



Personalcontrolling 2018

Gleichstellungsbericht



Impressum

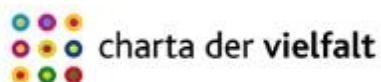
Herausgeber
Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat

Marienplatz 8
80313 München

© Landeshauptstadt München
Redaktion/Gestaltung
POR-GL-RC/PeCon
Tel.: 089 233 26195
rcpecon.por@muenchen.de

Titelbild
Adobe Stock

Druck/Printausgabe
Direktorium-Stadtkanzlei
1. Auflage/200 Stück
September 2019



Vorwort Dr. Alexander Dietrich – Personal- und Organisationsreferent

Liebe Leserinnen und Leser,

die Landeshauptstadt München als größte kommunale Arbeitgeberin in Deutschland steht seit Jahrzehnten für gelebte Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Trotzdem werden Frauen immer noch benachteiligt und haben vor allem nach einer Familienphase spürbar geringere Einkommen - und später auch Renten - als Männer. Frauen sind in der Gesellschaft noch oft und erheblich unterrepräsentiert, beispielsweise in (Kommunal-)Parlamenten oder Vorständen von Unternehmen. Andererseits bringen sich Männer im Bereich der Familienarbeit und Kindererziehung nach wie vor zu wenig ein und sind in sozialen Berufen unterrepräsentiert.

Die LHM tut daher viel dafür, tradierte Rollenbilder aufzulösen. Wir beteiligen uns beispielsweise am jährlichen Girls' bzw. Boys' Day, um der immer noch bestehenden geschlechtsspezifischen Berufswahl in manchen Bereichen entgegenzuwirken. Wir fördern aktiv die Besetzung von Frauen in Führungspositionen und unterstützen unsere Beschäftigten durch unsere vielfältigen Teilzeitmodelle, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen.

Ich freue mich, Ihnen den neuen Gleichstellungsbericht des Personal- und Organisationsreferates präsentieren zu können. Er schafft die Grundlage für die Fortschreibung der „Leitsätze 2016 – Chancengleichheit für Frauen und Männer“. In Kombination mit dem städtischen Gleichstellungskonzept kommt die Landeshauptstadt München damit ihrer Verpflichtung aus Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes nach, zeitbezogene Zielvorgaben zu den Handlungsfeldern der Betrieblichen Gleichstellung zu entwickeln.

Dieser Bericht gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen und stellt dar, inwiefern die damals festgelegten Ziele erreicht wurden. Im Rahmen seines Berichtswesens informiert das Personalcontrolling im POR (PeCon) darüber hinaus jährlich und ausführlich über alle Handlungsfelder der Betrieblichen Gleichstellung.

Einige wichtige Kennzahlen und positive Entwicklungen möchte ich hervorheben:

- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt kontinuierlich an und liegt derzeit bei 48,8 Prozent (2012: 47,0 Prozent)
- Auch der Anteil von Teilzeitkräften in Führungspositionen stieg seit dem letzten Gleichstellungsbericht auf 21,4 Prozent (2012: 18,1 Prozent)
- Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zeigt sich unter anderem am Anstieg der Teilzeitquote. 2018 nutzen 34,6 Prozent der Kernbeschäftigten ein solches Angebot (2012: 30,1 Prozent).
- Die Schwerbehindertenquote bei der LHM liegt seit Jahren weit über den gesetzlichen Vorgaben (5 Prozent) und konnte in den vergangenen Jahren sogar auf 7,61 Prozent (vorläufige Quote) erhöht werden (2012: 7,4 Prozent).
- 2018 begannen 788 Personen (ohne Erziehungsberufe) ihre Ausbildung/Studium bei der LHM (2012: 242). Mehr als ein Viertel davon gibt an, einen Migrationshintergrund zu besitzen.

Als Personal- und Organisationsreferent bin ich sehr erfreut über diese positive Entwicklung. Wir werden als LHM auch künftig großen Wert auf die Betriebliche Gleichstellung legen. Sie trägt erheblich dazu bei, dass wir eine attraktive und vielfältige Arbeitgeberin für alle, unabhängig von Geschlecht oder Herkunft etc., sind und auch als solche wahrgenommen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



Dr. Alexander Dietrich

Personal- und Organisationsreferent

Vorwort Nicole Lassal – Gleichstellungsbeauftragte



Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Gleichstellungsbericht 2018 setzt sich die über 30-jährige Tradition der Berichterstattung zur Wirksamkeit der betrieblichen Gleichstellungsarbeit der Stadt München fort. Der Gleichstellungsbericht liefert die Datengrundlage zum Controlling der Fortentwicklung auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung.

Das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Stadt München benennt die Handlungsfelder und Ziele. Mit den aufbereiteten Daten lässt sich feststellen, ob sich die tatsächliche Situation in dem angestrebten Maße verändert hat. Gleichzeitig erhalten wir wertvolle Informationen zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts und zur Anpassung oder Neuausrichtung von Maßnahmen.

Die Stadt München betreibt damit die betriebliche Gleichstellungsarbeit systematisiert mit modernen analytischen personalpolitischen Methoden.

Die betriebliche Gleichstellungsarbeit der Stadt München ist ein herausragendes und anerkanntes Qualitätskriterium als attraktive Arbeitgeberin. In der Konkurrenz um Fachkräfte am starken Wirtschaftsstandort München ist die anerkannte Gleichstellungsarbeit ein gewichtiges Argument zur Personalgewinnung. Da die Mehrheit der Beschäftigten in der Stadtverwaltung weiblich ist, wird dieser Aspekt auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Die Stadtverwaltung bietet ihren Beschäftigten an die jeweilige persönliche Situation angepasste Arbeitsplätze, die Entwicklungsmöglichkeiten in allen Lebensphasen als zentralen Bestandteil beinhalten. Die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern umfasst die gleichberechtigte berufliche Entwicklung, die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Ziel einer ausgewogenen Verteilung der Führungspositionen in allen Qualifikationsebenen, sowie Maßnahmen zur Auflösung typischer Frauen- oder Männerdomänen.

Neben einer Betrachtung auf der Datenebene muss Gleichberechtigung in unserer täglichen Arbeit an den Dienststellen und Betrieben tatsächlich erlebbar sein. Für den weiteren Erfolg der Gleichstellungsarbeit ist es unerlässlich, dass eine entsprechende Haltung top down klar und uneingeschränkt befördert wird und gleichzeitig ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung kontinuierlich an die Erfordernisse angepasst wird.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "N. Lassal". The signature is written in a cursive, flowing style.

Nicole Lassal

Städtische Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Methodischer Hinweis	8
1. Attraktive Arbeitsbedingungen	9
1.1 Kinderbetreuung	9
1.2 Teilzeit	12
1.3 Home Office	17
1.4 Zeitpolitik.....	19
1.5 Leistungsorientierte Bezahlung	20
1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement	24
2. Personalgewinnung/-erhalt	25
2.1 Ausbildung	25
2.2 Familiäre Beurlaubung	30
3. Berufliche Entwicklung	35
3.1 Mobilität	35
3.2 Führungsposition	41
3.3 Dienstliche Beurteilung	47
3.4 Aufstiegsverfahren	51
3.5 Fortbildung.....	55
4. Personalfürsorge	58
4.1 Schutz vor Diskriminierung	58
4.2 Schutz vor sexueller Belästigung	62
4.3 Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt	63

Methodischer Hinweis

Die Landeshauptstadt München ist gemäß des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGstG) verpflichtet, regelmäßig einen Gleichstellungsbericht zu erstellen, in dem die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten in allen Handlungsfeldern der Betrieblichen Gleichstellung dargestellt wird.

Der Gleichstellungsbericht greift dabei die Inhalte und Ziele der Leitsätze 2016 auf, die auf Auswertungen zum Stand 31.12.2014 beruhen. Die aktuellen Analysen zur Zielerreichung aus den Leitsätzen thematisieren deshalb die Entwicklung zwischen den Jahren 2015 und 2018.

Um eine lückenlose Dokumentation zum letzten Gleichstellungsbericht 2012 zu gewährleisten, werden in den Zeitreihen der nachfolgenden Kapitel auch die Werte aus dem Jahr 2013 aufgelistet.

Wie bereits im vorangegangenen Gleichstellungsbericht und allen anderen personalwirtschaftlichen Auswertungen der Landeshauptstadt München, wurde der 31.12. eines jeweiligen Betrachtungsjahres als Stichtag für die Datenerhebung ausgewählt. Verlaufsdaten decken den Zeitraum zwischen dem 01.01. und dem 31.12. eines Jahres ab. Ob es sich bei den dargestellten Zahlen um Stichtagsdaten, Verlaufsdaten oder kumulierte Daten handelt, wird in der Beschriftung jeder Tabelle oder Grafik erläutert.

Zu Beginn der einzelnen Kapitel werden die entsprechenden Leitsätze und die damit verbundenen Ziele aufgelistet. Um einen übersichtlichen Umfang zu gewährleisten wurde in Absprache mit den beteiligten Fachabteilungen vereinbart, dass sich die verwendeten Zahlen, Grafiken und Analysen auf die Inhalte der Leitsätze beschränken. Ausführlicheres Zahlenmaterial und Berichte zu den einzelnen Handlungsfeldern finden sich auch im jährlich erscheinenden Daten & Fakten-Bericht, dem Personalmonitor sowie den Managementinfos und Datenbackups.

Zu einigen Themen der Leitsätze 2016 (z.B. Zeitpolitik, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schutz vor sexueller Belästigung und Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt) wurde kein Ziel festgelegt. In diesen Fällen gibt es häufig auch keine auswertbaren personalwirtschaftlichen Kennzahlen, die angeführt werden könnten. Die genannten Handlungsfelder werden im vorliegenden Bericht zwar aufgelistet aber nicht näher analysiert.

Im vorliegenden Bericht beschränkt sich die Betrachtung der Geschlechter noch auf Frauen und Männer. Zahlen zum dritten Geschlecht, das Ende 2018 nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom Gesetzgeber anerkannt wurde, konnten aufgrund bislang fehlender Auswertungsmöglichkeiten noch nicht erhoben werden.

1. Attraktive Arbeitsbedingungen

1.1 Kinderbetreuung



Leitsätze 2016:

- Beschäftigte mit Kindern brauchen während ihrer Arbeitszeit eine zuverlässige Kinderbetreuung. Eltern werden durch bedarfsgerechte und kostengünstige Betreuungsangebote unterstützt.
- Die Angebote umfassen Belegplätze in eigenen Betreuungseinrichtungen, Kinderkrippen-, Kindergarten- und Hortkontingentplätze in städtischen Kindertageseinrichtungen sowie eine Ferien- und Notfallbetreuung.
- Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten Beschäftigte mit Kindern nach Maßgabe des Grundbeschlusses des Stadtrats vom 24.04.1991 und dessen Folgebeschlüsse Kinderbetreuungsplätze, um sie dadurch zu gewinnen oder zu erhalten bzw. die Rückkehr aus einer Beurlaubung zu erleichtern.

Hinweis:

Abweichend vom Kalenderjahr umfasst ein Jahr bei den Kinderbetreuungseinrichtungen den Zeitraum vom September bis August des nachfolgenden Jahres.

Das ausgewertete Datenmaterial umfasst nicht nur den Gemeindehaushalt und die Stiftungen, sondern auch folgende weitere Bereiche:

- München Klinik
- Eigenbetriebe und
- Münchenstift GmbH

Darüber hinaus ist zu beachten, dass ein großer Teil der städtischen Beschäftigten in den umliegenden Landkreisen wohnt und damit im öffentlichen Verfahren kein Anspruch auf die Münchner Kinderbetreuungseinrichtungen bestehen würde. Dennoch richtet sich das Angebot der Landeshauptstadt München an alle Beschäftigten, unabhängig von deren Wohnort.

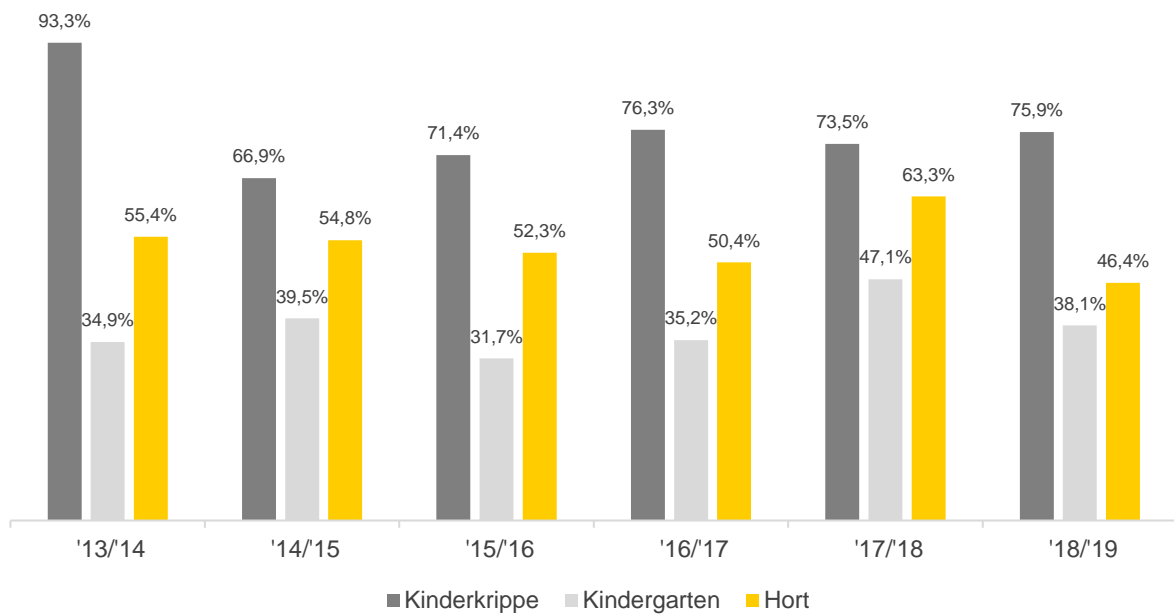
Entwicklung der Kontingentscheinvergabe

Zeitraum jeweils 01.09. – 31.08.

	Jahr	Kontingentscheine							
		re-serviert	ausgegeben	Inanspruchnahmen		Nichtinanspruchnahmen			
				abs.	in %	trotz Anmeldung nicht mehr benötigt		nicht gewünschte Einrichtung	
abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %		
Kinderkrippe	'14/'15	308	234	206	88,0%	24	10,3%	4	1,7%
	'18/'19	315	275	239	86,9%	29	10,5%	7	2,5%
Kindergarten	'14/'15	410	186	162	87,1%	19	10,2%	5	2,7%
	'18/'19	512	234	195	83,3%	27	11,5%	12	5,1%
Hort	'14/'15	241	162	132	81,5%	21	13,0%	9	5,6%
	'18/'19	293	160	136	85,0%	14	8,8%	10	6,3%

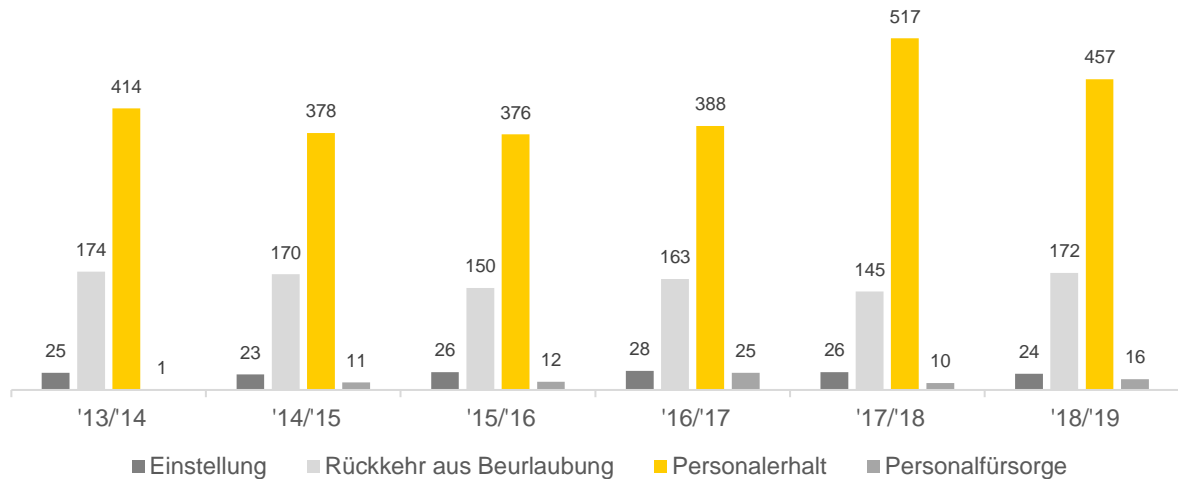
Auslastung der reservierten Kontingentplätze

Zeitraum jeweils 01.09. – 31.08.



Entwicklung der Vergabegründe

Zeitraum jeweils 01.09. – 31.08.



Fazit

Berufstätige Eltern in München sind bei der Suche nach einer Betreuung für ihre Kinder aufgrund der großen Nachfrage häufig auf Unterstützungsangebote angewiesen. Die Landeshauptstadt München reserviert deshalb für ihre Beschäftigten jedes Jahr Kinderkrippen-, Kindergarten- und Hortplätze in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen (Kontingentplätze).

In den vergangenen Jahren konnten den Beschäftigten der Landeshauptstadt München durchgehend ausreichend viele Kinderbetreuungsplätze angeboten werden. Die reservierten Kapazitäten werden dabei für die einzelnen Betreuungsarten regelmäßig überprüft und entsprechend angepasst. Das Kontingent deckt den derzeitigen Bedarf gut ab und lässt dabei noch Reserven für zusätzliche Anfragen zu. Die Bedarfe werden dabei an die Gesamtversorgungssituation innerhalb des Stadtgebietes regelmäßig angepasst. Die nicht genutzten Plätze werden regulär vergeben.

Anhand der aktuellen Daten lässt sich ableiten, dass die Versorgung der städtischen Beschäftigten mit benötigten Kinderbetreuungsplätzen für einen Wiedereinstieg in den aktiven Dienst in nahezu allen Fällen gut umgesetzt werden kann.

1.2 Teilzeit



Leitsätze 2016:

- Um Beruf und Familie zu vereinbaren, bietet die Landeshauptstadt München Frauen und Männern in allen Bereichen eine für die Beschäftigten bedarfsgerechte, aber auch für die Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin wirtschaftliche Teilzeitarbeit an. Dabei sind dienstliche Belange ebenso zu beachten wie die Bedürfnisse der Beschäftigten. Teilzeit aus anderen, nicht familienbezogenen Gründen ist ebenfalls möglich.
- Jede Vollzeitstelle ist grundsätzlich teilbar.
- Teilzeitangebote richten sich an Frauen und Männer.
- Die Landeshauptstadt München achtet in allen Bereichen des beruflichen Fortkommens auf Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften und wirkt Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten aktiv entgegen.
- Teilzeit ist kein Ausschlussgrund für die Vergabe und Verteilung von Sonder- und Projektaufgaben.
- Führung in Teilzeit wird als geteilte Führung oder Führung in vollzeitnahen Stundenmaßen wieder ausgebaut.
- Um längerfristige berufliche und wirtschaftliche Nachteile für Teilzeitkräfte zu vermeiden, werden Perspektiven zur Erhöhung des Stundenmaßes nach dem Wiedereinstieg und zur beruflichen Weiterentwicklung geboten.
- Unterhäftige Teilzeit wird vor allem eingesetzt, um eine frühe Rückkehr aus einer Elternzeit zu erleichtern.
- Führungskräfte kennen die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Gestaltung von Teilzeit sowie die Unterstützungsangebote durch das POR und der im Referat für Bildung und Sport – KITA seit 2013 bestehenden Teilzeitberatungsstelle für das dort betreute Personal.

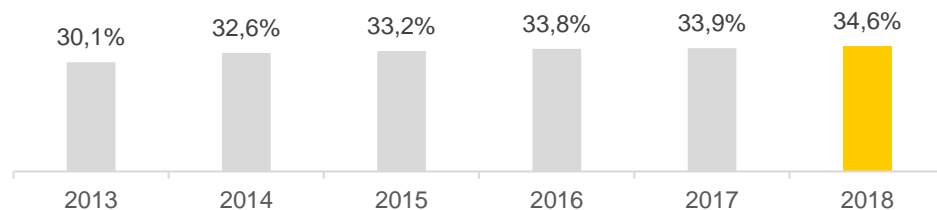
Hinweis:

Eine Person gilt als teilzeitbeschäftigt, sobald eine niedrigere Wochenarbeitszeit als das Vollzeitstundenmaß (39 Wochenstunden bei Tarifbeschäftigten, 40 Wochenstunden bei Beamtinnen und Beamten) vorliegt. Personen, die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung in Teilzeit tätig sind, zählen hierzu nicht. Stadtweit befanden sich zum Stichtag 31.12.2018 713 Kernbeschäftigte in einem Modell der Altersteilzeit.

