

Münchner Stadtentwässerung (MSE)
Bericht zur dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Eigenbetrieben

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 15066

Bekanntgabe in der Sitzung des Stadtentwässerungsausschusses vom 02.07.2019
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

1. Anlass

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 23.11.2017 (Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten, örtliche Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten und Eigenbetrieben, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143) hat der Stadtrat die Regelungen zur dezentralen Gleichstellungsarbeit neu gefasst. Gemäß § 1 Abs. 2 der Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungssatzung) sind in allen Eigenbetrieben unbefristet dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt durch die Werkleitung.

Darüber hinaus wurden die Eigenbetriebe beauftragt zu berichten, wie die Vorgaben der Gleichstellungssatzung zur Bestellung eigener Gleichstellungsbeauftragter umgesetzt wurden bzw. werden. Die Münchner Stadtentwässerung (MSE) kommt dem Auftrag im Rahmen dieser Bekanntgabe nach.

2. Dezentrale Gleichstellungsarbeit bei der Münchner Stadtentwässerung

Im genannten Beschluss wird vorgeschlagen, bei der MSE 0,3 VZÄ für die dezentrale Gleichstellungsarbeit vorzusehen.

Bei der MSE wurden in den letzten Jahren gleichstellungsrelevante Themen bereits umfassend bearbeitet. Der oben genannte Beschluss der Vollversammlung hat dazu geführt, dass die MSE die Frage der organisatorischen Ansiedlung und der inhaltlichen Ausrichtung der Funktion einer/s dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geprüft hat. Aus Sicht der MSE handelt es sich bei dem Thema Gleichstellung um ein strategisches Querschnittsthema. Nachdem es innerhalb der Personalabteilung der MSE einen Bereich gibt, der sich um strategische Personalthemen kümmert, ist es sinnvoll, die Aufgabe in diesem Bereich anzusiedeln.

Daher wurde die Aufgabe einer Mitarbeiterin aus dem Bereich der Personalentwicklung (PE) der MSE übertragen. Nachdem es in einigen Themenfeldern aus dem Bereich der Gleichstellungsarbeit Schnittstellen zu Personalentwicklungsinstrumenten und -themen gibt, ist die Verknüpfung der beiden Themen sinnvoll. Die Arbeitsplatzbeschreibung der Stelleninhaberin wurde aktualisiert (0,3 VZÄ für die dezentrale Gleichstellungsarbeit) und entspricht bezüglich der Einwertung den Vorgaben des Personal- und Organisationsreferates (POR).

Die nachfolgenden Ausführungen spiegeln den aktuellen Stand wieder. Sie konzentrieren sich auf die im Lichte der aktuellen Leitsätze zur Betrieblichen Gleichstellung für die MSE relevanten Handlungsfelder. (Die Reihenfolge stellt keine Priorisierung dar). Die MSE orientiert sich bis dato an den städtischen „Leitsätzen 2016 Chancengleichheit für Frauen und Männer“ und hat aus diesem Grund bislang kein eigenes Gleichstellungskonzept erarbeitet. Ob sich für die Zukunft ein Bedarf dafür ergeben wird, wird regelmäßig geprüft.

Familienservice

Innerhalb der MSE wird regelmäßig mittels Rundschreiben über die vorhandenen stadtweiten Angebote informiert. Darüber hinaus besteht seit Ende 2017 für die Beschäftigten der MSE die Möglichkeit, einen externen Dienstleister in Anspruch zu nehmen, der zu folgenden Punkten berät:

- Fragen aus dem Bereich Kinder und Jugendliche
- Fragen aus dem Bereich Familie und Elternschaft
- Fragen aus dem Bereich Vorsorge und Pflege

Dieser Dienstleister unterstützt bei der Vermittlung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflegeeinrichtungen, Haushaltshilfen, Ferienangeboten für Kinder, Notbetreuungsangeboten für Kinder und Pflegebedürftige.

Im Jahr 2018 wurde erstmals gemeinsam mit dem Baureferat ein Kinderbetreuungsangebot am Buß- und Betttag organisiert.

Teilzeit

Bei der MSE wurde dieses Thema 2017 insbesondere in der Veranstaltungsreihe „MSE-P vor Ort“ platziert. Die Personalabteilung informierte hierbei an den verschiedenen Standorten zielgruppenscharf über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit.

Leistungsorientierte Bezahlung

Bei der MSE gibt es ein eigenes System der leistungsorientierten Bezahlung, das sog. BONUS-System. Die Vergabep Praxis wird dabei regelmäßig nach verschiedenen Dimensionen ausgewertet.

Anteil von Frauen in Führungspositionen

Innerhalb der MSE ist bei Führungsfunktionen in der 4. Qualifikationsebene der relative Anteil von Frauen geringfügig höher als der relative Anteil von Männern.

Dienstliche Beurteilung

Die stadtweiten Vorgaben zu Beurteilungsunterschieden unterschreitet die MSE in allen Betrachtungsdimensionen. Sowohl zwischen Frauen und Männern als auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie bei den verschiedenen Hierarchieebenen werden bei der MSE die stadtweiten Vorgaben eingehalten.

Fortbildungen

Eine MSE-interne Auswertung der Teilnahmen von Voll- und Teilzeitkräften an Fortbildungen im offenen POR-Fortbildungsprogramm der Jahre 2015 und 2016 zeigt, dass in den beiden Jahren anteilig mehr Teilzeitkräfte an POR-Fortbildungen teilgenommen haben als Vollzeitkräfte.

