

## **Erhöhung der Stellenkapazitäten der örtlichen Gleichstellungsarbeit in den städtischen Referaten und Eigenbetrieben entsprechend der Aufgabenanforderungen**

Empfehlung Nr. 190 der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen  
vom 27.07.2023

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11749**

7 Anlagen

#### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.02.2024 (VB)** Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

##### **1. Empfehlung Nr. 190 der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 27.07.2023**

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen (im Folgenden Stadtratskommission) empfiehlt die Stellenkapazitäten der örtlichen Gleichstellungsarbeit zu erhöhen (Empfehlung Nr. 190 vom 27.07.2023, Anlage 1).

Neben der zentralen Gleichstellungsstelle für Frauen existieren in den Referaten und Eigenbetrieben und im Jobcenter dezentrale, sog. örtliche Gleichstellungsbeauftragte (öGB; zum Verhältnis und zur Aufgabenverteilung im Folgenden). Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsarbeit hat sich in den letzten Jahren erheblich erweitert. Um diesem angemessen zu begegnen und die örtliche Gleichstellungsarbeit weiter zu etablieren, ist eine Erweiterung der bestehenden Stellenzumessungen notwendig.

##### **2. Einrichtung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten**

Auf Grundlage des Beschlusses der Vollversammlung des Stadtrates vom 23.11.2017 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143) wurden in den Referaten und Eigenbetrieben jeweils öGB bestellt. Zweck war es, die seit 1985 bestehende zentrale Gleichstellungsstelle für Frauen zu

unterstützen, besonders in den Referaten und Eigenbetrieben vor Ort die Belange der örtlichen Gleichstellungsarbeit zu bedienen und so die städtische Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln.

Rechtlich ist die Bestellung von öGB zum einen in der Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungssatzung, Anlage 2) verankert, zum anderen in der Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte (Anlage 3). Wobei die Gleichstellungssatzung die Vorgabe enthält, dass öGB zu bestellen sind (§ 1 Abs. 2 S. 1), während die Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte bestimmt, wer als öGB bestellt werden kann und wie (durch Bestellung) und durch wen (Oberbürgermeister\*in/Werkleitung) dies erfolgt (§ 1 Abs. 1 und 2). Letzteres enthält auch die Gleichstellungssatzung (§ 1 Abs. 2 S. 2 und 3).

In der Satzung heißt es konkret zur Vorgabe, dass öGB zu bestellen sind in § 1 Abs. 2 S. 1:

*„In den Referaten, Eigenbetrieben und den eigenbetriebsähnlichen Unternehmen sind daneben jeweils unbefristet örtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.“*

### **3. Verhältnis der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellungsstelle für Frauen**

Gemäß § 2 Abs. 2 Gleichstellungssatzung sind „die städtischen Gleichstellungsbeauftragten und die Beschäftigten der Gleichstellungsstelle [...] unmittelbar der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister unterstellt und in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei“. Gemäß § 2 Abs. 3 Gleichstellungssatzung sind die öGB „unmittelbar der jeweiligen Eigenbetriebsleitung oder Referatsspitze unterstellt und in Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Steuerungsvorgaben der städtischen Gleichstellungsbeauftragten zur Sicherstellung einer einheitlichen Praxis weisungsfrei“.

Was die Fachaufsicht anbelangt, sind die öGB in Erfüllung ihrer Aufgaben unmittelbar der Gleichstellungsstelle für Frauen unterstellt, Ziffer 4 Abs. 1 Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte. Zum Zwecke dieser Steuerung hält die Gleichstellungsstelle für Frauen regelmäßige Dienstbesprechungen mit den öGB ab, Ziffer 4 Abs. 2 Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte. Innerhalb der Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich darüber hinaus eine Art Mentoring-System entwickelt, bei welchem jede\*r öGB bestimmten Mitarbeiter\*innen der Gleichstellungsstelle für Frauen zugeordnet ist. Nach diesem System findet ein ständiger und regelmäßiger Austausch statt. Die fachliche Steuerung erfolgt darüber hinaus z.B. in Form regelmäßiger kollegialer Beratungen zwischen allen öGB und der Gleichstellungsstelle für Frauen, in Form von Fachgesprächen, bei gemeinsamen Projekten oder bei Jahresplanungsgesprächen.