Die Situation der Teilzeitkräfte in Führungspositionen wird in Kapitel 3.2 thematisiert.

Entwicklung der Teilzeitquote

Stichtag jeweils 31.12.



Teilzeitbeschäftigte nach Referaten

Stichtag 31.12.2018

	Kernbeschäftigte gesamt	Kernbeschäftigte in TZ (ohne Altersteilzeit)					
		ges.		weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Referate							
BAU	3.103	626	20,2%	389	62,1%	237	37,9%
DIR	648	219	33,8%	174	79,5%	45	20,5%
JC	388	139	35,8%	107	77,0%	32	23,0%
KOM	956	229	24,0%	164	71,6%	65	28,4%
KULT	1.077	424	39,4%	371	87,5%	53	12,5%
KVR	4.123	662	16,1%	472	71,3%	190	28,7%
PLAN	852	356	41,8%	295	82,9%	61	17,1%
POR	816	278	34,1%	242	87,1%	36	12,9%
RAW	249	111	44,6%	100	90,1%	11	9,9%
RBS	14.694	6.622	45,1%	5.774	87,2%	848	12,8%
RGU	1.071	361	33,7%	322	89,2%	39	10,8%
RIT	92	18	19,6%	12	66,7%	6	33,3%
SKA	682	207	30,4%	182	87,9%	25	12,1%
SOZ	4.031	1.832	45,4%	1.555	84,9%	277	15,1%
Zentr. Personalbetreuung durch POR	63	7	11,1%	7	100,0%	0	0,0%
Eigenbetriebe							
AWM	1.574	163	10,4%	92	56,4%	71	43,6%
it@M	863	184	21,3%	103	56,0%	81	44,0%
MHM	97	15	15,5%	8	53,3%	7	46,7%
MK	359	107	29,8%	56	52,3%	51	47,7%
MSE	986	157	15,9%	89	56,7%	68	43,3%
Stiftungen (rechtl. selbständig)	128	46	35,9%	33	71,7%	13	28,3%
Gesamt	36.852	12.763	34,6%	10.547	82,6%	2.216	17,4%

Teilzeitbeschäftigte nach Qualifikationsebenen

Stichtag 31.12.2018

Qualifikationsebenen	Kernbeschäftigte gesamt	Kernbeschäftigte in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)					
		ges.		weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
1. Qualifikationsebene	5.600	1.842	32,9%	1.450	78,7%	392	21,3%
2. Qualifikationsebene	13.359	4.364	32,7%	3.843	88,1%	521	11,9%
3. Qualifikationsebene	11.490	4.306	37,5%	3.485	80,9%	821	19,1%
4. Qualifikationsebene	6.244	2.209	35,4%	1.741	78,8%	468	21,2%
Kommunale Wahlbeamte	14	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sondergruppen	145	42	29,0%	28	66,7%	14	33,3%
Summe	36.852	12.763	34,6%	10.547	82,6%	2.216	17,4%

Teilzeitbeschäftigte nach Fachrichtungen

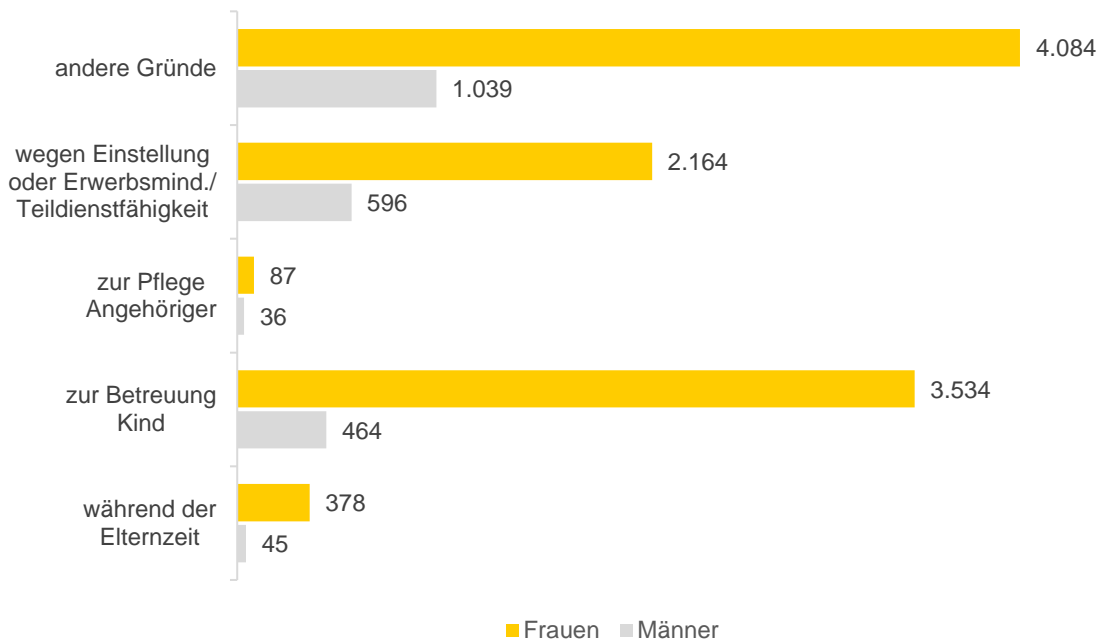
Stichtag 31.12.2018

Fachrichtung	Kernbeschäftigte gesamt	Kernbeschäftigte in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)					
		ges.		weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Arbeiter	5.715	1.616	28,3%	1.207	74,7%	409	25,3%
Betrieblicher Dienst	59	1	1,7%	0	0,0%	1	100,0%
Betriebs- und Innendienst	918	362	39,4%	316	87,3%	46	12,7%
Bibliotheksdienst	292	103	35,3%	100	97,1%	3	2,9%
Einfacher Dienst	124	24	19,4%	17	70,8%	7	29,2%
Erziehungsdienst	5.805	2.630	45,3%	2.505	95,2%	125	4,8%
Feuerwehr	1.685	74	4,4%	4	5,4%	70	94,6%
Gesundheitsdienst	302	171	56,6%	164	95,9%	7	4,1%
IT	1.086	243	22,4%	147	60,5%	96	39,5%
Kommunale Verkehrsüberwachung	187	58	31,0%	32	55,2%	26	44,8%
Lehrdienst	5.675	2.298	40,5%	1.748	76,1%	550	23,9%
Sonstiger Dienst	1.682	624	37,1%	515	82,5%	109	17,5%
Sozialdienst	1.357	686	50,6%	615	89,7%	71	10,3%
Technischer Dienst	2.813	865	30,8%	546	63,1%	319	36,9%
Verwaltungsdienst	9.072	3.001	33,1%	2.629	87,6%	372	12,4%
Wahlbeamte*	12	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Werkdienst	68	7	10,3%	2	28,6%	5	71,4%
Summe	36.852	12.763	34,6%	10.547	82,6%	2.216	17,4%

* zwei Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte werden derzeit anderen Fachrichtungen zugeordnet

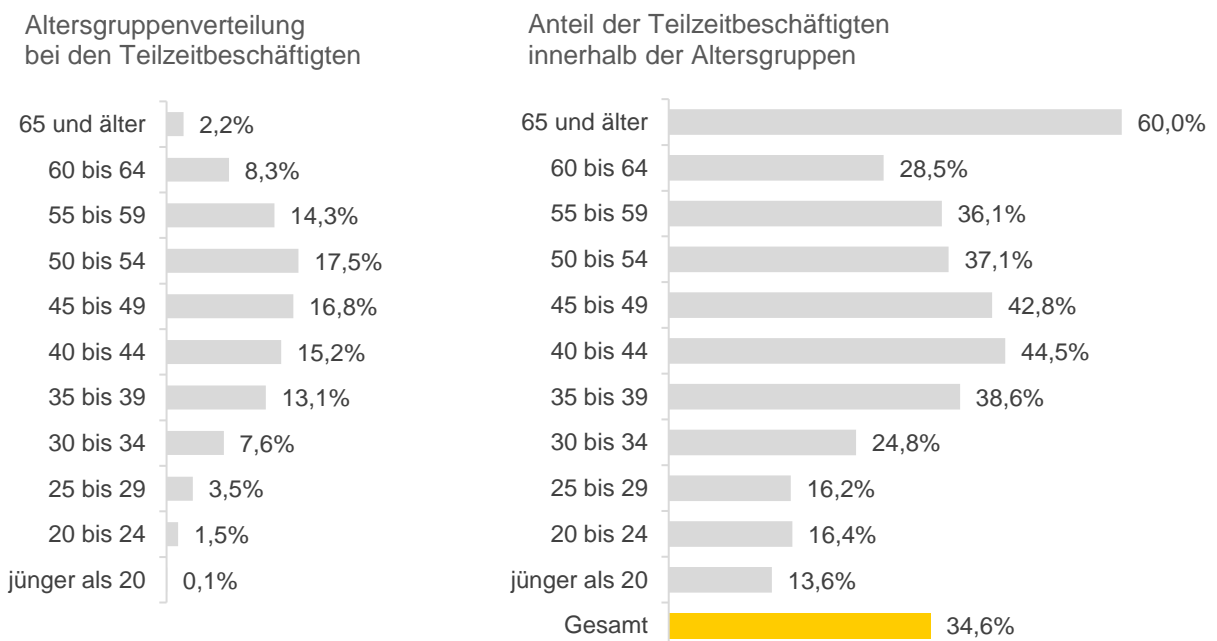
Teilzeitgründe nach Geschlechtern

Stichtag 31.12.2018



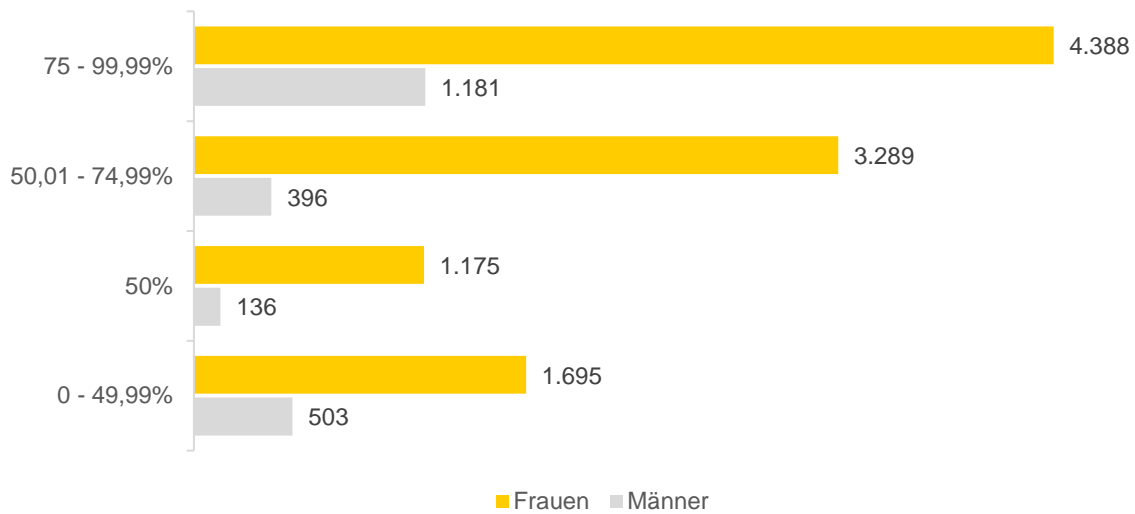
Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen

Stichtag 31.12.2018



Arbeitszeitumfang in Teilzeit

Stichtag 31.12.2018



Fazit

In den vergangenen Jahren nahm der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei der LHM kontinuierlich zu. Mittlerweile arbeitet mehr als jede dritte Person mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit. Diese fällt unabhängig von den Geschlechtern häufig vollzeitnah (≥ 75 Prozent) aus. Die Zugehörigkeit zu einer Qualifikationsebene hat dabei keinen signifikanten Einfluss auf die Inanspruchnahme des Teilzeitangebots. Mit einem Anteil von 82,6 Prozent nutzen Frauen das Angebot allerdings nach wie vor deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen.

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen spiegelt in etwa auch die Verteilung der Altersgruppen bei den Kernbeschäftigten wider. Abhängig von den jeweiligen Lebensphasen sind hier aber unterschiedliche Gründe für die Inanspruchnahme ausschlaggebend. So ist der Großteil der Personen, die familiäre Gründe (während Elternzeit, zur Betreuung eines Kindes oder zur Betreuung Angehöriger) angeben, zwischen 35 und 59 Jahre alt. Bei den jüngeren und älteren Beschäftigten wird hingegen vermehrt aus sonstigen Gründen das Arbeitszeitmaß reduziert. Bei den Beschäftigten unter 30 Jahren könnte die persönliche Weiterbildung ausschlaggebend sein. Bei der Altersgruppe der 65-Jährigen und älter gilt es zu beachten, dass auch Weiterbeschäftigungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze berücksichtigt werden.

1.3 Home Office



Leitsätze 2016:

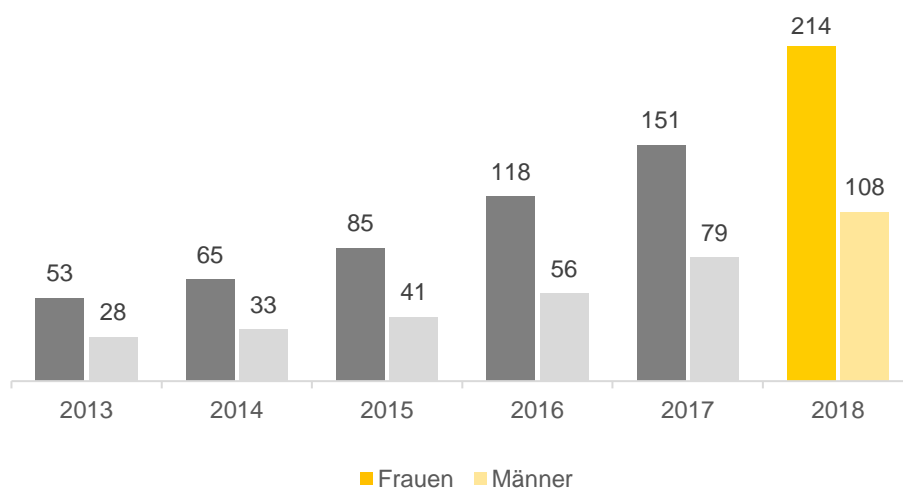
- Die Landeshauptstadt München baut die Arbeitsform „alternierende Telearbeit“ weiter aus, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und das vorhandene Know-how für die Landeshauptstadt München zu erhalten.

Hinweis:

Dieses Kapitel wird im Rahmen der Leitsätze 2016 noch als „Telearbeit“ titulierte. Mittlerweile wird hierfür der gängige Begriff „Home Office“ verwendet.

Zu diesem Thema wurden im Rahmen der Leitsätze 2016 keine Ziele formuliert. Die Auswertung personalwirtschaftlicher Kennzahlen gestaltet sich bei dieser Thematik schwierig, da die Anträge auf einen Telearbeitsplatz bei den Dienststellen verbleiben und bisher nicht im System hinterlegt werden. Lediglich über die getätigten Aufwandsentschädigungen im Rahmen der ehemaligen alternierenden (regelmäßig und fest terminiert) Telearbeit lassen sich Aussagen über einen Teil der Personen treffen, die bisher von zuhause aus arbeiten. Auswertungen zu Personen, die sporadisch im Home Office arbeiten sind systembedingt derzeit nicht möglich. Dementsprechend beschränkt sich die zahlengestützte Analyse für dieses Kapitel auf die Entwicklung der ehemaligen alternierenden Telearbeitsplätze.

Entwicklung der Beschäftigten, die das Home Office alternierend nutzen* Zeitraum 2013 – 2018



* Ausgehend von der gewährten Auslagenpauschale. Beschäftigte aus Eigenbetrieben, die diese Pauschale nicht gewähren, sind entsprechend nicht berücksichtigt.

Fazit:

In den vergangenen Jahren konnte die alternierende Variante (regelmäßig und fest terminiert) des Home Office bei der Landeshauptstadt München deutlich ausgebaut werden. Frauen machen dabei konstant etwa zwei Drittel der nutzenden Personen aus.

Basierend auf einer aufwendigen manuellen Auswertung aus dem Jahr 2016, bei der unter anderem die jeweiligen Geschäftsleitungen abgefragt wurden, ist aber davon auszugehen, dass inzwischen weit mehr Beschäftigte die ehemalige sporadische (gelegentliche und zeitlich beschränkte) Form des Home Office nutzen (damals etwa 85 Prozent).

Die Umsetzung der mobilen Kommunikationsoffensive und die Einführung der neuen Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten/Home Office“ soll den Beschäftigten künftig den Zugang zu entsprechenden Angeboten durch den Abbau bürokratischer Hürden erleichtern. Hierzu zählt auch die Aufhebung der Differenzierung zwischen alternierender und sporadischer (zeitlich beschränkter) Arbeitszeiteinbringung im Home Office.

1.4 Zeitpolitik



Leitsätze 2016:

- Die Arbeitszeit wird aufgaben- und mitarbeitergerecht erbracht. Die Landeshauptstadt München bietet ihren Beschäftigten mit Familienpflichten im Regelfall verlässliche Arbeitszeiten soweit es betriebliche Belange zulassen.
- Bei Mehrarbeit und Überstunden findet eine faire Abwägung zwischen dienstlichen Belangen und den persönlichen Möglichkeiten der Beschäftigten statt.
- Die Landeshauptstadt München ist bestrebt, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Dies gilt besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder bzw. Angehörige betreuen oder gesundheitlich eingeschränkt sind.

Hinweis:

Zu diesem Thema wurden weder im Rahmen der Leitsätze 2016 Ziele formuliert noch gibt es derzeit personalwirtschaftliche Kennzahlen, die in diesem Zusammenhang ausgewertet werden. Dementsprechend entfällt eine zahlengestützte Analyse für dieses Kapitel.

1.5 Leistungsorientierte Bezahlung



Leitsätze 2016:

- Das System der Leistungsorientierten Bezahlung steht allen Beschäftigten offen. Auf Chancengleichheit bei der Prämienvergabe zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wird geachtet.
- Prämien und Zulagen werden nach klaren und objektiven Kriterien vergeben.
- Über die Verteilung und Höhe des Leistungsentgelts wird regelmäßig berichtet und informiert.



Ziele aus den Leitsätzen:

- Die Vergabep Praxis zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften ist ausgewogen.

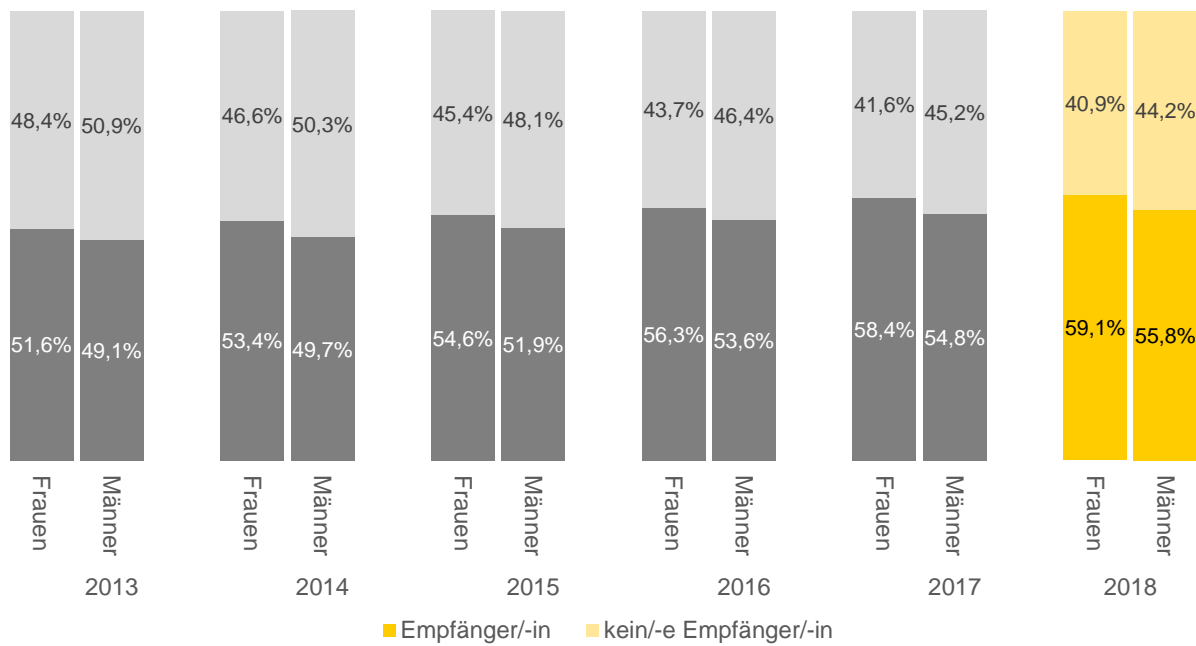
Hinweis:

Das Instrument der Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) bei der Landeshauptstadt München umfasst sowohl eine Basis- als auch eine Zusatzprämie.

