

### Anlage 3

Stellungnahme des POR zu den einzelnen Anmerkungen und Hinweisen	
Stelle	Stellungnahmen bzw. Anmerkungen
	<p>1.3 Auswirkungen der digitalen Transformation und geschlechtergerechte Teilhabe weibliche Beschäftigte von der Fachbasis sollten an den Digitalisierungsprozessen und -projekten in ihren Arbeitsbereichen von Anfang an beteiligt werden</p> <p>1.4. Digitalkompetenzen erhöhen</p> <p>Für weibliche Beschäftigte in den QE 1 und 2, deren Arbeitsbereiche sich aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung stark verändern oder mittelfristig wegfallen werden, braucht es gesonderte Weiterqualifizierungsformate, um sie fit für neue Einsatzmöglichkeiten bei der LHM zu machen.</p> <p>2. Care Arbeit</p> <p>2.2 Unterstellungsangebote ausbauen</p> <p>Die Care-Beratungsstelle sollte u.a. auf die Situation von Alleinerziehenden ein Augenmerk legen, um festzustellen, ob sie Zusatzbedarfe haben, auf die eingegangen werden muss.</p> <p>3. Personalgewinnung und Talententwicklung</p> <p>3.1 Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz stärken</p> <p>Für Nachwuchskräfte des Dualen Studiums „Bachelor of Engineering“ sollte analog zu „Vielfalt gewinnt“ eine Genderkompetenzschulungen entwickelt werden mit Bezug zu technischen Fragestellungen und Frauen in männerdominierten Bereichen.</p> <p>3.4 Berufliche Entwicklung fördern</p> <p>Um die Teilzeikräfte und Dienststellen bei der Umsetzung des Modells „Gefaltete Führung“ zu unterstützen, sollte eine Vernetzung der an Führungsübernahme interessierten Teilzeitkräften wieder aufgenommen werden.</p> <p>4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung</p> <p>Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen zu Kapitel 4 findet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle statt.</p>
	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Dies wurde in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung und weist darauf hin, dass mit der Gleichstellungsstelle für Frauen vereinbart wurde, dieses Thema bei der Maßnahme 1.4.3 unterzubringen. Im Konzept wurde explizit noch auf das Thema eingegangen.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Dies wurde in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p>
GST	<p>Hinweis: Auf Seite 7, letzter Absatz, 2. Zeile der Anlage 1 wird folgender Textvorschlag empfohlen: „Aktuell wird an der Nachfolge-DV zur DV MoHo gearbeitet, die ...“</p> <p>In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die Stadtratsbeschlüsse zum Thema „Aktiv im Kampf gegen Vorurteilkriminalität im beruflichen Kontext“ hinweisen. Damit war u.a. der Auftrag des Stadtrats an das Personal- und Organisationsreferat (POR) und die Fachstelle für Demokratie verbunden, ein Austauschgespräch mit externen Expert*innen von „Citizens for Europe“ zu organisieren und darin mögliche Maßnahmen zu erörtern, um Diskriminierungserfahrungen im eigenen Arbeitskontext besser begegnen zu können, diskriminierendem Verhalten vorzubeugen und die Vielfalt in der Belegschaft der Landeshauptstadt München weiter zu fördern.</p> <p>Daraus künftig resultierende Maßnahmen, wie z.B. Empowermentangebote für PoC-Mitarbeiter*innen oder andere rassismuss- und diskriminierungskritische Ansätze, verfolgen wir als für die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zuständige Fachstelle (vgl. Stadtratsbeschluss „München lebt Vielfalt“ vom 27.07.2022) anschließend gerne gemeinsam mit dem POR weiter. Sollten dabei Berührungspunkte zum Aufgabenbereich der weiteren thematisch</p>
GPR	<p>Das POR bedankt sich für den Hinweis. Dies wurde in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Die redaktionelle Änderung wurde in Rahmen dieses Themas angepasst. Dies betrifft die Einbindung der Fachstelle an der Informationsveranstaltung beim weiteren Vorgehen im Beschussentwurf, sowie die Einbindung bei den Maßnahmen 3.1.2, 3.1.3 und 4.1.1.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Die ursprüngliche Maßnahme 4.1.2 wird in Absprache mit Beteiligten außerhalb des betrieblichen Gleichstellungskonzepts behandelt.</p>
