




Landeshauptstadt
München



Leitsätze 2024
Betriebliches Gleichstellungskonzept
der Landeshauptstadt München





Leitsätze 2024
Betriebliches
Gleichstellungskonzept
der Landeshauptstadt
München

I Einleitung

1. Anlass 5
2. Geltungsbereich 5
3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre rechtlichen Grundlagen 5

II Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2024

1. Digitalisierung 9
2. Care Arbeit 13
3. Personalgewinnung und Talententwicklung 17
4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung 23



① Einleitung

1. Anlass

Eine Aktualisierung des städtischen Gleichstellungskonzepts ist aus zwei Gründen erforderlich. Zum einen sind wir nach Artikel 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGLG) verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erarbeiten. Zum anderen haben uns die gesellschaftspolitischen Entwicklungen und mit ihnen die neuen Herausforderungen an die Personalarbeit veranlasst, unsere Gleichstellungsziele zu aktualisieren.

2. Geltungsbereich

Das neue betriebliche Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2024 gilt für die Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, für alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sowie für die Eigenbetriebe, sofern nicht für die Eigenbetriebe eine eigene Regelungskompetenz ausgeübt wurde, wie beispielsweise beim Eigenbetrieb it@M.

3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre rechtlichen Grundlagen

Auch die neuen Leitsätze 2024 basieren auf dem Gender-Mainstreaming-Prinzip der Europäischen Union. Gemeint ist damit, dass alle Maßnahmen, beginnend mit der Planung, daraufhin überprüft werden, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmen entsprechend überarbeitet.

Die Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter weiter zu fördern, ist eine Querschnittsaufgabe, für die sich unter anderem die seit 1985 eingerichtete Gleichstellungsstelle für Frauen einsetzt. Diese Arbeit wird seit den 90er Jahren in allen Referaten durch Fachstellen, die sich vor Ort und fachspezifisch mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit befassen, unterstützt. Darüber hinaus wurden sukzessive seit 1. April 2018 Stellen in allen Referaten für die Wahrnehmung der Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet und besetzt.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen kommt den Führungskräften besondere Verantwortung zu, da die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter ein Personalentwicklungsthema ist. Für die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort sind die einzelnen Referate, Eigenbetriebe und Dienststellen verantwortlich.

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen, auf die sich die vorliegenden Leitsätze beziehen, wird auf die von der Gleichstellungsstelle erstellte Broschüre „Rechtsgrundlagen der Münchner Gleichstellungsarbeit“ verwiesen.

A woman with long brown hair, wearing a yellow textured sweater and large hoop earrings, is shown in profile from the chest up, facing right. She appears to be speaking or presenting. In the background, a whiteboard is visible with a diagram consisting of three red cloud-like shapes connected by lines. Another woman in a grey blazer stands in the background with her arms crossed, looking towards the presenter. The setting is a modern meeting room with large windows and whiteboards.

II Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2024

Personalarbeit

Die Personalarbeit steht vor großen Herausforderungen. Wenn von diesen gesprochen wird, dann werden meist die „3Ds“ benannt: Digitalisierung, Demografie und Diversität. Darüber hinaus hat sich während der Corona-Pandemie gezeigt, dass die Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ebenfalls eine Herausforderung darstellt.

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

Das betriebliche Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2024 bezieht sich auf die oben beschriebenen Herausforderungen und ist dementsprechend in die vier Kapitel Digitalisierung, Care-Arbeit, Personalgewinnung und Talententwicklung sowie Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung gegliedert.

Zu jedem dieser Kapitel wurde ein Leitsatz entwickelt und die aktuelle Situation beschrieben. Von dieser ausgehend sind Ziele definiert, die im nächsten Gleichstellungsbericht kontrolliert werden. Zur Umsetzung des Leitsatzes und der Erreichung der vorgenommenen Ziele sind Maßnahmen formuliert, die vom Personal- und Organisationsreferat sowie allen anderen Referaten und Eigenbetrieben umgesetzt werden müssen. Über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen wird dem Stadtrat in einer Bekanntgabe berichtet.



1. Digitalisierung

„Die Digitalisierung betrifft uns alle gleichermaßen. Umso wichtiger ist es, dass auch möglichst alle bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung unserer digitalen Zukunft beteiligt werden! IT ist natürlich auch Frauensache, deshalb freue mich, dass wir uns als Stadt Ziele und Maßnahmen geben, die Beteiligung von Frauen und nicht-binären Menschen in der IT zu verbessern.“

Dr. Laura Dornheim – IT-Referentin

Leitsatz

Geschlechtergerechtigkeit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter ist in die digitale Transformation implementiert.

Ist-Situation

Beim Thema Digitalisierung geht es im Personalbereich der Stadtverwaltung nicht nur darum, Arbeitsprozesse zu automatisieren. Vielmehr sind die Veränderung der Rahmenbedingungen von Arbeit an sich, die digitale Teilhabe und der Kulturwandel wesentliche Elemente.

