

**Anlage 1 zu
Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2016
Sachstandsbericht über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen
Stand der Umsetzung 2019/2020**

Inhalt des Gleichstellungskonzepts – Leitsätze 2016

1. Attraktive Arbeitsbedingungen	2
1.1 Kinderbetreuung	2
1.2 Teilzeit	3
1.3 Homeoffice (vormals Telearbeit)	5
1.4 Zeitpolitik	7
1.5 Leistungsorientierte Bezahlung	8
1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement	9
2. Personalgewinnung/-erhalt	10
2.1 Ausbildung und Einstellung	10
2.2 Familiäre Beurlaubung	12
3. Berufliche Entwicklung	15
3.1 Mobilität	15
3.2 Führungspositionen	16
3.3 Dienstliche Beurteilung	20
3.4 Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung)	20
3.5 Fortbildung	21
4. Personalfürsorge	21
4.1 Schutz vor Diskriminierung	21
4.2 Schutz vor sexueller Belästigung	25
4.3 Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt	26

1. Attraktive Arbeitsbedingungen

1.1 Kinderbetreuung

Maßnahme:

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

Sachstand/Ergebnisse:

zu 1.1.1 Betreuungsangebot aufrecht erhalten und Verbesserungsmöglichkeiten prüfen

Das Angebot an Kontingentplätzen ist kontinuierlich verbessert worden. Die Anzahl der zur Verfügung gestellten Kontingentplätze wird jährlich angepasst und zeigt einen Zuwachs an. Für das Betreuungsjahr 2018/2019 wurden 1120 Plätze in Kinderkrippe, Kindergarten und Hort (im Vergleich zu 2014/2015 waren es 959) bereitgestellt. Davon wurden 669 Scheine ausgegeben. Nicht in Anspruch genommene Plätze, die über das frühere Kontingent hinausgehen, werden dann für die Öffentlichkeit freigegeben.

Zur arbeitsplatznahen Kinderbetreuung werden weiterhin die Belegplätze in der Kooperations-einrichtung Friedenstraße, Kooperationseinrichtung Gallmayerstraße und in der Kindertagesstätte des Kreisverwaltungsreferats angeboten. Die Hälfte aller Plätze in diesen Einrichtungen sind den Kindern städtischer Beschäftigter vorbehalten.

Die bestehende Kurzzeit- und Notfallbetreuung (jetzt: Kurzzeitige Kinderbetreuung) für Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren kann den Beschäftigten weiterhin angeboten werden. Pro Kind und Kalenderjahr sind maximal 20 Buchungstage in den Einrichtungen der „pme Familienservice GmbH“, davon höchstens 10 Buchungstage am Stück, vom Arbeitgeber finanziert. Die angebotenen Räume sind ausgebaut worden, sodass sogar ein altersspezifischer Kinderkrippenstandort zur Verfügung gestellt werden konnte.

Das Stadtjugenamt bietet jedes Jahr eintägige Erlebnisreisen für Kinder von 5 bis 14 Jahren in den Ferienzeiten an. Den Beschäftigten steht weiterhin ein begrenztes Kartenkontingent zur Verfügung. Zusätzlich können städtische Beschäftigte im Rahmen der Angebote der „pme Familienservice GmbH“ zusätzlich zur Kurzzeitkinderbetreuung eine kurzzeitige Ferienbetreuung ihrer Kinder von 0 bis 13 Jahren in Anspruch nehmen. Diese findet in zwei weiteren Standorten zu bestimmten Zeiten in den Ferien statt.

Die Landeshauptstadt München unterstützt weiterhin die Inanspruchnahme der Betreuung der Kinder zu Hause im Krankheitsfall durch den Verein Zu Hause Gesund Werden. Der Zuschuss an den Betreuungskosten wurde ab Februar 2017, von 3 Euro auf 4 Euro bzw. 4,50 Euro bei mehr als einem Kind, erhöht.

Zusätzlich bieten das Personal- und Organisationsreferat, das Sozialreferat, das Kreisverwaltungsreferat, die Stadtkämmerei, das Planungsreferat, [IT@M](#) - aktuell das IT-Referat, das Kommunalreferat, das Referat für Bildung und Sport, das Baureferat und das Kulturreferat einen Kindertag, an dem schulfreien Buß- und Betttag, an. Das Referat für Bildung und Sport,

das Baureferat sowie das Sozialreferat haben auch ein Eltern - Kind - Zimmer eingerichtet. Im Kreisverwaltungsreferat wurde das eingerichtete Eltern – Kind - Zimmer aufgrund der aktuellen Umbaumaßnahmen aufgelöst.

1.2 Teilzeit

Maßnahmen:

1. 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.
2. 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.
3. Das Personal- und Organisationsreferat prüft, wie Teilzeitkräften eine Aufstockung des Arbeitszeitmaßes auf der bestehenden Stelle ermöglicht werden kann (insbesondere die Finanzierung).

Sachstand/Ergebnisse:

zu 1.2.1 Teilzeit als Thema im Pflichtseminar „Rahmenbedingungen von Führung (FK 200)“ sowie Hinweis auf Informationsangebote und Schulungen

In Rahmen des Pflichtseminars „Rahmenbedingungen von Führung (FK 200)“ wird das Thema Teilzeit im ersten Modul behandelt. Nach wie vor kommt der Führungskraft im Umgang mit Teilzeitarbeit eine Schlüsselrolle zu. Im Jahr 2016 haben insgesamt acht Seminare, im Jahr 2017 zehn Seminare, im Jahr 2018 insgesamt 13 und im Jahr 2019 elf Seminare stattgefunden.

Zugleich wird für Führungskräfte ein halbtägiges Seminar „Teilzeit als Aufgabe im Führungsalltag angeboten“, in dem über das Thema „Teilzeit“ informiert wird.

Weiterhin sind zahlreiche Informationsangebote und Broschüren auf WiLMA, insbesondere auf der Seite „Teilzeit und Beurlaubung“ zu finden. Auf Schulungen wird durch verschiedene mediale Kanäle hingewiesen.

zu 1.2.2 Halbtägige Informationsveranstaltung zum Thema Teilzeit in allen Referaten und Eigenbetrieben

Ziel der Maßnahme war, die Veranstaltung an den örtlichen Bedarfen der Referate und Eigenbetriebe auszurichten. Daher waren die gewählten Formate sehr unterschiedlich, teils mit Unterstützung der Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle des Personal- und Organisationsreferats, teils ohne. Das Spektrum umfasste folgende Formate:

- Information im Rahmen der Leitungsrunden
- Information im Rahmen der Abteilungsbesprechungen
- Infoveranstaltung für Führungskräfte und/oder Beschäftigte

- verpflichtende Halbtagesveranstaltung für Führungskräfte

zu 1.2.3 Prüfung der Aufstockung der Teilzeit auf der bestehenden Stelle

In dem Prüfauftrag ging es neben der Betrachtung der rechtlichen Regelungen zu Teilzeit auch darum, die Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen zur Bewirtschaftung des Stellenplans sowie zur Kalkulation der Personalauszahlungen zu berücksichtigen.

Entsprechend den rechtlichen Regelungen der KommHV-Doppik stellt der fortgeführte Organisationsstellenplan seit dem Haushaltsjahr 2016 die Basis für die Kalkulation der Personalauszahlungen dar.

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans, wird vom Stadtrat im Rahmen der Haushaltsverabschiedung beschlossen und ist entsprechend Art. 44 GO einzuhalten. Innerhalb des geltenden Stellenplans besteht - unter Einhaltung des Grundsatzes der Wahrheit und Klarheit des Stellenplans - grundsätzlich die Möglichkeit, per Kompensation Kapazitätsverschiebungen (Verschieben von Stellen bzw. Stellenanteilen) zu vollziehen. Diese Möglichkeit wurde per Schreiben vom 27.07.2018 (siehe Anlage 2 Dokument 1) konkretisiert.

Eine Überschreitung dieses Rahmens („Kapazitätsausweitung“) stellt eine Haushaltsausweitung dar, die nur zulässig ist, sofern diese auf einem Stadtratsbeschluss basiert oder aufgrund eines fremdbestimmten Sachverhalts bzw. infolge einer Finanzierung durch Dritte erfolgt und realisiert wurde.

Möchte eine* Mitarbeiter*in ggf. nach Ablauf einer Reduzierung der Arbeitszeit mit einem höheren Stundenmaß arbeiten, ist Grundvoraussetzung, dass eine der höheren Stundenanzahl adäquate Arbeitsmenge im entsprechenden Tätigkeitsbereich vorhanden ist.

Die Möglichkeit der Aufstockung auf der eigenen Stelle kann unter folgenden Gegebenheiten möglich sein:

1. Die gewünschten Stunden sind auf der eigenen Stelle vorhanden.
2. Offene Stellenanteile sind in der jeweiligen Organisationseinheit vorhanden und können – unter Einhaltung der Regularien – per Kompensation auf die eigene Stelle übertragen werden.

Sind die offenen Stellenanteile mit dem Stellenvermerk „Zweckbestimmung durch Stadtratsbeschluss“ versehen, kann die Aufstockung der Arbeitszeit grundsätzlich nur erfolgen, wenn damit die „zweckbestimmte“ Aufgabe wahrgenommen wird.

