

**Gleichstellungsstelle für Frauen
Bericht 2015 - 2020**

Turnusmäßiger Bericht für den Zeitraum 01.10.2015 bis 30.09.2020

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02883

2 Anlagen

**Bekanntgabe in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses
vom 15.06.2021**
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	3
1. Wichtige Meilensteine	3
1.1 Jubiläum 30 Jahre Gleichstellungsstelle für Frauen	3
1.2 Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (EU-Charta)	3
1.3 Erster Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta 2019 – 2021	4
1.4 Erster Bericht: Gleichstellung von Frauen und Männern – Daten, Analysen, Handlungsbedarfe	4
1.5 Beschluss Gleichberechtigung bei der Besetzung von Gremien	4
1.6 Beschluss Verbot sexistischer Werbung	5
2. Strukturen der Gleichstellungsarbeit in München	6
2.1 Politische Verankerung der Gleichstellungsarbeit der Stadt München	6
2.1.1 Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen	6
2.1.2 Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse	7
2.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung	7
2.2.1 Rechtliche Grundlagen	7
2.2.2 Örtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Referaten und Eigenbetrieben	8
2.2.3 Mitwirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsstelle für Frauen in allen Personalangelegenheiten	9
2.2.4 Fachstellen in der Verwaltung mit Wirkung auf Geschlechtergerechtigkeit	9

3.	Verankerung von Gender Mainstreaming in kommunalen Handlungsfeldern	11
3.1	Geschlechtsspezifische Gewalt	11
3.2	Geschlechtergerechte Pädagogik	12
3.3	Stadtplanung	13
3.4	Gender Budgeting	14
3.5	Geschlechtergerechte Sprache	15
3.6	Gleichstellungskonzept	16
3.7	Genderkompetenz in der Aus-/ und Fortbildung	16
3.8	Antidiskriminierung (Geschlecht) /Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt ..	18
4.	Veranstaltungen, Aktionsbündnisse und weitere Partizipationsmöglichkeiten im Rahmen der Gleichstellung für Bürger*innen und Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung	19
4.1	Münchner Frauenkonferenzen	19
4.2	Aktionsbündnisse/Aktionstage	19
4.2.1	Internationaler Frauentag 8. März	19
4.2.2	Equal Pay Day	19
4.2.3	Aktionstag gegen Gewalt an Frauen	20
4.3	Partizipative Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle für Frauen	20
4.3.1	Münchner Mädchen*konferenz	20
4.3.2	Workshops im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans zur EU-Charta	20
4.3.3	Kamingespräche	21
4.3.4	Frauen*-Stadtgespräch	21
4.3.5	Dialogtische im Jubiläumsjahr 100 Jahre Frauenwahlrecht	21
5.	Bürger*innenbüro, Beratungsanfragen und Informationsmaterial	22
6.	Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichungen.....	23
7.	Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten der Corona-Krise	23
8.	Ausblick	23

II. Bekanntgabe

25

I. Vortrag des Referenten

Anlass dieser Bekanntgabe ist, dass turnusgemäß alle 5 Jahre die Gleichstellungsstelle für Frauen einen Tätigkeitsbericht erstellt. Der letzte Bericht wurde dem Stadtrat für den Zeitraum 2010 bis 2015 vorgelegt (Sitzungsvorlage 14-20 / V 03308, VPA am 07.12.2016). Dieses Mal richten wir den Blick auf die Jahre 2015 bis 2020, möchten aber auch eine Gesamtschau auf den Stand der Gleichstellungsarbeit in München, die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft sowie die Umsetzung von Gender Mainstreaming darstellen.

1. Wichtige Meilensteine

1.1 Jubiläum 30 Jahre Gleichstellungsstelle für Frauen

Mit der Einrichtung einer städtischen Gleichstellungsstelle für Frauen 1985 hat die Stadt München ein klares Signal für Geschlechtergerechtigkeit gesetzt und in den folgenden Jahren konsequent das Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming in allen städtischen Strukturen und Abläufen verankert. Durch die zeitgleich eingesetzte Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen, wurde dem Thema die notwendige politische Kraft und Umsetzungsstärke sowie die strukturelle Einbindung der feministischen Zivilgesellschaft zuteil. In München konnte in Zusammenarbeit mit den Frauenvereinen und -netzwerken eine umfangreiche und differenzierte Infrastruktur an Einrichtungen, Beratungsstellen und Initiativen für Frauen und Mädchen aufgebaut werden. Die Rolle der Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich von der Funktion einer Reformagentur zur zentralen Steuerungsinstanz für Geschlechtergerechtigkeit gewandelt. Die personelle Ausstattung wuchs mit den Anforderungen und Aufgaben von anfangs 4 Planstellen zu mittlerweile beinahe 8 VZÄ. Als Stabsstelle des Oberbürgermeisters konnte die Gleichstellungsstelle für Frauen erhebliche Wirksamkeit top-down entfalten. Im Oktober 2015 wurde beim 30jährigen Jubiläum auf eine erfolgreiche Geschichte zurückgeblickt. Seit 1. Oktober 2015 steht die Gleichstellungsstelle für Frauen unter neuer Leitung.

1.2 Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (EU-Charta)

Der Oberbürgermeister hat nach Beschluss des Münchner Stadtrats im Mai 2016 die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet (14-20 / V 03310). Die Charta formuliert ein umfassendes kommunales Rahmenprogramm für die städtische Gleichstellungspolitik und beinhaltet das öffentliche Bekenntnis zu dem Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle kommunalen Aktivitäten. In 30 Artikeln zu den gleichstellungspolitisch relevanten kommunalen Handlungsfeldern wird diese Selbstverpflichtung mit Zielen und Handlungsaufträgen konkretisiert. Damit die Charta unmittelbare Wirkung in der Kommune entfalten kann, verpflichten

sich die unterzeichnenden Kommunen, einen Aktionsplan mit konkreten Zielen, Maßnahmen und Zeitrahmen aufzustellen.

1.3 Erster Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta 2019 – 2021

Der von der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeitete und vom Stadtrat im Juli 2019 beschlossene 1. Aktionsplan für den Zeitraum 2019 – 2021 enthält 67 vielfältige Maßnahmen in den Handlungsfeldern Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen), Stadt als Arbeitgeberin, Genderkompetenz, Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen, Geschlechtsspezifische Gewalt, Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben, Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung, Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen, Geschlechtergerechte Zugänge sowie Drittes Geschlecht und Intersektionalität (14-20 / V 14161). Damit findet ein sehr breites Spektrum der Artikel und Handlungsfelder der Europäischen Charta Berücksichtigung. Für jede Maßnahme werden Ziele formuliert und Indikatoren genannt, an denen der Erfolg der Umsetzung gemessen werden soll. Der Aktionsplan wurde strategisch genutzt, um wichtige Themen, die bisher nur mühsam umzusetzen waren oder im Laufe der Zeit zurückgedrängt worden sind, zu stärken und über eine Gesamtschau auf die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen der Landeshauptstadt München ein referatsübergreifendes Vorgehen zu fördern.

1.4 Erster Bericht: Gleichstellung von Frauen und Männern – Daten, Analysen, Handlungsbedarfe

Bei allen Erfolgen, die die Stadt München zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter vorzuweisen hat, fehlt bisher eine Gleichstellungsberichterstattung, um den Stand von Chancengleichheit, über den betrieblichen Gleichstellungsbericht hinaus, zu messen. Als eine Maßnahme des Aktionsplans zur Umsetzung der EU-Charta hat sich deshalb die Gleichstellungsstelle für Frauen verpflichtet, im Jahr 2020 dem Stadtrat einen entsprechenden Bericht vorzulegen mit dem Ziel, auf dieser Grundlage die aufgedeckten Lücken gezielt zu bearbeiten. Handlungsfelder des Gleichstellungsmonitorings sind: Bildungsbeteiligung und Berufswahl, Sorge- und Erwerbsarbeit, Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin, Hundert Jahre Frauenwahlrecht und noch immer keine Parité, Starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsgremien, Öffentliche Anerkennung, Wirkung und Verteilung kommunaler Finanzen, Geschlechtsspezifische Gewalt, Auswirkungen von Geschlecht auf Gesundheit und Lebenserwartung, Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten der Corona-Krise. Jedes Handlungsfeld des Gleichstellungsmonitorings beinhaltet jeweils das Kapitel „Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf“, daraus ergeben sich die zukünftigen Schwerpunkte der Münchner Gleichstellungsarbeit.

