beinhalten die Themen Aufklären und Informieren sowie Unterstützungsangebote ausbauen.

3. Demografie

Die alternde Gesellschaft in Deutschland verstärkt als Teil des demografischen Wandels die Engpässe im Fachkräftebereich. Laut aktuellen Vorausberechnungen wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also Personen zwischen 20 und unter 65 Jahren, bereits im Jahr 2030 um 3,9 Millionen auf einen Bestand von 45,9 Millionen Menschen sinken. Im Jahr 2060 sind dann schon 10,2 Millionen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter. Im öffentlichen Dienst werden bis 2042 rd. 2,5 Millionen Mitarbeiter*innen in den Ruhestand wechseln, was zur Folge hat, dass mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst in den nächsten 20 Jahren ersetzt werden muss. Nach einer Studie von PwC aus dem Jahr 2022 werden 2030 mehr als 1 Million Fachkräfte im öffentlichen Dienst fehlen.⁶

Es ist demnach entscheidend, aktiv gegenzusteuern, um mit einer starken Fachkräftebasis auch die zukünftigen Anforderungen stemmen zu können. Daher ist ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, Fachkräfte zu finden, diese zu binden und zu qualifizieren.

² 176. Empfehlung der 326. Stadtratskommission vom 20.10.2020

³ <https://de.statista.com/infografik/24809/hoehe-des-gender-care-gaps-in-deutschland/>

⁴ Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / A 00377 vom 20.08.2020

⁵ Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / A 01179 vom 15.03.2021

⁶ s. <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.html>

Im dritten Kapitel geht es um „Personalgewinnung und Talententwicklung“. Der Leitsatz lautet: 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.

Die Maßnahmen in Kapitel 3 widmen sich den Themen Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz stärken, geschlechterbezogene Analysen durchführen, Informationsangebot ausbauen und berufliche Entwicklung fördern.

4. Diversität

Die Förderung einer vielfältigen Belegschaft beinhaltet neben der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Menschen weiterer Geschlechter die interkulturelle Öffnung in der Personalarbeit und die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung. Damit alle Mitarbeitenden ihr Potenzial entwickeln können und sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, ist eine von Wertschätzung und Respekt geprägte Kultur der Führung und Zusammenarbeit erforderlich. Dazu gehört u.a., dass die Arbeitgeberin ihre Beschäftigten vor Diskriminierung schützt, Rassismus konsequent unterbindet und Vorurteils kriminalität bekämpft.

Kapitel 4 „Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung“ trägt den Leitsatz: Beschäftigte sind vor Ungleichbehandlungen geschützt, die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander sind gefördert.

Die Maßnahmen in Kapitel 4 widmen sich den Themen Ursachen für Diskriminierung erkunden und bekämpfen, Best-Practice-Beispiele aufzeigen und Schutz vor sexueller Belästigung.

Mit dem Stadtratsantrag „Maßnahmen gegen Vorurteils kriminalität III - Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext“⁷ wurde im Jahr 2021 angeregt, die Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext durch geeignete Maßnahmen abzubauen. Diese sind in Kapitel 4 aufgegriffen.

III. Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023

Das betriebliche Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023 ist an die oben beschriebenen Herausforderungen angelehnt und dementsprechend in die vier Kapitel Digitalisierung, Care-Arbeit, Personalgewinnung und Talententwicklung sowie Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung gegliedert.

Zu jedem dieser Kapitel ist ein Leitsatz entwickelt und die aktuelle Situation beschrieben. Von dieser ausgehend sind Ziele definiert, die im nächsten Gleichstellungsbericht kontrolliert werden. Zur Umsetzung des Leitsatzes und der Erreichung der vorgenommenen Ziele sind Maßnahmen formuliert, die vom Personal- und Organisationsreferat sowie allen anderen Referaten und Eigenbetrieben umgesetzt werden müssen. Über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen wird dem Stadtrat in einer Bekanntgabe berichtet.

1. Digitalisierung

Leitsatz:

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

⁷ Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / A 02183 vom 30.11.2021

Ist-Situation:

Die Landeshauptstadt München hat 2018 nicht nur ein eigenständiges IT-Referat im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung geschaffen, sondern am 24. Juli 2019 auch eine Digitalisierungsstrategie in der Vollversammlung des Stadtrats beschlossen und seither stetig weiterentwickelt. Bei dieser unterscheidet sie bei digitalen Projekten zunächst nach den Bereichen Stadtverwaltung, Infrastruktur und Stadtgesellschaft und in der Fortschreibung dieser in Jahr 2022 in acht Handlungsfelder. Somit weitet sie ihre Digitalisierung über die gesetzlichen Vorgaben hinweg aus. Der Digitalisierung Münchens liegen sieben strategische Prinzipien zugrunde, nämlich die Informationssicherheit und Datenschutz, Kundenorientierung, Standards, Gleichstellung, Inklusion und Diskriminierungs- und Barrierefreiheit, Offenheit und Transparenz, Digitale Souveränität und Nachhaltigkeit. Unter dem Motto „München.Digital.Erleben“ schlägt die Landeshauptstadt München einen nachhaltigen „Münchner Weg“ der digitalen Transformation ein. Bei der Umsetzung der Digitalziele stehen dabei die Bedürfnisse der Stadtgesellschaft, der Münchner Wirtschaft und nicht zuletzt der Beschäftigten der Landeshauptstadt im Fokus.

Neben der Neuorganisation der städtischen IT (neoIT) und der Finanzprozesse (digital/4finance) ist neoHR das dritte große Transformationsprogramm der Stadtverwaltung.

Beim Thema Digitalisierung geht es im Personalbereich der Stadtverwaltung nicht nur darum, Arbeitsprozesse zu automatisieren. Vielmehr sind die Veränderung der Rahmenbedingungen von Arbeit an sich, die digitale Teilhabe und der Kulturwandel wesentliche Elemente.