3. Sind in der jeweiligen Organisationseinheit keine Vakanzen vorhanden, ist auch eine Übertragung von Stellenanteilen referatsweit (unter Beachtung der Kompensationsregeln) möglich.

Sind im Referat keine übertragbaren Vakanzen verfügbar, muss die Person auf eine geeignete unbesetzte Stelle im Referat bzw. stadtweit wechseln.

Nähere Ausführungen sind der Anlage 2 Dokument 2 zu entnehmen.

1.3 Homeoffice (vormals Telearbeit)

Maßnahmen:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 1.3.1 Schaffung mind. 250 neue, alternierende Telearbeitsplätze im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung

Zum 01.10.2019 hat die Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten/Homeoffice bei der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt München (DV MoHo) die bis zum 30.09.2019 gültige DV-TELE abgelöst. Die DV MoHo ist eine zeitgemäße Fortschreibung der DV-TELE mit welcher die „Mobile Kommunikationsoffensive“ unterstützt werden soll. Die DV MoHo erweitert die bisherigen Möglichkeiten der Arbeitszeiteinbringung am häuslichen Arbeitsplatz um den Aspekt des „mobilen Arbeitens“. In Absprache mit der Dienststelle kann hierdurch künftig auch an einem geeigneten Ort außerhalb des Büroarbeitsplatzes und außerhalb des häuslichen Arbeitsplatzes gearbeitet werden.

Der bisherige Begriff „Telearbeit“ wird durch den Begriff „Homeoffice“ ersetzt, da dies eine sprachlich eindeutiger Abgrenzung von Arbeit an der häuslichen Arbeitsstätte (= Homeoffice) und Arbeit außerhalb des Büros sowie außerhalb der häuslichen Arbeitsstätte (= mobiles Arbeiten) ermöglicht. Eine Kombination aus mobilem Arbeiten und/oder Arbeiten im Homeoffice ist in Absprache mit der Dienststelle beliebig möglich. Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der DV MoHo vorhandene alternierende Telearbeitsplätze gilt eine Übergangsregelung. Das bisherige Arbeitsmodell der „alternierenden Telearbeit“, welches die Einbringung fester Arbeitstage am häuslichen Arbeitsplatz in Vereinbarung mit der Dienststelle zum Gegenstand hatte, lässt

sich auf Grundlage der DV MoHo als „regelmäßige und dauerhafte Arbeit im Homeoffice“ nach wie vor verwirklichen.

Seit Anfang des Jahres 2018 steht für Homeoffice-Arbeitsplätze – sowie seit dem 01.10.2019 auch für das mobile Arbeiten gemäß DV MoHo – der lange angestrebte IT-technische Vollzugriff auf möglichst alle auch im Büro zur Verfügung stehenden IT-Anwendungen zur Verfügung. Ermöglicht wurde dies im Zuge des Stadtratbeschlusses vom 15.11.2016 zur „Mobilen Kommunikationsoffensive“, welcher den Grundstein für mobiles Arbeiten bei der LHM legte und u.a. die Finanzmittel für die Entwicklung neuer IT-Business-Services (z.B. IT-Business-Services „Fernzugriff IKM“ und „Full-VPN“) bereitstellte. Seither ist ein sukzessiver Anstieg der Zahl der Nutzerinnen und Nutzer von Homeoffice-Arbeitsplätzen zu verzeichnen, wie die folgenden Daten zeigen:

Die aktuelle zahlenmäßige Entwicklung der Nutzung von Homeoffice-Arbeitsplätzen stellt sich wie folgt dar. Das in Maßnahme 1 definierte Ziel der Schaffung von mindestens 250 neuen, alternierenden Telearbeitsplätze im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung wurde zwischenzeitlich nicht nur erreicht, sondern weit übertroffen: Die stadtweite Gesamtzahl alternierender Telearbeitskräfte erhöhte sich von rd. 250 im Februar 2018 (rd. 180 im Hoheitsbereich/rund 70 bei den Eigenbetrieben) auf rd. 620 im September 2019 (rd. 420 im Hoheitsbereich/rd. 200 bei den Eigenbetrieben). Dies entspricht einer Steigerung von rd. 150 % innerhalb von 20 Monaten. Seit Inkrafttreten der DV MoHo sind weitere rund 120 Beschäftigte hinzugekommen, die regelmäßig und dauerhaft mindestens 20 % ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice einbringen. Insgesamt wird die ehemalige „alternierende Telearbeit“ bzw. das regelmäßige und dauerhafte Arbeiten im Homeoffice somit zum Stand 1/2020 von stadtweit rd. 740 Beschäftigten (rd. 500 im Hoheitsbereich/rd. 240 bei den Eigenbetrieben) genutzt. Aktuelle Zahlen zum gelegentlichen bzw. sporadischen Arbeiten im Homeoffice liegen nicht vor, da nach der DV MoHo für gelegentliches Arbeiten im Homeoffice kein Antrag erforderlich ist. Hier genügt das Einverständnis der Führungskraft. Insgesamt ist jedoch von einem weiteren sukzessiven Anstieg der Nutzung des Homeoffice auszugehen.

Die Corona-Pandemie hat dem Arbeiten im Homeoffice bei der LHM eine gänzlich neue Brisanz und Wertigkeit verliehen. In der DA Corona wurde festgelegt, dass das Arbeiten im Homeoffice als genehmigt galt, auch ohne Antrag. In Zusammenarbeit mit dem IT-Referat (RIT) wurde in kürzester Zeit die notwendige Soft- (über 6.000 Software-Token) sowie Hardware (Full-VPN Geräte) bereitgestellt. So konnten während des Lockdowns über 20.000 Beschäftigte unkompliziert von Zuhause aus arbeiten.

Wie geht es nach Corona weiter? Aktuell wird überprüft, wie das Arbeiten im Homeoffice im „New Normal“, also dem „Neuen Alltag“ nach Corona, aussehen soll und kann. Ein Rückkehr zur überwiegenden Präsenzkultur, so wie sie vor Corona gelebt wurde, soll nicht stattfinden. Corona stellte in Bezug auf das Arbeiten im Homeoffice ein Experiment mit mehrheitlich positivem Ausgang dar. Damit diese Aspekte erhalten bleiben, sind entsprechende Maßnahmen geplant, die in die DV MoHo eingearbeitet werden sollen. So erarbeitet das Personal- und Organisationsreferat Regelungen, die den Beschäftigten auch künftig das Arbeiten im Homeoffice leichter möglich machen sollen. Des Weiteren werden Fortbildungen entwickelt, die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte darin unterstützen sollen, im Homeoffice gut zusammenzuarbeiten.

zu 1.3.2 Unterstützung und Beratung der Referate bei der Realisierung neuer Telearbeitsplätze

Das Personal- und Organisationsreferat hält die Referate und Dienststellen ständig in geeigneter Form über Neuerungen zum Thema mobiles Arbeiten/Homeoffice auf dem Laufenden und stellt aktuelle Orientierungshilfen bereit (z.B. Antrags- und Vereinbarungsmuster, Checkliste für Führungskräfte, Hinweise für Antragstellerinnen und Antragsteller, etc.). Details hierzu finden sich auf der WILMA-Seite zum mobilen Arbeiten/Homeoffice.

zu 1.3.3 Sensibilisierung der Führungskräfte zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Angebot eines Telearbeitsplatzes

Die Prüfung der Möglichkeit, ob zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Realisierung eines raschen Wiedereinsteigs die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes in Betracht kommt, ist seit Jahren Bestandteil des von den Vorgesetzten zu führenden Beurlaubungs- bzw. Rückkehrgesprächs. In der Vergangenheit standen der Realisierung von Homeoffice jedoch oftmals fehlende IT-technische Zugriffsmöglichkeiten von zu Hause aus entgegen. Diese Einschränkungen sind durch die seit Anfang des Jahres 2018 auch für die Homeoffice-Arbeit nutzbaren, neuen IT-Business-Services inzwischen ausgeräumt. Vorgesetzte haben hierdurch seither weitaus größere Möglichkeiten als bisher, ihren Mitarbeiter*innen Homeoffice als Maßnahme zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Know-how-Sicherung durch einen möglichst raschen Wiedereinstieg auf der letzten Stelle anbieten zu können.

zu 1.3.4 Flexible Realisierung der Telearbeitsplätze durch Schaffung eines sicheren Remote-Zugriffs

Die im Rahmen des mobilen Arbeitens/Arbeiten im Homeoffice angebotenen Möglichkeiten der IT-Unterstützung richten sich gemäß § 5 Abs. 4 DV MoHo nach den zur Nutzung bereit stehenden IT-Business-Services. Hierdurch stehen komfortable Möglichkeiten zur IT-Anbindung von Homeoffice-Arbeitsplätzen bereit, die mit dem privaten Internetanschluss nutzbar sind und dadurch rasch und flexibel realisiert werden können.

