

**Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern
auf kommunaler und regionaler Ebene**

Antrag Nr. 08-14 / A 02254 der Stadtratsfraktion Die Grünen/Rosa Liste vom 01.03.11

Gleichstellungspolitik stärken 3: Gleichstellungsstelle aufstocken

Antrag Nr. 14-20 / A 01308 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen Rosa Liste vom 12.08.15

**Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern
auf lokaler Ebene**

Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 27.10.2011

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03310

Anlagen

Antrag Nr. 08-14 / A 02254 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste (Anlage 1)

Antrag Nr. 14-20 / A 01308 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste (Anlage 2)

Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 27.10.2011 (Anlage 3)

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Anlage 4)

Liste der deutschen unterzeichnenden Kommunen (Anlage 5)

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 09.03.2016 (VB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten	Seite 2
Anlass	
1. 1. Inhalte der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	Seite 4
2. Beteiligungen und Meinungsbildung in München im Vorfeld der Empfehlungen zur Unterzeichnung der Europäischen Charta	Seite 7
2.1 Befragung von Münchnerinnen und Münchnern zur Einschätzung der Gleichstellung von Frauen und Männern	
2.2 Stellungnahmen gewählter Vertretungen und Beiräte der Stadt München	
2.3 Stellungnahmen und Planungen der Münchener städtischen Referate und Dienststellen	
2.3.1 Grundsätzliche Befürwortung	
2.3.2 Vorläufige Aktionsplanungen	
3. Beteiligung weiterer Stellen und Gremien	Seite 17
4. Ressourcenbedarf	Seite 17
5. Zusammenfassung	Seite 20
II. Antrag des Referenten	Seite 23
III. Beschluss	Seite 24

I. Vortrag des Referenten

Anlass

Mit dem Antrag 08-14/A 02254 vom 01.03.2011 beantragt die Stadtratsfraktion Bündnis 90/ Die Grünen/RL, „die Landeshauptstadt München unterzeichnet die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. (Anlage 1)

Die vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern verabschiedete „Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (im Folgenden: „Europäische Charta“) versteht sich als Selbstverpflichtung der unterzeichnenden Kommunen und Regionen „zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung“ (Europäische Charta, S. 1, Untertitel).

Der Europäische Dachverband des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) repräsentiert etwa 100.000 Städte und Gemeinden aus 39 europäischen Ländern.

Die auf dieser Ebene entwickelte europäische Charta enthält Handlungsempfehlungen aus allen kommunalen Aufgabenfeldern von Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen über Kultur, Verkehrsplanung und Stadtgestaltung bis hin zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt.

Deutschlandweit unterzeichneten mit Stand vom 30.06.2015 vierzig Städte und andere Gebietskörperschaften die Europäische Charta.

Die Charta im Wortlaut liegt als Anlage 4 bei.

Weitere Materialien zur Europäischen Charta sind unter folgendem Link im Internet abrufbar: www.frauenbeauftragte.de.

Der ehemalige Oberbürgermeister Christian Ude hat die Gleichstellungsstelle mit der Federführung der Behandlung des Antrags beauftragt.

Mit Antrag Nr.14-20 / A 01308 vom 12.08.15 beantragt die Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste, die Gleichstellungsstelle für Frauen um eine Stelle (1 VZÄ) aufzustocken. Hier wird insbesondere Bezug genommen auf die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Anlage 2).

Bedingungen und Erfahrungen in München

Die Stadt München hat mit ihrer Gleichstellungsarbeit im bundesweiten Vergleich stets sehr viel Anerkennung erhalten. Sie pflegt partnerschaftlichen Austausch in vielen gleichstellungsbezogenen Themen mit europäischen und außereuropäischen Städten und wurde 2014 zum sechsten Mal seit 1999 Trägerin des „Total Equality Award“ für gleichstellungsorientierte Personalpolitik.

Für ihre Integrationspolitik wurde die Stadt München mit zwei Preisen in bundesweiten Wettbewerben der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

„Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ (1. Preis) und „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“ (2. Preis) jeweils in der Kategorie „öffentlicher Dienst“ ausgezeichnet.

Der Amsterdamer Vertrag von 1999 verpflichtet die EU-Mitgliedsstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Gefordert ist die Einbindung von Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Die Stadt München hat die Strategie des Gender Mainstreaming zu einer ihrer handlungsleitenden gleichstellungspolitischen Strategien erklärt. Bereits in der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters „Gleichstellungsstelle für Frauen“ von 1991 wird die Umsetzung des Verfassungsauftrages der Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen definiert.

Die Einführung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung in der Stadt München wurde von der Gleichstellungsstelle für Frauen zu Beginn der 2000er Jahre initiiert.

Die Umsetzung wird weiterhin von ihr begleitet und gemeinsam mit der Stadtkämmerei und dem Direktorium getragen. Auftraggeberin der Pilotphase war die seinerzeit zweite Bürgermeisterin.

Anhand von Pilotprodukten wurden zunächst Methoden und Darstellungsformen entwickelt und erprobt, die es erlauben, die Verteilung öffentlicher Mittel auf Nutzerinnen und Nutzer städtischer Dienstleistungen transparent zu machen, deren Wirkung zu überprüfen und ggf. umzusteuern. Dafür ist Fachwissen erforderlich, bzw. zu entwickeln, damit die Qualität der städtischen Dienstleistungen daraufhin überprüft werden kann, ob Frauen und Männer, Mädchen und Jungen gleichermaßen erreicht werden (vergleiche auch Beschluss des VPA vom 19.10.2011, Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung).

Im Arbeitsfeld gleichstellungsorientierte Personalpolitik wurde in Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstelle und POR auf der Basis des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes das Gleichstellungskonzept „Leitsätze 2000“ und dessen Fortschreibungen „Leitsätze 2009 - Gleiche Chancen“ entwickelt.

Sie stellen das strategische Planungsinstrument für die Gleichstellung in der Personalentwicklung der Stadtverwaltung dar.

Die Europäische Charta legt gleichstellungspolitische Grundsätze neben der Personalpolitik auch für alle weiteren kommunalen Handlungsfelder dar und könnte somit eine Lücke schließen.

Die in der Europäischen Charta dargelegten Grundsätze und Verpflichtungen werden in München selbstverständlich seit langem berücksichtigt und es wurden in etlichen Handlungsfeldern erhebliche Fortschritte erzielt.

Im Oktober 2015 besteht die Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt München seit 30 Jahren.

Dies bedeutet aber nicht, dass die damit verbundenen Aufgaben vollumfänglich erfüllt sind; vielmehr sind Problematiken - wie in anderen Arbeitsfeldern auch - häufig erkannt, Umsetzungen und Lösungsansätze aber noch in verschiedenen Stadien der Bearbeitung.

Manche Arbeitsfelder bereiten stetig neue Aufgaben wie der Komplex Gewalt gegen Frauen, Mädchen und Buben oder berufliche Förderung von Frauen und Mädchen.

Stadtweit und referatsübergreifend stehen beispielsweise folgende Themenkomplexe an:

- Ein umfassendes Gleichstellungscontrolling ist noch zu entwickeln.
- Die Eröffnung eines verbesserten Zugangs für Frauen zum Recht bedarf noch weiterer Schritte.
- Schutzmöglichkeiten für gewaltbetroffene Frauen mit Sucht- und psychischen Erkrankungen bieten, fehlen noch.
- Die Barrierefreiheit von Hilfeeinrichtungen für Frauen und Mädchen ist voran zu bringen.
- Eine menschenwürdige geschlechtergerechte Integration von Menschen, die nach einer Flucht oder Vertreibung in München ein neues Leben beginnen stellt für die gesamte Stadt eine Herausforderung dar.
- Um die 2013 beschlossene stadtweite Umsetzung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung zu unterstützen, sind als nächste Schritte Fortbildungen für städtisches Personal und eine bundesweite Konferenz mit internationaler Beteiligung erforderlich und bereits geplant.
- Die satzungsgemäße und flächendeckende Installierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und Fachstellen in den städtischen Referaten und Eigenbetrieben ist ein wesentlicher Schritt, der der Größe Münchens Rechnung trägt. Ein Stadtratsantrag hierzu ist in Bearbeitung.

Weitere Vorhaben werden im folgenden Kapitel 2 aufgrund der Abfrage bei den städtischen Referaten dargestellt.