FDI	<p>Wir möchten aber darauf hinweisen, dass bei der weiteren Umsetzungen die Besonderheiten im Bereich der handwerklich-technischen Beschäftigten des Baureferates Berücksichtigung finden müssen. So ist z.B. Homeoffice für diesen Personenkreis i.d.R. nicht möglich. Auch dürfen Beschäftigte, die körperlich arbeiten und dabei auch verletzungsgefährliche Maschinen bedienen zumindest zum Zeitpunkt ihrer Einstellung keine gesundheitlichen Einschränkungen besitzen die der Erledigung aller berufsspezifischen Tätigkeiten entgegenstehen. Dies gilt analog für die Einstellung von Nachwuchskräften mit Behinderung in den handwerklich-technischen Ausbildungsberufen des Baureferates.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Bei der Einführung der Kennzahl „Mobiles Arbeiten“ geht es nicht um die Festsetzung der Quote, die Referate erfüllen müssen, sondern es werden nur die Arbeitsplätze, die Homeoffice/mobiles Arbeiten fähig sind, sowie deren Nutzung, erfasst. Aus der Gleichstellungssicht wäre es interessant zu sehen, ob durch die Nutzungsmöglichkeit des mobiles Arbeitens positive Auswirkungen z.B. für Frauen in Teilzeit und Bewältigung des Fachkräftemangels festgestellt werden können. Die berufsspezifischen Besonderheiten bestimmter Berufsgruppen sowie die rechtlichen Grundlagen bei der Einstellung werden bei der Bewertung aller erhobenen Zahlen durch PeCon berücksichtigt.</p>
BAU	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Dies wurde in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p>

Würdigung der Stellungnahme

DIR	<p>Das Direktorium begründet die neue Struktur der Leitsätze mit den 4 Bereichen sowie den Aufbau des Konzepts mit Leitsätzen, Ist-Situation, Zielsetzung und Maßnahmen.</p> <p>Bedeutend ist aber, dass Gender Budgeting in den Leitsätzen nicht mehr berücksichtigt wird. Mit Beschluss von 2019 zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung ist das POR u.a. beauftragt:</p> <p>Die städtischen Vorgaben zur Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung, wie bereits seit 2013 in den Leitsätzen und PeCon weiter umzusetzen. Daher wird gebeten die Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der Leitsätze in Verbindung mit PeCon als ideales Analyseinstrument wieder aufzunehmen.</p> <p>PeCon-Gst liefert zu den verschiedenen Gleichstellungsberichten und -zielen hervorragende Daten als Grundlage für Analysen, die in den Leitsätzen in die Ist-Situation einfließen. Darauf bauen die Leitsätze mit Zielsetzungen und Steuerungsmaßnahmen auf.</p> <p>Dies sind die Komponenten, die auch für die GstH und insbesondere für die WTTs (Wirksamkeitsanalysen) benötigt werden. Insbesondere auf dieser Grundlage ist eine Bewertung der in diesen Bereichen verwendeten Budgetmittel möglich.</p>	<p>Das POR bedankt sich für den Hinweis. Die Ausführungen zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung wurden in den Beschluss aufgenommen.</p>
GSR	<p>Bei der Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Personalgewinnung und Talententwicklung ist aus Sicht des GSR wichtig, dass auch referatsspezifische Besonderheiten ausreichend berücksichtigt werden können.</p> <p>Im Gesundheitsdienst des GSR sind Führungspositionen zu einem wesentlich höheren Anteil von Frauen besetzt. Hier gilt es abweichend von der gesamtstädtischen Thematik, durch entsprechende Maßnahmen den öffentlichen Gesundheitsdienst für Männer attraktiver zu gestalten.</p> <p>Im Hinblick auf Seite 10 der Anlage (Ziele) bittet das GSR, nicht nur die Teilzeitquote der Männer zu erhöhen, sondern vielmehr in Hinblick auf den Fachkräftenmangel, die Lebenssituation der Familien in München sowie der Alterssicherung von Arbeitgeberseite alles dafür zu tun, dass möglichst beiden Elternrollen Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit ermöglicht werden kann.