

Datum: 20.03.2023  
Telefon: 0 233-92469  
Telefax: 0 233-24005

**Gleichstellungsstelle für  
Frauen**  
GSt

## **Genderperspektive und -kompetenz in IT und Digitalisierung verankern**

Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung

Antrag Nr. 20-26 / A 02539 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion vom 18.03.2022, eingegangen am 18.03.2022

Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat

Antrag Nr. 20-26 / A 02542 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion vom 18.03.2022, eingegangen am 18.03.2022

Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat etablieren

Antrag Nr. 20-26 / A 02543 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion vom 18.03.2022, eingegangen am 18.03.2022

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V09174**

#### **Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt) zeichnet die o.g. Sitzungsvorlage mit und bittet um Einfügung in den Vorlagentext und um Beifügung der Stellungnahme als Anlage.

Die GSt bedankt sich für die bisherigen Leistungen und Umsetzungs-Anstrengungen des RIT zu Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung in Bezug auf seine strategischen, organisations-, personal- und produktbezogenen Arbeitsebenen. Sie begrüßt den engen fachlichen Austausch, den das RIT bisher mit der Gleichstellungsstelle für Frauen gesucht hat, insbesondere, um gemeinsam geschlechter- und gleichstellungsbezogene Fragestellungen in der Digitalisierungsstrategie und in Bezug auf IT-Lösungen zu bearbeiten.

Aus der Perspektive der fachlichen Begleitung und Unterstützung der Gleichstellungsstelle für Frauen ist festzuhalten, dass das RIT aktuell effektive Entwicklungsarbeit leistet, um bisher kaum vorhandene IT-Lösungen zu Genderbedarfen und -belangen aktiv zu gestalten, wie beispielsweise die technische Umsetzung der Belange aus dem gemeinsamen Papier von KGL und der GST zur Umsetzung der 3. und 4. Geschlechtsoption in IT Prozessen. In einem inzwischen breiten und unterschiedlichen Spektrum sind wesentliche erste Maßnahmen zur Gerechtigkeit für alle Geschlechter fokussiert. Damit setzt sich das RIT an die Spitze passgenauer IT-Entwicklung und demokratischer Beteiligungslösungen.

Die GSt freut sich auf eine weiterhin gute Verzahnung und einen guten Informationsaustausch zu den weiteren IT-Entwicklungsprozessen, zur weiteren Konzipierung der geschlechter- und gleichstellungsbezogenen Strategien, zur Organisations- und Personalentwicklung.

Gerade im Bereich der Personalschulungen werden sich mit fortschreitenden Erkenntnissen zur Umsetzung von Antidiskriminierung und Gleichstellung die Fortbildungs- und Schulungsinhalte zu Genderkompetenz regelmäßig weiterentwickeln. Hier regt die Gleichstellungsstelle für Frauen eine regelmäßige gemeinsame Abstimmung der Inhalte sowie der Referent\*innen-Auswahl an.

Die Schulungs- und Fortbildungsangebote des POR befinden sich aus Sicht der GSt in einem notwendigen Aktualisierungs- und inhaltlichen Justierungsprozess, der unter weiterer Einbeziehung der GSt vorangetrieben werden muss, angefangen bei der, nach Informationsstand der GSt, seit Corona ausgesetzten Nachwuchskräftebildung zu den städtischen Querschnittsthemen, bis hin zur erforderlichen Neugestaltung der übergreifenden Genderkompetenz-Schulungen. Das POR hat wesentliche Formate angelegt, es ist jedoch wichtig, diese kontinuierlich aufrecht zu erhalten, auszubauen, zu aktualisieren, passgenau zu gestalten und zu vertiefen. Wenn das RIT auf die Fortbildungsangebote des POR zurückgreift, sollte die Anschlussfähigkeit von Passgenauigkeit und Tiefe an die eigenen Formate sichergestellt sein.

Die GSt unterstützt die vielfältigen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen\*anteils in der IT in den Bereichen geschlechterspezifischer und gleichstellungsorientierter Berufswahlmotivation, Personalgewinnung, -bindung sowie der beruflichen Entwicklung. Die GSt freut sich auf eine Berichterstattung des Referats, die darstellt, wie effektiv die vorgestellten Maßnahmen gewirkt haben und wie sich die Zahlenentwicklung weiblicher und nicht-binärer Personen darstellt.

