

Telefon: 0 233-21159
Telefax: 0 233-27776

Kulturreferat
Abteilung 3
Kulturelle Bildung,
Internationales,
Urbane Kulturen
KULT-ABT3

Künstler_innenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturreferat – Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb 2017 – 2019

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05769

3 Anlagen:

1. Fragebogen Genderbericht 2017 – 2019
2. Verhaltenskodex zur Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffen
3. Stellungnahme Gleichstellungsstelle für Frauen

Beschluss des Kulturausschusses vom 10.03.2022 (SB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten:

1. Anlass für die Vorlage

Der Kulturausschuss hat am 14.09.2017 folgenden Beschluss gefasst:

1. Die Darstellung zur Entwicklung der Künstler_innenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturreferat sowie die dazugehörigen Berichte der Abteilungen und Institute des Kulturreferats werden zur Kenntnis genommen.
2. Das Kulturreferat mit seinen Abteilungen und Instituten bleibt beauftragt, bei seiner laufenden Arbeit und bei kulturpolitischen Grundsatzentscheidungen Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Bereits bestehende Instrumente und Methoden hierzu werden weiterhin genutzt. Gender Mainstreaming bleibt Querschnittsaufgabe.
3. Das Kulturreferat wird beauftragt, den nächsten Bericht 2020 vorzulegen.

In Umsetzung dieses in 2017 gefassten Beschlusses legt das Kulturreferat heute den Bericht vor. Aufgrund des Ausbruches der Coronapandemie und ihren erheblichen Auswirkungen auf die Kulturbranche in 2020 und einer Elternzeit hat sich die Fertigstellung der Beschlussvorlage leider verzögert. Die Datengrundlage basiert auf Erhebungen aus den Jahren 2017 bis 2019. An manchen Stellen wurden dazu neue qualitative Entwicklungen aus 2020 und 2021 ergänzt.

Ein Anhörungsrecht eines Bezirksausschusses besteht nicht.

2. Im Einzelnen

2.1 Einleitung

Das Kulturreferat berichtet dem Stadtrat seit 1993 regelmäßig über die Entwicklungen in Bezug auf die Künstler_innenförderung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming. In den Jahren 2004 bis 2006 wurde das Thema zudem in einer abteilungs- und institutsübergreifenden Projektgruppe vertieft. Seit Mai 2019 wurden die Stellen der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit 0,5 VZÄ im Kulturreferat und mit 0,3 VZÄ in den Münchner Kammerspielen installiert. Im Herbst 2019 hat sich die Arbeitsgruppe Diversität innerhalb der Verwaltung in der Burgstraße gegründet und besteht bis dato weiter. Seit 2021 wurde die Stabstelle Diversität und Inklusion geschaffen.

Der letzte Bericht an den Stadtrat erfolgte im Jahr 2017 (Berichtszeitraum 2014 – 2016). Der vorliegende Bericht basiert auf einer Abfrage in 2020 und umfasst den Zeitraum 2017 bis 2019. Die Fragebögen, die Grundlage für die vorliegende Auswertung waren, wurden dieses Mal spezifischer an die einzelnen Bereiche in den Abteilungen und Instituten des Kulturreferats angepasst (vgl. beispielhaften Fragebogen in Anlage 1).

Neben der Auswertung der gesammelten Rückmeldungen enthält der Bericht eine Darstellung weiterer Entwicklungen im Bereich Gender Mainstreaming im Kulturreferat in den letzten Jahren sowie Handlungsempfehlungen für die zukünftige Arbeit.

2.2 Rahmenbedingungen

Als öffentlich finanzierte Kultureinrichtung muss das Kulturreferat mit all seinen Abteilungen und Instituten der Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise verpflichtet sein.

Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming sind Querschnittsziele und -aufgaben der Landeshauptstadt München und damit für alle Bereiche relevant. Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen systematisch abzubauen.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kulturreferat bedeutet, die eigene Arbeit in allen Handlungsfeldern, Sachgebieten, Projekten oder Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu untersuchen und zu bewerten sowie entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, sondern an alle Mitarbeitenden gleichermaßen.

Gerade im Kulturbetrieb, der allgemein sehr weiblich geprägt ist, lohnt sich ein genauer Blick. Die ca. 1300 Mitarbeitenden in den Einrichtungen des Kulturreferates

(ohne GmbHs) leisten alle einen Beitrag zum reichhaltigen kulturellen Angebot der Landeshauptstadt München. Dabei stellen sich allerdings die Gleichstellung der Geschlechter, ebenso wie andere Querschnittsziele wie Inklusion oder Interkulturelle Öffnung, nicht von selbst ein. Praktiken ungleicher und ungerechter Behandlung prägten und prägen noch immer unser gesellschaftliches Zusammenleben – manche Ungerechtigkeiten sind so in den Alltag eingespielt, dass sie gar nicht weiter auffallen und gar als naturgegeben gelten.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, den Auftrag ernst zu nehmen und sich selbst und das eigene Verwaltungshandeln zu hinterfragen. Das will das Kulturreferat mit diesem regelmäßigen Bericht leisten. Die Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten ist dabei eine wichtige Grundlage, um Tendenzen und Richtungen sichtbar zu machen und ggf. steuernd eingreifen zu können. Neben den quantitativen Daten wurden auch Strategien, Inhalte und Kriterien, die in den einzelnen Bereichen des Kulturreferates als relevant für die Umsetzung von Gender Mainstreaming erscheinen, abgefragt. Arbeits- und Entscheidungsstrukturen und Ressourcen (z. B. eigenes Budget, Personal, Führungspositionen) sind ebenso wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen in Kunst und Kultur und künstlerische Zugänge und Auseinandersetzungen mit der Thematik (Genderthemen als Inhalte) Bestandteil dieses Berichtes.

Der Gleichstellungsanspruch des Kulturreferates gilt sowohl innerhalb der vielfältigen Abteilungen und Institute für alle Mitarbeitenden als auch für die Künstler_innen, die Akteur_innen im Kunst- und Kulturbereich sowie die Kulturwirkenden in München, die auf unterschiedlichste Weise mit dem Kulturreferat kooperieren.

Die Münchner Bevölkerung ist vielfältig: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller und geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung. Dabei sind auch alle jeweils für sich genommen keine homogenen Gruppen. Je nachdem zu welchen Gruppen wir gehören, unterscheiden sich unsere Chancen auf soziale und politische Teilhabe – auch im Kulturbetrieb. Die Bedarfe und die Art und Ausprägung von Diskriminierung sind verschieden. Dies gilt es in der täglichen Verwaltungsarbeit mitzudenken.

2.3 Neue Entwicklungen im Bereich Gender Mainstreaming

Aktualisierung Kennzahlen und Gender Budgeting¹

Um ernsthaft Gender Budgeting betreiben zu können, d.h. feststellen und steuern können, wie die Mittel verteilt werden und welche Wirkungen sie auf die unterschiedlichen Geschlechter und auf das Geschlechterverhältnis haben, werden aussagekräftige Daten benötigt. Daher hat das Kulturreferat einen referatsweiten Prozess angestoßen, bei dem alle Kennzahlen in den Produktdatenblättern überarbeitet wurden. Die in 2017 ausgege-

¹ Dieser Begriff wird analog zu gleichstellungsorientierter Haushaltssteuerung verwendet.

benen Vorgaben aus der Stadtkämmerei wurden zum Anlass genommen, alle Produktdatenblätter grundsätzlich zu aktualisieren. Die Kennzahlen sollten die Ziele messbar(er) machen und pro Produktdatenblatt sollte mindestens eine gleichstellungsrelevante Zahl abgebildet werden. Durch diese Änderung erhebt das Kulturreferat kontinuierlich neue Zahlen, die Aufschluss über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in einzelnen Bereichen geben sollen. Durch die begrenzte Darstellung können diese Zahlen allerdings nur einen kleinen Einblick in die Thematik geben. Der vorliegende Bericht ergänzt hier und bildet weitere Daten ab, die zusätzlich intern erhoben werden (vgl. Kapitel 2.4).

Zum Stand der Erreichung des allgemeinen, übergeordneten Gleichstellungszieles (vgl. nächster Punkt) im Kulturreferat, geben diverse gleichstellungsrelevante Kennzahlen in fast allen Produkten Aufschluss:

Produkt	Genderkennzahl	Ergebnis 2018	Plan 2020
Förderung von Kunst und Kultur	Anzahl geförderter Projekte mit maßgeblicher Beteiligung von Künstlerinnen bzw. expliziten gleichstellungsrelevanten Inhalten	148	139
	Anteil der Preisträgerinnen (in %)	53	50
NS-Dokumentationszentrum	Anzahl der Wechselausstellungen, Veranstaltungen, Vorträge und wissenschaftlichen Publikationen konzipiert, durchgeführt bzw. verfasst von Frauen	53 (von 109 gesamt)	153 (von 174 gesamt)
	Anzahl der Vermittlungsveranstaltungen / Führungen durchgeführt von Frauen	650 (von 1800 gesamt)	700 (von 1800 gesamt)
Münchner Stadtmuseum	Anzahl der Wechselausstellungen konzipiert von Frauen (auch extern)	9 (von 16 gesamt)	6 (von 11 gesamt)
	Anteil Besuche nach Geschlecht m / w (in %)	48 / 52	48 / 52
Städtische Galerie im Lenbachhaus und Kunstbau	Anzahl der Wechselausstellungen konzipiert von Frauen (auch extern)	8 (von 9 gesamt)	9 (von 9 gesamt)
	Anteil Besuche nach Geschlecht m / w (in %)	45 / 55	45 / 55
Jüdisches Museum München	Anzahl der Wechselausstellungen konzipiert von Frauen (auch extern)	4 (von 4 gesamt)	3 (von 5 gesamt)
	Anteil Besuche nach Geschlecht m / w (in %)	48 / 52	48 / 52

Valentin-Karlstadt-Musäum	Anzahl der Wechselausstellungen konzipiert von Frauen (auch extern)	3 (von 3 gesamt)	5 (von 5 gesamt)
	Anteil Besuche nach Geschlecht m / w (in %)	50 / 50	50 / 50
Münchner Philharmoniker	Anteil der Gastsolistinnen (in %)	44	47
	Anteil der Musikerinnen im Orchester (in %)	28	31
Münchner Stadtbibliothek	Anzahl aktiver Benutzerausweise von Männern	88.400	88.000
	Anteil Frauen in Führungspositionen (in %)	77	74

Tabelle 1: Überblick gleichstellungsrelevante Kennzahlen in Produktdatenblättern des Haushaltsplan 2020 | Band 4 – Teilhaushalt Kulturreferat²

Die Werte der Kennzahlen zeigen, dass das übergeordnete Gleichstellungsziel in unterschiedlichem Maße je nach Bereich berücksichtigt wird. An vielen Stellen würde es übererfüllt, wenn man bei Gleichstellung von 50 / 50 ausginge. Allerdings gilt hier zu beachten, dass bspw. in der MSB die Beschäftigten mehrheitlich weiblich sind – daher ist es nur konsequent, wenn auch die Führungspositionen proportional mehr mit Frauen besetzt sind. Das trifft genauso auf die Konzeption von Ausstellungen zu: in den meisten Museen der Stadt sind fast ausschließlich Kuratorinnen beschäftigt.