1. Inhalte der Europäischen Charta

Die Unterzeichnung der Charta beinhaltet **das öffentliche Bekenntnis** zu den in Teil I der Europäischen Charta aufgeführten Prinzipien

1. Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht
2. aktive Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen
3. ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
4. Beseitigung von Geschlechterstereotypen und
5. Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen für die Förderung der Gleichstellung (Gender Mainstreaming).

Mit der Unterzeichnung verpflichten sich die Kommunen, **innerhalb von zwei Jahren** ab Unterzeichnungsdatum, „notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“, Aktionspläne und Programme zu entwickeln, sowie diese mit den „dafür erforderlichen Finanzmitteln und Humanressourcen auszustatten und mit der Umsetzung zu beginnen“ (Europäische Charta, Teil I, Punkt 6 und Teil II, Absatz 1).

Teil II beschreibt die Umsetzung der Europäischen Charta und die darin enthaltenen **Verpflichtungen**.

Die Unterzeichnenden verpflichten sich sicherzustellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen und die besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen aufgegriffen werden (Europäische Charta, Teil II, Artikel 10).

Darüber hinaus erklären sie sich bereit, an einem „noch zu schaffenden Bewertungssystem“ mitzuwirken um die Fortschritte bei der Umsetzung europaweit darstellen und voneinander lernen zu können (Europäische Charta, Teil II, Absatz 5).

Die in Teil III der Europäischen Charta aufgeführten Artikel mit den konkreten Selbstverpflichtungen gliedern sich in die Unterkapitel
Demokratische Verantwortung (Art. 1),
Politische Rolle (Art. 2 - 7),
Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung (Art. 8 - 10),
Rolle als Arbeitgeber (Art. 11)
Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen (Art. 12),
Rolle als Dienstleistungserbringer (Art. 13- 23),
Planung und nachhaltige Entwicklung (Art. 24 – 28),
Rolle als Regulierungsbehörde (Art. 29), sowie
Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen (Art.30)

Exemplarisch werden nachfolgend einige Artikel in Auszügen oder zusammenfassend zitiert (Originaltext der Europäischen Charta siehe Anlage 2).

Artikel 1 (Auszug)

„(2) Als demokratisch gewähltes Gremium, dessen Aufgabe die Obsorge für die eigene Bevölkerung...ist, verpflichtet sich die Unterzeichnerin/der Unterzeichner daher als demokratischer Repräsentant/demokratische Repräsentantin der lokalen Gemeinschaft, Erbringer und Auftraggeber von Leistungen, Planer und Regulierungsbehörde, sowie Arbeitgeber, die praktische Anwendung dieses Rechts (auf Gleichstellung von Frauen und Männern wie in Absatz (1), d. Verf.) in allen seinen Aktivitätsbereichen zu fördern und zu unterstützen.“

Artikel 2 (Auszug)

„(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben...
(3) Der Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.
(4)Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Durchführung aller zumutbaren Maßnahmen zur Unterstützung der o.e. Rechte und Grundsätze...“

Artikel 3 (Auszug)

„(2) Im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mitwirkung an eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipationen oder Planungsvorhaben mit Bürgerbeteiligung verpflichtet sich die Unterzeichnerin/der Unterzeichner, dafür zu sorgen, dass Männer und Frauen gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. Führen bestimmte Formen nicht zu dieser Gleichstellung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.

Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Artikel 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen

Artikel 9 – Gender Assessment

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, „im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich eine Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen (Gender Assessment) ... durchzuführen.“

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Der Artikel beinhaltet das Bekenntnis zur Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung aufgrund „Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, „Rasse“, genetischer Merkmale, der Sprache, Religion, des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, ...der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.“

Artikel 11 – Anerkennung des Rechts auf Gleichstellung betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre, auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz und Verpflichtung zur Unterstützung dieser Rechte mit allen rechtlich zulässigen und zumutbaren Maßnahmen (Zusammenfassung d. Verf.).

Artikel 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Berücksichtigung relevanter geschlechtsspezifischer Auswirkungen und Möglichkeiten für die gesetzliche Förderung der Gleichstellung bei allen relevanten Vertragsabschlüssen (Zusammenfassung d. Verf.)

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Artikel 14 – Gesundheit

Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste

Artikel 16 – Kinderbetreuung

Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Artikel 18 – Soziale Kohäsion

Artikel 19 – Wohnraum

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Artikel 21 – Sicherheit

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Artikel 23 – Menschenhandel

Artikel 24 - Nachhaltige Entwicklung

Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr**Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung****Artikel 28 – Umwelt****Artikel 29 - Rolle als Regulierungsbehörde:**

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, bei der Wahrnehmung der Regulierungsaufgaben, die besonderen Interessen, Bedürfnisse und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen; dies betrifft z.B. „effiziente Regulierungsfunktionen und Konsumentenschutz für Sicherheit und Wohlergehen der lokalen Bevölkerung.“...Sie sind sich „bewusst, dass Frauen und Männer von Regulierungsaktivitäten unterschiedlich betroffen sein können“.

Artikel 30 – Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

Einbringung der Dimension der Gleichstellung der Geschlechter in die internationalen Beziehungen und Nutzung von Städtepartnerschaften als Forum für Kontakte und Öffentlichkeitsarbeit zugunsten von Gleichstellung von Frauen und Männern mit unterschiedlichem Hintergrund.

2. Beteiligungen und Meinungsbildung in München im Vorfeld der Empfehlung zur Unterzeichnung der Europäischen Charta

2.1 Befragung von Münchener Bürgerinnen und Bürgern

Der Unterzeichnung soll laut europäischer Charta ein breiter Diskussionsprozess innerhalb der Kommune vorausgehen (Europäische Charta, Teil II Absatz 3).

2015 wurden durch die Gleichstellungsstelle für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt der Stadt München 2 296 Bürgerinnen und Bürger in einer Online-Umfrage unter anderem zu Inhalten der Europäischen Charta befragt. Eine Papierversion des Fragebogens wurde u.a. für die Alten- und Servicezentren vorgehalten.

Den Befragten wurden Aussagen vorgelegt, denen sie „voll und ganz“ oder „eher“ zustimmen, bzw. mit „stimme nicht zu“ oder „stimme eher nicht zu“ ihre Ablehnung ausdrücken konnten. Eine kleine Auswahl der Ergebnisse wird im folgenden dargestellt.

Unter den Befragten stimmen 36% dem Satz voll und ganz oder eher zu, dass speziell Frauen betreffende Themen wie z.B. Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie Sicherheit in Deutschland ausreichend thematisiert werden. 63, 9% sind der Auffassung, dass diese Themen in Deutschland nicht ausreichend thematisiert werden. Mehr als die Hälfte von ihnen (52,7%) findet immerhin, dass dies in München ausreichend der Fall ist.

67, 6% der Befragten sind verärgert, wenn sie in den Medien Darstellungen sehen, in denen Frauen als den Männern untergeordnet, dümmere oder als Sexualobjekt dargestellt werden (Europäische Charta, Art. 6).

Nahezu 90% stimmen der Aussage zu, dass die Übernahme von Hausarbeit und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gesellschaftlich vor allem von Frauen erwartet wird. Fast 92% sehen dies ebenso für Zeitaufwand und Verantwortung von Kinderbetreuung (Europäische Charta, Art.16 und 17). 65% meinen, dass Mädchen und Jungen heute eher nicht gleichermaßen an Hausarbeit herangeführt werden. Nur 18,6% stimmen der Aussage zu, dass Frauen unabhängig von ihrem Geschlecht entlohnt werden (u.a. Europäische Charta, Art. 5 und 6). Nur etwa 34% stimmen der Aussage zu, dass eingewanderte Frauen gegenüber ein-

gewanderten Männern die gleichen Chancen haben, die deutsche Sprache zu erlernen und nur 18,7% meinen, dass eingewanderte Frauen gegenüber eingewanderten Männern die gleichen Chancen haben, einen Beruf auszuüben, von dem sie leben können. (Europäische Charta, u.a. Art. 10 und 18)

Die Befragten stimmen in großer Mehrheit (76,5%) der Aussage zu, dass in München geschlechtsspezifische Gewalt (Europäische Charta Art.22) als Problem erkannt wird, jedoch ebenso viele (76%) meinen, dass es notwendig ist, geschlechtsspezifische Gewalt in München wieder stärker zu thematisieren.