Durch dieses System wird zum einen die Gleichstellungsarbeit in den Referaten und Eigenbetrieben entwickelt und unterstützt, zum anderen wird die Umsetzung der gesamtstädtischen Gleichstellungsstrategie gewährleistet. Darüber hinaus wird dadurch die Zusammenarbeit koordiniert. Dabei wird seitens der Gleichstellungsstelle für Frauen gleichzeitig die fachliche Steuerung ausgeübt und die referats-/eigenbetriebsbezogene Eigenständigkeit gefördert.

#### **4. Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten (Satzung und Dienstanzweisung)**

Die Aufgaben der öGB sind in § 3 Abs. 4 Gleichstellungssatzung (Anlage 2) i.V.m. Ziffer 3 Dienstanzweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen (Anlage 4) normiert (vgl. auch Ziffer 3 Dienstanzweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte, Anlage 3). Diese werden unterteilt in Aufgaben, die sie

- eigenständig,
- zwar eigenständig, aber nur für die Beschäftigten des jeweiligen Referates oder Eigenbetriebes,
- im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

wahrnehmen.

Daneben nehmen sie gemäß § 4 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 S. 2 Gleichstellungssatzung und Ziffer 3 Abs. 2 Dienstanzweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben wahr, die ihnen fallweise übertragen wurden.

Im Einzelnen sind dies die folgenden Aufgaben:

##### **a. Eigenständige Aufgaben**

- beratende Unterstützung der Referate und Überwachen der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsvollzug
- die Mitarbeit in örtlichen Gremien, Kommissionen, Arbeitskreisen
- die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, Organisation, Institutionen, Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften u. a.
- die Beteiligung bei der Vergabe von Forschungs- und Untersuchungsaufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen und ggf. deren eigene Vergabe
- die Beteiligung an der Planung und Durchführung von Förder- und Fortbildungsangeboten für Frauen und Männer

##### **b. Eigenständige Aufgaben, aber nur für die Beschäftigten des jeweiligen Referates oder Eigenbetriebes**

- Funktion als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung für Beschäftigte der Stadt und Münchner Bürgerinnen und Bürger

##### **c. Aufgaben im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle**

- die Initiierung von Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von Frauenbelangen
- die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Beschlussvorlagen für den Stadtrat
- die Prüfung aller Beschlussvorlagen für den Stadtrat im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen
- die Prüfung bestehender Regelungen, Bestimmungen und Verfahren der Stadtverwaltung sowie die Beteiligung bei deren Erarbeitung, um eine gleichwertige Berücksichtigung von Frauen zu erreichen

##### **d. Weitere Aufgaben, fallweise Übertragung**

- Beteiligung an allen gleichstellungsrelevanten örtlichen Personalangelegenheiten oder in sonstigen begründeten Fällen
- Beteiligung an Vorstellungsrunden in Personalbesetzungsverfahren

## 5. Aufgaben der öGB anhand konkreter Beispiele

Die zuvor aufgeführten Aufgaben der öGB seien auszugsweise im Folgenden teilweise anhand konkreter Beispiele/Aufgabenfelder aufgeführt:

- Einzelfallberatung: Ansprechperson zu Fragen der Gleichstellung von allen Geschlechtern und zum Schutz vor sexistischer Diskriminierung
- Ansprechpartner\*in des Referats/Eigenbetriebs zu den in den Leitsätzen benannten Themen, wie beispielsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Führen in Teilzeit, Frauen in Führungspositionen
- Controlling von Frauen\*- und Männer\*anteil im Referat/Eigenbetrieb nach Qualifikationsebenen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubungen (Gründe), Bewerbungen auf Führungspositionen, Verteilung der Führungspositionen, Eignungsvermerke in Beurteilungen, LoB-Vergabe und LoB-Höhe
- Wahrnehmen einer Schnittstellen- und Koordinationsfunktion in Bezug auf Gleichstellung, Genderkompetenz und Geschlechtergerechtigkeit
- Fachliche Beratung und Unterstützung der Referats-/Werkleitung und der Führungskräfte in gleichstellungsrelevanten betrieblichen örtlichen Angelegenheiten sowie bei der Festlegung von Schwerpunkten und Priorisierung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und bei der Festlegung von Maßnahmen für die Aktionspläne zur Umsetzung der Europäischen Charta in den referats-/eigenbetriebsspezifischen Handlungsfeldern
- Vertreten der städtischen Vorgaben zur Gleichstellung, Genderkompetenz und Geschlechtergerechtigkeit
- Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern: Begleitung der Aktionspläne der Landeshauptstadt München
- Entwickeln, Implementieren und Überprüfen von örtlichen Konzepten, Maßnahmen, Projekten, Prozessen und Verfahren zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den spezifischen kommunalen Handlungsfeldern des Referats/Eigenbetriebs mit den jeweiligen Fachdienststellen auch im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Charta
- Prüfen von Beschlussvorlagen im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen in Absprache mit der Gleichstellungsstelle für Frauen
- Referats-/Eigenbetriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit: Beiträge zu internationalen oder bundesweiten Tagen wie Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Internationaler Frauentag, Diversity-Tag etc., Unterstützung von Kampagnen der Gleichstellungsstelle für Frauen im eigenen Referat/Betrieb u.a. auf WILMA, durch Aushänge/Schwarze Bretter, Rundmails etc.
- Referats-/Eigenbetriebsinterne Veranstaltungen
- Fach- und Fortbildungsveranstaltungen z.B. zur Entwicklung von Genderkompetenz in den Referaten
- Stellenbesetzungsverfahren: Letztverantwortliche Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte an Stellenbesetzungsverfahren nach Gleichstellungssatzung und Ausschreiberberichtlinien: Fragenformulierungen für die Vorstellungsrunden für das allgemeine Anforderungsprofil Genderkompetenz, fachliche Beurteilung der Kompetenz bei den Bewerber\*innen, Entscheidungsbefugnis innerhalb der Auswahlkommission
- Mitwirkung bei Mitzeichnungen, Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle für Frauen
- Vernetzung in Gremien

- Mitwirkung bei Entwicklung und Gestaltung von Gender Mainstreaming Prozessen im eigenen Referat/Eigenbetrieb
- Referatsinterne Gender-AG, soweit vorhanden
- Austausch mit und Information der Gleichstellungsstelle
- Austausch innerhalb des Referats/Eigenbetriebs mit Leitung, Geschäftsleitung (Personalthemen)

## 6. Freistellung

### a. Aktuelle Kapazitäten

Zur Wahrnehmung ihres Amtes und zur Ausübung ihres Auftrags werden die öGB von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Die Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte sieht dafür in Ziffer 2 Abs. 2 eine Freistellung gestaffelt nach der Größe des Referats bzw. des Eigenbetriebs nach folgendem Schlüssel vor:

0 – 1000 Beschäftigte:	0,3 VZÄ
1001 – 3000 Beschäftigte:	0,5 VZÄ
3001 – 5000 Beschäftigte:	0,8 VZÄ
Über 5000 Beschäftigte:	1,0 VZÄ

Diese Einordnung wurde im Jahr 2017 mit o.g. Beschluss (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143) zur erstmaligen Einrichtung der öGB-Stellen vorgenommen.

Derzeit stellt sich der Freistellungsumfang der öGB verteilt auf die einzelnen Referate/Eigenbetriebe wie folgt dar:

#### **0,3 VZÄ:**

IT-Referat, Referat für Arbeit und Wirtschaft, Referat für Stadtplanung und Bauordnung, Direktorium, Kommunalreferat, Mobilitätsreferat, Personal- und Organisationsreferat, Referat für Klima- und Umweltschutz, Stadtkämmerei, Markthallen München, Münchner Kammerspiele, Jobcenter

#### **0,5 VZÄ:**

Kulturreferat, Gesundheitsreferat, Abfallwirtschaftsbetrieb München, it@M, Münchner Stadtentwässerung

#### **0,8 VZÄ:**

Baureferat, Kreisverwaltungsreferat, Sozialreferat

#### **1,0 VZÄ:**

Referat für Bildung und Sport

In 9 Referaten, in 2 Eigenbetrieben und im Jobcenter entfallen auf die öGB je 0,3 VZÄ.

In 2 Referaten und in 3 Eigenbetrieben entfallen auf die öGB je 0,5 VZÄ.

In 3 Referaten entfallen auf die öGB 0,8 VZÄ.

In 1 Referat entfällt auf die öGB 1,0 VZÄ.