Am 8. Juli 2021 fand unter Federführung des IT-Referats und der Gleichstellungsstelle für Frauen ein Stadtratshearing zur Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie der Landeshauptstadt München statt. Hier wurden verschiedene Fragen zur Umsetzung geschlechtergerechter digitaler Angebote und zum Umgang mit Risiken für die Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung diskutiert. Die Digitalisierung und die damit einhergehende digitale Transformation zeigen neue Perspektiven für die Beschäftigten auf. Um Frauen stärker an diesen Möglichkeiten partizipieren zu lassen und die neu entstandenen Chancen nutzen zu können, gilt es, sichtbar zu machen, welche weiteren Berufsfelder neben den klassischen IT-Berufen entstehen. Weibliche Beschäftigte von der Fachbasis sollten an den Digitalisierungsprozessen und -projekten in ihren Arbeitsbereichen von Anfang an beteiligt werden.

Frauen sind insgesamt betrachtet in der IT noch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in der IT beträgt im IT-Referat zum 31.12.2021 38,3 %⁸. Beim Eigenbetrieb it@M mit einer deutlich höheren Beschäftigtenzahl, fällt der Frauenanteil deutlich niedriger aus, er liegt bei 19,8 %⁹. Um die Synergien und Kooperation zwischen den beiden Bereichen zu erhöhen, wird im Herbst 2022 ein Frauen-Mentoringprogramm pilotiert. Die dadurch gewonnenen Erfahrungen werden in die anderen stadtweiten Mentoringprogramme miteinfließen. Weitere Möglichkeiten und Maßnahmen sollen die Erhöhung des Frauenanteils in der IT unterstützen. Der Gesamtanteil der weiblichen IT-Schaffenden liegt stadtweit bei 25,8%¹⁰.

Der Anteil der Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen liegt aktuell bei 15,5%. Das Ziel, den Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte in diesem Sektor auf 20% zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Obwohl Frauen und Männer in der Ansprache bei allen Ausschreibungen gleich berücksichtigt sind, ist der Anteil der Bewerbungen von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen im Vergleich zu den Verwaltungsrichtungen, bei denen Bewerbungen von Frauen überwiegen, verschwindend gering. Aufgrund der Coronapandemie konnten keine zusätzlichen, gezielten Maßnahmen ergriffen werden, um die Gewinnung von

⁸ Personal 2021, Daten& Fakten, S.27

⁹ Personal 2021, Daten& Fakten, S.27

¹⁰ Personal 2021, Daten& Fakten, S.27, 28

Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen zu stärken. Messen und Schulbesuche fanden teilweise gar nicht mehr oder nur digital statt. Somit war eine gezielte Ansprache von Frauen für den IT-Bereich sehr schwierig. Unter der Annahme, dass die Einschränkungen durch Corona abnehmen werden, sollen die Maßnahmen bezüglich dieses Ziels weiter intensiviert werden. Laut dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) liegt der Frauenanteil in der IT-Branche in Deutschland aktuell bei 17,5 Prozent. Dieses Ziel will auch die Landeshauptstadt München in einem ersten Schritt weiterverfolgen.

Die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Beschäftigte und ihre tägliche Arbeit müssen geschlechtergerecht erfolgen. Während der gesamten Zeit der Transformation und der Einführung und Umsetzung neuer digitaler Lösungen, die die bisherigen analogen Arbeitsweisen ersetzen und verbessern sollen, ist ein kritischer und konstruktiver Blick der Fachstellen unerlässlich. Insbesondere gilt es weibliche Beschäftigte in den QE 1 und 2, deren Arbeitsbereiche sich aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung stark verändern oder mittelfristig wegfallen im Auge zu behalten und rechtzeitig diese mit gezielten Maßnahmen zu unterstützen.

Insbesondere sind die Digitalkompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen. Im Sommer 2019 startete das Personal- und Organisationsreferat der Stadt München das Pilot-Projekt Reverse Mentoring. Ziel war es, einen generations- und hierarchieübergreifenden Austausch zu schaffen und Impulse für ein innovatives und digitales Arbeiten in der Stadt München zu geben. Aufgrund der guten Erfahrungen wird das Projekt ausgeweitet und auf eine ausgewogene Teilnahme der Geschlechter geachtet.

Im Dezember 2020 hat die Landeshauptstadt München die DigitalCharta verabschiedet. Diese stellt eine Selbstverpflichtung der Landeshauptstadt München im Umgang mit ihren Beschäftigten während der anstehenden Maßnahmen zur Digitalisierung dar. Sie stellt sich im Rahmen des digitalen Wandels ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten und bezieht eindeutig Position, sodass auch im Rahmen der Digitalisierung und bei eventuellem Wegfall der bisherigen Aufgaben, hinsichtlich der Weiterbeschäftigung und Weiterqualifizierung, Chancengleichheit herrscht.

Die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice bei der Landeshauptstadt München enorm beschleunigt. In der Dienstanweisung Corona wurde festgelegt, dass das Arbeiten im Homeoffice als genehmigt galt, auch ohne Antrag. In Zusammenarbeit mit dem IT-Referat wurden im Jahr 2020 in kürzester Zeit die notwendige Soft- (über 6.000 Software-Token) sowie Hardware (Full-VPN Geräte) bereitgestellt. So konnten während des 1. Lockdowns im Jahr 2020 über 20.000 Beschäftigte von Zuhause aus arbeiten. Im Jahr 2020 hat das Personal- und Organisationsreferat die erste und im Jahr 2021 die zweite Homeoffice Umfrage gemacht. Aus den beiden Umfragen haben sich vier Handlungsfelder herauskristallisiert, eins davon ist Familie und Beruf. Die Handlungsempfehlungen u.a. auch zu diesem Handlungsfeld wurden dem Stadtrat im Mai 2022 vorgelegt.