1.5 Beschluss Gleichberechtigung bei der Besetzung von Gremien

Der Münchner Stadtrat hat im November 2018 eine freiwillige Selbstverpflichtung hinsichtlich einer Geschlechterquote bei der Besetzung von Gremien mit Stadtratsmit-

gliedern beschlossen (14-20 / V 13108). Dabei handelt es sich um Aufsichtsräte, Kommissionen oder Jurys für Preisverleihungen, wie z.B. den Aufsichtsrat der Stadtwerke, die Kommission für Stadtgestaltung oder die Hauptversammlung des Deutschen Städtetags. Frauen sind in Parlamenten, Aufsichtsräten, Vorständen, Beiräten und anderen politischen Gremien meist unterrepräsentiert. Die Stadt München sorgt mit dem von der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeiteten Vorschlag dafür, dass in allen Gremien, in denen Mitglieder des Stadtrats vertreten sind, diese Sitze künftig paritätisch besetzt werden. Als Grundlage dient das Hamburger Modell, das sich an der Größe eines Gremiums orientiert und praxisnahe Lösungen für Entsendungen mit einer kleinen oder ungeraden Anzahl an Mitgliedern hat. Bei Beiräten, bei denen es sinnvoll und möglich ist, wurde ein Auftrag zur entsprechenden Änderung der Satzung gegeben. Nach der Kommunalwahl im März 2020 wurde die Besetzung der Gremien entsprechend vorgenommen und analysiert: In 83 von 130 Gremien wurde der Maßstab des Hamburger Modells hinsichtlich der vom Stadtrat zu besetzenden Sitze eingehalten, bezogen auf die Summe aller Stadtratssitze wurde die geschlechtergerechte Besetzung der Gremien mit einem Frauenanteil von 49 % und 51 % Männeranteil deutlich verbessert.

1.6 Beschluss Verbot sexistischer Werbung

Der Münchner Stadtrat hat im Oktober 2018 ein Verbot sexistischer Werbung auf allen städtischen Werbeanlagen beschlossen (14-20 / V 10529). Damit setzt die Landeshauptstadt München ihren Auftrag aus der Europäischen Charta zur Bekämpfung von Stereotypen um. In die Verträge mit den Betreiber*innen der städtischen Werbeflächen wurde eine Unterlassungsklausel aufgenommen: „Die Vertragspartnerin ist verpflichtet, Werbeaufträge zurückzuweisen, deren Inhalte gegen eine behördliche Anordnung, gegen allgemeine Gesetze, gegen die guten Sitten oder die Menschenwürde verstoßen. Dies gilt auch für sexistische Werbung. Zur Beurteilung, ob es sich um sexistische Werbung handelt, ist die Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt München zu beteiligen. Diese entscheidet im Einzelfall auf Grundlage der Definition des „Sexismus-Beirats“ von 1987.“

Demnach ist sexistische Werbung:

- Verwendung der sexuellen Attraktivität der Frau als Werbemittel ohne Sachzusammenhang einer echten Produktvorstellung
- Beschreibung von Frauen nur in Abhängigkeit von und nur in Unterordnung zu Männern
- Darstellung von Frauen in einseitigen klischeehaften Rollen, wenn man ihnen andere Rollen, Interessen und Fähigkeiten abspricht
- Wenn man Frauen durch herablassende Werbung demütigt und lächerlich macht
- Durch Werbung soll nicht der Eindruck entstehen, dass Frauen wie Waren oder als deren Zugabe erworben werden können

- In der Werbedarstellung soll jede Aufforderung zur Anwendung von Gewalt gegen Frauen und Kinder vermieden werden

Diese Entscheidung des Münchner Stadtrats ist ein deutliches Signal gegen stereotype Geschlechterklischees und die sexistische Diskriminierung von Frauen.

2. Strukturen der Gleichstellungsarbeit in München

2.1 Politische Verankerung der Gleichstellungsarbeit der Stadt München

2.1.1 Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen ist der politische Arm der Gleichstellungsstelle für Frauen: Hier setzen Frauen die Themen und geben Empfehlungen für die Kommunalpolitik. Ihre Empfehlungen muss der Stadtrat innerhalb von drei Monaten behandeln.

„Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen hat die Aufgabe, die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen zu unterstützen und zu begleiten sowie Initiativen und Maßnahmen vorzubereiten und dem Stadtrat vorzuschlagen. [...]. Sie kann dazu Empfehlungen beschließen, die an den Stadtrat oder die/den Oberbürgermeister_in gerichtet sind.“ [...] „Die Kommission setzt sich aus 11 ehrenamtlichen Stadträt_innen und 12 Vertreterinnen der Münchner Frauengruppen und Organisationen zusammen. [...]“ (Satzung für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München).

Die Kommission ist die institutionelle Beteiligungsform für die organisierten Münchner Frauenvereine, -verbände und -netze. Die Gleichstellungsstelle übernimmt die Geschäftsführung der Kommission. Sie ist verantwortlich für die Organisation von der Einladung bis zum Protokoll, sie bereitet die Sitzungen vor, erarbeitet Empfehlungen und überprüft deren Umsetzung.

Im Juli 2020 wurden dem Stadtrat die „Gleichstellungspolitischen Leitlinien“ für das Selbstverständnis der Kommission bekannt gegeben und eine Satzungsänderung für das Berufungs- und Abberufungsverfahren beschlossen (20-26 / V 00009).

Die Kommission tagt monatlich. Seit 1986 fanden rund 320 Sitzungen statt und es wurden über 170 Empfehlungen zu allen gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern verabschiedet. Zahlreiche gleichstellungspolitische Initiativen, Maßnahmen und Projekte konnten auf den Weg gebracht werden. Einmal im Jahr findet eine Strategieklausur statt, in der die strategischen Ziele und konkreten Handlungsfelder für die Kommissionsarbeit verabredet werden. (Im Berichtszeitraum waren es 47 Sitzungen und 5 Klausurtagungen. Die Kommission hat 14 Empfehlungen beschlossen, davon wurden 10 im Stadtrat behandelt, 8 haben die Ziele der Kommission (teilweise) erfüllt). Jährlich vergibt eine aus der Kommission gebildete Jury den Anita Augspurg Preis. Die Preisverleihung findet im Rahmen des Empfangs des Oberbürgermeisters anlässlich des Internationalen Frauentags statt. Bei der jährlichen Verleihung des „Anita Augspurg Preises“, die im März 2020 ihr 25jähriges Jubiläum feierte, zeigt sich ein-

drücklich die innovative Kraft, Vielfalt und das Engagement der Münchner Frauenbewegung. Im Jahr 2018 erhöhte der Stadtrat das Preisgeld auf 10.000 Euro (14-20 / V 12520).

2.1.2 Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse

Zum Austausch und Abstimmung gemeinsamer Maßnahmen zur Gleichstellung in den Münchner Stadtbezirken trifft sich vierteljährlich der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse, zu jeweils vorher festgelegten, für die Stadtbezirke relevanten Themen (im Berichtszeitraum 18 Sitzungen). Anfang 2020 wurden das Amt und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der BA-Satzung verankert und nach der Kommunalwahl 2020 in allen Bezirksausschüssen entsprechend Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse haben gemeinsame Maßnahmen für den Aktionsplan (z.B. Gender Budgeting in den Förderrichtlinien der BAs) und Vorschläge für die Änderung der Sportförderrichtlinien erarbeitet. Des Weiteren haben sich einzelne Beauftragte in der jeweiligen Stadtbezirkzuständigkeit an konkreten Themen, wie z.B. der Sportentwicklungsplanung oder der Mädchenkonferenz beteiligt.

2.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung

2.2.1 Rechtliche Grundlagen

„Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen. Ebenso ist es Aufgabe aller, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebots hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen.“ Dieser Auftrag aus der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters (Dienstanweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen) legt die Grundlage zur Strategie „Gender Mainstreaming“. Des Weiteren nennt die Allgemeine Geschäftsweisung der Landeshauptstadt München (1.2.3) für alle städtischen Bediensteten und Dienststellen als verbindliche Zielvorgabe „die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, sowohl im Rahmen der betrieblichen Gleichstellungspolitik als auch für das Verwaltungshandeln nach außen. Bei der Planung, der Durchführung, der Begleitung und Bewertung aller Maßnahmen sind die qualitativen und quantitativen Auswirkungen auf Frauen und Männer wie Mädchen und Buben durchgängig zu prüfen, um mögliche Benachteiligungen zu vermeiden (Gender Mainstreaming)“.

