

**Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten!**  
**Antrag Nr. 14-20 / A 00151 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 30.07.2014**

**Örtliche Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten und Eigenbetrieben**  
**Antrag Nr. 14-20 / A 00257 der SPD-Stadtratsfraktion und der CSU-Fraktion im Münchner Stadtrat vom 24.09.2014**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09143**

9 Anlagen

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2017 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
1. Anlass	2
2. Aktuelle Situation	2
3. Rechtliche Grundlagen der städtischen Gleichstellungsarbeit	4
3.1 Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern	5
3.1.1 Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten	5
3.1.2 Verhältnis zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsstellen	5
3.2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)	6
4. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen	6
4.1 Aufgabenverteilung und Verhältnis zentrale (städtische) und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	6
4.2 Qualifikation, Auswahl und Einwertung	7
5. Stellungnahme der Referate und Eigenbetriebe	8
6. Umsetzungsvorschlag	9
6.1 Satzungsänderung und verwaltungsinterne Umsetzung	9
6.2 Einwertung	12
6.3 Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsstelle	12
7. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	13
7.1 Finanzierung	13
7.2 Raumbedarf	14

## I. Vortrag des Referenten

### 1. Anlass

Die Stadtratsfraktion München Bündnis 90 Die Grünen/Rosa Liste stellte am 30.07.2014 den Antrag "**Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten!**" (Anlage 1).

Darin wird beantragt:

"Die Stadtverwaltung richtet in allen Referaten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein, die eine mindestens 60 % Befreiung von ihren referatsinternen Tätigkeiten erhalten. Die Bestellung erfolgt in Anbindung an das Berufungsverfahren."

Die SPD-Stadtratsfraktion und die CSU Fraktion im Münchner Stadtrat stellten am 24.09.2014 gemeinsam den Antrag "**Örtliche Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten und Eigenbetrieben**" (Anlage 2).

Darin wird beantragt:

"Zur Weiterentwicklung der städtischen Gleichstellungspolitik sollen in allen Referaten und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Münchens örtliche Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen installiert werden."

Beide Anträge haben das Ziel die städtische Gleichstellungsarbeit durch dezentrale Strukturen zu ergänzen und weiter zu entwickeln. Sie werden daher zusammen behandelt. Die in den beiden Anträgen verwendeten Begriffe dezentral und örtlich werden in der vorliegenden Beschlussvorlage synonym verwendet.

### 2. Aktuelle Situation

Wie in den beiden Anträgen von Bündnis90/DieGrünen/RL und von SPD und CSU dargestellt, nimmt München bei der Gleichstellungspolitik eine Vorreiterrolle ein und ist in der städtischen Gleichstellungsarbeit gut aufgestellt. Trotzdem ist es sinnvoll, für eine wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit die bestehenden Strukturen weiterzuentwickeln.

Die Stadtverwaltung der LH München besteht aus 12 Referaten und 6 Eigenbetrieben mit über 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zur Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrag verfügt die Gleichstellungsstelle über 7,26 VZÄ. Zum Vergleich sei die Stadt Wien mit gut 29.000 Beschäftigten angeführt. Sie hat eine eigene Magistratsabteilung zur Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten mit 40 Mitarbeitenden. Gemäß Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 28.10.1998 (Anlage 3) ist Gleichstellungsstelle an allen gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten umfassend zu beteiligen.

In der Dienstanweisung „Gleichstellungsstelle für Frauen“ des Oberbürgermeisters vom 2.12.1991 (Bestandteil der oben genannten Satzung, siehe Anlage 3) sind weitere wesentliche Aufgaben der Gleichstellungsstelle für Frauen aufgelistet:

- „a) beratende Unterstützung der Referate und Überwachen der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsvollzug
- b) die Initiierung von Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von Frauenbelangen
- c) die Mitarbeit in örtlichen Gremien, Kommissionen, Arbeitskreisen

- d) die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, Organisation, Institutionen, Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften u.a.
- e) die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Beschlussvorlagen für den Stadtrat
- f) die Prüfung aller Beschlussvorlagen für den Stadtrat im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen
- g) die Prüfung bestehender Regelungen, Bestimmungen und Verfahren der Stadtverwaltung sowie die Beteiligung bei deren Erarbeitung, um eine gleichwertige Berücksichtigung von Frauen zu erreichen
- h) die Beteiligung bei der Vergabe von Forschungs- und Untersuchungsaufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen und ggf. deren eigene Vergabe
- i) die Initiierung und Beteiligung bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen für die Stadtverwaltung, die Stadtwerke und Beteiligungsunternehmen
- j) die Beteiligung an der Planung und Durchführung von Förder- und Fortbildungsangeboten für Frauen und Männer
- k) eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der AGAM
- l) die Funktion als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung für Beschäftigte der Stadt und Münchner Bürgerinnen und Bürger“

Neben der Arbeit in die Verwaltung hinein richtet sich die Arbeit der Gleichstellungsstelle auch an die Stadtgesellschaft und die Münchner Bürgerinnen und Bürger.

