

Anlage 2

**Stellungnahmen der Fachstellen, Gremien, Referate und
Eigenbetriebe**

Datum: 19.06.2023
Telefon: 0 233-92466
Telefax: 0 233- [REDACTED]

[REDACTED]@muenchen.de

Direktorium
Gleichstellungsstelle für Frauen
GSt

Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (VB)

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen zeichnet den Beschluss mit und bedankt sich für die Weiterentwicklung der Leitsätze sowie für die gute und übersichtliche Darstellung des Ist-Zustandes, der Handlungsbedarfe und der geplanten Maßnahmen.

Die Gleichstellungsstelle bittet folgende Punkte im Beschluss zu berücksichtigen:

1. Digitalisierung
- 1.2 Frauenanteil in der IT erhöhen
- 1.3 Auswirkungen der digitalen Transformation und geschlechtergerechte Teilhabe
 - Weibliche Beschäftigte aus der Fachbasis sollten an den Digitalisierungsprozessen und -projekten in ihren Arbeitsbereichen von Anfang an beteiligt werden
- 1.4 Digitalkompetenzen erhöhen
 - Für weibliche Beschäftigte in den QE 1 und 2, deren Arbeitsbereiche sich aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung stark verändern oder mittelfristig wegfallen werden, braucht es gesonderte Weiterqualifizierungsformate, um sie fit für neue Einsatzmöglichkeiten bei der LHM zu machen.
2. Care Arbeit
- 2.2 Unterstützungsangebote ausbauen
 - Die Care-Beratungsstelle sollte u.a. auf die Situation von Alleinerziehenden ein Augenmerk legen, um festzustellen, ob sie Zusatzbedarfe haben, auf die eingegangen werden muss.
3. Personalgewinnung und Talententwicklung
- 3.1 Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz stärken
 - Für Nachwuchskräfte des Dualen Studiums „Bachelor of Engineering“ sollte es analog zu „#Vielfalt gewinnt!“ eine Genderkompetenzschulungen entwickelt werden mit Bezug zu technischen Fragestellungen und Frauen in männerdominierten Bereichen.
- 3.4 Berufliche Entwicklung fördern
 - Um die Teilzeitkräfte und Dienststellen bei der Umsetzung des Modells „Geteilte Führung“ zu unterstützen, sollte eine Vernetzung der an Führungsübernahme interessierten Teilzeitkräfte wieder aufgenommen werden.
4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung
 - Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen zu Kapitel 4 findet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle statt.

Die Gleichstellungsstelle bittet die Anmerkungen in den Beschlusstext aufzunehmen und die Stellungnahme dem Beschluss beizufügen.

vielfalt.gleichstellung

Von: Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*
Gesendet: Mittwoch, 31. Mai 2023 09:40
An: vielfalt.gleichstellung
Betreff: AW: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe [REDACTED]

wir bedanken uns für die Zuleitung der Beschlussvorlage. Die Koordinierungsstelle zeichnet die Vorlage mit.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
Landeshauptstadt München
Oberbürgermeister
Koordinierungsstelle zur
Gleichstellung von LGBTIQ*

Von: [REDACTED]@muenchen.de>
Gesendet: Freitag, 26. Mai 2023 12:19
An: Gleichstellungsstelle für Frauen <gst@muenchen.de>; Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* <kgi@muenchen.de>; interkulturellearbeit.soz <interkulturellearbeit.soz@muenchen.de>; Gesamtpersonalrat (GPR) <gesamtpersonalrat@muenchen.de>; Behindertenbeirat <behindertenbeirat.soz@muenchen.de>; Fachstelle für Demokratie <fgr@muenchen.de>; beschlusswesen.dir <beschlusswesen.dir@muenchen.de>; mailbox-beschluss-und-berichtswesen.bau <beschluss-und-berichtswesen.bau@muenchen.de>; Beschlusswesen Kom <beschlusswesen.kom@muenchen.de>; mailbox-beschlusswesen.kult <beschlusswesen.kult@muenchen.de>; KVR Beschlusswesen StR <beschlusswesen.kvr@muenchen.de>; Beschlusswesen MOR <beschlusswesen.mor@muenchen.de>; beschlussvorlage.rbs <beschlussvorlage.rbs@muenchen.de>; E-Mail Beschlusswesen RAW <beschlusswesen.raw@muenchen.de>; mailbox-plan.sg3 <plan.sg3@muenchen.de>; S-GL-B SOZ <s-gl-b.soz@muenchen.de>; Stellungnahmen Stadtkämmerei <stellungnahmen.ska@muenchen.de>; beschlusse.rit <beschlusse.rit@muenchen.de>; GSR beschlusswesen.gsr <beschlusswesen.gsr@muenchen.de>; beschlusswesen.rku@muenchen.de
Cc: [REDACTED]@muenchen.de>; beschlusswesen.por <beschlusswesen.por@muenchen.de>
Betreff: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei leite ich Ihnen die Beschlussvorlage „Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter“ im Entwurf zu.