Ein wichtiges Instrument zur Implementierung von Gender Mainstreaming sind die durch die Gleichstellungssatzung (Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern) festgelegten Beteiligungsrechte der Gleichstellungsstelle für Frauen an allen gleichstellungsrelevanten Beschlussvorlagen des Stadtrats: „Gleichstellungsrelevante Vorgänge und Beratungsgegenstände sind in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle zu bearbeiten. Sie erhält alle für ihre

Arbeit notwendigen Informationen und Unterlagen. Die Gleichstellungsstelle ist insbesondere auf Wunsch möglichst frühzeitig bei der Erarbeitung einer Beschlussvorlage oder der Bearbeitung eines Stadtratsantrags, eines Bezirksausschussantrags oder einer Bürgerversammlungsempfehlung zu beteiligen. (...) Die Gleichstellungsstelle kann zu allen Beschlussvorlagen Stellungnahmen erarbeiten, die dem Stadtrat vorzulegen sind. (...) Vorlagen, bei denen die erforderliche Abstimmung bzw. Beteiligung nicht erfolgte, werden vom Direktorium zurückgewiesen.“

Die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligte sich im Berichtszeitraum an 609 Beschlussvorlagen aller Referate, davon wurden bisher 476 Beteiligungen durch die Verwaltung bearbeitet und ggf. dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt. Hier konnte die Gleichstellungsstelle für Frauen konkrete Impulse zur Geschlechtergerechtigkeit in allen kommunalen Handlungsfeldern setzen. Für die Beschlussabteilungen der Referate hat sie im Berichtszeitraum in Kooperation mit den städtischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen eine Arbeitshilfe für die Bearbeitung von Stadtratsvorgängen bezüglich der Beteiligung von Querschnittsstellen (AGAM 5.6.3) erarbeitet. Zur fachlichen Beratung und Unterstützung der Referate arbeitet die Gleichstellungsstelle für Frauen in zahlreichen städtischen Arbeitskreisen, Gremien und Beiräten mit (Anlage 2). Sie arbeitet auch an gesamtstädtischen Konzepten, Strategien oder Aktionsplänen mit, wie dem Münchner Gesamtplan zur Integration von Flüchtlingen oder dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Dabei sieht sie ihre Aufgabe darin, auf die speziellen Lebenswirklichkeiten und Bedarfe von Frauen und Mädchen innerhalb der Zielgruppe, die in den jeweiligen Gremien thematisiert werden, aufmerksam zu machen und wirkt darauf hin, dass zielgruppengenaue und wirkungsorientierte Lösungen und Maßnahmen initiiert werden.

Darüber hinaus initiiert oder beteiligt sich die Gleichstellungsstelle für Frauen an zahlreichen städtischen Studien oder Befragungen mit dem Ziel, über geschlechterdifferenzierte Daten und gleichstellungsrelevante Fragestellungen die Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln.

2.2.2 Örtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Referaten und Eigenbetrieben

Die vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsstelle für Frauen und die Größe der Münchner Verwaltung machten es nötig, für eine wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit die bestehenden Strukturen weiterzuentwickeln. Daher hat der Stadtrat im November 2017 beschlossen, in den 13 Referaten und 6 Eigenbetrieben eigene örtliche Gleichstellungsbeauftragte zu berufen (14-20 / V 09143).

Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben direkt der jeweiligen Referats-/Eigenbetriebsleitung unterstellt und weisungsfrei tätig. Sie unterliegen den Steuerungsvorgaben der Städtischen Gleichstellungsbeauftragten zur Sicherung einer einheitlichen Gleichstellungsarbeit; zu diesem Zweck wurden im Berichtszeitraum 7 Dienstbesprechungen und verschiedene thematische AK-Sitzungen abgehalten.

Bestellung, Rechtsstellung und Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in einer Dienstanweisung des Oberbürgermeisters geregelt (Dienstanweisung Örtliche Gleichstellungsbeauftragte). Aufgabe der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist die Umsetzung der von der städtischen Gleichstellungsstelle für Frauen konzeptionierten Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Auftrag der städtischen Gleichstellungsstelle für Frauen können die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten Personalangelegenheiten übernehmen. Außerdem bieten sie Beratung für alle Beschäftigten der Referate bei Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung. Die Freistellung richtet sich nach der Größe des Referats/Eigenbetriebs und umfasst 0,3 bis 1 Vollzeitäquivalent. Die Bestellungen sind in nahezu allen Referaten und Eigenbetrieben erfolgt.

Durch die Installierung örtlicher Gleichstellungsbeauftragter konnte die Gleichstellungsarbeit vor Ort gestärkt, eine höhere Präsenz der Gleichstellungsstelle in Vorstellungsrunden sichergestellt und spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen(belangen) im jeweiligen Referat/Eigenbetrieb angestoßen werden.

2.2.3 Mitwirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsstelle für Frauen in allen Personalangelegenheiten

Aufgrund der Regelungen der Gleichstellungssatzung (§4, 5) sowie der Ausschreibungsrichtlinien der Stadt München ist die Gleichstellungsstelle für Frauen an allen gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten, insbesondere an den Personalbesetzungsverfahren zu beteiligen.

Die Mitarbeiter*innen der Gleichstellungsstelle für Frauen und die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen fallweise an den wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren („Vorstellungsrunden“) teil und prüfen die fachliche, methodische und soziale Genderkompetenz der Bewerber*innen. Durch die Präsenz trägt die Gleichstellungsstelle für Frauen nicht nur zur Chancengleichheit bei, sondern kann aus den Erfahrungen Bedarfe zu Personalentwicklungsmaßnahmen generieren.

Des Weiteren kann die Gleichstellungsstelle für Frauen von Betroffenen bei Mitarbeiter-, Beurteilungs-, Konflikt- oder anderen Personalgesprächen sowie bei Mobbing-Verfahren hinzugezogen werden. Die Gleichstellungsstelle für Frauen ist Mitglied in der Betrieblichen Kommission und der Beurteilungskommission.

2.2.4 Fachstellen in der Verwaltung mit Wirkung auf Geschlechtergerechtigkeit

In der Stadtverwaltung ist das Thema Geschlechtergerechtigkeit nicht nur bei der städtischen Gleichstellungsstelle verankert, sondern auch in verschiedenen Fachstellen der Referate mit Wirkung nach außen oder in der betrieblichen Gleichstellung: Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* ist als Stabsstelle des Oberbürgermeisters verantwortlich für die Gleichstellungsbelange von LGBTIQ*. Im Personal- und Organisationsreferat ist die Stelle Demografie – Betriebliche Gleichstellung – Interkulturelle Öffnung angesiedelt, die das Gleichstellungskonzept in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeitet und die dort konzi-

pierten Maßnahmen mit den Referaten umgesetzt und controlled. Allen Beschäftigten stehen die Zentrale Beschwerdestellen für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt (ZBSB) und AGG im POR für Beschwerden und vertrauliche Beratung zur Verfügung. Für Kinder und Schüler*innen städtischer Einrichtungen und deren Eltern steht die ZBSB bei Beschwerden und Verdachtsfällen auf Missbrauch und sexueller Belästigung zur Verfügung, um zusammen mit den Dienststellen rasch und adäquat zu reagieren, ggf. auch mit dienstaufsichtlichen Maßnahmen.

Im Kulturreferat fördert eine Stelle Frauenkultur, dem Stadtrat wird seit 1993 regelmäßige über die Entwicklungen in Bezug auf Gender Mainstreaming und Künstler*innenförderung berichtet.

Geschlechtergerechte Pädagogik ist in allen Geschäftsbereichen des RBS als Thema vertreten. So gibt es in den Stabsstellen der pädagogischen Geschäftsbereiche Verantwortliche für das Thema Gender und geschlechtergerechte Pädagogik (z.B. KITA). An den städtischen Schulen (20 Realschulen, 14 Gymnasien und 82 Berufsschulen) werden Mädchen- und Jungenbeauftragte benannt. Das Pädagogische Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement hat in der Abteilung Soziale Bildung, Gleichstellung, Prävention sowohl eine Stelle zur Jungenförderung als auch eine Stelle zur Mädchenförderung eingerichtet. Von hier aus wird auch ein großes Fortbildungsangebot für Lehr- und Erziehungskräfte im Bereich Genderpädagogik, Prävention von (sexueller) Gewalt und Schulung der Genderkompetenz von Führungskräften fachlich gesteuert.

Im Referat für Arbeit und Wirtschaft werden vom Fachbereich kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung im Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) zahlreiche Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte und berufliche Beratung für Frauen gefördert und gesteuert. Seit 2018 vergibt das Referat für Arbeit und Wirtschaft jährlich den Münchner Wirtschaftspreis für Frauen "LaMonachia" an zwei erfolgreiche Unternehmerinnen/Managerinnen.

Zur Umsetzung von Gender Budgeting gibt es im Direktorium und in der Stadtkämmerei Stellen, die den Prozess fachlich begleiten.

Im Stadtjugendamt ist die Stelle „GIBS-Querschnitt Gender, Interkult, Behinderung, sexuelle Identität“ fachlich zuständig für die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe.