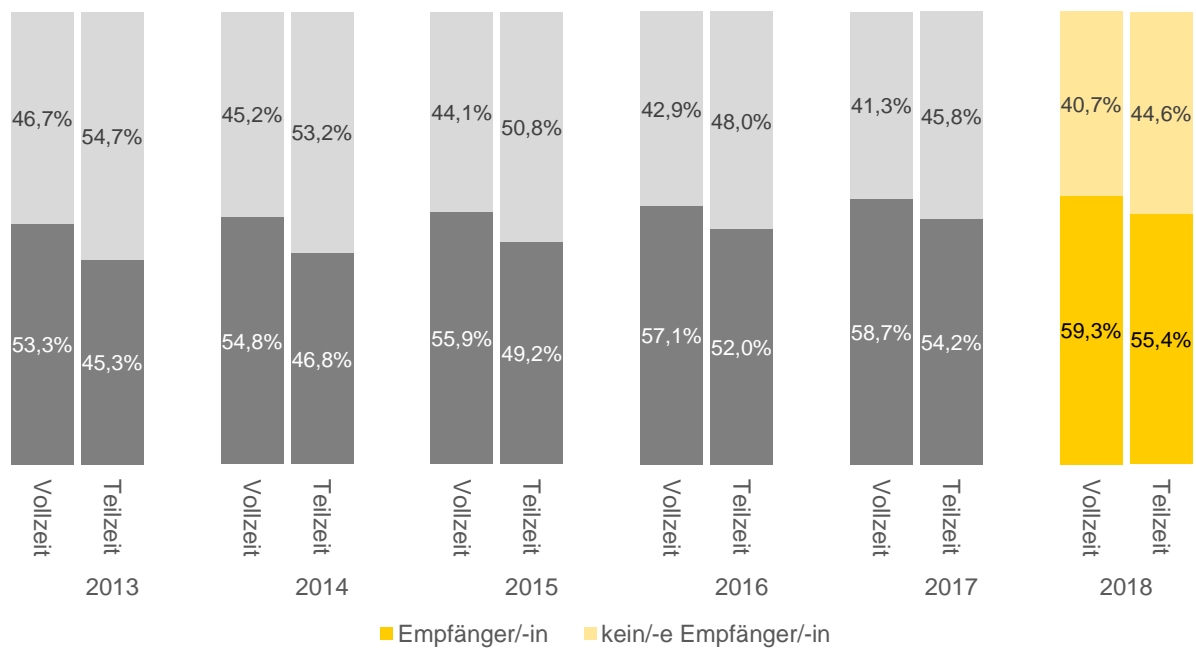
Alle Beschäftigten, die am 01.01. des Ausschüttungsjahres in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen, im Betrachtungszeitraum weniger als 183 Tage abwesend waren und ihre Arbeitsleistung im Hinblick auf die Qualität und die Quantität der Aufgabenerledigung im Tagesgeschäft zur vollen Zufriedenheit erbringen, erhalten eine Basisprämie. 2018 haben 99,9 Prozent der formal berechtigten Personen diese Form der Leistungsorientierten Bezahlung erhalten.

Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich nur auf die Vergabe der Zusatzprämie. Diese kann für die Erfüllung von Zielvereinbarungen oder anhand einer systematischen Bewertung nach dem Kriterienkatalog für Einzelpersonen bzw. Gruppen für besondere Leistungen, die über den regulären Anforderungen liegen, gewährt werden.

Entwicklung der Vergabepraxis der Zusatzprämie nach Geschlechtern
Zeitraum 2013 – 2018

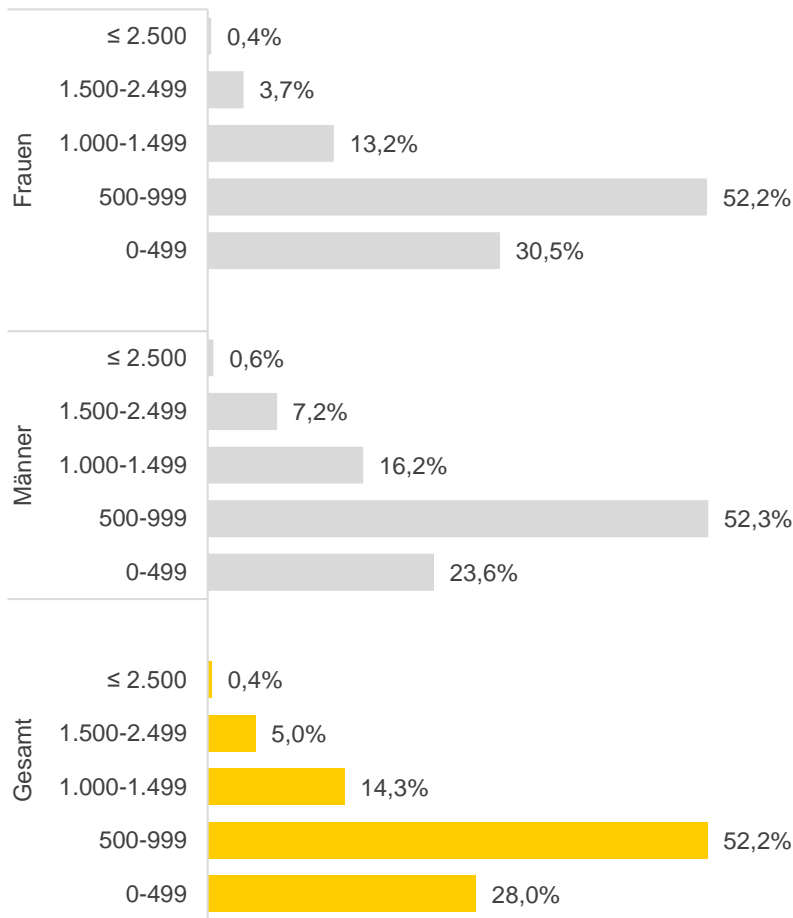


Entwicklung der Vergabepraxis der Zusatzprämie nach Arbeitszeitmodellen
Zeitraum 2013 – 2018



Prämienhöhe nach Geschlechtern

Zeitraum 2015 – 2018 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze)



Entwicklung der durchschnittlichen Prämienhöhe nach Geschlechtern und Arbeitszeitmodellen

Zeitraum 2013 – 2018

	Ø Prämienhöhe				
	gesamt	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit
2013	702,56 €	671,55 €	753,94 €	742,25 €	609,60 €
2014	692,50 €	662,83 €	743,93 €	733,17 €	601,65 €
2015	705,09 €	680,14 €	748,37 €	747,71 €	614,50 €
2016	694,81 €	673,78 €	731,66 €	739,05 €	606,33 €
2017	709,31 €	686,07 €	750,92 €	754,66 €	621,62 €
2018	668,16 €	644,99 €	709,02 €	714,26 €	581,23 €

Fazit

Auf gesamtstädtischer Betrachtungsebene ist die Vergabe der Zusatzprämien in Bezug auf die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und Arbeitszeitmodellen weitgehend ausgeglichen. Seit 2015 erhielten durchschnittlich 57,2 Prozent der berechtigten Frauen und 54,1 Prozent der berechtigten Männer eine Zusatzprämie. Während Mitarbeiterinnen in diesen Jahren anteilig geringfügig häufiger prämiert wurden, wurden an Männer häufiger größere Prämien ausgeschüttet mit dem Ergebnis einer höheren Durchschnittsprämie.

Bei den Arbeitszeitmodellen war der Unterschied in der Vergabehäufigkeit der Zusatzprämien vor einigen Jahren noch deutlicher zu Gunsten der Vollzeitkräfte erkennbar. Seither glichen sich die Vergabequoten kontinuierlich an, sodass Vollzeitkräfte in 2018 anteilig nur noch 3,9 Prozentpunkte häufiger prämiert wurden als Teilzeitbeschäftigte. Bei der Höhe der Prämien besteht allerdings seit einigen Jahren ein konstantes Ungleichgewicht. Verglichen mit den Teilzeitbeschäftigten erhalten Vollzeitkräfte durchschnittlich etwa 130 Euro mehr an Zusatzprämien.

Unabhängig von den persönlichen Merkmalen zeigen die jährlichen Auswertungen aber deutlich, dass immer mehr der grundsätzlich berechtigten Beschäftigten eine Zusatzprämie erhalten (2013: 50,6 Prozent der Berechtigten; 2018: 57,9 Prozent der Berechtigten).

Die Betriebliche Kommission und die einzelnen Referate erhalten jährlich detaillierte statistische Auswertungen zur Vergabep Praxis der Leistungsorientierten Bezahlung. Dabei wird auch auf die unterschiedliche Vergabep Praxis in einzelnen Bereichen eingegangen.

1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement



Leitsätze 2016:

- Alle Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterliegen einer zielgruppenorientierten Betrachtungsweise.
- Die Kategorie Geschlecht ist in allen Phasen eines Projektes berücksichtigt.

Hinweis:

Zu diesem Thema wurden weder im Rahmen der Leitsätze 2016 Ziele formuliert noch gibt es derzeit personalwirtschaftliche Kennzahlen, die in diesem Zusammenhang ausgewertet werden. Dementsprechend entfällt eine zahlengestützte Analyse für dieses Kapitel.

2. Personalgewinnung/-erhalt

2.1 Ausbildung



Leitsätze 2016:

- Alle bei der Landeshauptstadt München angebotenen Ausbildungs- und Studienrichtungen sowie Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. In Berufsgruppen, in denen Frauen oder Männer noch unterrepräsentiert sind, ist der Frauen- bzw. Männeranteil erhöht. Dabei sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Berufsgruppen berücksichtigt.
- In der berufspraktischen Ausbildung werden Frauen und Männer individuell und geschlechtergerecht gefördert.
- Auch bei den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen ausbilden.



Ziele aus den Leitsätzen:

- Der Anteil von Nachwuchskräften mit Behinderung ist auf 6 Prozent erhöht. Frauen und Männer sind in der Ansprache gleich berücksichtigt. Deren individuelle Bedürfnisse im Rahmen der Ausbildung sind einbezogen.
- Der Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund ist auf 25 Prozent erhöht. Frauen und Männer sind in der Ansprache gleich berücksichtigt.
- Der Anteil von Frauen in den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist auf 20 Prozent erhöht.

Hinweis:

Die nachfolgenden Zahlen beinhalten auch die Ausbildungszahlen der Eigenbetriebe.

- Die Verwaltungsberufe beinhalten die Studiengänge und Ausbildungsrichtungen Bachelor of Arts (Public Management), Bachelor of Laws, Dipl. Verwaltungswirte, Kaufleute für Büromanagement (AWM, MSE, RAW), Kaufleute für Dialogmarketing (AWM), Verwaltungsfachangestellte und Verwaltungswirte.
- Die IT-Studiengänge und Ausbildungsrichtungen beinhalten Bachelor of Science (Informatik, Wirtschaftsinformatik), Dipl. Verwaltungsinformatik, Fachinformatik für Anwendungsentwicklung, Fachinformatik für Systemintegration und IT-Systemelektronik.
- Die sonstigen Studiengänge und Ausbildungsrichtungen beinhalten Bachelor of Engineering (Bauingenieurwesen, Elektro- und Informationstechnik, Regenerative Energien – Elektrotechnik, Energie- und Gebäudetechnik), Fachangestellte für

Medien- und Informationsdienste, Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkräfte für Abwassertechnik, Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Florist/-innen, Gärtner/-innen, Geomatiker/-innen, Hauswirtschaftler/-innen, Immobilienkaufleute, Kfz-Mechatroniker/-innen, Landwirte, Maskenbildner/-innen und Vermessungstechniker/-innen.

Bewerbungen und Ausbildungsbeginn stadtwweit nach Geschlechtern

Zeitraum 2013 – 2018

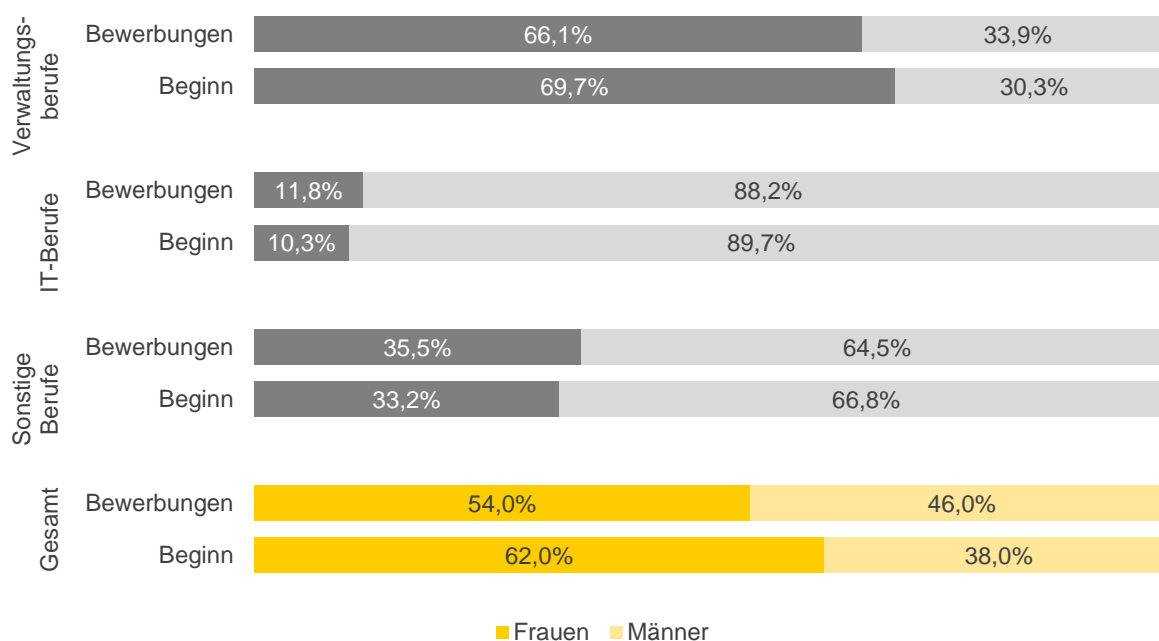
	Bewerbungen gesamt	Bewerbungen weiblich		Bewerbungen männlich		Beginn ¹⁾		Beginn weiblich		Beginn männlich	
		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
2013	3.893	2.229	57,3%	1.664	42,7%	259	6,7%	131	50,6%	128	49,4%
2014	3.862	2.321	60,1%	1.541	39,9%	313	8,1%	158	50,5%	155	49,5%
2015	5.910	3.412	57,7%	2.498	42,3%	695	11,8%	450	64,7%	245	35,3%
2016	5.210	2.879	55,3%	2.331	44,7%	611	11,7%	388	63,5%	223	36,5%
2017 ²⁾	5.805	2.269 ²⁾	48,8%	2.382 ²⁾	51,2%	728	12,5%	455	62,5%	273	37,5%
2018	6.070	3.229	53,2%	2.841	46,6%	788	13,0%	456	57,9%	332	42,1%
Summe²⁾	30.750	16.339	55,2%	13.257	44,8%	3.394	11,0%	2.035	60,1%	1.351	39,9%

1) Inkl. Aufstiegsbeamten/-innen

2) 2017 konnte bei den Bewerbungen auf Ausbildungs- und Studienrichtungen der Verwaltungsbeamtinnen bzw. -beamten aufgrund der Einführung einer neuen Software nicht nach Geschlechtern differenziert werden. Bei der prozentualen Verteilung der Geschlechter wurden diese daher nicht berücksichtigt. Die Summe der Gesamtbewerbungen stimmt deshalb auch nicht mit der Summe der Bewerbungen der beiden Geschlechter überein.

Bewerbungen und Ausbildungsbeginn nach Berufsrichtungen und Geschlechtern

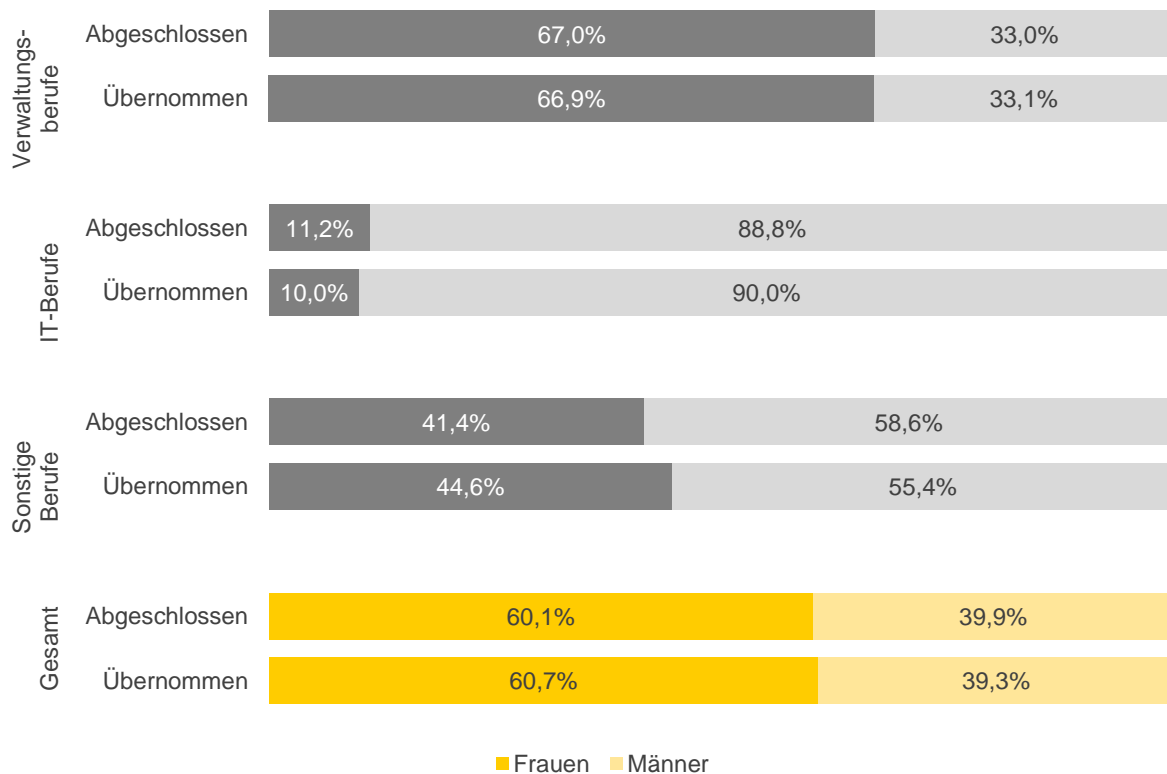
Zeitraum 2015 – 2018 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze)