Der Referent des Personal- und Organisationsreferates behält sich vor, Änderungen, die sich insbesondere auch auf Grundlage Ihrer Stellungnahmen ergeben, nach Rücklauf in die Beschlussvorlage einzuarbeiten.

Das betriebliche Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2023, findet Ihr in Anlage 1, das zeitgleich mit allen Referaten und Eigenbetrieben abgestimmt wird.

Die Leitsätzen 2023 sind die Fortschreibung und Weiterentwicklung der Leitsätze 2016. Die Stadt München kommt damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung aus Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes nach und reagiert zugleich auf die stadtinternen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen. Trotz der positiven Entwicklungen in den letzten Jahren und der mehrfachen Auszeichnung für unsere vorbildliche Gleichstellungsarbeit (u.a. Total E-Quality), ist es zum einen wichtig, die erreichten Standards zu halten und neuen Entwicklungen anzupassen, zum anderen aber auch, Defizite zu beleuchten und geeignete Ziele und Maßnahmen zur Behebung zu installieren.

Für die Stadt München ist die betriebliche Gleichstellung schon seit Jahrzehnten ein zentraler Bestandteil der Personalarbeit. In der heutigen Arbeitswelt, die von Fachkräftemangel, einer älter werdenden Belegschaft und der Digitalisierung geprägt ist, hat das Thema eine noch stärkere Bedeutung für die Arbeitgeberattraktivität erlangt. Außerdem hat für viele Beschäftigte ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben weiterhin hohe Priorität.

Wir wünschen uns bei der Umsetzung der Leitsätze 2023 breite Unterstützung von allen Referaten und Eigenbetrieben.

Hiermit bitten wir Sie/Euch um Mitzeichnung bzw. um Stellungnahme zu oben genannter Beschlussvorlage

bis zum 13.06.2023 bis 12.00h

Ich bitte Sie/Euch die Mitzeichnung bzw. Stellungnahmen an das Gruppenpostfach vielfalt.gleichstellung@muenchen.de zu schicken.

Ich bedanke mich im Voraus und stehe für Fragen zur Verfügung.

Beste Grüße


██████████

Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat
POR-2/24 Kompetenzzentrum Vielfalt & Gleichstellung

Aus- und Fortbildungszentrum
Ruppertstraße 11
81337 München

Tel.: 089 / 233 - ██████████
01525 - 68 - ██████████

E-Mail: ██████████@muenchen.de
Gruppenpostfach: vielfalt.gleichstellung@muenchen.de

 **MÜNCHEN**
unser Kindl



Hinweise zur elektronischen Kommunikation <http://www.muenchen.de/ekomm>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05 kWh Strom und 5gr CO₂.

vielfalt.gleichstellung

Von: [REDACTED]
Gesendet: Montag, 5. Juni 2023 15:24
An: vielfalt.gleichstellung
Cc: interkulturellarbeit.soz; [REDACTED]
Betreff: AW: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Liebe [REDACTED]
die Stelle für interkulturelle Arbeit bedankt sich für die Zuleitung des BV-Entwurfs. Wir zeichnen die Beschlussvorlage mit.

Mit freundlichen Grüßen
[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Stelle für interkulturelle Arbeit
S-III-L/IK
Franziskanerstraße 8
81669 München
Tel.: 089 / 233-4 [REDACTED]
E-Fax: 089 / 233-989- [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]@muenchen.de

Unser "Interkultureller Verteiler" informiert Sie über Veranstaltungen, Fortbildungen und Stellenangebote mit interkulturellem Bezug. Hier können Sie ihn abonnieren: <https://www.muenchen.de/Interkult>

Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München - siehe: <http://www.muenchen.de/ekomm>
Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15 g Holz, 260 ml Wasser, 0,05 kWh Strom und 5 g CO2.