## **b. Erhöhung des Arbeitsumfangs in den letzten Jahren**

Seit Einrichtung der öGB hat sich die Münchner Gleichstellungsarbeit, auch dank der Etablierung der öGB, erheblich weiterentwickelt. Dies betrifft viele Ebenen: Die Präsenz in den Referaten bzw. Eigenbetrieben hat sich erhöht, ebenso wie die Sichtbarkeit und Durchsetzbarkeit. Die öGB spielen eine entscheidende Rolle bei der Aufgabe der Geschlechtergleichstellung. Dies betrifft vor Ort z.B. die betriebliche Gleichstellung, die fachbezogene Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming in den Referaten/Eigenbetrieben oder die Entwicklung von Genderkompetenz vor Ort.

Die Themen der öGB sind, wie die obige Aufstellung zeigt, äußerst vielschichtig und vielseitig; und dies in einem erheblich höheren Maß als noch in ihren Anfangsjahren seit 2017. Allein die äußerst sinnvolle Beteiligung an Vorstellungsrunden hat sich durch die Unterstützung durch die öGB erheblich erhöht. Die Beteiligung an Vorstellungsrunden zwischen 2- 4 % in den Jahren 2014 – 2017 hat sich auf 18 % im Jahr 2020 und gar auf 43 % im Jahr 2021 erhöht. Im letzten Jahr 2022 lag die Beteiligung bei 19 %, also bei knapp jeder fünften Vorstellungsrunde. Diese Präsenz (vgl. die Leitsätze 2023<sup>1</sup>) könnte die Gleichstellungsstelle für Frauen alleine nicht gewährleisten.

Das Gleiche gilt für die Einzelfallberatung in Gleichstellungsfragen in den Referaten/Eigenbetrieben vor Ort. Die öGB sind Ansprechpersonen für alle Fragen der Gleichstellung von allen Geschlechtern und zum Schutz vor sexistischer Diskriminierung. Allein in diesem Bereich wurde im Jahr 2022 die Beratung von 202 Einzelfällen seitens der öGB abgedeckt. Zu beachten ist dabei, dass im Jahr 2022 von 21 öGB-Stellen 6 Stellen nicht bzw. nur kurze Zeit besetzt waren. Die Zahlen betreffen zudem lediglich die Zahl der zu beratenden Personen; Telefonate, E-Mails und Gespräche sind sehr oft mit derselben Person mehrfach und länger notwendig, die Anzahl variiert pro Fall.

Diese Beratungsleistungen sind sehr zeitintensiv und werden zunehmend in Anspruch genommen, da sie aufgrund der satzungsgemäßen Verankerung niedrigschwellig, vertraulich (bei Bedarf auch anonym) und außerhalb der Verwaltungsstrukturen angeboten werden können. Aus diesen Gründen benötigen die öGB inzwischen mehr Zeit, um die persönliche Beratung sicherzustellen und die Belange der Mitarbeitenden ordnungsgemäß zu bearbeiten.

Auch bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming-Prozessen spielen die öGB eine wichtige Rolle. Dadurch haben sich die Themen der öGB erweitert und sind komplexer geworden. Neben der konzeptionellen Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Überwachung der entsprechenden Maßnahmen hierzu ist es ihre Aufgabe für das Thema zu sensibilisieren. Dies erfolgt durch Informationsrunden, Schulungsangebote zu gleichstellungsrelevanten Themen, Handreichungen, Intranetmeldungen u.Ä. innerhalb der Referate/Eigenbetriebe. Auch die Organisation von Stadtratshearings zu gleichstellungsrelevanten fachlichen Themen mit dem Fokus auf die Genderperspektive kann als Beispiel genannt werden.

Die öGB haben einen direkten Zugang zur jeweiligen Referats-/Werkleitung. Sie beraten fachlich die Referats-/Werksleitung bei der Festlegung von Schwerpunkten und Maßnahmen im Rahmen der Aktionspläne zur Europäischen Charta zur Gleichstellung für Frauen und Männer

---

<sup>1</sup> Dazu aus der Anlage 1 zum Betrieblichen Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München – Leitsätze 2023, S. 11 f.: Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz spielt auch im städtischen Recruiting eine wichtige Rolle. Ziel ist es, einerseits diskriminierungsfreie Auswahlverfahren durchzuführen und andererseits die Gender- und interkulturelle Kompetenz bei den Bewerber\*innen einzuschätzen. (...) Alle Bewerber\*innen werden an der Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz gemessen. Diese gehört zum Anforderungsprofil jeder Stelle (...). Zudem wird die Gleichstellungsstelle zu jeder Vorstellungsrunde eingeladen.

in den referats-/eigenbetriebsspezifischen Handlungsfeldern und steuern die Konzeptionierung und Umsetzung vor Ort. Damit konnten referats- oder werkspezifische Projekte mit Innen- oder Außenwirkung, die Erarbeitung von fachlichen Grundlagen zu genderrelevanten Themen sowie die praktische Umsetzung in Verwaltungshandeln realisiert werden.