</p> <p>Bezüglich des Geltungsbereichs (1, 2) bittet das IT-Referat redaktionell um Überarbeitung des Konzepts. Nachdem das gesamtstädtische Gleichstellungskonzept nur für den RIT-Hotelsbereich gilt, bitten wir das Konzept entsprechend zu Eigenbetrieb HQ/M.</p> <p>Der Begriff „IT-Referat“ behält immer den RIT-Hotelsbereich und gleichzeitig den Eigenbetrieb HQ/M.</p> <p>Um Missverständnisse zu vermeiden, bitten wir um jeweils konkretere Bezeichnung des gemeinten Bereichs.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Bei Geltungsbereich ist gemäß der Gleichstellungsatzung nur ausgeführt, dass dieses Konzept auch für alle Eigenbetriebe gilt, sowie ein Eigenbetrieb nicht von der eigenen Regelungskompetenz Gebrauch gemacht hat. Die sprachlichen Bezeichnung des IT-Referat und RIT Hotelsbereichs würde an der Stelle nur für Verwirrung sorgen.</p>
	<p>In Il. 1 wird von der „Reduzierung und Aufhebung von Kundenströmen“ gesprochen. Wir bitten „Aufhebung“ zu streichen, da bis zur nächsten Fortschreibung 2028 der analoge Weg weiterhin für alle Dienstleistungen der LHM angeboten wird.</p> <p>In Ill. 1 bitten wir klarzustellen, was für diesen Leitsatz mit digitalen Prozessen gemeint ist, denn beispielsweise ist auch die Auswertung von Sensordaten im Bezug auf Schadstoffemissionen ein digitaler Prozess, bei dem allerdings eine reine Maschine-Maschine-Kommunikation abläuft und nicht unter diesen Leitsatz fällt.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Die redaktionelle Änderungen wurden angepasst und in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p>
	<p>Bei der Beschreibung der IST-Situation (Seite 6) bitten wir, die aktuelle Fortschreibung der Digitalisierungsstrategie zu berücksichtigen (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07932, Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 21.12.2022), bei der die 3 Bereiche Stadtverwaltung, Infrastruktur und Stadtgesellschaft nicht mehr enthalten sind. Stattdessen werden acht Handlungsfelder (Digital Government, Gemeinschaft und Teilhabe, Kultur, Sport und Freizeit, Bildung, Arbeit und Wirtschaft, Gesundheit und Sicherheit, Klima und Umwelt, Mobilität, Infrastruktur) eingeführt.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Die redaktionelle Änderungen wurden angepasst und in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p>
	<p>Bei den definierten Maßnahmen unter Punkt 1.1.1. ist aus dem Satz „Das Personal- und Organisationsreferat führt in Zusammenarbeit mit dem IT-Referat eine Analyse der Berufsstellen in der IT durch und stellt diese in WILMA vor.“ nicht zu entnehmen, wie tiefergehend eine entsprechende Analyse erfolgen soll. Folglich wären hier gegebenenfalls erforderliche personelle Kapazitäten zu prüfen.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Zur Umsetzung der Maßnahmen wird eine Veranstaltung im Herbst stattfinden, in der auch diese Fragen besprochen werden. Hierzu verweisen wir auf Punkt 3 „Weiteres Vorgehen“ dieses Beschlusses.</p>
	<p>Bei den definierten Maßnahmen unter Punkt 1.2.1 bittet das IT-Referat den Satz folgendermaßen umzuformulieren: „Das durch das IT-Referat als Piloter durchgeführte Mentorprogramm für Frauen in der IT wird evaluiert. Die Ergebnisse werden mit dem Personal- und Organisationsreferat geteilt und werden dort in einen Ausbau bzw. eine Vernetzung der Mentorprogramme stadtweit miteinfließen.“</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Die redaktionelle Änderungen wurden angepasst und in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet.</p>