Aufgrund der vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Größe der Münchner Verwaltung werden zusätzlich in den Referaten und Eigenbetrieben eigene Gleichstellungsbeauftragte benötigt. Ohne örtliche Gleichstellungsbeauftragte ist es z. B. nicht möglich, alle gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten zu begleiten oder alle Beschlussvorlagen zu prüfen.

Die Zentrale Gleichstellungsstelle für Frauen, kann die Beteiligung an Personalauswahlverfahren bei weitem nicht mehr realisieren. Um zu gewährleisten, dass zumindest alle gleichstellungsrelevanten Verfahren begleitet werden, muss sie die Beteiligung an örtliche Gleichstellungsbeauftragte delegieren können.

Dasselbe gilt für die vorgesehene Prüfung aller Beschlussvorlagen. Um den Prüfauftrag zumindest bei allen offensichtlich gleichstellungsrelevanten Beschlussvorlagen wahrzunehmen, ist es erforderlich, dass örtliche Gleichstellungsbeauftragten damit betraut werden können.

Neben diesem beträchtlichen Arbeitsumfang kommt noch die Mitwirkung an der Erstellung von Beschlussvorlagen dazu oder die Initiierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne der innerbetrieblichen sowie der nach außen gerichteten Gleichstellung. Angesichts der stark ausdifferenzierten Münchner Verwaltung ist es nicht nur wegen des Umfangs besser, die Aufgaben auch auf dezentral angesiedelte Gleichstellungsbeauftragte zu übertragen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten brauchen ein angemessenes Zeitbudget, eine ausreichende Qualifikation und müssen bestellt sein, um weisungsfrei arbeiten zu können. Das Zeitbudget ergibt sich aus den oben dargestellten, umfangreichen Aufgaben. Die Qualifikation muss den fachlichen Aufgaben entsprechen, wie der genannten Beteiligung an Personalauswahlverfahren und der Prüfung und Mitwirkung

bei verschiedensten Beschlussvorlagen. Gleichstellungsarbeit ist eine inhaltlich hoch komplexe Fachaufgabe und erfordert zusätzlich hohe soziale und kommunikative Kompetenzen.

In der oben genannten Gleichstellungssatzung ist für die Eigenbetriebe geregelt, dass eine örtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird, bei den Referaten wird dies bislang als Möglichkeit offen gelassen. Dennoch fehlen auch bei den Eigenbetrieben die verbindliche Festlegung der Rechte, Pflichten und Aufgaben und einheitliche Regelungen für eine Freistellung.

Damit die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben wahrnehmen können, sind Regelungen zur Freistellung erforderlich.

Im Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/DieGrünen/RL wird eine 60 % Freistellung (VZÄ) angestrebt. Die Stadtratsfraktionen SPD und CSU schlagen in ihrem Antrag vor, die Personalressourcen für die örtliche GStB nach der Anzahl der Beschäftigten in den Referate und Eigenbetrieben zu staffeln.

Wie die halbjährlichen Fachstellentreffen der Gleichstellungsstelle zeigen, ist die Situation der Gleichstellungsarbeit in den Referaten und Eigenbetrieben sehr unterschiedlich und zeigt Defizite auf.

Die wenigsten Beschlussvorlagen der Referate können durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf ihrer Gleichstellungsrelevanz hin überprüft werden. Für eine solche Aufgabe sind neben zeitlichen Kapazitäten auch die weisungsfreie Arbeit erforderlich.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen kann die Beteiligung an Personalauswahlverfahren derzeit so gut wie gar nicht an örtliche Gleichstellungsbeauftragte delegieren, weil es dort kaum bestellte Gleichstellungsbeauftragte gibt.

Bei der Größe der Münchner Stadtverwaltung ist eine effektive Gleichstellungsarbeit nur mit einem Netz örtlicher bestellter Gleichstellungsbeauftragter möglich, die für ihre Aufgaben ausreichend freigestellt und eingewertet sind.

### **3. Rechtliche Grundlagen der städtischen Gleichstellungsarbeit**

Für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt München bestehen bereits ausreichende rechtliche Grundlagen. Laut Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen (Anlage 4) sind die rechtlichen Grundlagen für die kommunale Gleichstellungsarbeit die Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 28.10.1998 (Satzung, siehe Anlage 3), das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz, BGleIG) (Anlage 5) und das Bayerische Gleichstellungsgesetz vom 24. Mai 1996 (BayGIG) (Anlage 6).