2.2 Stellungnahmen gewählter Vertretungen und Beiräte der Stadt München

Im Vorfeld der Erstellung dieser Stadtratsvorlage wurden zwischen September 2011 und März 2012 die städtischen Referate und gewählten Beiräte danach befragt,

- ob sie eine Unterzeichnung der Charta durch die Stadt München für sinnvoll halten,
- welche Handlungsfelder in ihrem Zuständigkeitsbereich aus ihrer Sicht als Teil eines Aktionsplanes in Frage kommen,
- welche Einschränkungen sie ggf. für eine Unterzeichnung oder Umsetzung der europäischen Charta sehen.

Eine weitere interne Abstimmung unter den städtischen Referaten zur Aktualisierung erfolgte im August 2015 (siehe Kap. 2.3).

Die **Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen** hat sich in ihrer Sitzung am 27.10.2011 mit dem Antrag der Grünen/Rosa Liste und dem Inhalt der europäischen Charta befasst.

Die Stadtratskommission setzt sich zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern des Münchener Stadtrats und zur anderen Hälfte aus Vertretungen von Frauenorganisationen der Münchener Stadtgesellschaft zusammen (siehe Satzung für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München vom 26.April 1993).

Die Stadtratskommission erkennt als Voraussetzung für die Unterzeichnung der Charta und die Selbstverpflichtung zu Aktionsplänen, dass stadtweit zumindest kein Ressourcenabbau in den Bereichen Frauen-, Mädchen-, Jungen- und Geschlechterfragen hingenommen werden könnte. Sie empfiehlt die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Münchener Stadtrat und den Herrn Oberbürgermeister (Empfehlung vom 27.10.2011; Anlage 3).

Der **Ausländerbeirat** hält die Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Charta für sinnvoll und begrüßenswert. Um die Berücksichtigung der Belange der Münchnerinnen und Münchner mit Migrationshintergrund zu gewährleisten, erklärt er sich bereit, „sich mit seinem Sachverstand, seinen Erfahrungswerten und seinem großen Netzwerk an Verbänden und Vereinen in die Umsetzung einzubringen“ und rät darüber hinaus, die vielfältige Migrationsvereinslandschaft in München in den Umsetzungsprozess einzubeziehen (Schreiben des Ausländerbeirats vom 20.10.2011).

Der **Behindertenbeirat** befürwortet die Unterzeichnung der europäischen Charta durch die Stadt München, verbunden mit dem Wunsch nach Berücksichtigung eines dringenden Be-

darfs nach Verbesserung der Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderungen in den folgenden Handlungsfeldern.

- Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen und Frauen mit Behinderung (Empowerment),
- Einstieg, Wiedereinstieg und Aufstieg im Beruf von Mädchen und Frauen mit Behinderung auch bei der Stadt München in Datenanalyse, Zielen und Handlungsstrategien,
- Strategien gegen Armut und Arbeitslosigkeit von Frauen mit Behinderung,
- Prävention und Intervention gegen Gewalt – auch strukturelle Gewalt - an Mädchen und Frauen mit Behinderung (gemäß Studie der Universität Bielefeld, 2012 i.A. des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend),
- Hilfe bei Elternschaft, Elternassistenz und Beratung für Mütter mit Behinderung,
- Hilfen für Frauen mit Behinderung im Alter,
- Barrierefreiheit von städtischen und städtisch geförderten Beratungsstellen,
- barrierefreier Zugang zu frauen- und mädchengerechter Gesundheitsversorgung,
- Ermittlung und Erfüllung des Schulungs- und Vernetzungsbedarfs von Mädchen und Frauen mit Behinderung und Migrationshintergrund,
- Verpflichtung der Stadt München zur Haushaltsmittelanalyse, ob Frauen mit Behinderung ebenso wie Männer mit Behinderung in gleicher Weise von städtischen Fördermitteln profitieren.

Der FAK Frauen des Behindertenbeirats weist in diesem Zusammenhang auf das von ihm erarbeitete Forderungspapier hin, das dem Behindertenbeirat vorliegt und von der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen unterstützt wird. Die oben stehenden Punkte sind diesem Papier entnommen.

Weiter verweist der Behindertenbeirat darauf, dass die Umsetzung der europäischen Charta und der UN-Behindertenrechtskonvention in München miteinander verbunden werden sollten.

Der **Seniorenbeirat** stimmt der Beschlussvorlage zu und verweist auf seinen einstimmigen Beschluss vom 21.03.12, die Unterzeichnung der europäischen Charta durch die Stadt München zu befürworten und zu unterstützen. Für den Seniorenbeirat ist vor allem die Bekämpfung der höheren Altersarmut bei Frauen gegenüber Männern ein besonderes Anliegen und er erklärt sich bereit, an der öffentlichen Diskussion über deren Ursachen und Lösungsansätze mitzuwirken.

Der **Gesamtpersonalrat** begrüßt die Beteiligung der Stadt München an der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern sehr. Trotz der bisherigen zahlreichen Erfolge wird es als äußerst wichtig angesehen, dass die Gleichberechtigung im kommunalen Alltag weiter integriert und verwirklicht wird. Außerdem weist der GPR in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die bisherigen Erfolge auch auf die andauernde Arbeit der Gleichstellungsstelle der Stadt München zurückzuführen sind. Eine weiterhin gleichbleibende Arbeit kann hier jedoch nur gewährleistet werden, wenn auch die personellen Möglichkeiten geschaffen werden. Stellenzuschaltungen sehen wir daher als besonders wichtig an und würden diese als deutliches Signal der Landeshauptstadt München an deren Belegschaft werten...“ (Stellungnahme des GPR vom 20.06.2012).

Der **Arbeitskreis Frau und Gesundheit im Gesundheitsbeirat** begrüßte in seiner Sitzung am 01.02.2012 die Initiative für die Unterzeichnung der europäischen Charta und forderte die Beiratsmitglieder auf, an der Entwicklung von Aktionsplänen mitzuwirken.

2.3. Stellungnahmen und Planungen der Münchener städtischen Referate und Dienststellen

2.3.1. Grundsätzliche Befürwortung

Alle städtischen Referate haben in Stellungnahmen auf die Anfrage der Gleichstellungsstelle geantwortet.

Alle Referate und Dienststellen mit Ausnahme der Stadtkämmerei befürworten im Grundsatz eine Unterzeichnung der Europäischen Charta durch die Stadt München. Die **Stadtkämmerei** macht den Vorbehalt geltend, dass die insgesamt auf die Stadt München zukommenden Folgekosten nicht konkret beziffert sind (Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 17.09.15; Anlage 7).

Vom **Revisionsamt** wurde die Beschlussvorlage insbesondere mit Blick auf den zusätzlichen Ressourcenbedarf durchgesehen. Dieser Aspekt wird durch die Ausführungen in Ziffer 4 des Vortrags und Ziffer 3 des Beschlusstextes aufgegriffen. Darüber hinaus begrüßt auch das Revisionsamt die Initiative zur Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.

STRAC weist darauf hin, dass für Umsetzungen, die in der Dienststelle einen signifikanten Aufwand nach sich ziehen, keine Kapazitäten zur Verfügung stehen. **it@m** sieht mit der begonnenen Umsetzung seines unlängst verabschiedeten Gleichstellungskonzepts wichtige Forderungen der Europäischen Charta bereits als erfüllt an. Für die kommenden fünf Jahre seien die Kapazitäten der Gleichstellungsarbeit bei **it@m** ausgeschöpft und es verbleiben für weitere Aktionspläne keine Kapazitäten übrig.

Das **Personal- und Organisationsreferat** ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Betroffen sind regelmäßig die Abteilungen 1 Recht und 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 (vgl. Stellungnahme des POR vom 17.09.15; Anlage 6).

Aus den folgenden Stellungnahmen wird deutlich, dass die Stadt München bereits in der Vergangenheit für Frauen- und Gleichstellungspolitik in vielen kommunalen Handlungsfeldern erfolgreich war (z.B. Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 25.10.2011) und ihre Maßnahmen differenziert weiterentwickelt (siehe Beiträge des POR vom 17.08.15, oder des RAW vom 07.08.15). Dies kann als solide Ausgangsbasis für alle weitergehenden Projekte und Maßnahmen gesehen werden.