Darauf aufbauend hat der Stadtrat die Weiterentwicklung der Homeofficestrategie im Mai 2022 beschlossen. Aktuell wird an der Nachfolgedienstvereinbarung (Nachfolge-DV) zur DV MoHo gearbeitet, die ein Teil der neuen Homeofficestrategie ist. Des Weiteren werden Fortbildungen entwickelt, die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte darin unterstützen sollen, im Homeoffice gut zusammenzuarbeiten und die Sichtbarkeit der Mitarbeiter*innen im Homeoffice zu erhöhen.

Ziele:

- Der Frauenanteil in der IT ist auf 30 % erhöht.
- Der Anteil von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist auf 17,5 % erhöht.

Maßnahmen:

1.1 Aufklärung über Berufsfelder in der IT

- 1.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt in Zusammenarbeit mit dem RIT- Hoheitsbereich eine Analyse der Berufsfelder in der IT durch und stellt diese in WiLMA vor.
- 1.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat führt in Zusammenarbeit mit allen Referaten und Eigenbetrieben Best-Practice-Beispiele auf und stellt Mitarbeiter*innen in der IT und ihren Weg dorthin vor.

1.2 Frauenanteil in der IT erhöhen

Das durch das IT-Referat als Piloter durchgeführte Mentoringprogramm für Frauen in der IT wird evaluiert. Die Ergebnisse werden mit dem Personal- und Organisationsreferat geteilt und werden dort in einen Ausbau bzw. eine Vernetzung der Mentoringprogramme stadtweit miteinfließen.

1.3 Auswirkungen der digitalen Transformation und geschlechtergerechte Teilhabe

- 1.3.1 Die Vertreter*innen von it@M, des RIT-Hoheitsbereiches, Gleichstellungstelle, KC Vielfalt und Gleichstellung gründen ein neues beratendes Gremium für Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung auf Arbeitsebene.
- 1.3.2 Das Personal- und Organisationsreferat sorgt dafür, dass die geschlechtergerechten Prozesse bei der Einführung und Implementierung der Talentmanagement Suite (TMS) sichergestellt werden.
- 1.3.3 Alle Referate und Eigenbetriebe werden bei Diskussionsrunden und Podiumsdiskussionen zum Thema Digitalisierung und IT, Frauen weiterhin gezielt angefragt, als Expertinnen teilzunehmen.

1.4 Digitalkompetenzen erhöhen

- 1.4.1 Das Personal -und Organisationsreferat rollt das Reverse Mentoring in den nächsten fünf Jahren stärker aus.
- 1.4.2 Genderkompetenz als fachliche Kompetenz ist im IT-Referat zu etablieren.
- 1.4.3 Bei der neu konzipierten Seminarreihe "Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung" achtet das Personal- und Organisationsreferat auf eine - ihrem Anteil entsprechende - Beteiligung von Frauen.

1.5 Mobiles Arbeiten

- 1.5.1 Alle Referate und Eigenbetriebe unterstützen die Sichtbarkeit der Beschäftigten bei mobiler Arbeit durch die Einführung von Hybridlösungen, Führungskräfteunterstützung, Schaffung informeller Netzwerk- und Austauschräume im digitalen Raum.
- 1.5.2 Das Personalcontrolling führt die Kennzahl „mobiles Arbeiten“ ein.

2. Care Arbeit

Leitsatz:

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

Ist-Situation:

Familienfreundlichkeit ist seit vielen Jahren ein Markenzeichen der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München. Ziel ist es, sowohl ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu unterstützen als auch einen Beitrag zu leisten, um die sogenannte Sorgelücke „Gender Care Gap“ zu überwinden.

Auch bei der Landeshauptstadt München nehmen Väter in der Regel die sogenannten „Partnermonate“. Die Elternzeit bei Vätern beträgt 2,4 Monate, die Elternzeit der Mütter liegt im Schnitt bei 15 Monaten. Die Teilzeitquote der Kernbeschäftigten Frauen liegt bei 82,2%, die der Männer bei 17,8%.

Im Auftrag des Stadtrates wurde im April 2022 eine stadtweite Mitarbeiter*innenbefragung „Equal Care und Karriere“ durchgeführt. Die Beschäftigten wurden gebeten, ihre persönliche Aufteilung der Sorgearbeit mitzuteilen.

Demnach haben 1,5% der Befragten angegeben, dass die Sorgearbeit für Kinder überwiegend von Männern geleistet wird. Für 59,7 % der Befragten ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern etwa gleich aufgeteilt. Rund 40% (38,9%) antworteten, dass Frauen überwiegend die Sorgearbeit leisten.

Bei den zu pflegenden Angehörigen haben 14,4% angegeben, dass die Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige von Männern geleistet wird. Für 35,3% der Befragten ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern etwa gleich aufgeteilt. Rund 50,3% antworteten, dass Frauen überwiegend die Sorgearbeit leisten.

Die Gründe für die Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit sind so vielseitig wie die Lösungsansätze.