Dadurch und durch die direkte Tätigkeit der öGB vor Ort werden örtliche Themen an sie herangetragen bzw. werden von den öGB selbst deutlicher erkannt, wodurch diese Themen sichtbar werden, aber auch bearbeitet werden müssen.

Eine Mehrzahl an Themen bedeutet gleichzeitig einen höheren zeitlichen Bearbeitungsaufwand.

### **c. Zusätzlicher Bedarf**

Die obige Aufstellung der Aufgaben der öGB sowie die vorangegangene Erläuterung zur Erhöhung ihres Arbeitsumfangs zeigen, dass sich beides seit 2017 erheblich vermehrt hat. Um die Effektivität der Tätigkeit der öGB beizubehalten und um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsarbeit weiterhin qualitativ hochwertig erledigt wird, ist eine Erhöhung des Freistellungsumfangs unumgänglich.

Allerdings wird abweichend von der Empfehlung der Stadtratskommission (Anlage 1) weiterhin eine stärker gestaffelte Freistellung vorgeschlagen, um den Freistellungsumfang exakter an die Mitarbeitendenzahl und damit an den Bedarf vor Ort zu koppeln.

Unter Berücksichtigung der geschilderten Aufgaben und des Arbeitsumfangs ergibt sich damit folgender Bedarf an Freistellung:

0 – 1000 Beschäftigte:	0,6 VZÄ
1001 – 3000 Beschäftigte:	0,8 VZÄ
Über 3000 Beschäftigte:	1,0 VZÄ

Diesen Schlüssel zugrunde gelegt ergäbe sich folgender Freistellungsumfang verteilt auf die Referate/Eigenbetriebe. In der Übersicht ist zudem der Ist-Zustand dem Zustand mit erhöhtem Freistellungsumfang gegenübergestellt:

<b>Referat/Eigenbetrieb</b>	<b>Anzahl Mitarbeitende</b> <small>(PeCon-Zahlen von 2022)</small>	<b>Freistellung in VZÄ bisher</b>	<b>Freistellung in VZÄ nach Erhöhung</b>	<b>Differenz in VZÄ</b>
Referat für Bildung und Sport	16.702	1,0	1,0	0
Baureferat	3.281	0,8	1,0	0,2
Kreisverwaltungsreferat	4.476	0,8	1,0	0,2
Sozialreferat	4.563	0,8	1,0	0,2
Gesundheitsreferat	1.457	0,5	0,8	0,3
Kulturreferat	1.136	0,5	0,8	0,3
Direktorium	674	0,3	0,6	0,3
IT-Referat	191	0,3	0,6	0,3
Kommunalreferat	967	0,3	0,6	0,3
Mobilitätsreferat	372	0,3	0,6	0,3
Personal- und Organisationsreferat	841	0,3	0,6	0,3
Referat für Arbeit und Wirtschaft	257	0,3	0,6	0,3
Referat für Klima und Umweltschutz	262	0,3	0,6	0,3
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	870	0,3	0,6	0,3
Stadtkämmerei	691	0,3	0,6	0,3
<b>Eigenbetriebe</b>				
Markthallen München	116	0,3	0,6	0,3
Münchner Kammerspiele	401	0,3	0,6	0,3
Abfallwirtschaftsbetrieb München	1.713	0,5	0,8	0,3
it@M	1.285	0,5	0,8	0,3
Münchner Stadtentwässerung	1.146	0,5	0,8	0,3
<b>Jobcenter</b>	392	0,3	0,6	0,3

Die Aufstellung zeigt, dass die Erhöhung des Freistellungsumfangs bei den Referaten eine Erhöhung von stadtweit insgesamt **3,9 VZÄ** bedeutet. Bei den Eigenbetrieben führt die Maßnahme zu einer Erhöhung von **1,5 VZÄ** und beim Jobcenter von **0,3 VZÄ**.