	<p>Bei den definierten Maßnahmen wird unter 1.3.1 die Gründung eines neuen Gremiums aufgeführt. Hier bitten wir um Festlegung der Federführung.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Zur Umsetzung der Maßnahmen wird eine Veranstaltung im Herbst stattfinden, in der auch diese Fragen besprochen werden. Hierzu verweisen wir auf Punkt 3 „Weiteres Vorgehen“ dieses Beschlusses.</p>

RT	<p>Bei den definierten Zielen (Seite 14) möchten wir zu dem Satz „Der Anteil von Teilzeitführungskräften ist jährlich um mindestens 0,5 % erhöht“ anmerken, dass eine jährliche Erhöhung von 0,5 % unrealistisch und zu hoch angesetzt ist. Der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit liegt bereits bei 21,6 %.</p> <p>Im Hinblick auf den Personal- und Fachkräftemangel erscheint eine gezielte Steigerung der TZ-Quote bei Führungskräften nicht zielführend. Vielmehr sind die Voraussetzungen für Führen in Teilzeit oder geteilter Führung sowohl im Mindest als auch in der praktischen Umsetzung zu schaffen.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Bei dem Ziel "Erhöhung der Anteils von Teilzeitführungskräften um jährlich mindestens 0,5 %" handelt sich um ein stadtweites Ziel, der seit längerem verfolgt wird. Die Controllingdaten der letzten Jahrzehnte weisen darauf hin, dass dieses Ziel durchaus erreichbar ist. Das o.g. Ziel wird durch die entsprechenden Maßnahmen begleitet, die dann hoffentlich Wirkungen, auch auf das Mindest der Führungsverständnisses, zeigen.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Alle von uns beschriebene Ziele müssen kontrollierbar im Sinne des Controllings (SMART - Ziele) sein. Bei verschiedenen Vielfaltsdimensionen ist es oft schwerer Ziele zu definieren, die z.B. messbar sind. Bei den Maßnahmen wurden jedoch verschiedene Vielfaltsdimensionen berücksichtigt. In Rahmen des jährlichen Diversity Tages wird jedes Jahr als Schwerpunkt eine andere Vielfaltsdimension mit den Aktionen und Maßnahmen bespielt.</p> <p>Das POR bietet neben der Maßnahme in Rahmen der Leitsätze diverse andere Angebote, die den anderen Vielfaltsdimensionen Rechnung tragen, wie z.B. Expert Debriefing, aller(r)seitige Berufshilfe Antragsmüdig, Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Inklusionsarbeit und Projekte hierzu etc.</p>
KULT	<p>Hinsichtlich der Maßnahmen zum Schutz vor Machtmissbrauch und sexueller Belästigung (unter 4.3, S.17) hat das Kulturreferat über die stadtweiten Regelungen hinaus bereits einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt und alle Führungskräfte in besonderem Maße sensibilisiert.</p>	<p>Das POR bedankt sich für den Hinweis und begrüßt den eigenen Verhaltenskodex des Kulturreferates.</p>
RAW	<p>Das RAW zeichnet o.g. Beschlussvorlage vorbehaltlich folgender Änderungen mit:</p> <p>Bei der Formulierung der Ziele im Rahmen der Leitsätze 2022 bitet das RAW um Berücksichtigung der Größe der Referate, insb. wenn prozentuale Zielgrößen festgelegt werden. Beispielsweise lässt sich eine Erhöhung des Anteils von Teilzeitführungskräften um jährlich mindestens 0,5 % bei einer geringeren Zahl an FK im RAW (aktuell 40 FK) sehr schwer umsetzen</p> <p>Unter 3. Personalgewinnung und Talententwicklung wird auf Seite 11 von der Veranstaltung "Vielfalt gewinnt" für städtische Nachwuchskräfte berichtet, die neu durch das POR aufgesetzt wurde. Sie dient als Basisqualifikation für einen respektvollen und rücksichtsvollen Umgang. Die Maßnahme wird bereits ab 2023 umgesetzt (S. 15, 3.1.1). Wir wünschen uns als dezentraler Ausbildungsbereich, dass auch unsere Auszubildenden an der Schulungsreihe teilnehmen können</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Die redaktionelle Änderungen wurden angepasst und in das Konzept (Anlage 1) eingearbeitet. Hierzu wird noch explizit darauf hingewiesen, dass "Vielfalt gewinnt" für alle Nachwuchskräfte aller Referate und Eigenbetriebe angeboten wird.</p>