1.4 Zeitpolitik

Maßnahme:

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

Sachstand/Ergebnisse:

zu 1.4.1 Freistellung bis zu vier Wochen

Seit 2018 können grundsätzlich alle städtischen Beschäftigten ein Sabbatical unter den städtischen Voraussetzungen in Anspruch nehmen. Das (städtische) Sabbatical ist ein Arbeitszeit-

modell, das den Beschäftigten im Rahmen einer befristeten Teilzeit die Möglichkeit eröffnet, in einer Ansparphase Arbeitszeit vorzuleisten, die in der anschließenden Freizeitphase wieder ausgeglichen wird. Damit ist es möglich, für einen festgelegten Zeitraum aus dem Job auszuweichen und danach wieder auf den Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Sabbaticaldauer ist dabei individuell vereinbar und kann einen Zeitraum von bis zu 10 Jahren umfassen.

Ab 01.01.2020 ist die neue DV-Flex 2.0 in Kraft getreten. Gemäß Punkt 1.6 DV Flex 2.0 steht der gesonderten Vereinbarung von Blockarbeitszeitmodellen (z.B. Sabbaticals, Altersteilzeit) die Dienstvereinbarung nicht entgegen. Unter anderem durch die mit der DV-Flex 2.0 eingeräumten erweiterten Ansparmöglichkeiten von Zeitguthaben im Umfang von bis zu 5 Wochen (plus 1 Woche bei Eingehen einer Zeitschuld) werden den Mitarbeiter*innen weitreichende Möglichkeiten zur besseren Vereinbarung von dienstlichen und privaten Belangen eingeräumt (= Mini-Sabbatical). Für die Teilzeitbeschäftigten gilt die persönliche Anspargrenze in dem Verhältnis zu der vereinbarten Teilzeit entsprechend.

1.5 Leistungsorientierte Bezahlung

Maßnahmen:

1. Die o.g. Maßnahmen (Berichtslegung, laufendes Controlling) werden aufrechterhalten.
2. 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.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 1.5.1 Aufrechterhaltung der Berichtslegung und laufendem Controlling

Die Auswertung der Vergabepaxis der Leistungsorientierten Bezahlung im Vergabebjahr 2018 und den beiden Vorjahren (gesamtstädtische Betrachtung) haben gezeigt, dass die Vergabepaxis in dem Betrachtungszeitraum in keinem der einzelnen Jahre starke Abweichungen zeigt. Die Zahlen sind stabil und weichen marginal nach unten bzw. nach oben ab (<https://wilma.muenchen.de/pages/leistungsorientierte-bezahlung/apps/timeline/timeline>). Im Gleichstellungsbericht 2018 wurde festgestellt, dass die Vergabe der Zusatzprämien in Bezug auf die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und Arbeitszeitmodellen auf gesamtstädtischer Betrachtungsebene weitgehend ausgeglichen ist. Im Einzelnen wird auf den Gleichstellungsbericht 2018 verwiesen.

zu 1.5.2 Überprüfung des Prämiensystems nach Verbesserungsmöglichkeiten

Für die Überarbeitung des Systems der Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) wurde 2015 ein umfassendes Konzept erstellt, welches eine Verknüpfung mit dem Münchner Kompetenzmanagement (MKM) vorsah. Das Konzept wurde 2016 allen Referaten und dem Gesamtpersonalrat vorgestellt und sollte in einem Piloter erprobt werden. Nach einer Abstimmung mit allen Referaten/Eigenbetrieben und dem Gesamtpersonalrat wurde aus personellen und organisatorischen Kapazitätsgründen entschieden, LoB vorerst nicht mit dem MKM zu verknüpfen. Statt-

dessen sollten erste Erfahrungen mit dem MKM gesammelt und die Projektergebnisse des MKM abgewartet werden; dies ist für 2025 anvisiert. Anschließend wird ggf. eine Überarbeitung des LoB-Systems bzw. Anpassung an das MKM zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen.

1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagements

Maßnahmen:

1. Das Personal- und Organisationsreferat berücksichtigt bei der Durchführung von Projekten und der Organisation stadtwweiter Aktionstage geschlechterspezifische Belange.
2. 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.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 1.6.1 Berücksichtigung geschlechterspezifischer Belange bei der Durchführung von Projekten und der Organisation stadtwweiter Aktionstage

2017 ist in dem Stadtratsbeschluss „Betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München im Rahmen eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ die zielgruppenspezifische Planung und Organisation von Veranstaltungen als Ziel aufgenommen worden. Hierbei ging es u.a. um das Ausbauen von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Zum einen sollte die Ist-Analyse erfolgen, bei der abzuklären war, welcher Personenkreis bisher an den verschiedenen Maßnahmen teilgenommen hat (z.B. Frauen/Männer, Führungskraft/Mitarbeiter*innen, Altersspanne, Berufsgruppen etc.). Weiterhin sollte eine Ursachenforschung betrieben werden, d.h.: es sei zu eruieren gewesen, woran es liegt, dass eine bestimmte Zielgruppe die Angebote nicht in Anspruch nimmt. Als Reaktion sollte eine Maßnahmenentwicklung/-planung sowie darauffolgende Maßnahmenumsetzung mit abschließender Evaluation stattfinden.

Aufgrund dessen gab es im November 2018 rund um das Thema "Männergesundheit" eine Woche lang ein informatives Programm mit Vorträgen, einem Kochkurs für Männer und verschiedene Sportangebote. Der betriebsärztliche Dienst hielt zusätzlich eine extra "Männer-Sprechstunde" ab. Alle Veranstaltungen waren ausgebucht und es gab sehr positives Feedback von den Beteiligten.

In der Woche vom 18.02.2019 – 22.02.2019 gab es im Aus- und Fortbildungszentrum als Hauptstandort verschiedene Angebote, die ein spezielles Angebot zum Thema „Frauengesundheit“ beinhalteten. Parallel dazu haben aber auch Veranstaltungen an anderen Standorten stattgefunden. Angeboten wurden u.a Kurzformate wie z. B. „Osteoporose - wertvolles Wissen für die Frau“, „Frauen in Balance - solides Selbstmanagement“, „Think positive - Wie Gedanken unsere Stimmung beeinflussen“, „Die beste Ernährung exklusiv für Sie“ usw. Durch die Kurzformate war es somit insbesondere den Teilzeitkräften möglich, an den Veranstaltungen teilzunehmen. Die Teilnahme an diesen Angeboten war exklusiv für weibliche Beschäftigte und galt zu 50 % als Arbeitszeit, jedoch ausschließlich nach Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft.

zu 1.6.2 Ausgewogene Partizipation der Geschlechter bei Projekten

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird insbesondere bei gruppendynamischen Prozessen, wie Sie bei der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung erforderlich sind, darauf geachtet, dass die jeweiligen Geschlechter proportional zur Beschäftigtenzahl des Bereichs vertreten sind. Darüber hinaus werden im Rahmen von Gesundheitsförderungsangeboten regelmäßig auch geschlechter- und vor allem zielgruppenspezifische Angebote unterbreitet.

2. Personalgewinnung/-erhalt

2.1 Ausbildung und Einstellung

Maßnahmen:

1. 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 Organisationsreferat betreut.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Das Personal- und Organisationsreferat prüft die Hintergründe für den hohen Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 2.1.1 Marketingkonzept

Im Rahmen des Marketingkonzepts wird auf die gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderung für eine Ausbildung oder ein Studium gesetzt.

Dabei werden zielgruppenspezifische Veranstaltungen wie z.B. die „Infobörse für Menschen mit Handicap“ besucht. Am Messestand sowie in den Ausbildungsflyern für eine barrierefreie Ausbildung und ein barrierefreies Studium wird auf die unterstützenden Angebote des Beratungsfachdienstes Inklusion in der Ausbildung verwiesen. Auch bei Veranstaltungen für städ-

tische Mitarbeiter*innen, wie z.B. die interne Ausbildungsmesse „INTERNUM“ oder das Seminar „Erfolgreich ausbilden“ wird über die Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen informiert.

Während der Ausbildung bzw. dem Studium werden die Nachwuchskräfte mit Behinderung bedarfsorientiert durch den Beratungsfachdienst Inklusion der Ausbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferates mit zwei Stellen für eine Heilpädagog*in bzw. eine Sozialpädagog*in betreut. Der Beratungsfachdienst Inklusion führt auch ergänzende Marketingaktivitäten, wie z.B. Besuche von inklusiven Schulen und Reha-Berater*innen der Arbeitsagentur durch.

zu 2.1.2 Gewinnung von Frauen für die IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen

In der Umsetzung des Maßnahmenkatalogs wurde weiterhin auf die gezielte Ansprache von Frauen im Rahmen des städtischen Marketings für IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen gesetzt. Dabei wurden gezielt auch weibliche Nachwuchskräfte für die verschiedenen Marketingaktivitäten im Bereich der IT (Schulbesuche, Messeauftritte, Beteiligung am „Girls'Day“ usw.) eingesetzt.

Bei der Erstellung des Marketingflyers für den neu geschaffenen Studiengang „Wirtschaftsinformatik – Bachelor of Science (B.Sc.)“ wurde ebenso wie bei der Umgestaltung des Flyers „Fachinformatiker/-in für Systemintegration bzw. Anwendungsentwicklung“ darauf geachtet, in - auch optisch - gleichem Maß Frauen und Männer anzusprechen.