Mit freundlichen Grüßen

■■■■■■■■■■

Gleichstellungsstelle für Frauen

# WG: Genderperspektive in der Digitalisierung

## ITM Beschlusswesen

Di 14.03.2023 09:25

An: ITM Beschlusswesen <itm.beschlusswesen@muenchen.de>;

**Von:** Gesamtpersonalrat (GPR)

**Gesendet:** Montag, 13. März 2023 10:24

**An:**

**Cc:** ITM Beschlusswesen;

**Betreff:** AW: Genderperspektive in der Digitalisierung

Sehr geehrte Frau

vielen Dank für die Zuleitung der Beschlussvorlage „Genderperspektive in der Digitalisierung“. Da für den Gesamtpersonalrat keine gestaltenden Beteiligungstatbestände enthalten sind, nehmen wir die Beschlussvorlage wohlwollend zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

stellv. Vorsitzender

Landeshauptstadt  
München

Gesamtpersonalrat  
Marienplatz 8  
80331 München

**Abonniere den GPR!**



Telefon: +49 089/233-92359

Fax: +49 089/233-28149

E-Mail: [gesamtpersonalrat@muenchen.de](mailto:gesamtpersonalrat@muenchen.de)

WILMA: <https://wilma.muenchen.de/pages/gesamtpersonalrat/apps/content/uebersicht>

# WG: Genderperspektive in der Digitalisierung

## ITM Beschlusswesen

Mo 20.03.2023 13:59

An: ITM Beschlusswesen <itm.beschlusswesen@muenchen.de>;

**Von:** Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*

**Gesendet:** Montag, 20. März 2023 13:56

**An:** ITM Beschlusswesen

**Cc:**

**Betreff:** AW: Genderperspektive in der Digitalisierung

Sehr geehrte Kolleg\*innen,

die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* zeichnet den Beschlussentwurf mit.

Wir bitten auf Seite 11 unter dem Punkt 6. den ersten Satz zu verändern und das Wort „Orientierungen“ zu streichen:

Das RIT ist in vielen Bereichen Vorreiterin bei der Umsetzung der Genderperspektive in IT und Digitalisierung, die die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbedarfe von sowohl Mädchen und Frauen als auch allen geschlechtlichen Identitäten ~~und Orientierungen~~ in ihren fachlichen Aufgaben berücksichtigt und umsetzt..

Das Satz könnte dann lauten:

Das RIT ist in vielen Bereichen Vorreiterin bei der Umsetzung der Genderperspektive in IT und Digitalisierung, die die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbedarfe von Mädchen, Frauen, nicht-binären Menschen und weiteren geschlechtlichen Identitäten in ihren fachlichen Aufgaben berücksichtigt und umsetzt.

Mit freundlichen Grüßen

--

Landeshauptstadt München

**Oberbürgermeister**

Koordinierungsstelle zur

Gleichstellung von LGBTIQ\*

Angertorstr. 7, 80469 München

Tel: 089 / 233-26536

Datum: 21.03.23

## **Genderperspektive und -kompetenz in IT und Digitalisierung verankern**

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09174**

Beschlussvorlage für den IT-Ausschuss am 10.05.2023 (SB)  
Öffentliche Sitzung

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

**An das IT-Referat**

**- Vorab per E-Mail -**

Das Personal- und Organisationsreferat hat die bereits im August 2022 abgegebene Stellungnahme ergänzt und gibt folgende aktualisierte Stellungnahme ab:

#### Aktuelle Situation und Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Gender im Bereich der Nachwuchskräfte

Im Marketing für die städtischen IT-Ausbildungs- und Studienangebote wurden in den letzten Jahren gezielt gendersensibel auch Frauen angesprochen. Mit Erfolg, denn sowohl in den Ausbildungsberufen als auch in den Studiengängen konnte der Anteil der Frauen im Jahr 2021 deutlich gesteigert werden, bei den Ausbildungsberufen von 10 % auf 18 % und bei den Studiengängen von 23 % auf 30 %.

Auch Teilzeit ist im Bereich von Ausbildung und Studium bereits heute jederzeit möglich:

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht dies bei den IT-Ausbildungsberufen in § 7a bis zu 50 % einer Vollzeitausbildung bei entsprechender Kürzung der Ausbildungsvergütung sowie Verlängerung der Dauer der Ausbildung. Die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Ausbildungszeit hat jedoch auf den Besuch der Berufsschule grundsätzlich keinen Einfluss, d. h. die Auszubildenden müssen weiterhin in vollem Umfang die Berufsschule besuchen. Voraussetzung ist lediglich eine Verständigung zwischen den Auszubildenden und dem Ausbildenden, also der Landeshauptstadt München, sowie die Zustimmung der zuständigen Stelle (= IHK). Dieses Einverständnis wird regelmäßig nach eingehender Beratung der Auszubildenden hinsichtlich der Folgen für den Bildungsabschluss erteilt.