Manchmal fehlt in der auf wenige, ausgewählte Kennzahlen beschränkten Darstellung in den Produktdatenblättern die direkte Bezugsgröße, um die Gleichstellungswirkung beurteilen zu können, wie bspw. bei der absoluten Anzahl von Projekten im Produkt Förderung von Kunst und Kultur oder bei der absoluten Anzahl von Bibliotheksausweisbesitzer_innen. Das Produktdatenblatt zu Förderung von Kunst und Kultur enthält auch die Kennzahl „Anzahl der geförderten Institutionen, Veranstaltungen und Projekte“. Diese ist allerdings nicht ins Verhältnis mit der o.g. Kennzahl zu setzen, weil sie rund 100 Zuschüsse an Institutionen enthält, die ihrerseits eine Vielzahl von Projekten und Veranstaltungen durchführen. Die o.g. Gender-Kennzahl bezieht sich dagegen aus erhebungstechnischen Gründen ausschließlich auf geförderte Projekte und Veranstaltungen (inkl. eigener Veranstaltungen). Zu den Bibliotheksausweisbesitzer_innen gibt die MSB in dem hier vorliegenden, weiterführenden Bericht Auskunft (vgl. Kapitel 4.5.2).

Bei der Zielgruppenerreichung in den Museen herrscht nahezu Ausgeglichenheit. Am schwierigsten scheint eine gleiche Verteilung bei den Musiker_innenposten der Philharmoniker. Dennoch ist hier eine leichte Entwicklung hin zur Erhöhung des Musikerinnenanteils geplant.

Diese Zahlen können sowohl von den Fachabteilungen als auch vom Stadtrat verwendet werden, um die Umsetzung und Wirkung von Gleichstellung zu beurteilen und ggf. nachzusteuern.

² abrufbar unter: https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:f3ea5c4f-5774-4322-af9e-3bd0c2491b69/Sammelmappe_Band_4_2021.pdf (letzter Aufruf: 17.12.2021)

Zukünftige Schritte:

Der intensive Prozess der praktischen Umsetzung von Gender Budgeting im Kulturreferat wird sukzessive weiterentwickelt. Nicht zuletzt auch, weil auf stadtweiter Ebene weiter an der Implementierung gearbeitet wird. Ein effektives Gender Budgeting bindet Personalressourcen und bedarf einer steten fachlichen Begleitung. Zudem machen Vorgaben³ aus der Stadtkämmerei und dem Direktorium (HA I, Koordinatorin 'Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung') eine kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema notwendig. Die Kennzahlensystematik wurde weiter angepasst. In 2020 und 2021 fand zur Operationalisierung der Kennzahlen (im Bereich Förderung von Kunst und Kultur) sowie zur Analyse von Zielgruppen (in der Münchner Stadtbibliothek) ein externer Beratungsprozess statt. Ein weiterer Prozess im Lenbachhaus soll 2022 durchgeführt werden.

Um die Ergebnisse aus diesen Beratungen sowie die Vorgaben weiter umzusetzen und ein koordiniertes und auch hilfreiches sowie handhabbares Gender Budgeting im Kulturreferat dauerhaft zu etablieren, soll ein Konzept erarbeitet werden. Hauptziel ist es, ein messbares Verfahren zur Steuerung auf Sacharbeitsebene zu etablieren, so dass das übergeordnete Ziel – mit den öffentlichen Kulturmitteln geschlechtergerecht zu verfahren – erreicht werden kann. Dies wurde auch in dem Antrag Nr.20-26 / A 01894 „Mit Kultur aus der Krise X – Frauenanteil erhöhen“ von den Fraktionen SPD / Volt und Die Grünen - Rosa Liste am 14.09.2021 gefordert. Dazu wird eine eigene Beschlussvorlage vorgelegt.

Der vorliegende Genderbericht hat sich grundsätzlich als Monitoring-Instrument bewährt. Zukünftig soll das Berichtsverfahren etwas verschlankt und mit dem neuen Berichtswesen im Bereich der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung (Transparenzberichte zur Gleichstellungswirkung, vgl. Beschluss Nr.14-20 / V 12650) verzahnt werden. Das Kulturreferat wird dazu einen neuen Vorschlag erarbeiten.

Einführung übergeordnetes Gleichstellungsziel

Als eine Maßnahme aus dem letzten Genderbericht wurde in 2018 ein übergeordnetes Gleichstellungsziel in den Zielekatalog des Kulturreferates wieder eingeführt: „Gleichstellungsorientierung ist als Querschnittsziel im Kulturreferat etabliert und wird in allen Bereichen berücksichtigt.“

Für das Kulturreferat wurden mit Amtsantritt von Anton Biebl als Referent am 01.07.2019 folgende Handlungsfelder definiert:

1. Demokratie stärken: Gemeinsam verstärkt für unsere demokratische Gesellschaft eintreten und Haltung zeigen, wenn es um Menschenrechte, die Freiheit der Meinung, der Kunst oder der Wissenschaft geht.
2. Kulturbegriff weiten: So verschieden wie die Menschen sind auch deren kulturelle Bedürfnisse. Grundlage ist daher ein offener Kulturbegriff und gleichzeitig die laufende Auseinandersetzung damit.

3 Vgl. u.a. Beschluss Nr. 14-20 / V 12650 vom 10.04.2019 „Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung“ oder Beschluss Nr.20-26 / V 02845 vom 21.04.2021 „Vergabeabschluss Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“

3. Diversity leben: Die Vielfalt der Stadtgesellschaft noch stärker abbilden und nach außen wie innen diverser werden. Im Kulturverständnis des Kulturreferats, unseren Programmen, den Fördermaßnahmen und unserer Belegschaft.
4. Bildung ermöglichen: Chancen eröffnen und Sinn stiften. In der referatsübergreifenden „Leitlinie Kulturelle Bildung“ hat das Kulturreferat mit dem Sozialreferat und dem Referat für Bildung und Sport einen Ansatz formuliert, der gemeinsam umgesetzt wird.
5. Digitalen Wandel gestalten: Der Digitale Wandel ist nicht nur technologie-getrieben, sondern auch ein sozialer und kultureller Prozess. Das Kulturreferat möchte aktiv mitgestalten und die Teilhabe aller sicherstellen.
6. Nachhaltig entscheiden: Bei inhaltlichen und investiven Festlegungen ist – im Kleinen wie im Großen – der Blick auf künftige Generationen stets Basis unseres Handelns im Kulturreferat.
7. Stadt entwickeln: Kultur ist wesentlich für die urbane Lebensqualität. Das Kulturreferat möchte einen entscheidenden Beitrag zur Lebensqualität in München leisten und sich aktiv an der Stadtentwicklung beteiligen.

Auf Basis dieser Handlungsfelder sollen Ziele und Maßnahmen für 2020 ff. entwickelt werden. Sie bilden eine wichtige Orientierung in der Arbeit des Kulturreferats. Der im Januar 2020 auf Leitungsebene gestartete Strategieprozess soll weiterhin durch Beteiligungsformate ausgestaltet und konkretisiert werden. Dabei sollen auch bestehende Ziele überprüft und ggf. angepasst werden. Dieser Zieleprozess folgt den hier beschriebenen Schwerpunkten und soll im Ergebnis nachhaltig wirksame und aussagekräftige Ziele messbar machen. Im Zuge dieses Prozesses wurde bereits ein aktualisierter Vorschlag eines übergeordneten Gleichstellungsziel erarbeitet. So gilt seit 2021 folgendes übergeordnetes Ziel: „Geschlechtergerechte Repräsentation, Zugang und Förderung bei städtischen Kulturangeboten ist gewährleistet“.

Aufgrund der Pandemie und ihren erheblichen Folgen für die Kulturbranche verlor der Zieleprozess an Priorität. Sobald wieder etwas Normalität einkehren kann, wird dieser weiter geführt werden. Die Referatsleitung sowie ihre Abteilungs- und Institutsleitungen sind hier in der Verantwortung, im Einklang mit dem übergeordneten Gleichstellungsziel sowie mit dem Handlungsfeld „Diversität leben“, klare Gleichstellungsziele zu benennen.

Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffen

Im Kulturreferat wurden im Zuge der Diskussionen um #metoo Verhaltensregeln definiert, die insbesondere auch darauf eingehen, dass einige Arbeitsbereiche im Kulturbetrieb von einer besonderen Nähe und Körperlichkeit geprägt sind. Gemeinsam mit den Führungskräften hat die Referatsleitung einen Verhaltenskodex zur Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffen (vgl. Anlage 2) erarbeitet, der im 1. Quartal 2019 an alle Beschäftigten ausgehändigt wurde. Es fanden außerdem für das gesamte Kulturreferat fünf Infoveranstaltungen in Kooperation mit Susanne Henke, Leiterin der zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt im Personalreferat, statt.

Das Kulturreferat hat mit dem eigens formulierten Verhaltenskodex in Anlehnung an eine Veröffentlichung des Deutschen Bühnenvereins die stadtweit gültigen Verhaltensregeln ergänzt. Der Verhaltenskodex soll sensibilisieren für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung. Die Leitung des Kulturreferates mit Geschäftsführungen der städtischen Kultur-GmbHs stellten sich damit nochmals explizit der Fürsorgepflicht. Es wird auf Prävention gesetzt und ein Versprechen gegeben, zu handeln, wo es die Situationen erfordern.

Es hat sich ein interner Arbeitskreis mit Vertreter_innen aus allen Bereichen des Referates gegründet, der sich seit Herbst 2019 regelmäßig trifft und gemeinsam mit den Leitungen die Beachtung und Umsetzung der Vereinbarungen gewährleisten soll. Ebenso wurden vier konkrete Ansprechpersonen (die beiden ernannten Gleichstellungsbeauftragten, vgl. nächster Punkt, und zwei Kollegen) als vertrauliche Erstanlaufstellen benannt. Natürlich stehen die jeweiligen Führungskräfte für vertrauliche Gespräche im Rahmen der erwähnten Fürsorgepflicht auch immer zur Verfügung.

In einigen Instituten (Kammerspiele, Schauburg oder Otto-Falckenberg-Schule) gab es eigene Prozesse zum Thema. Hierzu wurde als Antwort auf eine Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen⁴ eine eigene Bekanntgabe vorgelegt, in der die jeweiligen Bestimmungen und Präventionsmaßnahmen dargestellt wurden. Eine Information zur Fortschreibung der Prozesse auch bei den städtischen Tochtergesellschaften Deutsches Theater, Münchner Volkstheater und Pasinger Fabrik ist für Sommer 2022 als Antwort auf einen Antrag der SPD / Volt – Fraktion und Fraktion Die Grünen - Rosa Liste⁵ geplant. Ebenso soll der Verhaltenskodex auf Grundlage einer Umfrage in 2022 aktualisiert und neu aufgelegt werden.

örtliche Gleichstellungsbeauftragte

Mit dem Beschluss Nr. 14-20 / V 09143 des Münchner Stadtrats vom 23.11.2017 zu den Anträgen der Stadtratsfraktionen Bündnis 90/Die Grünen/RL sowie SPD und CSU sind Stellenanteile für die Einrichtung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter in allen Referaten beschlossen worden.

Die Aufgaben dieser Beauftragten sind die Initiierung von Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von Frauenbelangen sowie die Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten im konzeptionellen und strategischen Sinne sowie deren Umsetzung.

4 173. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 13.02.2020 Sicherstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Schutz vor Machtmissbrauch und Übergriffen im städtischen Theaterbetrieb (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02722)

5 Vgl. Antrag Nr. 20-26 / A 01146 vom 08.03.2021 Prozess zur weiteren Verankerung des wertebasierenden Kodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe

Weitere Aufgaben sind:

- Beratung von Kolleg_innen, Referatsleitung und Führungskräften sowie Zuschussnehmenden
- Einbindung bei Beschlussvorlagen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten
- Beteiligung an Einstellungsverfahren
- Sensibilisierungsarbeit und Recherchen

Der Oberbürgermeister hat in 2019 für das Kulturreferat (0,5 VZÄ) und für die Kammer-spiele (0,3 VZÄ) örtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Gleichstellungsbeauf-tragte ist in der Referatsleitung angesiedelt und agiert im Auftrag der Gleichstellungsstel-le für Frauen der Stadt München. Mit der neuen Stelle und ihrer Verortung wurde die Gleichstellungsarbeit im Kulturreferat aufgewertet. Es werden neue Schwerpunkte ge-setzt und die vielen Institute des Kulturreferates können stärker mit einbezogen werden.

