

## **Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2016 zur Betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 05391**

Anlage 1: Leitsätze 2016 zur Betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Anlage 2: Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 27.04.2016

Anlage 3: Vormerkung des Personal- und Organisationsreferates vom 12.05.2016

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.06.2016.(VB)** Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

##### **1. Leitsätze 2009**

Die Leitsätze 2009 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 2012 im Verwaltungs- und Personalausschuss (VPA) am 17.10.2012.

Über die Erreichung der in den Leitsätzen 2009 enthaltenen Ziele gibt der

- Gleichstellungsbericht 2012 (Bekanntgabe im VPA am 20.11.2013) 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.

Was wurde durch die Leitsätze 2009 initiiert und erreicht? Die Schwerpunkte der Leitsätze 2009 waren Frauenförderung und eine familienfreundliche Personalpolitik. Hier ein kurzer Ausschnitt :

- Frauen in Führungspositionen: Die positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Führungspositionen ist u.a. auf die Zielvereinbarungen zurück zu führen, die das Personal- und Organisationsreferat ab 2001 mit allen Referaten, dem Direktorium und dem Revisionsamt abgeschlossen hat. Dabei wurden individuelle Maßnahmen je nach Ausgangslage entwickelt und vereinbart. Handlungsfelder waren dabei z.B. Bewerbungsverhalten von Frauen für Führungspositionen analysieren und verbessern, Erhöhung des Frauenanteils in Projekten und Arbeitsgruppen, Potentialanalysen durchführen oder gezielte Fördermaßnahmen für Beschäftigte auf Stellvertreterpositionen. Auch in den neuen Leitsätzen wird dieses Thema weiterhin ein Schwerpunkt sein.
- Bewerbungsverhalten verbessern und Frauen stärker am Aufstieg beteiligen: Der Frauenanteil bei den Bewerbungen sinkt mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe. Infolgedessen erhielten die Referate und Eigenbetriebe den Auftrag, geeignete Maßnahmen zu entwickeln. In den praktizierten Maßnahmen ging es um Information und

Motivation von Führungskräften und Beschäftigten, Schulung von Führungskräften zur Potentialerkennung und Mitarbeiterförderung, Schulung von Dienstkräften, aufzeigen von Möglichkeiten zur Erprobung von Führung, jährliche Stellen- und Personalplanung, jährliche Erfassung, wie viele Motivationsgespräche geführt wurden und wie die Verteilung der Geschlechter bei den Bewerbungen und Besetzungen von Stellen war.

- Genderkompetenz in der Personalauswahl: Geschlechtergerechte Personalauswahl kann nur durch qualifiziertes Personal sichergestellt werden. Das Personal- und Organisationsreferat hat daher 2010 den Personenkreis erhoben, der regelmäßig an Auswahlverfahren beteiligt ist. Am 22.07.2009 wurde das Personal- und Organisationsreferat vom Stadtrat mit dem Beschluss „Mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz auf höheren Hierarchieebenen der Stadtverwaltung“ beauftragt, die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten zu erhöhen. Dazu gehört auch, die an Personalauswahlverfahren Beteiligten in interkultureller Kompetenz zu schulen. Da es sich um denselben Personenkreis handelt, wie bei der Schulung zur geschlechtergerechten Personalauswahl, wurde die neue Fortbildung „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl“ entwickelt. Alle regelmäßig an Personalauswahlverfahren Beteiligten wurden geschult und die Fortbildung ins Fortbildungsprogramm aufgenommen.
- Pflege von Angehörigen: Mit dem kontinuierlich steigenden Durchschnittsalter der Belegschaft ist damit zu rechnen, dass immer mehr Beschäftigte Angehörige pflegen werden. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchte die Stadt München unterstützen und hat daher 2010 im Rahmen eines Forschungsprojekts städtische Beschäftigte, die Angehörige oder pflegebedürftige Kinder betreuen, befragt. Befragungsziel war es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auftreten, welche Arrangements getroffen werden, um mit den vielfach konträren Anforderungen umzugehen und welche Unterstützung durch die Dienstherrin bzw. Arbeitgeberin hilfreich wären. Dabei wurde ein breiteres und individuelleres Beratungsangebot von den Befragten als hilfreich erachtet. Das Personal- und Organisationsreferat hat infolgedessen geprüft, wie das bestehende Angebot ausgebaut werden kann und welche weiteren Unterstützungsmöglichkeiten bestehen. Den Beschäftigten der Stadt München stehen selbstverständlich die vielfältigen Möglichkeiten, die der Gesetzgeber im Bayerischen Beamtengesetz, Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bzw. die Tarifpartner im TVÖD einräumen, offen. Um dem Wunsch nach besserer Beratung nachzukommen, wird seit 2013 zweimal jährlich die Informationsveranstaltung „Pflege Angehöriger“ mit einem Überblick über die rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie Informationen zu den Leistungen der Pflegeversicherung, den Kosten der Pflege und Unterstützungsangeboten durchgeführt.