Folgende Aspekte der Mitarbeiter*innen-Befragung wurden besonders häufig genannt:

- Beibehalten und Weiterentwickeln von Homeoffice und Mobile Office, auch unter dem Aspekt „Geschlechtergerechtigkeit“
- Beratung über Möglichkeiten der Unterstützung durch die Arbeitgeberin für Beschäftigte in „Care-Situationen“ einschließlich Beratungen der Dienststellen in Konfliktsituationen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Zeitliche Flexibilität durch familienfreundliche Arbeitszeiten und weitere Unterstützungsangebote, z.B. Zeitkontingente/-guthaben
- Weiterentwicklung der Betreuungsangebote für Angehörige der Beschäftigten, insbesondere unter dem Aspekt Pflege und für Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung
- Bewusstseinsbildung für mehr Akzeptanz der Care Arbeit unter den Beschäftigten im beruflichen Umfeld, besonders von Führungskräften, aber auch für Führungskräfte, z.B. Führung in Teilzeit
- Die Unterstützungsangebote der Landeshauptstadt München zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Stadtverwaltung bekannter machen
- Bewusstseinsbildende Veranstaltungen zu sozialen Normen und traditionellen Rollenvorstellungen

Für die Unterstützung der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit wird der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München im Rahmen der Mitarbeiter*innenbefragung vielfach Anerkennung gezollt. Die jahrelangen Investitionen der Arbeitgeberin in die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z.B. die Ferienbetreuung, Kontingentplätze in den Kitas, kurzzeitige Notfallbetreuung, zu Hause-Gesund-werden, Elterninfoveranstaltungen, haben sich bewährt und werden fortgeführt.

Eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit kann u.a. dadurch erreicht werden, dass Männer ihre Arbeitszeit reduzieren und sich stärker in die Care Arbeit einbringen. Frauen erhalten damit die Möglichkeit, ihre Teilzeitarbeit stundenmäßig aufzustocken, ein höheres Einkommen und eine bessere Absicherung im Alter zu erreichen. Die sog. vollzeitnahe Teilzeit, also eine wöchentliche Arbeitszeit von 28 – 35 Stunden verringert die Nachteile beim Einkommen und in der Altersvorsorge.

Wie sich die Reduzierung bzw. Aufstockung der Arbeitszeit realisieren lässt, was beachtet werden sollte und wie die gesetzlichen bzw. rechtlichen Bestimmungen sind, könnten die Beschäftigte durch eine Care-Beratungsstelle in Erfahrung bringen. Die Care-Beratungsstelle

sollte u.a. auch auf die Situation von verschiedenen Familienformen, wie z.B. Alleinerziehenden ein Augenmerk legen, um festzustellen, ob sie Zusatzbedarfe haben, auf die eingegangen werden muss.

Ziele:

- Der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigten aus familiären Gründen ist bis zum Jahr 2027 auf 20 % erhöht.
- Die Dauer der Elternzeit durch Väter ist bis zum Jahr 2027 auf vier Monate erhöht.

Maßnahmen:

2.1 Aufklären und informieren

- 2.1.1 Das Personal -und Organisationsreferat informiert über bestehende Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.
- 2.1.2 Das Personal -und Organisationsreferat arbeitet an der Akzeptanz für Care Arbeit im beruflichen Umfeld und bietet zur dieser Thematik Vorträge an.
- 2.1.3 Das Personal -und Organisationsreferat wird Best-Practice-Beispiele für verschiedene Arbeitsbereiche vorstellen.
- 2.1.4 Das Personal -und Organisationsreferat sensibilisiert Führungskräfte für die Belange pflegender Angehöriger. Dabei ist ein Fokus auf Beschäftigte als Eltern von Kindern mit Behinderung zu richten. Der Besonderheit der lebenslangen Verantwortung auch über deren Volljährigkeit hinaus ist während des aktiven Beschäftigungsverhältnisses Rechnung zu tragen.
- 2.1.5 Fester Bestandteil in Veröffentlichungen bzw. Veranstaltungen zu Teilzeit sind Informationen über Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf Einkommen und Altersversorgung.
- 2.1.6 Das Personal- und Organisationsreferat organisiert darüber hinaus eine Informationsveranstaltung über Möglichkeiten der Altersvorsorge.

2.2 Unterstützungsangebote ausbauen

- 2.2.1 Das Personal- und Organisationsreferat richtet eine Care-Beratungsstelle für Beschäftigte ein, die insbesondere zu den Themen „Teilzeitarbeit“, „Pflege von Angehörigen“ und „Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung“ berät.
- 2.2.2 Das Personal -und Organisationsreferat (Care-Beratungsstelle) prüft neue und hilfreiche Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen und mit Kindern mit Behinderung.
- 2.2.3 Das Personal -und Organisationsreferat führt einen Workshop mit dem städtischen Beschäftigtenetzwerk von Eltern mit behinderten Kindern zu den besonderen Belastungen der beschäftigten Zielgruppe durch.
- 2.2.4 Das Personal -und Organisationsreferat entwickelt das Netzwerk „Väterbrotzeit“ in Kooperation mit conpadres (Starke Väter-Starke Unternehmen) weiter.
- 2.2.5 Das Personal und Organisationsreferat behält flexible Arbeitszeitangebote bei und prüft über die bestehenden Regelungen der DV-Flex hinaus Zeitkontingente/-guthaben für Care Arbeit.
- 2.2.6 Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Angebote zur Stressbewältigung für Eltern und pflegende Angehörige im Homeoffice und Möglichkeiten der Unterstützung für stillende Mütter angeboten.

3. Personalgewinnung und Talententwicklung

Leitsatz:

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.

Ist-Situation:

Im Zuge der Neukonzeption der Arbeitgeberin-Marke der Landeshauptstadt München wurde als Kernelement der Employer Value Proposition (EVP), also des Arbeitgeberversprechens, unter anderem die Dimension „Menschlichkeit und Wertschätzung“ herausgearbeitet. Dieses Kernelement fand auch bei der Validierung der EVP (z.B. in Form von Fokusgruppen-Workshops und einer Mitarbeiter*innen-Befragung) einen hohen Zuspruch unter den Beschäftigten. Die Menschlichkeit und deren Vielfalt sowie die persönliche Wertschätzung stehen immer im Fokus: „Wir werden als Menschen wahrgenommen und nicht als Ressourcen.“

Die Chancengleichheit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter spielt im Personalmarketing eine wichtige Rolle (z.B. keine klischeehaften Darstellungen, Diversität in der Außendarstellung etc.). So hat beispielsweise die Digitalisierung zu einem veränderten Kommunikationsverhalten geführt. Damit gibt es mehr Möglichkeiten, Botschaften mit vielen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen zu teilen. Durch regelmäßige Postings in sozialen Medien zeigt die Stadtverwaltung, dass Diversity in ihrem Arbeitsalltag angekommen ist.