Im Gesundheitsreferat hat die Fachstelle Frau & Gesundheit und Gendermedizin gendermedizinische Kompetenz mit dem Ziel, gesundheitliche Chancen von Frauen zu verbessern und gendermedizinische Kompetenzen in Münchner Gesundheitsangeboten zu fördern. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf sozial und gesundheitlich Benachteiligten. Die Fachstelle behandelt kritische frauenspezifische Gesundheitsthemen und informiert darüber. Zudem identifiziert die Fachstelle Zugangsbarrieren zu Leistungen des Gesundheitssystems sowie frauenspezifische Bedarfslagen. Sie entwickelt oder fördert innovative Konzepte, um die Angebotsstruktur zu verbessern. Hierfür arbeitet sie eng mit zahlreichen Partner*innen des Münchner Sozial- und Gesundheitswesens zusammen, wie zum Beispiel dem AK Frau und Gesundheit im Gesundheitsbeirat oder Einrichtungen, die aus der Frauen- und Selbsthilfebewegung

entstanden sind. Eine wichtige Aufgabe ist die Information und Fortbildung des Münchener Stadtrats und der Fachöffentlichkeit. Der Schwerpunkt der Fachstelle lag in den Jahren 2015 bis 2020 insbesondere auf folgenden Themen: Verbesserung der Hebammenversorgung und des Zugangs zu Versorgungsangeboten der Geburtshilfe, Aufbau einer gynäkologischen Sprechstunde für mobilitätseingeschränkte Frauen, Versorgung bei Schwangerschaftsabbrüchen, Versorgung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt und weiblichen Genitalbeschneidung. Nach der im Jahr 2014 vollzogenen fachlichen Erweiterung der Fachstelle Frau & Gesundheit mit dem Thema Gendermedizin konnte u.a. die Förderung eines Schulungsprogramms für Erstversorger*innen über genderspezifische Aspekte in der Notfallmedizin umgesetzt werden.

3. Verankerung von Gender Mainstreaming in kommunalen Handlungsfeldern

An dieser Stelle sollen ausgewählte Beispiele zur Verankerung von Gender Mainstreaming in kommunalen Handlungsfeldern herausgestellt werden, es handelt sich dabei nicht um eine vollständige Darstellung.

3.1 Geschlechtsspezifische Gewalt

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich seit ihrer Gründung dafür eingesetzt, dem Thema „Gewalt an Frauen“ öffentliche Wahrnehmung zu verschaffen und in München ein Hilfe- und Beratungssystem aufzubauen, das zur Inanspruchnahme einlädt und Frauen Wege aus der Gewalt bietet. Neben dem Auf- und Ausbau eines vielfältigen Unterstützungssystems durch freie Träger, gibt es auch viele städtische Maßnahmen und Initiativen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und deren Prävention. Bereits in den 90er Jahren wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle das Münchner Bündnis „Aktiv gegen Männergewalt“ gegründet mit zahlreichen Münchner Beratungseinrichtungen, Fraueninitiativen, Verbänden, Frauen- und Jugendeinrichtungen und unter städtischer Beteiligung des Kreisverwaltungsreferats, des Stadtjugendamts, des Referats für Gesundheit und Umwelt, des Referats für Bildung und Sport und der Polizei. Neben einem institutionalisierten Runden Tisch, der mehrmals im Jahr zu thematischen Schwerpunkten tagt, gibt es das Aktionsbündnis, das jährlich Aktionswochen rund um den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November durchführt.

Um perspektivisch flächendeckend an den städtischen Einrichtungen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Frauen und Mädchen anzubieten, hat die Gleichstellungsstelle für Frauen mit dem Pädagogischen Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement eine Ausbildung für Trainer*innen konzipiert. Die Ausbildung wird im Regelangebot fortgeführt.

Im Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta spielen die Maßnahmen zum Thema Geschlechtsspezifische Gewalt eine große Rolle. Der Ausbau von Frauenhausplätzen und die Planung von Frauenhausplätzen für spezielle Zielgruppen (psychisch erkrankte Frauen) ist Teil des Aktionsplans. Mit einem „Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte“ sollen Bewohner*innen von städtischen Unterkünften sowie dort

Tätige bestmöglich vor Gewalt geschützt werden. Die unter der Federführung des Stadtjugendamts in Kooperation erarbeitete Kampagne „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“ möchte Sexismus und Diskriminierung entgegenwirken und zielt vor allem auf das Münchner Nachtleben und die Clubs – in Form von Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen von Clubpersonal und Prävention an Schulen. Durch die Pandemie konnte die Kampagne nicht wie geplant im April 2020 starten. Derzeit erarbeitet die Gleichstellungsstelle für Frauen referatsübergreifend und unter Einbeziehung der Fachberatungsstellen und Einrichtungen freier Träger einen Teil-Aktionsplan für Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt in München. Mit einem „Fachtag zur Istanbul-Konvention“ im September 2019 erfolgte ein Austausch über den Umsetzungsstand der Istanbul-Konvention in Deutschland, und es konnten Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe erkannt und formuliert werden. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme werden Lücken identifiziert und entsprechende Maßnahmen für einen Aktionsplan ausgearbeitet.

3.2 Geschlechtergerechte Pädagogik

In 1999 wurden erstmalig die Leitlinien für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen veröffentlicht. Diese wurden 2005 durch die Leitlinien für die Arbeit mit Jungen und jungen Männern ergänzt. Die Leitlinien für die Arbeit mit lesbischen, schwulen und trans* Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen folgten 2018. Die vom Stadtrat beschlossenen Leitlinien sind Bestandteil des Kommunalen Kinder- und Jugendhilfeplans der Landeshauptstadt München und geben verbindliche Vorgaben für die Kinder- und Jugendhilfe. Zusätzlich wurde ein Kriterienkatalog erarbeitet, um die Leitlinien für die praktische Arbeit zu operationalisieren und überprüfbar zu machen. Ein referatsübergreifender Runder Tisch „Lebenslagen von Mädchen* und jungen Frauen* in München“ gleicht die Bedarfe von Mädchen* und jungen Frauen* mit dem bestehenden Angebot der Kinder- und Jugendhilfe ab und prüft derzeit die Einrichtung weiterer Mädchen*projekte sowie die Zugänge von Mädchen* zum Kinder- und Jugendhilfesystem.

Mit der „Leitlinie Bildung“ verpflichtet sich das Referat für Bildung und Sport zur Chancengleichheit und Teilhabe- und Bildungsgerechtigkeit sowie der Gleichstellungsorientierung und hat verbindlich pädagogische Standards zur geschlechtergerechten Pädagogik benannt. Der 2020 veröffentlichte Münchner Bildungsbericht betrachtet anhand von geschlechtsdifferenzierten Daten die Geschlechtergerechtigkeit des Münchner Bildungsangebots. Im Bereich der kooperativen Ganztagsbildung wurde Geschlechtergerechtigkeit in die Rahmenkonzeption verankert und in der Kooperationsvereinbarung über die kooperative Ganztagsbildung an Münchner Grundschulen zwischen dem Freistaat Bayern und der Landeshauptstadt München festgelegt, d.h. konkret, dass alle Ganztagsangebote konzeptionell und in der Praxis geschlechtergerecht aufgestellt sein müssen. Derzeit wird auf der Grundlage einer Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen ein Grundlagenbeschluss zur geschlechtergerechten Pädagogik im Ganztage erarbeitet.

3.3 Stadtplanung

Eine gleichstellungspolitische Auseinandersetzung begann bereits Ende der 80er Jahre, als sich interessierte Planerinnen zu einem Frauenarbeitskreis zusammenschlossen. Bis heute führt die Gender-AG der Hauptabteilung I im Referat für Stadtplanung und Bauordnung diese Gedanken fort und organisiert regelmäßig Workshops und Veranstaltungen, die die Aufgabenfelder der gendergerechten Stadtentwicklungsplanung aufgreifen und zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen beitragen. Es wurden verbindliche Kriterien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Genderplanung unter den Aspekten Freiraum, Erreichbarkeit, Sicherheit und Nutzungsmischung entwickelt und werden in der Stadtentwicklung, im Flächennutzungsplan, in der Bebauungsplanung und Stadtsanierung und in der Baugenehmigung angewandt. Zudem findet für die Beschäftigten im Referat seit 2008 i.d.R. jährlich der Gendertag statt. Der Gendertag dient dazu, sich gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen zu fachlichen Themen unter Genderaspekten austauschen.

Im Stadtentwicklungskonzept „Perspektive München“, das derzeit fortgeschrieben wird, ist Geschlechtergerechtigkeit sowohl im Leitmotiv als auch in den strategischen und thematischen Leitlinien vorhanden. Im Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta ist eine Maßnahme die Umsetzung eines geschlechtergerechten Handlungsraumkonzepts in einem Schwerpunktgebiet der Stadtentwicklung München.

Eine referatsübergreifende Arbeitsgruppe der Spielraumkommission unter Federführung des Baureferats hat gemeinsam mit dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, Stadtjugendamt, Sozialreferat, Referat für Bildung und Sport, Referat für Gesundheit und Umwelt, Gleichstellungsstelle für Frauen und Freien Trägern, Handlungs- und Planungsempfehlungen zur gendergerechten Spielraumgestaltung erarbeitet, die im April 2018 vom Stadtrat als verbindlich beschlossen wurden. Auf dieser Grundlage werden seither und zukünftig städtische Spielplätze und Freiräume gebaut und saniert (14-20 / V 11072).

