

**Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023**  
Betriebliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09297**

Anlagen

- Nr. 1 : Betriebliches Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München - Leitsätze 2023
- Nr. 2 : Stellungnahmen der Fachstellen, Gremien, Referate und Eigenbetriebe
- Nr. 3 : Stellungnahme des Personal -und Organisationsreferats zu den einzelnen  
Stellungnahmen der Fachstellen, Gremien, Referate und Eigenbetriebe

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten**

Die Leitsätze 2016 zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern stellen aktuell die verbindliche Grundlage für die städtische betriebliche Gleichstellungspolitik dar. Über die Umsetzung der in den Leitsätzen enthaltenen Maßnahmen wurde mit der Bekanntgabe des Sachstandsberichts 2020 im Verwaltungs- und Personalausschuss (VPA) am 23.09.2020 berichtet.

Über die Erreichung der in den Leitsätzen 2016 enthaltenen Ziele gibt der Gleichstellungsbericht 2019 (Bekanntgabe im VPA am 06.12.2019) Auskunft. Der Bericht beschreibt den Grad der Zielerreichung, gibt aber auch Handlungsempfehlungen für die Bereiche, in denen die Ziele nicht bzw. noch nicht erreicht sind.

**1. Aktueller Anlass**

Die vorliegenden, vom Personal-und Organisationsreferat in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeiteten, Leitsätze 2023 sind die konsequente Fortschreibung und Weiterentwicklung der Leitsätze 2000, 2009 und 2016. Sowohl die Erkenntnisse aus der Umsetzung der alten Leitsätze, die Handlungsempfehlungen aus dem o.g. Gleichstellungsbericht, als auch die Empfehlungen der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen stellen die Grundlage der neuen Leitsätze 2023 dar.

Eine Aktualisierung des städtischen Gleichstellungskonzepts ist aus zwei Gründen erforderlich. Zum einen wird damit der Verpflichtung nach Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGLG), alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen, nachgekommen. Zum anderen haben uns die gesellschaftspolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre veranlasst, unsere Gleichstellungsziele zu optimieren.

## **2. Schwerpunkte des neuen Gleichstellungskonzepts**

Die Personalarbeit steht vor großen Herausforderungen. Wenn von diesen gesprochen wird, dann werden meist die 3Ds benannt: Digitalisierung, Demografie und Diversität. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass auch die Verteilung der Care-Arbeit eine weitere Herausforderung darstellt.

Wir haben diese vier Herausforderungen als Grundgerüst des neuen Gleichstellungskonzepts hergenommen und betrachten sie unter der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter.

Das gesamte Konzept samt den Inhalten und Maßnahmen ist der Anlage 1 zu entnehmen.

## **3. Weiteres Vorgehen**

Zur Umsetzung der in den Leitsätzen 2023 enthaltenen Maßnahmen ist geplant, dass die Verbindlichkeit durch eine laufende Kontrolle zur Erreichung der Ziele gewährleistet wird. Im Einzelnen ist Folgendes vorgesehen:

1. Das Personal- und Organisationsreferat führt im Herbst 2023 eine Informationsveranstaltung durch, an der Vertreter\*innen aller Referate und Eigenbetriebe sowie der Gleichstellungsstelle für Frauen, der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*, der Fachstelle für Demokratie, der Stelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat und des Gesamtpersonalrats teilnehmen. Jede Maßnahme wird dahingehend konkretisiert, dass verbindlich eine zuständige Person sowie ein Zeitplan zur Umsetzung festgelegt werden. Die referatsspezifische Situation wird bei der Umsetzung berücksichtigt.
2. Die Referate berichten dem Personal- und Organisationsreferat im Juni 2026, inwieweit die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt sind.
3. Über den Stand der Umsetzung berichtet das Personal- und Organisationsreferat dem Stadtrat im Herbst 2027.
4. Im nächsten Gleichstellungsbericht, der 2026 erscheint, wird die Erreichung der in den Leitsätzen formulierten Ziele dargestellt. Darüber hinaus fließen die gleichstellungsrelevanten Ziele der Leitsätze 2023 in das jährliche Personalcontrolling des Personal- und Organisationsreferates ein.
5. Die unter 3. und 4. genannten Berichte bilden die Grundlage für die Leitsätze 2028.

Die neuen Leitsätze sind Grundlage und Steuerungsvorgabe für die künftige städtische Gleichstellungspolitik. Sie sind nicht nur Selbstverpflichtung der Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, sondern gleichermaßen verpflichtend für alle Beschäftigten. Die Leitsätze 2023 gelten auch für die Eigenbetriebe, soweit diese nicht eigenes Gleichstellungskonzept haben. In einer besonderen Verantwortung stehen die Führungskräfte, zu deren Aufgaben es gehört, im Rahmen der Personalentwicklung die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und zu unterstützen.