Eine Reihe von Kennzahlen, unter anderem zu „Pflichtfortbildungen“, wird von der Personalabteilung der MSE turnusmäßig erhoben, überwacht und ausgewertet.

Überarbeitung des Leitfadens Kontakt schafft Perspektive

Im Jahr 2018 wurde der Leitfaden überarbeitet und auf die Besonderheiten der MSE angepasst. Allen beurlaubten Dienstkräften wird der Leitfaden künftig zur Verfügung gestellt.

Parallel dazu überlegt die MSE zur Zeit, die interne Unternehmenskommunikation systematisch zu verstärken. Diese Funktion würde dann zukünftig im Rahmen des Kontakthaltens unter anderem zu beurlaubten Dienstkräften kontinuierlich über wesentliche Themen und Entwicklungen bei der MSE im Rahmen eines Mitarbeiterbriefes informieren.

DV-Tele der MSE

Seit mehreren Jahren existiert bei der MSE eine eigene Dienstvereinbarung zur Telearbeit (DV-Tele-MSE). Während regelmäßige Heimarbeit i. d. R. auf einen Tag in der Woche begrenzt ist, gibt es bei der sporadischen Telearbeit keine zeitliche Begrenzung. Einzelne Telearbeitstage können nach Abstimmung bedarfsorientiert und flexibel eingebracht werden. Eine schriftliche Antragstellung ist für diese Form des Arbeitens nicht notwendig. Es genügt eine Absprache zwischen dem/r Mitarbeiter/-in und der unmittelbaren Führungskraft. Daneben ist in der Präambel der DV-Tele-MSE explizit die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ein Ziel verankert. Die MSE ist gerade dabei, die DV-Tele-MSE im Hinblick auf verstärktes mobiles Arbeiten zu novellieren.

Zielgruppenspezifische Maßnahmengestaltung im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der MSE

Die MSE verfügt seit vielen Jahren über einen ganzheitlichen und nachhaltigen Ansatz im Bereich des Gesundheitsmanagements. Insbesondere im Bereich der Maßnahmen der Gesundheitsförderung wird darauf geachtet, zielgruppenspezifische Angebote und Maßnahmen zu unterbreiten. Dazu werden die Teilnehmerzahlen regelmäßig analysiert und entsprechende Hinweise und Wünsche der Beschäftigten aufgenommen und in die entsprechende Maßnahmenplanung einbezogen.

Die MSE als attraktive Arbeitgeberin

Erstmals führte die MSE am 28.03.2019 einen Girls-Day durch. An diesem Tag konnten sich interessierte Mädchen die Anlagen der MSE anschauen und erhielten Informationen über die Ausbildungsberufe der MSE (insbesondere zur Fachkraft für Abwassertechnik und Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice).

„Traditionelle“ Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Neben den oben beschriebenen Aufgaben (teilweise inhaltlich durch die Stellinhaberin selbst – teilweise auch in koordinierender Funktion innerhalb der Personalabteilung bzw. in beratender Funktion für die Werkleitung) werden auch folgende „traditionelle“ Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten übernommen:

- Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamtstädtischen Gleichstellungsstelle
- Teilnahme an den einschlägigen Treffen
- Bearbeitung von entsprechenden Stadtratsbeschlüssen
- Teilnahme an Vorstellungsrunden
- Beratung von Kolleginnen und Kollegen
- Regelmäßige Kommunikation der städtischen Beratungsangebote und Aktivitäten

3. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet im Einvernehmen mit der städtischen Gleichstellungsstelle und nimmt an den Treffen der zentralen Gleichstellungsstelle teil. Gegenüber der Werkleitung ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte weisungsfrei und hat im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang zu allen Abteilungen.

4. Termin

Die Bekanntgabe wird erst jetzt vorgelegt, weil die Beschlussvorlage vom 23.11.2017 hinsichtlich ihrer Umsetzung bei der MSE geprüft werden musste und darüber hinaus eine personelle Neubesetzung der Funktion erfolgt ist.

Die Werkleitung hat der Bekanntgabe zugestimmt.

Die Bekanntgabe wurde mit der städtischen Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt.

Beteiligungsrechte der Bezirksausschüsse bestehen in dieser Angelegenheit nicht.

Der Korreferent des Baureferates, Herr Stadtrat Danner, und der Verwaltungsbeirat der Münchner Stadtentwässerung, Herr Stadtrat Prof. Dr. Hoffmann, haben je einen Abdruck der Bekanntgabe erhalten.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der Vorsitzende

Die Referentin

Manuel Pretzl
2. Bürgermeister

Rosemarie Hingerl
Berufsm. Stadträtin

III. Abdruck von I. mit II.

über das Direktorium - HA II/V Stadtratsprotokolle
an das Direktorium - HA II/V Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

IV. Wv. Baureferat - RG 4 zur weiteren Veranlassung.

Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdruckes mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

An die Gleichstellungsstelle für Frauen
An das Personal- und Organisationsreferat
An das Baureferat - RG 4, RZ
An MSE-1.WL, MSE-2.WL, MSE-RC
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit Vorgang zurück an MSE-P
zur weiteren Veranlassung.

Am
Baureferat - RG 4
I. A.