Zur Verbesserung des subjektiven Sicherheitsgefühls im öffentlichen Raum gibt es seit 2001 die Aktion „Bei Anruf Licht“, bei der über eine Servicenummer und Online-Formular an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr defekte Anlagen gemeldet werden. In Zusammenarbeit mit den Bezirksausschüssen werden „Nachtspaziergänge“ angeboten, um dunkle Zonen und Angstbereiche zu identifizieren und die öffentliche Beleuchtung an diesen Orten zu verbessern. Zur weiteren Erhöhung des Sicherheitsgefühls in der Nacht wurde vom Stadtrat die Einrichtung eines Frauen-Nacht-Taxis ab 1. März 2020 im Gutschein-System beschlossen (aufgrund der Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen während der Corona-Pandemie konnte das Angebot noch nicht ausreichend in Anspruch genommen und evaluiert werden).

Für die derzeit in Erarbeitung befindliche Sportentwicklungsplanung der Sportflächen in München hat der Stadtrat beschlossen, den Planungsprozess geschlechterdifferenziert zu gestalten. Im Jahr 2019 fanden erste geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und Bedarfsanalysen statt, mit dem Ziel, Kriterien und geschlechtssensible Sportentwicklungsmaßnahmen zu erarbeiten.

3.4 Gender Budgeting

Bei der Stadt München wurde erstmals 2004 mit dem Beschluss „Gender Mainstreaming in der Haushaltskonsolidierung“ die Wirkung von Haushaltsbeschlüssen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Maßstab gemacht. Mit Beschluss von 2006 wurde Gender Budgeting eingeführt mit dem Leitgedanken: **„Das Richtige für die Richtigen richtig tun!“**, den Fokus auf die Produktebene und die konsumtiven Kosten, die direkt oder indirekt Bürger*innen erreichen, zu richten und mit dem Zweck, anhand von Zielen und Kennzahlen sowohl die geschlechterdifferenzierte Verteilung als auch die Gleichstellungswirkung des Budgets abzubilden. In einer Pilotphase (2009 – 2012) wurden Methoden entwickelt (Beschluss 2009), dem Stadtrat berichtet (2011) und die gesamtstädtische Umsetzung beschlossen (2013).

Die erste gesamtstädtische Umsetzungsphase (2013 – 2016) zeigte deutlich, dass die in der Pilotphase entwickelten Methoden anwendbar sind und gute Steuerungsinformationen ermittelt werden können, für eine gleichstellungsorientierte Steuerung des Haushalts, die Anzahl und die Qualität der Ziele und Kennzahlen jedoch noch gesteigert werden müssen.

Im Oktober 2016 führte die Stadt München die 2. Frauenkonferenz unter dem Titel „Haushalt fair teilen“ durch, mit dem Ziel, den Umsetzungsstand von Gender Budgeting zu bilanzieren und mit Erfahrungen aus anderen Kommunen zu vergleichen sowie Impulse zur Weiterentwicklung zu erhalten (Dokumentation 14-20 / V 09920). Folgende Handlungsaufträge wurden abgeleitet und im Oktober 2018 und im April 2019 als konkretes Konzept zur Weiterentwicklung beschlossen (14-20 / V 12650): Zur Identifizierung der genderrelevanten Produkte im Haushalt der Stadt München wurde eine Gender-Relevanzprüfung durchgeführt. Von 161 Produkten (ohne Stiftungs-, Beteiligungsmanagement- und Overhead-Produkte) waren ca. 150 Produkte zumindest teilweise genderrelevant. Für alle genderrelevanten Produkte wurden die Referate ab dem Haushaltsplanentwurf 2019 verpflichtet, je zwei Leistungsziele und zu jedem Ziel u.a. je eine Gender-Kennzahl zu benennen.

Für die Steuerung der Gleichstellung auf allen Steuerungsebenen (Fach-, Referats- und Stadtratsebene) sind aussagekräftige Wirkungsziele und -kennzahlen in guter Gleichstellungsqualität zu erarbeiten. Der Stadtrat hat ein Budget für die Finanzierung externer Beratung zur Durchführung der Analysen in den Jahren 2019 bis 2022 beschlossen; der externe Beratungsprozess läuft bereits. Zur weiteren zentralen Begleitung des Prozesses wird die Fachstelle im Direktorium personell verstärkt. Zur Umsetzung der Vorgaben in den Referaten haben die Referate eine Ansprechperson in ihrer Referatsleitung benannt, die die Aktivitäten des Referats zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung (GstHH) koordiniert. Für die mit dem Thema beschäftigten Verwaltungsmitarbeitenden wird eine Schulung angeboten. Die Gleichstellungsziele und Handlungsfelder der EU-Charta werden als Orientierung und Rahmen zur Steuerung verwandt. Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat aus der EU-Charta Gleichstellungsziele abgeleitet, die zur produktübergreifenden Steuerung für die Haushalte der einzelnen Referate eingesetzt werden sollen.

In Arbeit ist die Entwicklung eines Berichtswesens in Form eines Transparenzberichts zur Gleichstellungswirkung mit dem Ziel, dem Stadtrat Informationen zu den Analysen, Maßnahmen und Steuerungsansätzen zu geben.

Im Zuge der Aufstockung der Bezirksausschussbudgets hat der Stadtrat im Juli 2018 auf Antrag von fünf Bezirksausschüssen beschlossen, die Richtlinien zur Gewährung von Zuwendungen durch die Bezirksausschüsse anzupassen. Neben anderen Zielen soll auch die Gleichstellung der Geschlechter verfolgt werden. Veranstalter*innen müssen die erwartete Anzahl der Besucher*innen sowie die Zahl der direkten Zuwendungsempfänger*innen differenziert nach Frauen und Männern darlegen. Außerdem wird abgefragt, welche Zielsetzung (Gleichstellungs-, Inklusions- oder Integrationsziel) mit der Veranstaltung verfolgt wird und anhand welcher Kriterien die Zielerreichung erkannt wird.

3.5 Geschlechtergerechte Sprache

Das bayerische Gleichstellungsgesetz enthält keine Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache. Die Stadt München hat für ihren amtlichen Sprachgebrauch bereits 1995 Regelungen zur sprachlichen Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erlassen. Zur sprachlichen Berücksichtigung von Menschen weiterer Geschlechter wurde eine Anpassung erarbeitet und durch Verfügung des Oberbürgermeisters vom 01.12.2019 die bisherigen Regelungen in der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München erweitert:

„1.2.4 Personenbezeichnungen“.

Im dienstlichen Sprachgebrauch sind Texte aller Art, auch städtische Bekanntmachungen, Publikationen und Veröffentlichungen so zu formulieren, dass das Gleichstellungsgebot der Geschlechter sprachlich erfüllt ist und gemäß den Vorgaben des AGG keine Diskriminierung erfolgt.

In der internen und externen Kommunikation ist auf einen geschlechterdifferenzierten Umgang und ggf. auf eine zielgruppenspezifische Ansprache zu achten.

Dabei sind folgende Regeln zu beachten:

(1) Geschlechterdifferenzierte Formulierungen unter Nennung der weiblichen Form an erster Stelle. Soweit möglich, ist dies mit geschlechtsneutralen Begriffen zu kombinieren.

Beispiel: Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Beschäftigte.

(2) Formulierungen mit Verwendung des Gendersterns(*) oder des Gender Gap (_). Innerhalb eines Textes dürfen Genderstern und Gender Gap nicht gemischt werden.

Beispiel: Kolleg*in, Mitarbeiterin* und Mitarbeiter*, Verwaltungsfachangestellte_r.

(3) Bei offensichtlichen Anhaltspunkten ist die gewünschte Anredeform nach Möglichkeit zu erfragen, damit die Ansprechperson im selbst empfundenen Geschlecht angesprochen werden kann.

(4) [...]

Die genannten Sprachregelungen sollen es ermöglichen, dass auch Menschen mit einem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ sowie trans*, inter*, nonbinäre und queere Menschen angemessen angesprochen werden können.

Zur Umsetzung der neuen AGAM-Regelungen wurde den Referaten ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache zu Verfügung gestellt.

3.6 Gleichstellungskonzept

Bei der Stadt München entwickelte die Gleichstellungsstelle für Frauen bereits in den 80er Jahren Detailpläne zur Frauenförderung, die 1992 als „Leitsätze zur Chancengleichheit von Frauen im Beruf – Frauenförderplan der Stadt München“ für die Verwaltung eine zentrale Steuerungsvorgabe wurden. 1999 und 2000 wurden diese Leitsätze völlig überarbeitet und werden mittlerweile von der zuständigen Stelle Betriebliche Gleichstellung im POR regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ sind das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München und beinhalten die 38 Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Handlungsfeld. Ziele des Gleichstellungskonzepts sind die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf, die berufliche Entwicklung von Frauen, Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Beurlaubung und Berufsrückkehr, Teilzeit, Kinderbetreuung, Väter in Elternzeit und Teilzeit).