Alle bei der Landeshauptstadt München angebotenen Ausbildungs- und Studienrichtungen sowie Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. Genderkompetenz wird unmittelbar zu Ausbildungsbeginn im Rahmen der Einführungstage für alle vom Personal- und Organisationsreferat zentral betreuten Nachwuchskräfte im Rahmen einer Schulung zum Thema „Werte bei der Landeshauptstadt München“ vermittelt. Auch im Schulungsangebot für Nachwuchskräfte ist die Thematik „Vielfalt und Chancengleichheit“ eine wesentliche Säule.

Die Landeshauptstadt München bietet bereits seit Jahren für ihre Nachwuchskräfte eine Schulungsreihe zu den Themen Rechtsextremismus, Gender, interkulturelle Kompetenz, LGBTQ*, Inklusion und Zivilcourage an. Die frühere verpflichtende Fortbildungsreihe "Vielfalt schlägt Einfalt", die auch das Thema Gender beinhaltet, wurde neu konzipiert und anschließend unter dem neuen Titel "#Vielfalt gewinnt", als 2 ½ tägige Veranstaltung, angeboten. Ziel der Schulungsreihe ist es, die Nachwuchskräfte bereits zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn bei der Landeshauptstadt München für die Themen Antidiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung zu sensibilisieren, um das Miteinander und den gegenseitigen Respekt zu stärken und größtmögliche Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe für alle zu ermöglichen. Die Nachwuchskräfte erwerben durch die Schulungsreihe eine Basisqualifikation für einen respektvollen und rücksichtsvollen Umgang und erhalten Gelegenheit, ihre persönliche Haltung zu den Vielfaltsthemen zu entwickeln bzw. zu reflektieren. Diese wird allen Nachwuchskräften der Landeshauptstadt München aus allen Referaten und Eigenbetrieben angeboten.

Ergänzt wird „#Vielfalt gewinnt“ durch eine stadtinterne Bildungsplattform für Nachwuchskräfte, über die zum Beispiel Besichtigungen und Formate zur Begegnung und zum Erleben auf freiwilliger Basis gebucht werden können.

Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz spielt auch im städtischen Recruiting eine wichtige Rolle. Ziel ist es, einerseits diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren durchzuführen und andererseits die Gender- und interkulturelle Kompetenz bei den Bewerber*innen

einzuschätzen. Dazu ist z. B. das Seminar "Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl" für die Recruiter*innen verpflichtend. Dieses Seminar wird als „Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz in der Personalauswahl“ neu konzipiert.

Das diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren setzt u. a. die Regelungen der AGAM um und achtet somit auch auf gendergerechte Ansprache der Bewerber*innen. So wird bei Stellenausschreibungen, im Bewerbungsportal und in Formularen auf geschlechtergerechte Anrede geachtet.

Alle Bewerber*innen werden an der Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz gemessen. Diese gehört zum Anforderungsprofil jeder Stelle bei der Landeshauptstadt München und wird dementsprechend in jedem Ausschreibungstext gefordert. Zudem wird die Gleichstellungsstelle zu jeder Vorstellungsrunde eingeladen.

Die gesamte städtische Fort- und Weiterbildung ist auf der Grundlage des Gender Mainstreaming-Ansatzes konzipiert. Die Dimension Geschlecht und die spezifischen Interessenlagen von Frauen und Männern sind in allen Fort- und Weiterbildungsangeboten berücksichtigt. Interne und externe Trainer*innen verfügen über aktuelle Kenntnisse zum Themenbereich Gender Mainstreaming und reflexive Koedukation und setzen diese im Rahmen ihrer Fortbildungen um.

In beiden Aufstiegsreihen sowohl von der zweiten in die dritte Qualifikationsebene (mQ3) als auch von der dritten in die vierte Qualifikationsebene (mQ4) ist Gender ein Pflichtelement. Bei der Aufstiegsreihe von der zweiten in die dritte Qualifikationsebene spiegelt sich dieses im Rahmen der begleitenden halbtägigen Fortbildung „Gender Mainstreaming und interkulturelle Kompetenz“. Bei der Aufstiegsreihe von der dritten in die vierte Qualifikationsebene ist das Gender Element in einem eintägigen Modul 1 unter „Vielfalt fördern“ mitenthalten.

Das Seminar "Genderkompetenz für Führungskräfte in der Branddirektion" wird derzeit neu konzipiert. Eine Ausweitung des Seminarkonzeptes für städtische Führungskräfte auch auf die Bereiche, die in nicht männlich dominierten Bereichen der Stadtverwaltung arbeiten, ist geplant.

Die Seminarreihe für Quereinsteiger*innen bei der Landeshauptstadt München wird derzeit überarbeitet und 2023 neu aufgelegt. Das Thema „Gender“ soll als Pflichtthema in die Schulungsreihe aufgenommen werden.