Da die Satzung der Landeshauptstadt München über die Regelungen des BayGIG hinaus geht, werden im Folgenden die Regelungen der Satzung beschrieben. Das Bundesgleichstellungsgesetz hat für die Kommune keine unmittelbare rechtliche Wirkung. Daher wird lediglich in soweit darauf eingegangen, als es, wie auch das Personalvertretungsgesetz, eine Möglichkeit für die personelle Ausstattung bzw. das Maß der Freistellung aufzeigt.

### **3.1 Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

In der Satzung der Stadt München ist die Bestellung örtlicher unbefristeter Gleichstellungsbeauftragter in § 1 (2) bereits vorgesehen. Für die Eigenbetriebe ist sie verpflichtend für die Referate freiwillig. Die §§ 1 (3), 2 (3), 3 (1), (3) und (4) regeln die Rechte und Pflichten der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Eine Dienstanweisung wie sie in § 1 (3) zur Freistellung und zum Umfang der Aufgaben genannt wird, gibt es bislang nicht. § 2 (3) sieht die Ansiedlung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten bei der Eigenbetriebsleitung oder der Referatsspitze vor.

#### **3.1.1 Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten**

Die Dienstanweisung die in § 3 (3) und (4) der Satzung zu den Aufgaben der Gleichstellungsstelle und der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten genannt wird, liegt als Dienstanweisung „Gleichstellungsstelle für Frauen“ des Oberbürgermeisters vom 2.12.1991 vor. Sie ist Bestandteil der Satzung und wird im Folgenden nur Dienstanweisung genannt (*siehe Anlage 3*).

Die Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach § 3 (4) der Satzung werden in der Dienstanweisung unter Ziffer 3 Buchstaben b, e, f und g beschrieben:

„b) die Initiierung von Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von Frauenbelangen

e) die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Beschlussvorlagen für den Stadtrat

f) die Prüfung aller Beschlussvorlagen für den Stadtrat im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen

g) die Prüfung bestehender Regelungen, Bestimmungen und Verfahren der Stadtverwaltung sowie die Beteiligung bei deren Erarbeitung, um eine gleichwertige Berücksichtigung von Frauen zu erreichen“

#### **3.1.2 Verhältnis zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsstellen**

Gemäß § 2 (3) der Satzung bilden die Steuerungsvorgaben der städtischen Gleichstellungsbeauftragten den Rahmen für die Tätigkeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Damit soll eine einheitliche Praxis in der städtischen Gleichstellungsarbeit sichergestellt werden. Gegenüber der Leitung der Eigenbetriebe bzw. der Referate arbeiten die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten weisungsfrei.

Nach § 3 (4) sind Aufgaben von den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Einvernehmen mit der städtischen Gleichstellungsstelle zu erledigen.

In Personalangelegenheit sieht § 4 (1) der Satzung vor, dass im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle in örtlichen Angelegenheiten oder sonstigen begründeten Fällen die Beteiligungspflicht durch die örtliche Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen werden kann. Dies gilt fallweise auch bei Vorstellungsrunden in Personalbesetzungsverfahren § 4 (2) sowie bei dem Wunsch auf umfassende Unterrichtung und Einsicht zu Bewerbungsverfahren § 4 (3).

Die Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gute Grundlage für die städtische Gleichstellungsarbeit. Die Realität und insbesondere die personelle Ausstattung steht aktuell weit hinter den Möglichkeiten zurück.

### **3.2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)**

Das BGleIG sieht gem. § 28 (2) vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten von anderweitigen Tätigkeiten entlastet werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Unter anderem wird vorgeschrieben: „Bei einer Beschäftigtenzahl von ... mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet.“

Die weiteren Ausführungen des § 28 betreffen die berufliche Entwicklung und den Kündigungsschutz. Danach „... ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.“

Zu der Stellvertreterin wird in § 28 (5) ausgeführt, dass sie für den Fall einer erforderlichen Vertretung „in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten“ ist. Die Anteile der Entlastung werden in diesem Paragraph anschließend noch genauer dargestellt.

Zur Ausstattung sieht § 29 (1) eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Nach Satz 2 ist bei mehr als 1000 Beschäftigten in einer Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen. Bei unter 1000 Beschäftigten kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden.

Die weiteren Ausführungen des § 29 beziehen sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und einen monatlichen Verfügungsfonds.

Nach § 30 arbeiten die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Gleichstellungsziele eng zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Dienststellenleitung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte durch unverzügliche und umfassend Information unterstützt. Dafür stehen ihr entsprechende Einsichtsrechte zu.