Konkrete Auswirkungen der Maßnahmen zeigten sich zuletzt im Einstellungsverfahren für den Ausbildungs- und Studienbeginn 2020. Es ist gelungen, den prozentualen Anteil der Bewerberinnen für alle von P 6.1 betreuten IT-Ausbildungs- und Studiengänge von 13,0 % (2017) auf 14,5 % zu erhöhen, unter den ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmern befanden sich statt 13,0 % im Jahr 2017 immerhin 18,2 % Frauen.

Während insgesamt und konkret im Bereich der Ausbildungsrichtungen damit das vorgesehene Ziel eines Frauenanteils von 20,0 % auch weiterhin nicht erreicht wurde, ist für die IT-Studiengänge festzustellen, dass 2020 37,1 % (2017: 23,0 %) der Bewerbungen von Frauen eingereicht wurden, unter den Studienanfängerinnen und -anfängern 2020 befanden sich sogar 26,5 % (2017: 22,5 %) Frauen.

zu 2.1.3 Elternflyer

Studien zufolge wird es immer wichtiger, auch Eltern als mögliche Multiplikator*innen zu gewinnen, da Eltern einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben. Daher wurde ein sog. „Elternflyer“ entwickelt, der speziell Eltern mit Migrationshintergrund anspricht. Einzelne Textbausteine des Flyers wurden in verschiedene Sprachen, wie z.B. türkisch oder kroatisch, übersetzt. Vor allem auf Messebesuchen ist der „Elternflyer“ sehr gefragt.

Im Rahmen des Marketingkonzepts werden durch die Ausbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferates mehrere Kanäle genutzt, um potenzielle Bewerber*innen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen. Dadurch ist ein stetiger Anstieg von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. 2019 haben 1.095 Personen eine Ausbildung oder ein Studium bei der Landeshauptstadt München begonnen; der Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund lag bei 32,2 %. Seit der ersten Erfassung des Migrationshintergrunds der Nachwuchskräfte im Jahr 2006 ist ein Anstieg von fast 20 Prozentpunkten zu verzeichnen.

zu 2.1.4 Das „Ausbildungscafe“

120 geflüchtete junge Menschen informierten sich im März 2016 über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München. Das Personal- und Organisationsreferat hatte in das Aus- und Fortbildungszentrum in der Ruppertstraße zu einem Informationsnachmittag eingeladen. Nach einer kurzen Begrüßung und Einführung konnten sich die Gäste an elf verschiedenen Ständen über das Ausbildungs- und Studienangebot der Stadt informieren. Beraten wurden sie dort von städtischen Nachwuchskräften, die sich aktuell bei der Stadt in Ausbildung befinden. An zwei weiteren Ständen wurde über ein Mentorenprogramm und die Möglichkeit zu einem Schnupperpraktikum informiert. Leider war die Resonanz auf das Mentorenprogramm bzw. das Schnupperpraktikum äußerst schwach. Es sind lediglich drei Bewerbungen für ein Schnupperpraktikum eingegangen. Diese drei Bewerber haben das Praktikum jedoch ohne Begründung nicht angetreten. Aus diesem Grund wurde das Format nicht weitergeführt.

Zu 2.1.5 Prüfung der Hintergründe für den hohen Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten

Im Rahmen der Prüfung wurde der Anteil der befristeten Beschäftigten im Verhältnis zum Anteil der unbefristeten Verträgen über die Jahre 2012 bis 2019 hinweg verglichen (siehe Anlage 2 Tabellen 1 - 5). Dabei wurden die Zahlen auf Referatebene getrennt nach Frauen und Männern ermittelt, um eine bessere Aussage zu ermöglichen. Die Zahl der befristeten Beschäftigten variiert zwischen den Referaten und den Jahren. Befristete Einstellungen erfolgen unter anderem als Krankheits- und Elternzeitvertretungen oder im Rahmen von Projekten.

Die folgenden Referate weisen über die Jahre hinweg tendenziell höhere Anteile an befristet Beschäftigten auf: Baureferat, Sozialreferat, Referat für Bildung und Sport, Referat für Gesundheit und Umwelt, Kulturreferat und Referat für Arbeit und Wirtschaft. Abgesehen vom Baureferat und dem Referat für Gesundheit und Umwelt ist der Frauenanteil in diesen Referaten deutlich über dem gesamtstädtischen Durchschnitt.

Nimmt man ähnlich dem Führungsunterschied bei Führungspositionen einen Toleranzrahmen von 5 % an, weist einen konstant zu hohen Anteil an befristet Beschäftigten Frauen nur das Referat für Arbeit und Wirtschaft auf. Hier erfolgen Einstellungen in der 4. Qualifikationsebene oft für Projekte, welche mit einer zeitlich befristeten beruflichen Tätigkeit in diesem Bereich einhergehen.

Es liegen keine Hinweise für eine systematische Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung hinsichtlich der Vertragsdauer vor.

2.2 Familiäre Beurlaubungen

Maßnahmen:

1. 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.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (P5) prüft, inwieweit das Informationsangebot für werdende Väter noch erweitert werden kann.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 2.2.1 Prüfung der Einrichtung eines stadtweiten Pools für die Überbrückung der Vakanz in Folge von Elternzeit

Bei der Prüfung wurden folgende Aspekte näher betrachtet:

Im Jahr 2019 sind bei der Landeshauptstadt München 1.274 (davon 1.223 Frauen) Personen in Elternzeit gegangen. Die durchschnittliche Beurlaubungsdauer beträgt bei Frauen 15 Monate und bei Männern zwei Monate. Beschäftigte, die in Elternzeit gehen, umfassen das gesamte Spektrum der Berufsgruppen in nahezu allen Entgelt- und Besoldungsgruppen. Für den einzurichtenden Pool müssten entsprechende Beschäftigte aller Berufs- sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gefunden werden.

Für einen Pool käme folgender Personenkreis in Betracht:

- Personen vom externen Arbeitsmarkt
- Bestandspersonal sowie
- Nachwuchskräfte mit abgeschlossener Ausbildung bzw. abgeschlossenem Studium, allerdings eingeschränkt, da nur für das Eingangsamt einsetzbar.

Die Einrichtung eines Pools wäre referats- bzw. berufsgruppenbezogen denkbar. Personen derselben Berufs- sowie Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe könnten als Springer eingesetzt und so Personalengpässe überbrückt werden. Bei der Landeshauptstadt München gibt es solche Pools z.B. bei RBS-Kita für den Erziehungsdienst und beim Sozialreferat für die Bezirkssozialarbeit. In letztgenannten kommen vom externen Arbeitsmarkt Eingestellte, die gemeinsam eingearbeitet und dann auf freie Stellen verteilt werden. Für den vorgesehenen Pool ist diese Vorgehensweise aber nicht praktikabel, da Personen, die vom externen Arbeitsmarkt befristet eingestellt werden, ad hoc keine Entlastung an der Dienststelle sind, da sie eingearbeitet werden müssen. Bei einer durchschnittlichen Beurlaubungsdauer von rd. 15 Monaten stehen Aufwand und Nutzen in keinem sinnvollen Verhältnis. Außerdem ist fraglich, ob angesichts des vorherrschenden Fachkräftemangels Personen für befristete Arbeitsverhältnisse gefunden werden würden.

Die Einrichtung eines Pools mit Bestandspersonal würde hingegen nicht zu einer Entlastung der Dienststellen führen, da es sich lediglich um eine Mitarbeiter*innenverschiebung handelt. Die in manchen Bereichen ohnehin schwierige Situation der Personalgewinnung würde dadurch noch verschärft werden. Dies wäre auch der Fall, wenn man den Pool mit Nachwuchskräften bestückt, die ihre Ausbildung bzw. ihr Studium beendet haben. Sie stünden dann nicht mehr für die reguläre Verplanung zur Verfügung. Außerdem stünden in diesem Fall dann nur Personen im jeweiligen Eingangsamt im Pool zur Verfügung.

Darüber hinaus würde der Pool folgende Fragen aufwerfen:

- Selbst wenn genug Personen für einen Pool rekrutiert werden könnten, stellt sich die Frage: Könnten diese zu jeder Zeit adäquat beschäftigt werden? Eine Garantie kann

hierfür nicht gegeben werden. Es ist im Vorfeld nicht klar, wann welche Stellen für wie lange unbesetzt sein werden. Eine Personalbemessung ist daher schwierig.

- Die Beschäftigung müsste in der gleichen Einwertung sein. D.h. es müsste immer für jede Eingruppierung auch ein entsprechender Part im Pool vorhanden sein. Nur so würde es für die Referate Sinn machen, wenn sie jederzeit für jede Stelle jemanden als Ersatz anfordern könnten.
- Bei einer Überbrückung für eine Beurlaubung/Elternzeit handelt sich in der Regel um die Dauer eines Jahres. Damit sich diese kurze Verweildauer auf einer Stelle lohnt, müsste die Einarbeitung in relativ kurzer Zeit zu bewerkstelligen sein. Für komplexere Aufgaben kämen daher eine Ersatzkraft aus dem Pool nicht in Frage.