Datengrundlage der Leitsätze ist der Gleichstellungsbericht, der auf der Grundlage des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes alle fünf Jahre erscheint. Der Gleichstellungsbericht wird ergänzt durch den jährlichen „PeCon-Standardbericht“.

Für ihr vorbildliches Engagement wurde die Landeshauptstadt München 2020 zum achten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat für ihre Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer ausgezeichnet. Seit 2015 gibt es die Möglichkeit, sich für das Zusatzprädikat für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity zu bewerben. Die Landeshauptstadt München wurde 2020 bereits zum zweiten Mal für ihr vorbildliches Engagement im Bereich von Gleichstellung und Antidiskriminierung ausgezeichnet.

3.7 Genderkompetenz in der Aus-/ und Fortbildung

Die wichtige Rolle von Genderkompetenz in Fortbildungen wird in der Gleichstellungssatzung/Dienstanweisung des Oberbürgermeisters manifestiert:

„Gleichstellungsarbeit setzt Bewusstseinsbildung voraus. Alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich deshalb in gleichstellungsrelevanten Themen fortbilden. Die Dienststellen sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über entsprechende Fortbildungsangebote informieren und die Teilnahme unterstützen.“ Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiter*innen und erwartet von ihren Mitarbeitenden ausgeprägte Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz. Diese werden bereits bei Bewerber*innen bei Stellenbesetzungsverfahren

ren verlangt, durch verschiedene Maßnahmen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung stetig fortentwickelt und im Rahmen des Kompetenzmanagements als Instrument der Personalentwicklung und -beurteilung angewandt. Alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München werden in Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz geschult. Unter dem Titel „Vielfalt begegnen“ gibt es eine Schulungsreihe, die alle vom Personal- und Organisationsreferat betreuten Nachwuchskräfte (Dual Studierende, Beamtenanwärter*innen, Verwaltungsauszubildende, IT-Nachwuchs etc.), durchlaufen. Diese Schulungsreihe wird derzeit an ein modernes Lernen (auch digital) angepasst und künftig auch Nachwuchskräften aus den gewerblich-technischen Bereichen angeboten.

Fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms sind Fortbildungen zu Genderkompetenz mit Trainings für alle (werdenden) Führungskräfte, Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden. Gender Mainstreaming und Genderkompetenz sind Bestandteil aller städtischen Verwaltungslehrgänge und Aufstiegsfortbildungen. Personalverantwortliche Personen, die regelmäßig an der Personalauswahl teilnehmen, werden in Genderkompetenz in der Personalauswahl geschult. In den Führungskräftelehrgängen und -potentialkursen ist Gender Mainstreaming und Genderkompetenz fester Bestandteil. Alle Mitarbeitenden, die sich für eine Führungsposition bewerben, müssen ein Potential-Assessmentcenter durchlaufen und werden dabei auf Genderkompetenz geprüft. Zur Definition von Genderkompetenz hat die Gleichstellungsstelle für Frauen eine umfangreiche Informationsschrift erarbeitet und in einem Fachtag im Februar 2017 der Öffentlichkeit vorgestellt.

Für den Lehr- und Erziehungsdienst gibt es hierzu ein spezielles Fortbildungsprogramm zu geschlechtergerechter Pädagogik und Prävention sexueller Gewalt. Führungskräfte (auch im Lehrdienst) werden zur Ausübung ihrer Beurteilungsfunktion in Bezug auf das Merkmal Geschlecht geschult und erhalten eine Arbeitshilfe zur Erstellung geschlechtergerechter dienstlicher Beurteilungen. Diese ist Bestandteil der städtischen Beurteilungsrichtlinien und wurde im Berichtszeitraum aktualisiert. Außerdem müssen alle Führungskräfte verpflichtend an einer Schulung zum AGG teilnehmen. Eine Vertiefungsschulung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ kann zusätzlich besucht werden. Beide Seminare vermitteln Führungskräften ihre Aufgaben im Kontext des AGG und für ihre Rolle zur Verhinderung von Diskriminierungen und sind sehr praxisnah. Sämtliche Schulleitungen und Lehrkräfte der städtischen Gymnasien, Realschulen und Berufsschulen, alle technischen Hausverwaltungen, Sekretariatskräfte und Leitungen der städtischen Tagesheime wurden zum Thema „Sexuelle Belästigung, sexuelle Grenzverletzungen, Täterinnen- und Täterstrategien, dienstaufsichtliche Aspekte“ geschult. Sämtliche Kita-Teams wurden zum „Umgang mit sexueller Gewalt in städtischen Kindertageseinrichtungen“ geschult.

Externe Trainer*innen des städtischen Fortbildungsprogramms müssen Genderkompetenz nachweisen und ihre Schulungskonzepte an den städtischen Qualitätsrichtlinien zur „Geschlechtergerechtigkeit in der betrieblichen Gleichstellung“ (Gender-Checkliste) ausrichten.

3.8 Antidiskriminierung (Geschlecht) /Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Aktive Gleichstellungspolitik und Schutz vor jeglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz besitzen bereits seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert in der städtischen Personalpolitik. So wurden in den vergangenen 30 Jahren durch erfolgreiche Gleichstellungsarbeit, und nicht zuletzt durch das Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“, das die Antidiskriminierungsvereinbarung ablöste, wesentliche Zeichen gesetzt, um Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sowie LGBTIQ*-Feindlichkeit entschieden entgegenzutreten. Bei der Stadt München sorgen verschiedene Fach-, Beratungs- und Beschwerdestellen für die fachliche Unterstützung der Dienststellen sowie Beratung der Beschäftigten. Diese Stellen treffen sich vierteljährlich unter der Leitung der Gleichstellungsstelle für Frauen zum fachlichen Austausch. Im November 2018 wurde in einem Stadtratsfachgespräch die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit bei der Stadt München unter dem Aspekt der Intersektionalität vorgestellt.

In gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten können sich alle Beschäftigten während der Dienstzeit vertraulich bei der Gleichstellungsstelle für Frauen beraten lassen. Die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG im Personal- und Organisationsreferat berät Betroffene bei Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der geschlechtlichen und sexuellen Identität auch vertraulich und sorgt bei Bedarf auch mit dienstrechtlichen Maßnahmen für Abhilfe. Die zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt berät vertraulich und ergreift auch dienstrechtliche Maßnahmen, wenn sich Beschäftigte sexueller Belästigung ausgesetzt fühlen. Zudem bietet sie Unterstützung und unbürokratische Hilfe, wenn Beschäftigte häuslicher Gewalt ausgesetzt sind. LGBTIQ*-Personen können sich stets an die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* wenden.

Für den Kulturbereich hat das Kulturreferat einen Verhaltenskodex „Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe“ erarbeitet und diesen in Workshops und Veranstaltungen thematisiert. Städtische Kultureinrichtungen haben zum Teil auch eigene Verhaltenskodexe erarbeitet und mit Workshops implementiert, diese Prozesse sollen verstetigt werden.

Der Eigenbetrieb [it@M](#) hat bereits 2015/16 ein Konzept zur Prävention der Sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz mit Schulungen der Führungskräfte entwickelt und eine Ausstellung für alle Beschäftigte des Eigenbetriebes mit großem Erfolg durchgeführt. Darüber hinaus hat der Oberbürgermeister bei den städtischen Beteiligungsgesellschaften die Einrichtung von AGG-Beauftragten und die Erarbeitung von Konzepten gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung eingefordert. Die Konzepte mit entsprechenden Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte wurden von den entsprechenden Fachstellen der Stadt München, z.B. der Gleichstellungsstelle für Frauen überprüft. Zusätzlich wurden Schulungen zum AGG und sexuelle Belästigung durchgeführt.

4. Veranstaltungen, Aktionsbündnisse und weitere Partizipationsmöglichkeiten im Rahmen der Gleichstellung für Bürger*innen und Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung

4.1 Münchner Frauenkonferenzen

Die „Münchner Frauenkonferenz“ gibt es seit 2013 und wurde auf Beschluss des Stadtrats als eigenständiges Format etabliert (14-20 / V 07655). Auf diesen Konferenzen werden wichtige Themen, die besonders Frauen betreffen, aus unterschiedlichen Perspektiven intersektional beleuchtet, mit den Teilnehmer*innen diskutiert und auf diese Weise in die Stadtgesellschaft getragen. Die Konferenzen werden als Fachkonferenzen konzipiert, die sich an die Münchner Bürger*innen richten und finden mittlerweile überregional große Beachtung und bundesweite Resonanz.

Die erste Frauenkonferenz wurde bereits 2013 zum Thema „next_generation“ mit einer Analyse der historischen und aktuellen Perspektiven der verschiedenen Frauenbewegungen durchgeführt.