Von: interkulturellarbeit.soz
Gesendet: Freitag, 26. Mai 2023 13:42
An: [REDACTED]
Betreff: WG: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Landeshauptstadt München
Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit
Franziskanerstr. 8
81669 München
Tel. 089/233- [REDACTED]
Fax: 089/233- [REDACTED]
E-Mail: interkulturellarbeit.soz@muenchen.de
Internet: www.muenchen.de/interkult

Von: Gesamtpersonalrat (GPR)
Gesendet: Mittwoch, 7. Juni 2023 11:10
An: Gleichstellungsstelle für Frauen; Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*; interkulturellearbeit.soz; Behindertenbeirat; Fachstelle für Demokratie; beschlusswesen.dir; mailbox-beschluss-und-berichtswesen.bau; Beschlusswesen Kom; mailbox-beschlusswesen.kult; KVR Beschlusswesen StR; Beschlusswesen MOR; beschlussvorlage.rbs; E-Mail Beschlusswesen RAW; mailbox-plan.sg3; S-GL-B SOZ; Stellungnahmen Stadtkämmerei; beschlusse.rit; GSR beschlusswesen.gsr; beschlusswesen.rku@muenchen.de
Cc: beschlusswesen.por
Betreff: AW: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297
Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung
Kennzeichnungsstatus: Gekennzeichnet

Liebe Kolleg*innen,

der Gesamtpersonalrat begrüßt und unterstützt die neuen Leitlinien 2023 und wird sehr gerne mit einer Vertreterin / einem Vertreter des GPR an der Informationsveranstaltung teilnehmen, da auch uns eine betriebliche Gleichstellung aller bei der LHM beschäftigten Mitarbeitenden sehr am Herzen liegt.

Hinweis: Auf Seite 7, letzter Absatz, 2. Zeile der Anlage 1 wird folgender Textvorschlag empfohlen:
„Aktuell wird an der Nachfolge-DV zur DV MoHo gearbeitet, die ...“

Herzliche Grüße

Vorsitzende

Landeshauptstadt München
Gesamtpersonalrat
Marienplatz 8
80331 München

Telefon: +49 089/233-
Fax: +49 089/233-2
E-Mail: gesamtpersonalrat@muenchen.de
Intranet: [WILMA](#)

Abonniere den GPR!



Elektronische Kommunikation mit der Landeshauptstadt München <http://www.muenchen.de/ekomm>

Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWh Strom und 5gr CO2.

Datum: 16.06.2023
Telefon: 0 233-92642
Telefax: 0 233-27458

Oberbürgermeister
Fachstelle für Demokratie
FgR

fgr@muenchen.de

Stellungnahme zur Sitzungsvorlage „Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023“

Sehr geehrte Kolleg*innen,

haben Sie vielen Dank für die Zuleitung der Beschlussvorlage „Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023“, die wir hiermit sehr gerne mitzeichnen. Der Einsatz für Vielfalt und gegen Diskriminierung ist auch uns ein zentrales Anliegen.

In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die Stadtratsbeschlüsse zum Thema „Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext“ hinweisen. Damit war u.a. der Auftrag des Stadtrats an das Personal- und Organisationsreferat (POR) und die Fachstelle für Demokratie verbunden, ein Austauschgespräch mit externen Expert*innen von „Citizens for Europe“ zu organisieren und darin mögliche Maßnahmen zu erörtern, um Diskriminierungserfahrungen im eigenen Arbeitskontext besser begegnen zu können, diskriminierendem Verhalten vorzubeugen und die Vielfalt in der Belegschaft der Landeshauptstadt München weiter zu fördern.

Daraus künftig resultierende Maßnahmen, wie z.B. Empowermentangebote für PoC-Mitarbeiter*innen oder andere rassismus- und diskriminierungskritische Ansätze, verfolgen wir als für die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und andere Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zuständige Fachstelle (vgl. Stadtratsbeschluss „München lebt Vielfalt“ vom 27.07.2022) anschließend gerne gemeinsam mit dem POR weiter. Sollten dabei Berührungspunkte zum Aufgabenbereich der weiteren thematisch zuständigen Querschnittstellen bestehen, werden diese Stellen selbstverständlich eingebunden.

Wir würden Sie darum bitten, diese Stellungnahme der Sitzungsvorlage als Anhang beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen



[REDACTED]

Von: Behindertenbeirat
Gesendet: Montag, 19. Juni 2023 10:30
An: [REDACTED]
Cc: Behindertenbeirat
Betreff: AW: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung
Kennzeichnungsstatus: Gekennzeichnet

Sehr geehrte [REDACTED],

der Vorstand des Behindertenbeirates hat in seiner Sitzung am 13.06.2023 die Kenntnisnahme beschlossen und wird zu der Sitzungsvorlage keine Stellungnahme abgeben.