Abschlüsse und Übernahmen stadtweit nach Geschlechtern Zeitraum 2013 – 2018

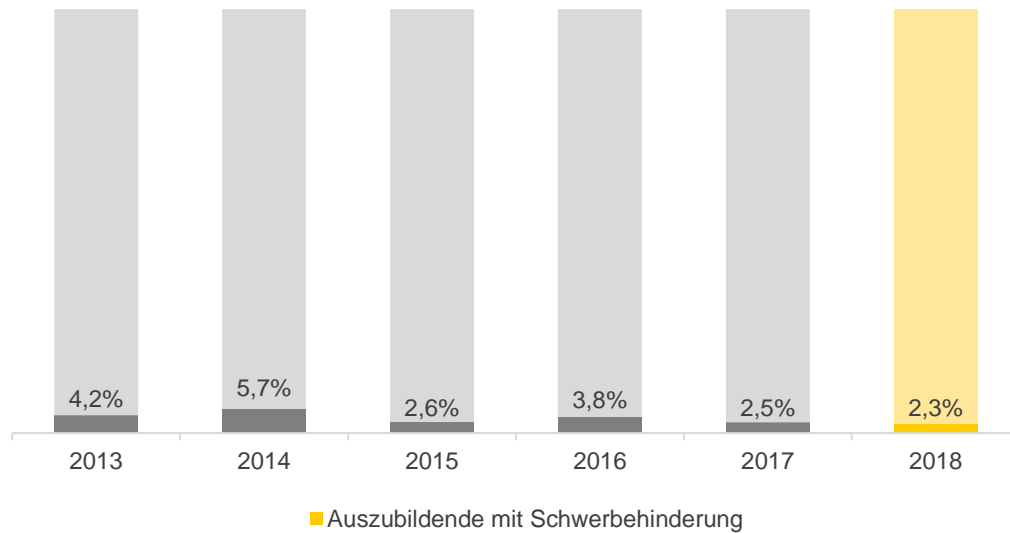
	Abge- schlossen gesamt	Abge- schlossen weiblich		Abge- schlossen männlich		Über- nommen		Über- nommen weiblich		Über- nommen männlich	
		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
2013	211	114	54,0%	97	46,0%	175	82,9%	96	54,9%	79	45,1%
2014	235	130	55,3%	105	44,7%	200	85,1%	117	58,5%	83	41,5%
2015	211	127	60,2%	84	39,8%	195	92,4%	119	61,0%	76	39,0%
2016	207	105	50,7%	102	49,3%	187	90,3%	95	50,8%	92	49,2%
2017	270	142	52,6%	128	47,7%	241	89,3%	128	53,1%	113	46,9%
2018	624	414	66,3%	210	33,7%	543	87,0%	366	67,4%	177	32,6%
Summe	1.758	1.032	58,7%	726	41,3%	1.541	87,7%	921	59,8%	620	40,2%

Abschlüsse und Übernahmen nach Berufsrichtungen und Geschlechtern Zeitraum 2015 – 2018 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze)

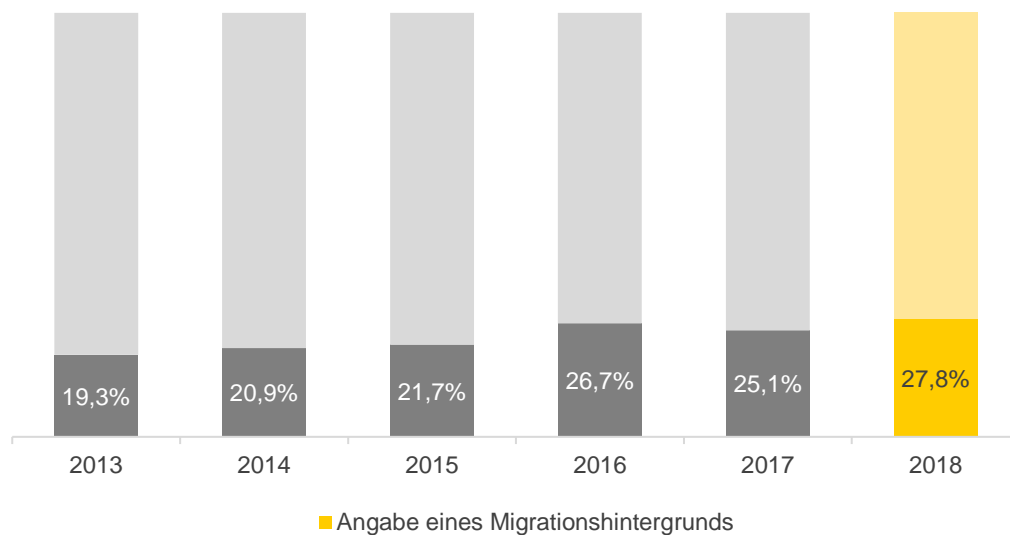


Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Schwerbehinderung im Hoheitsbereich

Stichtag jeweils zum 01.09. bzw. 01.10. eines jeden Einstellungsjahres

**Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Hoheitsbereich**

Stichtag jeweils zum 01.09. bzw. 01.10. eines jeden Einstellungsjahres



Fazit:

Vergleicht man die Zahlen der Bewerbungen mit der Anzahl an Personen, die eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München tatsächlich begonnen haben, so fällt bezogen auf die Verteilung der Geschlechter auf, dass sich Frauen insgesamt tendenziell besser in den Bewerbungsverfahren durchsetzen. Dies ist vor allem auf die Verwaltungsberufe zurückzuführen, in denen sich Frauen auch deutlich häufiger als Männer bewerben. Umgekehrt sieht es in den IT- und sonstigen Berufen aus. Hierbei wurden allerdings auch diejenigen Personen berücksichtigt, die ihre Bewerbung trotz erfolgter Zusage zurückgezogen haben.

In den IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen, in denen der Frauenanteil bis 2018 auf 20 Prozent gesteigert werden sollte, stellt sich vor allem die Bewerbungslage sehr einseitig dar. Der Anteil der Bewerberinnen stagniert dort trotz der Intensivierung entsprechender Maßnahmen seit einigen Jahren zwischen 11 und 12 Prozent. In den Auswahlverfahren wiederum setzten sich beide Geschlechter anteilig gleich stark durch, wodurch sich das einseitige Verhältnis auch in den Zahlen der neu eingestellten Auszubildenden widerspiegelt. Das ambitionierte Ziel der Leitsätze konnte bisher nicht erreicht werden.

Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei den Ausbildungsabschlüssen deckt sich im Verlauf der letzten Jahre weitestgehend mit dem der Ausbildungsbeginnerinnen und -beginner. Dies lässt unter anderem darauf schließen, dass beide Geschlechter während der berufspraktischen Ausbildung in gleicher Weise gefördert und unterstützt werden.

Der Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund konnte bis zum Jahr 2018 auf 27,8 Prozent erhöht und die Zielvorgabe der Leitsätze damit eingehalten werden. Hierbei wurden beide Geschlechter entsprechend ihrer Bewerbungsanteile in gleicher Weise berücksichtigt.

Das Ziel, den Anteil der Nachwuchskräfte mit Behinderung bis zum Jahr 2018 auf 6,0 Prozent zu steigern, wurde bislang nicht erreicht. Ausschlaggebend hierfür ist auch die niedrige Anzahl an Bewerbungen von Personen mit Behinderung. Berücksichtigt man in diesem Zusammenhang, dass der Anteil der Menschen mit Behinderung in der Altersgruppe zwischen 18 und 24 Jahren in München zum 31.12.2016 bei 1,4 Prozent lag, ist das Ziel sehr anspruchsvoll formuliert. Dass das Thema Inklusion für die Landeshauptstadt München aber sehr wohl einen großen Stellenwert hat, zeigt die stadtweite Schwerbehindertenquote von 7,61 Prozent, die deutlich über den gesetzlichen Vorgaben liegt.

2.2 Familiäre Beurlaubung



Leitsätze 2016:

- Frauen und Männer sind informiert über gesetzliche und tarifliche Regelungen zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit, sie kennen die innerbetrieblichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beratungsmöglichkeiten.
- Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sind über die rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie über Betreuungs- und Entlastungsangebote informiert.
- Die Stadt fördert im Falle von Elternzeit/Beurlaubung eine Berufsrückkehr innerhalb von drei Jahren; Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mütter und Väter bei der Planung einer frühen Rückkehr.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und sorgen für deren Akzeptanz im beruflichen Umfeld.



Ziele aus den Leitsätzen:

- Familiär beurlaubte Dienstkräfte kehren innerhalb der Elternzeit oder unmittelbar im Anschluss daran in den Dienst der Landeshauptstadt München zurück.
- Der Anteil der Väter an der Gesamtzahl der jährlichen Elternzeitfälle ist bis 2018 auf 35 Prozent gestiegen.
 - Die Dauer der Elternzeit durch Väter ist bis zum Jahr 2018 auf vier Monate erhöht.

Hinweis:

Eine familiäre Beurlaubung wird aus drei verschiedenen Gründen gewährt:

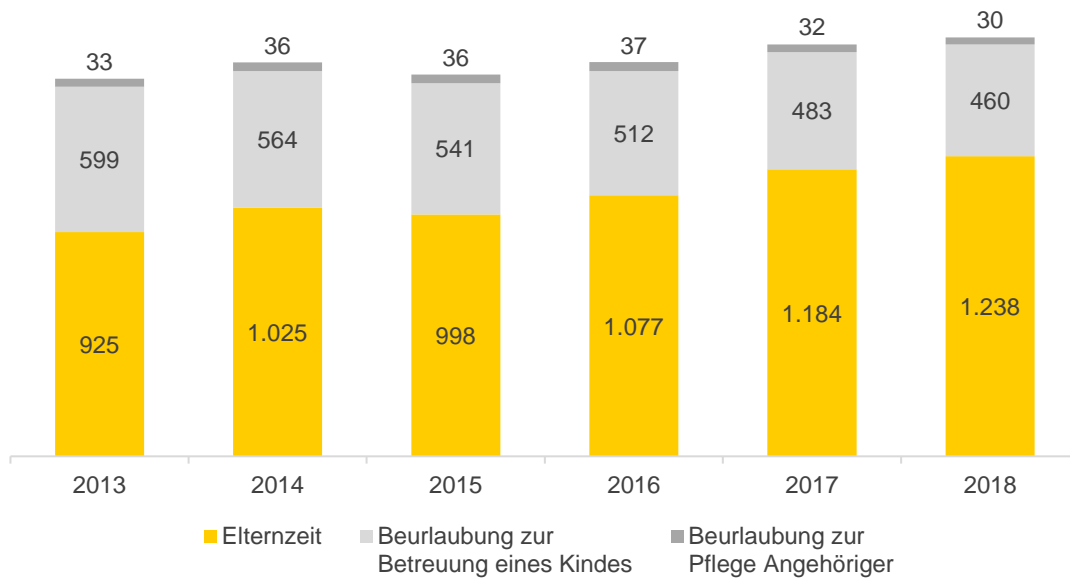
- Elternzeit
- zur Betreuung eines Kindes
- zur Pflege Angehöriger

Die bereits bestehenden familiären Beurlaubungen werden jeweils zum Stichtag 31.12. ausgewertet. Neu angetretene familiäre Beurlaubungen, sowie Daten zu zurückgekehrten Dienstkräften beziehen sich auf den Verlauf eines jeweiligen Jahres (01.01. – 31.12.).

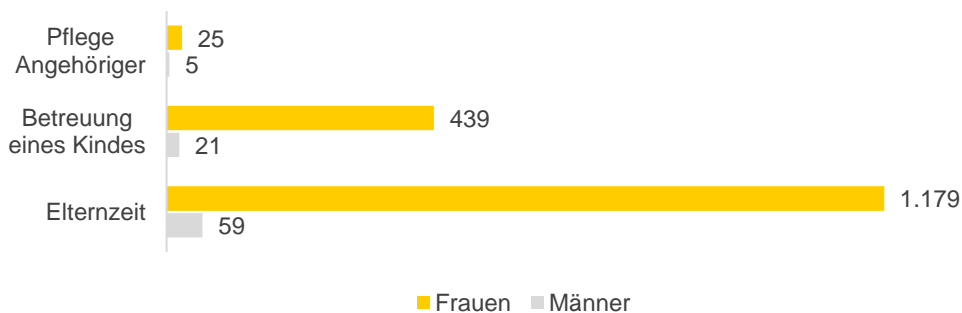
Entwicklung der stadtweiten familiären Beurlaubtenquote
Zeitraum 2013 – 2018 (Stichtag jeweils 31.12.)

	Gesamtbeschäftigte	davon familiär Beurlaubte	Stadtweite familiäre Beurlaubtenquote (inkl. Beurl. zur Pflege Angehöriger)
2013	35.093	1.557	4,4%
2014	36.075	1.625	4,5%
2015	37.846	1.575	4,2%
2016	39.515	1.626	4,1%
2017	40.928	1.699	4,2%
2018	41.971	1.728	4,1%

Gründe für bereits bestehende familiäre Beurlaubungen
Zeitraum 2013 – 2018 (Stichtag jeweils 31.12.)

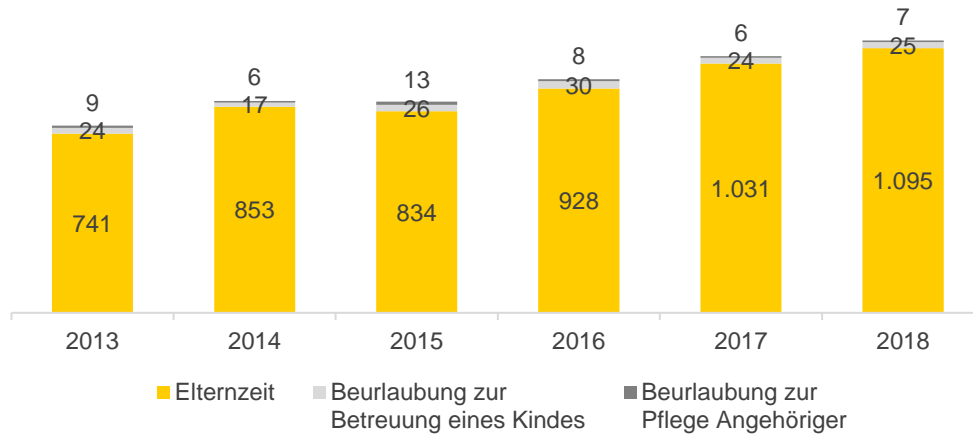


Gründe für bereits bestehende familiäre Beurlaubungen nach Geschlechtern
Stichtag 31.12.2018



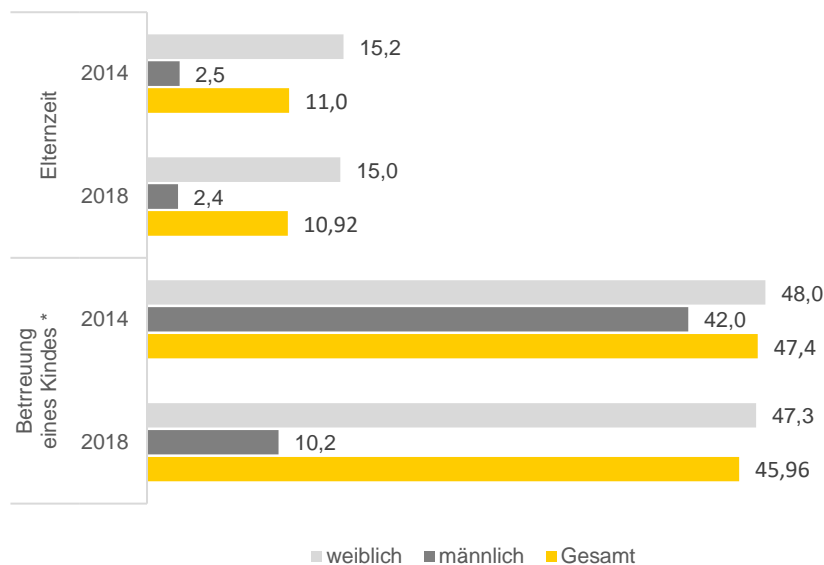
Gründe für neu angetretene familiäre Beurlaubungen

Zeitraum jeweils 01.01. – 31.12.



Durchschnittliche Beurlaubungsdauer der zurückgekehrten Dienstkräfte in Monaten nach Geschlechtern und Beurlaubungsgründen

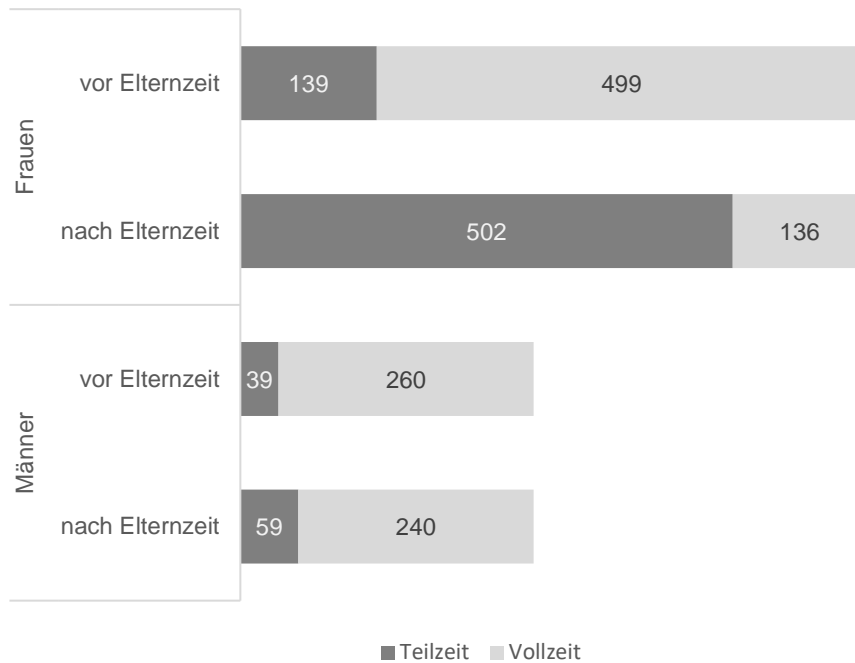
Zeitraum jeweils 01.01. – 31.12.



* Sowohl 2014 als auch 2018 sind nur einzelne Männer aus der Beurlaubung zurückgekehrt. Deshalb schwankt der Wert der durchschnittlichen Beurlaubungsdauer bei den Männern sehr stark und ist nur bedingt aussagekräftig.

Arbeitszeitmodelle der aus der Elternzeit zurückgekehrten Dienstkräfte nach Geschlechtern

Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2018



Fazit

Der Anteil der stadtweit familiär beurlaubten Dienstkräfte stagniert seit einiger Zeit und liegt derzeit bei etwa 4,1 Prozent. Besonders auffällig ist dabei, dass seit Jahren fast ausschließlich die Elternzeit als Grund für eine neue familiäre Beurlaubung angegeben wird. Die Beschäftigten, die sich zur Betreuung eines Kindes beurlauben haben lassen, machen zwar noch immer etwa ein Viertel aller aktuell beurlaubten Dienstkräfte aus, ihr Anteil schrumpft allerdings kontinuierlich. Bei den meisten Rückkehrerinnen und Rückkehrern von der Betreuung eines Kindes handelt es sich um Personen, die ihre Beurlaubung bereits vor längerer Zeit angetreten haben.

Es ist also davon auszugehen, dass die Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes, neben der Pflege von Angehörigen, bei den familiären Beurlaubungen mittelfristig nur noch eine untergeordnete Rolle spielen wird. Ausschlaggebend hierfür ist wohl zum einen, dass die Landeshauptstadt München über ein Kontakthalteprogramm, das breitgefächerte Teilzeitangebot, Informationsveranstaltungen und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen die zeitnahe Rückkehr ihrer Dienstkräfte nach der Elternzeit unterstützt. Zum anderen könnte die stetige Steigerung der Lebenshaltungskosten auch ursächlich dafür sein, dass sich viele der betroffenen Personen eine unbezahlte Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes finanziell nicht mehr leisten können. Bei Rückkehr in Teilzeit wird zudem unter Umständen auch ein Teil der Gehaltseinbußen vom Staat über das Elterngeld-Plus ausgeglichen.

Die meisten der zuvor in Vollzeit arbeitenden Frauen reduzieren nach der Rückkehr ihre Arbeitszeit. Bei den Männern ist dies nur in geringem Maß der Fall.

Dies führt dazu, dass im vergangenen Jahr 93 Prozent aller Beschäftigten, die aus einer familiären Beurlaubung zurückkehrten, aus einer Elternzeit kamen. Die durchschnittliche Dauer lag bei diesen Personen zwischen 10 und 11 Monaten. Das Ziel, dass Beurlaubte innerhalb der Elternzeit oder unmittelbar im Anschluss daran in den Dienst zurückkehren, wurde demnach eingehalten.

Außerdem stieg der Anteil der Väter, die eine Elternzeit beantragen in 2018 auf 36,7 Prozent. Damit wurde auch hier die Zielvorgabe aus den Leitsätzen eingehalten. Neben der erwähnten Unterstützung durch die Landeshauptstadt München ist wohl auch entscheidend, dass seit 2007 beide Elternteile in Summe 14 statt 12 Monate (bei einem Elternteil in Elternzeit) das Basiselterngeld beziehen können.