Am 8. Juli 2021 fand unter Federführung des IT-Referats und der Gleichstellungsstelle für Frauen ein Stadtratshearing zur Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie der Landeshauptstadt München statt. Hier wurden verschiedene Fragen zur Umsetzung geschlechtergerechter digitaler Angebote und zum Umgang mit Risiken für die Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung diskutiert. Die Digitalisierung und die damit einhergehende digitale Transformation zeigen neue

Perspektiven für die Beschäftigten auf. Um Frauen stärker an diesen Möglichkeiten partizipieren zu lassen und die neu entstandenen Chancen nutzen zu können, gilt es, sichtbar zu machen, welche weiteren Berufsfelder neben den klassischen IT-Berufen entstehen. Weibliche Beschäftigte von der Fachbasis sollten an den Digitalisierungsprozessen und -projekten in ihren Arbeitsbereichen von Anfang an beteiligt werden.

Frauen sind insgesamt betrachtet in der IT noch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in der IT beträgt im IT-Referat zum 31. Dezember 2022 36,8 Prozent. Beim Eigenbetrieb it@M mit einer deutlich höheren Beschäftigtenzahl, fällt der Frauenanteil deutlich niedriger aus, er liegt bei 19,2 Prozent. Um die Synergien und Kooperation zwischen den beiden Bereichen zu erhöhen, wurde 2023 ein Frauen-Mentoringprogramm pilotiert. Die dadurch gewonnenen Erfahrungen werden in die anderen stadtweiten Mentoringprogramme mit einfließen. Weitere Möglichkeiten und Maßnahmen sollen die Erhöhung des Frauenanteils in der IT unterstützen. Der Gesamtanteil der weiblichen IT-Schaffenden liegt stadtweit bei 24,9 Prozent.

Der Anteil der Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen liegt aktuell bei 15,5 Prozent. Das Ziel, den Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte in diesem Sektor auf 20 Prozent zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Obwohl Frauen und Männer in der Ansprache bei allen Ausschreibungen gleich berücksichtigt sind, ist der Anteil der Bewerbungen von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen im Vergleich zu den Verwaltungsrichtungen, bei denen Bewerbungen von Frauen überwiegen, verschwindend gering. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten keine zusätzlichen, gezielten Maßnahmen ergriffen werden, um die Gewinnung von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen zu stärken. Messen und Schulbesuche fanden teilweise gar nicht mehr oder nur digital statt. Somit war eine gezielte Ansprache von Frauen für den IT-Bereich sehr schwierig. Die Maßnahmen bezüglich dieses Ziels sollen weiter intensiviert werden. Laut dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) liegt der Frauenanteil in der IT-Branche in Deutschland aktuell bei 17,5 Prozent. Dieses Ziel will auch die Landeshauptstadt München in einem ersten Schritt weiterverfolgen.

Die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Beschäftigte und ihre tägliche Arbeit müssen geschlechtergerecht erfolgen. Während der gesamten Zeit der Transformation und der Einführung und Umsetzung neuer digitaler Lösungen, die die bisherigen analogen Arbeitsweisen ersetzen und verbessern sollen, ist ein kritischer und konstruktiver Blick der Fachstellen unerlässlich. Vor allem gilt es, weibliche Beschäftigte in den Qualifikationsebenen (QE) 1 und 2, deren Arbeitsbereiche sich aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung stark verändern oder mittelfristig wegfallen, im Auge zu behalten. Sie müssen rechtzeitig mit gezielten Maßnahmen unterstützt werden.

Besonders wichtig ist es, die Digitalkompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen. Im Sommer 2019 startete das Personal- und Organisationsreferat der Stadt München das Pilot-Projekt Reverse Mentoring.

Ziel war es, einen generations- und hierarchieübergreifenden Austausch zu schaffen und Impulse für ein innovatives und digitales Arbeiten in der Stadt München zu geben. Aufgrund der guten Erfahrungen wird das Projekt ausgeweitet und auf eine ausgewogene Teilnahme der Geschlechter geachtet.

Im Dezember 2020 hat die Landeshauptstadt München die DigitalCharta verabschiedet. Diese stellt eine Selbstverpflichtung der Landeshauptstadt München im Umgang mit ihren Beschäftigten während der Digitalisierung dar. Sie stellt sich im Rahmen des digitalen Wandels ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten und bezieht eindeutig Position, sodass auch im Rahmen der Digitalisierung und bei eventuellem Wegfall der bisherigen Aufgaben, besonders bei Weiterbeschäftigung und Weiterqualifizierung, Chancengleichheit herrscht.

Die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice bei der Landeshauptstadt München enorm beschleunigt. Im Jahr 2020 hat das Personal- und Organisationsreferat die erste und im Jahr 2021 die zweite Homeoffice-Umfrage gemacht. Aus den beiden Umfragen haben sich vier Handlungsfelder

herauskristallisiert, eins davon ist Beruf und Familie. Die Handlungsempfehlungen unter anderem auch zu diesem Handlungsfeld wurden dem Stadtrat im Mai 2022 vorgelegt. Darauf aufbau-

Ziele

- **Der Frauenanteil in der IT ist auf 30 Prozent erhöht.**
- **Der Anteil von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist auf 17,5 Prozent erhöht.**

end hat der Stadtrat im Mai 2022 die Weiterentwicklung der Homeofficestrategie beschlossen. Die Nachfolgedienstvereinbarung (DV Mobiles Arbeiten – DV MobiA) zur Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten/Homeoffice (DV MoHo), die ein Teil der neuen Homeofficestrategie ist, ist am 1. November 2023 in Kraft getreten. Des Weiteren werden Fortbildungen entwickelt, die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte darin unterstützen sollen, im Homeoffice gut zusammenzuarbeiten und die Sichtbarkeit der Mitarbeiter*innen im Homeoffice zu erhöhen.