2.3.2. Vorläufige Aktionsplanungen

Da in der Europäischen Charta gleichstellungsbezogene Fortschritte in allen Bereichen der kommunalen Zuständigkeit gefordert sind, wird ein Aktionsplan für München als Millionenstadt mit hochdifferenziertem Leistungsspektrum aus stadtweitem querschnittsbezogenen Aktionsplan und aus mehreren Teilplänen bestehen, die in den Referaten unter Einbeziehung ihrer Gremien und Stadtratsausschüsse mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle erarbeitet werden.

Um gleichstellungspolitisch weitere substanzielle Fortschritte zu erzielen, aber auch in weiteren Aufgabenbereichen anstehende Vorhaben zu bewältigen, bedarf es stadtweiter und referatsbezogener Planungen.

Die städtischen Referate haben in ihren Stellungnahmen auf die ihr Leistungsspektrum betreffenden Artikel der Europäischen Charta Bezug genommen.

Als mögliche Handlungsfelder für Aktionspläne werden anhand Teil III, Artikel 1 – 30 der Europäischen Charta die nachfolgenden Beispiele genannt.

Artikel 9 – Gender Assessment

Im Rahmen ihrer Beteiligung am Projekt Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung zur zielgruppenbezogenen Wirkungssteuerung sieht die Stadtkämmerei ihre Arbeit im Punkt Geschlechtsspezifische Wirkung des Finanzmitteleinsatzes (Europäische Charta, Teil III, Art. 9) repräsentiert.

Das im Direktorium – D-I-ZV angesiedelte Projekt „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ wird in einen Aktionsplan aufgenommen (Europäische Charta, Teil III, Art. 9, Genderassessment).

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Der Ausländerbeirat, die Stelle für interkulturelle Arbeit und der Behindertenbeirat haben ihre Bereitschaft zur Mitwirkung bekundet (siehe Kapitel 2.2). Die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Direktorium wird sich an der Umsetzung der Ziele der Charta im Rahmen ihres auftragsgemäßen Schwerpunktes bezüglich der Gleichstellung von lesbischen und transgender Frauen beteiligen (Europäische Charta, Teil III, Artikel 10).

Durch die Ausübung der Fachaufgabe „Förderung von Kunst und Kultur mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Kunst und Kultur, Frauen und Gender, Lesben und Schwule und Inklusion“ befördert das Kulturreferat die Überwindung von vielfältiger Diskriminierung und Benachteiligung.

Die Bearbeitung dieses Artikels ist als Querschnittsaufgabe anzusehen.

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Anerkennung des Rechts auf Gleichstellung betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre, auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz und Verpflichtung zur Unterstützung dieser Rechte mit allen rechtlich zulässigen und zumutbaren Maßnahmen (Zusammenfassung d. Verf.).

Das POR sieht hier Ansatzpunkte zur Umsetzung der Europäischen Charta mit folgenden Beiträgen:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- Umsetzung des Münchener Memorandums für Frauen in Führung (Ziel: ausgewogene Beteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen),
- Fortbildung „Beruf und Familie – Chancen für Eltern und Kinder“ zur Unterstützung städtischer Beschäftigter bei der Berufsrückkehr,

- Fortbildung „Gender und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl“ für Personen, die an Personalauswahlverfahren bei der Stadt München beteiligt oder dafür verantwortlich sind,
- Pflichtfortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche,
- Vertiefungsfortbildungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche,
- Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung der Landeshauptstadt München gegen häusliche Gewalt und Einrichtung einer Beratungsstelle für städtische Beschäftigte, die Opfer von häuslicher Gewalt geworden sind, sowie deren Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen um schnelle und unbürokratische Hilfestellung am Arbeitsplatz zu bieten,
- Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung in der städtischen Fortbildung,
- sowie alle in den Leitsätzen 2009 enthaltenen Maßnahmen.

Im Rahmen des Personalcontrollings wird für die Beschäftigten der Stadt München auch das Gleichstellungscontrolling ausgeübt.

Die Fortbildungsabteilung im POR war Pilotprojekt für die gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung. In diesem Projekt wurden Daten zur Teilnahme von Frauen an Führungsförderungen erhoben. Im Rahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Fortbildungsabteilung P 6.2 auf Basis der im Pilotprojekt erarbeiteten Ergebnisse zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung unter Einbeziehung des Referatscontrollings die Betrachtungen fortführen. Eine Ausweitung der Maßnahmen ist nicht geplant.

Das Kreisverwaltungsreferat bezieht sich auf Artikel 11 mit dem Vorhaben

- Aktualisierung der interkulturellen Kompetenztrainings für die Ausländerbehörde auf Genderkompetenz im interkulturellen Kontext.

Das Baureferat weist darauf hin, dass in seinem Produkt „Gärtnerische Ausbildung“ die Methodik der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung mit Umsetzung entsprechender Aktionen komplett durchlaufen und dem Stadtrat hierüber ein Abschlussbericht im Rahmen des Haushaltsbeschlusses 2015 vorgelegt wurde.

Das Referat für Bildung und Sport sieht die Notwendigkeit, Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz im Bildungsbereich über die bisherigen Maßnahmen hinaus zu entwickeln und zu fördern.

Das Sozialreferat sieht ebenfalls Bedarf im Hinblick auf die Entwicklung von stadtweiten Fortbildungen zu Genderkompetenz und interkultureller Kompetenz bei der Stadt München.

Das JobCenter München schließt sich in diesem Handlungsfeld den Ausführungen des POR an und wird im Rahmen seiner Handlungsmöglichkeiten beitragen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf, Familie und gesellschaftlichem Leben und zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung in der Fortbildung. Durch die Schaffung der neuen Organisationsform der JobCenter als gemeinsamer Einrichtung von Bund und Kommune mussten alle bestehenden Dienstvereinbarungen bis Juni 2012 neu verhandelt oder bestätigt werden. Dabei wurde besonderer Wert gelegt auf die Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie, indem Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen in allen Aspekten geschlechtergerecht gestaltet wurden.

Das JobCenter München wird die in Artikel 11 der Europäischen Charta aufgeführten Handlungsfelder weiterhin beleben und bei Bedarf mit geeigneten Aktionsplänen nachsteuern.

Artikel 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Berücksichtigung relevanter geschlechterspezifischer Auswirkungen und Möglichkeiten für die gesetzliche Förderung der Gleichstellung bei allen relevanten Vertragsabschlüssen (Zusammenfassung d. Verf.).

Das Kommunalreferat sieht sich möglicherweise in dem Handlungsfeld öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen (Europäische Charta, Teil III, Artikel 12) tangiert.

Inwieweit in diesem Bereich ein konkreter Beitrag des Kommunalreferates zum Aktionsplan geleistet werden könnte, bedarf noch einer detaillierten Prüfung. Vom Ergebnis und insbesondere vom Umfang der geplanten Aktivitäten wird auch die weitere Beurteilung hinsichtlich eventuell notwendiger zusätzlicher personeller Ressourcen abhängen.

Vom Handlungsfeld „öffentliche Beschaffung und Vertragswesen“ sieht sich auch die Vergabestelle 1 tangiert. Bezüglich konkreter Beiträge zum Aktionsplan treffen die Ausführungen des Kommunalreferates auch auf die Vergabestelle 1 zu.

Das Baureferat beurteilt die Anforderungen des Artikel 12 kritisch aufgrund des allgemeinen Benachteiligungsverbots im Vergaberecht, wonach u.a. grundsätzlich die Vorgabe sozialer Aspekte über den konkreten Auftrag hinaus problematisch sei.

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

In den Handlungsfeldern Rolle der Stadt als Arbeitgeberin, Gesundheit (Europäische Charta, Teil III, Art. 11 und 14), vor allem aber geschlechtergerechte Pädagogik, lebenslanges Lernen und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt (Europäische Charta, Teil III, Artikel 13, 16, 20 und 22) sieht sich das Referat für Bildung und Sport seit langem im Sinne der europäischen Charta tätig.

Zur weiteren Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Entwicklung von Instrumenten zu ihrer Umsetzung ist es jedoch aus Sicht des Referats erforderlich, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in die Bildungsstrategie des Referats für Bildung und Sport zu implementieren und deren Prinzipien insbesondere in den Bereichen der Organisations-, Personal- und Schulentwicklung zu berücksichtigen.

Um hier eine nachhaltige Verankerung und fortlaufende Entwicklung sicher zu stellen, bedürfe es zusätzlicher Personalressourcen, deren Konkretisierung im RBS noch geprüft wird.