#### **4. Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) im POR**

Die Umsetzung der stadtweiten Vorgaben zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung wird im Personal- und Organisationsreferat, KC Vielfalt und Gleichstellung, als ein fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit mit integriert.

Weiterhin wird die gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung in Verbindung mit PeCon und seinem Gleichstellungsbericht als Analyseinstrument fortgeführt. Dieser liefert zu den verschiedenen Gleichstellungsbereichen 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. Dies sind die Komponenten, die auch für die GstHH und insbesondere für die WTBs

(Wirkungstransparenzberichte) benötigt werden. Insbesondere auf dieser Grundlage ist eine Bewertung der in diesen Bereichen verwendeten Budgetmittel möglich.

#### **5. Beteiligung**

Die Beschlussvorlage wurde der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*, der Fachstelle für Demokratie, der Stelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat, dem Gesamtpersonalrat, dem Behindertenbeirat und allen Referaten und Eigenbetrieben zur Stellungnahme zugeleitet. Die Stellungnahmen sind dieser Beschlussvorlage als Anlage 2 beigefügt. Darüber hinaus wurden die Vertreter\*innen der Referate und Eigenbetriebe, der Fachstellen und Gremien im Vorfeld in Rahmen eines Vorbereitungsworkshops eingebunden. Im Verlauf der Konzepterstellung haben weitere bilaterale Abstimmungen stattgefunden.

Das POR bedankt sich für die zahlreichen Stellungnahmen zur Beschlussvorlage (**Anlage 2**).

Ohne inhaltliche Anmerkungen haben folgende Stellen der Beschlussvorlage zugestimmt:

- Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*
- Fachstelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat
- Kommunalreferat
- Kreisverwaltungsreferat
- Planungsreferat
- Stadtkämmerei

Grundsätzlich zugestimmt mit inhaltlichen Anmerkungen haben:

- Gleichstellungsstelle für Frauen
- Gesamtpersonalrat
- Fachstelle für Demokratie
- Baureferat
- Direktorium
- Gesundheitsreferat
- IT- Referat
- Kulturreferat
- Referat für Arbeit und Wirtschaft
- Abfallwirtschaftsbetrieb
- Münchner Stadtentwässerung

Zu den Anmerkungen nimmt Personal- und Organisationsreferat im Einzelnen in der Anlage 3 Stellung.

Folgende Referate/Eigenbetriebe/Gremien haben keine Stellungnahme zur Beschlussvorlage abgegeben:

- Mobilitätsreferat
- Referat für Bildung und Sport
- Referat für Klima und Umweltschutz
- Sozialreferat
- it@M
- Markthallen München
- Münchner Kammerspiele
- Stadtgüter München
- Behindertenbeirat

Anzumerken ist, dass it@M und Jobcenter München einen eigenen Gleichstellungskonzept haben.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Stefan Jagel ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Das betriebliche Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2023 wird stadtweit gültige Steuerungsvorgabe und ist auch für die Eigenbetriebe verbindlich, soweit diese kein eigenes Gleichstellungskonzept haben.
2. Der Stadtrat stimmt dem unter Ziffer 3 (weiteres Vorgehen) des Vortrags dargestellten Verfahren zur Umsetzung der Maßnahmen aus den Leitsätzen 2023 zu.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss** nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister /in  
Ehrenamtl. Stadtrat/ rätin

Andreas Mickisch  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über D-II-V-Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)  
an das Revisionsamt  
an das POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

**V. Wv. POR-S1/3  
zur weiteren Veranlassung**

**VI. an POR-2/24 KC Vielfalt und Gleichstellung, Branka Markovic**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
  
2. An das Baureferat - RG  
An das Direktorium - GL  
An das Gesundheitsreferat - GL  
An das IT - Referat  
An das Kommunalreferat - GL  
An das Kreisverwaltungsreferat - GL  
An das Kulturreferat - GL  
An das Mobilitätsreferat - GL  
An das Personal- und Organisationsreferat  
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
An das Referat für Bildung und Sport – GL  
An das Referat für Klima und Umweltschutz - GL  
An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung - SG  
An das Sozialreferat - S-R-1  
An die Stadtkämmerei – GL  
An das Revisionsamt  
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
An Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnik der  
Landeshauptstadt München- it@M  
An die Markthallen München

Zur Kenntnis