Maßnahmen

1.1 Aufklärung über Berufsfelder in der IT

- 1.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt in Zusammenarbeit mit dem RIT-Hoheitsbereich eine Analyse der Berufsfelder in der IT durch und stellt diese in WiLMA vor.
- 1.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat führt in Zusammenarbeit mit allen Referaten und Eigenbetrieben Best-Practice-Beispiele auf und stellt Mitarbeiter*innen in der IT und ihren Weg dorthin vor.

1.2 Frauenanteil in der IT erhöhen

Das durch das IT-Referat als Pilotprojekt durchgeführte Mentoringprogramm für Frauen in der IT wird evaluiert. Die Ergebnisse werden mit dem Personal- und Organisationsreferat geteilt und werden dort in einen Ausbau beziehungsweise eine Vernetzung der Mentoringprogramme stadtweit miteinfließen.

1.3 Auswirkungen der digitalen Transformation und geschlechtergerechte Teilhabe

- 1.3.1 Die Vertreter*innen von it@M, des RIT-Hoheitsbereiches, der Gleichstellungstelle, des Kompetenzcenters Vielfalt und Gleichstellung gründen ein neues beratendes Gremium für Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung auf Arbeitsebene.
- 1.3.2 Das Personal- und Organisationsreferat sorgt dafür, dass die geschlechtergerechten Prozesse bei der Einführung und Implementierung der Talentmanagement Suite (TMS) sichergestellt werden.
- 1.3.3 Alle Referate und Eigenbetriebe werden bei Diskussionsrunden und Podiumsdiskussionen zum Thema „Digitalisierung und IT“ Frauen weiterhin gezielt anfragen, als Expertinnen teilzunehmen.

1.4 Digitalkompetenzen erhöhen

- 1.4.1 Das Personal- und Organisationsreferat rollt das Reverse Mentoring in den nächsten fünf Jahren stärker aus.
- 1.4.2 Im IT-Referat ist Genderkompetenz als fachliche Kompetenz zu etablieren.
- 1.4.3 Bei der neu konzipierten Seminarreihe „Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung“ achtet das Personal- und Organisationsreferat auf eine – ihrem Anteil entsprechende – Beteiligung von Frauen.

1.5 Mobiles Arbeiten

- 1.5.1 Alle Referate und Eigenbetriebe unterstützen die Sichtbarkeit der Beschäftigten bei mobiler Arbeit durch die Einführung von Hybridlösungen, Führungskräfteunterstützung, Schaffung informeller Netzwerk- und Austauschräume im digitalen Raum.
- 1.5.2 Das Personalcontrolling führt die Kennzahl „mobiles Arbeiten“ ein.



2. Care Arbeit

”Frauen erledigen täglich einen weitaus größeren Teil der unbezahlten Sorgearbeit als Männer. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und nehmen in bestimmten Lebensphasen weniger an Weiterbildungen teil. Dies hat zur Folge, dass Frauen berufliche Nachteile entstehen können und sie weniger verdienen, weniger Rente erhalten und die Gefahr der Armut für Frauen im Alter steigt. Daher braucht es Rahmenbedingungen, die ein partnerschaftliches Erwerbs- und Sorge-Arrangement ermöglichen.“

Nicole Lassal – Gleichstellungsbeauftragte

Leitsatz

Beschäftigte werden dabei unterstützt, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit gerechter zu teilen.

Ist-Situation

Familienfreundlichkeit ist seit vielen Jahren ein Markenzeichen der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München. Ziel ist es, sowohl ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu unterstützen als auch einen Beitrag zu leisten, um die sogenannte Sorgelücke „Gender Care Gap“ zu überwinden.

Auch bei der Landeshauptstadt München nehmen Väter in der Regel die sogenannten „Partnermonate“. Die Elternzeit bei Vätern beträgt durchschnittlich 2,4 Monate, die Elternzeit der Mütter liegt bei 15 Monaten. Zudem liegt die Teilzeitquote der Kernbeschäftigten Frauen bei 81,7 Prozent, die der Männer bei 18,3 Prozent.

Im Auftrag des Stadtrates hat das Kompetenzzentrum Vielfalt und Gleichstellung (POR-2/24) im April 2022 die stadtweite Mitarbeiter*innenbefragung „Equal Care und Karriere“ durchgeführt. Die Beschäftigten wurden unter anderem gebeten, ihre persönliche Aufteilung der Sorgearbeit mitzuteilen.

Demnach haben nur 1,5 Prozent der Befragten angegeben, dass die Sorgearbeit für Kinder überwiegend von Männern geleistet wird. Für 59,7 Prozent der Befragten ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern etwa gleich aufgeteilt. 38,9 Prozent antworteten, dass Frauen überwiegend die Sorgearbeit leisten.

Bei den zu pflegenden Angehörigen haben 14,4 Prozent angegeben, dass die Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige von Männern geleistet wird. Für 35,3 Prozent der Befragten ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern etwa gleich aufgeteilt. Rund 50,3 Prozent antworteten, dass Frauen überwiegend die Sorgearbeit leisten.