## **4. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen begrüßt den formalen und strukturellen Fortschritt, den eine Dezentralisierung der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den städtischen Referaten bedeuten würde. (Vollständige Stellungnahme, siehe Anlage 4)

Als rechtliche Voraussetzungen und bestehende städtische Regelungen benennt die Gleichstellungsstelle für Frauen das im vorangegangenen Kapitel 3. benannte bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) und die Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

### **4.1 Aufgabenverteilung und Verhältnis zentrale (städtische) und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

In ihrer Stellungnahme geht die Gleichstellungsstelle insbesondere auf die Aufgabenverteilung und das Verhältnis zwischen der zentralen (städtischen) Gleichstellungsstelle und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein. (Siehe hierzu auch Kapitel 3.)

Die Gleichstellungsstelle betont, dass es genauer Regelungen der Zusammenarbeit bedarf, um eine funktionierende gesamtstädtische Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten:

„Um die Arbeitsbeziehung der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten effektiv und konstruktiv zu regeln, liegt - bei allen bekannten Schwierigkeiten

einer Teilung von Fach- und Dienstaufsicht - eine Fachaufsicht durch die zentrale (städtische) Gleichstellungsstelle nahe.

In jedem Fall jedoch muss auf die auf die **Herstellung des Einvernehmens** in den geforderten Fällen in § 3 (4) und § 4 (1) und (2) der Satzung großer Wert gelegt werden, soll nicht die Gleichstellungsarbeit insgesamt durch eine stärkere Dezentralisierung behindert statt befördert werden. Dazu gehört auch, über Konsequenzen bei Verstößen zu beraten.

In § 2 (Rechtsstellung)(3) wird darauf verwiesen, dass die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten **unmittelbar der jeweiligen Referatsspitze unterstellt** und **im Rahmen der Steuerungsvorgaben der städtischen Gleichstellungsstelle** weisungsfrei arbeiten.

Dies gilt auch für die Bestellung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach § 1 (2) der Satzung. Hier wird die Bestellung **durch den Oberbürgermeister im Einvernehmen mit dem jeweiligen Referat** geregelt. Eine Entlastung des OB wäre ggf. durch Delegation der Bestellung an die Gleichstellungsstelle für Frauen zu erreichen.“

Bei einer flächendeckenden Umsetzung ist größter Wert darauf zu legen, dass diese Vorgaben eingehalten werden.“

#### 4.2 Qualifikation, Auswahl und Einwertung

Zu diesem Punkt führt die Gleichstellungsstelle für Frauen Folgendes aus:

„Örtliche Gleichstellungsbeauftragte müssen ihren Aufgaben im Referat und den unter 2. und 3. genannten, satzungsgemäßen Aufgaben entsprechend (z.B. Teilnahme an Personalauswahlverfahren, fachliche Aufgaben etc) qualifiziert und eingewertet sein. Das bedeutet, dass Ausschreibungen auf Grundlage von Stellenbeschreibungen erfolgen müssen, die mindestens den fachlichen Anforderungen anderer Stabsstellen im Referat entsprechen.

Wünschenswert wäre eine Ausstattung mit einer Anzahl an Arbeitsstunden, die zu 100 % für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung steht. Dies kann auch – je nach Referat oder Dienststelle – eine Teilzeitstelle sein. Die Erfahrung zeigt, dass ein oder mehrere weitere Aufgabenbereiche (mit unter Umständen noch verschiedenen Vorgesetzten etc.) für alle Beteiligten erhebliche Erschwernisse und Rollenkonflikte bedeuten können. Eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 60 % für die Aufgabe Gleichstellung ist jedoch eine gute Ausgangsbedingung dafür, dass nicht andere Aufgaben mit unterschiedlichen Unterstellungsverhältnissen zu sehr mit der Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten kollidieren.“

Weiter führt die Gleichstellungsstelle aus:

„Maßstab für Qualifikation, Einwertung und Auswahlverfahren kann dabei nicht nur das jeweilige Referat sein, sondern ein gesamtstädtischer Standard von Mindestanforderungen sollte hierzu entwickelt werden. Als Grundlage dafür kann die Erfahrung der bisher tätigen Fachstellen und Genderbeauftragten in den städtischen Referaten dienen.“

## 5. Stellungnahme der Referate und Eigenbetriebe

Die beiden Anträge Nr. 14-20 / A 00151 vom 30.07.2014 (Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL) und Nr. 14-20 / A 00257 vom 24.09.2014 (SPD und CSU) wurden 12 Referaten und sechs Eigenbetrieben zur Stellungnahme übersandt. Die vollständige Synopse der Stellungnahmen ist der Beschlussvorlage beigelegt (Anlage 7).

