

Leitsätze 2016 zur Betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern

I. Vorwort

II. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre rechtlichen Grundlagen

III. Gleichstellungsrelevante Entwicklungen und Aktivitäten 2008-2015

- Einige Ergebnisse aus dem Gleichstellungsbericht (2008 bis 2012)
- Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung bei der Landeshauptstadt München
- Projekt Entgeltgleichheit mit dem Instrument „eg-check“
- Fachgespräch zum Thema „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung“ 2011
- Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierungen.“
- Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ - gute Bewertungen für die Kategorie „Fairness“
- Initiatorin und Mitglied beim Münchner Memorandum für Frauen in Führung 2010
- Gewinnerin des Deutschen Unternehmenspreises 2013
- Preisträgerin des Total E-Quality-Prädikats 2014 – zum sechsten Mal in Folge

IV. Ausgewählte künftige Aufgaben

V. Aufbau der neuen Leitsätze 2016

VI. Geltungsbereich

VII. Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2016

1. Attraktive Arbeitsbedingungen

- 1.1 Kinderbetreuung
- 1.2 Teilzeit
- 1.3 Telearbeit
- 1.4 Zeitpolitik
- 1.5 Leistungsorientierte Bezahlung
- 1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement

2. Personalgewinnung/-erhalt

- 2.1 Ausbildung/Einstellung
- 2.2 Familiäre Beurlaubung

3. Berufliche Entwicklung

- 3.1 Mobilität
- 3.2 Führungspositionen
- 3.3 Dienstliche Beurteilung
- 3.4 Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung)
- 3.5 Fortbildung

4. Personalfürsorge

- 4.1 Schutz vor Diskriminierung

Telefon: 0 233-92254

- 4.2 Schutz vor sexueller Belästigung
- 4.3 Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt

I. Vorwort

Am 1. Mai 2015 ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Kraft getreten. Das Gesetz hat u.a. zum Ziel, den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten auf 30 % zu erhöhen und Zielvorgaben zur Frauenförderung im Vorstand und obersten Management zu erreichen.

Weit vor diesem Gesetz hat sich die Landeshauptstadt München auf den Weg gemacht, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich Führung zu verbessern und den Frauenanteil an Führungspositionen zu erhöhen. Es ist u.a. mit Zielvereinbarungen gelungen, den Frauenanteil bei den Führungspositionen auf rund 47 % zu erhöhen. Ein Spitzenwert, auch innerhalb des öffentlichen Dienstes. Zum Vergleich: in den obersten Bundesbehörden liegt der Frauenanteil bei den Führungspositionen bei rund 25 %, beim Freistaat Bayern beträgt er 36,5 %.

Aber auch dieser Spitzenwert ist für die Landeshauptstadt München kein Grund, die Gleichstellungsarbeit ruhen zu lassen. Es gibt nach wie vor Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht. Dazu gehört z.B., den Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene zu erhöhen, die Fortbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften zu steigern, den Vätereanteil bei der Inanspruchnahme von Elternzeit zu steigern u.v.m. Darüber hinaus sind wir laut Bayerischem Gleichstellungsgesetz verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept vorzulegen.

Der Gleichstellungsbericht analysiert die Entwicklung der betrieblichen Gleichstellung und kontrolliert, inwieweit die Ziele des Gleichstellungskonzepts erreicht wurden. Aus dem letzten Gleichstellungsbericht 2012 stellen wir Ihnen auf S. 5 einige Ergebnisse vor. Außerdem informieren wir Sie, welche gleichstellungsrelevanten Projekte, Aktivitäten u.ä. in den vergangenen Jahren durchgeführt wurden.

Das Weltwirtschaftsforum (World Economic Forum, WEF) hat im November 2015 den „Global Gender Gap Report 2015“ veröffentlicht. Laut dieser Studie kann es „bis zur vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitswelt, Bildung und Politik [...] noch mehr als 100 Jahre dauern“. Die Gleichstellung habe sich zwar im letzten Jahrzehnt verbessert, jedoch verringere sich der Unterschied zu langsam. Deutschland besetzt im Ranking Platz 11, auf den oberen Plätzen rangieren, wie auch in der Vergangenheit, Island, Norwegen, Finnland und Schweden.

Strengen wir uns gemeinsam an, dass die in den vorliegenden Leitsätzen formulierten Ziele schneller erreicht werden.

Wir freuen uns, Ihnen die neuen Leitsätze 2016 vorstellen zu können und wünschen uns breite Unterstützung seitens der Führungskräfte und der Beschäftigten.

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

Dr. Thomas Böhle
Personal- und Organisationsreferent

II. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre rechtlichen Grundlagen

Die neuen Leitsätze 2016 basieren - wie schon die Leitsätze 2000 und 2009 - 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. Für die Landeshauptstadt München ist dieser Ansatz nicht neu: die Gleichstellungsstelle für Frauen hat die Verwirklichung von Chancengleichheit von Anfang an als Querschnittsaufgabe definiert. Neben der 1985 eingerichteten Gleichstellungsstelle für Frauen gibt es seit den 90er Jahren in allen Referaten Fachstellen, die sich vor Ort und fachspezifisch mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit befassen.

Die rechtlichen Grundlagen, auf die sich die vorliegenden Leitsätze beziehen, sind neben Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz folgende:

- Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG) vom 24. Mai 1996 (zuletzt geändert am 23. Mai 2006), das die Verwirklichung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern fördert und die Erarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes vorsieht.
- Die Gleichstellungssatzung der Landeshauptstadt München vom 28.10.1998, zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 19.12.2008, die das mehrstufige Münchner Gleichstellungskonzept und die Zusammenarbeit der Dienststellen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen bei der Erarbeitung regelt.
- Die Dienstanweisung des Oberbürgermeisters vom 02.12.1991, nach der es die Aufgabe aller städtischen Beschäftigten ist, an der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen in ihrer eigenen Arbeit mitzuwirken.
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000, das u.a. das Ziel verfolgt, Teilzeit zu fördern und eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu verhindern.
- Das am 20.02.2008 vom Stadtrat verabschiedete Interkulturelle Integrationskonzept. Bei allen in den Leitsätzen 2016 umzusetzenden Maßnahmen wird geprüft, ob es für Frauen mit Migrationshintergrund besondere Bedarfe gibt.
- Die Stadtratsbeschlüsse Integrationskonzept vom 27.01.1999 (erste Fortschreibung der Rahmendienstvereinbarung 7.1.2003; letzte Änderungsdienstvereinbarung 29.06.2011) und Schwerbehindertenkonzept vom 10.05.2000 mit denen die Landeshauptstadt München ausdrücklich und richtungsweisend ihre Eigenverpflichtung als soziale Arbeitgeberin bzw. soziale Dienstherrin bekräftigt.
- Die am 29.03.2009 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention, mit dem Ziel der Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

III. Gleichstellungsrelevante Entwicklungen und Aktivitäten 2008 bis 2015

Einige Ergebnisse aus dem Gleichstellungsbericht (2008 bis 2012)

Inwieweit die in den Leitsätzen 2009 formulierten Ziele erreicht wurden, ist dem „Personal 2012 – Gleichstellungsbericht“ sowie weiteren Statistiken zu entnehmen. Sie finden den Gleichstellungsbericht im Intranet unter: Personal – PeCon.

Hier einige Ergebnisse und Trends aus dem Gleichstellungsbericht 2012¹:

- Neben der bereits erwähnten Steigerung des Frauenanteils bei den Führungspositionen konnte auch Führung in Teilzeit weiter ausgebaut werden. Knapp ein Fünftel aller Führungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt. Ein Drittel davon sind Führungspositionen, die sich zwei Personen teilen, der Rest wird von einer Person mit reduzierter Arbeitszeit ausgeübt.
- Was die Stellenbesetzungsverfahren betrifft, so setzten sich Frauen in Vorstellungsrunden um 12,7 %-Punkte häufiger durch als Männer. Dies trifft auch auf Führungspositionen zu: hier sind Männer um 14,7 %-Punkte weniger erfolgreich als Frauen.
- Auch Teilzeitkräfte sind in Vorstellungsrunden sehr erfolgreich. Wenn sie sich bewerben, was sie allerdings nur in sehr geringer Anzahl tun. Insbesondere bei Bewerbungen für Führungspositionen sind sie eher zurückhaltend. Bei erfolgter Bewerbung setzten sie sich bei Auswahlverfahren für Führungspositionen um 15,9 %-Punkte häufiger durch als Vollzeitbeschäftigte.
- Positiv stellen sich auch die Beförderungs- und Höhergruppierungschancen dar. Diese sind für Frauen und Männer, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte nahezu ausgeglichen.
- Bei den Zulassungen zum Aufstiegsverfahren haben die Frauenanteile deutlich zugenommen. Bei der Ausbildungsqualifizierung von der 2. in die 3. Qualifikationsebene (QE) um 10,5 %-Punkte, der Anteil zugelassener Frauen lag zwischen 2008 und 2012 bei 48,2 %. Beim Aufstieg von der 3. in die 4. QE erfolgte eine Steigerung um 5,1%-Punkte, von 2008 bis 2012 wurden 40,7 % Frauen zugelassen.
- Die Anzahl der Beurlaubten (aus familiären Gründen) sank von ca. 1.900 Personen im Jahr 2008 auf 1.604 im Jahr 2012. Die Beurlaubungsdauer ist ebenfalls stark zurückgegangen, sie liegt bei 1,3 Jahren und es lässt sich ein Trend zum Wiedereinstieg mit höheren Stundenmaß feststellen.

Über die Umsetzung der in den Leitsätzen 2009 formulierten Maßnahmen wurde in der Bekanntgabe „Leitsätze 2009. Sachstandsbericht über die Umsetzung der Maßnahmen“, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 09913 vom 17.10.2012 berichtet. Der Großteil der umzusetzenden Maßnahmen fiel in den Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferats. Darüber hinaus hat das Personal- und Organisationsreferat am 08.10.2009 einen stadtweiten Workshop durchgeführt, auf dem festgelegt wurde, welche Maßnahmen in den Referaten und Eigenbetrieben umzusetzen sind (siehe o.g. Bekanntgabe).

1 Die aktuellen Zahlen finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

Darüber hinaus haben weitere gleichstellungsrelevante Aktivitäten, Projekte u.ä. stattgefunden, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung bei der Landeshauptstadt München

Wie in den Leitsätzen 2009 festgelegt, hat das Personal- und Organisationsreferat (POR) unter Mitwirkung des Direktoriums, der Stadtkämmerei und der Gleichstellungsstelle für Frauen die gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung exemplarisch am Produkt „Fortbildung“ erprobt. Während der Pilotphase war „Fortbildung“ eines der vier Pilotprodukte.

Eine erste Datenanalyse hat ergeben, dass die Fortbildungsbeteiligung von Frauen im Durchschnitt ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten entspricht, sie in Fortbildungen zum Aufstieg trotz Steigerung noch unterrepräsentiert sind. Eine Ursachenanalyse machte deutlich, dass dies u.a. mit Familienaufgaben sowie mit Rollenbildern zusammenhängt, die Frauen nach wie vor stärker in zuarbeitenden Funktionen sehen. In einer weiteren Datenanalyse wurde der Frage nachgegangen, ob Frauen weniger Interesse an einem Aufstieg in die nächsthöhere Qualifikationsebene haben als Männer oder ob sie trotz des Interesses an einer Karriere deutlich seltener den Aufstieg machen. Anhand der Auswertung von Potentialförderseminaren und bestimmten Fortbildungen, die als Indikatoren für Karriereorientierung dienen, zeigte sich, dass Frauen wie Männer hinsichtlich des Potentials und der Interessenlage gleiche Voraussetzungen aufweisen. Trotz Interesse an Karriere und vorhandenem Potential gehen Mitarbeiterinnen auf dem Weg nach oben offenbar dort verloren, wo konkrete Karriereschritte anstehen (s. Sitzungsvorlage Nr. 08 - 14 / V 11255 vom 24.07.2013). Vergleiche dazu Kapitel 3.4 Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung).

Das Pilotprojekt der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung wurde mit der o.g. Sitzungsvorlage abgeschlossen. Die weitere Umsetzung wurde in die Linienverantwortung übergeben und wird von Direktorium und Stadtkämmerei in jeweiliger Zuständigkeit in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen weiter verfolgt und unterstützt. Das POR wurde beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Direktorium, der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Stadtkämmerei und der Stelle für Interkulturelle Arbeit ein Schulungskonzept zur Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung zu erarbeiten.

Ferner ist das POR dem Auftrag aus o. g. Stadtratsbeschluss nachgekommen, geschlechterdifferenzierte Daten in den Gleichstellungsbericht zu integrieren und zusammen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen zu prüfen, hierzu ggf. ein weiteres Ziel in die Leitsätze aufzunehmen:

- Anzahl der Personen bzw. Vollzeitäquivalente nach Besoldungs- bzw. Tarifgruppen (Darstellung erfolgt jährlich im PeCon-Bericht und im regelmäßigen Gleichstellungsbericht)
- Anzahl der Personen, die innerhalb des Jahres Elternzeit und/oder Beurlaubung zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen haben sowie die entsprechende durchschnittliche Beurlaubungsdauer (Darstellung erfolgt jährlich im PeCon-Bericht und im regelmäßigen Gleichstellungsbericht; siehe auch Kapitel 2.2).

Weiterhin haben die Referate den Auftrag, geschlechterdifferenzierte Leistungsmengen in ihren Produkten zu vervollständigen sowie aufbauend auf geschlechterdifferenzierten Zielgruppenanalysen zielgruppenspezifische Wirkungsziele und -kennzahlen zu bestimmen.