Zeitgleich zeigt sich aber auch, dass Männer mit durchschnittlich etwas mehr als zwei Monaten Elternzeit gerade einmal die vom Gesetzgeber zusätzlich gewährte finanzielle Unterstützung nutzen. Während Mütter in der Regel 12 Monate Elterngeld beziehen, nehmen die Väter offenbar nur die Partnermonate in Anspruch und kehren danach wieder in den aktiven Dienst zurück. Obwohl sich ein leichter Wandel zur gleichgestellten Verantwortung in der Kinderbetreuung ausmachen lässt, beobachtet man in unserer Gesellschaft nach wie vor, dass schwerpunktmäßig Mütter diese Aufgabe übernehmen. Der Einfluss des Arbeitgebers hierauf ist nur sehr begrenzt. Das Ziel, die Dauer der Elternzeit von Vätern auf vier Monate zu erhöhen, konnte bisher nicht erreicht werden.

Die Tatsache, dass die neu beantragten familiären Beurlaubungen fast ausschließlich auf die Inanspruchnahme der Elternzeit zurückzuführen sind und diese sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern durchschnittlich etwa so lange andauern, wie das Basis-Elterngeld üblicherweise bezogen wird, zeigt die große Relevanz der finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

3. Berufliche Entwicklung

3.1 Mobilität



Leitsätze 2016:

- Personalauswahl findet nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wettbewerb statt. Alle dezentralen und zentralen Verfahren zu Personalauswahl und Stellenbesetzung werden unter Einhaltung der in den Ausschreibungsrichtlinien (Grundsätze und Ausführungsbestimmungen) formulierten Standards zur geschlechtergerechten Personalauswahl durchgeführt und bieten Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit gleiche Chancen.
- Bei der Besetzung von Stellen im Rahmen der Ausschreibungsrichtlinien besteht in allen Referaten, Eigenbetrieben und Fachrichtungen Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.



Ziele aus den Leitsätzen:

- 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 Bewerbungen von Teilzeitkräften für Führungspositionen ist bis zum Jahr 2018 von 10,9 Prozent (2014) auf 15 Prozent gestiegen.

Hinweis:

Aktuell können im Gleichstellungsbericht hinsichtlich der Stellenbesetzungsdaten lediglich die Zahlen vor 2017 herangezogen werden. Zur Darstellung der Situation bei der Landeshauptstadt München werden daher die Daten aus den Jahren 2015 und 2016 genutzt. Seit dem Jahr 2017 werden Stellenbesetzungsverfahren im neuen E-Recruiting-System durchgeführt. Wie in der Bekanntgabe „Mittelfristige Personalplanung“ von 2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11130) und 2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14308) mitgeteilt wurde, war es aufgrund verfahrenstechnischer Mängel beim E-Recruiting-System des externen Anbieters zunächst nicht möglich, aussagekräftige Controllingberichte zu erstellen.

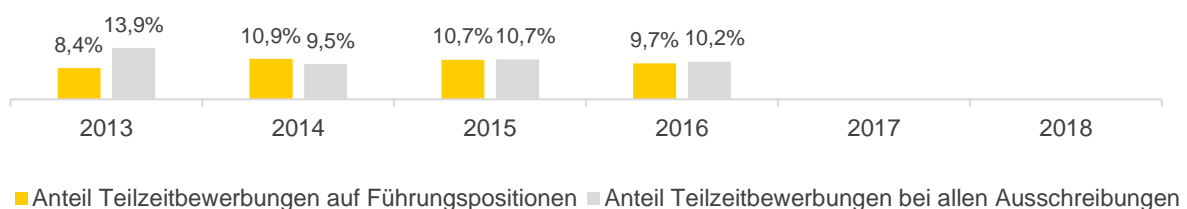
Ein Ende 2017 zur Verfügung gestelltes Lieferpaket für Controlling-Anwendungen konnte wegen gravierender Mängel nicht abgenommen werden. Das komplexe Datenmodell führte zu fehlerhaften Auswertungen. Die Controllingfunktionalitäten wurden zu diesem Zeitpunkt für anstehende Analysen im bestehenden E-Recruiting-System erstmalig integriert, sodass dies im ersten Quartal 2018 getestet werden konnte. Die hohe Anzahl von Datensätzen, die wir als Landeshauptstadt München aufgrund unserer Vielzahl von Bewerbungen und

Verfahren haben, konnten in der bestehenden Anwendung nicht verarbeitet werden. Insbesondere führten umfangreiche, vorgefertigte Auswertungen zum Absturz des Systems bei der Rolle Controller/in und zu verlangsamten Reaktionszeiten bei der Rolle der Stellenbesetzerinnen und Stellenbesetzer.

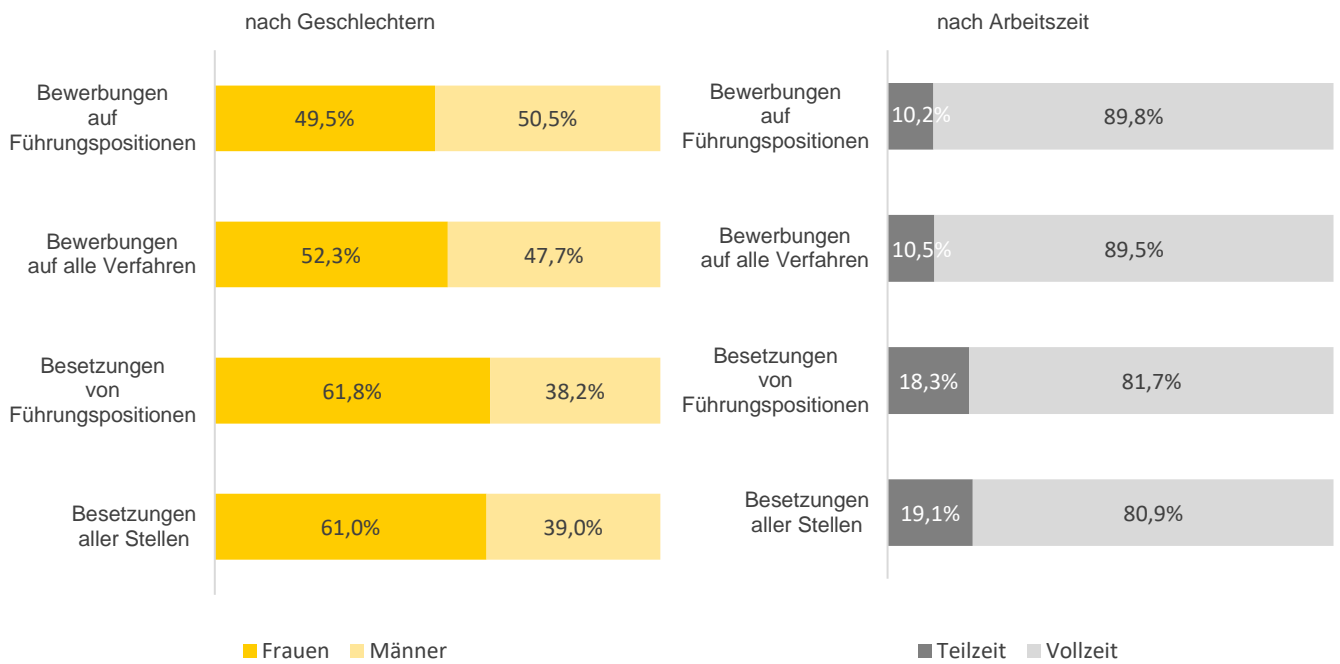
Die nachfolgenden Gespräche mit dem Anbieter ergaben, dass für die Controlling-funktionalitäten eine gesonderte Anwendung notwendig ist, um den Problemen zu begegnen. Die Anforderungen an das neue Schema, das zugleich das komplexe Datenmodell entzerrt, sind dem Hersteller übermittelt und wurden im Detail vorab besprochen. Die Lieferung der neuen Datenbank ist für Ende 2019 geplant.

In der Zwischenzeit erhält die Landeshauptstadt München über sogenannte SQL-Statements, die mit Unterstützung von it@M direkt vom Hersteller angefordert werden, grundlegende Auswertungen zu den Verfahrensdaten. Zuverlässige Zahlen zu den Stellenbesetzungsdaten im Hinblick auf personenbezogene Daten sind jedoch noch nicht möglich. Die mittels der oben genannten SQL-Statements zur Verfügung gestellten Auswertungen werden stichprobenartig auf Plausibilität geprüft. Diese Überprüfung ist bei personenbezogenen Daten aufgrund der Datenschutzbestimmungen nicht im ausreichenden Maß möglich. Bewerbungsaaccounts werden nach einer Absage und nach Ablauf von sechs Monaten ohne Aktivität anonymisiert. Ein deutlich überwiegender Teil der Bewerbungsdaten, die mit der Auswertung verglichen werden müssten, steht daher nicht mehr zur Verfügung. Wir bitten vor diesem Hintergrund um Verständnis, dass keine Zahlen zu den Stellenbesetzungsdaten für die Jahre 2017 und 2018 dargestellt werden können.

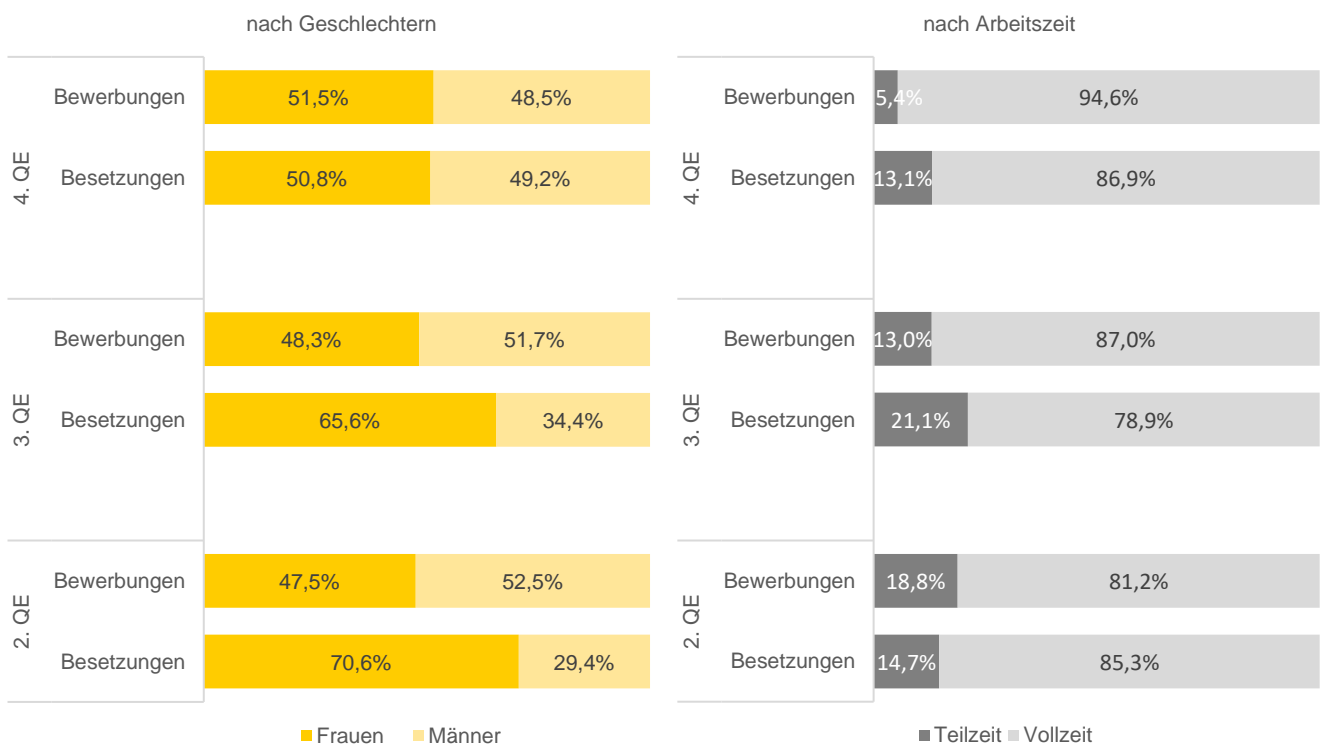
Anteil von Teilzeitbewerbungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren Zeitraum 2013 – 2016 (ohne 2017 und 2018)



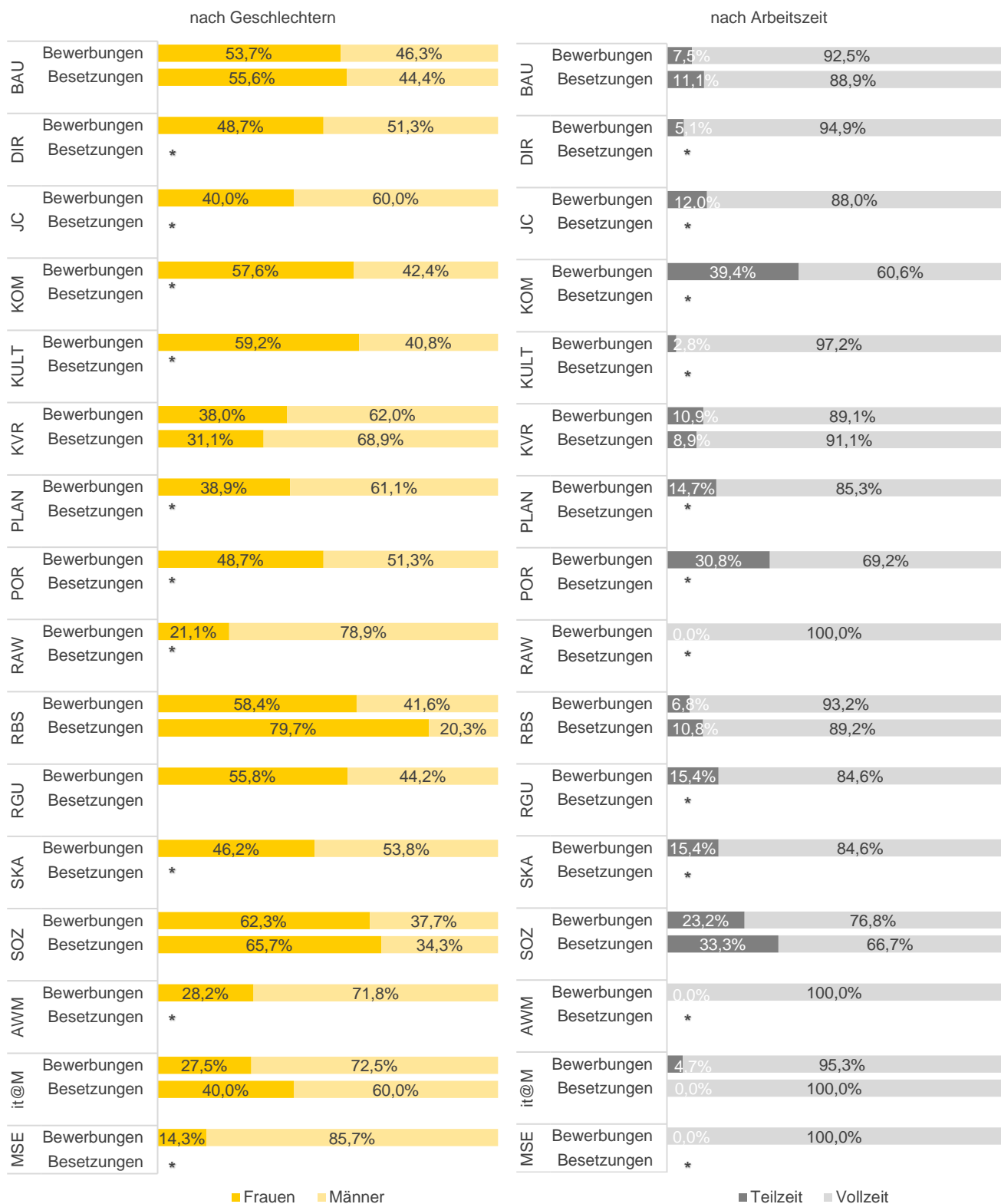
Bewerbungen und Besetzungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren
 Zeitraum 2015 – 2016 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze; ohne 2017 und 2018)



Bewerbungen und Besetzungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren von Führungspositionen nach Qualifikationsebenen
 Zeitraum 2015 – 2016 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze; ohne 2017 und 2018)

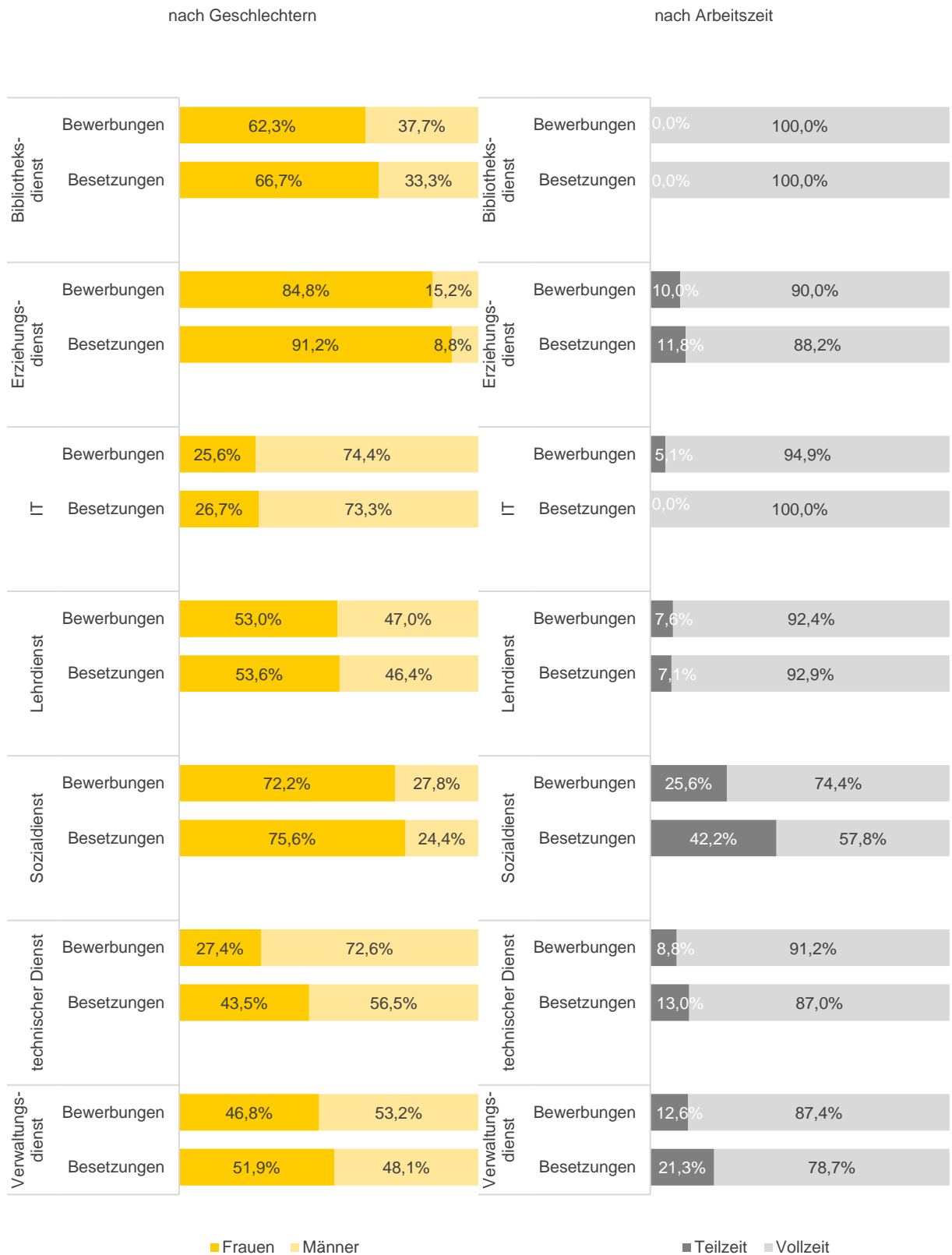


Bewerbungen und Besetzungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren von Führungspositionen nach Referaten/Eigenbetrieben Zeitraum 2015 – 2016 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze; ohne 2017 und 2018)



* In Bereichen, in denen im Betrachtungszeitraum weniger als 20 Stellen besetzt wurden, wird von einer statistischen Interpretation abgesehen.