Insbesondere aufgrund des dualen Ansatzes mit der betrieblichen Gleichstellung aller Beschäftigten des Kulturreferates und seiner Institute und gleichzeitig mit dem Auftrag Geschlechtergerechtigkeit bei allen Zielgruppen des Kulturreferates (geförderte Künst-ler_innen und Akteur_innen im Kunst- und Kulturbereich, Preisträger_innen, etc.) zu ge-währleisten, wurden zusätzliche Mittel erforderlich, um adäquate Maßnahmen und Auf-gaben umsetzen zu können. Somit wurden zusätzlich zur Einrichtung der Stelle auf Initiative des vormaligen Referenten Hans-Georg Küppers im Kulturreferat auch Sach-mittel für die Bearbeitung der Gleichstellungsaufgaben eingerichtet.

Beteiligung am 1. Aktionsplan zur EU-Charta zur Gleichstellung

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern sollen auch auf kommunaler Ebene Projekte durchgeführt werden. Das Kulturreferat hat sich am 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München mit insgesamt elf Projekten be-teiligt, die alle im Zeitraum 2019 – 2021 realisiert werden sollen.

Hier eine Übersicht der angemeldeten Maßnahmen:

1. Einrichtung eines jährlichen Gendertages im Kulturreferat
2. Gründung einer Gender AG im Kulturreferat
3. Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die gleichstellungsorientierte Haushalts-steuerung der Münchner Stadtbibliothek
4. Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe im Kulturreferat
5. Veranstaltung „Verfassungsbruch in Permanenz“ – Parität in den Parlamenten, Münchner Volkshochschule /offene Akademie
6. Tagung zum Thema Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit, Münchner Stadtmuseum
7. Rundgang zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus im NS-Dokumentationszentrum
8. Seminar zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus im NS-Dokumentationszentrum

9. Veranstaltungsreihe zu Geschlechterbildern und -konstruktionen in Vergangenheit und Gegenwart im NS-Dokumentationszentrum
10. Workshop-Reihe Empowerment für Frauen für weibliche Beschäftigte, Münchner Kammerspiele
11. „München sucht seine LGBTI*-Geschichte“ Sammlungsauf Ruf des Münchner Stadtmuseums

Die zentrale Gleichstellungsstelle für Frauen verantwortet das Berichtswesen zum Aktionsplan und wird dabei detailliert auf die Umsetzung und Fortführung der Maßnahmen eingehen.

Ausweitung Mittel Frauenkultur

Im Förderbereich Frauenkultur werden Kulturprojekte der freien Szene mit frauenpolitischen, gleichstellungsorientierten und/oder emanzipatorischen Inhalten gefördert. Nachhaltige Kulturprojekte mit Netzwerkcharakter sowie Kulturprojekte, an denen unterrepräsentierte Akteur_innen maßgeblich beteiligt sind, werden sparten- und abteilungsübergreifend gefördert. Ziel dieses Förderbereichs ist die Verbesserung der Gleichstellung durch Realisierung von Kulturprojekten, die zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit beitragen und für das Thema sensibilisieren. So stehen die Mittel aus diesem Förderbereich hauptsächlich Münchner Kunstschaffenden und in der frauenpolitischen Szene Engagierten zur Verfügung. Durch die zunehmende Diversifizierung von Geschlecht wird die Zielgruppe breiter und die Anfragen haben sich in den letzten Jahren deutlich gemehrt. Des Weiteren werden aus dem Bereich Frauenkultur zentrale Projekte mit inhaltlichem Bezug finanziert, wie bspw. eine zentrale Veranstaltung und Öffentlichkeitsarbeit zum Weltfrauen*tag oder die Erstellung, Publikation sowie Neuauflage des Themengeschichtspfades „Die Geschichte der Frauenbewegung in München“. Der Stadtrat hat im November 2019 einer Erhöhung der Mittel ab 2020 zugestimmt.

Im Berichtszeitraum konnte das Engagement zum Weltfrauen*tag in enger Kooperation mit Kulturschaffenden aus München ausgeweitet werden. Nachdem bislang v.a. der Fokus auf dem Service einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit lag, kristallisierte sich in der engen Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteur_innen immer mehr heraus, dass ein großer Wunsch nach Vernetzung und einer gemeinsamen Aktion besteht, um die Sichtbarkeit für relevante Fragestellungen zu erhöhen, die alle Veranstaltungen rund um den Weltfrauen*tag inhaltlich zusammen bindet. Anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts in Deutschland, gab es in 2019 eine große gemeinsame Kulturveranstaltung unter dem Titel #sieinspiriertmich in der Muffathalle. Beteiligt waren hier auf drei Bühnen zahlreiche Kulturschaffende und Künstler_innen, die feministische Fragestellungen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchteten. Es gelang ein großes Publikum zu erreichen, das zum einen aus engagierten und aktiven Akteur_innen aus dem Kunst- und Kulturbereich und Aktivist_innen und zum anderen auch aus interessierten Menschen der Münchner Stadtgesellschaft bestand. Die Beteiligten waren überwiegend weiblich, aber zu einem deutlichen Anteil auch männlich (ca. 70 % zu 30 %).

Diversität als neues zentrales Thema

Mit den Handlungsfeldern (s.o.) des Referenten ist das Thema Diversität in den Fokus gerückt. Eine interne Arbeitsgruppe von mit Querschnittsaufgaben beauftragten Kolleg_innen (wie Inklusion, Interkulturelle Öffnung und Gleichstellung) hat sich seit Ende 2019 zusammengefunden und gemeinsam mit der Büroleitung der Referatsleitung eine regelmäßige Zusammenarbeit etabliert. Die Arbeitsgruppe hat es sich zur Aufgabe gemacht, Diversität als Anspruch für die eigene Arbeit und Ziel für das KULT-R in die Umsetzung zu bringen und die eigenen Zuständigkeitsbereiche mehr verschränkt zu denken. Als Arbeitsgrundlage wird an einem Diversitätsverständnis gearbeitet. Ebenso sind Informationsveranstaltungen für interessierte Kolleg_innen in Planung. Seit 2021 gibt es zudem die Stabstelle Diversität und Inklusion. Es besteht darüber hinaus ein referatsweiter Austausch mit Kolleg_innen in den Instituten des KULT-R, die ebenso mit Querschnittsaufgaben befasst sind, wie bspw. mit der 360°-Agentin für kulturelle Vielfalt und Diversitätsentwicklung in der Münchner Stadtbibliothek.

Geschlechtergerechte Sprache

Auf Grund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum 3. Geschlecht vom 10.10.2017 in Verbindung mit dem Diskriminierungsverbot gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz ist auch die Landeshauptstadt München verpflichtet, intergeschlechtliche Menschen ebenso wie Personen weiblichen oder männlichen Geschlechts gleich zu behandeln. Ein großer Baustein auf dem Weg zur Gleichstellung aller Geschlechter ist die sprachliche Gleichbehandlung, die bei der Landeshauptstadt München nur gelingen kann, wenn wir es schaffen, unsere Verwaltungssprache klar, verständlich und weiterhin lesbar zu belassen. Durch die verwendeten Formulierungen bei der Nutzung geschlechtergerechter Sprache sollen sich alle Menschen, Frauen, Männer und nunmehr auch diejenigen, die sich nicht dem Geschlecht Frau oder Mann zuordnen können oder möchten, angesprochen und integriert fühlen.

Da dies selbstverständlich auch Menschen im Bereich Kunst und Kultur betrifft, nimmt das Kulturreferat diese Bestimmungen ernst und setzt die geschlechtergerechte Sprache in schriftlicher wie mündlicher Sprache um. Als öffentliche Institution sind wir den Werten unseres Grundgesetzes verpflichtet. Aus diesen ergibt sich, dass alle Menschen das Recht haben, im richtigen Geschlecht angesprochen zu werden. Somit wird referatsweit darauf geachtet, alle Texte so zu formulieren, dass das Gleichstellungsgebot sprachlich erfüllt wird. Orientierung bietet das Kapitel 1.2.4. Personenbezeichnungen in der AGAM⁶ sowie der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache⁷.

6 <https://wilma.muenchen.de/search?term=AGAM> (letzter Aufruf: 19.11.2021)

7 <https://wilma.muenchen.de/pages/chancengleichheit/apps/wiki/leitfaden-sprachregelung/list/view/2dd7db73-90ab-42bc-bf4e-3f809fd6ef48> (letzter Aufruf: 19.11.2021)

2.4 Künstler_innenförderung und Gender Mainstreaming 2017 – 2019 – thematische Auswertung der erhobenen Daten

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass in den unterschiedlichen Bereichen des Münchner Kulturreferates die quantitative Analyse auf Grundlage jeweils nur sehr kleiner Zahlenmengen durchgeführt werden konnte, was u.a. den Strukturen der Bereiche geschuldet ist. Die absoluten Zahlen sind also teilweise relativ klein, weshalb die Prozentangaben in dem jeweiligen Kontext zu verstehen und zu interpretieren sind. Weiter wird nicht flächendeckend und systematisch erfasst, wer wie viel Förderung erhalten hat. Das liegt zum einen an den sehr unterschiedlichen Zuschnitten der verausgabten Förderungen und zum anderen an den Strukturen innerhalb der geförderten Projekte. Manchmal ist es schwer, klar zu benennen, wer von der Förderung (am meisten) profitiert. Es stellen sich im Zuge der Abfrage und des bereits erwähnten Gender Budgeting Prozesses dazu Fragen: Sind es die Antragstellenden oder die Projektbeteiligten? Wie geht man mit Kollektiven / Gruppen um? Wenn beispielsweise mehrere Männer an einer kleinen Produktion arbeiten, aber eine Frau an einer großen Produktion, kann das dargestellte, zusammengefasste Verhältnis am Ende dadurch verzerrt sein. Wie sollen Festivals berücksichtigt werden? Und wie wird die Finanzierung von Räumen und Spielorten gewertet? In den weiteren Ausführungen wird deutlich, wie vielfältig die Künstler_innenförderung im Kulturreferat ist und dass daher auch eine qualitative Analyse notwendig bleibt.

2.4.1 Förderung

Neben den kommunalen kulturellen Einrichtungen wie den Museen, den Theatern, den Bildungseinrichtungen und dem Orchester, ist die städtische Kulturförderung wesentliche Aufgabe des Kulturreferats: gefördert wird unter anderem durch Beratung, Bereitstellung kultureller Infrastruktur – auch in den Stadtteilen –, Unterstützung bei kulturellen Veranstaltungen sowie Geld- und Sachleistungen für Institutionen und Projekte, aber auch Auszeichnungen für Kulturschaffende. Drei Fachabteilungen reichen die vielfältigen Unterstützungen aus.