Diese Erhöhung des Freistellungsumfangs für die öGB ist eine Investition in die Gleichstellungsarbeit und fördert gleichzeitig weiterhin die Gleichstellung bei der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin. Die notwendige und wertvolle Arbeit der öGB ist anzuerkennen und gleichzeitig ist es sinnvoll und angemessen ihnen die für ihre Arbeit notwendigen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

## **7. Zusätzlicher Büroraumbedarf**

Da die Stellen bereits vorhanden sind und die Arbeitsplätze eingerichtet wurden, wird voraussichtlich kein zusätzlicher Büroraumbedarf erforderlich.



## **8. Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte**

Entsprechend der vorgeschlagenen Freistellung ist die Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte wie folgt zu ändern:

In Ziffer 2 Abs. 2 ist die Passage

„0 – 1000 Beschäftigte: 0,3 VZÄ  
1001 – 3000 Beschäftigte: 0,5 VZÄ  
3001 – 5000 Beschäftigte: 0,8 VZÄ  
Über 5000 Beschäftigte: 1,0 VZÄ“

zu ersetzen durch

„0 – 1000 Beschäftigte: 0,6 VZÄ  
1001 – 3000 Beschäftigte: 0,8 VZÄ  
Über 3000 Beschäftigte: 1,0 VZÄ“

### **Beteiligungen**

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

### **Abstimmung mit anderen Referaten und Stellen**

Das Kommunalreferat, das Personal- und Organisationsreferat und die Stadtkämmerei haben der Vorlage zugestimmt. Die Stellungnahmen des Kommunalreferats, des Personal- und Organisationsreferats und der Stadtkämmerei sind als Anlage 5, 6 und 7 beigefügt.

Dem Baureferat, dem Gesundheitsreferat, dem IT-Referat, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Mobilitätsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Bildung und Sport, dem Referat für Klima- und Umweltschutz, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, dem Sozialreferat, dem Abfallwirtschaftsbetrieb München, it@M, den Markthallen München, den Münchner Kammerspielen, der Münchner Stadtentwässerung und dem Jobcenter ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

Der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Stöhr, der Stadtkämmerei und dem Personal- und Organisationsreferat ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

.....

## **II. Antrag des Referenten**

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Der Oberbürgermeister wird gebeten, die Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte in Ziffer 2 Abs. 2 entsprechend der unter Ziffer 8 dieser Beschlussvorlage aufgeführten Änderung anzupassen.
3. Die Eigenbetriebe werden beauftragt, die Erhöhung des Stellenumfangs entsprechend des in der Tabelle unter Ziffer 6 c) aufgeführten Schlüssels zu vollziehen.
4. Die Referate werden beauftragt, im Rahmen ihres Personalbudgets die Stellenanteile entsprechend des in der Tabelle unter Ziffer 6 c) aufgeführten Schlüssels im Benehmen mit dem Personal- und Organisationsreferat in ihren Stellenplan einzustellen bzw. den zusätzlichen Bedarf zum nächsten Eckdatenbeschluss anzumelden.
5. Die Empfehlung Nr. 190 der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 27.07.2023 ist geschäftsordnungsgemäß erledigt.
6. 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  
ea. Stadtrat/-rätin

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister

**IV. Abdruck von I. mit III.**  
über die Stadtratsprotokolle

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle**  
**an die Stadtkämmerei**  
**an das Revisionsamt**  
z. K.

**V. Wv. -Direktorium, Gleichstellungsstelle für Frauen**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An das Baureferat  
An das Direktorium GL  
An das Gesundheitsreferat  
An das IT-Referat  
An das Kommunalreferat  
An das Kreisverwaltungsreferat  
An das Kulturreferat  
An das Mobilitätsreferat  
An das Personal- und Organisationsreferat  
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft  
An das Referat für Bildung und Sport  
An das Referat für Klima- und Umweltschutz  
An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung  
An das Sozialreferat  
An die Stadtkämmerei  
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
An it@M  
An die Markthallen München  
An die Münchner Kammerspiele

An die Münchner Stadtentwässerung  
An das Jobcenter  
mit der Bitte um weitere Veranlassung.

Am