Bewerbungen und Besetzungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren von Führungspositionen nach Fachrichtungen
 Zeitraum 2015 – 2016 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze; ohne 2017 und 2018)



Fazit

Obgleich systembedingt derzeit keine validen Aussagen hinsichtlich der Datenjahre 2017 und 2018 möglich sind, können die Daten aus den Jahren 2015 und 2016 (Jahre nach dem Datenstand der Leitsätze) als Indikator für die Chancengleichheit im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren herangezogen werden.

Die Entwicklung der Zahlen in den vergangenen Jahren lässt darauf schließen, dass der Anteil von Teilzeitbewerbungen auf Führungspositionen bis 2018 nicht die angestrebten 15 Prozent erreicht hat. Wie auch bei allen anderen Stellenbesetzungsverfahren pendelt sich der Anteil der Teilzeitbewerbungen auf Führungspositionen bei etwa zehn Prozent ein.

Vergleicht man die Verteilung der Geschlechter bzw. Arbeitszeitmodelle bei Bewerbungen mit der Verteilung bei den Besetzungen von Führungspositionen, so zeigt sich, dass sich sowohl Frauen als auch Teilzeitkräfte tendenziell häufiger im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren durchsetzen können. Dies gilt in den meisten Fällen auch im Hinblick auf einzelne Qualifikationsebenen, Fachrichtungen und Referate/Eigenbetriebe. Lediglich im Kreisverwaltungsreferat (6,9 Prozentpunkte zu Gunsten der Männer; 1,0 Prozentpunkte zu Gunsten der Vollzeitkräfte), der 2. Qualifikationsebene (4,1 Prozentpunkte zu Gunsten der Vollzeitkräfte), der 4. Qualifikationsebene (0,7 Prozentpunkte zu Gunsten der Männer) und dem Lehrdienst (0,5 Prozentpunkte zu Gunsten der Vollzeitkräfte) stellt sich die Situation differenzierter dar.

3.2 Führungsposition



Leitsätze 2016:

- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen entspricht dem Frauenanteil bei den aktiv Beschäftigten.



Ziele aus den Leitsätzen:

- Das Verhältnis bei Führungspositionen 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) entspricht dem Verhältnis aller Beschäftigten in dem jeweiligen Bereich.
- Der Anteil von Teilzeitführungskräften ist jährlich um mindestens 0,5 Prozentpunkte erhöht.
- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene ist bis 2020 erhöht und bewegt sich innerhalb des stadtweiten Toleranzrahmens.

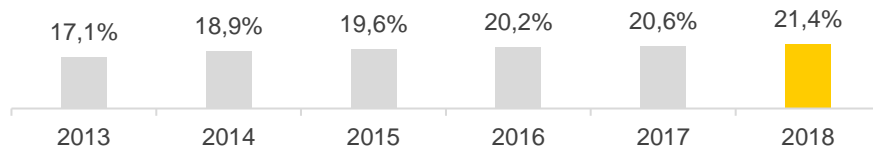
Hinweis:

Als Führungskraft werden Personen verstanden, die Mitarbeitergespräche führen und/oder Entwürfe für dienstliche Beurteilungen erstellen und denen mindestens zwei Dienstkräfte unterstellt sind. Aufgrund einer Präzisierung der Führungskräfteauswertung werden im Vergleich zu den Auswertungen vor 2014 die reinen Stellvertreterpositionen bedeutender Hierarchieebenen (Stellenvermerk 0320) nicht mehr berücksichtigt.

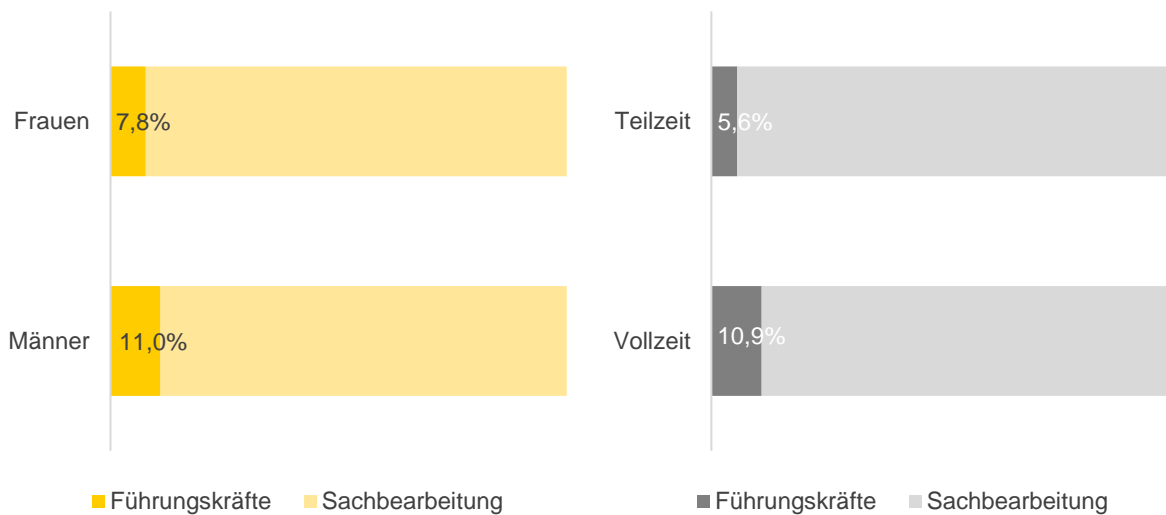
Die Verteilung von Führungspositionen wird über den Führungsunterschied bewertet. Dabei wird für zwei verschiedene Personengruppen errechnet, wie hoch der jeweilige Anteil der Führungskräfte ist. Der Führungsunterschied ergibt sich aus der Subtraktion der beiden Prozentwerte und beträgt im Idealfall 0 Prozentpunkte. Chancengleichheit ist gegeben, wenn sich der Führungsunterschied in einem Zielkorridor zwischen +/- 5 Prozentpunkten befindet.

Abweichend von den Ausführungen in den Leitsätzen werden die Führungspositionen nachfolgend nicht im Vergleich zu den aktiv Beschäftigten, sondern zu den Kernbeschäftigten betrachtet. Grund dafür ist die Tatsache, dass die Auszubildenden und sonstigen budgetrelevanten Beschäftigten (die bei den aktiv Beschäftigten enthalten sind) aktuell nicht für eine Führungsposition in Frage kommen.

Entwicklung Anteil Führung in Teilzeit
Stichtag jeweils 31.12.



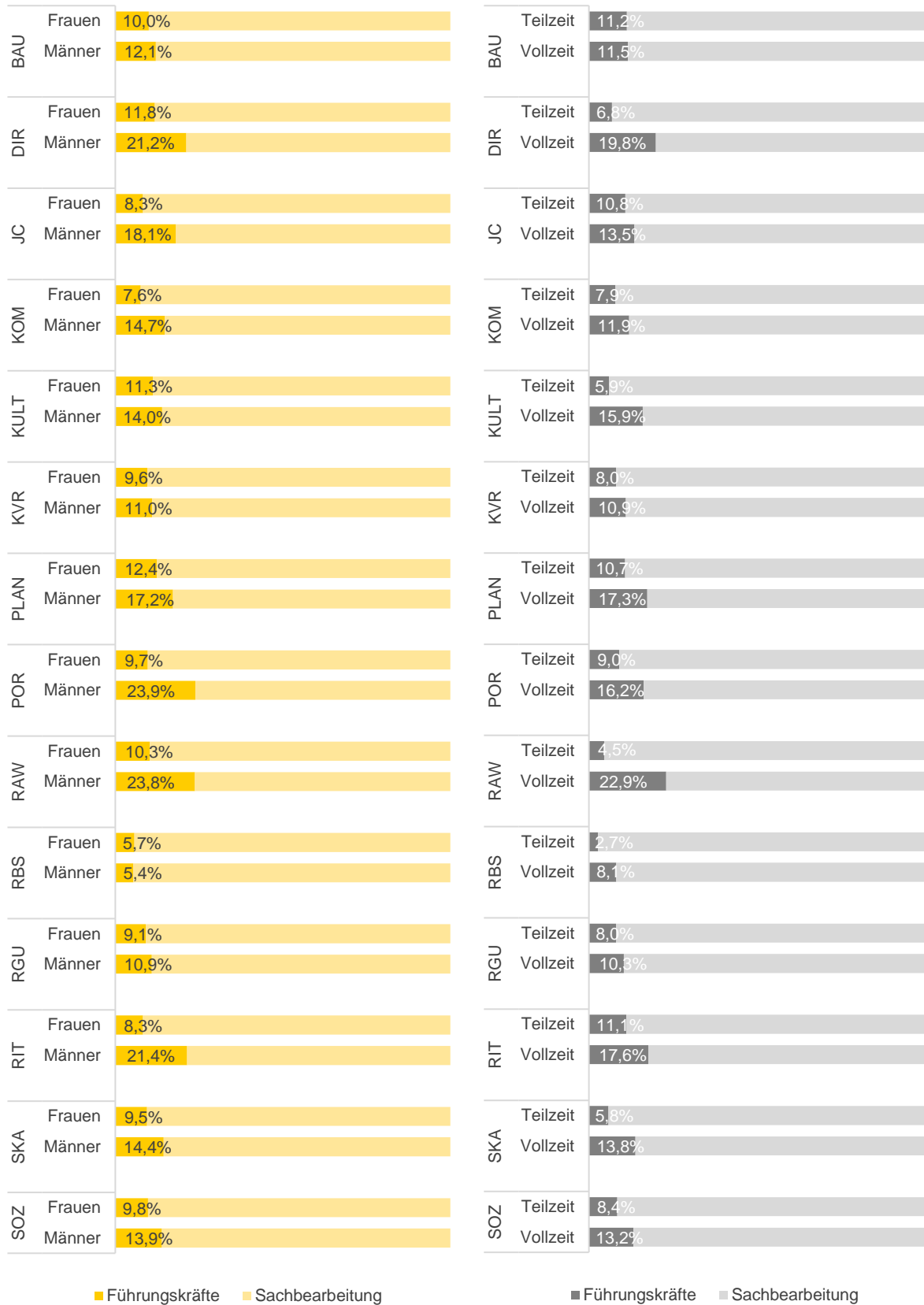
Anteil der Führungskräfte nach Geschlechtern und Arbeitszeitmodell stadtwweit
Stichtag 31.12.2018



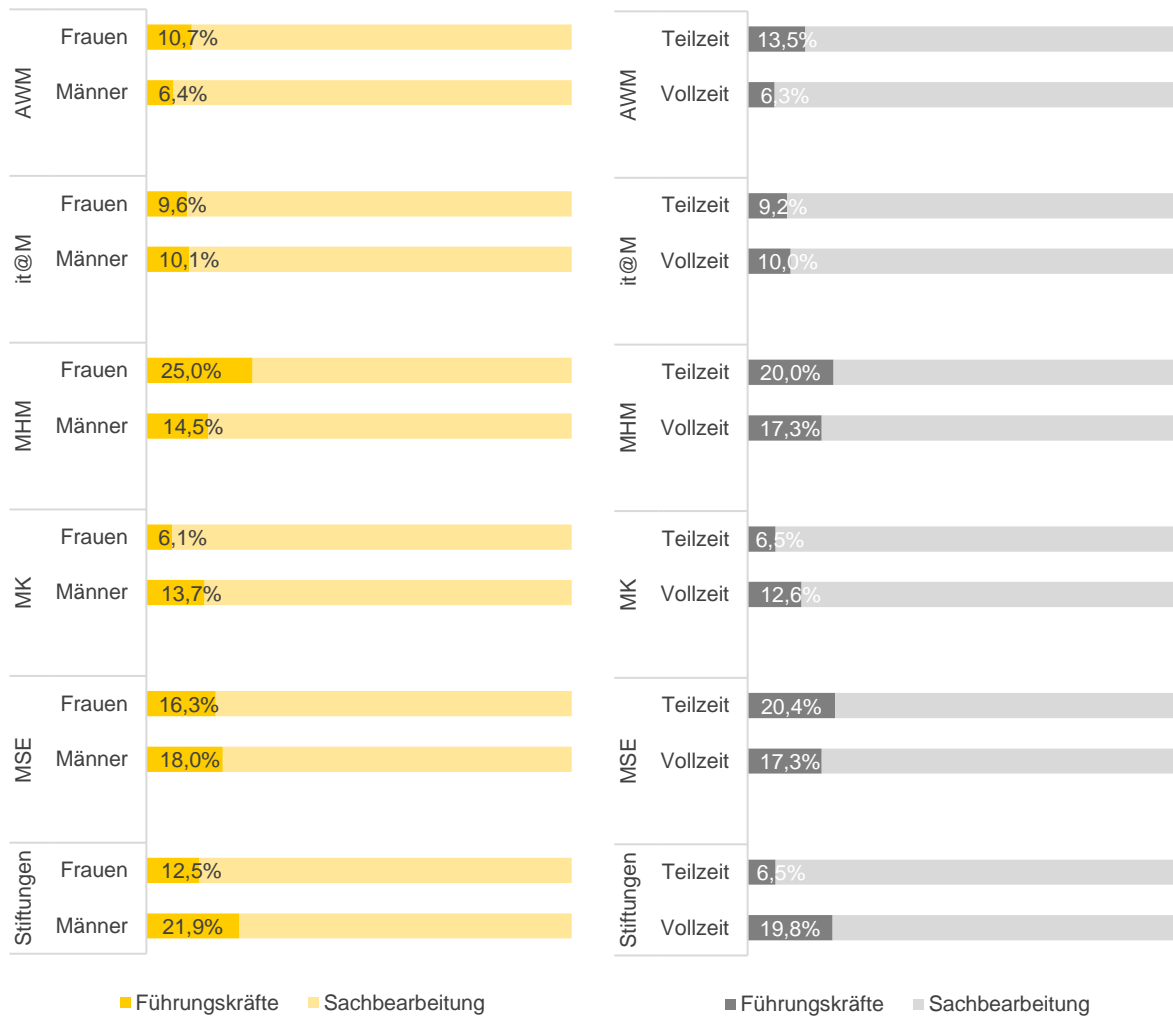
Entwicklung der Kernbeschäftigten bzw. Führungskräfte nach Geschlechtern und Arbeitszeit stadtwweit
Stichtag jeweils zum 31.12.

	Geschlecht		Arbeitszeit	
	Frauenanteil Kernbeschäftigte	Frauenanteil Führungskräfte	Teilzeitquote Kernbeschäftigte	Teilzeitquote Führungskräfte
2013	55,3%	45,7%	31,5%	17,1%
2014	56,1%	46,5%	32,6%	18,9%
2015	57,0%	47,2%	33,2%	19,6%
2016	57,2%	48,0%	33,8%	20,2%
2017	57,4%	48,8%	33,9%	20,6%
2018	57,4%	48,8%	34,6%	21,4%

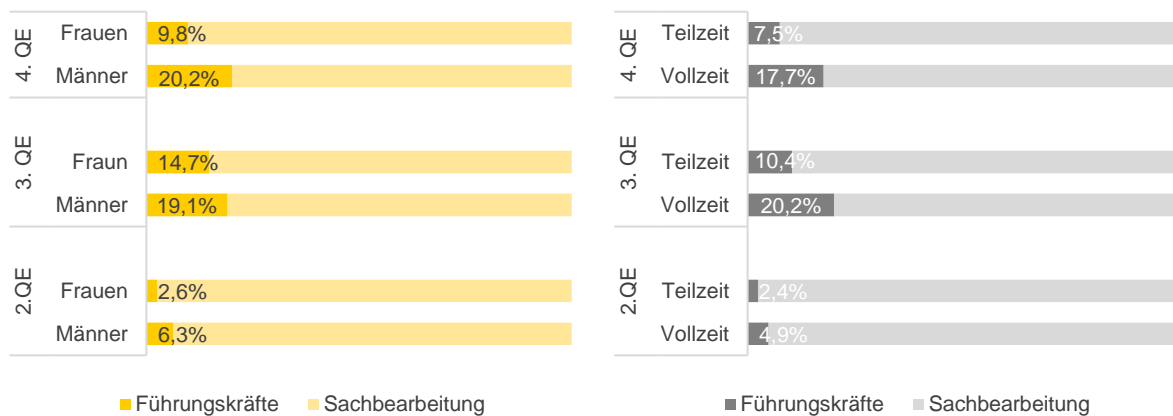
Anteil der Führungskräfte nach Referaten und Geschlechtern/Arbeitszeit
Stichtag 31.12.2018



Quote an Führungskräften nach Eigenbetrieben und Geschlechtern/Arbeitszeit
Stichtag 31.12.2018



Anteil der Führungskräfte nach Qualifikationsebenen und Geschlechtern/Arbeitszeit
Stichtag 31.12.2018



Anteil der Führungskräfte nach Fachrichtungen und Geschlechtern/Arbeitszeit
Stichtag 31.12.2018



Fazit

Der Frauenanteil bei den Führungskräften steigt nach wie vor kontinuierlich an und liegt mittlerweile bei 48,8 Prozent. Zeitgleich steigt auch der Anteil der weiblichen Kernbeschäftigten auf 57,4 Prozent. Wie bereits erläutert, wird die Verteilung der Führungspositionen bei der Landeshauptstadt München anhand des Führungsunterschieds bewertet. Dieser lag 2018 auf stadtweiter Betrachtungsebene zwischen Frauen und Männern bei 3,2 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer (7,8 Prozent der weiblichen Kernbeschäftigten und 11,0 Prozent der männlichen Kernbeschäftigten hatten eine Führungsposition) und ist damit als ausgewogen zu bewerten.

Auf Referats-/Eigenbetriebsebene lag der Führungsunterschied zwischen den Geschlechtern in 12 von 20 Fällen unter 5 Prozentpunkten. Im Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, sowie dem IT-Referat war der Führungsunterschied mit über 10 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer besonders hoch.

Hinsichtlich der beobachteten Fachrichtungen erreicht der Erziehungsdienst, die IT, der Lehrdienst und der Sozialdienst eine tolerable Verteilung der Führungspositionen zwischen den Geschlechtern. Im technischen Dienst und Verwaltungsdienst lag der Wert bei über 10 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer.

Speziell auf die 4. Qualifikationsebene bezogen, lässt sich eine Zunahme des Anteils an Frauen über die letzten Jahre feststellen. Seit der Ausarbeitung der Leitsätze stieg der Frauenanteil bei den Führungskräften in der 4. Qualifikationsebene von 37,7 Prozent im Jahr 2014 auf zuletzt 39,9 Prozent. Der Führungsunterschied in der 4. Qualifikationsebene betrug 2018 10,4 Prozentpunkte zu Gunsten der Männer (9,8 Prozent der weiblichen Kernbeschäftigten und 20,2 Prozent der männlichen Kernbeschäftigten hatten eine Führungsposition). Damit liegt der Führungsunterschied zwischen den Frauen und Männern in der 4. Qualifikationsebene nicht im tolerablen Rahmen. Im Vergleich zum Jahr 2014 konnte der Unterschied dort nur leicht reduziert werden (2014: 11,0 Prozentpunkte zu Gunsten der Männer). In der 2. und 3. Qualifikationsebenen ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen ausgewogen.

Der Anteil von Führungskräften in Teilzeit stieg in den vergangenen sechs Jahren ebenfalls kontinuierlich an und liegt derzeit bei etwa 21,4 Prozent. Das Ziel, den Anteil von Teilzeitkräften um jährlich mindestens 0,5 Prozentpunkte zu erhöhen, wurde lediglich 2017 mit einem Anstieg um 0,4 Prozentpunkten knapp nicht erfüllt. Gesamt betrachtet erhöhte sich der Anteil jedoch um durchschnittlich 0,86 Prozentpunkte pro Jahr. Einen wesentlichen Beitrag zu diesem Ergebnis liefert das breitgefächerte Teilzeitangebot der LHM.

Dabei weisen 12 von 20 Referaten/Eigenbetrieben einen Führungsunterschied von weniger als 5 Prozentpunkten zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften auf. Im Direktorium, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft sowie den Stiftungen liegt die Verteilung jeweils mit über 10 Prozentpunkten zu Gunsten der Vollzeitkräfte deutlich über dem tolerablen Rahmen.

Bei den beobachteten Fachrichtungen erreicht nur die IT und der Lehrdienst eine tolerable Verteilung. Hier weist der Bibliotheksdienst mit 12,7 Prozentpunkten zu Gunsten der Vollzeitkräfte den größten Unterschied zwischen den Arbeitszeitmodellen auf.

Bei den Qualifikationsebenen besteht nur in der zweiten Qualifikationsebene ein tolerables Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitführungs Kräften.