Im Rahmen des "Münchner Kompetenzmanagements", welches seit 2019 sukzessive eingeführt und ab 2025 stadtwweit angewendet wird, ist die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz als eine von zehn Kompetenzen, die für alle Beschäftigte gilt, genau beschrieben. Die Beschreibung wurde mit allen Fachstellen abgestimmt. Ob die Anforderungen, die die Landeshauptstadt München hier an die Beschäftigten hat, erfüllt werden, wird im Rahmen einer Ist-Einschätzung ermittelt und ist ein wichtiger Aspekt der dienstlichen Beurteilung. Bei Defiziten muss verpflichtend ein Entwicklungsplan aufgestellt werden. Es wurde ein Arbeitsraum eingerichtet, in dem entsprechende Entwicklungsmaßnahmen aufgeführt sind. Bei der Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz haben wir ein sehr großes Angebot an Maßnahmen, mit dem Defizite bearbeitet werden können. Nicht nur das POR, sondern auch die Fachstellen haben daran mitgearbeitet. Es gibt hier auch eine Zusammenstellung der zahlreichen Angebote, um die Gender Kompetenz zu verbessern.

Der Frauenanteil bei den Führungspositionen stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. 2021 waren mit 49,4 Prozent fast die Hälfte aller Führungskräfte bei der Landeshauptstadt München weiblich. 2018 lag dieser Wert noch bei 47,2 Prozent. Im selben Zeitraum sank der Anteil der Frauen bei den Kernbeschäftigten geringfügig von 57,4 Prozent im Jahr 2018 auf nunmehr 57,2 Prozent.

Um die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern bei der Verteilung der Führungspositionen zu beurteilen, wird der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern herangezogen. Hierfür vergleicht man, wie viel Prozent aller weiblichen Kernbeschäftigten eine Führungsposition besitzen mit dem Anteil der Führungskräfte unter den männlichen Kernbeschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Anteilen entspricht dem Führungsunterschied. Um die Chancengleichheit sicherzustellen, wurde ein „Swing“ definiert, der besagt, dass ein Führungsunterschied von unter 3,5 Prozentpunkten einzuhalten ist. Werte zwischen 3,5 und 5 Prozentpunkten werden noch als tolerabel angesehen.

An diesen Vorgaben hält die Landeshauptstadt München auch weiterhin fest. Bei der Überschreitung des Toleranzrahmens sind entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Mit allen Referaten, deren Werte außerhalb des Toleranzrahmens liegen, hat das Personal- und Organisationsreferat entsprechende Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen abgeschlossen. Diese werden kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf fortgeschrieben. In vielen Bereichen zeigt sich, dass die getroffenen Zielvereinbarungen Wirkung zeigen.

Insgesamt lag der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern zum 31.12.2021 mit 3,1 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer (2018 3,2 Prozentpunkte zu Gunsten der Männer) im ausgeglichenen Bereich. Die jährlichen Auswertungen des stadtweiten Personalcontrollings zeigen allerdings auch, dass es zwischen den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben noch immer größere Unterschiede gibt.

Betrachtet man die Führungspositionen nach Qualifikationsebenen, so lässt sich feststellen, dass der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern insbesondere in der 2. und der 3. Qualifikationsebene weiter reduziert wurde. In der 2. Qualifikationsebene beträgt dieser lediglich 3,0 Prozentpunkte zu Lasten der Frauen (2018 3,6 Prozentpunkte zu Lasten der Frauen), in der dritten Qualifikationsebene sind es 4,1 Prozentpunkte zu Lasten der Frauen (2018 4,4 Prozentpunkte zu Lasten der Frauen).

In der 4. Qualifikationsebene stieg der Führungsunterschied seit 2018 von 10,4 Prozentpunkten auf 11,0 Prozentpunkte zu Lasten der Frauen im Jahr 2021. Dort besteht demnach weiterhin Handlungsbedarf.

Nach Fachrichtungen betrachtet ergibt sich, verglichen zum stadtweiten Ergebnis, ein besonders großer Führungsunterschied zu Lasten der Frauen im Technischen Dienst (10,3 Prozentpunkte), Verwaltungsdienst (9,8 Prozentpunkte) und Sonstigen Dienst (9,4 Prozentpunkte). Obwohl sich in all den genannten Bereichen im Vergleich zum Jahr 2018 eine Reduzierung des Führungsunterschieds feststellen lässt, besteht dort nach wie vor Handlungsbedarf.

Der Anteil der Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden, steigt noch immer leicht an. Lag der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit 2018 noch bei 21,4 Prozent, waren es 2021 bereits 21,6 Prozent.

Die Landeshauptstadt München verfolgt seit langem das Ziel Führung in Teilzeit sowie geteilte Führung/Topsharing auszubauen und als alltagtaugliches Modell zu etablieren. Damit dieses Modell für beide Seiten erfolgreich ist, sind rechtliche Einschränkungen (z.B. Lehrdienst) und bestimmte Rahmenvorgaben zu beachten.

Geteilte Führung liegt dann vor, wenn sich zwei teilzeitbeschäftigte Personen eine Führungsposition (eine Leitungsstelle mit einer Kapazität von max. 1,0 VZÄ) teilen und die Gesamtverantwortung für eine Organisationseinheit möglichst zeitversetzt wahrnehmen.

Geteilte Führung beschränkt sich auf zwei Teilzeitkräfte, die eine gemeinsame Stellvertretung haben. Geteilte Führung der beiden Teilzeitkräfte ist auf einer Planstelle abzubilden. Diese ist gekennzeichnet durch den Zusatz „Leiter*in der eigenen Organisationseinheit“. Das Modell der geteilten Führung geht von einer sich zeitlich ergänzenden, nicht parallelen Führung aus. Die über die Woche durchgehende Leitung eines Bereiches soll sichergestellt werden. Hierbei ist

zu berücksichtigen, dass für den Austausch, für Abstimmungs- und Übergabegespräche der Führungskräfte eine geringfügige Überschneidung in den Arbeitszeiten erforderlich ist, was bei Bedarf durch eine entsprechende Kapazitätserhöhung im Stellenplan veranschlagt werden könnte. Eine amtsangemessene bzw. tarifgerechte Beschäftigung der Stelleninhaber*innen muss sichergestellt sein.