Aufgrund der aufgeführten Problematiken und der Prüfung dieser Punkte sehen wir die Einführung und die Umsetzung eines Pools im Sinne der Leitsätze 2016 nicht als sinnvoll und machbar an.

Um den Referaten trotzdem eine Unterstützung anzubieten, gäbe es folgende Möglichkeiten:

- Teilzeitkräfte stocken Arbeitszeit befristet auf
Aus den Teams bzw. Sachgebieten könnten Kolleg*innen, die in Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit befristet aufstocken und so einen Teil der Aufgaben übernehmen.
- Kolleg*innen, die bereit sind, ihren Ruhestands- bzw. ihren Renteneintritt zu verschieben und über die Altersgrenze hinaus arbeiten.
- Die begrenzte Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wäre zudem in manchen Bereichen eine weitere Überbrückungsmöglichkeit. Hierzu wurden die Referate mit Rundschreiben vom 18.04.2017 von POR – P2.1 informiert.

zu 2.2.2 Prüfung der Erweiterung des Informationsangebotes für werdende Väter

- 2018 wurden zwei der insgesamt 12 Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, die jährlich vom Personal- und Organisationsreferat veranstaltet werden, ausschließlich für werdende Väter durchgeführt. Ziel war es zu prüfen, ob eine eigene Informationsveranstaltung ein sinnvolles Informationsangebot für werdende Väter darstellt und dort ggf. besondere Fragestellungen behandelt werden können. Inhalt der Informationsveranstaltungen waren generell die Themen: Grundlegende Regelungen der Landeshauptstadt München, Elternzeit, Elterngeld und andere finanzielle Unterstützungen, Teilzeit und (betriebliche) Kinderbetreuung. Bei der Durchführung wurde deutlich, dass die Väter andere Fragestellungen als beschäftigte Mütter und demzufolge andere Wünsche und Bedarfe haben. 2019 wurde das Konzept der Informationsveranstaltung für werdende Eltern dahingehend geändert, dass am Vormittag Vorträge zu den o.g. Themen angeboten werden und am Nachmittag auf einem Info-Markt die Möglichkeit besteht, gezielt individuelle Fragen zu stellen. Auch ist es möglich, einzelne Module zu besuchen.
- Die Zahl der Väter, die Elternzeit nehmen, hat sich seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 verzehnfacht. Insgesamt nehmen heute 34 % der Väter - mit steigender Tendenz - mindestens zwei Monate Elternzeit. Bei der LHM stieg der Anteil der Väter,

die eine Elternzeit beantragen auf 36,7 %; die durchschnittliche Beurlaubungsdauer bei Vätern liegt bei 2,4 Monaten.

- Um Vätern bei der Entscheidung in Elternzeit zu gehen zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen und ggfs. zu vernetzen wurden 2019 zwei der neu konzipierten Veranstaltung „Väterbrotzeit“ angeboten. So wurden z.B. in einem Kurzvortrag Informationen zur frühkindlichen Bindung und zur Perspektive der Väter gegeben. Anschließend fand ein Austausch statt, welche positiven Aspekte sich für Väter durch die Inanspruchnahme von Elternzeit ergaben, aber auch welche (möglichen) Barrieren es zu überwinden gilt.
- Dieses Format wird weiterhin zwei mal jährlich angeboten. Gedacht ist, dass der Kurzvortrag entsprechend den aktuellen Entwicklungen angepasst wird. Aktuell wird in einer Veranstaltung weiterhin der Kurzvortrag zur frühkindlichen Bindung und in der zweiten Veranstaltung der Kurzvortrag zum Thema „Arbeitsteilung oder Freizeitpapa“ angeboten.
- Weiterhin wurde ein Forum in WiLMA für beschäftigte Väter der Landeshauptstadt München eingerichtet.

3. Berufliche Entwicklung

3.1 Mobilität

Maßnahmen:

1. 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.
2. 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.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 3.1.1 Schulung Gender- und interkulturelle Kompetenz

Die Schulung wird seit 2012 mehrmals jährlich durchgeführt. Zwischen 2012 und 2019 haben rd. 560 Personen diese Schulung besucht. Die Listen der Teilnehmer*innen werden jährlich von der Fortbildungsabteilung zur Verfügung gestellt. Dabei wird überprüft, ob neu eingestellte Personen, die regelmäßig an Vorstellungsrunden teilnehmen, die Schulung besucht haben. Ebenso wird regelmäßig in Vorstellungsrunden auf die Notwendigkeit der Schulung für neue Mitarbeiter*innen hingewiesen.

Inhalte der Schulung sind u.a.:

- für Gender- und interkulturelle Kompetenz sensibilisieren
- diskriminierungsfreie Personalauswahlgespräche führen
- Gender- und interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlgesprächen bei Bewerberinnen und Bewerbern erkennen und beurteilen.

Aktuell wird das Seminar in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Stelle für interkulturelle Arbeit und der Stelle für betriebliche Gleichstellung, Demografie und interkulturelle Eröffnung, evaluiert und überarbeitet.

zu 3.1.2 Frauenanteil bei abgelehnten Anträgen auf Stellenhebungen

Anträge auf Stellenhebungen können für besetzte und unbesetzte Stellen erfolgen. Die Fallzahl der Ablehnung von Anträgen in einem Jahr pro Geschlecht ist gering, so dass ein Vergleich der Anteile an Ablehnungen zwischen den Geschlechtern im einzelnen Jahr schwierig ist. Die kumulierten Zahlen über die betrachteten Jahre 2012 bis 2018 bieten eine bessere Aussagekraft.

Vergleicht man die kumulierte Anzahl an abgelehnten Stellenanträgen für die genannten Jahre, die von Frauen bzw. von Männern besetzt sind im Verhältnis zu den genehmigten Anträgen, ergibt sich eine Differenz von unter 1 % zwischen den Geschlechtern. Die Abweichung vom gesamten Durchschnitt liegt für jedes Geschlecht unter 0,5 % (siehe Anlage 2 Tabelle 6).

Eine Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern lässt sich hier nicht feststellen.

3.2 Führungspositionen

Maßnahmen:

1. 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.
2. Die Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferats richtet einen Pool ein, in dem sich Führungskräfte zu einem kollegialen Beratungsteam zusammenschließen können.
3. 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.
4. Die Entwicklung der Chancengleichheit im Hinblick auf Führungspositionen wird im Gleichstellungsbericht analysiert.
5. Bei der Übernahme einer Führungsposition durch zwei Teilzeitkräfte (geteilte Führung) wird den Führungskräften ein begleitendes Coaching angeboten.
6. 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.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 3.2.1 Mentoring

Bei der Suche nach geeigneten Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils in der 4. Qualifikationsebene wurde Mentoring als eine geeignete, bei der Landeshauptstadt München

noch nicht vorhandene Personalentwicklungsmaßnahme, erachtet. Diese zukunftsweisende Entwicklungsmaßnahme zählt zu den am schnellsten wachsenden Formen der Führungskräfte- bzw. Personalentwicklung. Den Nutzen des klassischen Mentorings können zahlreiche Wirksamkeitsstudien und Metaanalysen nachweisen. Auch zahlreiche Unternehmen sowie Kommunen (z.B. Stadt Dortmund, Stadt Nürnberg, Stadt Herne usw.) haben bereits Mentoring-Programme implementiert.

Deshalb wurde ein umfangreiches Konzept zur Einführung des Mentoring-Programms bei der Landeshauptstadt München entwickelt und im Rahmen des Münchner Kompetenzmanagement vorgestellt. Geplant ist, das Konzept des klassischen Mentorings im Rahmen eines Piloters 2021 zu erproben.

Die Grundvoraussetzung für das klassische Mentoring ist, dass Mentor*in und Mentee aus unterschiedlichen Referaten/Eigenbetrieben stammen. Damit wird unter anderem sichergestellt, dass kein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Mentor*in und Mentee besteht. Darüber hinaus soll nicht die fachliche Qualifikation und damit die Weitergabe von Fachwissen im Mittelpunkt stehen.

Bei der Auswahl der Mentees wird darauf geachtet, dass ca. 70 % der Teilnehmenden weiblich sind. Mentoring als alleiniges Frauenförderprogramm ist aus AGG-Gründen nicht zulässig. Damit wird das Ziel aus den Leitsätzen 2016, den Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene zu erhöhen sowie der Leitsatz „der Frauenanteil bei den Führungspositionen entspricht dem Frauenanteil der aktiv Beschäftigten“, fokussiert. Der Führungsunterschied in der 4. Qualifikationsebene betrug 2019 immer noch 10,1 % zu Gunsten der Männer. Darüber hinaus ist der individuelle Nutzen des Netzwerkaufbaus gerade für Frauen besonders wichtig, da Frauen generell weniger netzwerken als Männer.

Um das benannte Ziel aus den Leitsätzen 2016 vollständig zu erreichen, wird nach den ersten Durchläufen darauf geachtet, dass die o.g. Fachrichtungen im Mentoring vertreten sind.

zu 3.2.2 Einrichtung eines Pools für Führungskräfte zur Bildung kollegialer Beratungsteams

Die Fortbildungsabteilung hat einen Pool von motivierten und in der Methode intensiv geschulten Berater*innen. Zugleich wurde zur kollegialen Beratung ein umfassender WiLMA-Auftritt erarbeitet.