Zusammenfassend zeigt sich eine stetige Zunahme der Frauen und Teilzeitkräfte bei den Führungspositionen, die auf der obersten Betrachtungsebene jeweils zu einer ausgeglichenen Verteilung führt. Allerdings gibt es nach wie vor in einigen Bereichen der Referate, Qualifikationsebenen und Fachrichtungen einen Handlungsbedarf.

3.3 Dienstliche Beurteilung



Leitsätze 2016:

- Die Beurteilung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitkräften bezieht sich auf die konkreten Anforderungen, die Leistungen und Ergebnisse am Arbeitsplatz. Unmittelbar oder mittelbar diskriminierende, an den Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien sind vermieden.
- Stadtweit wird ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zugrunde gelegt; auf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wird geachtet.



Ziele aus den Leitsätzen:

- Die Beurteilungspraxis zwischen Frauen und Männern, Vollzeit und Teilzeit ist ausgewogen. Der Beurteilungsunterschied liegt jeweils unter 5 Prozentpunkten.

Hinweis:

Die endgültigen Beurteilungsergebnisse zum aktuellen Beurteilungsjahr 2019 (Beurteilungszeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2018) lagen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht vor. Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Ergebnisse aus dem Beurteilungsjahr 2015 (Beurteilungszeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2014).

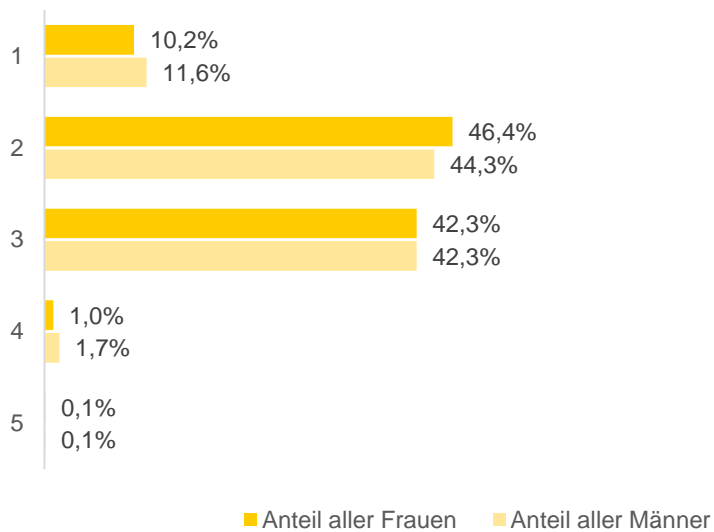
In der städtischen Beurteilungskommission wurden hierzu ausführlichere Auswertungen präsentiert. Darüber hinaus erhielten die Referate und Eigenbetriebe jeweils ihre eigenen Ergebnisse in detaillierter Berichtsform. Bei Überschreitungen des Toleranzrahmens wurden entsprechende Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

Enthalten sind die Beurteilungsdaten der Dienstkräfte, die nach den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen bzw. Beamten und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Landeshauptstadt München vom 03.11.2010 (zuletzt geändert durch Verfügung des Oberbürgermeisters vom 29.04.2014) periodisch beurteilt wurden. Nicht enthalten sind die Stadtgüter München, da die Dienstkräfte nicht vollständig in paul@ erfasst sind und wegen ihrer geringen Zahl (nur 16 beurteilungspflichtige Dienstkräfte) generell nicht in PeCon-Analysen einbezogen werden und die Aufstiegsbeamtinnen bzw. -beamten. Außerdem wurden die Dienstkräfte der SWM, die Fachstelle für Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit, die Betriebsärztinnen bzw. -ärzte sowie die Personalreserve nicht berücksichtigt. Ausgenommen sind außerdem die Beurteilungen der Bürgermeisterbüros, der Frauengleichstellungsstelle, der Geschäftsstelle des GPR, des Schulverwaltungsdienstes sowie der Schulhausoffizianten und der München Klinik.

Die Chancengleichheit wird mit Hilfe des Beurteilungsunterschieds bewertet. Dabei wird untersucht, wie häufig innerhalb einer Personengruppe das 1. und 2. Gesamturteil vergeben wird. Vergleicht man die Anteile zweier Personengruppen miteinander, so ergibt die Differenz der Prozentwerte den Beurteilungsunterschied. Liegt dieser unter 5 Prozentpunkten, wird von einer Chancengleichheit ausgegangen.

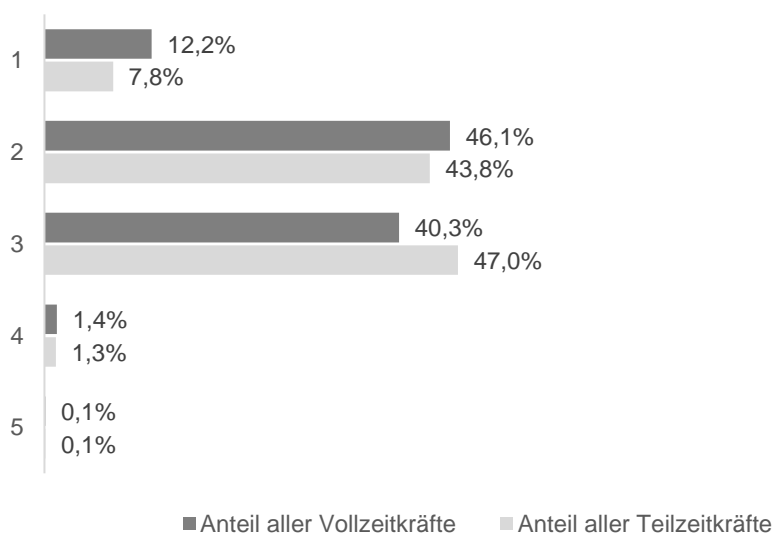
Verteilung der Gesamturteile nach Geschlechtern

Beurteilungszeitraum 01.01.2011 – 31.12.2014



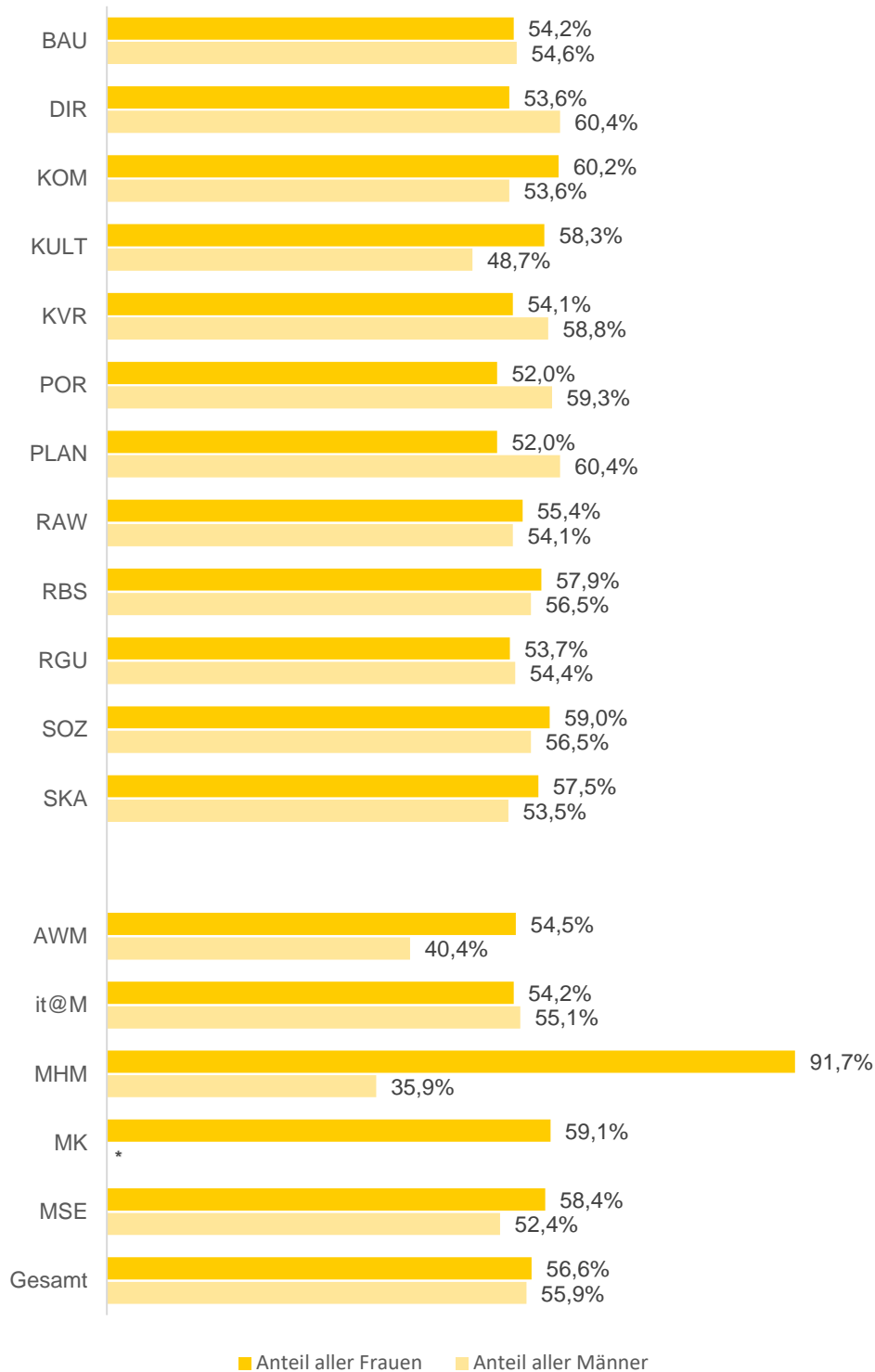
Verteilung der Gesamturteile nach Arbeitszeit

Beurteilungszeitraum 01.01.2011 – 31.12.2014



Verteilung des 1. und 2. Gesamturteils (in Summe) nach Geschlechtern und Referaten/Eigenbetrieben

Beurteilungszeitraum 01.01.2011 – 31.12.2014



* weniger als 20 Fälle

Fazit

Nach den Maßstäben der städtischen Beurteilungskommission wurde das Ziel, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten, im Beurteilungsjahr 2015 eingehalten. 56,6 Prozent aller Frauen und 55,9 Prozent aller Männer erhielten das 1. oder 2. Gesamturteil. Der daraus resultierende Beurteilungsunterschied von 0,7 Prozentpunkten zu Gunsten der Frauen ist äußerst gering.

Hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle haben 58,3 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten und 51,6 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten das 1. oder 2. Gesamturteil erhalten. Der Beurteilungsunterschied liegt mit 6,7 Prozentpunkten für das Beurteilungsjahr 2015 allerdings über dem angestrebten Zielwert.

Im Rahmen eines sogenannten „Vorclearings“ mussten die Referate und Eigenbetriebe bis Ende Mai 2019 erste Tendenzen für die periodische Beurteilung 2019 liefern, bevor die endgültigen Gesamturteile vergeben werden. Diesen Beurteilungstendenzen zufolge ist die Beurteilungspraxis für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2018 sowohl bei den Geschlechtern (1,4 Prozentpunkte zu Lasten der Männer) als auch bei den Arbeitszeitmodellen (4,3 Prozentpunkte zu Lasten der Teilzeitkräfte) ausgewogen und erfüllt damit die Zielvorgaben. Dies zeigt, dass die Leistungen der Dienstkräfte bei der Landeshauptstadt München unabhängig von ihrem Geschlecht oder dem Arbeitszeitmaß beurteilt werden.

Inwiefern sich diese Prognosen auch mit den endgültigen Ergebnissen decken, wird in entsprechenden Berichten überprüft und der Beurteilungskommission vorgelegt.

3.4 Aufstiegsverfahren

(Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung)



Leitsätze 2016:

- Die Aufstiegsverfahren bei der Landeshauptstadt München stehen allen Beschäftigten offen. Es wird auf Chancengleichheit bei Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften geachtet.



Ziele aus den Leitsätzen:

- 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.

Hinweis:

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung waren die Ergebnisse des Beurteilungsjahres 2019 (Beurteilungszeitraum 01.01.2015 – 31.12.2018) noch nicht final beschlossen. Aus diesem Grund wird nachfolgend die Verteilung der Feststellungsvermerke aus dem vorangegangenen Beurteilungszeitraum herangezogen.

Die kumulierten Zahlen zur Anmeldung für die Ausbildungsqualifizierung bzw. zur Zulassung für die modularen Qualifizierungen beziehen sich auf die Jahre seit dem Stand der letzten Leitsätze (2015 – 2018). Die Feststellungsvermerke hingegen auf die Jahre zwischen 2011 und 2014. Darüber hinaus werden bei den Feststellungsvermerken alle Fachrichtungen berücksichtigt, wohingegen sich die Zulassungen und Anmeldungen ausschließlich auf den Verwaltungsdienst beziehen. Aus diesen Gründen können die Zahlen nicht in einen direkten kausalen Zusammenhang gebracht werden.

Vergabe von Feststellungsvermerken in der 2. Qualifikationsebene

Beurteilungszeitraum 01.01.2011 – 31.12.2014

	In Frage kommende Beurteilte*	Vergabe Feststellungsvermerke	
		absolut	in %
Frauen	413	181	43,8%
davon Teilzeit	210	77	36,7%
davon Vollzeit	203	104	51,2%
Männer	938	103	11,0%
davon Teilzeit	37	7	18,9%
davon Vollzeit	901	96	10,7%
Gesamt	1351	284	21,0%
davon Teilzeit	247	84	34,0%
davon Vollzeit	1104	200	18,1%

* alle Fachrichtungen

Vergabe von Feststellungsvermerken in der 3. Qualifikationsebene

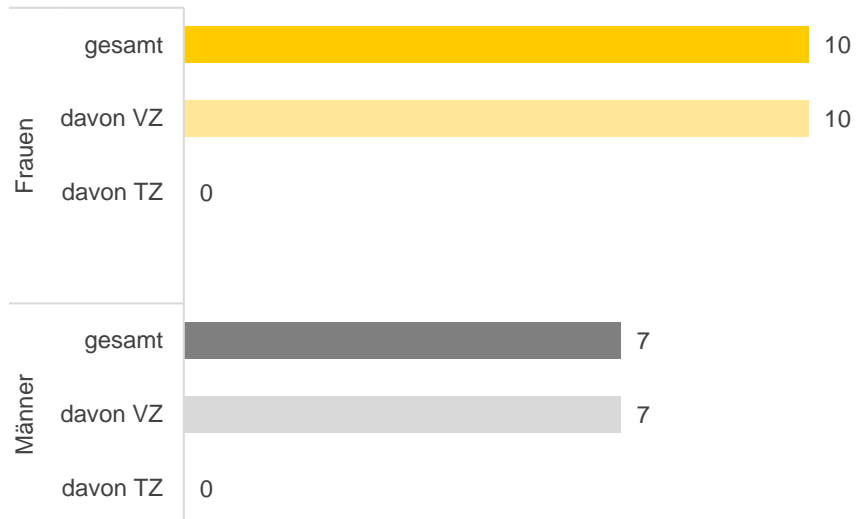
Beurteilungszeitraum 01.01.2011 – 31.12.2014

	In Frage kommende Beurteilte*	Vergabe Feststellungsvermerke	
		absolut	in %
Frauen	375	209	55,7%
davon Teilzeit	195	104	53,3%
davon Vollzeit	180	105	58,3%
Männer	505	263	52,1%
davon Teilzeit	62	26	41,9%
davon Vollzeit	443	237	53,5%
Gesamt	880	472	53,6%
davon Teilzeit	257	130	50,6%
davon Vollzeit	623	342	54,9%

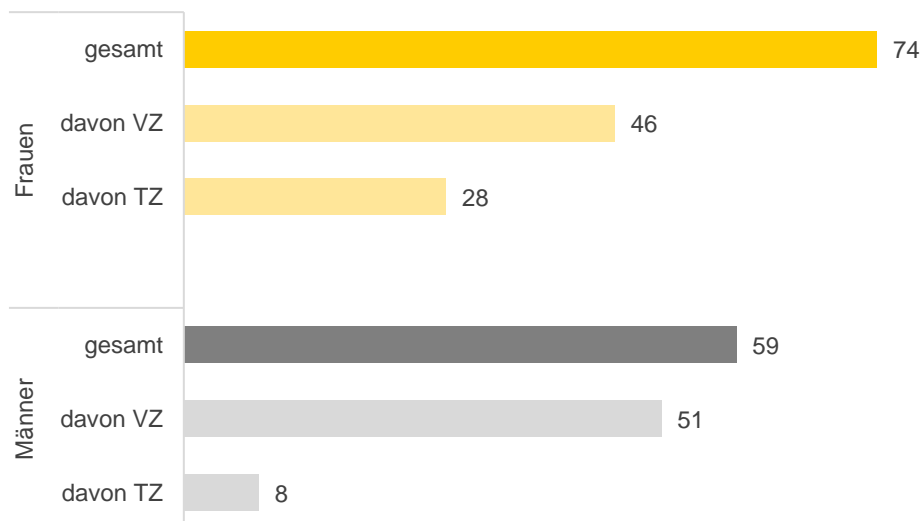
* alle Fachrichtungen

**Zulassungen zur Ausbildungsqualifizierung
nach Geschlechtern und Arbeitszeitmodell**

Zeitraum 2015 – 2018 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze)

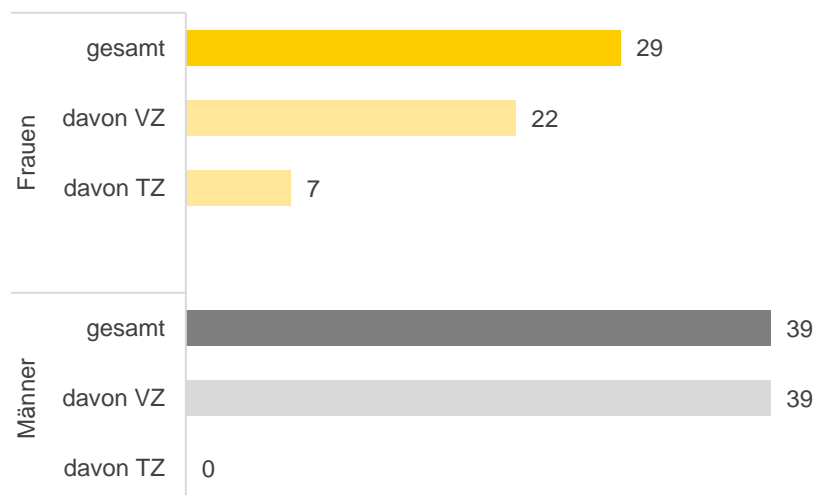
**Anmeldungen zur Modularen Qualifizierung für Ämter ab A10
nach Geschlechtern und Arbeitszeitmodell**

Zeitraum 2015 – 2018 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze)



Anmeldungen zur Modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 nach Geschlechtern und Arbeitszeitmodell

Zeitraum 2015 – 2018 (kumulierte Werte seit dem Stand der Leitsätze)



Fazit

Während in der zweiten Qualifikationsebene sowohl Frauen (32,8 Prozentpunkte mehr als Männer) als auch Teilzeitkräfte (15,9 Prozentpunkte mehr als Vollzeitkräfte) vermehrt einen Feststellungsvermerk erhielten, zeigt sich in der dritten Qualifikationsebene ein deutlich ausgeglicheneres Bild. Zwar erhielten auch hier verhältnismäßig häufiger Frauen (3,6 Prozentpunkte mehr als Männer) und Teilzeitkräfte (4,3 Prozentpunkte mehr als Vollzeitkräfte) einen Feststellungsvermerk. Da der Unterschied aber unterhalb von 5 Prozentpunkten liegt, kann man in diesem Zusammenhang bei der dritten Qualifikationsebene von Chancengleichheit sprechen.

Seitdem die Leitsätze formuliert wurden, haben Teilzeitkräfte sich kaum oder nur in geringem Maß zur Modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 angemeldet. Am Zulassungsverfahren für die Ausbildungsqualifizierung nehmen aufgrund der zeitlichen Anforderungen erfahrungsgemäß kaum Teilzeitkräfte teil. Diese nutzen dafür die modulare Qualifizierung für Ämter ab A10. Hier meldeten sich mit 27,1 Prozent vergleichsweise viele Teilzeitkräfte an.