2016 wurde in einer zweitägigen internationalen Konferenz die Verteilung der öffentlichen Finanzen unter dem Titel „Haushalt fair teilen“ praxisnah an der kommunalen Realität thematisiert (14-20 / V 09920).

Auf der dritten Frauenkonferenz 2018 „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wurde aus der Perspektive von 100 Jahren Frauenwahlrecht die Entwicklung in Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen bilanziert und die Lücke zwischen der formalen und realen Gleichberechtigung innerhalb der politischen Prozesse vermessen (14-20 / V 15062).

Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Konferenzen fließen in die Frauen- und Gleichstellungspolitik in München ein. Sie werden im Stadtrat vorgestellt und haben in der Vergangenheit zu zahlreichen frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Initiativen geführt.

4.2 Aktionsbündnisse/Aktionstage

Die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligt sich aktiv in Kooperation mit Frauenvereinen und an verschiedenen Aktionstagen und -bündnissen (hier eine Auswahl):

4.2.1 Internationaler Frauentag 8. März

Seit 2020 hisst das Rathaus am Internationalen Frauentag 8. März, auf Initiative der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Verfügung des Oberbürgermeisters, Flaggen für Gleichstellung und Frauenrechte.

4.2.2 Equal Pay Day

Der Equal Pay Day markiert die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Form eines Datums. Das Münchner Aktionsbündnis zum Equal Pay Day mit seinen über 40 Bündnispartner*innen nimmt seit Jahren diesen Tag zum Anlass, um mit einer öffentlichen Aktion gegen die Lohndiskriminierung von Frauen zu protestieren. Rund um

den Equal Pay Day finden in den Vereinen und Netzwerken verschiedene Veranstaltungen statt.

4.2.3 Aktionstag gegen Gewalt an Frauen

Die Münchner Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen finden jährlich rund um den 25.11. statt und thematisieren körperliche und sexuelle Gewalt in zahlreichen Veranstaltungen für eine breite Öffentlichkeit. Organisiert und durchgeführt werden die Aktionswochen von einem breiten Bündnis von weit über 40 beteiligten Organisationen. Die zentrale Veranstaltung wird in der Regel am 25.11. im Rathaus zu einem bestimmten Thema durchgeführt.

4.3 Partizipative Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen führt regelmäßig anlassbezogene partizipative Veranstaltungen durch, z.B.:

4.3.1 Münchner Mädchen*konferenz

Im Nachgang zur dritten Münchner Frauenkonferenz zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“ hat die Gleichstellungsstelle für Frauen im Juli 2019 in Kooperation mit dem Münchner Fachforum für Mädchen*arbeit die Münchner Mädchen*konferenz durchgeführt. Ziel war es, Münchner Mädchen* einen Zugang zur Demokratie zu ermöglichen und ihre Anliegen und Wünsche mit der Münchner Stadtspitze, den Münchner Stadträtinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse sowie der Stadtschulrätin zu diskutieren. Zahlreiche Mädchengruppen aus Tagesheimschulen, Mädchen*treffs, Freizeitheimen und Schulen aus allen Münchner Stadtteilen kamen und haben ihre Anliegen vorgestellt. Jedes Anliegen wurde von einer verantwortlichen Patin aus Politik oder Verwaltung übernommen. Von den vorgetragenen Inhalten sind bereits einige in konkrete politische Initiativen gemündet.

4.3.2 Workshops im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans zur EU-Charta

2018 lud die Gleichstellungsstelle im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans der Charta zu zwei Workshops im Großen Sitzungssaal des Rathauses ein: Workshop „Typisch Frau? Typisch Mann? und die Konsequenzen daraus. Ideenentwicklung zum Abbau von Geschlechterstereotypen“.

Workshop „Alle Tage wieder: Alltagssexismus – wie wir ihn erleben – wie wir ihm widerstehen – wie wir uns wehren!“

Bei beiden Workshops war es der Gleichstellungsstelle wichtig, Frauen und Männer sowie Menschen weiterer Geschlechter zu berücksichtigen und auch die Situation von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Menschen mit und ohne Behinderung und Menschen verschiedener sexueller Identität zu beachten.

4.3.3 Kamingespräche

Seit 2014 findet dieses Diskussionsforum in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (KGL) jährlich statt und gibt allen an Gleichstellung interessierten Frauen* Münchens Zeit und Raum zum gemeinsamen Austausch, mit dem Ziel, feministische und gleichstellungsrelevante Bedarfe in Bezug auf die Münchner Stadtgesellschaft zu thematisieren, sowie Möglichkeiten zu gegenseitiger Unterstützung und gemeinsamer Vertretung zu diskutieren. Die bisherigen Kamingespräche haben sich als niedrigschwellige Plattform zu Austausch und Themenentwicklung unter anderem zum Generationendialog, zur politischen Partizipation von Frauen, sowie zu altem und neuem Feminismus bewährt. Sie sind entstanden aus einem Impuls des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit und einem gemeinsamen Fachtag von KGL und der Gleichstellungsstelle für Frauen zur Frauen- und Lesbenbewegung und bringen mittlerweile nicht nur lesbische und heterosexuelle Frauen, sondern auch trans*Frauen und nicht-binäre Frauen*, Frauen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund sowie unterschiedlichsten Alters zusammen ins Gespräch.

4.3.4 Frauen*-Stadtgespräch

Das Frauen*-Stadtgespräch wurde 2016 in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* als ein basisdemokratischer Austausch möglichst vieler teilnehmender Expert*innen mit Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung durchgeführt, mit dem Ziel, aktuelle zentrale Themen in der Frauen- und Mädchenpolitik gemeinsam zu diskutieren und im Austausch mit Politik und Verwaltung Umsetzungsperspektiven zu entwickeln. Aus dem Frauen*-Stadtgespräch sind z.B. konkrete Initiativen zum Gewaltschutz von Frauen mit Behinderungen oder zur Erinnerungskultur der Lesbenbewegung entstanden.

4.3.5 Dialogtische im Jubiläumsjahr 100 Jahre Frauenwahlrecht

Im Jahr 2018 hat die Gleichstellungsstelle für Frauen im Vorfeld der 3. Münchner Frauenkonferenz eine Studie zu „Wählen und Gestalten. Motivationen und Einstellungen von Münchner Frauen zu politischer Mitwirkung und Wahlen“ in Auftrag gegeben. An vier Dialogtischen mit jeweils ca. 20 in München lebenden Frauen aus unterschiedlichen Lebenssituationen (Alter, Herkunft, Bildung, Formen von Berufstätigkeit, Familiensituation, Wahlrecht, persönlicher Erfahrung mit politischem/gesellschaftlichem Engagement, Lebensstil) wurden folgende Fragestellungen diskutiert: Wie sehen Frauen unser Wahlrecht?, Wie und wo engagieren sich Mädchen und Frauen heute zur Gestaltung der Gesellschaft?, In welcher Form mischen sie sich politisch ein?, Wie treten Frauen heute für ihre Interessen ein?, Wo sehen sie Erfolge, was erleben sie frauenpolitisch als Niederlage?, Wie wirkt sich dies auf ihre aktuelle politische Beteiligung aus?, Welche politischen Ideen und Bedarfe haben Frauen mit unterschiedlichen Sozialisationen und Perspektiven?, Welche Partizipationsformen und welche neuen/anderen Wege/Kanäle nutzen sie?, Wie frauenpartizipativ sind unsere kommunalen Strukturen?

Die Ergebnisse wurden auf der Frauenkonferenz im November 2018 vorgestellt und diskutiert und im September 2019 mit Handlungsempfehlungen im Stadtrat vorgestellt (14-20 / V 15062).

Insgesamt hat die Gleichstellungsstelle für Frauen im Berichtszeitraum 119 Konferenzen, Fachtage, (Kooperations-)veranstaltungen, Stadtratsinformationsveranstaltungen u.ä. durchgeführt, darunter einige turnusmäßig stattfindende Aktionen und Veranstaltungsreihen sowie zu bestimmten Anlässen und Themen einmalige Veranstaltungen (siehe Anlage 2).

5. **Bürger*innenbüro, Beratungsanfragen und Informationsmaterial**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen unterhält mit ihrem Bürger*innenbüro eine Beratungsstelle für alle Münchner Bürger*innen sowie Dienstkräfte der Stadt München in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten. Zudem erhält sie Anfragen von Organisationen und Fraueneinrichtungen oder von Dienststellen der Stadt München sowie städtischen Tochterunternehmen.

Die Beratungen umfassen alle gleichstellungsrelevanten kommunalen Handlungsfelder und sämtliche Themen aus allen Lebenslagen.

Die Einzelfallberatungen sind immer vertraulich, auf Wunsch auch anonym und zielen darauf ab, die Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden zu stützen. Die Gleichstellungsstelle versteht ihre Rolle unter anderem als Lotsin ins Hilfesystem und arbeitet dabei mit der vorhandenen Münchner Infrastruktur an Sozialdiensten, Beratungsstellen und Hilfeangebote zusammen.