## 2. Aktueller Anlass

Die vorliegenden, vom POR in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeiteten Leitsätze 2016 sind die konsequente Fortschreibung und Weiterentwicklung der Leitsätze 2009 und 2000. Sowohl die Erkenntnisse aus der Umsetzung der alten Leitsätze, die der o.g. Bericht enthält und die gerade in Kürze aufgezählt wurden als auch die Handlungsempfehlungen aus dem o.g. Gleichstellungsbericht, stellen die Grundlage der neuen Leitsätze 2016 dar.

Eine Aktualisierung des städtischen Gleichstellungskonzepts ist aus zwei Gründen erforderlich: Zum einen kommen wir damit unserer Verpflichtung nach Art. 4 des Bayerischen Gleich-

stellungsgesetzes (BayGLG) nach, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Zum anderen haben uns die gesellschaftspolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre veranlasst, unsere Gleichstellungsziele zu optimieren.

### **3. Schwerpunkte der neuen Leitsätze**

In den Leitsätzen 2016 geht es schwerpunktmäßig u.a. um die weitere Förderung von Frauen in Führungspositionen. Trotz der kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils in Führung auf 47,1 % sind insbesondere in den oberen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils nötig.

Auch Führen Teilzeit soll weiter ausgebaut werden. Die durch die Workshops und das Stadtratshearing 2013 initiierten Maßnahmen wurden umgesetzt und werden kontinuierlich optimiert. So wird z.B. das Vernetzungstreffen für Teilzeitkräfte, das 2015 für die Fachrichtung Verwaltungsdienst durchgeführt wurde, auf weitere Fachrichtungen ausgeweitet. Ziel der Veranstaltung ist es, Kolleginnen und Kollegen für gemeinsame Bewerbungen auf eine Führungsposition zu finden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ebenfalls weiterhin ein Schwerpunktthema sein. Der Wunsch von Beschäftigten nach einem ausgewogenem Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben wird immer stärker und bestimmt daher die Arbeitgeberattraktivität. Die Landeshauptstadt München bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits eine breite Palette an Möglichkeiten, die auch weiter aufrechterhalten und ständig an neue Gegebenheiten und Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden sollen. Dazu zählt u.a., das vorhandene Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten zu überprüfen und das Durchführen von Informationsveranstaltungen zu Teilzeit.

Ein besonderes Augenmerk wird künftig auf die Chancengleichheit bei der Wahrnehmung von familiären Pflichten gelegt. Die städtischen Angebote werden weitestgehend von Frauen in Anspruch genommen, daher sollen Männer verstärkt auf ihre Möglichkeiten, wie die Inanspruchnahme von Elternzeit, ElterngeldPlus etc. hingewiesen werden.

Darüber hinaus wird im geplanten Kompetenzmanagement die Kompetenz „Vielfalt/Gleichstellung und Antidiskriminierung“ zu etablieren sein.

### **4. Weiteres Vorgehen**

Zur Umsetzung der in den Leitsätzen enthaltenen Maßnahmen ist geplant, dass die Verbindlichkeit durch eine laufende Kontrolle zur Erreichung der Ziele gewährleistet wird. Im Einzelnen ist Folgendes vorgesehen:

1. Das Personal- und Organisationsreferat führt im Herbst 2016 eine Informationsveranstaltung durch, an der Vertreterinnen und Vertreter aller Referate und Eigenbetriebe sowie der Gleichstellungsstelle und des Gesamtpersonalrats teilnehmen. Jede Maßnahme wird dahingehend konkretisiert, dass verbindlich eine zuständige Person sowie ein Zeitplan zur Umsetzung festgelegt werden. Die referatsspezifische Situation wird bei der Umsetzung berücksichtigt.
2. Die Referate berichten dem Personal- und Organisationsreferat im Juni 2018, inwieweit