Die Gründe für die Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sind so vielseitig wie die Lösungsansätze.

Folgende Aspekte der Mitarbeiter*innen-Befragung wurden besonders häufig genannt:

- Beibehalten und Weiterentwickeln von Homeoffice und Mobile Office, auch unter dem Aspekt „Geschlechtergerechtigkeit“
- Beratung über Möglichkeiten der Unterstützung durch die Arbeitgeberin für Beschäftigte in „Care-Situationen“ einschließlich Beratungen der Dienststellen in Konfliktsituationen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Zeitliche Flexibilität durch familienfreundliche Arbeitszeiten und weitere Unterstützungsangebote, zum Beispiel Zeitkontingente/-guthaben
- Weiterentwicklung der Betreuungsangebote für Angehörige der Beschäftigten, besonders unter dem Aspekt Pflege und für Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung
- Bewusstseinsbildung für mehr Akzeptanz der Care Arbeit unter den Beschäftigten im beruflichen Umfeld sowie bei Führungskräften
- Die Care Arbeit von Führungskräften sollte mit „Führung in Teilzeit“ unterstützt werden
- Die Unterstützungsangebote der Landeshauptstadt München zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Stadtverwaltung bekannt machen
- Bewusstseinsbildende Veranstaltungen zu sozialen Normen und traditionellen Rollenvorstellungen

Für die Unterstützung der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit wird der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München im Rahmen der Mitarbeiter*innenbefragung vielfach Anerkennung gezollt. Die jahrelangen Investitionen der Arbeitgeberin in die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie beispielsweise die Ferienbetreuung, Kontingentplätze in den Kitas, kurzzeitige Notfallbetreuung, zu Hause-Gesund-

werden, Elterninfoveranstaltungen, haben sich bewährt und werden fortgeführt.

Eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit kann unter anderem dadurch erreicht werden, dass Männer ihre Arbeitszeit reduzieren und sich stärker in die Care Arbeit einbringen. Frauen erhalten damit die Möglichkeit, ihre Teilzeitarbeit stundenmäßig aufzustocken, ein höheres Einkommen und eine bessere Absicherung im Alter zu erreichen. Die sogenannte vollzeitnahe Teilzeit, also eine wöchentliche Arbeitszeit von 28- 35 Stunden verringert die Nachteile beim Einkommen und in der Altersvorsorge.

Wie sich die Reduzierung beziehungsweise Aufstockung der Arbeitszeit realisieren lässt, was beachtet werden sollte und wie die gesetzlichen beziehungsweise rechtlichen Bestimmungen sind,

könnten Beschäftigte durch eine Care-Beratungsstelle der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München in Erfahrung bringen. Die Care-Beratungsstelle sollte unter

Ziele

- **Der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigten aus familiären Gründen ist bis zum Jahr 2027 auf 20 Prozent erhöht.**
- **Die Dauer der Elternzeit durch Väter ist bis zum Jahr 2027 auf vier Monate erhöht.**

anderem auch auf die Situation von verschiedenen Familienformen, wie beispielsweise Alleinerziehenden ein Augenmerk legen, um festzustellen, ob sie zusätzlichen Bedarf haben, auf den eingegangen werden muss.

Maßnahmen

2.1 Aufklären und informieren

- 2.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat informiert über bestehende Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.
- 2.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet an der Akzeptanz für Care Arbeit im beruflichen Umfeld und bietet zur dieser Thematik Vorträge an.
- 2.1.3 Das Personal- und Organisationsreferat wird Best-Practice-Beispiele für verschiedene Arbeitsbereiche vorstellen.
- 2.1.4 Das Personal- und Organisationsreferat sensibilisiert Führungskräfte für die Belange pflegender Angehöriger. Dabei ist ein Fokus auf Beschäftigte als Eltern von Kindern mit Behinderung zu richten. Der Besonderheit der lebenslangen Verantwortung auch über deren Volljährigkeit hinaus ist während des aktiven Beschäftigungsverhältnisses Rechnung zu tragen.
- 2.1.5 Fester Bestandteil in Veröffentlichungen beziehungsweise Veranstaltungen zu Teilzeit sind Informationen über Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf Einkommen und Altersversorgung.
- 2.1.6 Das Personal- und Organisationsreferat organisiert darüber hinaus eine Informationsveranstaltung über Möglichkeiten der Altersvorsorge.

2.2 Unterstützungsangebote ausbauen

- 2.2.1 Das Personal- und Organisationsreferat richtet eine Care-Beratungsstelle für Beschäftigte ein, die vor allem zu den Themen „Teilzeitarbeit“, „Pflege von Angehörigen“ und „Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung“ berät.
- 2.2.2 Das Personal- und Organisationsreferat (Care-Beratungsstelle) prüft neue und hilfreiche Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen und mit Kindern mit Behinderung.
- 2.2.3 Das Personal- und Organisationsreferat führt einen Workshop mit dem städtischen Beschäftigtenetzwerk von Eltern mit behinderten Kindern zu den besonderen Belastungen der beschäftigten Zielgruppe durch.
- 2.2.4 Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt das Netzwerk „Väterbrotzeit“ in Kooperation mit conpadres (Starke Väter – Starke Unternehmen) weiter.
- 2.2.5 Das Personal- und Organisationsreferat behält flexible Arbeitszeitangebote bei und prüft über die bestehenden Regelungen der DV-Flex hinaus Zeitkontingente/-guthaben für Care Arbeit.
- 2.2.6 Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Angebote zur Stressbewältigung für Eltern und pflegende Angehörige im Homeoffice und Möglichkeiten der Unterstützung für stillende Mütter angeboten.