Die Tendenzen der Rückmeldungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

	<b>12 Referate (Ref.)</b>	<b>6 Eigenbetriebe<sup>1</sup> (EB)</b>
<b>Zustimmung</b>	6 Ref.	3 EB
<b>Ablehnung</b>	3 Ref.	Keine Aussage
<b>Neutral</b>	1 Ref.	Keine Aussage
<b>Uneindeutig</b>	2 Ref. beschreiben ihre Strukturen als ausreichend, schließen aber nicht aus, das örtliche GstB die Gleistellungsarbeit verbessern könnten.	
<b>Status Quo/ GstB / Freistellung</b>	2 Ref. haben die Aufgabe delegiert mit Freistellungen von 0,1 - 0,2 VZÄ; 2 haben Aufgabe delegiert ohne Freistellung; 8 haben keine dezent. GstB (3 davon geben an, dass Gleichstellungsthemen in ihren Strukturen so gut verankert sind, dass eine örtl. GstB nicht benötigt wird.)	1 EB hat eine bestellte GstB mit 26 Std.; 2 EB haben eine GstB mit 24 Std. und eine mit 20 % Freistellung; 3 EB haben die Aufgabe delegiert ohne Freistellung.
<b>Bedingung für Umsetzung</b>	7 Ref. geben an, dass eine zentrale Finanzierung erforderlich ist 1 Ref. sieht einen konkreten zusätzl. Bedarf von 50% VZÄ in EG 13 2 Ref. halten ein vorgeschaltete Bedarfsermittlung für erforderlich 2 machen keine weiteren Angaben	2 EB streben den Ausbau der Personalressourcen für die Aufgaben der GstB an. 1 EB hält eine vorgeschaltete Bedarfsermittlung für erforderlich 3 EB machen keine Angaben

<sup>1</sup> Abfallwirtschaftsbetrieb München, it@M, Kammerspiele, Markthallen München, Münchner Stadtentwässerung, Stadtgüter München

Die Stellungnahmen der Referate und Eigenbetriebe machen deutlich, dass es keine standardisierten Strukturen gibt.

Nur ein Eigenbetrieb erfüllt die Vorgaben der Gleichstellungssatzung und hat eine bestellte Gleichstellungsbeauftragte mit 26 Std/Wo. Wegen der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und dem erforderlichen Berichtswesen im Personalbereich beabsichtigt er, die Arbeitskapazitäten zu erhöhen.

Ein Eigenbetrieb begründet seine Zustimmung mit den guten Erfahrungen, da die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten detaillierte Kenntnisse von den betrieblichen Gegebenheiten und Erfordernissen haben. In diesem Eigenbetrieb sind die Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit 24 Std/Wo. an eine Mitarbeiterin delegiert. Ein weitere Eigenbetrieb hat die Gleichstellungsaufgaben mit 20 % Freistellung delegiert.



Ein Großteil der Referate steht der Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich positiv gegenüber. Für die Installation einer örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist nach Einschätzung von acht Referaten eine zentrale Finanzierung erforderlich. Bislang gibt es in den Referaten keine bestellte Gleichstellungsbeauftragte, die weisungsfrei arbeitet. In zwei Referaten sind die Aufgaben delegiert und mit einer geringen Freistellung verbunden.

Die Stellungnahmen zeigen, dass der Status quo der Gleichstellungsstrukturen deutlich hinter den Vorgaben der Satzung zurück liegt. Eine eigenständige Intensivierung der Gleichstellungsarbeit in den Referaten ist zur Zeit nicht zu erwarten.

In einigen Stellungnahmen wird beschrieben, dass die Gleichstellungskompetenz in den Strukturen der Referate integriert ist und Gleichstellungsthemen berücksichtigt werden. Ohne diese Aussage in Frage zu stellen, sind jedoch die Wirkungen der Gleichstellungsarbeit in den Referaten in unterschiedlichem Maße nachvollziehbar und transparent. Darüber hinaus lässt die Vielfalt der Aufgaben einer örtlichen Gleichstellungsbeauftragte vermuten, dass so nur Teile der Tätigkeiten abgedeckt werden.

Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Referate und der Gleichstellungsstelle könnten sich je nach Ausstattung mit Stundenkapazitäten für Gleichstellungsarbeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Verhältnis zur jeweiligen persönlichen Arbeitszeit auch Modelle mit gemischten Fach- und Gleichstellungsaufgaben ergeben. Hier sollten sowohl referatsspezifischen Belangen wie auch den jeweiligen Interessen der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen werden.