Bei den IT-Studierenden ist die Voraussetzung für die Gewährung eines Teilzeitmodells entsprechend § 11 Abs. 1 TVöD die nachgewiesene Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Im speziellen Einzelfall kann auch Studierenden mit Behinderung die Möglichkeit eines Studiums in Teilzeit angeboten werden, sofern die Behinderung dies zur Erreichung des Studienziels erforderlich macht. Wie auch im Ausbildungsbereich ist eine Teilzeitbeschäftigung nur während der betrieblichen Praxiszeiten möglich und hat ebenfalls die entsprechende Kürzung der Unterhaltsbeihilfe zur Folge. Bei einem Teilzeitstudium in Höhe von mindestens 6 Stunden pro Arbeitstag ist ein Studienabschluss in der Regel ohne zeitliche Verzögerung möglich.

Teilzeit ist bei der Landeshauptstadt München sowohl in den IT-Ausbildungsberufen als auch bei den IT-Studiengängen seit Jahren etabliert und wird von den Nachwuchskräften auch nachgefragt.

Genderkompetenz wird bei den Nachwuchskräften unmittelbar zu Ausbildungsbeginn im Rahmen der Einführungstage für alle vom Personal- und Organisationsreferat (POR) zentral betreuten Schulungen eingeführt und in späteren Schulungen weitergeführt.

#### Aktuelle Situation und Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Gender für alle Beschäftigten

Für alle Mitarbeiter\*innen werden Seminare zum Aufbau der Genderkompetenz, wie z. B. „Genderkompetent arbeiten“, „Gender Mainstreaming und Interkulturelle Kompetenz“ und „Vielfalt fördern“ angeboten.

Das Seminar "Genderkompetent arbeiten" richtet sich z. B. an Mitarbeiter\*innen ohne Führungsverantwortung und an Personalratsmitglieder.

Ziel der Fortbildung ist es, dass die Teilnehmenden am Ende des Seminars Folgendes wissen, können, anwenden können bzw. erarbeitet haben:

- Begriff und Inhalte des Gender Mainstreaming
- Eigene Wahrnehmung und Verhaltensweisen in Bezug auf genderkompetentes Arbeiten
- Kenntnis wichtiger Ergebnisse aus der Geschlechterforschung
- Reflexion eigener Stereotype
- Kenntnis städtischer Regelungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung
- Anwendung geschlechtergerechter Sprache
- Praxisbezug zur eigenen Arbeit herstellen

Neben dem theoretischen Input legen die Trainerin und der Trainer des Seminars großen Wert darauf, den Praxisbezug zur Landeshauptstadt München und zur Arbeit der Teilnehmenden herzustellen. Dazu werden Gruppenarbeiten und Diskussionen durchgeführt. Das Seminar wird bereits seit 2017 als eintägige Präsenz-Veranstaltung angeboten.

Seit 2023 wird das Seminar als sog. „Blended Learning“ neu konzipiert angeboten. Um den Präsenzanteil möglichst gut zu nutzen, werden die theoretischen Inhalte zum gezielten Eigenstudium online bereitgestellt. Medium ist hier die Mediathek der Fortbildungsabteilung POR-2/23 SC Personalentwicklung auf WiLMA. Die Teilnehmer\*innen bereiten die theoretischen Grundlagen im Vorfeld vor. Das sechsstündige Präsenzseminar legt den Schwerpunkt dann auf Übung und Austausch zum Thema Genderkompetenz.

Aktuell wird zusätzlich ein Seminar zur Genderkompetenz für Führungskräfte in männerdominierten Bereichen in der Branddirektion pilotiert.

Alle Seminare enthalten den Gender-Aspekt, Trainer\*innen müssen im Seminar- und Transferkonzept darlegen, welche Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit das Seminar beinhaltet. Diese werden auch in den Seminarrückmeldebögen entsprechend evaluiert und controlled. Bei entsprechend negativer Rückmeldung wird Kontakt mit den Trainer\*innen aufgenommen.

Das komplette Angebot an Fortbildungen wird fortlaufend evaluiert und an die Bedarfe der Stadt München angepasst.