Artikel 14 – Gesundheit

Neben dem Handlungsfeld Gesundheit betreffen das RGU weitere Handlungsfelder wie geschlechtsspezifische Gewalt und Umwelt (Europäische Charta, Teil III, Art. 14, 22, 24, 28).

In einer referatsinternen Abfrage wurden erste Einschätzungen zur Geschlechtergerechtigkeit in den Produkten des RGU festgehalten.

Ausgewählte Referatsziele spiegeln bereits Handlungsempfehlungen der Europäischen Charta wider, während entsprechende Dienstleistungen bereits regelhaft unter Beachtung zielgruppen- und geschlechterspezifischer Inhalte erbracht werden.

Das RGU bietet vor allem in den Bereichen Prävention und Vorsorge mit seinen Beratungsstellen Hilfen für spezielle Zielgruppen an. Bei der Weiterentwicklung von Beratungs- und Dienstleistungsangeboten im RGU sollen zukünftig geschlechtsspezifische Aspekte systematisch geprüft und bei Bedarf Konzepte zielgruppenorientiert angepasst werden (vgl. Anlage zur Stellungnahme des RGU vom 21.03.2012).

Andere Produktleistungen, die sich an alle Bürgerinnen und Bürger richten, sind hinsichtlich ihrer Geschlechterperspektive noch genauer zu untersuchen.

Das RGU macht ergänzend darauf aufmerksam, dass die Handlungsfelder geschlechterspezifische Gewalt und nachhaltige Entwicklung referatsübergreifend zu bearbeiten sind (Europäische Charta, Teil III Artikel 22 und Artikel 24).

Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Vor allem Frauen übernehmen die Unterstützung, pflegerische Versorgung und Betreuung von hilfe- bzw. pflegebedürftigen Familienmitgliedern. Der oft verwendete Satz „Pflege ist weiblich“ drückt dies aus. Die zu versorgenden Personen sind oftmals die eigenen Eltern, Großeltern oder Schwiegereltern, sowie der eigene (Ehe- oder Lebens-) Partner.

Der Anteil der Männer sowohl in der versorgenden Rolle als auch unter den Pflegebedürftigen nimmt jedoch langsam zu.

Mehr als 70 % der Pflegebedürftigen werden zu Hause betreut. Nicht immer wird dies professionell durch einen ambulanten Pflegedienst unterstützt. Entlastende Angebote werden oft aus Kostengründen von den pflegenden Angehörigen nicht in Anspruch genommen.

Das Sozialreferat setzt sich über entsprechende Gremien auf der Bundesebene ein, dass die Inanspruchnahme von entlastenden Angeboten besser bezahlbar wird.

Das Sozialreferat unterstützt darüber hinaus mit seinen entsprechenden Produkten u.a. bereits die pflegerische Infrastruktur. So entstehen vielfältige Entlastungsangebote für pflegende Angehörige, wie z.B. Nachtpflegeplätze für Selbstzahlerinnen und Selbstzahler sowie Bezieherinnen und Bezieher von Sozialhilfe und Angebote für Menschen mit Demenz in Alten- und Service-Zentren.

Um pflegende Angehörige und Bezugspersonen zu unterstützen, hat das Sozialreferat die Internetseite „Pflege Angehöriger - und jetzt“ erstellt, die sich speziell mit diesem Thema befasst: www.muenchen.de/pflege-angehoeriger. Derzeit wird diese Seite in vier Sprachen übersetzt, um auch Pflegende mit Migrationshintergrund zu erreichen. Die entsprechenden

Informationsbroschüren, die im Internet sowie in Papierform seit langem erhältlich sind, richten sich in mehreren Sprachen an Frauen und Männer gleichermaßen.

Das Rahmenkonzept „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ greift zudem kulturelle Unterschiede, die Ungleichheit von Frauen und Männern in Pflegesituationen betreffen, auf. Es ist auf der Website www.muenchen.de/ik-pflege veröffentlicht.

Artikel 18 – Soziale Kohäsion

Das Kreisverwaltungsreferat verfolgt das Ziel, verstärkt von der Möglichkeit der nachholenden Integration bei Migrantinnen Gebrauch zu machen. Mit Einführung des elektronischen Aufenthaltstitels ist die persönliche Vorsprache für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zwingend erforderlich geworden. Somit kann im persönlichen Gespräch mit den Migrantinnen etwaiger nachholender Integrationsbedarf festgestellt und den Betroffenen ein effizienterer Zugang zur Integrationsförderung und somit die Möglichkeit zum Spracherwerb geboten werden. Da die betroffenen Frauen in der Regel langjährig im Bundesgebiet leben, können diese Integrationsmaßnahmen nur dann nachhaltig sein, wenn im Vorfeld eine wirkungsvolle Beratung der betroffenen Frauen stattgefunden hat, in der diese über die Möglichkeiten und Chancen einer nachholenden Integration für sich selbst, aber auch für ihre Familien, aufgeklärt werden. Zudem bedarf es für eine erfolgreiche Integration ggf. auch einer intensiven Begleitung während der Maßnahme, welche durch die Ausländerbehörde in Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen der Stadt (Stelle für interkulturelle Arbeit, Gleichstellungsstelle für Frauen), der Migrationsberatung für Erwachsene sowie weiteren Beratungs- und Hilfeeinrichtungen gewährleistet werden sollte. Damit diese Aufgabe erfolgreich umgesetzt werden kann, wird das KVR im Rahmen der laufenden organisatorischen und personellen Planungen klären, inwieweit hierfür ein

Personalmehrbedarf entsteht.

Das KVR sieht sich neben Artikel 18 auch in Artikel 10 (vielfältige Diskriminierungen) tangiert.

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Das Kulturreferat wird mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln und Möglichkeiten die Gleichstellung von Männern und Frauen im Kulturbereich weiterhin fördern. Um neue Impulse in der Gleichstellungsarbeit zu setzen und konkrete Aktionspläne in Bezug auf die Umsetzung der Europäischen Charta zu entwickeln, bedarf es zusätzlicher Personalkapazitäten.

Artikel 21 – Sicherheit

Das KVR empfiehlt vor allem für den Bereich Sicherheit (Europäische Charta, Teil III, Artikel 21) die Einbeziehung des Polizeipräsidiums München.

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

In München finden unter Federführung oder Mitwirkung der Gleichstellungsstelle regelmäßig Aktivitäten gegen geschlechterspezifische Gewalt statt. Beispielhaft seien hier der Münchener Runde Tisch gegen Männergewalt – an dem alle örtlichen Beteiligten wie Hilfeeinrichtungen, Frauenhäuser, städtische Dienststellen, Polizei und Justiz zusammenwirken – und die jährlich stattfindenden Münchener Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen genannt. Zahlreiche Fachveranstaltungen und Fortbildungen wurden durch die Gleichstellungsstelle initiiert, mit Kooperationspartnerinnen und -partnern durchgeführt, sowie Broschüren veröffentlicht z.B. zur Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes.

Fünf städtisch geförderte Einrichtungen sind beteiligt am Münchener Unterstützungsmodell gegen häusliche Gewalt (MUM) des Polizeipräsidiums München.

Im Frühjahr 2013 wurde in München beim freien Träger IMMA e.V. durch das Sozialreferat-Stadtjugendamt eine Fachstelle zur Vermeidung von Zwangsheirat eingerichtet. Dort werden Mädchen und junge Frauen sowie Jungen und junge Männer unterstützt, die von Zwangsheirat bedroht oder betroffen sind. Im Stadtjugendamt wurde das Konzept zur Prävention von Zwangsheirat entwickelt, das im November 2014 an die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe verteilt wurde.

Eine Handreichung zur Verhinderung von Genitalverstümmelung wurde ebenfalls im Herbst 2014 der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Zeitgleich wurde in die Arbeitshandbücher des Stadtjugendamts die Dienstanweisung zur Verhinderung von Genitalverstümmelung an Mädchen und jungen Frauen aufgenommen.

Neben noch zu erarbeitenden Teilplänen wünscht das Sozialreferat, ebenso wie das RGU und das RBS einen referatsübergreifenden Aktionsplan.

Insbesondere wenn es darum geht, geschlechtsspezifischer Gewalt vorzubeugen und entgegen zu wirken erwartet das RBS inhaltlich wie strukturell ein abgestimmtes Vorgehen zwischen den Referaten.

Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

Das Referat für Stadtplanung und Bauordnung sieht mögliche Beiträge zur Umsetzung der Europäischen Charta in den Handlungsfeldern

- Gestaltung öffentlicher Freiflächen nach geschlechts- und altersspezifischen Aspekten,
- Integration von Menschen mit Migrationshintergrund,
- familienfreundliche Lebensbedingungen im Wohnumfeld,
- Umsetzung der im Stadtentwicklungskonzept PERSPEKTIVE MÜNCHEN enthaltenen Kernaussagen des neuen Leitmotivs und der vier strategischen Leitlinien, die querschnittsorientiert angelegt sind, und Gender Mainstreaming, Inklusion, interkulturelle

Orientierung und Öffnung sowie aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung als Hauptaufgabe benennen,

- Ergänzung und Konkretisierung des Stadtentwicklungskonzepts PERSPEKTIVE MÜNCHEN in zehn Handlungsräumen (Handlungsraumkonzepte),
- Förderung einer integrierten, quartiersbezogenen Seniorenpolitik, entsprechend den Empfehlungen zur Studie „Älter werden in München“.

(Europäische Charta, Teil III, Artikel 10, Art. 24 – 28).

Das Referat für Bildung und Sport sieht hier hinsichtlich der Schulwege und der Bewegungsräume im öffentlichen Raum eine wichtige Schnittstelle zur Sport- und Bewegungsbildung und wünscht, entsprechend eingebunden zu werden. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse der Praxisforschung zu Lebenslagen, Spannungsfeldern und Bewältigungsszenarien von Mädchen und jungen Frauen in der Blumenau. Gewalterfahrungen führen demnach u.a. dazu, dass sich Mädchen und junge Frauen in ihren Entfaltungsmöglichkeiten eingeschränkt erleben und daher den öffentlichen Raum meiden.

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

Auf Artikel 26 nehmen das Baureferat und das Referat für Stadtplanung und Bauordnung (vgl. Ausführungen zu Art. 25) Bezug.

Das Baureferat sieht sich noch in zahlreichen anderen Feldern – Artikel 9, 12, 13, 20, 21 und 27 – von der Europäischen Charta betroffen (vgl. Ausführungen zu Art. 12). Auch könnte eine Betroffenheit für das Baureferat als stadtweitem Baudienstleister noch aus anderen Themenfeldern erwachsen, soweit Aktivitäten anderer Referate bauliche Maßnahmen erfordern.

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Die Handlungsfelder Allgemeiner Rahmen für Gleichstellung; Wirtschaftliche Entwicklung (Europäische Charta, Teil III, Artikel 9, 10, 11, 27) sind im RAW in folgenden Vorhaben und Aufgaben standardmäßig repräsentiert

- im abgeschlossenen Pilotprojekt zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung in der Existenzgründungsförderung,
- im genderspezifischen Controlling des Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ),
- in gendersensiblen Beratungsangeboten zu Ausbildung und Qualifizierung
- in zielgruppenspezifischen Analysen aller durchgeführten Studien und Projekte.

Das RAW versteht die Selbstverpflichtung zur Umsetzung von Aktionsplänen als Teil seines regulären Arbeitsauftrags und Anlass für referatsübergreifende Reflektionen.

Angesichts des existierenden Gleichstellungscontrollings im RAW werden seitens des Referats keine strukturellen Anpassungsnotwendigkeiten gesehen und daher auch keine größere zusätzliche Belastung mit Aufgaben erwartet.

Artikel 28 – Umwelt

Den Aufbau eines strukturierten, bedarfsgerechten Beratungs- und Informationsangebots zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für seine Abteilungen sieht das Referat für Gesundheit und Umwelt als notwendige Ergänzung zu den bislang im Referat bereits jetzt regulär angebotenen passgenauen Hilfen für spezielle Zielgruppen.

Exemplarisch seien hier aufgeführt.

- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen von Frauen und Männern, sowie von Menschen mit Behinderung, Krankheit und im Alter bei den Angeboten des Bauzentrums,
- Erkennen unterschiedlicher Lebens- und Sichtweisen von Frauen und Männern bei der Inanspruchnahme umweltrelevanter Dienstleistungen.

3. Beteiligung weiterer Stellen und Gremien

- Die Stelle für interkulturelle Arbeit und die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, sowie die GIBS-Stelle im Sozialreferat-Stadtjugendamt werden in den Prozess der Entwicklung aller Aktionspläne und deren Umsetzung einbezogen. Die Gleichstellungsstelle bemüht sich jedoch auch um die Vernetzung aller jeweils Beteiligten untereinander um eine fachlich fundierte, von Synergieeffekten profitierende Zusammenarbeit zu ermöglichen.
- Die Befassung weiterer Gremien, die Einbeziehung staatlicher Stellen wie des Polizeipräsidiums München sind vorgesehen.
- Darüber hinaus ist jede Organisation – ob Institution, Verband oder Initiative, öffentlicher oder freier Träger - gefragt und willkommen, sich an der Umsetzung der europäischen Charta oder an Teilbereichen zu beteiligen.

4. Ressourcenbedarf

Projektkoordination durch die Gleichstellungsstelle

Der **Gleichstellungsstelle für Frauen** fällt nach Unterzeichnung der Europäischen Charta durch den Herrn Oberbürgermeister die Projektleitung und -koordination für die stadtweite Umsetzung der Europäischen Charta zu. Gemäß aller Erfahrung mit stadtweit angelegten großen Projekten (Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, WHO-Projekt Gesunde Städte u. a.) sind die dafür erforderlichen Ressourcen in den vorhandenen Kapazitäten nicht enthalten.

Während des Prozesses der Erstellung und Umsetzung der Aktionspläne wird ein erhöhter Koordinationsbedarf – referatsübergreifende Arbeitsgruppen, Fachgespräche mit dem Ausländer- und dem Behindertenbeirat, Einbeziehung weiterer Beteiligter, wie Polizeipräsidium München, Bayerische Justiz etc. – entstehen, der mit den derzeitigen personellen Mitteln der Gleichstellungsstelle allein nicht geleistet werden kann.

Um die Beratungs-, Koordinations- und Controllingaufgaben für die Erarbeitung, Zusammenstellung und Umsetzung der Aktionspläne leisten zu können, benötigt die Gleichstellungsstelle für den zusätzlichen Aufwand die Unterstützung durch eine **Projektkoordination**.

Deren Aufgabe besteht unter anderem in

- Koordination der Entwicklung des stadtzentral übergreifenden Aktionsplans mit fachübergreifenden Themen wie soziale Kohäsion, Sicherheit, geschlechtsspezifische Gewalt, Mobilität (Europäische Charta, Teil III, Artikel 18, 21, 22 und 26), Genderassessment (Europäische Charta, Teil III, Artikel 9), die Bekämpfung vielfältiger Diskriminierungen (Europäische Charta, Teil II Artikel 10),
- der Begleitung und Beratung bei der Entwicklung und Umsetzung dezentraler Aktionspläne,
- der Organisation von stadtweiten und übergreifenden Workshops zur Umsetzung der Europäischen Charta,
- Berichterstattung, Auswertung und öffentliche Aufbereitung der Projektergebnisse,
- nach Vorliegen von Teilplänen aus den Referaten die Beratung und Koordination bei deren Umsetzung,
- Weiterentwicklung der Geschlechtergerechtigkeitsprüfungen („Gender-Assessment“, Europäische Charta, Teil III, Artikel 9);

- der Pflege bundesweiter und internationaler Kontakte, Informationsbeschaffung und -weiterverteilung, Abstimmungen und Berichterstattungen,
- enge Abstimmung mit den Referaten und deren Fachstellen für Geschlechterfragen,
- regelmäßigen Referatsgesprächen,
- Mitarbeit an zu entwickelnden Controllinginstrumenten auf europäischer Ebene,
- ersten Umsetzungsversuchen der Controllinginstrumente in München.

Ein erheblicher Teil dieser Aufgaben konnte bisher wegen fehlender Personalkapazitäten durch die Gleichstellungsstelle nicht oder nur unvollständig wahrgenommen werden (z.B. Weiterentwicklung und Implementierung von Geschlechtergerechtigkeitsprüfung, regelmäßige auf die Referatsziele bezogene Referatsgespräche, Gleichstellungscontrolling).

Es fehlt eine weitere Stelle für die fachliche Arbeit, die zunächst mit der Koordination des Umsetzungsprozesses der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene betraut werden soll.