## 6. Umsetzungsvorschlag

### 6.1 Satzungsänderung und verwaltungsinterne Umsetzung

Wie der vorangegangene Vortrag zeigt, ist der Bedarf an einer Ausweitung und Weiterentwicklung der Strukturen der Gleichstellungsarbeit in der LHM gegeben. Mit dieser Beschlussvorlage soll daher die Gleichstellungssatzung dahingehend angepasst werden, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auch in den Referaten verpflichtend zu berufen sind. § 1 soll daher den folgenden geänderten Wortlaut erhalten:

§ 1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) [unverändert]

(2) In den Referaten, Eigenbetrieben und den eigenbetriebsähnlichen Unternehmen sind daneben jeweils unbefristet örtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ~~In den Referaten können eigene örtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.~~ Die Bestellung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Referaten erfolgt durch die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister im Benehmen mit dem jeweiligen Referat. In den Eigenbetrieben erfolgt die Bestellung durch die jeweilige Werkleitung.

(3) [unverändert]

Vorgeschlagene Satzungsänderung gesondert nochmals in Anlage 8.

Der Oberbürgermeister wird gebeten, eine Dienstanweisung im Sinne des § 1 (3) der Gleichstellungssatzung zu erlassen, die die Rahmenbedingungen hinsichtlich der personellen und sonstigen Ausstattung regelt. Insbesondere werden auch die Rechte und Pflichten der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten festgelegt sowie die Zusammenarbeit mit und die Abgrenzung zu der gesamtstädtischen Gleichstellungsstelle (vgl. 7.2).

Die Anzahl der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Umfang ihrer Freistellung könnte sich idealerweise an den Stufenmodellen des Personalvertretungsgesetzes und dem Bundesgleichstellungsgesetz unter Berücksichtigung der referatsspezifischen Strukturen orientieren.

Im Personalvertretungsgesetz des Bundes (BPersVG) ist die Freistellung der Personalräte gem. § 46 (Rechtsstellung der Personalratsmitglieder nach Anzahl der Beschäftigten wie folgt gestaffelt:

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl freigestellter Personalvertreter_innen
300 bis 600	1
601 bis 1.000	2
1.001 bis 2.000	3

Je 1.000 Beschäftigte ist eine weitere Person freizustellen. Ab 10.000 Beschäftigten ist für je 2.000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen.

Im Bundesgleichstellungsgesetz (siehe Kapitel 3.2) ist ähnlich wie im Personalvertretungsgesetz eine Freistellung eine Vollzeitstelle bei über 600 Beschäftigten vorgesehen. Bei über 1.000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.

Die Beschäftigtenzahlen sind in den Referaten sehr unterschiedlich.

In Anlehnung an das BPerVG und das BGleiG folgt eine Aufstellung, die als Orientierungsrahmen für die personelle Ausstattung dienen kann. Da bei kleineren Referaten die erforderliche Freistellung weniger als eine Vollzeitstelle umfasst, können unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Referate und der Gleichstellungsstelle je nach Ausstattung mit Stundenkapazitäten im Verhältnis zur jeweiligen persönlichen Arbeitszeit Modelle mit gemischten Fach- und Gleichstellungsaufgaben entstehen.

Hier sollten sowohl referatsspezifischen Belangen wie auch den jeweiligen Interessen der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen werden.

Folgender Freistellungsschlüssel wird für die Landeshauptstadt München vorgeschlagen:

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl freigestellter GStB
0 bis 1.000	0,3
1.001 bis 3.000	0,5
3.001 bis 5.000	0,8
5.001 bis	1

Die folgende Übersicht zeigt die vorgeschlagene Personalkapazität nach Referaten und Eigenbetrieben.

<b>Referate</b>	<b>Beschäftigte LHM</b>		gem. BPersVG	gem. BGleiG	<b>Vorschlag für LHM (örtl. GstB in VZÄ)</b>	<b>JMB</b>
	<b>absolut</b>	<b>in%</b>				
Baureferat	2.743	8,4%	4	1 + 1	<b>0,5</b> (davon 0,1 VZÄ Freistellung)	<b>25.824 €</b>
Direktorium	638	2,0%	2	1	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Kommunalreferat	851	2,6%	2	1	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Kreisverwaltungsreferat	3.408	10,4%	5	1 + min. 1	<b>0,8</b>	<b>51.648 €</b>
Kulturreferat	1.004	3,1%	3	1+1	<b>0,5</b>	<b>32.280 €</b>
Personal u. Organisationsref.	615	1,9%	2	1	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Zentr. Pers.betreuung POR	98	0,30%	-	-	-	
Planungsreferat	698	2,1%	2	1	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Ref. f. Arbeit u. Wirtschaft	218	0,7%	-	0,5	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Ref. f. Bildung u. Sport	13.378	41,0%	12	1 + min. 1	<b>1</b>	<b>64.560 €</b>
Ref. f. Gesundh. u. Umwelt	968	3,0%	2	1	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Sozialreferat	3.448	10,6%	5	1 + min. 1	<b>0,8</b> (davon 0,2 VZÄ Freistellung)	<b>38.736 €</b>
Jobcenter München	436	1,3%	1	0,5	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
Stadtkämmerei	603	1,8%	2	1	<b>0,3</b>	<b>19.368 €</b>
<b>Eigenbetriebe</b>						
AWM	1.517	4,7%	3	1+1	<b>0,5</b>	
it@M	555	1,7%	1	0,5	<b>0,5</b> (vorhanden 0,65/Aufstockung geplant)	
Markthallen München	111	0,3%	-	-	<b>0,3</b>	
Münchner Kammerspiele	348	1,1%	1	-	<b>0,3</b>	
MSE	986	3,00%	2	1	<b>0,3</b>	
<b>Summe gesamt</b>	<b>32.623</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>21,5</b>	<b>7,9</b>	