Im Rahmen des stadtweiten Personalcontrollings (PeCon) werden regelmäßig geschlechterdifferenzierte Datenanalysen zu den Beschäftigten der Landeshauptstadt

München durchgeführt. Auf dieser Grundlage werden im Rahmen der Leitsätze Wirkungsziele und entsprechende Kennzahlen festgelegt (siehe beispielsweise die Kapitel 2.2 und 3.2).

Die Methodik des Personalcontrollings in Verbindung mit der Fortschreibung der Leitsätze (Festlegung von Zielen und Kennzahlen) entspricht auch im Großen und Ganzen dem Vorgehen der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung zur Herstellung von Wirkungstransparenz. Damit wird der fortlaufende Auftrag zur Umsetzung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung im Personalbereich weitgehend umgesetzt.

Projekt Entgeltgleichheit mit dem Instrument „eg-check“

Der Stadtrat hat das Personal- und Organisationsreferat mit Beschluss vom 19.12.2012 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 10024) beauftragt, die Entgeltregelungen der Landeshauptstadt München auf Entgeltdiskriminierung durch eine externe Untersuchung überprüfen zu lassen. Dabei sollte auf der Basis des bereinigten Gender Pay Gap² das Messverfahren des eg-check angewandt werden.

Die Berechnungen des Personal- und Organisationsreferats haben ergeben, dass der unbereinigte Einkommensunterschied von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt München 3,34 % zugunsten der Männer beträgt (insgesamt verdienen Frauen in Deutschland rund 22 % weniger als Männer).

Differenziert nach verschiedenen Besoldungs- und Entgeltbereichen zeigt sich, dass

- Frauen im Beamtenbereich 3,66 % mehr verdienen als Männer
- Frauen im Tarifbereich 5,43 % weniger verdienen als Männer
- Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst 8,29 % weniger als Männer.

Grund hierfür sind in erster Linie Erziehungszeiten und Beurlaubungen, die bei Tarifbeschäftigten zu Stufenhemmung und -rückfall führen (§ 17 Abs. 3 TVöD). Da familiär bedingte Berufspausen immer noch primär von Frauen gemacht werden, hat dies nach erfolgtem Wiedereinstieg eine geringere Entgelthöhe zur Folge. Kürzere Beurlaubungszeiten können diesen finanziellen Nachteil verringern. Ziel des Personal- und Organisationsreferats ist die Rückkehr innerhalb von drei Jahren (s. Ziff. 2.2 Familiäre Beurlaubung), die durch verschiedene Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird (s. Ziff. 1.1 Kinderbetreuung, 1.2 Teilzeit und 1.3 Telearbeit).

Die vom Stadtrat in Auftrag gegebene externe Untersuchung wurde im Rahmen eines Projekts zur Entgeltgleichheit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2013 durchgeführt. Mit dem Messinstrument eg-check wurden Erschwerniszuschläge und die leistungsorientierte Vergütung auf mögliche Diskriminierungspotentiale geprüft.

Erschwerniszulagen haben eine langjährige Tradition in männlich-dominierten gewerblichen

2 Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allgemeiner Form miteinander. Faktoren, die den Lohnabstand zumindest teilweise erklären, wie etwa der Bildungsabschluss oder der Beruf, werden bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt. Der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap betrachtet den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit und kann nicht durch arbeitsplatzrelevante Merkmale erläutert werden.

Beschäftigungsbereichen. Von ihnen profitieren - bedingt durch die Konzentration auf körperliche und umgebungsbedingte Belastungen - Frauen bislang in geringerem Maße. Um geschlechterbezogene Benachteiligungen ausschließen zu können, wurde es als erforderlich erachtet, dass die Tarifparteien bei der Gestaltung des künftig geltenden Tarifsystems insbesondere auch frauendominierte Tätigkeiten auf ihre faktischen Belastungen in einem umfassenderen Sinn überprüfen, sei es in gewerblichen, dienstleistenden oder verwaltenden Beschäftigungsbereichen. Da dies Sache der Tarifparteien ist, hat die Landeshauptstadt München hier keine eigene Handhabe.

Hinsichtlich der leistungsorientierten Bezahlung machten die bereits vorhandenen sehr ausdifferenzierten Auswertungen der Prämienvergabe deutlich, dass die Anteile von Frauen und Männern, die leistungsorientierte Vergütungen in Form der Zusatzprämie erhalten, ausgewogen waren. Auch die Höhe der an Frauen und Männer ausgezahlten Prämien war in beiden Jahren etwa gleich. Darüber hinaus zeigte sich das bekannte Bild, dass Teilzeitbeschäftigte geringere Chancen haben, Leistungsprämien zu erhalten. Demzufolge wurde die Prüfung der Dienstvereinbarung vor allem auch mit dem Ziel durchgeführt zu klären, inwieweit die Ursachen für die statistisch feststellbaren Unterschiede, insbesondere zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften, auf die Regelung zurückgeführt werden können. Die Prüfung der Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung ergab, dass die DV-LoB eine ausgeprägte Gleichstellungsorientierung erkennen lässt. Insbesondere werden auch „weiche“ Kriterien berücksichtigt, die ein gleichstellungsförderliches Verhalten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften belohnen. Darüber hinaus enthält die DV-LoB keine Kriterien, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind.

Das Defizit, dass Teilzeitkräfte geringere Chancen auf Leistungsprämien haben, wird bereits (und auch in Zukunft) in allen Führungskräfte-Schulungen kommuniziert mit der Bitte, auf Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe von Leistungsprämien zu achten (83,5 % der Teilzeitkräfte waren 2014 Frauen). Bei der jährlichen Berichtslegung wird die Vergabep Praxis u.a. hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, Arbeitszeit und etwaigen Hierarchieeffekten überprüft. Ein laufendes Controlling spiegelt etwaige Defizite über die Referatskommissionen den Führungskräften und fordert bei Abweichungen eine Überprüfung der geschlechtergerechten Vergabe ein. Dazu erhalten die einzelnen Referate jedes Jahr ein Schreiben, in dem sie sowohl über die stadtweiten Ergebnisse als auch die Ergebnisse ihres Referates im stadtweiten Vergleich informiert werden. In diesem Schreiben werden die Referate u.a. darauf hingewiesen, im aktuellen Betrachtungszeitraum wieder auf Chancengleichheit bei der Prämienvergabe zwischen Frauen und Männern, Vollzeit- und Teilzeitkräften und Beschäftigten aller Qualifikationsebenen zu achten.

Außerdem hat die Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ u.a. ergeben, dass das Thema leistungsorientierte Bezahlung z.T. kritisch bewertet wird. In der weiteren Bearbeitung wird das Personal- und Organisationsreferat prüfen, welche Möglichkeiten der Optimierung bestehen.

Fachgespräch zum Thema „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung“ 2011

Die Stadtratsfraktion „Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste“ hat im November 2008 beantragt, ein Fachgespräch zum Thema „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung“ durchzuführen. Unter Federführung des Direktoriums haben die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen der Stadtverwaltung dieses Gespräch vorbereitet und am 28.01.2011 durchgeführt. Folgende Stellen waren beteiligt:

- Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (AMIGRA)
- Behindertenrat, Geschäftsstelle
- Betriebliche Gleichstellung
- Gleichstellungsstelle für Frauen, Gleichstellungsbeauftragte
- Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- Stadtjugendamt, Fachstelle für Querschnittsaufgaben GIBS (Gender, Interkult, Behinderung/Inklusion, sexuelle Identität), Mädchenbeauftragte und Jungenbeauftragter
- Stelle für interkulturelle Arbeit
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG
- Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt

Ziel des Fachgesprächs war u.a., die Arbeit der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen darzustellen, ihre Zielgruppen, ihre Zielsetzung, rechtlichen Grundlagen, Handlungsfelder etc. In einer von den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen gemeinsam erarbeiteten Beschlussvorlage wird dargestellt, in welchem Verhältnis die Strategien „Gender Mainstreaming“, „Interkulturelle Öffnung und Verständigung“ und der theoretische Ansatz von „Diversity“ zueinander stehen. Nachzulesen ist dies in der Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 09095 des Direktoriums vom 05.07.2012. Darin wird auch ein Überblick über die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen gegeben.

Zur besseren Auffindbarkeit und Übersichtlichkeit wurde eine gemeinsame Internetseite eingerichtet, die über die verschiedenen Angebote informiert und Wissenswertes sowie Aktuelles in diesem Bereich enthält

(<http://www.muenchen.de/rathaus/Serviceangebote/Gleichstellung-Antidiskriminierung.html>).

Das zur Vorbereitung des Fachgesprächs eingerichtete Arbeitsgremium trifft sich unter Federführung des Direktoriums zur Planung und Koordination der gemeinsamen Arbeit weiterhin in regelmäßigen Abständen. Außerdem ist geplant, den Stadtrat in angemessenen zeitlichen Abständen über die aktuelle Situation und Weiterentwicklung der städtischen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit zu informieren. Hierfür wird das Fachgespräch wiederholt.

Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“

Die Stadt München hat im November 2015 das Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“ herausgebracht, das alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses Thema sensibilisieren soll. Es löst die Antidiskriminierungsvereinbarung von 2006 ab. Diese wurde abgeschlossen, bevor das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft trat. Die Landeshauptstadt München war damit Vorreiterin. Mit dem Positionspapier wurde nun weiterentwickelt und vertieft, was bereits vor zehn Jahren in der Antidiskriminierungsvereinbarung angelegt war.

Das Positionspapier erläutert, wie die Landeshauptstadt München das AGG umsetzt, wie sie ihre Beschäftigten vor Diskriminierung schützt und was passiert, wenn es zu Diskriminierung gekommen ist. Das Positionspapier gibt dem AGG ein Münchner Gesicht: Es beschreibt, was einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung ausmacht und fordert alle Beschäftigten auf, ihren Beitrag dazu zu leisten. Es geht um Solidarität und Zivilcourage sowie um Offenheit gegenüber Lebensweisen, die einem selbst fremd sind.

Im Positionspapier sind wichtige und verbindliche Grundlagen und Grundsätze für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen respektvollen Umgang miteinander enthalten. Schließlich enthält es einen Überblick über Anlauf- und Beratungsstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Folgende Positionen der Landeshauptstadt München sind fest verankert:

- München ist eine Stadt, in der Diskriminierung keinen Platz hat, eine Stadt, die vom friedlichen Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe geprägt ist.
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Landeshauptstadt München. Die Umsetzung ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen.
- Die Landeshauptstadt München tritt nachdrücklich Rassismus sowie antidemokratischen und neonazistischen Tendenzen entgegen. Sie unterstützt auch mit Nachdruck Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz und Toleranz von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen.
- Die Landeshauptstadt München erwartet, dass alle Beschäftigten Diskriminierungen und Belästigungen entschieden entgegentreten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, in diesem Zusammenhang Solidarität und Zivilcourage zu zeigen.
- Es ist eine Querschnittsaufgabe, die Dimension Geschlecht bei der Konzeption, Durchführung und Ergebniskontrolle aller städtischen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen bestimmter Personengruppen zu beachten (Gender-Mainstreamingansatz).

„Mitarbeiterbefragung Great Place to Work“ - gute Bewertungen für die Kategorie „Fairness“

Vom 24.06. bis 14.07.2013 wurde von dem externen Institut „Great Place to Work“ eine Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, an der sich 44 % der städtischen Beschäftigten beteiligt haben. Der Stadtrat hat 2012 diese Befragung in Auftrag gegeben um herauszufinden, wie die Beschäftigten die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin erleben, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeitssituation und dem Arbeitsklima sind.

Great Place to Work kommt zusammenfassend zu dem Ergebnis: „Solides Ergebnis mit viel Luft nach oben“. Insgesamt besagen 56 % der Antworten, dass die Landeshauptstadt München „alles in allem ein sehr guter Arbeitsplatz“ ist.

Die 63 Fragen des Fragebogens sind fünf Kategorien zugeordnet: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Bei der Kategorie Fairness schneidet die Landeshauptstadt deutlich besser ab als die Arbeitgeber in Deutschland (repräsentative Studie zur Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in deutschen Unternehmen - „Unternehmenskultur-Studie“).

Über 80 % Zustimmung erhielten die folgenden Fragen:

Frage	Gesamt	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit (50-99 %)	Teilzeit (< 50 %)
Die Beschäftigten werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt	87 %	90 %	83 %	86 %	90 %	90 %
Die Beschäftigten werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair	82 %	84 %	81 %	82 %	83 %	84 %

behandelt						
Die Beschäftigten werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt	89 %	92 %	85 %	88 %	92 %	92 %
Die Beschäftigten werden unabhängig von körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt	82 %	84 %	80 %	82 %	84 %	83 %

Im Folgeprozess von Great Place to Work wurden aus den Befragungsergebnissen, den freien Wortmeldungen und den Rückmeldungen aus den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Zirkeln und -Foren der Referate und Eigenbetriebe 13 stadtweite Handlungsfelder zusammengeführt. Es wurden 63 Arbeitspakete und mehr als 800 Maßnahmen entwickelt. An diesen Arbeitspaketen wird aktuell in allen Referaten und Eigenbetrieben gearbeitet. Ausführliche Informationen sind im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitgestellt.

Initiatorin und Mitglied beim Münchner Memorandum für Frauen in Führung 2010

Anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Cross Mentoring-Programms im Mai 2010 haben 14 Münchner Unternehmen, darunter die Landeshauptstadt München, das Münchner Memorandum für Frauen in Führung unterzeichnet. Darin verpflichten sie sich zu einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden 15 Vereinbarungen getroffen, darunter z.B. die Etablierung innovativer Arbeitszeitmodelle, eine transparente Leistungsbeurteilung und effiziente Maßnahmen der Weiterbildung. Das Münchner Memorandum für Frauen in Führung stellt bundesweit die erste Initiative dieser Art dar.

Initiiert wurde es von der Münchner Unternehmensberatung Cross Consult GbR zusammen mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft. An den regelmäßigen Arbeitstreffen der beteiligten Unternehmen sowie dem jährlich stattfindenden Benchmark, der die Erreichung der angestrebten Ziele überprüft, nimmt das Personal- und Organisationsreferat teil (www.mff-memorandum.de).

Gewinnerin des Deutschen Unternehmenspreises 2013

Im Dezember 2013 wurde die Landeshauptstadt München mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit in der Kategorie „Familienorientierung“ ausgezeichnet. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie überzeugte die Fachjury. Besonders beeindruckt waren die acht Juroren davon, dass die geschaffenen Rahmenbedingungen umfassend für alle Angehörigen - von den Kindern bis zu den gegebenenfalls pflegebedürftigen Eltern und Großeltern – gelten.

Preisträgerin des Total E-Quality-Prädikats 2014 – zum sechsten Mal in Folge

Die Landeshauptstadt München hat sich 2014 zum sechsten Mal erfolgreich um das Total-E-Quality-Prädikat beworben. Ausschlaggebend für die Jury-Entscheidung war, dass die Landeshauptstadt München mit ihren Aktivitäten deutlich über die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes hinausgehe und mit systematischen Ansätzen eine überzeugende Haltung zur Chancengleichheit zeige. Die Aktivitäten in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Personalentwicklung sind laut Jury vorbildlich und werden stetig weiterentwickelt.

Telefon: 0 233-92254

Online-Umfrage der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen nahm ihr 30-jähriges Jubiläum im Jahr 2015 zum Anlass, die Münchner Bürgerinnen und Bürger mit einer Online-Umfrage um ihre Meinung zu bitten: Wo stehen wir heute in der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages im Grundgesetz? Die Ergebnisse sollen darüber Auskunft geben, wie gut es in München – aber auch nur hier – bisher gelungen ist, den Verfassungsauftrag nach Gleichstellung zu erfüllen: Wo gibt es Erfolge, wo ist dringender Handlungsbedarf? Eine Zusammenfassung der Ergebnisse kann der Bekanntgabe vom 13.04.2016 im Verwaltungs- und Personalausschuss (Sitzungsvorlage Nr.: 14-20 / V 05372) entnommen werden. Tenor: in München wird Gleichstellungspolitik stärker umgesetzt als deutschlandweit – es gibt aber auch hier für die Zukunft noch viel zu tun.

IV. Ausgewählte künftige Aufgaben

Die Leitsätze 2016 enthalten insgesamt 38 Maßnahmen, die es seitens des Personal- und Organisationsreferats sowie der Referate und Eigenbetriebe umzusetzen gilt. Exemplarisch seien einige Beispiele genannt:

Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene erhöhen

Trotz der kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils bei den Führungspositionen auf 47,1 % (2014), gibt es auch bei der Landeshauptstadt München die sog. „gläserne Decke“. Darunter versteht man die für Frauen schwer durchdringbare Decke zwischen der mittleren und der oberen Führungsebene. Während Frauen bei der Landeshauptstadt München in der 3. Qualifikationsebene um lediglich 4,5 %-Punkte seltener mit Führung betraut sind als Männer, beträgt der Abstand in der 4. Qualifikationsebene 11 %-Punkte. Hier gilt es, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wie z.B. gezielte Informationen zur Modularen Qualifizierung, zum Bewerbungsverfahren u.ä.

Arbeitgeberattraktivität durch gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausbauen:

Mini-Sabbatical anbieten

In Zeiten des Fachkräftemangels müssen sich Unternehmen verstärkt auf die Bedürfnisse von Beschäftigten einstellen. Einer repräsentativen Forsa-Studie zufolge, die vom Online-Netzwerk XING in Auftrag gegeben wurde, steht bei Deutschlands Fach- und Führungskräften die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz oben auf deren Prioritätenliste (95 %). In ihrer aktuellen Arbeitssituation klaffen Wunsch und Wirklichkeit aber weit auseinander: acht von zehn Befragten wünschen sich mehr Zeit für Familie, Lebenspartner und Freunde. Die Landeshauptstadt München bietet bereits eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen: flexible Arbeitszeiten, diverse Teilzeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und beim beruflichen Wiedereinstieg. Ein weiteres Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, z.B. in Form eines Mini-Sabbaticals, würde das attraktive Angebot abrunden.

Väteranteil bei Inanspruchnahme von Elternzeit steigern

Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich bei der Landeshauptstadt München an beide Geschlechter, werden aber überwiegend von Frauen wahrgenommen. Daher sollen Väter explizit angesprochen und ermuntert werden, die Chance auf Elternzeit zu nutzen. Der Gesetzgeber geht mit dem ElterngeldPlus und der Flexibilisierung der Elternzeit in die selbe Richtung und setzt auf partnerschaftliche Aufgabenteilung.

„Vielfaltskompetenz“/„Gleichstellung und Antidiskriminierung“ im Kompetenzmanagement

Der Stadtrat hat mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.11.2012 bzw. der Vollversammlung vom 28.11.2012 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 10517) das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat ein Konzept für ein IT-gestütztes, standardisiertes Kompetenzmanagement zu entwickeln. Dabei handelt es sich um ein modernes Personalentwicklungsinstrument, mit dem sich die heutigen und künftigen Aufgabenprofile und erforderlichen Mitarbeiterkompetenzen beschreiben und abgleichen lassen. Es setzt die systematische, IT-gestützte Erfassung aller fachlichen, methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten sowie der entsprechenden Anforderungen an die derzeitige bzw. geplante Aufgabenerledigung (Stelle) voraus und ermöglicht einen Abgleich „Person-Stelle/künftige Anforderungen“ und die Ableitung gegebener

Handlungsoptionen bzw. -bedarfe.

Grundlage des Kompetenzmanagements ist ein Kompetenzmodell, welches alle Kompetenzen, die für die Landeshauptstadt München als wichtig erachtet werden, nennt, beschreibt und skaliert. Dazu gehört auch das Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung, das in der „Vielfaltskompetenz“/„Gleichstellung und Antidiskriminierung“ konzeptioniert ist.

Um die Praktikabilität der oben dargelegten Planungen zu testen, wurden im Zeitraum März 2013 bis Ende 2014, in vier Pilotbereichen Erfahrungen mit der Anwendung des Kompetenzmanagements und dessen Umsetzung in die Praxis gesammelt. Die Pilotierung wurde positiv evaluiert und derzeit wird an der stadtweiten Einführung gearbeitet (Verwaltungs- und Personalausschuss vom 13.04.2016 und Vollversammlung vom 20.04.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03776). Die stadtweite Einführung dieses Personalentwicklungsinstrumentes hätte erhebliche Auswirkungen auf die dienstliche Beurteilung. Positive Effekte und Vorteile gegenüber dem bisherigen Beurteilungssystem werden vor allem in einer erhöhten Transparenz und in einer besseren Vergleichbarkeit der dienstlichen Beurteilungen gesehen.

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Seit der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters von 1991 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen. Mit der Unterzeichnung der Charta durch den Oberbürgermeister wird diesem handlungsleitenden Ziel mit der Maßgabe der Aufstellung eines Aktionsplanes ein neues Instrument hinzugefügt: In definierten Handlungsfeldern müssen Ziele, Maßnahmen und zeitliche Abläufe zur qualitativen Weiterentwicklung der Münchner Gleichstellungsarbeit festgeschrieben werden. Der Aktionsplan schafft dabei einen verbindlichen Rahmen für die programmatische Fortführung der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Stadt München der vergangenen 30 Jahre (Verwaltungs- und Personalausschuss vom 09.03.2016 und Vollversammlung vom 16.03.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03310).

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten

Schon längst muss mit der Dezentralisierung von Personalarbeit ein erheblicher Teil der Gleichstellungsarbeit in den Referaten stattfinden. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind also nötig, aber für sie auch stadtweit gleiche Arbeitsbedingungen, Kompetenzen, Stellenprofile und Einwertungen. Eine Beschlussfassung durch die Gleichstellungsstelle für Frauen hierzu ist für 2016 geplant.

Die Eigenbetriebe haben eigene örtliche Gleichstellungsbeauftragte.

V. Aufbau der neuen Leitsätze 2016

Die vorliegenden Leitsätze bauen auf den Leitsätzen 2000 und 2009 auf. Die Gliederung der Leitsätze 2016 orientiert sich am Aufbau des „Personal 2012 – Gleichstellungsberichts“. Die 16 Handlungsfelder sind in vier Kapitel eingeteilt:

- Attraktive Arbeitsbedingungen
- Personalgewinnung/ -erhalt
- Berufliche Entwicklung
- Personalfürsorge

Jedes Handlungsfeld enthält Leitsätze, eine Beschreibung der Ist-Situation und Maßnahmen, die vom Personal- und Organisationsreferat sowie den Referaten und Eigenbetrieben umzusetzen sind. Ferner sind in einigen Handlungsfeldern wirkungsorientierte Ziele formuliert, die in das Zielesystem des Personal- und Organisationsreferats integriert werden und deren Erreichen im nächsten Gleichstellungsbericht überprüft wird.

VI. Geltungsbereich

Die Leitsätze, Ziele und Maßnahmen gelten gleichermaßen für die Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Eigenbetriebe, sofern nicht für die Eigenbetriebe eine eigene Regelungskompetenz besteht. Bei der Umsetzung kommt den Führungskräften besondere Verantwortung zu, da die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ein Thema der Personalentwicklung ist.

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Prozess der Chancengleichheit für Frauen und Männer, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität, weiter zu fördern. Für die Umsetzung vor Ort sind die einzelnen Referate, Eigenbetriebe und Dienststellen verantwortlich.

VII. Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2016

1. Attraktive Arbeitsbedingungen

1.1 Kinderbetreuung

Leitsätze:

- Beschäftigte mit Kindern brauchen während ihrer Arbeitszeit eine zuverlässige Kinderbetreuung. Eltern werden durch bedarfsgerechte und kostengünstige Betreuungsangebote unterstützt.
- Die Angebote umfassen Belegplätze in eigenen Betreuungseinrichtungen, Kinderkrippen-, Kindergarten- und Hortkontingentplätze in städtischen Kindertageseinrichtungen sowie eine Ferien- und Notfallbetreuung.
- Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten Beschäftigte mit Kindern nach Maßgabe des Grundsatzbeschlusses des Stadtrats vom 24.04.1991 und dessen Folgebeschlüsse Kinderbetreuungsplätze, um sie dadurch zu gewinnen oder zu erhalten bzw. die Rückkehr aus einer Beurlaubung zu erleichtern.

Ist-Situation:

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Landeshauptstadt München ihren Beschäftigten verschiedene betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten an:

Kontingentplätze

Im Jahr 2014 wurden in städtischen Kindertageseinrichtungen 959 Kinderkrippen-, Kindergarten- und Hortkontingentplätze für Kinder städtischer Beschäftigter vorgehalten. Die Zahl der vorgehaltenen Plätze wird kontinuierlich angepasst (zum Vergleich: im Jahr 2007 standen 650 Kontingentplätze zur Verfügung). Das Angebot an Kontingentplätzen ist in allen Einrichtungsarten bedarfsdeckend. Dennoch gelingt es nicht in jedem Fall, einen Platz in der gewünschten Kinderbetreuungseinrichtung zu erhalten. Bei 22 % der nicht in Anspruch genommenen Kontingentscheine wurde als Grund der fehlende Platz in der Wunscheinrichtung angegeben. 88,4 % der in Anspruch genommenen Plätze waren in einer Wunscheinrichtung.

Belegplätze

Neben den Kontingentplätzen wurden in neu errichteten Verwaltungsgebäuden eigene Kindertagesstätten eingerichtet, die zur Hälfte für Kinder städtischer Beschäftigter zur Verfügung stehen. Diese Belegplätze gibt es in folgenden Einrichtungen: Haus für Kinder Friedenstraße, Haus für Kinder Gallmayerstraße und Kindertagesstätte Ruppertstr..

Kurzzeit- und Notfallbetreuung

Bei akutem Betreuungsbedarf (z.B. Ausfall der regulären Kinderbetreuung), bei Betreuungseingpässen (z.B. in der Ferienzeit) oder bei Teilnahme an Fortbildungen (z.B. als Teilzeitkraft außerhalb der Arbeitszeit oder bei Beurlaubung) können städtische Beschäftigte ihre Kinder im Alter von 0 – 12 Jahren im „Münchner Kindl“ des pme Familienservice, einer Einrichtung in der Burgstraße 6, betreuen lassen. Pro Kind und Kalenderjahr werden für maximal 20 Buchungstage und maximal 10 Buchungstage am Stück die Kosten übernommen.

Ferienbetreuung

Telefon: 0 233-92254

Während der Schulferien besteht die Möglichkeit, die Ferienprogramme des Stadtjugendamts zu nutzen. Für städtische Beschäftigte gibt es bei bestimmten Angeboten zusätzliche Kontingente.

Betreuung im Krankheitsfall

Die Betreuung kranker Kinder übernimmt auf Anfrage der Verein „Zu Hause gesund werden“. Die Landeshauptstadt München beteiligt sich anteilig an den Betreuungskosten.

Darüber hinaus bieten manche Referate und Eigenbetriebe weitere Kinderbetreuungsmöglichkeiten an: das Kreisverwaltungsreferat, das Sozialreferat, das Referat für Stadtplanung und Bauordnung, die Stadtkämmerei und der Eigenbetrieb it@M haben in den vergangenen Jahren am Buß- und Betttag, der schulfrei aber kein Feiertag ist, einen sog. Kindertag angeboten. Beschäftigte konnten ihre Kinder an diesem Tag mit in die Arbeit bringen. Das Kommunalreferat und das Referat für Bildung und Sport bieten dies ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 2015 ebenfalls an. Das Referat für Bildung und Sport hat 2013 ein Eltern-Kind-Zimmer für Notfälle wie z.B. kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung eingerichtet. An zwei Arbeitsplätzen können Eltern arbeiten, während die Kinder spielen oder schlafen.

Maßnahme:

- Das vorhandene Betreuungsangebot wird aufrecht erhalten und kontinuierlich im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen überprüft.

1.2 Teilzeit

Leitsätze:

- Um Beruf und Familie zu vereinbaren, bietet die Landeshauptstadt München Frauen und Männern in allen Bereichen eine für die Beschäftigten bedarfsgerechte, aber auch für die Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin wirtschaftliche Teilzeitarbeit an. Dabei sind dienstliche Belange ebenso zu beachten wie die Bedürfnisse der Beschäftigten. Teilzeit aus anderen, nicht familienbezogenen Gründen ist ebenfalls möglich.
- Jede Vollzeitstelle ist grundsätzlich teilbar.
- Teilzeitangebote richten sich an Frauen und Männer.
- Die Landeshauptstadt München achtet in allen Bereichen des beruflichen Fortkommens auf Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften und wirkt Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten aktiv entgegen.
- Teilzeit ist kein Ausschlussgrund für die Vergabe und Verteilung von Sonder- und Projektaufgaben.
- Führung in Teilzeit wird als geteilte Führung oder Führung in vollzeitnahen Stundenmaßen weiter ausgebaut.
- Um längerfristige berufliche und wirtschaftliche Nachteile für Teilzeitkräfte zu vermeiden, werden Perspektiven zur Erhöhung des Stundenmaßes nach dem Wiedereinstieg und zur beruflichen Weiterentwicklung geboten.
- Unterhäftige Teilzeit wird vor allem eingesetzt, um eine frühe Rückkehr aus einer Elternzeit zu erleichtern.
- Führungskräfte kennen die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Gestaltung von Teilzeit sowie die Unterstützungsangebote durch das POR und der im Referat für Bildung und Sport – KITA seit 2013 bestehenden Teilzeitberatungsstelle für das dort betreute Personal.

Ist-Situation:

Die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 32,6 %. Von insgesamt 32.623 Personen waren 10.638 Personen in Teilzeit beschäftigt. Eine Auswertung aus dem Personalmanagementsystem paul@ ergab, dass eine ähnlich hohe Anzahl an Arbeitszeitmodellen hinterlegt ist. Damit wird deutlich, dass die Landeshauptstadt München nahezu individuelle Arbeitszeitmodelle anbietet und in hohem Maße auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht nimmt. Mit steigender Teilzeitquote mehren sich die Herausforderungen an den Dienststellen in Bezug auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Hier wird auf die Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle verwiesen, die sowohl Dienstkräfte als auch Dienststellen in allen Fragen rund um die Themen Beurlaubung und Teilzeit berät. Außerdem bietet die Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle zwei mal pro Jahr die halbtägige Fortbildung „Teilzeit als Aufgabe im Führungsalltag – was ist zu beachten?“ an. Neben den rechtlichen und städtischen Rahmenvorgaben werden die Handlungsspielräume von Führungskräften bei der Genehmigung bzw. Ablehnung und bei der Organisation von Teilzeit erläutert.

Die Teilzeitberatungsstelle im Referat für Bildung und Sport - KITA berät und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst und des hauswirtschaftlichen Personals sowohl beim Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung, als auch Einrichtungs- und Stadtquartiersleitungen zu den Themen Teilzeit und Dienstplangestaltung.

Der Anteil der Führungspositionen in Teilzeit konnte weiter ausgebaut werden und lag im Jahr 2014 bei 18,9 %. Von den insgesamt 3.016 Führungspositionen werden 570 in Teilzeit ausgeübt, ein knappes Drittel (30,7 %) in geteilter Führung.

Im November 2012 führte das Personal- und Organisationsreferat fünf Workshops mit 106 Teilzeitführungs Kräften durch. Ziel der Workshops war, den Ist-Stand Führen in Teilzeit bei der Landeshauptstadt München zu erheben und herauszuarbeiten, welche Erfahrungen mit Führung in Teilzeit vorliegen, was gut läuft, wo es Schwierigkeiten gibt und was verbessert werden könnte. Außerdem wurde Gelegenheit zum intensiven persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Arbeitssituationen gegeben. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden auf dem Stadtratshearing „Karriere in Teilzeit“ am 8. März 2013 präsentiert, welches auf einen Antrag der Stadtratsfraktion „Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste“ zurückging. Externe Expertinnen und Experten ergänzten das Hearing mit Vorträgen, welches mit einer Podiumsdiskussion abschloss. Im Stadtratsbeschluss „Karriere in Teilzeit“ (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 12551) vom 23. Oktober 2013 wird über die Ergebnisse der Workshops, des Hearings und die geplanten Maßnahmen berichtet. Dazu zählen u.a.

- **Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten anbieten**
2013 wurden zwei Informationsveranstaltungen „Kollegiales Teamcoaching für Teilzeitführungs Kräfte“ angeboten. Die Methode des „Kollegialen Teamcoachings“ ist eine der erfolgreichsten Instrumente praxisnahen Lernens, bei dem man sich den breiten Erfahrungsschatz anderer zu Nutzen macht. Kollegiales Teamcoaching ist fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms.
- **Mehr Information zum Thema Führen in Teilzeit**
Das Personal- und Organisationsreferat gab 2015 die Broschüre „Führen in Teilzeit“, die gebündelte Informationen enthält wie z.B. gelingende und problematische Faktoren hinsichtlich Führung in Teilzeit, hilfreiche Rahmenbedingungen etc., heraus. Außerdem wurde die Broschüre „Handlungshilfe zur Vorbereitung der Teilung von Führungspositionen“, die von der Gleichstellungsstelle für Frauen herausgegeben wird, 2015 neu aufgelegt.
- **Aufgabenvolumen an reduzierte Arbeitszeit anpassen**
Ein häufig auftretendes Problem bei Führung in Teilzeit, insbesondere bei vollzeitnaher Teilzeit, besteht darin, dass die vollen Aufgaben in weniger Stunden zu bewältigen sind. Kommt es zu keiner Reduzierung der Aufgaben, sind eine permanente Überlastung der Teilzeitführungs kraft und mögliche Konflikte vorprogrammiert. Daher kontrolliert das Personal- und Organisationsreferat seit 2015, wie Dienststellen die Aufgaben auf das verringerte Stundenmaß zugeschnitten haben, wenn eine Führungsposition mit einer Teilzeitkraft neu besetzt wird und die verbleibende Stundenkapazität vakant bleibt. Sowohl Führungs kraft als auch Dienststelle können hierzu das Beratungsangebot der Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle im Personal- und Organisationsreferat in Anspruch nehmen.
- **Einrichtung einer Teilzeitbörse**
Ein vielfach geäußerter Wunsch auf den o.g. Workshops war, Teilzeitkräften die Möglichkeit zu geben, sich zu vernetzen um sich gemeinsam auf eine Führungsposition bewerben zu können. Da sich Teilzeitkräfte nur in geringem Maße auf Führungspositionen bewerben (s. Kapitel 3.1 Mobilität) bietet das Personal- und Organisationsreferat Vernetzungstreffen für interessierte Teilzeitkräfte an.

Maßnahmen:

- Das Personal- und Organisationsreferat weist neue Führungskräfte im Rahmen des Pflichtseminars Rahmenbedingungen von Führung (FK 200) auf den Themeninhalt Teilzeit hin. Außerdem wird auf Informationsangebote (Intranet, Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle) sowie auf Schulungen hingewiesen.
- Die Referate und Eigenbetriebe führen eine halbtägige Informationsveranstaltung zum Thema Teilzeit durch, die sich an den örtlichen Bedarfen orientiert. Auf Wunsch werden sie vom Personal- und Organisationsreferat unterstützt.
- Das Personal- und Organisationsreferat führt seit 2015 Vernetzungstreffen für Teilzeitkräfte durch mit der Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen für gemeinsame Bewerbungen auf eine Führungsposition zu finden.
- Das Personal- und Organisationsreferat prüft, wie Teilzeitkräften eine Aufstockung des Arbeitszeitmaßes auf der bestehenden Stelle ermöglicht werden kann (insbesondere die Finanzierung).

1.3 Telearbeit

Leitsatz:

- Die Landeshauptstadt München baut die Arbeitsform „alternierende Telearbeit“ weiter aus, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und das vorhandene Know-how für die Landeshauptstadt München zu erhalten.

Ist-Situation:

Die alternierende Telearbeit wird seit Anfang 2009 im Rahmen eines „3-Phasen-Modells“ sukzessive ausgebaut. Nach erfolgreichem Abschluss von Phase 1 (Schaffung von 15 neuen LiMux-Telearbeitsplätzen im IT-Bereich) und Phase 2 (Umstellung bereits vorhandener Pilot-Telearbeitsplätze auf den LiMux-Basisclient) wurde im April 2012 Phase 3 gestartet, deren Ziel die Schaffung von insgesamt 250 neuen, alternierenden Telearbeitsplätzen im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung ist. Dies entspricht rund 85 neuen Telearbeitsplätzen pro Jahr.

Im Rahmen von Phase 3 haben bislang rund 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hoheitsbereichs einen alternierenden Telearbeitsplatz beantragt. Hiervon konnten zwischenzeitlich rund 60 neue Plätze in Betrieb genommen werden, so dass im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung aktuell insgesamt 92 Beschäftigte alternierende Telearbeit leisten. Stadtweit (inklusive der Eigenbetriebe [IT@M](#), dem Abfallwirtschaftsbetrieb, den Markthallen München und der Münchner Stadtentwässerung) haben aktuell insgesamt 134 Beschäftigte einen alternierenden Telearbeitsplatz inne. Die aktuellen Antragszahlen zeigen, dass die pro Jahr im Hoheitsbereich insgesamt möglichen rund 85 neuen Plätze derzeit bei weitem nicht ausgeschöpft werden. Die Ermittlung der hierfür verantwortlichen Ursachen ergab im Wesentlichen Folgendes:

- Aufgrund von Restriktionen der IT-Infrastruktur sowie aus Datenschutz- und Datensicherheitsgründen stehen am häuslichen Arbeitsplatz aktuell nur eingeschränkte EDV-technische Zugriffsmöglichkeiten zur Verfügung. Da eine effiziente Erledigung der Dienstaufgaben ohne die entsprechenden Zugriffsmöglichkeiten (z.B. SAP, GeoInfo-Web, Kolibri, etc.) oft nicht möglich ist, sehen mit großer Wahrscheinlichkeit zahlreiche an Telearbeit interessierte Beschäftigte wegen dieser Einschränkungen von einer Antragstellung ab.
- Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfanden die laut DV-TELE vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen zur Telearbeit als abschreckend, wie z.B. die Begehung des häuslichen Arbeitsplatzes durch den Fachdienst für Arbeitssicherheit. Das Personal- und Organisationsreferat hat daher gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat die Vorschriften der DV-TELE mit dem Ziel überprüft, interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Zugang zur alternierenden Telearbeit zu erleichtern. Eine entsprechend modifizierte DV-TELE, die eine Reihe von Zugangserleichterungen enthält (z.B. Wegfall der verpflichtenden Begehung des häuslichen Arbeitsplatzes) ist am 22.01.2016 in Kraft getreten.
- Neben der alternierenden Telearbeit bietet die Landeshauptstadt München auch sporadische Telearbeit an. Bisher standen den Dienstkräften hierfür maximal 12 Arbeitstage pro Kalenderhalbjahr zur Verfügung. Seit Inkrafttreten der modifizierten DV-TELE können insgesamt 16 sporadische Telearbeitstage pro Kalenderhalbjahr genutzt werden. Die rege Inanspruchnahme sporadischer Telearbeit durch stadtweit inzwischen über 600 Beschäftigte zeigt, dass diese Arbeitsform für viele eine attraktive Alternative zum „festen“ alternierenden Telearbeitsplatz darstellt.

Maßnahmen:

- Die Gesamtzahl alternierender Telearbeitsplätze wird kontinuierlich weiter gesteigert, um im Rahmen von Phase 3 des „3-Phasen-Modells“ zur Einführung der Telearbeit mindestens 250 neue, alternierende Telearbeitsplätze im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung zu schaffen.
- Das Personal- und Organisationsreferat begleitet und unterstützt die Referate und Dienststellen bei der Beratung von an Telearbeit interessierten Beschäftigten sowie bei der Realisierung neuer Telearbeitsplätze, z.B. durch die Bekanntgabe aktueller Informationen zur Telearbeit in Rundschreiben und Mitarbeiterbriefen sowie durch die Bereitstellung von Informationsbroschüren und Arbeitshilfen.
- Vor dem Hintergrund einer familienfreundlichen Personalpolitik einerseits und der Sicherung vorhandenen Know-hows andererseits sensibilisiert das Personal- und Organisationsreferat Vorgesetzte (z.B. im Rahmen der Broschüre [„Kontakt schafft Perspektive“](#) und im [Teilzeitleitfaden für Vorgesetzte](#)) für die Möglichkeit, Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Angebot eines Telearbeitsplatzes zu erleichtern.
- Nach der Implementierung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen und -technologien für einen sicheren Remote-Zugriff (d.h. von außerhalb) durch das stadtweite Projekt „NeSsi“ kann die IT-Anbindung alternierender Telearbeitsplätze künftig flexibler realisiert werden.

1.4 Zeitpolitik

Leitsätze:

- Arbeitszeit wird aufgaben- und mitarbeitergerecht erbracht. Die Landeshauptstadt München bietet ihren Beschäftigten mit Familienpflichten im Regelfall verlässliche Arbeitszeiten soweit es betriebliche Belange zulassen.
- Bei Mehrarbeit und Überstunden findet eine faire Abwägung zwischen dienstlichen Belangen und den persönlichen Möglichkeiten der Beschäftigten statt.
- Die Landeshauptstadt München ist bestrebt, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder bzw. Angehörige betreuen oder gesundheitlich eingeschränkt sind.

Ist-Situation:

Das Durchschnittsalter der städtischen Belegschaft steigt kontinuierlich und lag im Jahr 2014 bei 44,95 Jahren (Frauen 44,17 Jahre; Männer 45,96 Jahre).

Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, aber auch zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen kann eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit hilfreich sein. Die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeit (DV-Flex) bietet allen Beschäftigten umfassende Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen zu gestalten. Darüber hinausgehende Regelungen sind zu prüfen.

Das Personal- und Organisationsreferat hat aufgrund eines Stadtratsantrages der CSU-Fraktion vom 17.08.2009 die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten oder Zeitwertkonten für alle städtischen Mitarbeiter geprüft und eine Kosten-Nutzen-Abwägung durchgeführt. Aus Kostengründen hat der Stadtrat die Einführung abgelehnt (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V05549 vom 15.12.2010/26.01.2011).

Maßnahme:

- Als weiteres Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit prüft das Personal- und Organisationsreferat die Einführung eines Mini-Sabbaticals (Freistellung bis zu vier Wochen).

1.5 Leistungsorientierte Bezahlung

Leitsätze:

- Das System der leistungsorientierten Bezahlung steht allen Beschäftigten offen. Auf Chancengleichheit bei der Prämienvergabe zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wird geachtet.
- Prämien und Zulagen werden nach klaren und objektiven Kriterien vergeben.
- Über die Verteilung und Höhe des Leistungsentgelts wird regelmäßig berichtet und informiert.

Ist-Situation:

Bei der Landeshauptstadt München werden seit 2000 leistungsbezogenen Zulagen und Prämien an Beamtinnen und Beamte sowie seit 2003 an Tarifbeschäftigte vergeben. 2007 wurde ein neues System der leistungsorientierten Bezahlung eingeführt. Basis dafür ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD).

Prämiert werden nach der hierzu mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung (DV-LoB) besonders gute Leistungen und Ergebnisse, die über zwei Instrumente (Kriterienkatalog und Zielvereinbarungen) gemessen werden. Damit wurde erstmals ein stadtweit einheitliches Instrument zur Leistungsfeststellung angewendet. Ende des Jahres 2007 wurden zum ersten Mal Leistungsprämien nach der neuen DV-LoB vergeben.

Die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung 2008 zu diesem Thema signalisierten eine deutliche Unzufriedenheit mit dem ersten Vergabesystem. Über die Hälfte der Befragten (56 %) waren aber trotzdem der Meinung, dass man gute Leistungen auf jeden Fall honorieren müsse - nur eben mit mehr Transparenz, Klarheit und Nachvollziehbarkeit. Die stadtweite Betriebliche Kommission nahm die Kritik auf und legte das System neu an. Zusammen mit den Kommissionen der Referate wurden sämtliche Verbesserungsvorschläge gesammelt und ausgewertet. Nachdem der Stadtrat am 20. Mai 2009 den Eckpunkten der Optimierung zugestimmt hatte, wurde am 10. Juni 2009 die modifizierte Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Um einer Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten näherzukommen, setzten sich im Jahr 2010 das Personal- und Organisationsreferat in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat beim bayerischen Gesetzgeber erfolgreich für die Abschaffung der Quotierung im Beamtenbereich ein. Im Ergebnis konnte die Basisprämie daher nach den Tarifbeschäftigten nun auch für die Beamtinnen und Beamten der Landeshauptstadt eingeführt werden. Beim Budget blieb jedoch leider alles wie gehabt: das Finanzvolumen für die leistungsorientierte Bezahlung im Beamtenbereich beträgt max. 1% der Grundgehaltssumme des Vorjahres (statt 2 % im Tarifbereich). Aus diesem Grund muss die Prämierung auch aus unterschiedlich großen „Töpfen“ erfolgen und für den Beamtenbereich eigene Basisprämienbeträge ermittelt werden.

Das System der leistungsorientierten Bezahlung wird nach jedem Vergabezeitraum evaluiert. Erfreulich ist, dass die Vergabep Praxis zwischen Frauen und Männern auch für den Betrachtungszeitraum 01.06.2014 bis 31.05.2015 wieder nahezu ausgeglichen ist. Männer erhielten 2015 im gesamtstädtischen Durchschnitt lediglich um 3 %-Punkte seltener eine Zusatzprämie als Frauen. Deutliche Diskrepanzen gibt es bei der Vergabep Praxis zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Vollzeitbeschäftigte erhielten 2015 im gesamtstädtischen Durchschnitt zu

7 %-Punkten häufiger eine Zusatzprämie als Teilzeitbeschäftigte.

Bei der jährlichen Berichtslegung wird die Vergabep Praxis u.a. hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, Arbeitszeit und etwaigen Hierarchieeffekten überprüft. Ein laufendes Controlling spiegelt etwaige Defizite über die Referatskommissionen den Führungskräften und fordert bei Abweichungen eine Überprüfung der geschlechtergerechten Vergabe ein. Dazu erhalten die einzelnen Referate jedes Jahr ein Schreiben, in dem sie sowohl über die stadtweiten Ergebnisse als auch die Ergebnisse ihres Referates im stadtweiten Vergleich informiert werden. In diesem Schreiben werden die Referate u.a. dann darauf hingewiesen, im aktuellen Betrachtungszeitraum wieder auf Chancengleichheit bei der Prämienvergabe zwischen Frauen und Männern, Vollzeit- und Teilzeitkräften, Beschäftigten mit Behinderung und Beschäftigten aller Qualifikationsebenen zu achten. Begleitend werden die Führungskräfte durch Fortbildungen und andere geeignete Informationsmaßnahmen für die Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe des Leistungsentgeltes sensibilisiert.

Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt derzeit Vorschläge für eine Überarbeitung des LoB-Systems und wird diese ggf. zunächst in geeigneten Pilotbereichen testen.

Ziel:

- Die Vergabep Praxis zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften ist ausgewogen.

Maßnahmen:

- Die o.g. Maßnahmen (Berichtslegung, laufendes Controlling) werden aufrechterhalten.
- Das Prämiensystem wird nach Verbesserungsmöglichkeiten überprüft. Eine Überarbeitung des Prämiensystems mit einer etwaigen Verknüpfung mit dem neu einzuführenden Kompetenzmanagement ist in Vorbereitung und wird ggf. in Pilotbereichen getestet.

1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Leitsätze:

- Alle Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterliegen einer zielgruppenorientierten Betrachtungsweise.
- Die Kategorie Geschlecht ist in allen Phasen eines Projektes berücksichtigt.

Ist-Situation:

Das Geschlecht ist eine zentrale Kategorie, die Gesundheit und Krankheit sowie das gesundheitsrelevante Verhalten und die Beteiligung am Betrieblichen Gesundheitsmanagement beeinflusst. Auch im Hinblick auf das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede erkennen. Daher ist im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements den geschlechtsspezifischen Belangen Rechnung zu tragen.

Maßnahmen:

- Das Personal- und Organisationsreferat berücksichtigt bei der Durchführung von Projekten und der Organisation stadtwweiter Aktionstage geschlechterspezifische Belange.
- Insbesondere im Rahmen der Projekte wird auf eine ausgewogene Partizipation der Geschlechter geachtet. Dies gilt einerseits für die Geschlechterverteilung in der Projektleitung wie auch bei der Besetzung von Gesundheitszirkeln.

2. Personalgewinnung/-erhalt

2.1 Ausbildung/Einstellung

Leitsätze:

- Alle bei der Landeshauptstadt München angebotenen Ausbildungs- und Studienrichtungen sowie Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. In Berufsgruppen, in denen Frauen oder Männer noch unterrepräsentiert sind, ist der Frauen- bzw. Männeranteil erhöht. Dabei sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Berufsgruppen berücksichtigt.
- In der berufspraktischen Ausbildung werden Frauen und Männer individuell und geschlechtergerecht gefördert.
- Auch bei den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen ausbilden.

Ist-Situation:

Der Frauenanteil bei den Nachwuchskräften für den Verwaltungsdienst, der IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen lag 2014 bei 53,88 %. Grundsätzlich fühlen sich Frauen und Männer vom Ausbildungsangebot der Landeshauptstadt München gleichermaßen angesprochen. Lediglich bei den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen zeigt sich, dass Frauen mit einem Anteil von 12,22 % (2014) deutlich unterrepräsentiert sind.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsabteilung sind in den Methoden einer geschlechterdifferenzierten und zielgruppenorientierten Pädagogik geschult. Darüber hinaus werden auch die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder in den Referaten und Dienststellen regelmäßig geschult. Das Seminar „Erfolgreich ausbilden“, das für die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder mehrmals jährlich durchgeführt wird, basiert auf dem Gender-Mainstreaming-Prinzip.

Alle Nachwuchskräfte besuchen die im Jahr 2012 neu konzipierte Seminarreihe „Vielfalt schlägt Einfach“, die folgende sechs Module umfasst:

- Vielfalt macht's möglich, eine Herausforderung für uns alle – interkulturelle Verständigung
- Rechtsextremismus
- Gender Mainstreaming
- Inklusion
- Zivilcourage
- Sexuelle Identität

Im Juli 2013 wurde das erste Projekt im Rahmen der verzahnten Ausbildung sehr erfolgreich durchgeführt. Verzahnte Ausbildung bedeutet, dass Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung in einer Einrichtung machen (z.B. eine Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann für Büromanagement), für mehrere Wochen oder Monate ein Praktikumsplatz bei der Landeshauptstadt München angeboten wird. Die Menschen mit Behinderung sollen dadurch die Möglichkeit haben, den ersten Arbeitsmarkt kennenzulernen, sich mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten einzubringen zu können und ihre Chance erhöhen, durch das Praktikum bei der Lan-

des Hauptstadt München nach ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Inzwischen wurden 41 Praktikumsplätze für die verzahnte Ausbildung eingerichtet.

Um den Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund zu erhöhen, wurden im Bereich des Marketings folgende Maßnahmen durchgeführt: Multiplikatorentreffen mit migrantischen Communities, Besuch der Konsulate und gezielte Werbung auf Ausbildungsmessen mit Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund.

Dadurch konnte der Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Bereich der Verwaltungsberufe im Jahr 2014 auf 22,96 % (davon 11,85 % Frauen) erhöht werden.

Bei Einstellungen vom externen Arbeitsmarkt lag der Frauenanteil 2014 bei 62,6 %.

Im Jahr 2014 erfolgten die meisten Einstellungen bei den Erziehungsberufen (Frauenanteil: 87,6 %), Lehrberufen (Frauenanteil: 65,9 %) sowie in der Berufsgruppe „Ohne Abschluss/Ausbildung“ (Frauenanteil: 42,3 %).

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei der Einstellung ließ sich im Jahr 2014 bei Elektrotechnikberufen (5,6 %) und Maschinen- und Metallberufen (6,7 %) feststellen. Dies liegt insbesondere daran, dass Frauen in diesen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Um junge Frauen stärker für technische Berufe zu interessieren, findet jährlich der Girls Day statt, an dem sich die Stadt München beteiligt. Mädchen können beispielsweise bei der Berufsfeuerwehr, im Baureferat, in den Eigenbetrieben [it@M](#) und Abfallwirtschaftsbetrieb München Einblicke in Berufsfelder finden, die als vermeintliche Männerdomänen gelten. Parallel dazu beteiligt sich die Stadt München auch am Boys Day. Jungen sollen an Berufe herangeführt werden, die momentan überwiegend von Frauen ausgeübt werden wie z.B. Erzieherin. Der Girls und Boys Day sind Projekte des Kompetenzzentrums Technik – Diversity – Chancengleichheit und werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Der Frauenanteil bei den aktiv Beschäftigten lag zum 31.12.2014 bei 56,6 %. 1.603 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten zu diesem Zeitpunkt ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. 63,1 % davon waren Frauen.

Ziele:

- Der Anteil von Nachwuchskräften mit Behinderung ist auf 6 % erhöht. Frauen und Männer sind dabei gleichermaßen berücksichtigt. Deren individuelle Bedürfnisse im Rahmen der Ausbildung sind einbezogen.
- Der Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund ist auf 25 % erhöht. Frauen und Männer sind dabei gleichermaßen berücksichtigt.
- Der Anteil von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist auf 20 % erhöht.

Maßnahmen:

- Es soll ein Marketingkonzept basierend auf dem bestehenden Konzept für die Gewinnung von Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung vom Personal- und Organisationsreferat erarbeitet werden, um gezielter diesen Personenkreis ansprechen und für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Landeshauptstadt München

gewinnen zu können. Während der Ausbildung bzw. dem Studium werden die Nachwuchskräfte mit Behinderung (für die das Personal- und Organisationsreferat zuständig ist) heilpädagogisch durch die Ausbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferats betreut.

- Die bisherigen Maßnahmen des Personal- und Organisationsreferats zur Gewinnung von Frauen für die IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen werden verstärkt. Insbesondere werden gezielt weibliche Nachwuchskräfte aus diesen Ausbildungs- und Studienrichtungen für Schulbesuche, Messeauftritte etc. der Landeshauptstadt München eingesetzt.
- Das Personal- und Organisationsreferat erstellt einen "Elternflyer" in verschiedenen Sprachen, um auch Eltern mit Migrationshintergrund, die nicht gut oder gar nicht Deutsch sprechen, über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten für ihre Kinder bei der Landeshauptstadt München zu informieren.
- Das "Ausbildungscafe" wird vom Personal- und Organisationsreferat als weiterer Baustein ins Marketing aufgenommen und richtet sich an verschiedene Zielgruppen, u.a. an Personen mit Migrationshintergrund.
- Das Personal- und Organisationsreferat prüft die Hintergründe für den hohen Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten.

2.2 Familiäre Beurlaubung (Elternzeit, Betreuung eines Kindes, Pflege von Angehörigen)

Leitsätze:

- Frauen und Männer sind informiert über gesetzliche und tarifliche Regelungen zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit, sie kennen die innerbetrieblichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beratungsmöglichkeiten.
- Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sind über die rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie über Betreuungs- und Entlassungsangebote informiert.
- Die Stadt fördert im Falle von Elternzeit/Beurlaubung eine Berufsrückkehr innerhalb von drei Jahren; Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mütter und Väter bei der Planung einer frühen Rückkehr.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und sorgen für deren Akzeptanz im beruflichen Umfeld.

Ist-Situation:

Die Zahl der familiär Beurlaubten hat sich wie folgt entwickelt: waren im Jahr 2008 noch ca. 1.900 Personen beurlaubt, lag ihre Anzahl zum Stichtag 31.12.2014 bei 1.625. Aufgeschlüsselt nach Beurlaubungsgründen stellt sich die Situation zum Stichtag 31.12.2014 wie folgt dar: 1.025 Beschäftigte waren in Elternzeit, 564 Personen waren in Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes und 36 zur Pflege eines Angehörigen.

2014 lag der Frauenanteil bei Inanspruchnahme der Elternzeit bei 74,0 %, bei der Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes bei 88,2 % und bei der Beurlaubung zur Pflege eines Angehörigen bei 50 %.

Die durchschnittliche Beurlaubungsdauer der Frauen lag 2014 bei Inanspruchnahme von Elternzeit bei 1,27 Jahren bzw. 15,24 Monaten, die der Männer bei 2,5 Monaten. Zur Betreuung eines Kindes ließen sich Mütter im Durchschnitt 4 Jahre, Väter 3,5 Jahre beurlauben.

Wünschenswert wäre, dass mehr Männer in Elternzeit gehen und diese über die beiden Vätermonate hinaus in Anspruch nehmen.

Das Personal- und Organisationsreferat führt zwölfmal im Jahr eine Informationsveranstaltung für werdende Eltern durch. Rd. 200 angehende Mütter und Väter werden zu den Themen Elternzeit, Elterngeld, betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Teilzeit informiert. Der Teilnehmerkreis setzt sich zu 1/3 aus Männern und zu 2/3 aus Frauen zusammen. Zudem erhalten alle werdenden Mütter und Väter ein umfangreiches Informationspaket und werden auf Wunsch persönlich beraten. Das Informationsangebot im Intranet wird laufend aktualisiert und ausgebaut.

Der Leitfaden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche „Kontakt schafft Perspektive – für Familie und Beruf“ wurde 2013 neu aufgelegt. Er leitet Dienststellen und Dienstkräfte an, Familienpausen aktiv zu planen und durch regelmäßige Kommunikation den Wiedereinstieg zu

optimieren. Von einer kürzeren Beurlaubungsdauer (bis zu drei Jahren) profitieren in der Regel beide Seiten: der Know-How-Verlust verringert sich und somit die Wiedereinarbeitungskosten für die Arbeitgeberin/die Dienstherrin. Für die Dienstkraft verringern sich berufliche Nachteile (z.B. Qualifikationsverlust) und Nachteile bei der Versorgungs- und Rentensituation.

Um in Erfahrung zu bringen, wie städtische Beschäftigte bei der Pflege von Angehörigen unterstützt werden können, wurde das Forschungsprojekt „Lanceo – Balanceorientierte Leistungspolitik“ beauftragt, städtische Beschäftigte, die Angehörige oder pflegebedürftige Kinder betreuen, zu befragen. Die wesentlichen Ergebnisse können dem Forschungsbericht „Die Lebens- und Arbeitssituation pflegender Angehöriger – Ergebnisse einer explorativen Befragung von Beschäftigten der Landeshauptstadt München“ entnommen werden. Diese befindet sich im Intranet unter – Personal – Beruf und Familie – Angebot zur familiären Pflege von Angehörigen.

Die Great Place to Work Befragung hat ergeben, dass ca. 1.100 Befragte einen Angehörigen pflegen, davon die meisten neben einer Vollzeitbeschäftigung.

In Kooperation mit dem Sozialreferat wurde eine umfangreiche Informationsseite eingerichtet: „Pflege Angehöriger – und jetzt?“ (<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Sozialamt/Alter-und-Behinderung/Pflege-Angehoeeriger.html>).

Seit 2013 wird zwei mal pro Jahr die Informationsveranstaltung „Pflege Angehöriger“ angeboten. Bei dieser Veranstaltung erhalten Beschäftigte der Stadt München einen Überblick über die rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie Informationen zu den Leistungen der Pflegeversicherung, zu den Kosten der Pflege und zu Unterstützungsangeboten.

Hinsichtlich einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zur Pflege von Angehörigen stehen den Beschäftigten der Landeshauptstadt München selbstverständlich die vielfältigen Möglichkeiten, die der Gesetzgeber im Bayerischen Beamtengesetz, Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bzw. die Tarifpartner im TVöD einräumen, offen. Hierzu können die Beschäftigten das Beratungsangebot der Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle im Personal- und Organisationsreferat in Anspruch nehmen.

Ziele:

- Familiär beurlaubte Dienstkräfte kehren innerhalb der Elternzeit oder unmittelbar im Anschluss daran in den Dienst der Landeshauptstadt München zurück.
- Der Anteil der Väter an der Gesamtzahl der jährlichen Elternzeitfälle ist bis 2018 auf 35 % gestiegen.
- Die Dauer der Elternzeit durch Väter ist bis zum Jahr 2018 auf vier Monate erhöht.

Maßnahmen:

- Das Personal- und Organisationsreferat prüft bis zum Jahr 2018 die Einrichtung eines stadtweiten Pools, damit Dienststellen Abwesenheiten infolge von Elternzeit u.ä. besser überbrücken können.
- Das Personal- und Organisationsreferat (P5) prüft, inwieweit das Informationsangebot für werdende Väter noch erweitert werden kann.

3. Berufliche Entwicklung

3.1 Mobilität (Ausschreibungsverfahren/Stellenhebungen)

Leitsätze:

- Personalauswahl findet nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wettbewerb statt. Alle dezentralen und zentralen Verfahren zu Personalauswahl und Stellenbesetzung werden unter Einhaltung der in den Ausschreibungsrichtlinien (Grundsätze und Ausführungsbestimmungen) formulierten Standards zur geschlechtergerechten Personalauswahl durchgeführt und bieten Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit gleiche Chancen.
- Bei der Besetzung von Stellen im Rahmen der Ausschreibungsrichtlinien besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit sowie in allen Referaten, Eigenbetrieben und Fachrichtungen.

Ist-Situation:

Bei Ausschreibungsverfahren setzten sich Frauen 2014 stadtweit um durchschnittlich 5,1 %-Punkte häufiger durch als Männer. Auch bei Führungspositionen sind Frauen erfolgreicher: Männer setzten sich 2014 von der Bewerbung bis zur Besetzung um 12 %-Punkte weniger häufig durch als Frauen.

Teilzeitkräfte sind in Ausschreibungsverfahren ebenfalls sehr erfolgreich. In Ausschreibungsverfahren für Führungspositionen waren sie 2014 um 12,3 %-Punkte häufiger erfolgreich als Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitkräfte bewerben sich allerdings nur in sehr geringer Anzahl, insbesondere auf Führungspositionen.

Eine positive Entwicklung ist auch beim Frauenanteil bei den Bewerbungen zu verzeichnen. Er lag 2014 bei 48,9 %. Der Frauenanteil bei allen aktiv Beschäftigten lag 2014 bei 56,6 %.

Seit 2013 werden alle regelmäßig an Auswahlverfahren beteiligte Personen zum Thema „Gender- und interkulturelle Kompetenz bei der Personalauswahl“ geschult. Inhalte der Schulung sind neben der Erweiterung der Gender- und interkulturellen Kompetenz die Sensibilisierung dafür, diskriminierungsfreie Personalauswahlgespräche zu führen und beide Kompetenzen bei Bewerberinnen und Bewerbern zu erkennen. Bislang haben rund 409 Personen die Fortbildung besucht.

Die Beförderungs- und Höhergruppierungschancen von Frauen und Männern, Teilzeit und Vollzeitkräften sind bei Stellenbesetzungsverfahren nahezu ausgeglichen.

Der Frauenanteil bei Anträgen auf Stellenhebung lag 2014 bei 45,6 %. In den Jahren 2013 bei 47,4 % und 2012 bei 51 %. Für denselben Zeitraum soll verifiziert werden, ob der Frauenanteil bei abgelehnten Anträgen signifikant ist.

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).

Telefon: 0 233-92254

- Der Anteil von Bewerbungen von Teilzeitkräften für Führungspositionen ist bis zum Jahr 2018 von 10,9 % (2014) auf 15 % gesteigert.

Maßnahmen:

- Das Personal- und Organisationsreferat prüft jährlich, ob die Personen, die regelmäßig an Auswahlrunden beteiligt sind, die Fortbildung „Gender- und interkulturelle Kompetenz bei der Personalauswahl“ besucht haben.
- Im Jahr 2016 wertet das Personal- und Organisationsreferat aus, wie hoch der Frauenanteil bei abgelehnten Anträgen auf Stellenhebungen der Jahre 2012 – 2014 ist. Ggf. werden weitere Maßnahmen abgeleitet.

3.2 Führungspositionen

Leitsatz:

- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen entspricht dem Frauenanteil bei den aktiv Beschäftigten.

Ist-Situation:

Der Frauenanteil bei den Führungspositionen steigt kontinuierlich und lag im Jahr 2014 bei 47,1 % mit Eigenbetrieben. Der Frauenanteil bei den aktiv Beschäftigten betrug 2014 56,6 %.

Diese positive Entwicklung ist auf verschiedene Maßnahmen wie z.B. Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen, geschlechtergerechte Auswahlverfahren und Leistungsbeurteilungen sowie auf die Aktivitäten innerhalb des Münchner Memorandums für Frauen in Führung (s. Seite 11) zurückzuführen.

Stadtweit betrachtet lag der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern zum 31.12.2014 bei 3,6 %-Punkte zugunsten der Männer. Allerdings gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Referaten. Während in manchen Chancengleichheit bereits realisiert bzw. nahezu erreicht ist, weisen andere einen deutlich größeren Abstand auf. Daher wurde ein „Swing“ definiert. Chancengleichheit besteht, wenn der Führungsunterschied unter 3,5 %-Punkten liegt. Das Ergebnis ist tolerabel bei einem Unterschied zwischen 3,5 und 5 %-Punkten. Wird der Toleranzrahmen überschritten, sind geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Das Personal- und Organisationsreferat hat mit allen Referaten, dem Direktorium und dem Revisionsamt Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen abgeschlossen. Diese werden regelmäßig evaluiert und fortgeführt. Künftig wird die Zielvereinbarung nur dann fortgeführt, wenn der Führungsunterschied im Hinblick auf das Geschlecht über dem o.g. stadtweiten Toleranzrahmen liegt. Außerdem wird bei diesen Referaten die Bewerberinnen- und Bewerberlage bei ausgeschriebenen Führungspositionen analysiert.

Betrachtet man die Führungspositionen nach Qualifikationsebenen, so lässt sich feststellen, dass die Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die Führung innehaben, in allen drei Qualifikationsebenen weiter reduziert wurden. In der 2. und 3. Qualifikationsebene betrug der Führungsunterschied lediglich 3,8 %-Punkte bzw. 4,5 %-Punkte zuungunsten der Frauen, während in der 4. Qualifikationsebene Männer um 11,0 %-Punkte häufiger mit Führung betraut sind als Frauen. Nach Fachrichtungen betrachtet ergibt sich Folgendes: Im Vergleich zum stadtweiten Ergebnis (3,6 %-Punkte zugunsten der Männer) ist der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern im Technischen Dienst mit 10,3 %-Punkten, Verwaltungsdienst mit 12,5 %-Punkten und Bibliotheksdienst mit 13,5 %-Punkten zugunsten der Männer, trotz leicht positiver Tendenz verhältnismäßig hoch. Hier besteht Handlungsbedarf. Das Personal- und Organisationsreferat wird daher prüfen, wie der Frauenanteil bei Führungspositionen der 4. Qualifikationsebene und den benannten Fachrichtungen zu steigern ist. Ein spezieller Frauenförderplan für die Übernahme von Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene und den Fachrichtungen Technischer Dienst, Verwaltungs- und Bibliotheksdienst ist zu entwickeln, der u.a. Informationen zur Modularen Qualifizierung, zu Bewerbungsverfahren sowie längerfristige Karriereplanung enthält.