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsstelle
Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München

Sozialreferat Amt für Soziale Sicherung S-I-BI1
Burgstraße 4
80331 München

Telefon:

089 / 233- [REDACTED] **Leitung** [REDACTED]
089 / 233- [REDACTED] **Sachbearbeitung** [REDACTED]
089 / 233- [REDACTED] **Teamassistenz** [REDACTED]
089 / 233- [REDACTED] **Teamassistenz** [REDACTED]

Website:

www.behindertenbeirat-muenchen.de
<https://www.facebook.com/behindertenbeiratmuenchen>

Von: [REDACTED]@muenchen.de>

Gesendet: Freitag, 26. Mai 2023 12:19

An: Gleichstellungsstelle für Frauen <gst@muenchen.de>; Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* <kgf@muenchen.de>; interkulturellearbeit.soz <interkulturellearbeit.soz@muenchen.de>; Gesamtpersonalrat (GPR) <gesamtpersonalrat@muenchen.de>; Behindertenbeirat <behindertenbeirat.soz@muenchen.de>; Fachstelle für Demokratie <fgr@muenchen.de>; beschlusswesen.dir <beschlusswesen.dir@muenchen.de>; mailbox-beschluss-und-berichtswesen.bau <beschluss-und-berichtswesen.bau@muenchen.de>; Beschlusswesen Kom <beschlusswesen.kom@muenchen.de>; mailbox-beschlusswesen.kult <beschlusswesen.kult@muenchen.de>; KVR Beschlusswesen StR <beschlusswesen.kvr@muenchen.de>; Beschlusswesen MOR <beschlusswesen.mor@muenchen.de>; beschlussvorlage.rbs <beschlussvorlage.rbs@muenchen.de>; E-Mail Beschlusswesen RAW <beschlusswesen.raw@muenchen.de>; mailbox-plan.sg3 <plan.sg3@muenchen.de>; S-GL-B SOZ <s-gl-b.soz@muenchen.de>; Stellungnahmen Stadtkämmerei <stellungnahmen.ska@muenchen.de>; beschlusse.rit <beschluesse.rit@muenchen.de>; GSR beschlusswesen.gsr <beschlusswesen.gsr@muenchen.de>; beschlusswesen.rku@muenchen.de

vielfalt.gleichstellung

Von: mailbox-geschaeftsleitung.bau
Gesendet: Freitag, 16. Juni 2023 13:09
An: vielfalt.gleichstellung
Cc: mailbox-beschluss-und-berichtswesen.bau; mailbox-geschaeftsstelle.tiefbau; mailbox-geschaeftsstelle.gartenbau; mailbox-j-geschaeftsstelle.bau; mailbox-h0.bau; [REDACTED] mailbox-gst-v0.bau; [REDACTED]@muenchen.de
Betreff: AW: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Sehr geehrte [REDACTED]

das Baureferat begrüßt die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gleichstellungskonzepts der Landeshauptstadt München in Form der Leitsätze 2023 und zeichnet den Entwurf der Sitzungsvorlage zum Betrieblichen Gleichstellungskonzept ohne Einwand mit.

Wir möchten aber darauf hinweisen, dass bei der weiteren Umsetzungen die Besonderheiten im Bereich der handwerklich-technischen Beschäftigten des Baureferates berücksichtigt finden müssten. So ist z.B. Homeoffice für diesen Personenkreis i.d.R. nicht möglich. Auch dürfen Beschäftigte, die körperlich arbeiten und dabei auch verletzungsträchtige Maschinen bedienen zumindest zum Zeitpunkt ihrer Einstellung keine gesundheitlichen Einschränkungen besitzen die der Erledigung aller berufsspezifischen Tätigkeiten entgegenstehen. Dies gilt analog für die Einstellung von Nachwuchskräften mit Behinderung in den handwerklich-technischen Ausbildungsberufen des Baureferates.

Seitens der MSE erhalten Sie eine gesonderte Stellungnahme.

Mt freundlichen Grüßen

[REDACTED]

Landeshauptstadt München
Baureferat - RG (Referatsgeschäftsleitung)
Friedenstraße 40, 81671 München
Fax: 089 / 233 - 60005
E-Mail: personal-und-organisation.bau@muenchen.de
Elektronische Kommunikation mit der LHM siehe:
<http://www.muenchen.de/ekomm>
Bitte denken Sie an die Umwelt, bevor Sie diese E-Mail ausdrucken. Pro Blatt sparen Sie durchschnittlich 15gr Holz, 260ml Wasser, 0,05kWH Strom und 5gr CO2.

Von: vielfalt.gleichstellung
Gesendet: Dienstag, 13. Juni 2023 12:13
An: mailbox-geschaeftsleitung.bau
Betreff: AW: Mitzeichnung bis zum 13.06.2023 - Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023 - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Sehr geehrte Damen und Herren,

Datum: 13.06.2023
Telefon: 0 233-92509
Telefax: 0 233-21155

██████████@muenchen.de

Direktorium
Geschäftsleitung
Leistungsunterstützung
D-GL1-LU

Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023
Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Personal- und Organisationsreferat
POR-2 HR Kompetenz- & Beratungcenter
POR-2/2 Talententwicklung
POR-2/24 KC Vielfalt & Gleichstellung
z.H. ██████████

Das Direktorium nimmt zu o. g. Beschlussvorlage wie folgt Stellung:

Das Direktorium begrüßt die neue Struktur der Leitsätze mit den 4 Bereichen sowie den Aufbau des Konzepts mit Leitsätzen, Ist-Situation, Zielsetzung und Maßnahmen.