Das Thema Kollegiale Beratung wird im offenen Fortbildungsprogramm angeboten und steht damit allen Beschäftigten zur Verfügung. Seit einigen Jahren ist die kollegiale Beratung bereits Bestandteil verschiedener Qualifizierungsreihen wie z.B.:

- SKK200 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsfunktion
- F031 sowie F031 "light" für neue Führungskräfte
- SFK950 für Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Weiterhin wird den Referaten oder Dienststellen angeboten, soweit diese eigene kollegiale Beratungsprozesse installieren möchten, diese Prozesse vor Ort einzuführen und in der Anfangsphase auch durch Moderation zu begleiten. Die Einführung besteht aus einer circa zweistündi-

gen Informationsveranstaltung z. B. für alle Führungskräfte des Referats sowie der Moderation der ersten ein bis zwei Kollegialen Beratungen von Gruppen, die sich nach der Informationsveranstaltung bilden.

Ferner können für Führungskräfte Kollegiale Beratungsteams zusammengestellt werden, welche sich entsprechend ihrem Anliegen beraten. Für die Interessierten wird angeboten - sollten sie eine neue Gruppe suchen oder Interesse an einem Gruppenwechsel haben - , dass sie sich an die Fortbildungsabteilung wenden, damit sie in eine neue Gruppe vermittelt werden. Eine besondere, nennenswerte Nachfrage hierzu liegt laut Fortbildungsabteilung nicht vor.

Ein Pool mit an einer Kollegialen Beratung interessierten Mitarbeitenden/Führungskräfte wird derzeit daher mangels Nachfrage nicht mehr ins Auge gefasst.

zu 3.2.3 Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen

Der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils bei den Führungspositionen ist u.a. den Zielvereinbarungen, die zwischen den einzelnen Referaten und dem POR geschlossen wurden, zu verdanken.

Zum Stand 31.12.18 liegt der Frauenanteil bei den Führungskräften stadtweit bei 48,8 % und hat sich damit im Vergleich zu 2014 (47,1 %) leicht erhöht. Zugleich ist der stadtweite Führungsunterschied zugunsten der Männer auf 3,2 % gesunken (31.12.2018). Im Jahr 2014 lag er noch bei 3,6 %. Der definierte Swing bezüglich der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern von 3,5 % ist damit eingehalten. Somit kann festgehalten werden, dass stadtweit gesehen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern herrscht.

Allerdings bestehen weiterhin große Unterschiede zwischen den einzelnen Referaten. Die meisten Referate liegen innerhalb des definierten Swing (Toleranzrahmen für den Führungsunterschied 3,5 %-5,0 %), einige sogar unterhalb. Auf der anderen Seite ist der Führungsunterschied bei einigen Referaten außerhalb des 5 %-Toleranzrahmens festzustellen. Deshalb wurden 2019 erneut Zielvereinbarungen mit dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Kommunalreferat und dem Direktorium abgeschlossen. Auf Basis der Evaluationen der bestehenden Vereinbarungen wurde die jeweilige aktuelle Situation im Referat analysiert, um mit Blick auf die referatsspezifischen Besonderheiten neue Ziele definieren zu können. So entstanden individuelle Zielvereinbarungen mit den einzelnen Referaten. Die Evaluation der Ziele erfolgt wie bisher in drei Jahren.

Das 2018 neu entstandene IT-Referat ist in den Auswertungen noch nicht berücksichtigt.

Zusätzlich wurde 2016 bei den Referaten, deren Führungsunterschied über dem 5 %-Toleranzrahmen liegt, auch die aktuelle Bewerber*innenlage bei ausgeschriebenen Führungspositionen stichprobenartig untersucht. Die Analyse hat ergeben, dass ein Vergleich der zu besetzenden Positionen aufgrund der unterschiedlichen Fachrichtungen und referatsspezifischen Anforderungen nur bedingt möglich war. Die Bandbreite an geforderten Ausbildungen, Kenntnissen und Erfahrungen ist sehr groß. Bezogen auf die einzelnen Stellen wurden aufgrund des Tätigkeitsprofils viele fachspezifische Kenntnisse, Erfahrungen und Vorbildungen gefordert. Auch wurden die Stellen sowohl extern/intern als auch nur intern beschränkt ausgeschrieben. Dadurch ist der Kreis der potentiellen Bewerber*innen unterschiedlich groß.

Hinsichtlich der Bewerberlage ist eine große Heterogenität erkennbar. Eine Vielzahl an Faktoren beeinflusst die Bewerberlage. Es sind weder durchgängige Muster noch Anhaltspunkte zu erkennen, die ursächlich sein könnten, dass Frauen in den Bewerberrunden weniger als Männer zum Zug gekommen sind.

zu 3.2.4 Analyse der Entwicklung der Chancengleichheit im Hinblick auf Führungspositionen im Gleichstellungsbericht

Die Verteilung der Führungspositionen bei der Landeshauptstadt München wird anhand des Führungsunterschieds bewertet, d.h. es wird für die beiden Personengruppen errechnet, wie hoch der jeweilige Anteil der Führungskräfte ist. Der Führungsunterschied ergibt sich aus der Subtraktion der beiden Prozentwerte und beträgt im Idealfall Null Prozentpunkte. Chancengleichheit ist jedoch schon dann gegeben, wenn sich der Führungsunterschied in einem Zielkorridor zwischen +/- Fünf-Prozentpunkte befindet. Aktuell liegt dieser stadtwweit bei 3,2 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer. Das Personalcontrolling verfolgt in den jährlichen Auswertungen die Entwicklung der Chancengleichheit im Hinblick auf Führungspositionen unter verschiedenen Blickwinkeln. Diese sind im jährlichen Daten & Fakten-Bericht dargestellt (<https://wilma.muenchen.de/pages/personalcontrolling-pecon/apps/content/daten-fakten-berichte>).

zu 3.2.5 Begleitendes Coaching bei geteilter Führung

Im WILMA-Auftritt der Fortbildungsabteilung wird ausführlich über Coaching berichtet. U.a. werden die Anlässe für ein Coaching erläutert, dazu gehört auch Führung in Teilzeit. Auf das begleitende Coaching bei geteilter Führung wird im Führungskräfte-Seminar F031 verwiesen. Dabei handelt sich nicht um eine verpflichtende Maßnahme, sondern um ein freiwilliges Angebot.

zu 3.2.6 Vernetzungstreffen für Teilzeitkräfte - Kolleginnen und Kollegen für gemeinsame Bewerbungen auf eine Führungsposition finden.

Diese Vernetzungstreffen werden seit 2015 regelmäßig durchgeführt. Insgesamt haben ca. 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Vernetzungstreffen besucht. Inhalte dieser Veranstaltung waren u.a.:

- Vorstellung der Teilzeitführungsmodelle
- Erklärung des Bewerbungsverfahrens
- Speeddating zum Kennenlernen
- Grundlagen für eine erfolgreiche Führung in Teilzeit

2020 war ein Vernetzungstreffen aller bisherigen Teilnehmenden geplant, das aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden musste (der Nachholtermin ist für November 2020 geplant). Die früheren Teilnehmenden hätten auf diese Weise die Möglichkeit, ihr Netzwerk zu erweitern und den neuen Interessierten ihre Erfahrungen weiterzugeben. Die Rückmeldungen bestätigten, dass der Bedarf eines solchen Netzwerkes vorhanden ist. Ebenso zeigte sich aus dem Evaluierungsbogen der positive Zusammenhang zwischen den Vernetzungstreffen und

der Findung des Tandempartners bzw. einer angehenden Bewerbung. Das Format wird daher fortgesetzt.

3.3 Dienstliche Beurteilung

Maßnahme:

1. 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.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 3.3.1 Hinweis auf Reduzierung der Beurteilungsunterschiede

Die Chancengleichheit bei den Beurteilungen ist dann gegeben, wenn der Beurteilungsunterschied im Vergleich zweier Personengruppen unter fünf Prozentpunkten liegt. Eine ausführliche Analyse der dienstlichen Beurteilung unter Gleichstellungsaspekten ist im Gleichstellungsbericht 2018 zu finden (https://www.ris-muenchen.de/RII/RII/ris_vorlagen_dokumente.jsp?risid=5738429).

Das o.g. Ziel der Chancengleichheit konnte eingehalten werden. Weiterhin wurden die Referate und Eigenbetriebe zur Einhaltung und Reduzierung der Beurteilungsunterschiede hingewiesen. Bei der Überschreitung des Toleranzrahmens einzelner Referate und Eigenbetriebe wurden entsprechende Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

3.4 Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung)

Maßnahmen:

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

Sachstand/Ergebnisse:

zu 3.4.1 Analyse der Vergabe von Feststellungsvermerken und Zulassungen und Anmeldungen zu den Aufstiegsverfahren im Gleichstellungsbericht

Die Analyse im Gleichstellungsbericht hat ergeben, dass in Bezug auf die Vergabe der Feststellungsvermerke sowohl in der zweiten als auch in der dritten Qualifikationsebene Chancengleichheit gegeben ist.