3. Personalgewinnung und Talententwicklung

„Geschlechtergerechtigkeit ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für eine innovative und zukunftsfähige Stadtverwaltung, sondern sorgt dafür, dass wir unsere Kompetenzen und Vielfalt vollumfänglich zum Einsatz bringen. Wir achten auf einen zweigeteilten Ansatz des Gender-Mainstreamings mit zielgerichteten Maßnahmen einerseits und Intersektionalität andererseits.“

Andreas Mickisch – Personal- und Organisationsreferent

Leitsatz

Chancengleichheit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter ist im gesamten Berufsleben gewährleistet, damit sowohl Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte ihre Potentiale voll ausschöpfen können.

Ist-Situation

Im Zuge der Neukonzeption der Arbeitgeberin-Marke der Landeshauptstadt München wurde als Kernelement der Employer Value Proposition (EVP), also des Arbeitgeberversprechens, unter anderem die Dimension „Menschlichkeit und Wertschätzung“ herausgearbeitet. Dieses Kernelement fand auch bei der Validierung der EVP (beispielsweise in Form von Fokusgruppen-Workshops und einer Mitarbeiter*innen-Befragung) einen hohen Zuspruch unter den Beschäftigten. Die Menschlichkeit und deren Vielfalt sowie die persönliche Wertschätzung stehen immer im Fokus: Wir werden als Menschen wahrgenommen und nicht als Ressourcen.

Die Chancengleichheit für Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter spielt im Personalmarketing eine wichtige Rolle (beispielsweise keine klischeehaften Darstellungen, Diversität in der Außendarstellung). So hat zum Beispiel die Digitalisierung zu einem veränderten Kommunikationsverhalten geführt. Damit gibt es mehr Möglichkeiten, Botschaften mit vielen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen zu teilen. Durch regelmäßige Postings in sozialen Medien zeigt die Stadtverwaltung, dass Diversity in ihrem Arbeitsalltag angekommen ist.

Alle bei der Landeshauptstadt München angebotenen Ausbildungs- und Studienrichtungen sowie Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleich offen. Genderkompetenz wird zu Ausbildungsbeginn für alle vom Personal- und Organisationsreferat zentral betreuten Nachwuchskräfte im Rahmen einer Schulung zum Thema „Werte bei der Landeshauptstadt München“ vermittelt. Im Schulungsangebot für Nachwuchskräfte ist die Thematik „Vielfalt und Chancengleichheit“ eine wesentliche Säule.

Die für Nachwuchskräfte verpflichtende Schulungsreihe zu den Themen Rassismus- und Diskriminierungskritik, Gender, interkulturelle Öffnung, LGBTIQ* und Inklusion wurde neu konzipiert und wird seit September 2023 unter dem Titel „Vielfalt gewinnt“ als zweieinhalbtägige Veranstaltung angeboten. Ziel der Schulungsreihe ist es, die Nachwuchskräfte bereits zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn bei der Landeshauptstadt München für die Themen Antidiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung zu sensibilisieren. So wird das Miteinander und der gegenseitige Respekt gestärkt und größtmögliche Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe für alle ermöglicht. Die Nachwuchskräfte erwerben durch die Schulungsreihe eine Basisqualifikation für einen respektvollen und rücksichtsvollen Umgang und erhalten Gelegenheit, ihre persönliche Haltung zu den Vielfaltsthemen zu entwickeln und zu reflektieren. Diese wird allen Nachwuchskräften der Landeshauptstadt München aus allen Referaten und Eigenbetrieben angeboten.

Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz spielt auch im städtischen Recruiting eine wichtige Rolle. Ziel ist es, einerseits diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren durchzuführen und andererseits die Gender- und interkulturelle Kompetenz bei den Bewerber*innen einzuschätzen. Dazu ist zum Beispiel das Seminar „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl“ für die Recruiter*innen verpflichtend. Dieses Seminar wird als „Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz in der Personalauswahl“ neu konzipiert.

Das diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren setzt unter anderem die Regelungen der AGAM um und achtet somit auch auf gendergerechte Ansprache der Bewerber*innen.

So wird bei Stellenausschreibungen, im Bewerbungsportal und in Formularen auf geschlechtergerechte Anrede geachtet.

Alle Bewerber*innen werden an der Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz gemessen. Diese gehört zum Anforderungsprofil jeder Stelle bei der Landeshauptstadt München und wird dementsprechend in jedem Ausschreibungstext gefordert. Zudem wird die Gleichstellungsstelle zu jeder Vorstellungsrunde eingeladen.

