

it@M Bericht zur dezentralen Gleichstellungsarbeit im Eigenbetrieb

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11270

6 Anlagen

Bekanntgabe in der Sitzung des IT-Ausschusses vom 16.05.2018 Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 23.11.2017 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143) hat der Stadtrat die Regelungen zur dezentralen Gleichstellungsarbeit neu gefasst. Danach werden die Referate verpflichtet, künftig - wie bisher auch die Eigenbetriebe - eigene örtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Eigenbetriebe wurden beauftragt zu berichten, wie sie die bereits vorhandenen Vorgaben der Gleichstellungssatzung zur Bestellung eigener Gleichstellungsbeauftragter umgesetzt haben. Der Eigenbetrieb it@M kommt dem Auftrag im Rahmen dieser Bekanntgabe nach.

2. Dezentrale Gleichstellungsarbeit bei it@M

Der Stadtratsbeschluss vom 23.11.2017 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143) schlägt vor, bei it@M mindestens 0,3 VZÄ für die dezentrale Gleichstellungsarbeit für den Eigenbetrieb it@M freizustellen.

Die Stelle der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Eigenbetriebes it@M wurde bereits Ende 2013 für ca. 530 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 21 Wochenstunden, also mit ca. 0,5 VZÄ, geschaffen. Bereits zu diesem Zeitpunkt hat it@M 0,2 VZÄ mehr bereitgestellt als im aktuellen Beschluss gefordert. Am 25.02.2014 wurde die örtliche Gleichstellungsbeauftragte öffentlich durch den Oberbürgermeister bestellt. Seit dem Dienstantritt ist der Personalkörper von it@M auf knapp 770 Personen angewachsen. Mit der anstehenden Umorganisation wird mit einer Personenmehrung von ca. 200 Personen durch die Verlagerung der Aufgaben aus den dIKA's gerechnet.

Seit dem 01.01.2018 wird die Gleichstellungsarbeit bei it@M von der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit 0,7 VZÄ verrichtet. Damit wird mehr als doppelt so viele VZÄ freigestellt, als aktuell gefordert. Für it@M ist Gleichstellungsarbeit ein wichtiges Anliegen, weil derzeit in den technischen Bereichen mehr als 80 Prozent Männer arbeiten.

Nicht zuletzt auch wegen des Fachkräftemangels möchte it@M auch für Frauen ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, um vermehrt Frauen zu rekrutieren und zu halten. Zudem ist die Gleichstellung inzwischen ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur von it@M.

Tätigkeiten zwischen 2014 - 2017

1. Für den Eigenbetrieb wurde ein spezifisches „it@M Gleichstellungskonzept 2015“ (Anlage 1) in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle erarbeitet, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im neu gegründeten Eigenbetrieb zu gewährleisten und voranzutreiben. Die in elf Handlungsfeldern geforderten Maßnahmen für Frauen und Männer werden sukzessive umgesetzt und durch ein noch aufzubauendes Berichtswesen controlled.
2. Grundlegend für die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes war die Teilnahme und Mitarbeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in allen Arbeitsgremien von Great Place to Work. Hier wurden wichtige Impulse für Chancengerechtigkeit bei it@M gegeben. Nur so konnte das für das Konzept erforderliche Wissen aufgebaut werden und für it@M passende Maßnahmen entwickelt werden.
3. Die Forderung des Stadtratsbeschlusses vom 27.11.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13262) zum Thema „Sexismus-Problem ernst nehmen! Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte städtischer Beteiligungsgesellschaften für Sexismus und Diskriminierung sensibilisieren und ein Präventions- und Handlungskonzept erarbeiten!“ wurde im Gleichstellungskonzept verankert und bei it@M wie folgt umgesetzt:
 - a) Die Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferates erarbeitete, die von der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten initiierte Fortbildung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Alle Führungskräfte von it@M mussten verpflichtend in den Jahren 2015 und 2016 an der Fortbildung teilnehmen. Sie wurden dafür sensibilisiert frühzeitig diskriminierende Verhaltensweisen zu erkennen und es wurde grundlegendes rechtliches und psychologisches Wissen vermittelt, wie die Führungsverantwortung sowohl schon bei Grenzverletzungen als auch bei sexueller Belästigung wahrgenommen werden kann und muss. Neue Führungskräfte müssen bei it@M ebenfalls diese Schulung besuchen.
 - b) Im Anschluss wurde zusammen mit der Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferates eine Ausstellung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet und gestaltet. Die Plakate im DIN A0 Format (Anlage 2) wurden im Foyer des IT-Rathauses ausgestellt. Zusätzlich wurde die Ausstellung mit DIN A3 Plakaten (Anlage 3) in und an allen Aufzügen und im Foyer beworben. Ein Flyer (Anlage 4) mit Hinweis auf die Ausstellung wurde an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Über einen Top down-Prozess wurden alle Führungskräfte gebeten, mit ihren Kolleginnen und Kollegen über das Tabuthema zu sprechen und den Ausstellungsbesuch während der Arbeitszeit anzuregen. Die Ausstellung wurde auch über das Intranet begleitet. Für it@M war es wichtig, die verschiedenen Formen und Ausprägungen sexueller Übergriffe, aber auch Handlungsmöglichkeiten zu zeigen und darüber ins Gespräch zu kommen. Mit diesem unbequemen Thema offen umzugehen, wirkt präventiv und macht handlungsfähig. Die Ausstellung war gut besucht. Es gab viele positive Rückmeldungen.
4. Im Oktober 2017 fand eine Plakataktion zum Thema „Gender, Kultur, Kommunikation“ statt. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit und ein angenehmes Arbeitsklima wird wesentlich durch Kommunikation beeinflusst. Eine gute Kommunikation verbessert Arbeitsprozesse, verhindert Missverständnisse, vermittelt Wertschätzung und erhöht