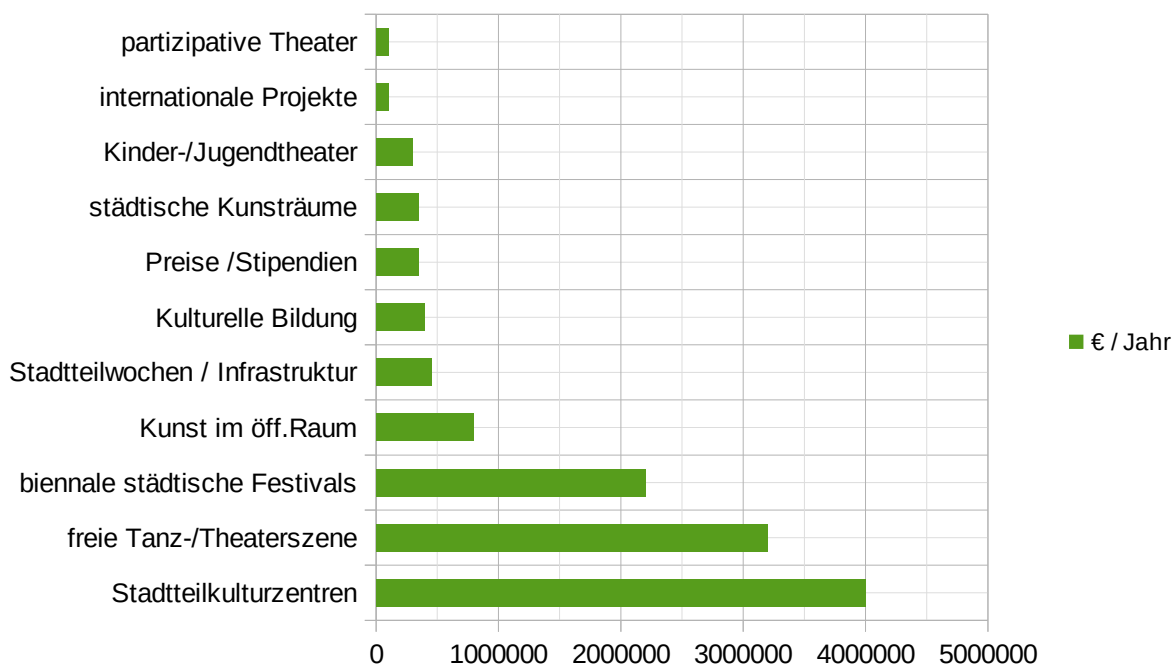


Abb. 1: Verteilung der Budgetanteile im Förderbereich pro Jahr (Stand: 2019)

Die rund 44,4 Mio. € für die Förderung von Kunst und Kultur (Stand Januar 2019) werden für unterschiedlichste Leistungen verwendet. So werden jährlich rund 1.800 Veranstaltungen und Projekte durch Beratung, Veranstaltungstechnik, mietfrei überlassene Räume und finanzielle Unterstützung gefördert. Über 70 Kulturvereine und -einrichtungen erhalten eine dauerhafte, institutionelle Förderung und über 4 Mio. € fließen jährlich in 31 Stadtteilkulturzentren, Vereinsheime und das Eine-Welt-Haus. Das Kulturreferat fördert kulturelle Stadtteilwochen, Kulturtage und zahlreiche weitere Projekte in den Stadtteilen sowie kulturelle Infrastruktur vor Ort. Ebenso werden jährlich Preise, Stipendien und Auszeichnungen für Künstler_innen verliehen. Etwa 300 Künstler_innen erhalten eine Atelierförderung, d.h. Räume in den drei städtischen Atelierhäusern oder Mietzuschüsse. In sechs städtischen Kunsträumen (Artothek, Kunstarkaden, Lothringer13 Halle, Lothringer13_Florida, MaximiliansForum, Rathausgalerie) werden Ausstellungsmöglichkeiten geboten. Weiter gibt es Förderungen für Kunstprojekte im öffentlichen Raum, internationale Projekte, die freie Theater- und Tanzszene, die Kinder- und Jugendtheater sowie partizipative Theaterprojekte und ca. 100 Projekte in der Kulturellen Bildung jährlich, davon ca. zwei Drittel für Kinder und Jugendliche, ein Drittel generationenübergreifend bzw. für Senior_innen. Zudem werden pro Jahr ca. 65 Residencies in der Villa Waldberta und im Ebenböckhaus Pasing ermöglicht.

Im gesamten Vergleich der Förderungen des Kulturreferats zeigt sich keine klare Tendenz: in einem Förderbereich werden mehr Frauen gefördert (z. B. im Förderbereich Tanz, in der Stadtgeschichte, in der Kunstvermittlung oder bei der kulturellen Bildung) und in anderen Bereichen überwiegen die Männer (z. B. in der Musikräume- und Mietzu-

schussvergabe, im Förderbereich Musik oder bei den Preisen). Teilweise gibt es auch Variationen innerhalb der drei Jahre des Berichtszeitraums. In vielen Bereichen ist die Förderung auch relativ ausgeglichen (z. B. in den Bereichen Film, Theater oder Urbane Kulturen). Zudem gibt es Bereiche, in denen explizit Frauen angesprochen und gefördert wurden, um ihre Repräsentation zu verbessern. So ist beispielsweise bei urbanen Musikprojekten nun die Beteiligung von Frauen und Männern in etwa ausgewogen, da der Anteil der teilnehmenden Künstlerinnen durch gezieltes Engagement bzw. Beratung erhöht werden konnte. Im Förderbereich Frauenkultur werden Projekte mit frauenpolitischen, gleichstellungsorientierten und / oder emanzipatorischen Inhalten gezielt sparten- und abteilungsübergreifend gefördert. Ein wichtiges Augenmerk in diesem Förderbereich liegt immer auch auf Sparten und künstlerischen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie bspw. die Technomusik- oder die Lyrikszene.

Wie oben schon erwähnt, wird weiter eher selten die Verbindung zwischen Förderungen von Frauen / Männern mit dem verausgabten Budget dargestellt bzw. gibt es hier auch Schwierigkeiten bei der eindeutigen Zuordnung. Dort wo diese Daten erhoben wurden, zeigte sich wieder, dass zum Teil Künstler oder Antragsteller höhere Summen zugesagt bekommen haben.

2.4.2 Wertschätzung

Die LHM vergibt regelmäßig Auszeichnungen und Stipendien im Kulturbereich. Über 30 verschiedene Kategorien sorgen dafür, dass alle Kunstsparten, kulturelles und gesellschaftliches Engagement berücksichtigt werden können. Preise für ein Gesamtwerk werden alternierend in allen Sparten wie Kunst, Musik, Tanz, Design oder Literatur (Dotierung jeweils 10.000 €) ebenso verliehen wie Auszeichnungen für Einzelwerke oder Förderpreise und Stipendien (i.d.R. 6.000 €). Für herausragende Lebensleistungen und große Verdienste um die Kulturstadt München wird der Kulturelle Ehrenpreis (10.000 €) vergeben. Neben der Würdigung von Künstler_innen und Kulturschaffenden werden z.B. mit dem Geschwister-Scholl-Preis (10.000 €) oder dem Georg-Elser-Preis (5.000 €) das gesellschaftliche Engagement und Zivilcourage anerkannt.

Das Kulturreferat bemüht sich um paritätische oder gar mehrheitliche Besetzung der Jurys mit Frauen. Das KULT-R hat keinen Einfluss auf die Entsendungen aus dem Stadtrat sowie die finalen Entscheidungen der Jurys. Es zeigt sich eine positive Entwicklung des Kommunikationsstiles und eine verbesserte Diskussionskultur bei paritätischer Besetzung.

Die Daten zum Preiswesen des Kulturreferates werden regelmäßig erhoben und es wird daran gearbeitet, eine bessere Verteilung im Sinne von Gender Mainstreaming zu erreichen. Außerdem wird bspw. bei der Entwicklung von neuen Förderprogrammen im Musikbereich besonders darauf geachtet, dass gerade in den Bereichen, wo Frauen traditionell noch unterrepräsentiert sind (wie Jazz und Popmusik), zusätzlich zu der normalen Förderung eine besondere Sicht- und Hörbarkeit von kompetenten, künstlerisch starken

Frauen entwickelt wird. Die Erfahrung zeigt, dass dadurch junge Frauen Vorbilder erhalten und sich selbst auch mehr zutrauen, weil sie sehen, was Frauen erreichen können, wenn sie konsequent an ihrer künstlerischen Ausdrucksfähigkeit und Karriere im Musikbereich arbeiten.

Trotz positiver Tendenz im Vergleich zum letzten Bericht, gibt es weiter weniger Preisträgerinnen als Preisträger: es wurden insgesamt 45 Künstlerinnen (41 %) und 52 Künstler (47 %) sowie 13 Ensembles (12 %) ausgezeichnet. Im letzten Berichtszeitraum (2014 – 2016) war das Verhältnis 49 (w) zu 61 (m) sowie 2 Ensembles. Die Kinoprogrammpreise wurden nicht berücksichtigt.

Bei der Dotierung hat sich das Verhältnis im Vergleich zu den Vorjahren besser an die Verteilung der Preise angeglichen: im Berichtszeitraum wurden 702.500 € Preisgelder ausgezahlt, davon 284.500 € (40%) an Künstlerinnen und 360.000 € (51%) an Künstler sowie 58.000 € an die Ensembles (20%).

Noch deutlicher wird die Verteilung bei genauerer Betrachtung der einzelnen Preise und Stipendien (ohne Ensembles):

- Bei den Förderpreisen für die Sparten wie Design, Bildende Kunst oder Musik (10 w : 7 m) sind die Frauen in der Überzahl (Dotierung 59.000 € w zu 52.000 € m).
- Auch bei den größeren Preisen (8 w : 5 m) wurden dieses Mal mehr Frauen ausgezeichnet (Dotierung 80.000 € w zu 50.000 €).
- Den Kulturellen Ehrenpreis (1 w : 2 m), den Geschwister-Scholl-Preis (3 m), den Tukanpreis (1 w : 2 m), den Ernst-Hoferichter-Preis (1 w : 3 m) den Georg-Elser-Preis (2 m) und den Schwabinger Kunstpreis (2 w : 5 m), mit denen bisher weit überwiegend Männer ausgezeichnet wurden, erhielten diesmal zwar auch Frauen, aber mehrheitlich Männer (Dotierung 21.000 € w zu 56.000 € m).
- Bei den niedriger dotierten Stipendien und dem Leonhard- und Ida-Wolf-Gedächtnispreis sowie den Starter Filmpreisen war die Verteilung nahezu ausgeglichen (21 w zu 19 m mit 102.500 € w zu 98.000 €).

Das nachfolgende Diagramm zeigt exemplarisch an ausgewählten Preisen einen Vergleich mit dem letzten Berichtszeitraum (2014 – 2016). Es wird immer die gesamte Preissumme mit der Preissumme, die an Künstlerinnen ausgegeben wurde, dargestellt. Die Spartenpreise werden nicht jährlich vergeben.

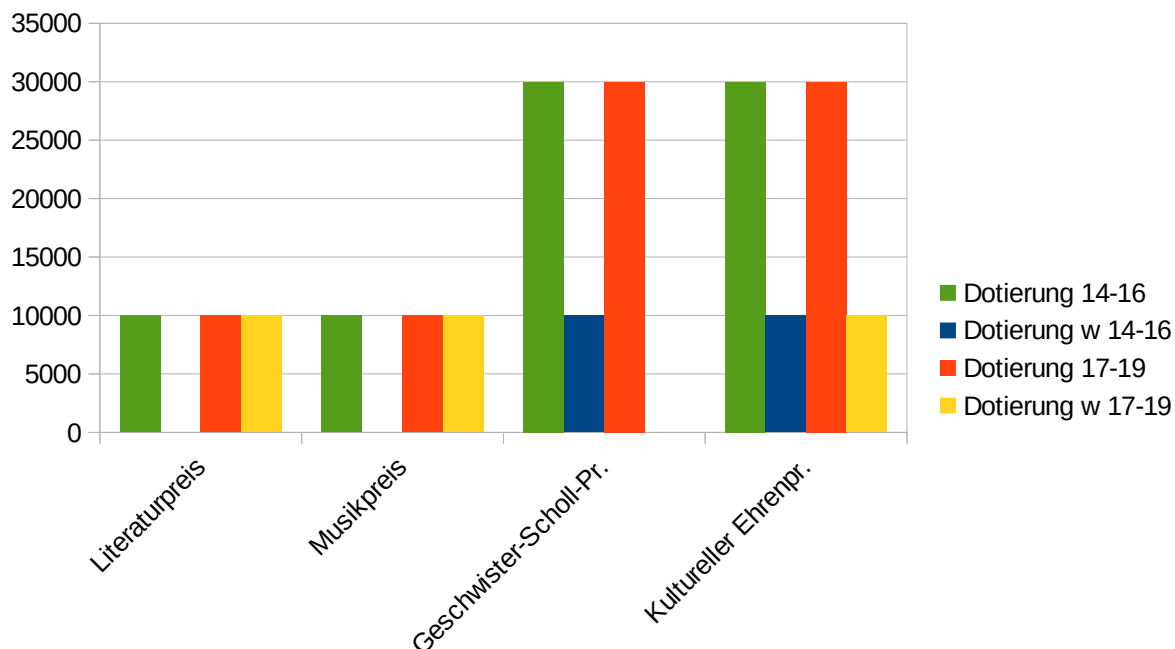


Abb.2: exemplarische Preisvergabe nach Geschlecht im Vergleich 2014 – 16 zu 2017 – 19

Für die Stipendien in den Bereichen Bildende Kunst, Musik und Literatur sowie für die Starter Filmpreise und LiteraVision sind Bewerbungen möglich. Hier waren die Bewerberinnen in der Überzahl: es haben sich 312 Künstler und 381 Künstlerinnen sowie 71 Ensembles beworben.