### Berücksichtigung von Genderkompetenz in stadtweit anzuwendenden Instrumenten der Personalentwicklung

Genderkompetenz ist bei der Landeshauptstadt München bereits seit vielen Jahren bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt. Bei der Beurteilung nach dem bisherigen System ist Genderkompetenz beispielsweise im Rahmen des Beurteilungsmerkmals "Voraussetzungen und Kenntnisse" und "Zusammenarbeit/Kommunikationsfähigkeit" (s. Ziffern 8.3.1 und 8.3.3 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamt\*innen und Arbeitnehmer\*innen der Landeshauptstadt München vom 16.12.2021) zu bewerten. Bei der Entwicklung des neuen Beurteilungssystems (Münchner Kompetenzmanagement, MKM), nach dem bereits ca. ein Drittel der aktuellen Beurteilungen erstellt wird und das ab dem nächsten Beurteilungsjahr das bisherige Beurteilungssystem ablösen wird, wurde Genderkompetenz als so wichtig erachtet, dass eine eigene Kompetenz ("Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz") hierfür vorgesehen und zusammen mit der Gleichstellungsstelle und dem GUAD-Gremium erarbeitet wurde. Zudem wird in jedem Beurteilungsjahr allen Führungskräften die Arbeitshilfe "Geschlechtergerecht beurteilen" der Gleichstellungsstelle für Frauen zur Verfügung gestellt, die zur Sensibilisierung und Selbstreflexion bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen dient.

Auch im Mitarbeitergespräch kann das Thema Genderkompetenz bereits heute besprochen und bei Bedarf können entsprechende Zielvereinbarungen und/oder notwendige Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.

Eine Berücksichtigung der Genderkompetenz im Berichtswesen findet derzeit hingegen nicht statt, da die Inhalte der Beurteilung und des Mitarbeitergesprächs nicht elektronisch erfasst werden (können). Zukünftig soll es möglich sein, bei der Beurteilung nach dem MKM-System für die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz etwaige Defizite in einer Software-Lösung elektronisch zu erfassen und somit auswertbar zu machen.

### Berücksichtigung von Genderkompetenz in der Personalgewinnung/in Recruiting-Verfahren

Genderkompetenz ist im Rahmen der Personalgewinnung und in Recruiting-Verfahren bereits heute etabliert. Die wichtigste Grundlage für das Recruiting bilden neben den gesetzlichen bzw. tariflichen Regelungen die Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München. In den Ausschreibungsrichtlinien ist der Grundsatz der Ausschreibung zu besetzender Stellen oder Funktionen festgehalten.

Die Recruiter\*innen achten bei den Stellenausschreibungen und Besetzungen auf Gendergerechtigkeit und Diversität. Die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz ist Teil des Allgemeinen Kompetenzprofils (siehe oben) und daher auch immer Gegenstand von Personalauswahlverfahren. Die Recruiter\*innen werden hierfür entsprechend geschult. In jeder unserer internen bzw. intern/externen Ausschreibungen haben wir den Passus: Die Landeshauptstadt München steht für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird zu jeder Vorstellungsrunde eingeladen.

### Konklusion

Aus unserer Sicht ist Genderkompetenz stadtweit ausreichend im Personalwesen berücksichtigt und es besteht keine Notwendigkeit und kein Anlass, an den stadtweiten Instrumenten Anpassungen vorzunehmen oder eine grundlegend neue Ausrichtung anzustoßen.

Wenn dies jedoch seitens des RIT/it@m speziell für das IT-Personal gewünscht ist oder als notwendig erachtet wird, spricht dem aus Sicht des POR nichts entgegen.

An dieser Stelle wird jedoch ergänzend darauf verwiesen, dass seitens des POR aktuell das neue betriebliche Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023 entwickelt wird. Einer der Schwerpunkte innerhalb der Leitsätze wird auch das Thema Digitalisierung sein sowie die damit verbundene digitale Transformation und deren Auswirkungen. Darüber hinaus wird die Genderkompetenz, wie oben dargestellt, in den aktuellen Entwicklungen der Personalarbeit durchgehend berücksichtigt und im Rahmen der neu entwickelten Maßnahmen der Leitsätze etabliert bzw. weiter gefördert.“

Wir bitten die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen bzw. die bereits im August 2022 erfolgte Stellungnahme, welche in den Beschlussentwurf auf Seite 9 bis 11 übernommen wurde, zu ersetzen.



Berufsmäßiger Stadtrat