Die gesamte städtische Fort- und Weiterbildung ist auf der Grundlage des Gender Mainstreaming-Ansatzes konzipiert. Die Dimension Geschlecht und die spezifischen Interessenlagen von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter sind in allen Fort- und Weiterbildungsangeboten berücksichtigt. Interne und externe Trainer*innen verfügen über aktuelle Kenntnisse zum Themenbereich Gender Mainstreaming und reflexive Koedukation und setzen diese im

Ziele

- **Bei der Besetzung von Führungspositionen besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit, in allen Referaten und Eigenbetrieben, in der 2., 3. und 4. Qualifikationsebene und in den Fachrichtungen (Bibliotheksdienst, Erziehungsdienst, IT, Lehrdienst, Sozialdienst, technischer Dienst, Verwaltungsdienst).**
- **Der Anteil von Teilzeitführungs Kräften ist jährlich um mindestens 0,5 Prozent erhöht.**
- **Der Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene ist bis 2027 erhöht und bewegt sich innerhalb des stadtweiten Toleranzrahmens.**
- **Bei der Vergabe von Feststellungsvermerken besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.**
- **Bei den Zulassungen zur Ausbildungsqualifizierung und bei der Anmeldung zur modularen Qualifizierung für Ämter ab A10 und für Ämter ab A14 besteht Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.**

Rahmen ihrer Fortbildungen um. Das Seminar „Come together- let’s talk about gender“ wurde 2023 im POR durchgeführt und wird ab 2024 stadtweit angeboten. Die Qualifizierungsreihe „Fit für Führung“, die sich an Beschäftigte richtet, die neu in Führung sind, enthält ab 2024 das Thema Gender.

Im Rahmen des „Münchner Kompetenzmanagements“, das seit 2019 sukzessive eingeführt und ab 2025 stadtweit angewendet wird, ist die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz als eine von zehn Kompetenzen, die für alle Beschäftigte gilt, genau beschrieben. Die Beschreibung wurde mit allen Fachstellen abgestimmt. Ob die Anforderungen, die die Landeshauptstadt München hier an die Beschäftigten hat, erfüllt werden, wird im Rahmen

einer Ist-Einschätzung ermittelt und ist ein wichtiger Aspekt der dienstlichen Beurteilung. Bei Defiziten muss verpflichtend ein Entwicklungsplan aufgestellt werden. Es wurde ein Arbeitsraum eingerichtet, in dem entsprechende Entwicklungsmaßnahmen aufgeführt sind. Bei der Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz haben wir ein sehr großes Angebot an Maßnahmen, mit dem Defizite bearbeitet werden können. Nicht nur das Personal- und Organisationsreferat, sondern auch die Fachstellen haben daran mitgearbeitet. Es gibt hier auch eine Zusammenstellung der zahlreichen Angebote, um die Genderkompetenz zu verbessern.

Der Frauenanteil bei den Führungspositionen stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. 2022 waren mit 49,8 Prozent fast die Hälfte aller Führungskräfte bei der Landeshauptstadt München weiblich. 2018 lag dieser Wert noch bei 47,2 Prozent.

Der Anteil der Frauen bei den Kernbeschäftigten liegt aktuell bei 57,4 Prozent.

Um die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern bei der Verteilung der Führungspositionen zu beurteilen, wird der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern herangezogen. Hierfür vergleicht man, wie viel Prozent aller weiblichen Kernbeschäftigten eine Führungsposition besitzen mit dem Anteil der Führungskräfte unter den männlichen Kernbeschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Anteilen entspricht dem Führungsunterschied. Um die Chancengleichheit sicherzustellen, wurde ein „Swing“ definiert, der besagt, dass ein Führungsunterschied von unter 3,5 Prozentpunkten einzuhalten ist. Werte zwischen 3,5 und 5 Prozentpunkten werden noch als tolerabel angesehen.

An diesen Vorgaben hält die Landeshauptstadt München auch weiterhin fest. Bei der Überschreitung des Toleranzrahmens müssen entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Mit allen Referaten, deren Werte außerhalb des Toleranzrahmens liegen, hat das Personal- und Organisationsreferat entsprechende Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen abgeschlossen. Diese werden kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf fortgeschrieben. In vielen Bereichen zeigt sich, dass die getroffenen Zielvereinbarungen Wirkung zeigen.

Insgesamt lag der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern zum 31. Dezember 2022 mit 3,0 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer im ausgeglichenen Bereich. Die jährlichen Auswertungen des stadtweiten Personalcontrollings zeigen allerdings auch, dass es zwischen den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben noch immer größere Unterschiede gibt.

Betrachtet man die Führungspositionen nach Qualifikationsebenen, so lässt sich feststellen, dass vor allem in der 4. Qualifikationsebene Handlungsbedarf besteht. Der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern lag 2022 bei 9,8 Prozentpunkten zu Lasten der Frauen.

Der Anteil der Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden, steigt noch immer leicht an. Lag der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit 2018 noch bei 21,4 Prozent, waren es 2022 bereits 22,0 Prozent.

Die Landeshauptstadt München verfolgt seit langem das Ziel, Führung in Teilzeit sowie geteilte Führung/Topsharing auszubauen und als alltags-taugliches Modell zu etablieren. Damit dieses Modell für beide Seiten erfolgreich ist, sind rechtliche Einschränkungen (zum Beispiel Leihdienst) und bestimmte Rahmenvorgaben zu beachten.