Daraus ergibt sich das Bild, dass im Nachwuchs- und Förderpreis-Bereich Gleichstellung weitgehend erreicht ist, von den „großen“ Preisen aber nach wie vor mehr an Männer verliehen werden. Das Kulturreferat und das Team Preise fordert die angemessene Berücksichtigung von Frauen im Beurteilungsverfahren regelmäßig ein, wo nicht ohnehin im Diskurs der Jurys darauf eingegangen wird. Allerdings steht die letztendliche Auswahl im Ermessen der Jurys selbst.

2.4.3 Zielgruppenerreichung

Die Zielgruppen sind je nach Bereich unterschiedlich und werden auch mit verschiedenen Methoden erfasst. Im Förderbereich sind das neben der direkten Zielgruppe der (hauptsächlich) Münchner Künstler_innen und Kulturwirkenden auch Besucher_innen, Teilnehmende und Publikum. Zu letzteren können vom Kernreferat kaum Daten erhoben werden – man ist angewiesen auf Aussagen von Veranstaltenden und Geförderten. Die sehr unterschiedlich erfassten Rückmeldungen lassen allerdings keine generellen Rückschlüsse über die Zusammensetzung der mit den geförderten Veranstaltungen erreichten Personen zu. Oft lässt sich das Publikum auch nicht statistisch erfassen, weil die Möglichkeit zur Datenerhebung gar nicht besteht. In vielen Abfragen konnten daher keine Angaben zum erreichten Zielpublikum gemacht werden. Aussagen basierten größten-

teils auf Schätzungen und Beobachtungen, die tendenziell ein größeres weibliches Publikum erkennen ließen.

Zur direkten Zielgruppe, d.h. den Projektbeteiligten, gibt es mehrheitlich, auch nach Geschlecht, differenziertere Daten. Eine Darstellung dazu findet sich im Kapitel 2.5.2.

Im NS-Dokumentationszentrum wird die Anzahl der Besucher_innen erfasst: sie stieg von 2017 bis 2019 kontinuierlich von 100.000 über 120.000 zu 190.000 Personen. Über die Geschlechterzusammensetzung ist allerdings keine genaue Aussage möglich. Anhaltspunkte liefert aber das Ergebnis einer Besucher_innenbefragung im November 2019: von 500 Befragten waren 49,4 % weiblich, 49,6 % männlich, 1 % divers (vgl. 2.5.3).

Auch in der Münchner Volkshochschule (MVHS) werden gute Zahlen zur Zielgruppenerreichung betreffend Geschlecht und Alter erhoben. Es zeigt sich, dass ca. 70% Frauen die Angebote der MVHS nutzen. Aufgrund dieser für Volkshochschulen allgemein typischen Unterrepräsentation männlicher Teilnehmender liegt hier ein besonderer Fokus in der Programmplanung.

In der Münchner Stadtbibliothek (MSB) werden an verschiedenen Stellen Daten zu den diversen Zielgruppen erhoben. Eine gute Annäherung an die erreichte Zielgruppe der MSB ist eine Analyse der Bibliotheksausweisbesitzer_innen. Hier zeigt sich, dass während die Geschlechterverteilung bei den unter 18-Jährigen, also in der Altersgruppe, die aufgrund der intensiven Zusammenarbeit mit Schulen sehr gut erreicht wird und für die keine Jahresgebühren erhoben werden, noch ausgeglichen ist, bei den Erwachsenen der Anteil der weiblichen Personen ausgeprägt hoch ist. Wie eine genauere Zielgruppenanalyse in 2016 deutlich machte, wird bspw. in Familien häufig nur ein Bibliotheksausweis genutzt, der sehr oft auf ein weibliches Haushaltsmitglied ausgestellt ist. Männliche Nutzer dieses Bibliotheksausweises werden dabei statistisch nicht erfasst. Die erfassten Zahlen zum Geschlecht von Bibliotheksausweisbesitzer_innen müssen deshalb mit Vorsicht betrachtet werden.

Die Besucher_innen, die die Bibliotheken zum Lernen, Lesen, sich Aufhalten nutzen, werden nicht nach Alter und Geschlecht erfasst. Bei den Teilnehmenden von Veranstaltungen und Vermittlungsangeboten für Erwachsene können wiederum Aussagen zur Geschlechterverteilung gemacht werden.

Weitere Ausführungen zu den städtischen Bildungseinrichtungen finden sich im Kapitel 2.5.4.

2.4.4 Entscheidungsstrukturen

Die Ausführung des kommunalen Kulturauftrages wird nicht zuletzt maßgeblich durch die Führungskräfte und Entscheidungsträger_innen im Referat bestimmt und geprägt. Daher lohnt auch hier ein genauer Blick auf die Aufteilung dieser Positionen im Referat.

Ende 2019 waren die obersten Leitungspositionen im Kulturreferat (mit Doppelspitze, ohne Stellvertreter_innen) mit sieben weiblichen und 14 männlichen Führungskräften besetzt. Das macht einen Frauenanteil von einem Drittel, während die weiblichen Beschäftigten fast zwei Drittel (63 %), im Hoheitsbereich sogar mehr als zwei Drittel (68 %) aller Beschäftigten ausmachten.

	Weibliche Leitung	Männliche Leitung
1	Abt.3 – Kulturelle Bildung, Internationales und Urbane Kulturen	Referatsleitung
2	Münchner Volkshochschule	Geschäftsleitung
3	NS-Dokumentationszentrum	Abt.1 – Bildende und darstellende Kunst, Film, Literatur, Musik, Stadtgeschichte, Wissenschaft
4	Münchner Stadtmuseum	Abt.2 – Stadtteilkultur, Regionale Festivals, Kulturelle Infrastruktur, Veranstaltungstechnik
5	Valentin-Karlstadt-Musäum	Münchner Stadtbibliothek
6	Schauburg	Münchner Volkshochschule
7	Deutsches Theater GmbH	Städtische Galerie im Lenbachhaus
8		Museum Villa Stuck
9		Jüdisches Museum
10		Münchner Kammerspiele
11		Münchner Volkstheater GmbH
12		Deutsches Theater GmbH
13		Münchner Philharmoniker
14		Pasinger Fabrik GmbH

Tab. 2: Auflistung nach Besetzung der Führungspositionen (2019)

Auch ein vergleichender Blick auf die Gesamtzahlen zu den Führungskräften im Referat bestätigt dieses Bild: obwohl wie beschrieben die weiblichen Beschäftigten mehr als zwei Drittel ausmachten, sind mehr männliche Beschäftigte (57,9 %) als Führungskräfte tätig. Der Teilzeitanteil der weiblichen Beschäftigten ist weiter deutlich höher als der der Männer (87,5 % zu 12,5 %).

Hier ist zu ergänzen, dass mittlerweile weitere weibliche Führungskräfte dazugekommen sind und sich somit das Verhältnis hin zu mehr Parität entwickeln konnte (9 w zu 12 m). Sowohl die Münchner Kammerspiele als auch die Abteilung 2 in der Burgstraße haben aktuell eine weibliche Leitung (Stand 2021).

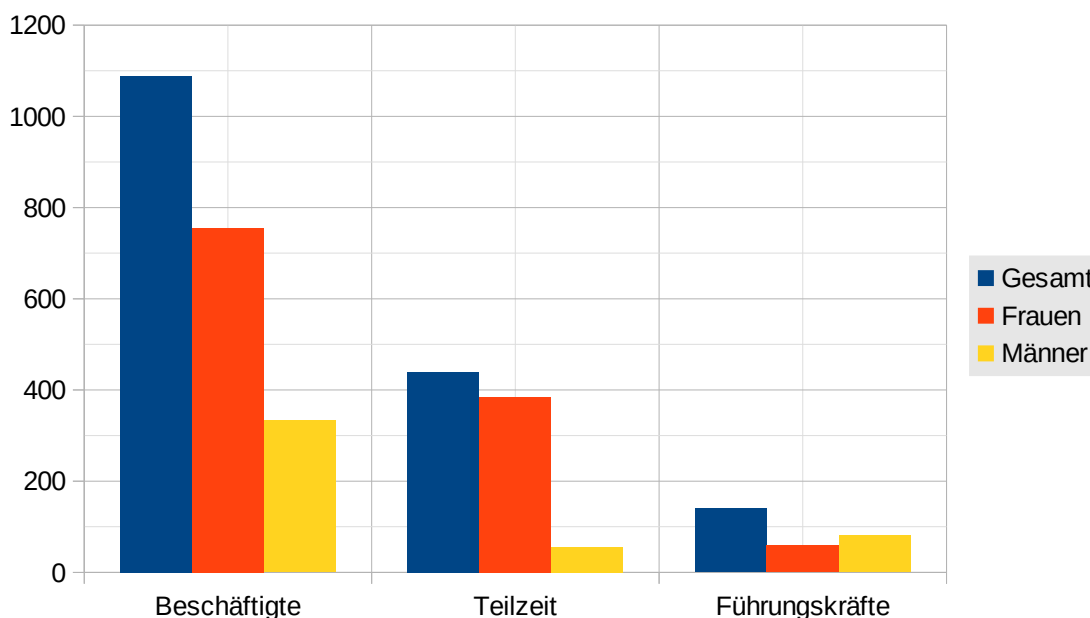


Abb. 3: Personalstruktur Beschäftigte Hoheitsbereich gesamt (ohne GmbHs) – Ende 2019

Von großer Relevanz sind auch die Jurys, die über einen großen Anteil der Fördermittel im Kulturbereich entscheiden. Wie bereits unter 2.4.1.2 erläutert, sind die (Fach) -jurys der Kulturpreise und Stipendien mehrheitlich paritätisch besetzt, in Summe waren es wie bereits im letzten Berichtszeitraum auch dieses Mal wieder mehr Frauen (163) als Männer (147). 2014 – 2016 waren es 156 Frauen und 134 Männer - die Kommissionsmitglieder des Stadtrats wurden bei der Zählung nicht berücksichtigt. Dies ist ein Ergebnis der weitergeführten Strategie des Kulturreferats, vermehrt kompetente Fachfrauen für die Jurys zu gewinnen.

Bei den Kommissionsmitgliedern des Stadtrats ist das Verhältnis allerdings genau umgekehrt (108 w zu 143 m), so dass sich insgesamt ein leichtes Übergewicht von männlichen Juroren ergibt (271 w zu 290 m).