Bedauerlich ist aber, dass Gender Budgeting in den Leitsätzen nicht mehr berücksichtigt wird. Mit Beschluss von 2019 zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung ist das POR u.a. beauftragt:
"Die stadtweiten Vorgaben zur Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung, wie bereits seit 2013 in den Leitsätzen und PeCon weiter umzusetzen."

Daher wird gebeten die Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der Leitsätze in Verbindung mit PeCon als ideales Analyseinstrument wieder aufzunehmen.

PeCon-Gst liefert zu den verschiedenen Gleichstellungsbereichen und -zielen hervorragende Daten als Grundlage für Analysen, die in den Leitsätzen in die Ist-Situation einfließen. Darauf bauen die Leitsätze mit Zielsetzungen und Steuerungsmaßnahmen auf. Dies sind die Komponenten, die auch für die GstHH und insbesondere für die WTBs (Wirkungstransparenzberichte) benötigt werden. Insbesondere auf dieser Grundlage ist eine Bewertung der in diesen Bereichen verwendeten Budgetmittel möglich.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

██████████

Datum: 13.06.2023
Telefon: 0 233-47500
Telefax: 0 233-47505

Gesundheitsreferat
Referatsleitung
GSR-R

██████████@muenchen.de

GSR-GL13
Sachbearbeitung:

██████████
Telefon 233-37952

**Betriebliches Gleichstellungskonzept
der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023
Betriebliche Gleichstellung von Frauen,
Männern und Menschen weiterer Geschlechter
Sitzungsvorlage Nr. 20-26/V09297**

An das Personal und Organisationsreferat

Das Gesundheitsreferat (GSR) stimmt der Beschlussvorlage zu.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Personalgewinnung und Talententwicklung ist aus Sicht des GSR wichtig, dass auch referatsspezifische Besonderheiten ausreichend Berücksichtigung finden können.

Im Gesundheitsdienst des GSR sind Führungspositionen zu einem wesentlich höheren Anteil von Frauen besetzt. Hier gilt es abweichend von der gesamtstädtischen Thematik, durch entsprechende Maßnahmen den öffentlichen Gesundheitsdienst für Männer attraktiver zu gestalten.

Im Hinblick auf Seite 10 der Anlage (Ziele) bittet das GSR, nicht nur die Teilzeitquote der Männer zu erhöhen, sondern vielmehr in Hinblick auf den Fachkräftemangel, die Lebenssituation der Familien in München sowie der Alterssicherung von Arbeitgeberseite alles dafür zu tun, dass möglichst beide Elternteile Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit ermöglichen können.

Mit freundlichen Grüßen

██████████
Zurek
berufsmäßige Stadträtin
██████████

Datum: 16.06.2023

Telefon: 0 233- [REDACTED]

[REDACTED]@muenchen.de

IT-Referat

Referatsleitung

RIT-RL

Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023
Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

POR-2/24 [REDACTED]

Sehr geehrte Damen* und Herren*,

das IT-Referat stimmt o. g. Beschlussvorlage zu, bittet jedoch, folgende Stellungnahme einzu-
arbeiten und der Beschlussvorlage beizufügen:

Bezüglich des Geltungsbereichs (I. 2) bittet das IT-Referat redaktionell um Überarbeitung des
Konzepts. Nachdem das gesamtstädtische Gleichstellungskonzept nur für den RIT-Hoheitsbe-
reich gilt, bitten wir das Konzept entsprechend zu konkretisieren. Der Begriff „IT-Referat“ bein-
haltet immer den RIT-Hoheitsbereich und gleichzeitig den Eigenbetrieb it@M. Um Missver-
ständnisse zu vermeiden, bitten wir um jeweils konkrete Bezeichnung des gemeinten Be-
reichs.

In II. 1 wird von der „Reduzierung und Aufhebung von Kundenströmen“ gesprochen. Wir bitten
„Aufhebung“ zu streichen, da bis zur nächsten Fortschreibung 2028 der analoge Weg weiter-
hin für alle Dienstleistungen der LHM angeboten wird.

In III. 1 bitten wir klarzustellen, was für diesen Leitsatz mit digitalen Prozessen gemeint ist,
denn beispielsweise ist auch die Auswertung von Sensordaten im Bezug auf Schadstoffemissi-
onen ein digitaler Prozess, bei dem allerdings eine reine Maschine-Maschine-Kommunikation
abläuft und nicht unter diesen Leitsatz fällt.