Nach Abschluss der Pilotphase – zwei Jahre nach Unterzeichnung - wird ein Bericht zu erstellen sein, der Auskunft darüber gibt, welche Maßnahmen im Rahmen der Aktionspläne entwickelt wurden, wie die Maßnahmen sich auf die Geschlechtergerechtigkeit ausgewirkt haben werden, wie weit die Instrumente des internationalen Bewertungssystems zur europaweit vergleichenden Messung der Fortschritte bei der Umsetzung entwickelt sein werden (Europäische Charta, Teil II, Absatz 5; vgl. Punkt 1) und welche weitergehenden Schritte und Maßnahmen notwendig sein werden.

Aufgrund qualifizierter Schätzungen bedarf es für diese zusätzlichen Aufgaben der Zuschaltung einer Stelle (0,75 VZÄ) für die Projektkoordination in der 4. Qualifikationsebene.

Es sind dafür seitens der Projektkoordination gute Qualifikationen in sozialwissenschaftlichem und praktischem Arbeiten nötig, gute Kenntnisse und Erfahrungen in Projektmanagement, sowie Verhandlungssicherheit, Vermittlungs-, Vernetzungs- und Teamfähigkeit.

Zur Unterstützung der Projektkoordination ist außerdem die Zuschaltung von 0,75 VZÄ im Sekretariat der Gleichstellungsstelle für Teamassistenz (Egr. E 8) für das Termin- und Besprechungsmanagement, organisatorische Vorbereitung der Workshops, Erstellung von Präsentationen und Übersichten, Erledigung der Korrespondenz, Protokollführung etc. erforderlich. Da im Team der Gleichstellungsstelle seit langem der Anzahl von derzeit sechs Fachfrauen (4,82 VZÄ) lediglich 3 Sekretariatskräfte (2,5 VZÄ) gegenüber stehen, können diese Aufgaben nicht durch das bestehende Personal erledigt werden.

Notwendigkeit unbefristeter Stellenzuschaltung

In der Begründung des Antrags 14-20/A01308 „Gleichstellungspolitik stärken 3: Gleichstellungsstelle aufstocken“ heißt es „In den vergangenen Jahren hat sich der Arbeitsumfang in der Gleichstellungsstelle für Frauen massiv vergrößert. ...Damit München seine Vorreiterrolle im Bereich der Gleichstellungspolitik erhalten und weiter ausbauen kann, ist es unabdingbar, die Gleichstellungsstelle ...dem Arbeitsumfang anzupassen“. Bedingt durch die Häufung an Alltagsarbeit bleibt für wichtige richtungweisende konzeptionelle Umstellungen – wie beispielsweise die Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit – kaum Zeit.“

Nach Implementierung der neuen, sich bewährenden Instrumente nach der Projektarbeit im Rahmen der europäischen Charta sollen die hinzugekommenen Aufgaben (vergleiche Aufzählung oben) durch die Koordinationsstelle in der Gleichstellungsstelle weitergeführt werden.

Durch den erheblich gewachsenen Umfang und gesteigerte qualitative Anforderungen an die Aufgaben der Gleichstellungsstelle ist eine unbefristete Einrichtung der Stellen notwendig.

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten *	109.300 €	4.740 €	
davon:			
Personalauszahlungen 0,75 VZÄ in E13/A14	65.940 €		
0,75 VZÄ in E8/A8	41.760 €		
Sachauszahlungen	1.600 €	4.740 €	
Transferauszahlungen	,--		
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,5		
Nachrichtlich Investition			

Dringlichkeit und Unabweisbarkeit

Da mit der Umsetzung der Inhalte der europäischen Charta bereits nach Unterzeichnung durch die Kommune begonnen werden soll, ist die Stellenzuschaltung dringlich.

Eine zeitnahe Besetzung ist deshalb unbedingt erforderlich.

Da es sich um anstehende Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des Verfassungsauftrags gemäß Artikel 3 GG und Erfüllung der Aufgaben nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz handelt, ist sie unabweisbar, da die geplanten, dringend anstehenden Schritte zur Umsetzung mit den bestehenden Ressourcen nicht bewältigt werden können. (Vergl. Ausführungen unter der Einleitung „Anlass“.)

Weiterer Bedarf

Die **Stadtkämmerei** weist in ihrer Stellungnahme vom 25.10.2011 „vorsorglich darauf hin, dass mit einer eventuellen Unterzeichnung (der Europäischen Charta) kein finanzieller Blankoscheck für die Folgejahre ausgestellt werden darf“.

Die Verpflichtung zu Gleichstellungsaktionsplänen bringe voraussichtlich einen zusätzlichen Ressourcenbedarf mit sich, deren finanzielle Auswirkungen nicht abzuschätzen seien.

Dies stehe nur dann nicht im Widerspruch zum 6. Haushaltssicherungskonzept, wenn bei den Planungen jeweils aufgezeigt werden könne, inwiefern sie auch einen Beitrag zur Optimierung des Ressourceneinsatzes leisteten.

Direktorium und Stadtkämmerei wünschen eine konkrete Benennung und Bezifferung des Bedarfs auch bei den Planungen.

Dies scheint zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Nahezu alle Referate sehen über ihre bisherigen Leistungen zur Gleichstellungsarbeit hinaus ohne zusätzliche Ressourcen begrenzten Spielraum.

Der vorläufige Bedarf an Ressourcen wird im Folgenden benannt.

Das **Kreisverwaltungsreferat** möchte zum aktuellen Zeitpunkt keine Ressourcen in der Vorlage geltend machen.

Im **Baureferat** gibt es derzeit noch keine konkreten Planungen zur Umsetzung der Europäischen Charta in den das Referat betreffenden Themenfeldern. Die Erfahrungen mit dem Projekt gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung haben hier gezeigt, dass es sich sowohl bei der Erarbeitung als auch der Umsetzung von spezifischen Aktivitäten um einen zeit- und ressourcenintensiven Prozess mit hohem Abstimmungsbedarf – auch mit der Gleichstellungsstelle – handelt. Bereits bei der Erarbeitung von Aktionsplänen seien im Baureferat zusätzliche Ressourcen erforderlich. Insofern können die notwendigen Ressourcen auch noch nicht beziffert werden.

Das **Sozialreferat** sieht derzeit keinen konkreten Stellenbedarf. Sollte sich zu einem späteren Zeitpunkt ein zusätzlicher Bedarf in Form von Stellenkapazitäten herausstellen, wird das Sozialreferat den entsprechenden Fachausschuss mit der Schaffung befassen.

Das POR bittet das Direktorium und Gleichstellungsstelle, die Referate bei der Bedarfsermittlung fachlich zu unterstützen und für den Fall einer Geltendmachung gemeinsam mit den Referaten eine für den Stadtrat nachvollziehbare Kapazitätenermittlung vorzulegen

5. Zusammenfassung

Stadtweiter Aktionsplan

Die Handlungsfelder wie die in den Artikeln 1 - 8 und 29 der Europäischen Charta formulierten politischen, partizipativen und allgemeinen Selbstverpflichtungen sind als referatsübergreifende Themen stadtwweit zu behandeln.

Es handelt sich vor allem um die Themenfelder

- Genderassessment, Genderkompetenz und Gleichstellungscontrolling,
- Vielfältige Diskriminierungen,
- Verknüpfungen der Umsetzung von Europäischer Charta und UN-Behindertenrechtskonvention,
- geschlechterspezifische Gewalt.

Es handelt sich ausnahmslos um Aufgaben, deren Bearbeitung, Implementierung oder Weiterentwicklung in München für die Gleichstellungsarbeit geplant oder begonnen wurde, bisher jedoch aus Kapazitätsgründen nicht im notwendigen Maße vorangebracht werden konnte.

Konkret stehen in München perspektivisch stadtwweit und referatsübergreifend beispielsweise folgende Aufgaben an:

- Ein umfassendes Gleichstellungscontrolling ist noch zu entwickeln.
- Die Eröffnung eines verbesserten Zugangs für Frauen zum Recht bedarf noch weiterer Schritte.
- Schaffung von Schutzmöglichkeiten für gewaltbetroffene Frauen mit Sucht- und psychischen Erkrankungen.
- Die Barrierefreiheit von Hilfeeinrichtungen für Frauen und Mädchen ist voran zu bringen.