Bei der Teilnahme an Aufstiegsverfahren hat sich gezeigt, dass sowohl die Personengruppe Frauen als auch die Personengruppe Teilzeitkräfte einen deutlich größeren Anteil bei den Teilnahmen am Aufstiegsverfahren ausmachten als noch im Beurteilungszeitraum des vergangenen Gleichstellungsberichts, somit ist eine positive Entwicklung festzustellen. Dennoch sind aktuell die Frauen im Vergleich mit der jeweiligen Geschlechterverteilung bei den Kernbeschäftigten an Aufstiegsverfahren in die 4. Qualifikationsebene unterrepräsentiert.

Ausführliche Daten sind dem Gleichstellungsbericht 2018 zu entnehmen (https://www.ris-muenchen.de/RII/RII/ris_vorlagen_dokumente.jsp?risid=5738429).

zu 3.4.2 Information zur Modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 in Rahmen der Maßnahme 3.2

Als Entwicklungsmaßnahme 3.2. wurde das Konzept Mentoring ausgearbeitet. In dem Konzept wurde festgehalten, dass im Rahmen des klassischen Mentorings u.a. ein Begleitprogramm sowie Fortbildungen stattfinden sollen. Einer der hier erarbeiteten Begleitpunkte ist das Netzwerk- und Austauschtreffen der Mentees. Über diese Plattform sollen die Mentees u.a. über die Möglichkeiten der modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 informiert werden.

3.5 Fortbildung

Maßnahme:

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

Sachstand/Ergebnisse:

zu 3.5.1 Stärkere Fortbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften

Die Fortbildungsabteilung fördert aktiv die Teilnahme von Teilzeitkräften. Es werden verstärkt Kurzformate angeboten, die an verschiedenen Wochentagen, zum Teil auch am Vor- oder/und Nachmittag, stattfinden. Auf diese Weise wird den Teilzeitkräften ermöglicht, verstärkt an den Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Auch durch die zunehmende Umstellung auf E-Learning und Webinare ist davon auszugehen, dass es Teilzeitkräften erleichtert wird, an Fortbildungen teilzunehmen.

4. Personalfürsorge

4.1 Schutz vor Diskriminierung

Maßnahme:

1. 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 ge

macht. 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.
2. Sowohl Trans*Beschäftigte 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) werde verstärkt an die Dienststellen kommuniziert.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 4.1.1 Umsetzung der Ziele aus dem stadtweiten Aktionsplan zur UN-BRK

Auf dem ehemaligen Basisangebot des Intranets der Landeshauptstadt München wurden Informationen zu zentralen Themen für Menschen mit Behinderung eingestellt. Durch die Einführung von WiLMA sind die alten Inhalte umgezogen und es wurde mit allen Beteiligten, die zum Inklusionsverständnis und zur Informationsweitergabe beitragen können, eine gemeinsame Einstiegsseite zur Inklusion entwickelt.

Die Inklusionsbeauftragte der Stadt München hat sich in Betrachtungszeitraum mehrfach dafür eingesetzt, dass der Zugang zu Informationen (in WiLMA) und mittels weiterer Tools grundsätzlich barrierefrei erfolgen müssen. So wurde bei der Entstehung der neuen Dienststanweisung Inklusion, eine Passage aufgenommen, die die Verpflichtung zur Barrierefreiheit deutlich macht.

Weiterhin ist in WiLMA ein geschützter Arbeitsraum für hörbehinderte/höreingeschränkte Dienstkräfte eingerichtet worden. Über diesen Arbeitsraum wurden z.B. Informationen zu verschiedenen Themen in Form von Erklärvideos in Gebärdensprache bereitgestellt.

Begegnungstag

Der Schwerpunkt wurde zunächst darauf gelegt, Sensibilisierungsveranstaltungen für städtische Beschäftigte zu konzipieren und durchzuführen. Grund dafür ist, dass erkannt wurde, dass im ersten Schritt die städtische Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren ist, bevor „externe Personen“ beteiligt werden. Die Stadt München hat zudem in ihren eigenen Reihen eine Vielzahl von Beschäftigten mit erheblichen Schwerbehinderungen, so dass es nahe liegt, bei den städtischen Kolleg*innen das Bewusstsein zu schärfen, um gemeinsam an einer inklusiveren Arbeitsumgebung zu arbeiten und das Verständnis und die Verständigung auszubauen.

Das Personal- und Organisationsreferat der Landeshauptstadt München wurde im Rahmen des 1. Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vom Stadtrat beauftragt, einen „Handicap-Day“ für die städtische Mitarbeiterschaft auszurichten. Als Ziele wurden dabei verfolgt, die Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Inklusion zu erhöhen und gege-

benenfalls bestehende Vorbehalte zu verringern, Kolleg*innen mit Behinderungen in Teams zu integrieren. Dafür wurden vom Stadtrat 20.000,- € Sachmittel zur Verfügung gestellt. Eine Halbtagsstelle (0,5 VZÄ), die mit der Umsetzung der Maßnahme betraut werden sollte, konnte wegen Haushaltseinsparungen nicht besetzt werden. Es wurde mit vorhandenen Ressourcen gearbeitet und gute Erfolge erzielt. Im Rahmen des „Handicap-Days“ fanden in den Jahren 2018 / 2019 unterschiedliche Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen statt:

- Unter dem Titel „Mission Inklusion“ hatten die Mitarbeitenden am 6. Dezember 2018 die Möglichkeit, sich an verschiedenen Stationen über unterschiedliche Dimensionen von „Behinderung“ zu informieren. Eine Rollstuhlparcours und ein Café im Dunkeln, machten einige Behinderungsarten auch selbst erfahrbar. Ein Tag mit den gleichen Inhalten wurde auch für die Nachwuchskräfte der beginnenden Kohorte angeboten.
- Im Rahmen des Diversity-Tags 2019 hatten die Teilnehmenden im Mai 2019 an zwei Tagen die Möglichkeit zu erlernen, wie man barrierefreie PDFs erstellt und wie man mit einer gehörlosen Kollegin / einem gehörlosen Kollegen telefonieren kann. Darüber hinaus konnten sich die Beschäftigten an verschiedenen Stationen über Herausforderungen im Arbeitsalltag von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten informieren.
- Unter dem Titel „Autismus – ein autobiografischer Alltagsbericht“ fand im Oktober 2019 eine Informationsveranstaltung zum Thema „Autismus“ statt. Der Referent – selbst Autist – zeigte sehr anschaulich anhand seiner eigenen Biografie auf, welchen Herausforderungen er im beruflichen und persönlichen Alltag begegnet. Der wissenschaftliche Input eines erfahrenen Sonderpädagogen und der autobiografische Beitrag begeisterte die Teilnehmenden so sehr, dass die Veranstaltung im laufenden oder nächsten Jahr in einem noch größeren Rahmen wiederholt werden soll.
- Ähnlich der „Mission Inklusion“ fanden unter dem Titel „Praxistag Inklusion“ im Dezember 2019 wieder an zwei Tagen Sensibilisierungsveranstaltungen für die städtischen Beschäftigten und Auszubildenden zu verschiedenen Behinderungen statt.

Alle Sensibilisierungsveranstaltungen wurden in WiLMA beworben und es erfolgte nach den Veranstaltungen ebenfalls ein Bericht im städtischen Intranet. Darüber hinaus werden vom Budget des Handicap-Days Teile der relevanten WiLMA-Seiten in Gebärdensprache übersetzt. Ebenfalls wird in WiLMA ein Gebärdensprachkurs beworben, der ab diesem Jahr von der Fortbildungsabteilung angeboten wird.

Alle Fortbildungen sind offen für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München. Bereits auf der ersten Seite der Anmeldung zu Fortbildungen in WiLMA wird abgefragt, ob Hilfe hinsichtlich bestehenden Behinderungen benötigt wird und Ansprechpartnerinnen genannt. Zu allen Sensibilisierungs- und Fortbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.

Mit all diesen Maßnahmen wird gleichzeitig erreicht, dass sich eine grundsätzliche Offenheit und Selbstverständlichkeit entwickelt, mit Kolleg*innen mit Schwerbehinderung zusammenzuarbeiten.

zu 4.1.2 Unterstützung der Transgender im Prozess der Transition

Zur Umsetzung dieser Maßnahme wurden folgende Aktionen durchgeführt:

1. Fachgespräch Trans*Beschäftigte bei der LHM

Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTI* hat ein Fachgespräch durchgeführt an dem folgende weitere Stellen teilgenommen haben:

- Personaleinsatzmanagement (POR P5.2)
- Psychosoziale Beratungsstelle
- betriebliche Gleichstellung (P5.02)
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG (P1)

Inhalt des Gesprächs waren insbesondere die Herausforderungen, die sich durch eine Transition im Arbeitsprozess ergeben. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass eine frühzeitige Einbindung der o.g. Stellen hilfreich ist. Das Unterstützungsangebot sowohl für die Betroffenen als auch für die Dienststellen, das durch die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTI* und die oben aufgeführten Stellen in Anspruch genommen werden kann, wurde im Intranet bzw. in WiLMA beworben.