Bei Wahrnehmung einer Führungsposition durch zwei Teilzeitkräfte muss jedoch beachtet werden, dass bei geteilter Führung die Befugnis zur Beurteilung von beiden Führungskräften wahrgenommen und die Beurteilung von beiden ausgefertigt werden. Kann keine Einigung über das zu vergebende Gesamturteil erzielt werden, muss die*der nächsthöhere gemeinsame Vorgesetzte entscheiden. Weiterhin wird zur Durchführung des Führungsdialogs empfohlen, dass die Mitarbeiter*innen für jede Führungskraft einen Fragebogen aus (2 Fragebögen) ausfüllen, die Moderator*in die Ergebnisse beider Bögen mit beiden Führungskräften, deren Einverständnis vorher eingeholt wurde, bespricht sowie dass die Ergebnisse der Fragebögen mit Mitarbeiter*innen in einem Gespräch mit beiden Führungskräften und Moderator*in besprochen werden. Es findet nur ein Führungsdialog statt.

Um die Teilzeitkräfte und Dienststellen bei der Umsetzung des Modells „Geteilte Führung“ zu unterstützen, wird eine Vernetzung der an Führungsübernahme interessierten Teilzeitkräften wieder aufgenommen.

Während in der zweiten Qualifikationsebene sowohl Frauen (34,7 Prozentpunkte mehr als Männer) als auch Teilzeitkräfte (17,1 Prozentpunkte mehr als Vollzeitkräfte) vermehrt einen Feststellungsvermerk erhielten, zeigt sich in der dritten Qualifikationsebene ein deutlich ausgeglicheneres Bild. Zwar erhielten hier im Verhältnis weniger Frauen (1,4 Prozentpunkte weniger als Männer) und Teilzeitkräfte (6,6 Prozentpunkte weniger als Vollzeitkräfte) einen Feststellungsvermerk. Da der Unterschied zwischen Frauen und Männern unterhalb von 5 Prozentpunkten liegt, kann man in diesem Zusammenhang bei der dritten Qualifikationsebene von Chancengleichheit sprechen. Allerdings liegt der Unterschied zwischen Vollzeit und Teilzeit mit 6,6 Prozentpunkten über dem angestrebten Zielwert, sodass Handlungsbedarf besteht.

Betrachtet man die Zahlen der Zulassungsverfahren für die modularen Qualifizierungen, so zeigt sich, dass der Frauenanteil in den vergangenen Jahren sowohl für Ämter ab A10 als auch für Ämter ab A14 gestiegen ist. In den vergangenen drei Jahren lag der Anteil der Frauen bei der modularen Qualifizierung für die 3. Qualifikationsebene bei 63,6 Prozent (2015-2018 56,0 Prozent) und 44,4 Prozent bei der modularen Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene (2015-2018 42,3 Prozent). Insgesamt sind Frauen aktuell in den Aufstiegsverfahren noch unterrepräsentiert (detailliertere Angaben s. Gleichstellungsbericht 2018).

Ziele:

- 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 % erhöht.
- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene ist bis 2027 erhöht und bewegt sich innerhalb des stadtweiten Toleranzrahmens.
- 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

Maßnahmen:

3.1 Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz stärken

- 3.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt unter Beteiligung der Fachstellen die Neukonzeption und Umsetzung der verpflichtenden Fortbildung „#Vielfalt gewinnt!“ für alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München durch. Mit der Schulung wird 2023 begonnen.
- 3.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt neue Fragen für Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz in Vorstellungsrunden. Diese ergänzen die bereits zwischen Personal- und Organisationsreferat und Fachstelle für Demokratie vereinbarten Fragen zum Thema Diskriminierungssensibilität (Schwerpunkt Rassismus).
- 3.1.3 Die für Recruiter*innen verpflichtende Fortbildung „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl“ wird unter Einbeziehung der Fachstellen neu konzipiert und als „Vielfalts- und Gleichstellungskompetenz in der Personalauswahl“ angeboten.
- 3.1.4 Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt ab 2023 die Führungskräfte-Schulung „Genderkompetent führen“.
- 3.1.5 Die Seminarreihe für Quereinsteiger*innen, die 2023 neu aufgelegt wird, beinhaltet das Thema Gender.

3.2 Geschlechterbezogene Analysen durchführen

- 3.2.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt eine geschlechterbezogene Analyse bei den Auswahlverfahren durch.
- 3.2.2 Das Personal- und Organisationsreferat analysiert geschlechterbezogen die Direktbesetzungen beim Recruiting.
- 3.2.3 Die Gesamturteile der Dienstlichen Beurteilung werden kontrolliert und auf WILMA veröffentlicht.
- 3.2.4 Die Ergebnisse der leistungsorientierten Bezahlung werden in einem dreijährigen Turnus erhoben, kontrolliert und auf WILMA veröffentlicht.

3.3 Informationsangebot ausbauen

- 3.3.1 Der Girlsday wird stadtweit ausgeweitet und alle Referate prüfen die Möglichkeit der Umsetzung bzw. Ausweitung.
- 3.3.2 Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt eine Podcast-Reihe für Frauen; darin werden Karrierewege von Frauen bei der Landeshauptstadt München aufgezeigt.
- 3.3.3 Die Entscheidung für den Aufstieg in die 4. QE wird durch regelmäßige Infoveranstaltungen für Frauen mit Feststellungsvermerk unterstützt.