Bezogen auf die Geschlechter haben Frauen im erwähnten Zeitraum häufiger am Zulassungsverfahren der Ausbildungsqualifizierung und der Modularen Qualifizierung für Ämter ab A10 teilgenommen als ihre männlichen Kollegen (zum Vergleich: 71,9 Prozent der Kernbeschäftigten im Verwaltungsdienst der 2. Qualifikationsebene sind weiblich). Diese wiederum machten einen größeren Anteil bei den Teilnahmen an der modularen Qualifizierung für Ämter ab A14 aus (zum Vergleich: 62,7 Prozent der Kernbeschäftigten im Verwaltungsdienst der 3. Qualifikationsebene sind weiblich).

Verglichen mit der jeweiligen Geschlechterverteilung bei den Kernbeschäftigten, sind Frauen aktuell in den Aufstiegsverfahren (56,0 Prozent Aufstieg in QE 3; 42,3 Prozent Aufstieg in QE 4) noch unterrepräsentiert. Grundsätzlich zeigt sich aber, dass sowohl Frauen als auch Teilzeitkräfte über alle Betrachtungsebenen hinweg einen deutlich größeren Anteil bei den Teilnahmen an Aufstiegsverfahren ausmachen als noch im Betrachtungszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsberichts.

3.5 Fortbildung



Leitsätze 2016:

- Die gesamte städtische Fortbildung ist auf der Grundlage des Gender Mainstreaming-Ansatzes konzipiert. Die Dimension Geschlecht und die spezifischen Interessenlagen von Frauen und Männern sind in allen Fort- und Weiterbildungsangeboten berücksichtigt.
- Frauen und Männer sowie Teilzeitkräfte beider Geschlechter nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht, mindestens in Höhe ihres Anteils an der Zielgruppe auf Referatsebene teil.
- Interne und externe Trainerinnen und Trainer verfügen über aktuelle Kenntnisse zum Themenbereich Gender Mainstreaming und reflexive Koedukation und setzen diese im Rahmen ihrer Fortbildungen um. In der Gesamtschau, insbesondere bei Führungsseminaren, werden Trainerinnen und Trainer gleichermaßen eingesetzt.

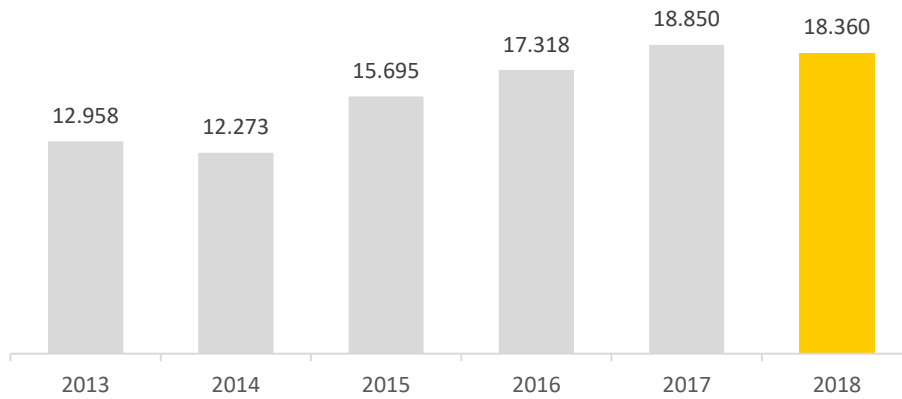
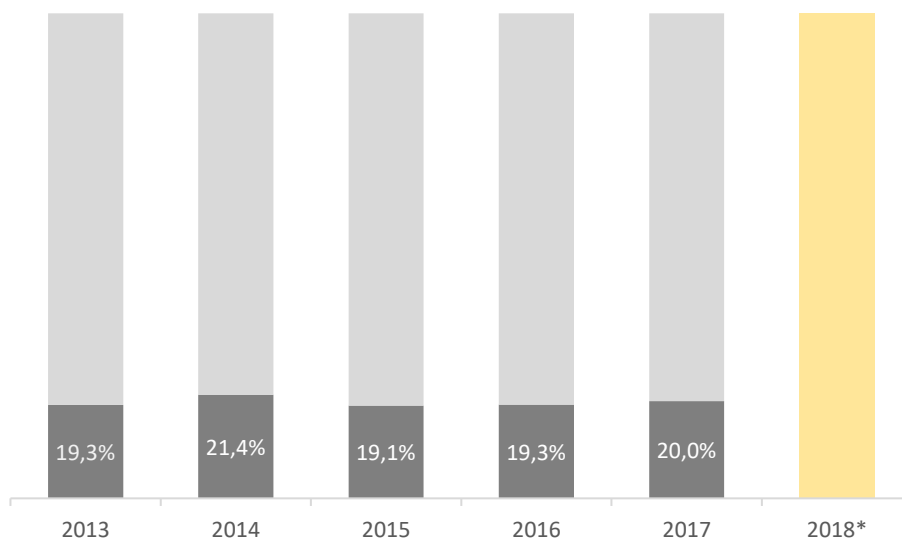


Ziele aus den Leitsätzen:

- Die Fortbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften ist stadtweit bis zum Jahr 2018 auf 25 Prozent erhöht.

Hinweis:

Die Zahlen betreffen nur die durch P6.2 angebotenen allgemeinen Fortbildungen und IT-Fortbildungen. Externe Fortbildungen oder spezielle Angebote, wie es sie beispielsweise im RBS oder Sozialbereich gibt, sind nachfolgend nicht berücksichtigt.

Teilnahme an Fortbildungen gesamtstädtisch
Stichtag 31.12.2018**Anteil teilnehmender Teilzeitkräfte bei Fortbildungen**
Zeitraum 2014 – 2018

* derzeit noch keine Daten auswertbar

Übersicht Teilnahme an Fortbildungen nach Referaten und Geschlecht

Stichtag 31.12.2018

	Teilnahme Fortbildungen					Kernbeschäftigte	
	gesamt	Frauen		Männer		Frauen	Männer
	abs.	abs.	in %	abs.	in %	in %	in %
Referate							
BAU	1.903	926	48,7%	977	51,3%	26,0%	74,0%
DIR	1.023	611	59,7%	412	40,3%	56,3%	43,7%
JC	83	40	48,2%	43	51,8%	58,8%	41,2%
KOM	1.052	540	51,3%	512	48,7%	49,5%	50,5%
KVR	2.182	1.056	48,4%	1.126	51,6%	33,2%	66,8%
KULT	872	671	76,9%	201	23,1%	68,9%	31,1%
PLAN	834	532	63,8%	302	36,2%	59,7%	40,3%
POR	1.052	540	51,3%	512	48,7%	68,3%	31,7%
RAW	208	66	31,7%	142	68,3%	66,3%	33,7%
RBS	2.409	756	31,4%	1.653	68,6%	75,5%	24,5%
RGU	687	511	74,4%	176	25,6%	56,2%	43,8%
RIT	125	64	51,2%	61	48,8%	39,1%	60,9%
SKA	907	374	41,2%	533	58,8%	58,4%	41,6%
SOZ	2.966	895	30,2%	2.071	69,8%	70,5%	29,5%
Eigenbetriebe							
AWM	260	104	40,0%	156	60,0%	13,7%	86,3%
it@M	1.045	344	32,9%	701	67,1%	24,1%	75,9%
MHM	93	41	44,1%	52	55,9%	28,9%	71,1%
MK	47	26	55,3%	21	44,7%	40,9%	59,1%
MSE	612	385	62,9%	227	37,1%	24,9%	75,1%
Gesamt	18.360	8.482	46,2%	9.878	53,8%	57,4%	42,6%

Fazit

Die Teilnahmen an den von P6.2 angebotenen Fortbildungen waren 2018 erstmals seit 2014 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Die Beteiligung der Teilzeitkräfte konnte für das Datenjahr 2018 systembedingt bisher nicht ausgewertet werden. In den letzten Jahren zeichnet sich aber eine Stagnation ab. Die für 2017 ausgewertete Teilnahmequote der Teilzeitkräfte von 20,0 Prozent liegt noch deutlich unterhalb der angestrebten Marke von 25,0 Prozent. Verglichen mit dem Anteil der Teilzeitkräfte an den Kernbeschäftigten (34,6 Prozent) ist eine klare Unterrepräsentation erkennbar.

Bezogen auf die Geschlechter fällt die Teilnahme von Frauen und Männern in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben unterschiedlich aus. Während Frauen bezogen auf ihren Anteil bei den Kernbeschäftigten verhältnismäßig häufig im Baureferat, Kulturreferat, Kreisverwaltungsreferat, Referat für Gesundheit und Umwelt, IT-Referat sowie den Eigenbetrieben das Fortbildungsangebot von P6.2 in Anspruch genommen haben, gibt es in den größten Bereichen (Sozialreferat und Referat für Bildung und Sport) und damit auch in der Gesamtbetrachtung vergleichsweise viele Männer unter den Teilnehmern.

Dabei gilt es zu beachten, dass externe Schulungen oder spezielle Angebote, wie es sie in Lehr- und Erziehungsberufen oder in sozialen Bereichen gibt, nicht berücksichtigt sind. Gerade in diesen Bereichen ist der Anteil der Frauen und Teilzeitkräfte besonders hoch.

4. Personalfürsorge

4.1 Schutz vor Diskriminierung



Leitsätze 2016:

- Die Landeshauptstadt München tritt für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.
- Die Dimension Geschlecht ist bei der Konzeption, Durchführung und Ergebniskontrolle aller städtischen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen bestimmter Personengruppen beachtet.
- Der Anteil von Migrantinnen und Migranten unter den städtischen Beschäftigten ist erhöht.
- Um eine Diskriminierung nach Hautfarbe, Religion oder kultureller Herkunft zu vermeiden, ist die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch erhöht.
- Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Schwerbehinderung.
- Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit lesbischer oder schwuler Identität sowie für Menschen mit Trans*identität.



Ziele aus den Leitsätzen:

- Die gesetzliche Pflichtquote (sogenannte Schwerbehindertenquote) von fünf Prozent wird erfüllt und eine Quote von sieben Prozent gehalten.

Hinweis:

Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Die anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft muss durch Vorlage eines vom Zentrum Bayern Familie und Soziales (Versorgungsamt) ausgestellten Schwerbehindertenausweises nachgewiesen werden. Hierzu zählen auch Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX), die in einem Verfahren durch die Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden.

Die nachfolgend angeführte Schwerbehindertenquote nach § 154 SGB IX ist nicht gleichzusetzen mit dem prozentualen Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung. In der Berechnung werden noch weitere Faktoren, wie etwa eine Mehrfachanrechnung bestimmter Personen berücksichtigt.

Zwischen der gemeldeten (vorläufigen) Schwerbehindertenquote und der durch die Agentur für Arbeit überprüften (amtlichen) Schwerbehindertenquote kann es eine geringfügige Abweichung geben.

Kernbeschäftigte mit Schwerbehinderung

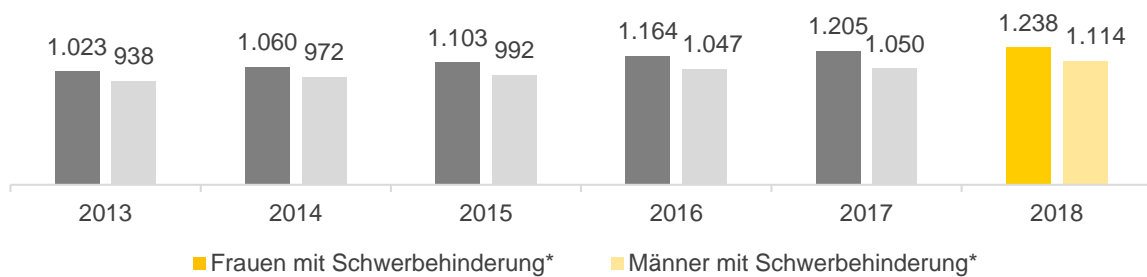
Stichtag jeweils 31.12.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kernbeschäftigte	31.834	32.623	33.927	35.089	35.956	36.852
Kernbeschäftigte mit Schwerbehinderung*	1.961	2.032	2.095	2.211	2.271	2.352

* Kernbeschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Kernbeschäftigte mit Schwerbehinderung nach Geschlechtern

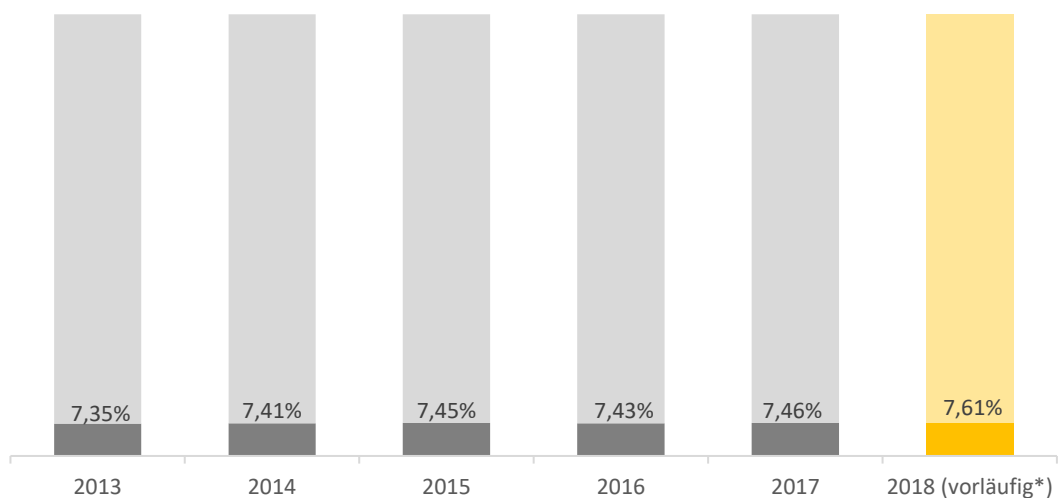
Stichtag jeweils 31.12.



* Kernbeschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

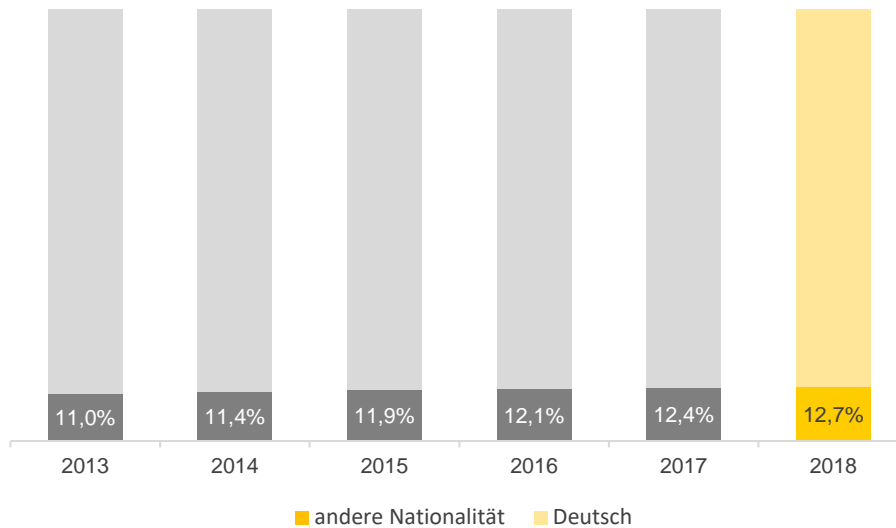
Entwicklung der Schwerbehindertenquote nach § 154 SGB IX bei der LHM

Stichtag jeweils 31.12.



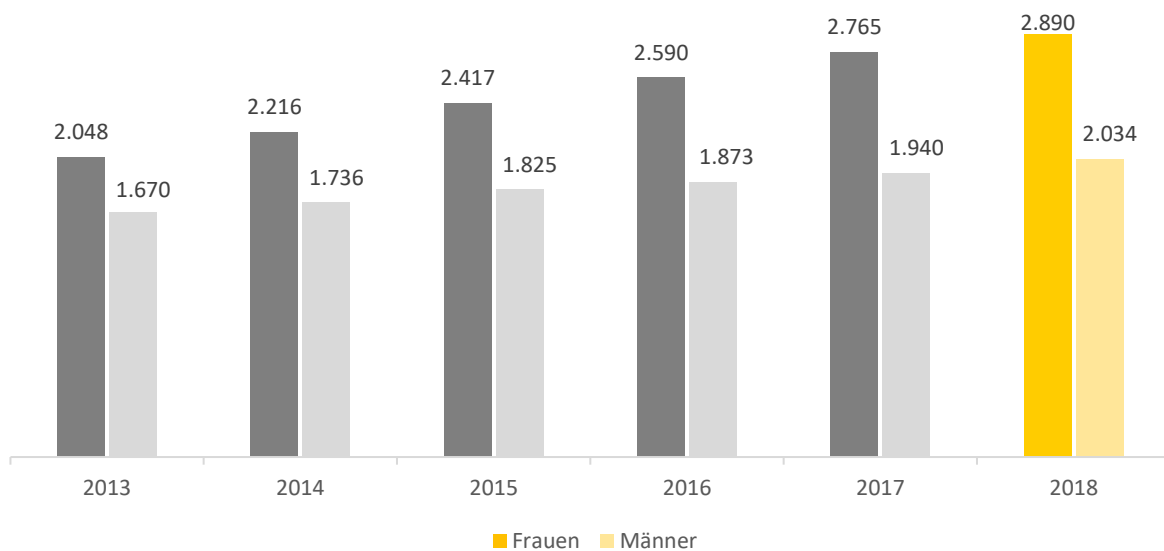
* Bestätigung durch die Agentur für Arbeit steht noch aus.

Entwicklung des Anteils an ausländischen Beschäftigten^{*)} Stichtag jeweils 31.12.



* Kernbeschäftigte, Nachwuchskräfte und Beurlaubte

Ausländische Beschäftigte* nach Geschlechtern Stichtag jeweils 31.12.



* Kernbeschäftigte, Nachwuchskräfte und Beurlaubte

Fazit:

Mit der vorläufigen Schwerbehindertenquote von 7,61 Prozent wurde sowohl die gesetzliche Pflichtquote (fünf Prozent), als auch die interne Zielvorgabe (sieben Prozent) zum wiederholten Mal übertroffen. Darüber hinaus zeichnet sich auch eine kontinuierliche Steigerung des Anteils an Menschen mit Schwerbehinderung ab. Das führt aber auch dazu, dass in den kommenden Jahren eine aktive Umsetzung von Inklusion im Arbeitsalltag zunehmend an Bedeutung gewinnen wird und noch intensiver verfolgt werden sollte.

Für den bestehenden Personalkörper gibt es bisher keine Möglichkeit, den Anteil der Dienstkräfte mit Migrationshintergrund auszuwerten. Hinsichtlich der Nationalitäten der Beschäftigten zeigt sich in den vergangenen Jahren aber eine stetige Zunahme des Anteils an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Dies und die bereits erwähnte Entwicklung bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund (vgl. Kapitel 2.1 Ausbildung) zeigen, dass sich die Landeshauptstadt München in ihrer Rolle als Arbeitgeberin für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung einsetzt.

4.2 Schutz vor sexueller Belästigung



Leitsätze 2016:

- Null Toleranz bei sexueller Belästigung, entsprechende Handlungen werden nachdrücklich auf disziplinar- und arbeitsrechtliche Konsequenzen hin geprüft und nachhaltig sanktioniert.

Hinweis:

Zu diesem Thema wurden weder im Rahmen der Leitsätze 2016 Ziele formuliert noch gibt es derzeit personalwirtschaftliche Kennzahlen, die in diesem Zusammenhang ausgewertet werden. Dementsprechend entfällt eine zahlengestützte Analyse für dieses Kapitel.

4.3 Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt



Leitsätze 2016:

- Die Landeshauptstadt München positioniert sich klar gegen häusliche Gewalt und versucht im Rahmen ihrer Möglichkeiten, Betroffene bestmöglich zu schützen und ihnen unterstützend zur Seite zu stehen.
- Das Betriebsklima ist geprägt von einem achtsamen und sensiblen Umgang mit von häuslicher Gewalt betroffenen Beschäftigten. Das Thema „häusliche Gewalt“ ist weitestgehend enttabuisiert.

Hinweis:

Zu diesem Thema wurden weder im Rahmen der Leitsätze 2016 Ziele formuliert noch gibt es derzeit personalwirtschaftliche Kennzahlen, die in diesem Zusammenhang ausgewertet werden. Dementsprechend entfällt eine zahlengestützte Analyse für dieses Kapitel.

Notizen:

Notizen:

Notizen: