

Anlage 7
Stadtratsanträge „Örtliche bzw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten und Eigenbetrieben“
 Zusammenfassung der Stellungnahmen

Referate/ Eigenbetr.	Zustimmung	Ablehnung	Neutral	Status Quo	Beschäftigte	Bedarf(e)	Bedingung(en)
BauR		kein Bedarf an einer zusätzlichen Einrichtung dezentraler GStB		1 Sachbearbeiterin in GL, koordiniert GSt-Themen, steht in Verbindung mit der zentraler GSt. GSt-Themen werden auch in den Hauptabteilungen umgesetzt und sind Teil der Führungsaufgaben ; Gender Budgeting wird von den Produktbereichen u. Haushaltssachgebieten der GL u. Geschäftsstellen gemeinschaftliche bearbeitet.	0,1 VZÄ		Stadtweite Einrichtung von GStB nur bei ausreichender zentraler Finanzierung
Dir	unterstützt StR-Anträge			mit den bestehenden Ressourcen ist die Wahrnehmung der dezentralen GSt-Beauftragten derzeit nicht möglich			Bei Einrichtung der dez. GStB soll Zuschaltung u. Finanzierung der Stellen vom StR beschlossen werden
KomR			X	1 Sachbearb.in der GL nimmt Funktion der GStB neben sonstigen Aufgaben wahr. Keine StV. Aufgrund hoher Arbeitsbelastung im Tagesgeschäft derzeit kaum Möglichkeit, die Themen der Gleichstellungspolitik umfassend wahrzunehmen.	0	Wegen engem Bezug zu den Themen Pers.entwickl. u. Betriebl. Gesundheitsmanagement wird organisatorische Ansiedelung bei GL gesehen	bei Einrichtung von dez. GSt-Beauftragten (mit Stellvertretung) Zuschaltung zentral finanzierter Personalkapazitäten erforderlich
KVR	Implementierung von dezent. GStB wird grundsätzlich befürwortet.			Eine Befreiung der örtl. Fachstelle zu 60% würde zu Lasten des Pflichtaufgabenspektrums bei de GL des KVR gehen.	Fachstelle f. Frauen, Mädchen, Jungen u. Geschlechterfragen bei GL angesiedelt. Ressourcen ???		Um über das bestehende Maß hinaus Gleichstellungspolitik zu machen, ist zwingend eine Ausweitung der Kapazitäten erforderlich
KultR	Begrüßt die Zuschaltung v. Pers.kapazitäten in den Ref. um neue Impulse in der GSt-arbeit zu setzen.			Derzeit eigene Fachaufgabe „Förd. v. Kunst u. Kultur im Bereich Frauen u. Gender,		Neben Fachaufgabe Förd. v. Kunst u. Kultur im Bereich Frauen u. Gender gibt es viele weitere Aufgaben, wie innerbetr. GSt u. Umsetzung d. GStHH.	Vor Zuschaltung von Kapazitäten und Finanzierung, Ermittlung der spezifische Bedarfe und Strukturen in den Ref. in Kooperation mit POR u. GSt.
POR		Es liegen keine Erkenntnis vor, dass dezentral zusätzlicher Bedarf f. GStArb. existiert.	Durch dezent. GStB könnten Themen stärker gewichtet u. GSt unterstützt werden.	POR gut aufgestellt, Gleichstellungsarbeit gut verankert. Erfolge sprechen eine deutliche Sprache.			Ob und wenn ja in welcher Höhe zusätzlicher u. Zentral zu finanzierende Ressourcen f. dezent. GStArb kann erst ermittelt werden, wenn belastbares Zahlenmaterial vorliegt. POR ist rechtzeitig einzuschalten.
RAW		RAW kommt mit vorhandenem Personal zurecht um GSt-themen zu bearbeiten.		GSt-themen, Leitsätze, Handl.ziele aus GStbericht 2012 und GB sind in GL des RAW angesiedelt			Mit einer Zielvorgabe das die Themen intensiver, tiefergehend und breiter angelegt bearbeitet werden sollen, müssten Stundenmäßig Kapazitäten zugeschaltet werden, die zentral zu finanzieren wären.

Anlage 7

Referate/ Eigenbetr.	Zustimmung	Ablehnung	Neutral	Status Quo	Beschäftigte	Bedarf(e)	Bedingung(en)
RBS	Etablierung überlegendwert. Auch Ref-PersR positiv geäußert.			RBS 14.000 Beschäftigte, daher 0,6 VZÄ nicht ausreichend. Die in GstS, Punkt 5 vorgesehene Sensibilisierung f. Gst-Themen, längst Standard-thema in Schulungen.		Entscheidung der Frage sollte mit neuer Gst-L im Dialog mit allen Referaten erfolgen. Klärung der Finanzierung sowie fachliche u. organisatorische Zuordnung unabdingbar. Kapazitäten sind an Beschäftigtenzahl zu messen.	Zentrale Finanzierung erforderlich, da kein Referatsbudget dafür vorhanden.
RGU	Deztr. Gst sinnvoll					Beschreibung von Musterarbeitsvorgängen erforderlich	Dauerhafte Finanzierung erforderlich.
PlanR		Nicht sinnvoll GstKompetenz zu Konzentrieren. Bisherige Struktur im PlanR ausreichend.		Fachkompetenz in der RL vorhanden. GPTW-MA-Befragung: Gst-arbeit im Ref. Ist nicht Verbesserungswürdig. Bestehende Strukturen reiche aus.			
SozR	Mit Verweis auf StN zur europä. Charta begrüßt das SozR den Antrag			Berufliche Entwicklung der weibl. Beschäftigten im SozR hohe Prio. u. Intensive Kooperation mit POR. Pers.ressourcen hierfür reichen aus. Für Gst-Arb. auf kommun. u. reg. Ebene zusätzlicher Pers.bedarf.	20 % VZÄ	Enge Kooperation mit der Stelle f. Interkulturelle Arbeit erforderlich	Für Gst-Arb. auf kommun. u. reg. Ebene zusätzlicher Pers.bedarf von ca. 50% VZÄ in Entg.Gr. 13.
StK		SKA unterstützt städt. Gst-politik im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv. Da seit Jahren keine Probleme bezügl. Gst bei der GL aufgeschlagen sind, kann SKA nicht beurteilen, ob dezent. freigestellte GstB weitere positive Impulse bringen würde. Die derzeitige Lösung mit zentraler städtischer Gst bewährt.					
MSE				gleichstellungsrelevante örtl. Pers.-angelegenh. Sind wichtige Aufgaben einer dezentralen GstB. Eine MAIn mit 24 Std. nimmt Aufgaben d. örtl. GstB wahr. Umfang der Freistellung obliegt erstem Werkleiter der die spezifischen Gst-relevante Gegebenheiten berücksichtigt; Stafflung aufgrund der Beschäftigtenzahl nicht sinnvoll	24 Std.	einheitl. Rechte, Pflichten, Aufgaben sinnvoll; Gestaltungsspielraum sicherstellen, um örtlichen Belangen Rechnung zu tragen;	Eine Formelle Bestellung in diese Funktion setzt ein ordentl. Pers.-gewinnungsverfahren voraus. Zu diesem Zweck beim POR entsprechendes Stellenausschr.-verfahren in die Wege geleitet.

Anlage 7

Referate/ Eigenbetr.	Zustimmung	Ablehnung	Neutral	Status Quo	Beschäftigte	Bedarf(e)	Bedingung(en)
IT@M				öffentlich bestellte örtliche GSt-Beauftragte ist bereits vorhanden; eigenes Gleichstellungskonzept wird derzeit erarbeitet	Teilzeitkraft mit 26 Wo/Std.	Regelungen zur Freistellung nicht allein auf Beschäftigtenzahl abstellen; Unterscheidung zwischen Ref. u. Eigenbetrieben berücksichtigen; ebenso spezifische Personalsituation; Stellung örtl. GStB bei Personalauswahlgesprächen stärken	Erhöhung der Arbeitskapazitäten wg. Umsetzung des GSt.Konzeptes und Berichtswesens auch im Personalbereich der Dienststellen erforderlich.
AWM	Gute Erfahrungen mit dezent. GStB, weil sie detaillierte Kenntnisse von betrieblichen Gegebenheiten und Erfordernissen haben.			Seit 2002 eine dezentrale GStB u. seit 2012 mit Vertreterin (ohne Freistellung).	20% Freistellung	Regelung zur Freistellung ist wichtig, sollte an tatsächl. Arbeitsanfall gekoppelt sein, nicht an Beschäftigtenzahl.	
Markthallen München				Leiterin des Sachgebiets Pers.u. Orga ist GStB. Freistellung ist nicht erforderlich, das durch Aufgabengebiet an gleichstellungsrelevanten Bereich beteiligt ist.			
Stadtgüter München				Örtliche Personalratsvorsitzende ist auch GStB (ernannt). Vertretung gibt es nicht	???		
Kammerspiele	Schließt sich Ausführungen des KultR an			Aufgaben der GStB bislang von der Pers.st. Wahrgenommen	-	Die spezifischen Belange u. Strukturen der Kammerspiele mit seinen künstlerischen Kernaufgaben müssen berücksichtigt werden.	Bedarfsermittlung erforderlich. (siehe KultR.

Ergebnisse:

Referate/ Eigenbetr.	Zustimmung	Ablehnung	Neutral	Status Quo	Beschäftigte	Bedarf(e)	Bedingung(en)
Referate	6	3	1	2x delegierte Aufgabe mit Freistellung von 0,1-0,2 VZÄ; 2x Aufgabe delegiert ohne Freistellung; 3x Gleichstellungsthemen in Strukturen so gut verankert, dass es keiner dezentralen GStB bedarf. 5 x keine dezent. GStB; (Darüber hinaus haben 5 Ref. fachspezifische Stellen zur Frauen-,			7x zentrale Finanz. erforderl. 1x zusätzl. Bedarf 50% VZÄ in 13 2x Bedarfsermittlung erforderlich 2x ./.
Eigenbetr.	3	-	-	1x bestellte GStB m. 26 Std. Freistellung; 2x deligiert mit 24 Std u. 20% Freist; 3x Aufgaben delegiert ohne Freistellung			1x formales Stellenverfahren eingeleitet. 1x Ausbau der Personalressourcen in angriff genommen 1x Bedarfsermittlung erforderlich 3x ./.