- Eine menschenwürdige geschlechtergerechte Integration von Menschen, die nach einer Flucht oder Vertreibung in München ein neues Leben beginnen stellt für die gesamte Stadt eine Herausforderung dar.
- Um die 2013 beschlossene stadtweite Umsetzung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung zu unterstützen, sind als nächste Schritte Fortbildungen für städtisches Personal und eine bundesweite Konferenz mit internationaler Beteiligung erforderlich und bereits geplant.
- Die satzungsgemäße und flächendeckende Installierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und Fachstellen in den städtischen Referaten und Eigenbetrieben ist ein wesentlicher Schritt, der der Größe Münchens Rechnung trägt. Ein Stadtratsantrag hierzu ist in Bearbeitung.

Dies sind Beispiele für Handlungsfelder, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit in München zur Bearbeitung anstehen. Die Gleichstellungsstelle ist daran in unterschiedlichem Maße federführend, koordinierend oder mit spezifischen Beiträgen beteiligt.

Die genannten Handlungsfelder sollen im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Charta vorrangig bearbeitet werden. Sie zeichnen sich aus durch eine Vielzahl an unterschiedlich verteilten Zuständigkeiten und Beteiligten und bedürfen intensiver Beteiligung oder stadtweiter Koordination durch die Gleichstellungsstelle.

Eine Schwerpunktsetzung ist in der Gleichstellungsstelle aufgrund starker Abhängigkeit von Politik und stadtgesellschaftlichen Entwicklungen nur in engem Rahmen möglich. Daher ist die Zuschaltung einer Stelle notwendig, deren Aufgabe zunächst die Bearbeitung von einigen der genannten Aufgaben im Rahmen des Aktionsplanes sein wird, sowie die verbleibenden Fachaufgaben dauerhaft weiter zu bearbeiten.

Fazit zu Ressourcenbedarf

Seit der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters von 1991 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen. Mit der Unterzeichnung der Charta durch den Oberbürgermeister wird diesem handlungsleitenden Ziel mit der Maßgabe der Aufstellung eines Aktionsplanes ein neues Instrument hinzugefügt: In definierten Handlungsfeldern müssen Ziele, Maßnahmen und zeitliche Abläufe zur qualitativen Weiterentwicklung der Münchner Gleichstellungsarbeit festgeschrieben werden.

Der Aktionsplan schafft dabei einen verbindlichen Rahmen für die programmatische Fortführung der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Stadt München der vergangenen 30 Jahre. Über die Projektleitung und -koordination für die stadtweite Umsetzung der Europäischen Charta hinaus sind Kosten in unabsehbarer Höhe insofern nicht zu erwarten als die Verpflichtungen, die die Unterzeichnung der Charta mit sich bringt, sich wie dargestellt in überschaubaren Grenzen halten. Die Aktionsplanungen der Referate sind als Teilpläne eines stadtweiten Aktionsplans anzusehen und werden – gegebenenfalls unter Benennung des Ressourcenbedarfs - den zuständigen Stadtratsausschüssen vorgelegt.

Nutzen für München

Die Gleichstellungsstelle sieht die Chance, gerade im internationalen Rahmen die Leistungen der Stadt München in Sachen Geschlechtergerechtigkeit erneut einer erweiterten Perspektive zu unterziehen und neue gleichstellungspolitische Entwicklungen anderer Kommunen für das eigene Handeln nutzbar zu machen.

Durch die Aktionspläne werden **in München dringend anstehende Schritte** zur Gleichstellung wie unter Punkt 2.3.2 benannt **zügig begonnen und weiterentwickelt** werden können. Als ein Nutzen für die unterzeichnenden Kommunen wird in der europäischen Charta die Entwicklung eines **Gleichstellungscontrollings** benannt. Die Intentionen von gleichstellungsorientierter Haushaltssteuerung und Gleichstellungscontrolling sind ähnlich und können voneinander profitieren.

Die Entwicklung eines städteübergreifenden Bewertungssystems bietet für München die Chance zu einem weiteren Schritt zu einem Überprüfungssystem, das verbessert Auskunft über wesentliche Fortschritte, Defizite und Handlungsbedarf in der kommunalen Gleichstellungsarbeit geben kann.

Daneben besteht der Nutzen aus der Unterzeichnung der europäischen Charta für München in einer Steigerung der Aufmerksamkeit und Wertschätzung für die Münchener kommunale Gleichstellungsarbeit und für Frauen- und Geschlechterfragen in ihrer gesellschaftspolitischen Bedeutung, sowie in einer strukturellen und zielgerichteten Weiterentwicklung im internationalen Vergleich. Dazu gehört etwa die Weiterentwicklung des proaktiven Ansatzes zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in Art.3 des Grundgesetzes und die konsequente Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming bei der Stadt München.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen empfiehlt deshalb die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.

Der Gleichstellungsstelle für Frauen wird eine Personalstelle (0,75 VZÄ) für die Projektkoordination, sowie in der Eingruppierung A14 / E13 und 0,75 VZÄ (A8 / E8) für Teamassistenten zugeschaltet.

Die in dieser Vorlage dargestellten Stellenwerte stellen Planwerte zur Erhebung der Kosten dar. Die tatsächliche Stellenwertfestsetzung erfolgt durch das Personal- und Organisationsreferat im Rahmen der Stelleneinrichtungen auf Basis noch vorzulegender Arbeitsplatzbeschreibungen.

Anhörung des Bezirksausschusses

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

Der Stadtkämmerei, dem Direktorium, dem Baureferat, dem Kommunalreferat, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Referat für Bildung und Sport, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Sozialreferat, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Gesundheit und Umwelt, der Stelle für interkulturelle Arbeit, dem Ausländerbeirat, dem Behindertenbeirat, der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, dem Seniorenbeirat und dem Gesamtpersonalrat ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat der Stadt München empfiehlt Herrn Oberbürgermeister die Unterzeichnung der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ für die Stadt München.
2. Dem Münchener Stadtrat und seinen Ausschüssen wird Anfang 2018 über den Stand der Umsetzung des Münchener Aktionsplans für die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene berichtet.
3. Das Direktorium wird beauftragt, die Einrichtung von einer Stelle mit 0,75 VZÄ zur Koordinationsunterstützung für die Erstellung, Begleitung und Umsetzung der Aktionspläne, sowie Berichterstattung für die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und eine Stelle mit 0,75 VZÄ für die Teamassistenz sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Direktorium wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 107.700 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle bei den Ansätzen der Personalauszahlungen bei der Kostenstelle 10700000, Unterabschnitt 0200 anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen/Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von bis zu 50 % des Jahresmittelbetrages.
4. Das Direktorium wird beauftragt, die einmalig bereit zu stellenden Mittel für die Ersteinrichtung der Arbeitsplätze in Höhe von 4.740 € im Benehmen mit der Stadtkämmerei einzustellen.
Die sonstigen Arbeitsplatzkosten von insgesamt 1.600 € sind jährlich ab dem Zeitpunkt der Stellenbesetzung in das Budget des Direktoriums auf der unter Antragspunkt 3 genannten Kostenstelle einzustellen.
5. Aufgrund der besonderen Dringlichkeit und Unabweisbarkeit sollen die genannten Stellen im Direktorium in der Gleichstellungsstelle für Frauen unverzüglich eingerichtet und besetzt werden. Die Bereitstellung der ab Stellenbesetzung erforderlichen Haushaltsmittel erfolgt für das Jahr 2016 mittels Büroverfügung.
6. Der Stadtratsantrag Nr. 08-14 / A02254 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste ist hiermit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
7. Der Stadtratsantrag Nr.14-20/ A 01308 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste ist damit geschäftsordnungsmäßig behandelt.
8. Die Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 27.10.2011 „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ ist hiermit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
9. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

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

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

IV. Abdruck von I. mit III.
über den Stenografischen Sitzungsdienst

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

V. Wv. -Direktorium

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

2.

An die Stadtkämmerei

An das Direktorium

An das Baureferat

An das Kommunalreferat

An das Kulturreferat

An das Referat für Bildung und Sport

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Kreisverwaltungsreferat

An das Sozialreferat

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An das Personal- und Organisationsreferat

An die Stelle für interkulturelle Arbeit

An das Referat für Gesundheit und Umwelt

An den Ausländerbeirat

An den Behindertenbeirat

An die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweise

An den Seniorenbeirat

An den Behindertenbeirat

An den Gesamtpersonalrat

An die Gleichstellungsstelle für Frauen

An das Revisionsamt

z. K.

Am