Der Anteil der Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden, steigt kontinuierlich. Von

18,9 % Teilzeitführungspositionen werden knapp ein Drittel in einem Job-Sharing-Modell ausgeübt.

Bei der Wahrnehmung einer Führungsposition durch zwei Teilzeitkräfte ist Folgendes zu beachten:

- Geteilte Führung beschränkt sich auf zwei Teilzeitkräfte und eine Stellvertretung.
- Die Arbeitszeit soll möglichst ergänzend wahrgenommen werden und nicht parallel.
- Bei geteilter Führung ist die Befugnis zur Beurteilung von beiden Führungskräften wahrzunehmen und die Beurteilung von beiden auszufertigen. Kann keine Einigung über das zu vergebende Gesamturteil erzielt werden, muss die/der nächsthöhere gemeinsame Vorgesetzte entscheiden.
- Zur Durchführung des Führungsdialogs wird folgendes Vorgehen empfohlen:
 - die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter füllen für jede Führungskraft einen Fragebogen aus (2 Fragebögen)
 - die Moderatorin/der Moderator bespricht die Ergebnisse beider Bögen mit beiden Führungskräften (Einverständnis ist vorher einzuholen)
 - die Ergebnisse der Fragebögen werden mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Gespräch mit beiden Führungskräften und dem Moderator besprochen
 - es findet ein Führungsdialog statt, keine zwei Veranstaltungen.

Aufgrund der Vielfalt an Aufgaben und Professionen in der Stadtverwaltung wird auf weitere Eckpunkte verzichtet. Zentrale Maßnahmen können nur bedingt den Besonderheiten gerecht werden.

Ziele:

- Das Verhältnis bei Führungspositionen 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) entspricht dem Verhältnis aller Beschäftigten in dem jeweiligen Bereich.
- Der Anteil von Teilzeitführungs Kräften ist jährlich um mindestens 0,5 % erhöht.
- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene ist bis 2020 erhöht und bewegt sich innerhalb des stadtweiten Toleranzrahmens.

Maßnahmen:

- Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt einen speziellen Frauenförderplan für die Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene und den Fachrichtungen Technischer Dienst, Verwaltungs- und Bibliotheksdienst.
- Die Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferats richtet einen Pool ein, in dem sich Führungskräfte zu einem kollegialen Beratungsteam zusammenschließen können.
- Die Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen werden künftig nur noch mit denjenigen Referaten abgeschlossen, bei denen die Verteilung von Führungspositionen hinsichtlich Geschlecht über dem stadtweiten Toleranzrahmen liegt. Bei diesen Referaten wird auch die Bewerberinnen- und Bewerberlage bei ausgeschriebenen Führungspositionen analysiert.
- Die Entwicklung der Chancengleichheit im Hinblick auf Führungspositionen wird im

Telefon: 0 233-92254

Gleichstellungsbericht analysiert.

- Bei der Übernahme einer Führungsposition durch zwei Teilzeitkräfte (geteilte Führung) wird den Führungskräften ein begleitendes Coaching angeboten.
- Das Personal- und Organisationsreferat führt seit 2015 Vernetzungstreffen für Teilzeitkräfte durch mit der Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen für gemeinsame Bewerbungen auf eine Führungsposition zu finden.

3.3 Dienstliche Beurteilung

Leitsätze:

- Die Beurteilung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitkräften stellt auf die konkreten Anforderungen, die Leistungen und Ergebnisse am Arbeitsplatz ab. Unmittelbar oder mittelbar diskriminierende, an den Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien sind vermieden.
- Stadtweit wird ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zugrunde gelegt; auf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wird geachtet.

Ist-Situation:

Die dienstliche Beurteilung ist ein wichtiges Element der Personalauswahl und der Personalentwicklung. Dank zahlreicher Aktivitäten zum Thema Geschlechtergerechtigkeit wurde inzwischen erreicht, dass in fast allen Laufbahnen, Berufsgruppen und Referaten die Beurteilungsunterschiede zwischen Männern und Frauen weitgehend abgebaut sind.

Für das Beurteilungsjahr 2011 lässt sich Folgendes festhalten: In der Gesamtschau zeigen sich seit Jahren keine signifikanten Unterschiede bei der Beurteilung von Frauen und Männern, aber es ist ein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften zu Lasten der Teilzeitkräfte ersichtlich. Dieser Beurteilungsunterschied liegt jedoch mittlerweile innerhalb der tolerablen Schwankungsbreite (5-10%), mit positiver Entwicklungstendenz. Die Referate erhielten nach Abschluss des Clearingsverfahrens individuelle Handlungsempfehlungen um mögliche Beurteilungsunterschiede zu reduzieren und werden deutlich darauf hingewiesen, u.a. auf die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften zu achten.

Im Rahmen der Dienstrechtsreform im Jahr 2011 ergaben sich weitreichende Auswirkungen auf die dienstliche Beurteilung. Eine der Änderungen war der Wegfall der Altersgrenze für die dienstliche Beurteilung. Bislang waren Dienstkräfte, die das 55. Lebensjahr am letzten Tag des Beurteilungszeitraums vollendet haben, von der Beurteilungspflicht ausgenommen. Der Gesetzgeber hat diese Altersgrenze nun im Neuen Dienstrecht abgeschafft, da sie nicht mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar ist. Das neue Leistungslaufbahngesetz (LlbG), das am 1.1.2011 in Kraft trat, sieht auch für über 55-jährige Beamtinnen und Beamte eine Beurteilungspflicht vor. Die Altersgrenze wurde auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestrichen, um die Gleichbehandlung nach dem AGG und gegenüber den Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten.

Für das nächste Beurteilungsjahr gelten die bekannten fünf Gesamturteile weiterhin fort. Die Leistung, die alle Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllt, ist wie gehabt mit dem Gesamturteil „erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“ zu bewerten. Da der Dienstherr verpflichtet ist, für eine flächendeckende und gleichmäßige Umsetzung seines Beurteilungssystems zu sorgen, gilt auch die Orientierungshilfe unverändert. Demnach können im Normalfall nicht mehr als die Hälfte der Beurteilungen mit einem Gesamturteil der ersten und zweiten Bewertungsstufe verbunden sein. Die Ergebnisse der Beurteilungsjahre 2007 und 2011 haben gezeigt, dass eine stadtweit einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs gelingen kann. Um den Zielen der Beurteilungsgerechtigkeit und Chancengleichheit weiter näher zu kommen, hat

daher auch im Beurteilungsjahr 2015 ein vorgeschaltetes Clearingverfahren stattgefunden.

Eine weitere große Veränderung stellt das Pilotprojekt Kompetenzmanagement dar (s. S. 12), das bis Ende 2014 in vier Pilotbereichen getestet wurde.

Ziel:

- Die Beurteilungspraxis zwischen Frauen und Männern, Vollzeit und Teilzeit ist ausgewogen. Der Beurteilungsunterschied liegt jeweils unter 5 %-Punkten.

Maßnahme:

- Die Referate und Eigenbetriebe werden weiterhin angehalten, Beurteilungsunterschiede zwischen Frauen und Männern, Vollzeit- und Teilzeitkräften, Qualifikationsebenen sowie Unterschiede bei der Vergabe von Feststellungsvermerken sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften zu reduzieren.

3.4 Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung)

Leitsatz:

- Die Aufstiegsverfahren bei der Landeshauptstadt München stehen allen Beschäftigten offen. Es wird auf Chancengleichheit bei Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften geachtet.

Ist-Situation:

Mit dem Gesetz über die Leistungslaufbahn und Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlBG) wurden auch die beamtenrechtlichen Aufstiegsverfahren z.T. neu geordnet. Die modulare Qualifizierung ersetzt seit 01.01.2012 den bisherigen Aufstieg in den ehemaligen mittleren Dienst für besondere Dienstleistungsbereiche, den Aufstieg für besondere Verwendungen und den Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst und bietet bei entsprechender Ausgestaltung eine Alternative zur Ausbildungsqualifizierung der Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifikationsebene.

Erfreulich ist, dass die Frauenanteile bei den Zulassungen zum Aufstiegsverfahren in den Jahren 2008 bis 2012 deutlich zugenommen haben:

- bei der Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung (früher: Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst) lag der Frauenanteil bei 48,2 % (2003-2008 durchschnittlich 37,7 %),
- bei der modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 (früher: Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst) bei 40,7 % (2003-2008 durchschnittlich 35,6 %).

Im gleichen Zeitraum erhielten Frauen um 11,7%-Punkte häufiger einen Aufstiegsvermerk (jetzt Feststellungsvermerk) als Männer. Zwischen Vollzeit- (35,8 %) und Teilzeitkräften (35,2 %) war die Vergabe nahezu ausgeglichen.

Ziele:

- 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:

- Die Vergabe der Feststellungsvermerke sowie die Zulassungen und Anmeldungen zu den Aufstiegsverfahren im Verwaltungsdienst werden im Gleichstellungsbericht analysiert.
- Im Rahmen des zu entwickelnden Frauenförderplans (s. Ziff. 3.2) wird gezielt zur Modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 informiert.

3.5 Fortbildung

Leitsätze:

- Die gesamte städtische Fortbildung 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.
- Frauen und Männer sowie Teilzeitkräfte beider Geschlechter nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht, mindestens in Höhe ihres Anteils an der Zielgruppe auf Referatsebene teil.
- Interne und externe Trainerinnen und Trainer verfügen über aktuelle Kenntnisse zum Themenbereich Gender Mainstreaming und reflexive Koedukation und setzen diese im Rahmen ihrer Fortbildungen um. In der Gesamtschau, insbesondere bei Führungsseminaren, werden Trainerinnen und Trainer gleichermaßen eingesetzt.

Ist-Situation:

Initiiert durch die Leitsätze 2000 sind mittlerweile alle Trainerinnen und Trainer der allgemeinen und der IT-Fortbildung in der Methodik des Gender Mainstreaming, der reflexiven Koedukation in der Erwachsenenbildung und in der Geschlechterforschung im Bereich Interaktion geschult. Die meisten Seminarkonzepte beinhalten den Ansatz Gender Mainstreaming. Die Kenntnisse neuer externer Trainerinnen und Trainer in Gender Mainstreaming werden seit 2004 in strukturierten Auswahlgesprächen überprüft und die Umsetzung in Qualifizierungsmaßnahmen über die Seminar- und Transferkonzepte sichergestellt.

Der Frauenanteil bei der allgemeinen und der IT-Fortbildung lag 2014 bei 57,6 %. Damit liegt er über dem Frauenanteil der aktiv Beschäftigten, der 2014 bei 56,6 % lag.

Auch die Teilnehmerinnenzahl bei den Führungskräfte-seminaren hat zugenommen und lag 2014 bei 50,3 %; damit liegt er über dem Frauenanteil bei den Führungspositionen (2014: 47,1 %).

Unterrepräsentiert bei Fortbildung sind allerdings Teilzeitkräfte. Bei einer Teilzeitquote von 32,6 % (2014) liegt die Anmeldequote von Teilzeitkräften bei den stadtweit vom Personal- und Organisationsreferat P6 durchgeführten Fortbildungen bei 21,36 % (2014). Zu beachten ist, dass im Lehr- und Erziehungsdienst sowie in sozialen Bereichen, in denen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sehr hoch ist, vom Referat für Bildung und Sport sowie dem Sozialreferat eigene Fortbildungen angeboten werden. Die Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferats hat hier bereits reagiert und spezielle Angebote für Teilzeitkräfte eingerichtet.

Der Frauenanteil bei den Trainerinnen und Trainern betrug 2014 47,9 %.

Im Rahmen des Pilotprojekts „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ war „Fortbildung“ eines von vier Pilotprojekten (s. Einleitung).

Ziel:

- Die Fortbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften ist stadtweit bis zum Jahr 2018 auf

Telefon: 0 233-92254

25 % erhöht.

Maßnahme:

- Führungskräfte sorgen in Zusammenarbeit mit den Fortbildungsbeauftragten für eine stärkere Fortbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften.

4. Personalfürsorge

4.1 Schutz vor Diskriminierung

Leitsätze:

- Die Landeshauptstadt München tritt für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.
- Die Dimension Geschlecht ist bei der Konzeption, Durchführung und Ergebniskontrolle aller städtischen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung bestimmter Personengruppen beachtet.
- Der Anteil von Migrantinnen und Migranten unter den städtischen Beschäftigten ist erhöht.
- Um eine Diskriminierung nach Hautfarbe, Religion oder kultureller Herkunft zu vermeiden, ist die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch erhöht.
- Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Schwerbehinderung.
- Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit lesbischer oder schwuler Identität sowie für Menschen mit Trans*identität.

Ist-Situation:

Die auf S. 10 erwähnte „Great Place to Work“-Befragung zeigt beim Thema Diskriminierung folgendes Bild:

Während 90 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund der Ansicht sind, dass die Beschäftigten unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt werden, sind dies bei Deutschen mit Migrationshintergrund 79 % und bei ausländischen Beschäftigten 67 %. Es zeigt sich, dass trotz intensiver Bemühungen der LHM, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern, im Hinblick auf faire Behandlung aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund immer noch Verbesserungsbedarf besteht.

Ähnliches lässt sich beim Thema Behinderung feststellen: 82 % der Befragten stadtweit, aber nur 65 % der Befragten mit Schwerbehinderung stimmen der Aussage zu, dass Beschäftigte unabhängig von körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt werden.