Allerdings zeigen die Zahlen in Bezug auf die Preisträger_innen, dass es keinen zwingenden Zusammenhang zwischen der Zusammensetzung der Jurys und den ausgewählten Künstler_innen hinsichtlich des Geschlechts zu geben scheint. Relevanter erscheint hier die Genderkompetenz der Jurymitglieder, die unabhängig vom eigenen Geschlecht erworben und praktiziert werden kann.

Dies gilt ebenso für Führungskräfte: für eine gleichstellungsorientierte Arbeit sowohl fachlich, methodisch und sozial ist Genderkompetenz notwendig. D.h. die Fähigkeit, bei eigenen Aufgaben die Wirkung von Geschlecht zu erkennen und diese im Sinne der Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären Menschen zu bearbeiten. Genderkompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Bei allen Auswahlverfahren für zu besetzende Stellen im Kulturreferat wird die örtliche Gleichstellungsbeauftragte beteiligt, um diese Kompetenz bei den Stellenanwärter_innen zu beurteilen.

2.5 Künstler_innenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturreferat 2017 – 2019 – Auswertung der erhobenen Daten nach Bereichen

Aufgrund der hohen Diversität an Aufgaben, Zielgruppen und Zielsetzungen innerhalb der Abteilungen und Institute des Referates, soll hier noch in differenzierter Übersicht ein Einblick in diese unterschiedlichen Bereiche gewährt werden. Die städtischen Theater wurden im Jahr 2021 in einer gesonderten Abfrage der Stadtratskommission für Gleichstellung von Frauen dargestellt (vgl. S 8).

2.5.1 Geschäftsleitung

Im Bereich der Geschäftsleitung ist der Gleichstellungsauftrag auf die eigenen Beschäftigten anzuwenden. Hier soll ein Überblick über die Personalstruktur, die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten (berufliche Weiterentwicklung) sowie die Aufteilung von Elternzeit gegeben werden. Weitere Aspekte der Personalpolitik im Kulturreferat werden über den Leitbildprozess, verantwortet vom POR, begleitet und regelmäßig evaluiert. Hierzu gibt es ein eigenes Berichtswesen.

In den städtischen Museen, Theatern und dem Orchester sowie den kulturellen Bildungseinrichtungen und Fachabteilungen arbeiten insgesamt etwa 2.160 Beschäftigte, davon 1.360 weibliche, im Hoheitsbereich ca. 1.100, davon etwa 750 weibliche.

Eine Analyse der Personalstruktur im Kulturreferat bestätigt allgemein den deutlichen weiblichen Überhang im Kulturbetrieb mit einer Ausnahme, den Münchner Philharmonikern. Im Kernbereich waren so bspw. im Dezember 2019 63,1 % Frauen beschäftigt (der Männeranteil lag entsprechend bei 36,9 %). Bei den Führungskräften ist das Verhältnis hier dennoch ausgeglichen (50 %/50 %). Ebenso verhält es sich bspw. im NS-Dokumentationszentrum: zum gleichen Stichtag waren dort deutlich mehr Frauen (62,5 %) als Männer (37,5 %) tätig, aber die Führungspositionen waren ausgeglichen besetzt. Auch bei der Münchner Stadtbibliothek entsprechen die Anteile weibliche / männliche Führungskräfte nicht den Beschäftigtenzahlen: Im Dezember 2019 waren 80,3 % von 568 Beschäftigten weiblich, aber nur 26,6 % (=17) der 64 Führungspositionen mit Frauen besetzt – gegenüber 19,7 % männlichen Beschäftigten mit 73,4 % Anteil an Führungskräften (= 47). Bei den Philharmonikern, im Lenbachhaus und in der Villa Stuck entspricht die Vertretung in den Führungspositionen in etwa den Beschäftigtenzahlen.

Teilzeitarbeit ist weiter zur großen Mehrheit Frauensache. Die mit Abstand höchsten Anteile sind mit ca. 90 % bis zu 100 % Frauenanteil an Teilzeitstellen in der Münchner Stadtbibliothek, im Lenbachhaus und im Jüdischen Museum zu verzeichnen.

Bereich	Stichtag	Beschäftigte gesamt (davon w / m, in %)	Teilzeit gesamt (davon w / m, in %)			Führungskräfte gesamt (davon w / m, in %)		
Kernbereich	31.12.2017	159 (61% / 39%)	78	82,1%	17,9%	20	55,0%	45,0%
	31.12.2018	165 (59,4% / 40,6%)	77	84,4%	15,6%	25	52,0%	48,0%
	31.12.2019	157 (63,1% / 36,9%)	72	86,1%	13,9%	24	50,0%	50,0%
Münchner Stadtbibliothek	31.12.2017	556 (80,6% / 19,4%)	228	90,8%	9,2%	63	25,4%	74,6%
	31.12.2018	549 (80,3% / 19,7%)	233	91,4%	8,6%	61	23,0%	77,0%
	31.12.2019	568 (80,3% / 19,7%)	245	89,8%	10,2%	64	26,6%	73,4%
Münchner Philharmoniker	31.12.2017	153 (35,3% / 64,4%)	19	78,9%	21,1%	8	50,0%	50,0%
	31.12.2018	154 (37,7% / 62,3%)	20	80,0%	20,0%	8	37,5%	62,5%
	31.12.2019	147 (36,1% / 63,9%)	14	78,6%	21,4%	8	37,5%	62,5%
Städt. Galerie im Lenbachhaus	31.12.2017	39 (66,7% / 33,3%)	9	100,0%	0,0%	11	72,7%	27,3%
	31.12.2018	42 (66,7% / 33,3%)	12	100,0%	0,0%	11	63,6%	36,4%
	31.12.2019	43 (67,4% / 32,6%)	9	100,0%	0,0%	11	63,6%	36,4%
Münchner Stadtmuseum	31.12.2017	106 (59,4% / 40,6%)	50	76,0%	24,0%	16	50,0%	50,0%
	31.12.2018	102 (62,7% / 37,3%)	49	77,6%	22,4%	17	52,9%	47,1%
	31.12.2019	106 (63,2% / 36,8%)	53	75,5%	24,5%	18	55,6%	44,4%
Museum Villa Stuck	31.12.2017	26 (76,9% / 23,1%)	19	84,2%	15,8%	4	75,0%	25,0%
	31.12.2018	26 (76,9% / 23,1%)	20	85,0%	15,0%	4	75,0%	25,0%
	31.12.2019	25 (80%/ 20%)	18	88,9%	11,1%	4	75,0%	25,0%
Jüdisches Museum München	31.12.2017	16 (87,5% / 12,5%)	6	100,0%	0,0%	3	66,7%	33,3%
	31.12.2018	16 (81,3% / 18,8%)	6	100,0%	0,0%	4	75,0%	25,0%
	31.12.2019	19 (89,5% / 10,5%)	11	100,0%	0,0%	4	75,0%	25,0%
NS- Dokumentations- Zentrum München	31.12.2017	25 (64% / 36%)	7	71,4%	28,6%	1	0,0%	100,0%
	31.12.2018	22 (63,6% / 36,4%)	3	66,7%	33,3%	2	50,0%	50,0%
	31.12.2019	24 (62,5% / 37,5%)	5	80,0%	20,0%	4	50,0%	50,0%
Valentin- Karlstadt Musaeum								
	31.12.2018	16 (87,5% / 12,5%)	14	85,7%	14,3%	3	66,7%	33,3%
	31.12.2019	14 (66,7% / 7,1%)	12	91,7%	8,3%	3	66,7%	33,3%

Tab. 3: Übersicht der Personalstruktur in den einzelnen Abteilungen / Instituten (ohne GmbHs)

Das Fortbildungsangebot der Stadt dient der persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten. Insgesamt werden jährlich über 1900 praxisnahe Seminare angeboten, die sich nach den unterschiedlichsten Bedürfnissen der Beschäftigten richten. Für Führungskräfte gibt es eine Reihe von verpflichtenden Veranstaltungen. Hier sollen beispielhaft drei Fortbildungen und deren Wahrnehmung durch Mitarbeiter_innen aus dem Kulturreferat dargestellt werden:

- **Fortbildung „Potentiale fördern“ (F 021)**
Mit der Qualifizierungsreihe F 021 positioniert sich die LHM als attraktive Arbeitgeberin, die überdurchschnittlichen Leistungsträger_innen die Möglichkeit bietet, sich gezielt weiterzuentwickeln und auf die Übernahme herausfordernder Aufgaben vorzubereiten. Diese können vielfältig sein: von der künftigen disziplinarischen Führung über Projektleitung bis hin zur Übernahme herausgehobener fachlicher Aufgaben. An dieser Reihe hat im Berichtszeitraum niemand aus dem KULT-R teilgenommen.

- **AGG-Schulung „Antidiskriminierung im Arbeitsleben“ (SFK210)**
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jegliche Benachteiligungen in der Arbeitswelt wegen des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Motiven. Es soll damit die Beschäftigten vor ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen schützen. Teilnehmende lernen hier den Anwendungsbereich, die Rechte der Beschäftigten und die Pflichten der Arbeitgeberin sowie entsprechende Anlauf- und Beratungsstellen zur Unterstützung kennen. Diese Fortbildung wurde im Berichtszeitraum von 19 weiblichen und acht männlichen Führungskräften wahrgenommen.
- **AGG-Spezialschulung „Sexuelle Belästigung: unsere alltägliche Verantwortung“ (DFK850)**
Das AGG verbietet auch (sexuelle) Belästigungen. Die Arbeitgeberin/ Führungskräfte sind angehalten, alles zu tun, um sexuelle Belästigung bereits im Vorfeld zu verhindern. Bei einem tatsächlichen Vorfall muss gehandelt werden. In der Schulung lernen Teilnehmende, was sie zur Prävention beitragen können und wie sie vorgehen müssen, wenn in ihrem Bereich der Vorwurf sexueller Belästigung erhoben wird. Diese Fortbildung wurde im Berichtszeitraum (nur in 2019) von fünf weiblichen und vier männlichen Führungskräften wahrgenommen.

Die Handhabung von Elternzeit wird im Kulturreferat größtenteils flexibel gehandhabt.