2. Information der Beschäftigten im Intranet / WiLMA

Ferner wurde am 09.05.2018, anlässlich des IDAHoBIT* (Internationaler Tag gegen LGBTI*-Feindlichkeit) auf die Menschenrechtssituation weltweit, die Situation in Deutschland sowie auf Veranstaltungen zum IDAHoBIT* in München hingewiesen. Auch in diesem Zusammenhang wurde auf die städtischen Stellen verwiesen, an die sich die Betroffenen wenden können sowie zur Broschüre „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung“ verlinkt.

Am 17.05 2020 konnte aufgrund der Corona-Pandemie der IDAHoBIT* nicht als Kundgebung in München ausgetragen werden. Dennoch war das Anliegen groß, dass die Botschaften zu diesem Tag in die Welt gesendet werden. So wurde der erste digitale IDAHoBIT* 2020 ausgetragen, an dem sich der Personal- und Organisationsreferent Dr. Alexander Dietrich mit einem Videointerview beteiligte.

Die Koordinierungsstelle für LGBTI* zur Gleichstellung von LGBTI* hat zu diesem Anlass einen WiLMA Beitrag geschaltet.

3. Schreiben des POR zur Aktenbereinigung

Als weiteres Ergebnis des Fachgesprächs am 23.11.2017 wurde vereinbart, dass das Personal- und Organisationsreferat ein Begleitschreiben der LHM entwickelt.

Die betroffenen Beschäftigten, die ihre Akte bereinigen wollen, können dieses Schreiben (siehe Anlage 2 Dokument 3) zur Unterstützung bekommen. Aus diesem Schreiben geht hervor, dass die LHM Beschäftigte, die Dokumente umschreiben lassen wollen, unterstützt und die entsprechenden Stellen auffordert, mitzuwirken (mit Hinweis auf die Rechtslage).

Weitere geplante Maßnahmen:

- **WiLMA:** Die Koordinierungsstelle für LGBTI* pflegt die Infoseite zu Trans* und Inter* und postet Relevantes
- **Arbeitshilfe / Merkblatt Trans* bei der LHM**
Eine Arbeitshilfe mit vielen Informationen zum Thema Trans* in der Arbeitswelt, insbesondere der LHM wird erstellt. Es soll auf WiLMA abrufbar sein, eine Auflage in Druckform muss noch überlegt werden (für Bereiche ohne WiLMA Zugang).
Dazu wird die Koordinierungsstelle für LGBTI* auf ihrer Seite mit Trans* Informationen ein Kapitel zum Thema Trans* in der Arbeitswelt erstellen – mit Informationen für Beschäftigte und Informationen für Führungskräfte.
- **Zum Schreiben des POR zur Aktenbereinigung**
Die Informationen, wie die Beschäftigten das Schreiben des POR zur Aktenbereinigung und die Akteneinsicht beantragen können, werden über die WiLMA-Seite der Koordinierungsstelle für LGBTI* in Form von FAQ aufbereitet.
- **Beschäftigtenetzwerk der LHM**
Ein Netzwerk für LGBTI* Beschäftigte ist bereits aufgesetzt, eine Organisationsgruppe trifft sich bei der Koordinierungsstelle für LGBTI* und hat bereits die erste Auftaktveranstaltung konzipiert und terminiert. Der geplante Start im März 2020 hat sich aufgrund der Corona-Pandemie bis auf weiteres verschoben.

4.2 Schutz vor sexueller Belästigung

Maßnahme:

1. 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.
2. 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.
3. Sämtliche KiTa-Teams werden zum Handbuch „Umfang mit sexueller Gewalt in städtischen Kindertageseinrichtungen“ geschult.

Sachstand/Ergebnisse:

zu 4.2.1 Schulung „Sexuelle Belästigung, sexuelle Grenzverletzungen, Täterinnen- und Täterstrategien sowie dienstaufsichtliche Maßnahmen“

Das Referat für Bildung und Sport hat dafür gesorgt, dass sämtliche Lehrkräfte der städtischen Realschulen durch die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt des Personal- und Organisationsreferats geschult wurden. Die neu eingestellten Lehrkräfte werden fortlaufend geschult.

Darüber hinaus wurden bis Ende des Schuljahres 2017/2018 alle Lehrkräfte der städtischen Berufsschulen sowie die technischen Hausverwalter*innen und Sekretariatskräfte sämtlicher städtischer Schulen geschult. Im Anschluss daran wurden alle danach neu eingestellten technischen Hausverwalter*innen und Sekretariatskräfte ebenfalls geschult.

zu 4.2.2 Fortbildung „AGG spezial - Sexuelle Belästigung: Unsere alltägliche Verantwortung“

Die Fortbildung AGG-Spezial ist konzipiert und im Fortbildungsprogramm aufgenommen. Die Veranstaltung wird vier bis fünf mal pro Jahr angeboten. Das AGG verbietet Benachteiligungen, Belästigungen und sexuelle Belästigungen. Die Arbeitgeberin und damit auch die Führungskräfte sind gehalten, alles zu tun, um sexuelle Belästigung im Vorfeld zu verhindern. Spätestens wenn die Führungskraft oder personalverantwortliche Person erfahren hat, dass es in ihrem Verantwortungsbereich zu einer sexuellen Belästigung gekommen sein soll, muss die Führungskraft bzw. personalverantwortliche Person reagieren. Der Vorfall muss aufgeklärt werden, möglicherweise ist auch eine Sanktion angezeigt. In dieser Schulung werden die Rechte und Pflichten der Personalverantwortlichen und Führungskräfte in diesem Zusammenhang dargestellt. Ferner werden die Prävention, die Möglichkeiten eines angemessenen Vorgehens beim Vorwurf der sexuellen Belästigung in der zu führenden Organisationseinheit, die daraufhin folgenden Gespräche und die Vermittlung an die zuständigen Stellen erläutert. Zentrale Themen sind laut Fortbildungsbeschreibung somit folgende Punkte:

- Was ist sexuelle Belästigung, Grenzüberschreitung und Stalking?
- Psychologische Aspekte betreffend Opfer und Täter*innen
- Was ist bei der Prävention und Intervention zu beachten?
- Gesprächsführung
- Wahrnehmung
- Fürsorgepflicht
- Dokumentation
- Interne und externe Anlaufstellen

zu 4.2.3 Schulung zum Handbuch „Umgang mit sexueller Gewalt in städtischen Kindertageseinrichtungen“

Das Referat für Bildung und Sport hat dafür gesorgt, dass in dem Betrachtungszeitraum alle Leitungskräfte und Kita-Teams zum städtischen Handbuch „Umgang mit sexueller Gewalt in städtischen Kindertageseinrichtungen“ geschult wurden.

4.3 Hilfestellung Opfer häuslicher Gewalt

Maßnahme:

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

Sachstand/Ergebnisse:

zu 4.3.1 Vernetzung mit externen Anlaufstellen zum Thema häusliche Gewalt im Stadtgebiet und Landkreis München

Die Rechtsabteilung des Personal-und Organisationsreferates (Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt) beteiligt sich an mehreren Runden Tischen zu dieser Thematik, u.a:

Runder Tisch gegen Männergewalt

Diese Gremium ist aus den Vertreter*innen von Justiz, Polizei, Sozialreferat, Frauenhäusern, Beratungsstellen und Projekten zusammengesetzt. Die Ziele sind auf die Verbesserung der Sicherheit von Frauen, Mädchen und Jungen und dem Schutz vor Männergewalt ausgerichtet. Weiterhin gilt es das örtliches Unterstützungssystem für Frauen, Mädchen/Jungen zu verbessern. Die organisatorische Leitung liegt bei der Gleichstellungsstelle für Frauen.

Runder Tisch gegen häusliche Gewalt

Diese Gremium ist aus den Vertreter*innen von Anlaufstellen für Opfer und auch Täter bei häuslicher Gewalt zusammengesetzt. Beteiligt sind sowohl die Vertreter*innen aus der Stadt als auch aus dem Landkreis München. Die Moderation und Leitung wird durch ILM (Interventionsstelle Landkreis München) übernommen.

Koordinationstreffen der Fachstellen für Frauen-, Mädchen- und Geschlechterfragen

Diese Gremium besteht aus den Vertreter*innen von städtischen Anlaufstellen und Abteilungen, die mit o.g. Themen befasst sind. Moderation und Leitung obliegt der Gleichstellungsstelle für Frauen.

zu 4.3.2 Fortlaufende Sensibilisierung der Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Personalverantwortlichen durch Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt

Die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt sensibilisiert fortlaufend über Vorträge (z.B. im Rahmen der Vorträge an den Schulen) und Informationsangebote. Es wurde stadtweit über die Geschäftsleitungen Informationsmaterial und Flyer verteilt. Alle städtischen Beschäftigten, die zum Thema sexuelle Belästigung geschult wurden und werden, werden im Rahmen der Schulung auch zum Thema häusliche Gewalt informiert. Weiterhin fand während der Aktionswoche „Gewalt gegen Frauen“ im Jahr 2016 ein Vortrag zu dem Thema statt. Wie auch in den vergangenen Jahren fanden auch 2019 die Münchener Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen statt, wo diese Themen mit zahlreichen Aktionen, wie Vorträge, Workshops etc. vertreten wurden.