Beschäftigtenzahlen dem Pecon-Bericht entnommen, Stichtag: 31.12.2014

Nach dieser Aufstellung wären in den Referaten 6 VZÄ vorgesehen. Bislang gibt es Freistellungen von insgesamt 0,3 VZÄ. Demnach wären in den Referaten 5,7 VZÄ neu zu schaffen.

Bei den Eigenbetrieben wären es mindestens 1,9 VZÄ. Tatsächlich gehen zwei Eigenbetriebe bereits deutlich über diesen Orientierungsrahmen hinaus und haben Freistellungen von 0,65 sowie 0,6 VZÄ. Ein Eigenbetrieb hat eine Freistellung von 0,2 VZÄ.

Bei den Eigenbetrieben, in denen bislang keine Gleichstellungsbeauftragte freigestellt wurden, müssten nach diesem Schlüssel zusätzlich 0,6 VZÄ freigestellt werden und bei einem Eigenbetrieb um 0,1 VZÄ erhöht werden.

it@M hat bereits 0,65 VZÄ und plant eine Aufstockung auf 1 VZÄ.

Die Stellen sollen in allen Referaten spätestens zum 1.1.2018 eingerichtet werden, die Stellenbesetzung soll möglichst im 1. Halbjahr 2018 erfolgen.

Die Referate sollen auf der Grundlage der geänderten Gleichstellungssatzung sowie der zu erlassenen Dienstanweisung des Oberbürgermeisters die Stellen im Benehmen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen einrichten.

## **6.2 Einwertung**

Die Gleichstellungsbeauftragten sollten mit einer Mindestqualifikation der dritten Qualifikationsebene in A 11/E10 eingewertet sein. Dies ist u.a. erforderlich wegen der Vertretung der zentralen Gleichstellungsstelle für Frauen bei örtlichen Personalauswahlverfahren aller Qualifikationsstufen. Auch für die Prüfung aller referatsbezogener Beschlussvorlagen ist aufgrund der notwendigen fachlichen Kenntnisse eine Eingruppierung in der 3. Qualifikationsebene sinnvoll. Des Weiteren ist für die weisungsfreie Arbeit in den Referaten und Eigenbetrieben eine Eingruppierung in mindestens A 11/E10 unabdingbar. Dies entspricht auch der Eingruppierung anderer Stabsstellen. Als Grundlage für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Musterarbeitsplatzbeschreibungen erforderlich, um einen Mindeststandard der Tätigkeit zu gewährleisten. Die Musterarbeitsplatzbeschreibungen sollen vom POR in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle erstellt werden.

## **6.3 Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsstelle**

Um eine koordinierte gesamtstädtische Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen, ist die Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsstellen genau festzulegen und zu regeln. Hierzu gelten die Regelungen der Gleichstellungssatzung (siehe Kapitel 3.2) und das in der Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen dargestellte Vorgehen (siehe Kapitel 4.1).

Genauer wird in einer vom Oberbürgermeister zu erlassenen Dienstanweisung geregelt.