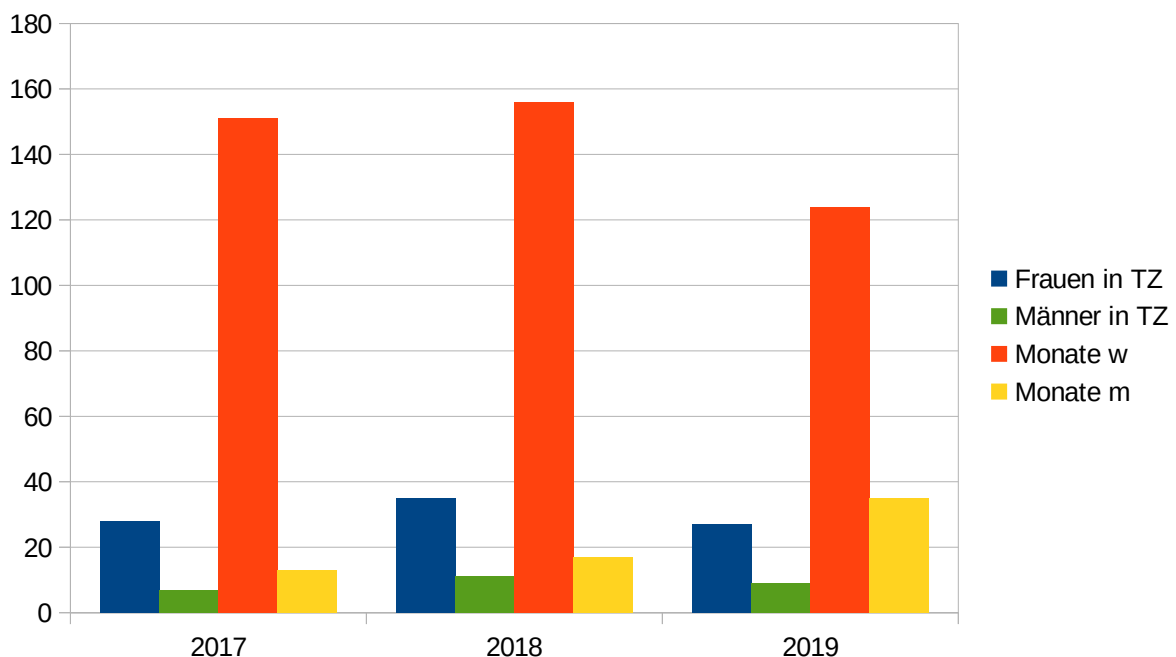


Abb. 4: Inanspruchnahme von Elternzeit im Kult-R gesamt ohne GmbHs (2017 – 2019)

Der Gesamtüberblick über die Gesamtbeschäftigten und die drei Jahre des Berichtszeitraumes zeigt, dass weiter mehr Frauen längere Elternzeit in Anspruch nehmen. Es gibt

aber eine leicht steigende Tendenz bei der Dauer der Elternzeit bei den Männern. In 2019 wurde hier nicht anteilig mehr, aber länger Elternzeit in Anspruch genommen. Natürlich ist hier auch die Beschäftigungsstruktur zu berücksichtigen. Dort, wo insgesamt viele Frauen beschäftigt sind, sind auch deren Anteile im Bereich der Elternzeit höher, wie bspw. in der MSB, wo insgesamt 44 Personen Elternzeit genommen haben im Berichtszeitraum, davon 6 Männer mit nur anteilig 4 % der Dauer. Auch im Lenbachhaus (von 16 gesamt 2 Männer mit 3 % der Dauer) oder im Stadtmuseum (von 10 gesamt 2 Männer mit 7 % der Dauer) verhält es sich ähnlich.

Zwei Ausnahmen gibt es allerdings: im Kernbereich haben in 2019 die wenigen Väter in Elternzeit knapp zwei Drittel der Gesamtzeit in Anspruch genommen im Vergleich zu den Müttern (5 Mütter zu 2 Vätern mit 64 % der Dauer). Und bei den Philharmonikern nahmen die Männer in Elternzeit mehr Zeit in Anspruch. In 2019 änderte sich das etwas – es waren zwar mehr Männer in Elternzeit (5 von 7), aber dafür nur knapp die Hälfte der Zeit.

2.5.2 Förderabteilungen im Kernbereich

Aus den zahlreichen Rückmeldungen der Kolleg_innen in den diversen Förderabteilungen des Kulturreferates wurde deutlich, dass es sehr unterschiedliche Schwerpunkte und Vorgehensweisen bei der Vergabe von Fördergeldern gibt. Dies erschwert eine Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit der Zahlen für die vorliegende Auswertung. Grundsätzlich herrscht in den Förderabteilungen eine Sensibilität und dadurch die Beachtung des Gender Mainstreaming Ansatzes. In manchen Bereichen wurden Handlungsbedarfe identifiziert. Im folgenden Kapitel wird ein Überblick und eine Auswertung aus Gleichstellungsperspektive über geförderte Veranstaltungen und Projekte sowie exemplarisch ausgewählte dauerhaft geförderte Zuschussnehmende gegeben.

2.5.2.1 Abteilung 1 – Bildende Kunst, darstellende Kunst, Literatur, Musik, Film, Wissenschaft, Stadtgeschichte

Im Bereich Film ist die Verteilung der Fördersummen im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung ausgeglichen bis überproportional, was die Förderung von Projekten weiblicher Antragstellerinnen betrifft. So wurden im Berichtszeitraum insgesamt 16 weibliche Antragstellende und 13 männliche Antragstellende sowie 26 Gruppen mit männlichen und weiblichen Verantwortlichen gefördert. Das Budget verteilt sich über die drei Jahre weitgehend gerecht auf die Antragstellenden.

Im Bereich der freien Theaterförderung in München kann in den vergangenen Jahren eine weitgehende Geschlechtergleichstellung festgestellt werden. Eine „Steuerung“ von Förderungen ist allerdings aufgrund des Juryverfahrens mit dem Schwergewicht auf die künstlerische Qualität nicht möglich. In der Präambel des bis 2021 gültigen Fördermodells heißt es hierzu: „Zentrales Bewertungskriterium der öffentlichen Unterstützung ist ausschließlich Qualität. Zentrale gesellschaftliche und damit kulturpolitische Konstanten wie Geschlechtergerechtigkeit, Interkulturalität und Diversität sind sowohl auf Akteurs- als auch auf Publikumsseite fester Bestandteil. Die städtische Förderung ist den Künstle-

rinnen und Künstlern verpflichtet, deren Ausdrucksformen auf hohem qualitativem und professionellem Niveau angesiedelt sind und die durch ihre Originalität zur ästhetischen Weiterentwicklung und Profilierung der freien Darstellenden Kunst beitragen.“ Im Berichtszeitraum wurden ca. 4,4 Mio € für die Projektförderung an 29 Frauen und 26 Männer sowie sechs Gruppen verausgabt. Etwa 57 % des Gesamtbudgets wurde an die Frauen ausbezahlt. Insgesamt 13 Frauen und acht Männer erhielten Stipendien in Höhe von insgesamt 175.164 €, wovon 61 % an die Frauen gingen. In relativ vielen Inszenierungen, die aus geförderten Projekten entstehen, sind Genderfragen relevant oder unmittelbar thematisch enthalten. Eine Gesamterfassung ist hier nicht möglich. Als Beispiel lässt sich die Performance-Aktion der weiblichen Burschenschaft Molestia e.V. anführen, deren subversive Reinszenierung von Männlichkeitsritualen 2019 mit einer Debütförderung ermöglicht wurde.

Obwohl sich spätestens seit Tanzplan Deutschland und in der Nachfolge seit Tanzpakt im Bereich des zeitgenössischen Tanzes einiges in Richtung Geschlechtergleichstellung positiv verändert hat, gibt es immer noch Handlungsbedarf. Besonders die Strukturen im Bereich der Produktion und einiger Netzwerke wirken sich nachteilig auf die Geschlechtergleichstellung aus. Dies ist auch einem Generationenproblem geschuldet. Wichtig wäre es daher, schon jetzt Anreize zu schaffen für junge Produzentinnen und Netzwerkerinnen. Neue Module der Förderung könnten hier Abhilfe schaffen, wie z.B. durch eine Produzentinnenförderung oder durch spezifische Fortbildungsmodule. Zum Teil werden diese bereits durch das Tanzbüro angeboten. In der Vergangenheit wurde am Beispiel des Pilotprojekts access to dance bereits eine Wende in der Tanzförderung herbeigeführt. Der Budgetanteil der drei weiblichen Mitglieder des Tanzbasis e.V. wurden aus der Gesamtförderung herausgelöst und erhöht, so dass den Kuratorinnen und Veranstalterinnen nun ein eigenständiges Planen und Durchführen möglich ist.

In der Tanzförderung hat es in den letzten drei Jahren einen deutlichen Zuwachs an jungen Choreografinnen gegeben, die das Bild der Tanzszene verändern. Über die Vergabe der Tanzförderung entscheidet eine Fachjury (im Berichtszeitraum 5 w, 1 m plus Vertreter_innen Stadtrat 2 w, 3 m) nach Kriterien der künstlerischen Qualität und Relevanz. Von 2017 stieg die Zahl der Künstlerinnen, die Anträge gestellt haben, von 17 auf 33. Projektförderung in Höhe von insgesamt ca. 1,3 Mio € ging an 19 Frauen und an 11 Männer. Der Budgetanteil für die Frauen lag dabei bei ca. 63 %. Stipendien erhielten 12 Frauen und ein Mann, wobei gut 90 % des Budgets an die Frauen ausgezahlt wurde. Auch die Optionsförderung geht mittlerweile seit mehr als sechs Jahren an eine Choreografin. Davor wurde sie zwei Jahrzehnte an einen Choreografen ausgereicht. Insgesamt betrachtet, kann man hier durchaus von einem Wandel sprechen, da sich auch die Themen und Ästhetiken durch die Choreografinnen verändert haben. Dennoch gilt der Tanz in der Wahrnehmung oft noch als eher "weibliches" Genre. Durch spezielle Programme (z.B. durch Tanz-und-Schule-Projekte) wird versucht diese Wahrnehmung zu durchbrechen. Vermehrt sollen auch männliche Jugendliche für den zeitgenössischen Tanz interessiert und ausgebildet werden. Hier werden gezielte Maßnahmen entwickelt, die auf den Prozess der Sozialisation in Bezug auf die Geschlechterwahrneh-

mung Einfluss nehmen. Darüber hinaus gibt es gerade im Tanz choreografische Interpretationen, die die kulturellen Zuschreibungen von sozialen Geschlechterverhältnissen thematisieren und problematisieren. Insgesamt werden bei der Vergabe von Fördermittel im Bereich des zeitgenössischen Tanzes die Kriterien von Gender Mainstreaming berücksichtigt.

Neben den jährlich ausgereichten Projektförderungen und institutionellen dauerhaften Zuschüssen gibt es in der darstellenden Kunst meist biennial stattfindende städtische Festivals. So fanden 2017 und 2019 das DANCE Festival und 2018 das Rodeo Festival statt, alle drei geleitet von Frauen. Während bei DANCE 2017 noch fünf Choreographinnen und 15 Choreographen sowie ein Kollektiv beteiligt waren, war das Verhältnis bei Rodeo 2018 bei den beteiligten Regisseur_innen und Choreograph_innen ausgeglichen (11 w, 11 m, ein Kollektiv). DANCE 2019 beteiligte dann 10 Choreographinnen und sieben Choreographen. Auch hier gibt es die Beobachtung, dass überall in der Theater- und Tanzwelt zwar eine Mehrheit von arbeitenden Frauen anzutreffen ist – oft aber in prekären Konstruktionen oder Teilzeit, während Männer weiter an der Spitze von Ensembles, Gruppen oder Instituten stehen.

Der Bereich Literatur und Preise ist dadurch charakterisiert, dass das Kulturreferat Literaturveranstaltungen nicht selbst durchführt, sondern Veranstaltungen anderer Institutionen und Festivals fördert. Die Veranstalter_innen werden auf die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit hingewiesen und beachten diese ohnehin weitgehend. Allerdings werden keine geschlechtsbezogenen Daten erhoben. Im Berichtszeitraum sind Veranstaltungen der „Bücherfrauen“ sowie das „Schamrock-Festival der Dichterinnen“ gefördert worden. Im Bereich Preise können die Daten geschlechtsbezogen erhoben werden. Es zeigte sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum, dass sich das Verhältnis zwischen ausgezeichneten Künstlerinnen und Künstlern ganz leicht verbessert hat (zuvor 49 w, 61 m; w = 44,5 %; nunmehr: 60 w, 72 m; w = 45,5 %). Eine detaillierte Auswertung der Preise findet sich weiter oben in diesem Bericht im Kapitel 2.4.1.2 Wertschätzung.

Zudem gibt es hier zwei dauerhafte Förderungen an das Literaturhaus (518.000 €) und die Internationale Jugendbibliothek (520.337 €) für Sach- und Personalkosten, Honorare, Ausstellungen und Veranstaltungen. Beide Institutionen werden von jeweils einer Frau verantwortet.