- die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt sind.
3. Über den Stand der Umsetzung berichtet das Personal- und Organisationsreferat dem Stadtrat im Herbst 2020.
  4. Im nächsten Gleichstellungsbericht, der 2019 erscheint, wird die Erreichung der in den Leitsätzen formulierten Ziele dargestellt. Darüber hinaus fließen die gleichstellungsrelevanten Ziele der Leitsätze 2016 in das jährliche Personalcontrolling des Personal- und Organisationsreferates ein.
  5. Die unter 3. und 4. genannten Berichte bilden die Grundlage für die Leitsätze 2021.

Die neuen Leitsätze sind Grundlage und Steuerungsvorgabe für die künftige städtische Gleichstellungspolitik. Sie sind nicht nur Selbstverpflichtung der Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, sondern gleichermaßen verpflichtend für alle Beschäftigten. Die Leitsätze 2016 gelten auch für die Eigenbetriebe. In einer besonderen Verantwortung stehen die Führungskräfte, zu deren Aufgaben es gehört, im Rahmen der Personalentwicklung die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und zu unterstützen.

## **5. Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung im POR**

Wie in den Leitsätzen 2016 (Anlage 1) unter „Gleichstellungsrelevante Entwicklungen und Aktivitäten 2008 bis 2015“ ausgeführt, wurde das Pilotprojekt der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung abgeschlossen und die weitere Umsetzung in die Linienverantwortung übergeben. Der Stadtrat beauftragte die Referate mit Beschluss vom 17./24.07.2013 (s. Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V11255) bis 2016:

- a) Die Produktdatenblätter mit geschlechterdifferenzierten Leistungsmengen zu vervollständigen, sofern sachlich und wirtschaftlich sinnvoll.
- b) Zielgruppenspezifische Wirkungsziele auf Grundlage von Zielgruppenanalysen zu erarbeiten und mit geschlechterdifferenzierten Wirkungskennzahlen zu verbinden. Bereits vorhandene zielgruppenspezifische Wirkungsziele sind geschlechterdifferenziert darzustellen.
- c) Mit Zielgruppenanalysen zu beginnen bzw. diese fortzusetzen (Pilotreferate), sofern sachlich und wirtschaftlich sinnvoll.
- d) Den Fachausschüssen jährlich über den Fortschritt der Zielgruppenanalysen zu berichten und in einem weiteren Produkt mit der Zielgruppenanalyse zu beginnen.

Gemäß der damaligen Beschlussziffer 3 setzte das Personal- und Organisationsreferat die Zielgruppenanalyse ab 2014 fort.

Zu a):

Für den Haushalt 2016 enthalten acht von neun der Produktblätter des POR geschlechterdifferenzierte Angaben:

Produkt 5701 Personal- und Organisationssteuerung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Beschäftigte</li> <li>• Frauenanteil Führungspositionen</li> <li>• Teilzeitanteil Führungspositionen</li> </ul>
Produkt 5703 Recht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• --</li> </ul>
Produkt 5704 Personalverwaltung/-betreuung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Beschäftigte</li> </ul>
Produkt 5705 Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil der Einreicherinnen an den Gesamtvorschlägen (Ideenbörse)</li> <li>• Frauenanteil an den Prämierungen (Ideenbörse)</li> <li>• Frauenanteil am Prämienvolumen (Ideenbörse)</li> <li>• Frauenanteil bei Anträgen auf Stellenhebung</li> </ul>
Produkt 5706 Entgelt, Versorgung, Beihilfe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Beschäftigte</li> </ul>
Produkt 5707 Individuelle Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Bewerbungen</li> <li>• Frauenanteil Besetzungen</li> </ul>
Produkt 5708 Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Allgemeine Fortbildung (Teilnahmen)</li> <li>• Frauenanteil IT-Fortbildung (Teilnahmen)</li> <li>• Fortbildungsteilnahmen hohes Preissegment (<math>\geq 650</math> €) - Frauenanteil</li> <li>• Fortbildungsteilnahmen mittleres Preissegment (361 € - 649 €) - Frauenanteil</li> <li>• Fortbildungsteilnahmen niedriges Preissegment (<math>\leq 360</math> €) - Frauenanteil</li> </ul>
Produkt 5710 Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Beschäftigte</li> </ul>
Produkt 5713 Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz</li> <li>• Frauenanteil Übernahmen in ein Arbeitsverhältnis</li> <li>• Erfolgreicher Ausbildungsabschluss Prüfungsteilnehmerinnen</li> </ul>

Zu b), c) und d):

Zielgruppe der Produkte des POR sind die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Zielgruppe wird durch das stadtweite Personalcontrolling (PeCon) regelmäßig differenziert analysiert.