## 7. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten *</b>	372.792,--€ ab 2018	14.220,--€ in 2018	,-- von 201X bis 20YY
davon:			
Personalauszahlungen:*** Baureferat 25.824 €, Direktorium 19.368 €, Kommunalreferat 19.368 €, Kreisverwaltungsreferat 51.648 €, Kulturreferat 32.280 €, Personal- und Organisationsreferat 19.368 €, Referat für Stadtplanung und Bauordnung 19.368 €, Referat für Arbeit und Wirtschaft 19.368 €, Referat für Bildung und Sport 64.560 €, Referat für Gesundheit und Umwelt 19.368 €, Sozialreferat 38.736 €, Jobcenter München 19.368 €, Stadtkämmerei 19.368 €.	367.992,--€ ab 2018	,-- in 2018	,-- von 201X bis 20YY
Sachauszahlungen**	4.800,--€ ab 2018	14.220,--€ in 2018	,-- von 201X bis 20YY
Transferauszahlungen	,--	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	5,7		
Nachrichtlich Investition			

\*Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\*ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

\*\*\* Für die Ermittlung der Werte wurde der Jahresmittelbetrag für Stellen in der Einwertung E10 zugrunde gelegt. Die endgültige Bewertung erfolgt nach Vorlage der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibung durch das Personal- und Organisationsreferat.

### 7.1 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli bzw. Oktober diesen Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

## **7.2 Raumbedarf**

Da die Personalmehrung in allen Referaten anfallen, kann über einen zusätzlichen Raumbedarf keine abschließende Aussage getroffen werden. Die Personalmehrungen haben aber jeweils einen solch geringen Umfang, so dass zusätzlicher Raumbedarf eher die Ausnahme sein dürfte. Gegebenenfalls werden die Referate beauftragt, zusätzlich Raumbedarf beim Kommunalreferat anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stelle eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Betroffen sind regelmäßig die Abteilung 1 Recht, die Abteilung 2 Personalbetreuung, die Abteilung 3 Organisation, die Abteilung 4 Personalleistungen sowie die Abteilung 5 Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung. Das POR wird den sich durch diese Beschlussvorlage ergebenden zusätzlichen Aufwand zu gegebener Zeit gesondert im zuständigen VPA geltend machen.

## **Beteiligungen**

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

Die Stadtkämmerei und das Personal- und Organisationsreferat haben der Vorlage zugestimmt. Die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats ist als Anlage 9 beigefügt.

## II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat nimmt den Vortrag des Referenten zur Kenntnis und beschließt die Neufassung der Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Anlage 8).
2. Der Oberbürgermeister wird gebeten, eine Dienstanweisung nach § 1 (3) der Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erlassen. Diese regelt die personelle Ausstattung, die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Zusammenarbeit mit und die Abgrenzung zu der gesamtstädtischen Gleichstellungsstelle.
3. Die Eigenbetriebe werden beauftragt, bis Ende 2017 zu berichten, wie sie die bestehenden Vorgaben der Satzung der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern zur Bestellung eigener Gleichstellungsbeauftragter umsetzen, soweit dies nicht schon geschehen ist. Die Beschlussvorlagen sind mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abzustimmen.
4. Die Referate werden beauftragt, die Einrichtung der Stellen – wie unter Punkt 6.1 aufgeführt – sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen und gegebenenfalls zusätzlichen Raumbedarf beim Kommunalreferat anzumelden.
5. Die Referate werden beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 367.992 € für die 5,7 VZÄ sowie die einmaligen Kosten in Höhe von 2.370 € pro VZÄ und die dauerhaften Arbeitsplatzkosten in Höhe von 800 € pro VZÄ, anteilmäßig gemäß der Tabelle auf der Seite 12 und entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 und der Folgejahre bei der Stadtkämmerei anzumelden und auf den entsprechenden Produkten einzustellen. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 21.216 € pro VZÄ (40 % des JMB).
6. Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli bzw. Oktober dieses Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen. Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung im Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.
7. Das Direktorium wird beauftragt zusammen mit der Gleichstellungsstelle und dem Personal- und Organisationsreferat eine Musterarbeitsplatzbeschreibungen zu erarbeiten. Die Gleichstellungsstelle steuert die fachlichen Inhalte der Aufgabenbeschreibung bei und bezieht die Erfahrungen aus den bisherigen Tätigkeiten von Gender- und Gleichstellungsbeauftragten ein.
8. Die Stadtratsanträge Nr. 14-20 / A 00151 und Nr. 14-20 / A 00257 sind geschäftsmäßig erledigt.
9. Dieser Beschluss unterliegt 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

Bürgermeister/-in  
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister



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

über die Stadtratsprotokolle

**An das Direktorium - Dokumentationsstelle**

**An die Stadtkämmerei**

**An das Revisionsamt**

z. K.

**V. WV. Direktorium Zentrale Verwaltungsaufgaben**

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

2. An das Baureferat

An das Direktorium GL

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Kommunalreferat

An das Kreisverwaltungsreferat

An das Kulturreferat

An das Personal- und Organisationsreferat

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Referat für Bildung und Sport

An das Referat für Gesundheit und Umwelt

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An das Sozialreferat

An die Stadtkämmerei

An die Gleichstellungsstelle

An die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

An die Rechtsabteilung des Direktoriums

z. K.