Im innerstädtischen Bereich bietet die Gleichstellungsstelle für Frauen auch Beratung zu dienstrechtlichen Grundlagen und Verfahren zu organisatorischen bzw. methodischen Fragestellungen an. Insbesondere bei den Dienstkräften der Stadt München wird die Gleichstellungsstelle für Frauen als weisungsunabhängige und zur Vertraulichkeit verpflichtete Beratungsinstanz als erste Anlaufstelle bei Problemen am Arbeitsplatz, bei Diskriminierungen, Belästigungen oder Fragen zur beruflichen Entwicklung geschätzt. Durch die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten kann dieses Beratungsangebot auch unmittelbar in den Referaten erfolgen.

Aus den Themen und Problemstellungen der Einzelanfragen zieht die Gleichstellungsstelle für Frauen (Er-)Kenntnisse von und zu strukturellen Änderungsbedarfen. Im Berichtszeitraum wurden 3.518 (Beratungs-)Anfragen an die Gleichstellungsstelle für Frauen gerichtet, darunter waren 2.823 Frauen, 646 Männer und 49 Personen ohne Angabe bzw. divers. Am häufigsten betreffen die Anfragen und Kontaktgesuche Fragestellungen rund um die Thematik „Arbeit, Beruf und Familie“, an zweiter Stelle das Themenfeld „Gewalt“. Weiter sind unter den Anliegen häufig Fragen bei Vorliegen von Diskriminierungserfahrungen sowie Mobbing/Konflikt am Arbeitsplatz. Diese Anfragen umfassen einfache Auskünfte, fachliche Beratungsleistungen, wie auch langfristige Beratungsfälle zu problematischen Arbeitssituationen oder Lebenslagen.

6. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichungen

Die zahlreichen Veranstaltungen, die im Berichtszeitraum erfolgreichen Initiativen und Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit, die Präsenz in Aktionsbündnissen und auf Social Media sowie eine veränderte öffentliche Sensibilität haben der Gleichstellungsstelle für Frauen und Gleichstellungsthemen eine deutlich spürbare Aufmerksamkeit in den Medien gebracht. Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird häufig zu Informationen oder Stellungnahmen bei gleichstellungsrelevanten Themen kontaktiert.

Mit ihren Veröffentlichungen zielt die Gleichstellungsstelle für Frauen darauf ab, im Angebot der oft großen Zahl von Informationen Lücken zu schließen, wenn bedeutsame Fragen aus der Lebenswirklichkeit von Frauen und Mädchen oder zu grundlegenden Themen der Gleichstellungsarbeit sonst unbearbeitet bleiben. Ebenso sollen die Veröffentlichungen eine Orientierung für frauenspezifische Fragen, Angebote, Rechtsgrundlagen und Unterstützungsmöglichkeiten in München geben. (Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Gleichstellungsstelle für Frauen 22 neue oder grundlegend überarbeitete Broschüren und Informationsschriften (siehe Anlage 1).

7. Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten der Corona-Krise

In der Corona-Krise sind die strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern deutlich geworden. Die Corona-Maßnahmen und Bewältigungsmechanismen haben für Frauen geschlechtsspezifische Implikationen bei Existenzsicherung, Erwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei der Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen sowie der Zunahme von häuslicher Gewalt. Sowieso prekäre oder belastende Situationen von Alleinerziehenden, von Frauen mit Behinderungen oder Migrantinnen, bei LGBTIQ* oder in Unterkünften summieren sich auf.

Der Verlauf der Corona-Pandemie spiegelt sich auch in den Einzelfallberatungen im Bürger*innenbüro der Gleichstellungsstelle für Frauen wider. Es gibt einen hohen Bedarf im Bereich hochstrittiger und (teilweise) gewaltvoller Trennungsverfahren, (drohender) Verlust von Arbeitsplätzen und Fragen der Existenzsicherung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf während des Ausfalls von Schule und Kita. Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich neben der individuellen Beratung und Hilfestellung bei Anfragen in die Diskussion zu strukturellen Maßnahmen eingebracht. Außerdem hat sie eine Postkarten- und Plakatkampagne zur Problematik der häuslichen Gewalt „Hinsehen – Zuhören – Hilfe holen“ initiiert, die über öffentliche Plakatflächen an U-Bahnstationen sowie über die städtischen Wohnungsbaugesellschaften in die Haushalte gestreut wurde.

8. Ausblick

Am 09.12.2019 wurde der Landeshauptstadt München in Berlin der 1. Platz des Gender-Award – Kommune der Zukunft – von Bundesministerin Dr. Franziska Giffey überreicht. Trotzdem, oder gerade deshalb, setzt München weiterhin beim Thema Gleichstellung Akzente.

- Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta und der Verabschiedung eines Aktionsplans werden weitere strukturierte Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit in München angestoßen und umgesetzt. Anhand der Indikatoren zur Zielerreichung wird 2022 bei der Evaluation des Aktionsplanes überprüft, ob und wie die Maßnahmen umgesetzt wurden.
- Mit dem Beschluss zur Charta verpflichtete sich die Gleichstellungsstelle für Frauen dem Stadtrat 2020 einen Gleichstellungsbericht mit dem Fokus auf den Stand der Gleichstellung in der Stadtgesellschaft Münchens vorzulegen. Der „1. Bericht Gleichstellung von Frauen und Männern, Daten, Analysen, Handlungsbedarfe“ bildet gemeinsam mit der Evaluation des Aktionsplans die Grundlage für die Zielsetzungen und Weiterentwicklungen der Münchner Gleichstellungspolitik.
- Die Stadt München hat mit diesem Prozess im Rahmen der Charta das Ziel, Lücken bei der Umsetzung der Geschlechtergleichstellung zu analysieren, um weitere Schritte zur Gleichstellung zu unternehmen. Schwerpunkte sind bereits gesetzt: Mit der fortgeführten konsequenten Einführung von Gender Budgeting wird Geschlechtergerechtigkeit auch auf den städtischen Haushalt übertragen. Mit der Erarbeitung eines Teil-Aktionsplans zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt auf der Grundlage der Istanbul-Konvention werden die städtischen Handlungsmöglichkeiten bei diesem Thema grundlegend überprüft und weiterentwickelt.

Darüber hinaus steht München als Metropole vor großen gesellschaftlichen, politischen und sozialen Herausforderungen: Bevölkerungswachstum, (Wohn-)Raumknappheit, urbane Mobilität, Klimawandel sowie Digitalisierung sind Zukunftsthemen, die in Zeiten von geringen Handlungsspielräumen innerhalb des städtischen Haushalts aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie gestaltet werden müssen. Damit städtische Konzepte, Strategien und Programme Innovationen auch im Sinne einer gleichberechtigten Gesellschaft unterstützen und nicht bestehende Ungleichheiten und Machtverhältnisse verstärken, muss Gender Mainstreaming bei den bevorstehenden Transformationsprozessen zur Anwendung kommen.

Die Münchner Bevölkerung ist vielfältig: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung. Je nach Gruppenzugehörigkeit unterscheiden sich die Chancen auf soziale und politische Teilhabe. Mit der Anerkennung von weiteren Geschlechtern durch das Urteil des Bundesverfassungsgericht und dem geänderten Personenstandsgesetz muss Gleichstellungsarbeit eine erweiterte Perspektive einnehmen. Es wird Aufgabe der Gleichstellungsstelle für Frauen sein, den Impuls zu geben, dass Geschlechtergerechtigkeit intersektional gedacht und querschnittlich in allen Handlungsfeldern verankert wird mit dem Ziel, dass sich München weiterhin für eine moderne und erfolgreiche kommunale Gleichstellungs- und Frauenpolitik engagiert.

Anhörung des Bezirksausschusses

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

Das Baureferat, das Direktorium, das Gesundheitsreferat, das IT-Referat, das Kommunalreferat, das Kreisverwaltungsreferat, das Kulturreferat, das Personal- und Organisationsreferat, das Referat für Arbeit und Wirtschaft, das Referat für Bildung und Sport, das Referat für Stadtplanung und Bauordnung, das Sozialreferat und die Stadtkämmerei haben die Bekanntgabe mitgezeichnet.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

III. Abdruck von I. mit II. über die Stadtratsprotokolle

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

IV. Abdruck von I. mit II.

an das Baureferat

an das Direktorium
an das Gesundheitsreferat
an das IT-Referat
an das Kommunalreferat
an das Kreisverwaltungsreferat
an das Kulturreferat
an das Personal- und Organisationsreferat
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft
an das Referat für Bildung und Sport
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung
an das Sozialreferat
an die Stadtkämmerei
z. K.

IV. Wv. Gleichstellungsstelle für Frauen

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An das Direktorium, Geschäftsleitung**
z. K.

Am