Alle Beschäftigten, die sich Diskriminierung ausgesetzt sehen, haben das Recht, Beschwerde einzulegen, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen. In der Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferats wurde hierfür die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG geschaffen. Hier wird auch vertraulich zum Thema beraten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zum Ziel, eine Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“³ oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

3 Der Begriff „Rasse“ wird in der aktuellen Fachdiskussion ersetzt durch den Begriff „rassistische Diskriminierung“, da der Begriff glauben macht, dass es menschliche Rassen gibt und so rassistisches Denken fördert. Die Landeshauptstadt München verwendet den Begriff der „Rasse“ ausschließlich in Zitaten.

Telefon: 0 233-92254

Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen neben den Personalvertretungen und Vertrauensleuten für schwerbehinderte Menschen weitere Stellen zur Verfügung (Gleichstellungsstelle für Frauen, Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt, Behindertenbeirat und Behindertenbeauftragter).

Eine formelle Beschwerde nach dem AGG kann jedoch nur bei der Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG im Personal- und Organisationsreferat erhoben werden. Ausschließlich diese trifft die Entscheidung, ob ein Diskriminierungsfall nach dem AGG vorliegt.

Am 20.02.2008 wurde das Interkulturelle Integrationskonzept einstimmig im Münchner Stadtrat verabschiedet. Ziel ist die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe und Realisierung von Chancengleichheit aller in München lebender Menschen ungeachtet deren Herkunft. Zentrales strategisches Instrument für die Umsetzung des Integrationskonzepts ist die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung (Grundsatz 6). Die Federführung für die Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzeptes liegt bei der Stelle für interkulturelle Arbeit.

Gegenwärtig wird insbesondere das Ziel verfolgt, die interkulturelle Kompetenz der Belegschaft zu stärken. Interkulturelle Kompetenz beschreibt die allgemeine Fähigkeit, in verschiedenen kulturellen Überschneidungssituationen und Kontexten aufgrund bestimmter Wissensbestände, Fertigkeiten und Einstellungen angemessen zu interagieren. Eine angemessene Reaktion bedeutet, dass diskriminierendes Verhalten unterbleibt und bei Anderen erkannt und erfolgreich unterbunden wird. Daher wird seit 2013 in allen Stellenausschreibungen interkulturelle Kompetenz gefordert und in den Auswahlrunden anhand eines unter wissenschaftlicher Begleitung erarbeiteten Fragenkatalogs geprüft. Auch in den Potentialförderseminaren werden Assessmentelemente zur Erfassung der interkulturellen Kompetenz eingesetzt. Alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München erhalten verpflichtende Schulungen zur Entwicklung und Förderung der interkulturellen Kompetenzen, zudem wird für die bestehende Belegschaft eine Vielzahl von Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

Aufgrund der hohen Bedeutung, die das Thema mittlerweile bei der Personalauswahl hat, und ergänzend zu den vielen durchgeführten individuellen Schulungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz wurde die Belegschaft der Stadtverwaltung als Ganzes systematisch über diese Thematik mittels eines Mitarbeiterbriefes und umfassenden Intranetauftritt informiert.

Mit dem Beschluss der Vollversammlung vom 29.04.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 02497) „München für Demokratie, Toleranz, Respekt – Die Münchner Handlungsstrategie gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ bezieht die Landeshauptstadt München eine klare Position und schafft eine Grundlage für die Arbeit gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in unserer Stadtgesellschaft und damit auch der Stadtverwaltung. Auf dieser Grundlage wird eine Veröffentlichung erstellt, die (Alltags-)Rassismus für die Landeshauptstadt München definiert und anhand von Beispielen veranschaulicht.

„München wird inklusiv“ - dieses Ziel verfolgt die Stadt München nicht zuletzt seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 mit Nachdruck. Eine von der Stadt Mün-

chen in Auftrag gegebene „Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen in der Landeshauptstadt München“ zeigt, dass sich die Stadt München auf einem guten Weg befindet, es aber dennoch viel zu tun gibt, um auf dem Weg zur Inklusion voranzukommen. Beschäftigungshemmnisse von Menschen mit Behinderung liegen laut Studie u.a. darin, dass es allgemein zu wenig Arbeitsplätze gibt, die spezifisch auf die Qualifikationsmuster von Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind bzw. es insgesamt zu wenig einfache Arbeitsplätze gibt. Außerdem bestehen nach wie vor Informationsdefizite seitens der Unternehmen sowie Vorbehalte von Unternehmen gegenüber einer Einstellung von Menschen mit Behinderung.

Im Dezember 2015 erhielt die Landeshauptstadt München den Inklusionspreis „JobErfolg 2015“. Der Preis ist eine öffentliche Auszeichnung des Bayerischen Landtages, des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und der bayerischen Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung. Die Münchner Stadtverwaltung wurde in der Kategorie „Öffentlicher Dienst“ für die gelungene Einbindung von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben und für die gezielte Gewinnung von Menschen mit Behinderung für die Ausbildung ausgezeichnet.

Die vom Gesetzgeber vorgesehene Pflichtquote, wonach 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit einer Schwerbehinderung zu besetzen sind, wird bei der LHM als Arbeitgeberin mit über 7 % weit übertroffen. Die Stadt München setzt Beschäftigungshemmnissen verstärkte Anstrengungen im Ausbildungsbereich entgegen. Die Zahl der Auszubildenden mit Behinderung soll durch Entwicklung geeigneter Maßnahmen deutlich erhöht werden und das Angebot von Praktikumsplätzen im Rahmen der verzahnten Ausbildung soll die Chancen des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen. Die bestehenden Informationsdefizite werden durch Aufbau einer barrierefreien Wissensvermittlung im städtischen Intranet zu Themen von Behinderung im Kontext von Arbeit und Beschäftigung angegangen. Dem Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung nach räumlich und inhaltlich barrierefreien Fortbildungsmöglichkeiten wird durch die Entwicklung eines gesamtstädtischen Konzepts nachgegangen.

Zur Situation von Lesben und Schwulen hat die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen zwei eigene Befragungen durchgeführt. Die Befragung zur Lebenssituation aus dem Jahr 2003 ergab u.a., dass über 80 % der befragten Lesben und Schwulen Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt gemacht haben. Am Arbeitsplatz gaben nur ca. 1/3 der Befragten ihre Homosexualität bekannt.

Die Befragung beim Fachpersonal der Jugendhilfe aus dem Jahr 2011 ergab, dass insbesondere junge Lesben und Schwule schwierige Lebenssituationen haben und Fachpersonal wenig geschult ist, um für dieses Klientel gute Rahmenbedingungen zu bieten. Nicht-kommunale Studien bestätigen diese Ergebnisse.

Trotz positiver Veränderungen und mehr rechtlicher Gleichstellung kann man feststellen, dass Diskriminierung von LGBT⁴ Personen insgesamt nicht weniger geworden ist. Scheinbares „Ankommen in der Mitte der Gesellschaft“ führt auch zu Verschleierung von Ausgrenzung und Benachteiligung. Dabei können geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden.

Lesben sind insbesondere mit dem Problem der gesellschaftlichen Ausblendung und dem damit verbundenen Problem des Nichtwahrgenommenwerdens konfrontiert; lesbische Identität

4 LGBT ist eine aus dem Englischen stammende Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender, also Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender.

wird häufig nicht ernst genommen oder in sexistischer Weise abgewertet. Neben deutlicher Ausgrenzung handelt es sich häufig um subtile Diskriminierungsformen, die jedoch nicht weniger wirksam sind. Hinzu kommt die Gefahr der doppelten Benachteiligung – als Frau und als Lesbe.

Schwule Männer werden offensiver mit Gewalt und Ausgrenzung konfrontiert, da gleichgeschlechtliche Liebe zwischen Männern in unserer Gesellschaft stark tabuisiert ist. Die Abwertung der schwulen Identität geschieht häufig über das Absprechen der Männlichkeit. Die Ausgrenzung erfolgt oft indirekt über Witze oder negative Bemerkungen, sowie Abwertungen im alltäglichen Sprachgebrauch.

Transgender sind in besonderem Maße von Diskriminierung und Gewalt betroffen, insbesondere während des Zeitraumes der Transition. Zudem sind ihre Lebenslagen wenig bekannt. Dies hat mitunter problematische Auswirkungen gerade im Berufsleben. Auch städtische Beschäftigte, die sich als Transgender outen, sind häufig von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen.

Ziel:

- Die gesetzliche Pflichtquote (sogenannte Schwerbehindertenquote) von 5 % wird erfüllt und eine Quote von 7 % gehalten.

Maßnahmen:

- Die Umsetzung der Ziele der LHM als Arbeitgeberin aus dem stadtweiten Aktionsplan zur UN-BRK ist erfolgt. Dazu gehört:
 - Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung, deren Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften werden Informationen aufbereitet und barrierefrei zugänglich gemacht. Die Umsetzung der Maßnahme erfolgt gendergerecht und berücksichtigt auch die besonderen Behinderungen wie Blindheit oder Gehörlosigkeit. Die Gleichstellungsstelle für Frauen und der Behindertenbeirat begleiten die Umsetzung.
 - Ein Begegnungstag zwischen Menschen mit Behinderung, die sich für die Stadt München als Arbeitgeberin interessieren, und Beschäftigten der Stadt München mit und ohne Behinderung wird konzipiert.
- Sowohl Transgender im Prozess der Transition sowie auch die entsprechenden Dienststellen benötigen Unterstützung, um diesen Prozess bewältigen und mittragen zu können. Daher wird das Unterstützungsangebot der Koordinierungsstelle noch bekannter gemacht. Auch Angebote des POR (Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, Psychosoziale Beratungsstelle, P5 Personaleinsatzmanagement) werden verstärkt an die Dienststellen kommuniziert. .

4.2 Schutz vor sexueller Belästigung

Leitsatz:

- Null Toleranz bei sexueller Belästigung, entsprechende Handlungen werden nachdrücklich auf disziplinar- und arbeitsrechtliche Konsequenzen hin geprüft und nachhaltig sanktioniert.

Ist-Situation:

Die Landeshauptstadt München hat in den vergangenen Jahren vielfältige Maßnahmen ergriffen, um ein Betriebsklima von gegenseitiger Achtung und einem respektvollen Miteinander von Frauen und Männern zu schaffen.

Führungskräfte und Personalverantwortliche werden in Schulungen zur DV-Mobbing und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz über Formen, Ursachen und dienstrechtliche Würdigung solcher Handlungen informiert.

Bei den städtischen Schulen und im KiTa-Bereich liegen klare Handlungsanweisungen vor, wie im Verdachtsfall von sexuellem Missbrauch von Kindern oder Schülerinnen und Schülern vorgegangen werden muss. Alle Schulleitungen und Lehrkräfte der städtischen Gymnasien und Schulleitungen der städtischen Berufsschulen wurden bereits zu dem Thema „Sexuelle Belästigung, sexuelle Grenzverletzungen, Täterinnen- und Täterstrategien sowie dienstaufsichtliche Maßnahmen“ geschult.

Von sexueller Belästigung Betroffene können sich jederzeit an die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt des Personal- und Organisationsreferats wenden und sich auch vertraulich oder ganz anonym beraten lassen. Die Beschwerdestelle steht auch allen Vorgesetzten, Geschäftsleitungen, Kolleginnen und Kollegen oder sonstigen Personalverantwortlichen beratend und unterstützend zur Seite. Daneben können sich betroffene Personen auch an ihre jeweilige Dienststelle, an die Gleichstellungsstelle für Frauen sowie an die zuständige Personalvertretung wenden.

Maßnahmen:

- Sämtliche Schulleitungen und Lehrkräfte der städtischen Realschulen werden bis Ende des Schuljahres 2015/2016 zu dem Thema „Sexuelle Belästigung, sexuelle Grenzverletzungen, Täterinnen- und Täterstrategien sowie dienstaufsichtliche Maßnahmen“ geschult.
- Das Personal- und Organisationsreferat konzipiert und bietet ab 2016 die Fortbildung „AGG spezial - Sexuelle Belästigung: Unsere alltägliche Verantwortung“ für Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Personalratsmitglieder als Vertiefung zur Fortbildung „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG“ an.

4.3 Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt

Leitsätze:

- Die Landeshauptstadt München positioniert sich klar gegen häusliche Gewalt und versucht im Rahmen ihrer Möglichkeiten, Betroffene bestmöglich zu schützen und ihnen unterstützend zur Seite zu stehen.
- Das Betriebsklima ist geprägt von einem achtsamen und sensiblen Umgang mit von häuslicher Gewalt betroffenen Beschäftigten. Das Thema „häusliche Gewalt“ ist weitestgehend enttabuisiert.

Ist-Situation:

Im Personal- und Organisationsreferat besteht mit der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt eine Beratungsstelle mit qualifizierten Ansprechpersonen, an die sich Betroffene, deren Kolleginnen oder Kollegen und Personalverantwortliche wenden und vertraulich beraten lassen können. Ergebnis einer solchen Beratung kann auch die Ergreifung von geeigneten Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person sein.

Mit Beschluss des Stadtrats vom 12.12.2012 wurde eine gemeinsame Selbstverpflichtungs-erklärung gegen häusliche Gewalt der Landeshauptstadt München und des Gesamt-personalrats verfasst und am 27. März 2015 öffentlich unterzeichnet. Sie gilt für sämtliche von häuslicher Gewalt betroffene städtische Beschäftigte und soll innerbetriebliche Beratung und Unterstützung für Betroffene gewährleisten.

Maßnahmen:

- Das Personal- und Organisationsreferat prüft die Möglichkeit zur Vernetzung mit externen Anlaufstellen zum Thema häusliche Gewalt im Stadtgebiet und Landkreis München, um betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch weiterführende individuelle Unterstützungsangebote aufzuzeigen.
- Die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt sensibilisiert Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Personalverantwortliche fortlaufend durch Vorträge und Informationsangebote.