Bei der Beschreibung der IST-Situation (Seite 6) bitten wir, die aktuelle Fortschreibung der Di-
gitalisierungsstrategie zu berücksichtigen (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07932, Beschluss der
Vollversammlung des Stadtrates vom 21.12.2022), bei der die 3 Bereiche Stadtverwaltung, Inf-
rastruktur und Stadtgesellschaft nicht mehr enthalten sind. Stattdessen werden acht Hand-
lungsfelder (Digital Government, Gemeinschaft und Teilhabe, Kultur, Sport und Freizeit, Bil-
dung, Arbeit und Wirtschaft, Gesundheit und Sicherheit, Klima und Umwelt, Mobilität, Infra-
struktur) eingeführt.

Bei den definierten Maßnahmen unter Punkt 1.1.1. ist aus dem Satz „Das Personal- und Orga-
nisationsreferat führt in Zusammenarbeit mit dem IT-Referat eine Analyse der Berufsfelder in
der IT durch und stellt diese in WiLMA vor.“ nicht zu entnehmen, wie tiefgehend eine entspre-
chende Analyse erfolgen soll. Folglich wären hier gegebenenfalls erforderliche personelle Ka-
pazitäten zu prüfen.

Bei den definierten Maßnahmen unter Punkt 1.2.1 bittet das IT-Referat den Satz folgendermaßen umzuformulieren: „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.

Bei den definierten Maßnahmen wird unter 1.3.1 die Gründung eines neuen Gremiums aufgeführt. Hier bitten wir um Festlegung der Federführung.

Bei den definierten Zielen (Seite 14) möchten wir zu dem Satz „Der Anteil von Teilzeitführungskräften ist jährlich um mindestens 0,5 % erhöht“ anmerken, dass eine jährliche Erhöhung von 0,5 % unrealistisch und zu hoch angesetzt ist. Der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit liegt bereits bei 21,6 %. Im Hinblick auf den Personal- und Fachkräftemangel erscheint eine gezielte Steigerung der TZ-Quote bei Führungskräften nicht zielführend. Vielmehr sind die Voraussetzungen für Führen in Teilzeit oder geteilter Führung sowohl im Mindset als auch in der praktischen Umsetzung zu schaffen.

Redaktionell erscheint es hilfreich, nicht nur das Datum, sondern auch die dazugehörige Sitzungsvorlagennummer aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.


IT-Referentin

Datum: 05.06.2023

Telefon: 0 233 [REDACTED]

Telefax: 0 233 [REDACTED]

[REDACTED]muenchen.de

Kommunalreferat

KR-GL-GL1

Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023
Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (VB)

An das
Personal- und Organisationsreferat
KC Vielfalt und Gleichstellung
POR-2/24

Sehr geehrte Damen* und Herren*,

zum übermittelten Beschlussentwurf für die Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses am 19.07.2023 (VB) äußert sich das Kommunalreferat (ohne Eigenbetriebe AWM und MHM) wie folgt:

Es bestehen grundsätzlich keine Einwände gegen den genannten Beschlussentwurf. Das Kommunalreferat begrüßt die neuen, überarbeiteten Leitsätze 2023 mit den darin enthaltenen Maßnahmen.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
Vertreter der Referentin

Datum: 30.5.2023
Telefon: 233 [REDACTED]
Telefax: 233 45003

[REDACTED]
[REDACTED]@muenchen.de

Kreisverwaltungsreferat
Berufsmäßige Stadträtin

**Betriebliches Gleichstellungskonzept der
Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297
- Mitzeichnung -

I. An das Personal- und Organisationsreferat
KC Vielfalt und Gleichstellung
POR-2/24

Aus Sicht des Kreisverwaltungsreferates besteht mit der Beschlussvorlage Einverständnis.

II. Zurück zu BdR-D/L, [REDACTED]

[REDACTED]
Kreisverwaltungsreferentin

[REDACTED] 30.5.23

vielfalt.gleichstellung

Von: [REDACTED]
Gesendet: Donnerstag, 15. Juni 2023 17:53
An: vielfalt.gleichstellung
Cc: mailbox-beschlusswesen.kult; Kultur Personal; Gleichstellung KULT; [REDACTED]
Betreff: Betriebliches Gleichstellungskonzept; Beschlussvorlage für den VPA am 19.07.2023

Sehr geehrte Kolleg*innen,

das Kulturreferat erhebt gegen die Beschlussvorlage grundsätzlich keine Einwände, erlaubt sich aber folgende Anmerkungen:

zu 4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung:

Sowohl bei der Status Quo Beschreibung als v. a. auch bei der Formulierung der Ziele (S.16/17) sollten unseres Erachtens weitere Vielfalts-Dimensionen berücksichtigt werden. Beschäftigte werden auch aufgrund anderer Merkmale diskriminiert und Vielfalt beinhaltet weitaus mehr Dimensionen als Inklusion. Zudem fänden wir in diesem Kapitel eine Ausweitung der Maßnahmen und Ziele auf alle Beschäftigten wichtig und nicht nur eine Beschränkung auf Auszubildende. Die Beschäftigtenstruktur sollte noch mehr der vielfältigen Bevölkerungsstruktur der diversen Münchner Stadtgesellschaft entsprechen.