Um die Teilzeitkräfte und Dienststellen bei der Umsetzung des Modells „Geteilte Führung“ zu unterstützen, wird die Vernetzung der an Führungsübernahme interessierten Teilzeitkräften wieder aufgenommen.



Maßnahmen

3.1 Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz stärken

- 3.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt unter Beteiligung der Fachstellen die Neukonzeption und Umsetzung der verpflichtenden Fortbildung „Vielfalt gewinnt!“ für alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München durch. Mit der Schulung wurde 2023 begonnen.
- 3.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt neue Fragen für Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz in Vorstellungsrunden. Diese ergänzen die bereits zwischen Personal- und Organisationsreferat und Fachstelle für Demokratie vereinbarten Fragen zum Thema Diskriminierungssensibilität (Schwerpunkt Rassismus).
- 3.1.3 Die für Recruiter*innen verpflichtende Fortbildung „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl“ wird unter Einbeziehung der Fachstellen neu konzipiert und als „Vielfalts- und Gleichstellungskompetenz in der Personalauswahl“ angeboten.
- 3.1.4 Das Personal- und Organisationsreferat wird das Seminar „Come together – let's talk about gender“ ab 2024 stadtweit anbieten.
- 3.1.5 Das Personal- und Organisationsreferat wird unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Frauen das Thema Gender in die Qualifizierungsreihe „Fit für Führung“ einbauen.

3.2 Geschlechterbezogene Analysen durchführen

- 3.2.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt eine geschlechterbezogene Analyse bei den Auswahlverfahren durch.
- 3.2.2 Das Personal- und Organisationsreferat analysiert geschlechterbezogen die Direktbesetzungen beim Recruiting.

3.2.3 Die Gesamturteile der Dienstlichen Beurteilung werden kontrollt und auf WiLMA veröffentlicht.

3.2.4 Die Ergebnisse der leistungsorientierten Bezahlung werden in einem dreijährigen Turnus voll erhoben, kontrollt und auf WiLMA veröffentlicht.

3.3 Informationsangebot ausbauen

- 3.3.1 Der Girls' Day wird stadtweit ausgeweitet und alle Referate prüfen die Möglichkeit der Umsetzung und der Ausweitung.
- 3.3.2 Das Personal- und Organisationsreferat entwickelt eine Podcast-Reihe für Frauen; darin werden Karrierewege von Frauen bei der Landeshauptstadt München vorgestellt.
- 3.3.3 Die Entscheidung für den Aufstieg in die 4. QE wird durch regelmäßige Infoveranstaltungen für Frauen mit Feststellungsvermerk unterstützt.

3.4 Berufliche Entwicklung fördern

- 3.4.1 Durch das Angebot von Webseminaren wird der Anteil der Teilzeitkräfte bei Fortbildungen gesteigert.
- 3.4.2 Das Personal- und Organisationsreferat baut ein Netzwerk für Frauen bei den oberen Führungskräften auf.
- 3.4.3 Bei einem festgestellten Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern von über 5 Prozentpunkten werden weiterhin Zielvereinbarungen mit den Referaten unter Einbindung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten geschlossen.
- 3.4.4 Das Netzwerktreffen „Führen in Teilzeit“ wird durch das Personal- und Organisationsreferat wieder angeboten.

Die Umsetzung aller Maßnahmen zu 3.1 findet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle statt.



Nicole Lassal – Gleichstellungsstelle für Frauen



Antje Herbst – Steuerung Interkulturelle Arbeit



Andreas Unterforsthuber – Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*



Susanne Henke – Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing



Dr. Mirjam Heigl – Fachstelle für Demokratie



Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara – Kompetenzcenter Vielfalt und Gleichstellung

4. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung

„Wir sind für Gleichstellung und gegen Diskriminierung. Wir arbeiten strukturell und individuell. Der Schutz aller Mitarbeiter*innen vor Diskriminierungen (analog und digital) und sexueller Belästigung ist eine wichtige Aufgabe der LHM als Arbeitgeberin. Alle Beschäftigten werden bei uns unterstützt, damit sie möglichst diskriminierungsfrei arbeiten können. Vielfalt und demokratische Werte machen unsere Stadtverwaltung stark!“

Statement des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgremiums (GuAD)

Leitsatz

Beschäftigte sind vor Ungleichbehandlungen geschützt. Die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander sind gefördert.

Ist-Situation

Die Vielfalt/Diversität ihrer Beschäftigten ist ein zentraler Erfolgsfaktor der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München. Wir wollen und fördern Vielfalt und Gleichstellung in allen Bereichen der Stadtverwaltung. Jede*r verdient die gleichen Chancen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Unterschiedliche Lebensweisen, Erfahrungen und Perspektiven sind der Motor der Veränderung und der Innovation.

Vielfalt erfordert einen bewussten Umgang mit den damit verbundenen Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Ziel sind gleiche Verwirklichungschancen von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter, die Gefahr der Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) wird beachtet.

In diesem Sinne verfolgt die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin den stetigen Abbau von Barrieren, Stereotypen und Vorurteilen, denn Diskriminierung kann auch am Arbeitsplatz passieren.

Die Münchner Bevölkerungsbefragung (Referat für Stadtplanung und Bauordnung) im Jahr 2021 zeigt, dass der Arbeitsplatz ein Bereich ist, in dem Diskriminierung in München besonders häufig vorkommt. 65 Prozent der Befragten gaben an, im Arbeitsleben selten bis sehr oft diskriminiert worden zu sein, 21 Prozent haben sogar (sehr) oft Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben gemacht.

Auch die von der Landeshauptstadt München (Fachstelle für Demokratie) im Jahr 2021 veröffentlichte, repräsentative Studie zur Vorurteilsriminalität verweist auf das Problem der Diskriminierung im beruflichen Alltag. 25 Prozent der Befragten erklärten, dass sich strafrechtlich relevante Vorurteilstaten im beruflichen Kontext abgespielt haben.

Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, ist die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München gefordert, dieses Ziel durch geeignete

Maßnahmen zu erreichen. Ihre Beschäftigten im beruflichen Kontext vor Diskriminierung zu schützen und zudem als öffentliche Arbeitgeberin als Vorbild für den privaten Sektor zu fungieren, entspricht nicht nur den Werten, für die die Landeshauptstadt steht, sondern auch der gesellschaftlichen Verantwortung einer Kommune.

Der Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund, also mit mindestens einem nach Deutschland zugewanderten Elternteil, erhöht sich langfristig und liegt durchschnittlich bei gut einem Drittel (2018: 28 Prozent; 2020: 42 Prozent; 2022: 38 Prozent).

Dies zeigen die Ergebnisse der freiwilligen Umfrage zum Migrationshintergrund der Nachwuchskräfte zu Ausbildungs- und Studienbeginn.

Die gesetzliche Pflichtquote, die festlegt, in welchem Umfang

Arbeitgeber*innen schwerbehinderte Menschen beschäftigen müssen (Paragraf 154 Sozialgesetzbuch neun), liegt bei 5 Prozent und wird von der Landeshauptstadt München mit einem Wert von 6,85 Prozent im Jahr 2022 übererfüllt.

Den Anteil der Nachwuchskräfte mit Behinderung auf 6 Prozent zu steigern, wurde bislang nicht erreicht.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. So gehörten zum Jahresende 2021 etwas weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland (7,8 Millionen) der Altersgruppe von 55 Jahre bis 74 Jahre an.

Demgegenüber lag der Anteil der Menschen mit Behinderung in der Altersgruppe unter 18 Jahren in Deutschland bei knapp 3 Prozent.

Die Landeshauptstadt München sieht es als ihre Verpflichtung an, Menschen mit Behinderung in

ihrer Ausbildung und Beschäftigung zu fördern. Aus diesem Grund möchte sie weiter an einem überdurchschnittlichen, aber an die Altersgruppe angepassten Ziel von jetzt 4 Prozent, festhalten.

Ziele

- **Die gesetzliche Pflichtquote (sogenannte Schwerbehindertenquote) von 5 Prozent wird erfüllt und eine Quote von mindestens 7 Prozent gehalten.**
- **Der Anteil von Nachwuchskräften mit Behinderung beträgt mindestens 4 Prozent. Deren individuelle Bedürfnisse im Rahmen der Ausbildung sind einbezogen.**

Maßnahmen

4.1 Ursachen für Diskriminierung erkunden und bekämpfen

- 4.1.1 Das Personal- und Organisationsreferat führt gemeinsam mit der Fachstelle für Demokratie ein Stadtratsfachgespräch zur Thematik „Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext bekämpfen“ durch.
- 4.1.2 Das Personal- und Organisationsreferat erstellt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* eine Leitlinie zum Umgang mit geschlechtlicher Identität, für Personen, die bereits bei der LHM beschäftigt sind oder sich bewerben.
- 4.1.3 Das Personal- und Organisationsreferat prüft Präventions- und Interventionsmöglichkeiten bei diskriminierenden Äußerungen auf der Social-Intranet Plattform WiLMA.

4.2 Best-Practice-Beispiele aufzeigen

- 4.2.1 Das Personal- und Organisationsreferat veranstaltet jährlich einen „Diversity Tag“ zu verschiedenen Diskriminierungsdimensionen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zum Beispiel wurde im Jahr 2023 die Wanderausstellung „We are part of culture (Wapoc)“ gezeigt, in der der prägende Beitrag von LGBTIQ* Persönlichkeiten an der gesellschaftlichen Entwicklung Europas dargestellt wird.
- 4.2.2 Das Personal- und Organisationsreferat hat das Geschichtenbuch „München arbeitet bunt“ auf alle Diskriminierungsdimensionen nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausgeweitet.

4.3 Schutz vor sexueller Belästigung

- 4.3.1 Das Personal- und Organisationsreferat unterstützt die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt München bei der Erstellung von Konzepten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen zu Kapitel 4 findet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle statt.

Impressum

Herausgeber

Landeshauptstadt München
Rathaus, Marienplatz 8, 80331 München

Redaktion

Personal- und Organisationsreferat – KC Vielfalt & Gleichstellung
E-Mail: vielfalt.gleichstellung@muenchen.de

Gestaltung

Büro Luginger und Personal- und Organisationsreferat – KC Kommunikation

Stand

April 2024, 1. Auflage, 1.000 Stück

Druck

Direktorium – Stadtkanzlei, Druck auf FSC-zertifiziertem Papier