Die jährlichen Personalberichte enthalten nahezu durchgehend geschlechterdifferenzierte Darstellungen. Der städtische Gleichstellungsbericht 2012 wurde dem Stadtrat in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses am 20.11.2013 bekanntgegeben.

Der Gleichstellungsbericht analysierte die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten unter den verschiedensten Gesichtspunkten. Unterschiede in personalpolitisch relevanten Themenfeldern wurden durch den Bericht aufgezeigt und erläutert sowie ggf. mögliche Handlungsbedarfe/-empfehlungen aufgezeigt. Gleichzeitig schaffte er die Ausgangsbasis für die Fortschreibung der Leitsätze.

Eine Differenzierung erfolgte aktuell beispielsweise nach Vätern und deren Umfang der Inanspruchnahme von Elternzeit (s. Ziffer 2.2 der Leitsätze 2016) oder nach Frauen in Führungspositionen der 4. Qualifikationsebene (s. Ziffer 3.2. der Leitsätze 2016).

Aus unserer Sicht ist die angesprochene Zielgruppenanalyse zur gleichstellungsorientierten

Haushaltssteuerung in enger Verbindung mit den Leitsätzen zu sehen, zumal gerade die Leitsätze diesbezüglich differenzierte Wirkungsziele und -kennzahlen enthalten. Durch die sehr differenzierte Betrachtung der Zielgruppe über Produktgrenzen hinweg ist eine Produktauswahl und eine produktbezogene Zielgruppenanalyse nicht mehr erforderlich.

In der Gesamtschau betreffen die Ziele der Leitsätze 2016 folgende Produkte:

Ziele zu	betreffen POR-Produkt
1.5 Leistungsorientierte Bezahlung	5701 Personal- und Organisationssteuerung
2.1 Ausbildung/Einstellung	5713 Ausbildung
2.2 Familiäre Beurlaubung	5701 Personal- und Organisationssteuerung
3.1 Mobilität	5701 Personal- und Organisationssteuerung
3.2 Führungspositionen	5701 Personal- und Organisationssteuerung
3.3 Dienstliche Beurteilung	5701 Personal- und Organisationssteuerung
3.4 Aufstiegsverfahren	5701 Personal- und Organisationssteuerung
3.5 Fortbildung	5701 Personal- und Organisationssteuerung
4.1 Schutz vor Diskriminierung	5701 Personal- und Organisationssteuerung

Die Ziele der Leitsätze 2016 werden durch PeCon fortlaufend kontrolliert sowie die Zielerreichungsgrade über den Gleichstellungsbericht transparent gemacht. Sofern erforderlich, werden die betreffenden Produktblätter um weitere Kennzahlen im Hinblick auf die Ziele aus den Leitsätzen 2016 ergänzt und jährlich, zusammen mit Haushalt und den dazu gültigen Regularien, dem Stadtrat vorgelegt. Der Verwaltungs- und Personalausschuss wird über die im Rahmen der Leitsätze 2016 initiierten Maßnahmen und ihre Wirkung auf die Zielgruppe im Gleichstellungsbericht (2019) und im Bericht über den Stand der Umsetzung der Leitsätze (2020) informiert.

## 6. Darstellung der Kosten und Finanzierung

### Sachkosten

Die Leitsätze 2016 gelten stadtweit für alle Referate und Eigenbetriebe sowie für alle Beschäftigte. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Prozess der Chancengleichheit für Frauen und Männer weiter zu fördern. Daher ist eine flächendeckende Veröffentlichung des Gleichstellungskonzeptes notwendig.

Das Personal- und Organisationsreferat beantragt für die Veröffentlichung der Leitsätze in Form einer Broschüre einmalig für das Jahr 2016 Sachkosten in Höhe von 12.000,- Euro. Diese einmaligen Kosten werden benötigt, um das Layout der Broschüre durch eine Agentur gestalten (6.000,- Euro) und die Broschüre in ausreichender Anzahl drucken zu lassen (6.000,- Euro).

### Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>		12.000,-- in 2016	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*			
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)			
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)		12.000,-- in 2016	
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente			

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und in das Produkt

- PROD5701 "Personal- und Organisationssteuerung"

eingestellt.

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung auf dem Büroweg bereitgestellt werden.

### 7. Unabweisbarkeit

Wie unter Ziff. 2 bereits beschrieben, verpflichtet das Bayerische Gleichstellungsgesetz zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes im 5-Jahres-Rhythmus. Die Landeshauptstadt München kommt mit der Fortschreibung der Leitsätze zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern dieser Verpflichtung aus Art. 4 BayGLG nach.

Die Umsetzung der Leitsätze 2016 ist nur mit breiter Unterstützung der Führungskräfte sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Aus diesem Grund sind die Sachmittel für eine

Veröffentlichung in Form einer Broschüre notwendig, um eine effektive Umsetzung sicherzustellen.

Darüber hinaus ist Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Landeshauptstadt München seit Jahrzehnten ein zentrales Thema in der Personalarbeit. So wurde bereits vor Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes dieses Instrument zur Förderung von Frauen eingeführt. Das Gleichstellungskonzept trägt zur Arbeitgeberattraktivität bei und findet sich in der Arbeitgebermarke im Bereich der Vielfalt wieder. Die Arbeitgeberin Stadt München wirbt mit den Themen „Hoher Frauenanteil bei den Führungspositionen“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Eine Broschüre ist daher auch als Marketinginstrument nach außen gut geeignet.

## **8. Beteiligung Referate**

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 27.04.2016 ist der Beschlussvorlage als Anlage 2 beigefügt.

Der Entwurf der Leitsätze 2016 wurde der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Gesamtpersonalrat, allen Referaten und Eigenbetrieben zur Stellungnahme übermittelt. Die Anregungen wurden besprochen und weitgehend übernommen bzw. in die Beschlussvorlage eingearbeitet.

Die Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau StRin Messinger, und der zuständige Verwaltungsbeirat, Herr StR Vorländer, haben einen Abdruck der Vorlage erhalten.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Die Leitsätze 2016 zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden stadtweit gültige Steuerungsvorgabe und sind auch für die Eigenbetriebe verbindlich.
2. Der Stadtrat stimmt dem unter Ziffer 4 des Vortrags dargestellten Verfahren zur Umsetzung der Maßnahmen aus den Leitsätzen 2016 zu.
3. Das Personal- und Organisationsreferat wird daher beauftragt, die einmalig benötigten Auszahlungsmittel zur Veröffentlichung der Leitsätze 2016 in Höhe von 12.000 € als außerplanmäßige Mittelbereitstellung auf dem Büroweg durch die Stadtkämmerei bereitstellen zu lassen.
4. Von den Ausführungen zur Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung im Personal- und Organisationsreferat wird Kenntnis genommen. Aufgrund der sehr differenzierten Betrachtung der Zielgruppe über Produktgrenzen hinweg ist eine Produktauswahl und eine produktbezogene Zielgruppenanalyse für die Produkte des POR nicht mehr erforderlich.

Das Produktkostenbudget erhöht sich zahlungswirksam um 12.000 € (Produktauszahlungsbudget).

5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss**



nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Böhle  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über den Stenographischen Sitzungsdienst  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An das Direktorium  
An das Baureferat  
An das Kommunalreferat  
An das Kreisverwaltungsreferat  
An das Kulturreferat  
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft  
An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung  
An das Referat für Gesundheit und Umwelt  
An das Referat für Bildung und Sport  
An das Sozialreferat  
An die Stadtkämmerei  
An die Münchner Stadtentwässerung  
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
An die Stadtgüter München  
An die Münchner Kammerspiele  
An die Markthallen München  
An die IT@M  
An den Gesamtpersonalrat  
An die Gleichstellungsstelle für Frauen  
An die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten  
An das POR, GL  
An das POR, P 1  
An das POR, P 2  
An das POR, P 3  
An das POR, P 5  
An das POR, P 6  
An das Direktorium, D-HAII  
An das Direktorium, FgR  
An das Direktorium, D-II-KGL  
An das Sozialreferat, S-I-BI  
An das Sozialreferat, S-II-L/GIBS  
An das Sozialreferat, S-III-MI/IK

zur Kenntnis

Am