Hinsichtlich der Maßnahmen zum Schutz vor Machtmissbrauch und sexueller Belästigung (unter 4.3, S.17) hat das Kulturreferat über die stadtweiten Regelungen hinaus bereits einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt und alle Führungskräfte in besonderem Maße sensibilisiert.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

--

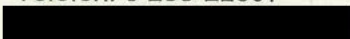
[REDACTED]

Kulturreferat der Landeshauptstadt München
Referatsgeschäftsleitung - GL/L
Burgstrasse 4
80331 München

Tel: +49 89/233 [REDACTED]
Fax: +49 89/233-2 86 22
e-mail: [REDACTED]@muenchen.de
Internet: www.muenchen.de/kulturaktuell

Diese Mail wurde von einem LiMux-Arbeitsplatz versendet.


Datum: 12.06.2023
Telefon: 0 233-22607


leitung.raw@muenchen.de

**Referat für Arbeit und
Wirtschaft**
Referatsleitung


Mitzeichnung der Beschlussvorlage

*Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München - Leitsätze 2023 -
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297*

An das Personal und Organisationsreferat 

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft zeichnet o.g. Beschlussvorlage vorbehaltlich folgender Änderungen mit:

Bei der Formulierung der Ziele im Rahmen der Leitsätze 2023 bittet das RAW um Berücksichtigung der Größe der Referate, insbesondere wenn prozentuale Zielgrößen festgelegt werden. Beispielsweise lässt sich eine Erhöhung des Anteils von Teilzeitführungskräften um jährlich mindestens 0,5% bei einer geringen Zahl an Führungskräften im RAW (aktuell 40 Führungskräfte) sehr schwer umsetzen.



Datum: 13.06.23
Telefon: 0 233-
Telefax: 0 233-21784
plan.sg1@muenchen.de

**Referat für Stadtplanung
und Bauordnung**
Referatsgeschäftsleitung
PLAN-SG1

Betriebliches Gleichstellungskonzept 2023

Per E-Mail an
vielfalt.gleichstellung@muenchen.de

Das Referat für Stadtplanung und Bauordnung zeichnet den mit E-Mail vom 26.05.2023
übermittelten Beschlussentwurf (Nr. 20-26 / V 09297) mit.



Datum: 01.06.2023
Telefon: 0 233-21161
Telefax: 0 233-25859

Stadtkämmerei
Geschäftsleitung
SKA-GL11

██████████@muenchen.de

Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023
Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter;
Sitzungsvorlage Nr. 20 -26 / V 09297;
Stellungnahme der Stadtkämmerei

I. An das Personal- und Organisationsreferat KC Vielfalt & Gleichstellung POR – 2/24

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Stadtkämmerei bedankt sich für die Zuleitung der o.g. Beschlussvorlage, welche wir zur Kenntnis nehmen.

Das im Antrag genannte und in der Anlage 1 beschriebene Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023 wird von der Stadtkämmerei befürwortet und die Umsetzung wird unterstützt.

Mit freundlichen Grüßen

II. Abdruck von I. An die SKA – GL 1 ██████████ (örtliche Gleichstellungsbeauftragte)

III. Zum Vorgang

gez.

██████████

Datum: 09.06.2023
Telefon: 0 233-
Telefax: 0 233-989 31010

**Abfallwirtschaftsbetrieb
München**
Werkleitung

muenchen.de

**Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297
Mitzeichnung des Kommunalreferats – Abfallwirtschaftsbetrieb München**

**I. An das Personal- und Organisationsreferat – POR-2/24,
(vielfalt.gleichstellung@muenchen.de)**

Der Abfallwirtschaftsbetrieb München nimmt zum Entwurf der o. g. Sitzungsvorlage wie folgt Stellung:

Mit dem übersandten Entwurf der Sitzungsvorlage ist der Abfallwirtschaftsbetrieb München einverstanden und zeichnet diesen hiermit mit.