AWM	<p>Ebenfalls unter 3. Personalgewinnung und Talententwicklung geht es auf Seite 12/13 um die Kennzahl "Frauenanteil bei den Führungspositionen". Dabei wird die Geschlechterverteilung bei Führungspositionen in Relation zum Frauenanteil der Kernbeschäftigten gestellt und miteinander verglichen. Hier soll ein Führungsunterschied von 3,5% oder maximal 5% angestrebt werden. Bei Überschreitung des Toleranzrahmens will die LHM Maßnahmen einleiten. Diese Kennzahl ist ein gutes Beispiel dazu, dass die Erhebung und Interpretation von Kennzahlen unter Einbezug eigenbetriebsspezifischer Besonderheiten erfolgen muss, um keine falschen Schlüsse zu ziehen. So beschäftigt der AWM (Stand: 31.12.2022) insgesamt 235 Frauen, von denen 29 Frauen in einer Führungsposition sind (12,34%). Dem gegenüber stehen insgesamt 1436 beschäftigte Männer, von denen 92 Männer eine Führungsposition innehaben (6,41%). Die 5%-Klausel ist bei uns also zugunsten der Frauen überschritten - die Konsequenz wäre fälschlicherweise, dass wir gezielt Männer motivieren müssen, Führungspositionen zu übernehmen. In einem männerdominierten Betrieb mit sehr hoher Führungsspanne im operativen Bereich und kleiner Führungsspanne in Verwaltungsbereichen ist diese Kennzahl insbesondere im Vergleich mit anderen Referaten und Betrieben - irreführend.</p> <p>Wir vermissen lediglich, dass die Sonderstellung der Eigenbetriebe bei der Erstellung der Leitsätze 2023 keine Berücksichtigung fand. Nicht bei allen Maßnahmen ist ersichtlich, welche Leistungen das Personal- und Organisationsreferat erbringt und welche Leistungen von den einzelnen Eigenbetrieben selbst zu erbringen wären. Wichtig ist uns, dass wir die Möglichkeit erhalten zentrale Maßnahmen auf die Belange der MSE anzupassen oder individuell eigene Maßnahmen zu entwickeln.</p> <p>zu 1.5.1 Die MSE hat bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Führungskräfte in der digitalen Führung zu unterstützen. Wir gehen davon aus, dass wir diesen Weg weiterverfolgen können.</p>	<p>Das POR begrüßt die Entwicklung beim AWM. Wir halten weiterhin an dem gemeinsam definierten "Swing" fest und betrachten es aufgrund der jahrelangen Erfahrungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt als durchaus geeignete Kennzahl um die Referate und Eigenbetriebe, die einen starken Führungskräfteunterschied aufweisen, weiterhin mit sinnvollen Maßnahmen zu begleiten.</p> <p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Zur Umsetzung der Maßnahmen wird eine Veranstaltung im Herbst stattfinden, in der auch diese Fragen besprochen werden. Hierzu verweisen wir auf Punkt 3 "Weiteres Vorgehen" dieses Beschlusses.</p> <p>Wir freuen uns über alle Maßnahmen, die Referate oder Eigenbetriebe ergriffen haben um ihre Führungskräfte in der digitalen Führung zu unterstützen. Das ist ausdrücklich erwünscht.</p>

<p><b>MSE</b></p> <p>zu 1.5.2</p> <p>Im Zuge der Einführung dieser Kennzahl bitten wir zu berücksichtigen, dass nur die Arbeitsplätze erfasst werden, bei denen die wahrzunehmenden Aufgaben eine Homeoffice-Möglichkeit regelmäßig auch erlauben. Insbesondere im gewerblich-technischen Bereich besteht in der Regel keine Homeoffice-Möglichkeit.</p>	<p>Das POR bedankt sich für die Anmerkung. Bei der Einführung der Kennzahl "Mobiles Arbeiten" geht es nicht um die Festsetzung der Quote, die die Referate erfüllen müssen, sondern es werden nur die Arbeitsplätze, die Homeoffice /mobiles Arbeiten fähig sind, sowie deren Nutzung, erfasst. Aus der Gleichstellungssicht wäre es interessant zu sehen, ob durch die Nutzungsmöglichkeit des mobiles Arbeitens positive Auswirkungen z.B. für Frauen in Teilzeit und Bewältigung des Fachkräftemangels festgestellt werden können.</p> <p>Die berufsspezifischen Besonderheiten bestimmter Berufsgruppen sowie die rechtlichen Grundlagen bei der Einstellung werden bei der Bewertung aller erhobenen Zahlen durch PeCon berücksichtigt.</p>
--	--