3.4 Berufliche Entwicklung fördern

- 3.4.1 Durch das Angebot der Webseminare wird der Anteil der Teilzeitkräfte bei Fortbildungen gesteigert.
- 3.4.2 Das Personal- und Organisationsreferat baut ein Netzwerk für Frauen bei den oberen Führungskräften auf.
- 3.4.3 Bei einem festgestellten Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern von über 5 % werden weiterhin Zielvereinbarungen mit den Referaten unter Einbindung der örtlichen Gleichstellungs-Beauftragten geschlossen.
- 3.4.4 Das Netzwerktreffen „Führen in Teilzeit“ wird durch das Personal -und Organisationsreferat wieder angeboten.

Die Umsetzung aller Maßnahmen zu 3.1 findet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle statt.

4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung

Leitsatz:

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

Ist-Situation:

Die Vielfalt/Diversität ihrer Beschäftigten ist ein zentraler Erfolgsfaktor der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München. Wir wollen und fördern Vielfalt und Gleichstellung in allen Bereichen der Stadtverwaltung. Jede*r verdient die gleichen Chancen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Unterschiedliche Lebensweisen, Erfahrungen und Perspektiven sind der Motor der Veränderung und der Innovation.

Vielfalt erfordert einen bewussten Umgang mit den damit verbundenen Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Ziel sind gleiche Verwirklichungschancen von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter, die Gefahr der Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) wird beachtet.

In diesem Sinne verfolgt die Arbeitgeberin den stetigen Abbau von Barrieren, Stereotypen und Vorurteilen.

Die Münchner Bevölkerungsbefragung (Referat für Stadtplanung und Bauordnung) im Jahr 2021 zeigt, dass der Arbeitsplatz ein Bereich ist, in dem Diskriminierung in München besonders häufig vorkommt. 65 Prozent der Befragten gaben an, im Arbeitsleben selten bis sehr oft diskriminiert worden zu sein, 21 Prozent haben sogar (sehr) oft Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben gemacht.

Auch die von der Landeshauptstadt München (Fachstelle für Demokratie) im Jahr 2021 veröffentlichte, repräsentative Studie zur Vorurteils kriminalität¹¹ verweist auf das Problem der Diskriminierung im beruflichen Alltag. 25% der Befragten erklärten, dass sich strafrechtlich relevante Vorurteilstaten im beruflichen Kontext abgespielt haben.

Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, ist die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München gefordert, durch geeignete Maßnahmen dieses Ziel zu erreichen. Ihre Beschäftigten im beruflichen Kontext vor Diskriminierung zu schützen und zudem als öffentliche Arbeitgeberin als Vorbild für den privaten Sektor zu fungieren, entspricht nicht nur den Werten, für die die Landeshauptstadt steht, sondern auch der gesellschaftlichen Verantwortung einer Kommune.

Der Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund, also mit mindestens einem nach Deutschland zugewanderten Elternteil, erhöht sich stetig und liegt durchschnittlich bei gut einem Drittel (2018: 28 %; 2020: 42 %; 2022: 38 %). Dies zeigen die Ergebnisse der freiwilligen Umfrage zum Migrationshintergrund der Nachwuchskräfte zu Ausbildungs- und Studienbeginn.

Die gesetzliche Pflichtquote, die festlegt, in welchem Umfang Arbeitgeber*innen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen haben (§ 154 SGB IX), liegt bei 5 % und wird von der Landeshauptstadt München mit einem Wert von 7,81 % im Jahr 2021 übererfüllt.

¹¹ Vgl. „Hasskriminalität in München. Vorurteils kriminalität und ihre individuellen und kollektiven Folgen.“ Sozialwissenschaftliches Institut München, 2021, Werner Fröhlich.

Den Anteil der Nachwuchskräfte mit Behinderung auf 6,0 % zu steigern, wurde bislang nicht erreicht. Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. So waren im Jahr 2021 ca. ein Viertel der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland 65 Jahre oder älter. Der Anteil der Menschen mit Behinderung in der Altersgruppe zwischen 15 bis 18 sowie 18 bis 24 Jahren lag in Deutschland im Jahr 2021 bei 2,1 %. Die Landeshauptstadt München sieht es als ihre Verpflichtung an, Menschen mit Behinderung in ihrer Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und aus diesem Grund möchte sie weiter an einem überdurchschnittlichen, aber an die Altersgruppe angepassten Ziel von jetzt 4 % festhalten.

Ziele:

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

Maßnahmen:

4.1 Ursachen für Diskriminierung erkunden und bekämpfen

- 4.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt gemeinsam mit der Fachstelle für Demokratie ein Stadtratsfachgespräch zur Thematik „Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext bekämpfen“ durch.
- 4.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat erstellt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* eine Leitlinie zum Umgang mit geschlechtlicher Identität, für Personen, die bereits bei der LHM beschäftigt sind oder sich bewerben.
- 4.1.3 Das Personal- und Organisationsreferat prüft (Präventions- und) Interventionsmöglichkeiten bei diskriminierenden Äußerungen auf der Social-Intranet Plattform WiLMA.

4.2 Best-Practice-Beispiele aufzeigen

- 4.2.1 Das Personal- und Organisationsreferat veranstaltet jährlich einen „Diversity Tag“ zu verschiedenen Diskriminierungsdimensionen nach dem AGG, z.B. im Jahr 2023 die Wanderausstellung „We are part of culture (Wapoc)“, in der der prägende Beitrag von LGBTIQ* Persönlichkeiten an der gesellschaftlichen Entwicklung EuropMas dargestellt wird.
- 4.2.2 Das Personal- und Organisationsreferat weitet das Geschichtenbuch auf alle Diskriminierungsdimensionen nach dem AGG aus.

4.3 Schutz vor sexueller Belästigung

- 4.3.1 Das Personal- und Organisationsreferatsreferat unterstützt die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt München bei der Erstellung von Konzepten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen zu Kapitel 4 findet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle statt.