Der AWM möchte noch Folgendes anmerken:

- Unter 3. Personalgewinnung und Talententwicklung wird auf Seite 11 von der Veranstaltung "#Vielfalt gewinnt" für städtische Nachwuchskräfte berichtet, die neu durch das POR aufgesetzt wurde. Sie dient als Basisqualifikation für einen respektvollen und rücksichtsvollen Umgang. Die Maßnahme wird bereits ab 2023 umgesetzt (S. 15, 3.1.1). Wir wünschen uns als dezentraler Ausbildungsbereich, dass auch unsere Auszubildenden an der Schulungsreihe teilnehmen können.
- Ebenfalls unter 3. Personalgewinnung und Talententwicklung geht es auf Seite 12/13 um die Kennzahl "Frauenanteil bei den Führungspositionen". Dabei wird die Geschlechterverteilung bei Führungspositionen in Relation zum Frauenanteil der Kernbeschäftigten gestellt und miteinander verglichen. Hier soll ein Führungsunterschied von 3,5% oder maximal 5% angestrebt werden. Bei Überschreitung des Toleranzrahmens will die LHM Maßnahmen einleiten. Diese Kennzahl ist ein gutes Beispiel dazu, dass die Erhebung und Interpretation von Kennzahlen unter Einbezug eigenbetriebsspezifischer Besonderheiten erfolgen muss, um keine falschen Schlüsse zu ziehen. So beschäftigt der AWM (Stand: 31.12.2022) insgesamt 235 Frauen, von denen 29 Frauen in einer Führungsposition sind (12,34%). Dem gegenüber stehen insgesamt 1436 beschäftigte Männer, von denen 92 Männer eine Führungsposition innehaben (6,41%). Die 5%-Klausel ist bei uns also zugunsten der Frauen überschritten - die Konsequenz wäre fälschlicherweise, dass wir gezielt Männer motivieren müssten, Führungspositionen zu übernehmen. In einem männerdominierten Betrieb mit sehr hoher Führungsspanne im operativen Bereich und kleiner Führungsspanne in Verwaltungsbereichen ist diese Kennzahl - insbesondere im Vergleich mit anderen Referaten und Betrieben - irreführend.

**II. An das Kommunalreferat-GL1 (beschlusswesen.kom@muenchen.de)
mit der Bitte um Kenntnisnahme.**

III. WV: AWM-WL

Vertreter der Kommunalreferentin

Telefon: 0 233-62110

Telefax: 0 233-62175

██████████@muenchen.de

München, 13.06.2023

„Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023“
(Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297)

Stellungnahme zum Beschluss des
Personal- und Organisationsreferats (POR)

An das Personal- und Organisationsreferat POR-2/24

Mit E-Mail vom 31.05.2023 leiteten Sie uns nun den Entwurf der Leitsätze 2023 weiter, der wiederum die Leitsätze 2016 fortschreibt, und bitten um Rückmeldung.

Sie beschreiben dort vier Hausforderungen als Grundgerüst des neuen Gleichstellungskonzepts. Die im Entwurf der Leitsätze 2023 formulierten Maßnahmen beschreiben aus Sicht der MSE einen guten Weg zur Erreichung der beschriebenen Ziele. Wir bewerten den vorliegenden Entwurf der Leitsätze 2023 daher durchweg positiv und unterstützen grundsätzlich die Umsetzung dieser Leitsätze.

Wir vermissen lediglich, dass die Sonderstellung der Eigenbetriebe bei der Erstellung der Leitsätze 2023 keine Berücksichtigung fand. Nicht bei allen Maßnahmen ist ersichtlich, welche Leistungen das Personal- und Organisationsreferat erbringt und welche Leistungen von den einzelnen Eigenbetrieben selbst zu erbringen wären. Wichtig ist uns, dass wir die Möglichkeit erhalten zentrale Maßnahmen auf die Belange der MSE anzupassen oder individuell eigene Maßnahmen zu entwickeln.

Beispielhaft sei hier der Punkt 1.5.1 genannt.

Punkt 1.5.1 „Alle Referate und Eigenbetriebe unterstützen die Sichtbarkeit der Beschäftigten im Homeoffice durch die Einführung von Hybridlösungen, Führungskräfteunterstützung, Schaffung informeller Netzwerk- und Austauschräume im digitalen Raum.“

Die MSE hat bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Führungskräfte in der digitalen Führung zu unterstützen. Wir gehen davon aus, dass wir diesen Weg weiterverfolgen können.

Zudem noch der Hinweis zu Punkt 1.5.2:

Punkt 1.5.2 „Das Personalcontrolling führt die Kennzahl „Homeoffice“ ein.

Im Zuge der Einführung dieser Kennzahl bitten wir zu berücksichtigen, dass nur die Arbeitsplätze erfasst werden, bei denen die wahrzunehmenden Aufgaben eine Homeoffice-Möglichkeit regelmäßig auch erlauben. Insbesondere im gewerblich-technischen Bereich besteht in der Regel keine Homeoffice-Möglichkeit.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kommissarischer Abteilungsleiter
Personal, Informationsverarbeitung