die Leistungsbereitschaft. Sie ist das beste Mittel gegen Vorurteile. Stereotype, Vorurteile und Rollenvorstellungen sind keine Ausnahmeerscheinung, sondern gehören fest zur menschlichen Grundausstattung. Sie entlasten den Alltag und helfen bei der schnellen Orientierung. Ohne Stereotype müssten beispielsweise Situationen und Personen immer wieder von Neuem bewertet werden. Gleichzeitig steuern und kategorisieren sie die Wahrnehmung und verhindern neue Erfahrungen. Schnell und unbewusst werden Rollenvorstellungen auf Situationen oder Personen übertragen, auch wenn sie nicht passend sind. Gerade auch bei der Zuordnung zum Geschlecht oder zur Kultur werden viele Vorurteile und Stereotype angewendet und Personen diskriminiert.

Mit der Plakataktion zum Thema „Gender, Kultur, Kommunikation“ sollte die Achtsamkeit geschärft und Einstellungen hinterfragt und bewusst gemacht werden. Die provozierende Plakataktion wurde durch erklärende Texte im Intranet ergänzt. (Anlage 5). Die Aktion regte bei it@M Diskussionen an.

5. Neben der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes wird die Gleichstellung von Frauen und Männern dadurch unterstützt, dass die örtliche Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung des it@M Leitbildes und bei der Erarbeitung und Einführung von wichtigen Personalentwicklungskonzepten teilnimmt und aktiv mitarbeitet. Beispielsweise an:
 - a) dem Einarbeitungskonzept für den Eigenbetrieb,
 - b) der Konzeption eines Führungsdialoges für den Eigenbetrieb,
 - c) bei der Konzeption zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und
 - d) seit 2018 der Arbeitsgruppe zum Aufbau eines Konfliktmanagements bei it@M.
6. Die örtliche Gleichstellungsbeauftragte nimmt am regelmäßigen Monatsgespräch der Werkleitung mit dem örtlichen Personalrat teil.
7. Regelmäßige Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamtstädtischen Gleichstellungsstelle:
 - a) Abstimmung der wesentlichen Konzepte und Arbeitsvorgehen,
 - b) halbjährliche Teilnahme an den Fachstellentreffen,
 - c) Teilnahme an Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle zur Vernetzung und Abstimmung. Beispielsweise:
 - Equal Pay Day,
 - Under (Re-)Construction: Vorschläge für eine kohärente Gleichstellungspolitik zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundes,
 - Anita Augspurgpreis,
 - Veranstaltungen zum internationalen Frauentag.
8. Ergänzende Tätigkeiten neben der Beratung von Kolleginnen und Kollegen sind:
 - a) Mitwirkung bei der Organisation am Girls'Day,
 - b) Mitwirkung bei dem Familientag am Buß- und Betttag,
 - c) Unterstützen bei der Umsetzung der gesamtstädtischen Leitsätze 2016 zur Betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern, z. B. Mitwirkung zu einem Teilzeitvortrag für Führungskräfte Mitte des Jahres 2018.

9. Ausschreibung, Stellenbesetzungsverfahren, Personalgewinnung im IT-Bereich

- a) Der Anteil der Frauen bei it@M beträgt zum 31.12.2017 insgesamt ca. 24,6 %.
- b) Der Anteil der weibliche Führungskräfte bei it@M beträgt zum 31.12.2017 ca. 22,1 % und liegt damit nur unwesentlich unter dem Beschäftigtenanteil der Frauen.

Arbeitsweise

Die dezentrale Gleichstellungsarbeit bei it@M entspricht den Tätigkeiten, der in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143 geforderten Aufgaben, die auch im bayerischen Gleichstellungsgesetz und in der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters „Gleichstellungsstelle für Frauen“ festgelegt wurden.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten im Einvernehmen mit der städtischen Gleichstellungsstelle. Gegenüber der Leitung des Eigenbetriebs ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei it@M weisungsfrei.

Ausblick / Zukunft

Die bisherige Gleichstellungsarbeit wird weitergeführt. Da sich it@M in der besonderen Situation einer neuen Umorganisation befindet, müssen die Prioritäten des Gleichstellungskonzeptes überdacht werden. Zudem sollen gleichstellungsrelevante Aspekte bei erneuten tiefgreifenden Veränderung berücksichtigt werden. Ideen zur Begleitung der Umorganisation werden entwickelt. Weitere Schwerpunkte für dieses Jahr sind zudem die Förderung von Frauen durch Gründung eines Netzwerkes für unsere weiblichen Führungskräfte und die Prüfung wie bei it@M die Kinderbetreuung unterstützt werden kann. Zukünftig wird die örtliche Gleichstellungsbeauftragte auch häufiger an Personalauswahlverfahren teilnehmen, sofern sie nicht von der zentralen Gleichstellungsstelle übernommen werden.

3. Abstimmungen

Die Bekanntgabe wurde mit der städtischen Gleichstellungsstelle für Frauen und der Beratungsstelle für sexuelle Belästigung im Personal- und Organisationsreferat abgestimmt.

4. Beteiligungen

Der Korreferent des IT-Referates, Herr Stadtrat Progl, der Verwaltungsbeirat von it@M, Herr Stadtrat Dr. Roth und die städtische Gleichstellungsstelle haben einen Abdruck der Bekanntgabe erhalten.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Thomas Bönig
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit III.
über die Stadtratsprotokolle

an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z. K.

IV. Wv. -it@M – Beschluss- und Berichtswesen