Im Bereich Musik sind speziell im Jazz und in der Popmusik Frauen noch unterrepräsentiert. Deshalb wird besonders in diesen Bereichen ein Augenmerk darauf gerichtet, wie man Frauen hier noch zusätzlich unterstützen kann. München hat einige starke Musikerinnenpersönlichkeiten, die einen unverwechselbaren Stil auf sehr hohem qualitativen Niveau entwickelt haben. Hier wird bei der Förderung besonders darauf geachtet, dass diese Frauen die Möglichkeit bekommen, für Gastauftritte bei internationalen Festivals oder bei Showcases (z. B. Südtirol Jazzfestival, Leipziger Jazztage, Bingen Swingt oder im Pop-Bereich SWSX) Unterstützung zu bekommen. Die kontinuierliche Förderung in diesem Bereich in den letzten Jahren hat vielen Frauen bei der Weiterentwicklung ihrer Karriere geholfen.

In der zeitgenössischen Klassik werden unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Münchener Kammerorchester und musica femina münchen e. V. seit Jahren regelmäßig Kompositionsaufträge an junge Komponistinnen vergeben. Der Verein musica femina erhält eine jährliche Förderung in Höhe von 6.800 € und zusätzlich Gasteigmittel für ein bis zwei Veranstaltungen im Jahr.

Bei der Münchener Biennale, dem städtischen Festival für zeitgenössisches Musiktheater, wird konsequent darauf geachtet, dass Kompositions-, Libretto- und Regieaufträge in angemessener Größenordnung an Frauen erteilt werden.

Die Studiobühne „Schwere Reiter“ im Kreativgelände steht zu einem Drittel dem Bereich der zeitgenössischen Musik zur Verfügung. Seit Mitte 2018 wird dieses Musikprogramm von der Veranstalterin Christiane Böhnke-Geisse gestaltet, was zur Folge hat, dass der Anteil der Aufführungen von profilierten Frauen in der eher männerlastigen zeitgenössischen Musikszene deutlich gestiegen ist.

Einige positive Beispiele zur Genderthematik können aus dem Bereich der Laienmusik hervorgehoben werden: Im Jahr 2017 hat die profilierte Dirigentin Kerstin Behnke die Leitung des via-nova-chors München übernommen. Der hoch geschätzte, auf die Interpretation zeitgenössischer Musik spezialisierte Chor konnte im aktuellen Berichtszeitraum sein Renommee unter der neuen Leiterin auch durch höchst innovative Programmkonzeptionen weiter ausbauen und 2018 beim Deutschen Chorwettbewerb in Freiburg einen ersten Preis gewinnen.

Es fällt auf, dass der Lassus-Chor München seit der Übernahme der Chorleitung durch Andrea Fessmann programmatisch neue Grenzen auslotet, wie unter anderem 2019 deutlich wurde, als der Chor die Marienvesper von Chiara Margarita Cozzolani aus dem Jahr 1650 als Münchner Erstaufführung präsentierte und dem Münchner Konzertpublikum eine bereichernde Perspektive auf die von Männern dominierte Musikgeschichte dieser Zeit eröffnete.

Ebenso ist hervorzuheben, dass das Akademische Sinfonieorchester unter seiner Leiterin Carolin Nordmeyer anlässlich seines 50-jährigen Bestehens 2019 ein attraktives Werkstattkonzert für einkommensschwache Mitbürger*innen bei freiem Eintritt in der Muffathalle veranstaltete. Die sehr engagierte Dirigentin führte selbst durch den Abend und ermöglichte durch ihre Kompetenz und Offenheit eine sehr niederschwellige kulturelle Teilhabe.

Zudem realisiert der Münchner Frauenchor unter der langjährigen Leitung von Katrin Wende-Ehmer, dessen Schwerpunkt neben der Auseinandersetzung mit der klassischen Frauenchorliteratur auf der Interpretation zeitgenössischer Kompositionen liegt, bereits seit einigen Jahren ein Programm, das mit einem spartenübergreifenden Ansatz eine Kombination aus Chorkonzert und Kunstausstellung präsentiert und unter dem Titel „Worte – Farben – Töne“ im Rahmen des Konzerts Künstlerinnen mit ihrem Werk in den Fokus rückt.

Insgesamt fällt auf, dass die (immer noch unterrepräsentierten) Chor- und Orchesterleiterinnen in der Münchner Laienmusikszene über eine bemerkenswerte Innovationskraft

verfügen, neben den genannten Beispielen sind hier unter anderem auch Ilse Krüger-Kreile (Paul-Gerhard-Chor), Beatrice Weinberger (St. Philippus), Michaela Prentl (St. Sebastian) oder Inga Brüseke (Junger Kammerchor Lucente) zu nennen.

In 2019 begannen zudem die ersten Ausschreibungen für den Bereich der Popmusik. Im ersten Durchlauf waren die Jurys sowohl für die Programmförderung als auch für die Produktionsstipendien mehrheitlich weiblich besetzt (jeweils Fachjury 3 w / 3 m und Stadtrat 4 w / 1 m). Bei der Pop-Programmförderung wird auf die ausgewogene Gender-Verteilung unter den Musiker_innen geachtet (sowie auf Bestrebungen zur möglichst barrierefreien Umsetzung der Veranstaltungen). Unreflektierte Programme, die keine inhaltliche Begründung oder ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis vorweisen, werden nicht gefördert. Gender Mainstreaming ist somit eines der zentralen Kriterien für die Juryauswahl. Durch das neue Popförderprogramm werden die starken musikalischen Akteurinnen in München in diesem Bereich immer deutlicher sichtbar.

Ein weiterer relevanter Faktor in der Popförderung ist, dass die geförderte Fachstelle Pop mit fast ausschließlich weiblichen Mitarbeiter_innen besetzt ist (mit 4/5). Dies wird als ein positives Signal für die Szene wahrgenommen. Außerdem wurden in Kooperation mit der Fachstelle Pop Workshops vom Verband für Popkultur in Bayern mit vielen speziellen Workshops ausschließlich von Frauen für Frauen unterstützt (2019, 1.500 € für alle Workshops). Der Bereich Musik hat sich zudem in 2019 mit 3.000 € am Musikprogramm der oben bereits erwähnten Veranstaltung zum Weltfrauentag „Sie inspiriert mich“ beteiligt.

Es werden außerdem Musikproberäume zur Verfügung gestellt sowie Mietzuschüsse ausgereicht. Die fünf Musikproberäume im Städtischen Atelierhaus am Domagkpark wurden 2017 und 2018 zu 100% an Männer (5 m) vergeben. In 2019 war die Aufteilung ausgeglichener mit drei Frauen und zwei Männern. Mietzuschüsse erhielten in 2017 mit einer Laufzeit von drei Jahren insgesamt sieben Musikerinnen und 25 Musiker.

Es bewerben sich im Bereich der Mietzuschüsse und Musikproberaum Vergaben nur sehr wenige Frauen – beispielsweise für die Mietzuschüsse 2017 gab es 11 Bewerbungen von Frauen und 32 von Männern und für die Musikproberäume Domagk in 2018 sechs Bewerbungen von Frauen und 19 von Männern. Dies liegt natürlich auch an der generellen Geschlechterverteilung bei Musikschaffenden. Hier sollen für die nächsten Vergaben mehr Frauen zur Bewerbung motiviert werden, u.a. durch direktes Anschreiben bspw. an musica femina e.V. Zudem wurde die Problematik 2020 mit der Jury diskutiert. Generell sollen Frauen vermehrt direkt angeschrieben, angesprochen und motiviert werden, sich zu bewerben.

Die Musikproberäume im Städtisches Atelierhaus am Domagkpark wurden während des Belegungszeitraums mit Schallschutz ausgestattet und wurden zudem zu unterschiedlichen Zeitpunkten fertig gestellt. Die ersten Mieter_innen wurden deshalb nicht durch ein Juryverfahren ausgewählt. Es konnte bei dieser Vergabe auf keine gerechte Geschlechterverteilung geachtet werden. Mit der Vergabe 2019, erstmals durch ein Juryverfahren, konnte dieser Aspekt mit berücksichtigt werden.

Der Bereich Stadtgeschichte fördert ehrenamtliche Geschichtsarbeit, wo sich zunächst keine auffällige Geschlechterungleichheit auf Akteursebene zeigt. Inhaltlich ist die Geschichtsschreibung häufig von der Darstellung männlicher Protagonisten dominiert. Der Bereich Stadtgeschichte ist daher auch weiterhin sehr bemüht, sowohl bei der Beratung von Geschichtsprojekten wie auch der Förderung, weibliche Perspektiven und die Präsentation weiblicher Protagonistinnen zu verbessern.

Bei einem großen eigenen Projekt im Berichtszeitraum, „1918/2018. Was ist Demokratie?“, von November 2018 bis Mai 2019 mit über 170 Projektpartner_innen und über 65.000 Besucher_innen, spielten sowohl inhaltlich als auch auf der Ebene der Beteiligung gleichstellungsrelevante Kriterien eine Rolle. So waren das Frauenwahlrecht, Gleichberechtigung und die Rolle der Frauen in Politik, Gesellschaft und Revolution Hauptthemen des Programms und wurden sowohl in historischer, aktueller sowie vergleichender Perspektive im Programm implizit in 350 Veranstaltungen als auch explizit in 37 Veranstaltungen behandelt. Im Programm vertreten waren u.a. die Internationale Frauenliga für Frieden und Freiheit sowie die Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München. Es wurden erfreulicherweise Geschichtsprojekte mit dezidiert weiblicher Perspektive rund um das Thema Revolution und Rätezeit 1918/1919 eingereicht und vom Kulturreferat durch Kooperationen oder Förderungen unterstützt.

Von 2017 bis 2019 wurden insgesamt Projektförderungen in Höhe von 172.111,38 € an 40 Frauen und 26 Männer verausgabt. Die Frauen erhielten dabei knapp 70 % der Mittel.

Der Bereich Kunst&Inklusion ist im Berichtszeitraum stetig gewachsen und verfügte in 2019 über ein eigenes Förderbudget in Höhe von 29.800 € (2017: 3000 €, 2018: 8000 €). Explizit gleichstellungsrelevante Inhalte gab es keine. Von 2016 bis 2019 wurde jährlich das inklusive Festival köskival veranstaltet und gefördert in Zusammenarbeit mit dem KJR Kösk/Färberei mit zwei Hauptansprechpartnerinnen. In dem relativ neuen Bereich lassen sich Verwendungszweck und Projektbeteiligte nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand rekonstruieren. Da in München immer noch deutlich zu wenig Künstler_innen mit Behinderung aktiv sind, steht zunächst generell die Inklusion und Partizipation von Künstler_innen mit Behinderung unabhängig von Geschlecht im Vordergrund. Seit 2021 gibt es eine strukturelle Weiterentwicklung in diesem Bereich: aus zwei Inklusionsstellen wird eine Stabstelle Diversität und Inklusion, die in der Referatsleitung angesiedelt ist.

Da im Bereich Wissenschaft nur sehr selten eigene Veranstaltungen stattfinden, ist die Berücksichtigung von Gendergesichtspunkten relativ gut möglich und wird entsprechend praktiziert. Ein Beispiel ist eine mehrtägige Veranstaltung zum Sagerer-Jubiläum mit überproportional vielen Frauen auf dem Podium und Thematisierung von Genderfragen. Seit über 30 Jahren wird die Genderthematik in den (Kultur-) Wissenschaften diskutiert und erforscht und das Kulturreferat begleitet diese Thematik seit mindestens 20 Jahren intensiv. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 59 Projektförderungen bewilligt, davon 23 an Frauen mit einem Budgetanteil von 20 %. 14 Männer und 21 neutrale Gruppen erhielten den Rest der Projektförderungen in einer Gesamthöhe von 141.713 €.

Der Bereich Kunst im öffentlichen Raum legt großen Wert auf die gerechte Geschlechterverteilung der geförderten Künstler_innen und bei der Gremienbesetzung. Die flexiblen Förderungen in dem Bereich wurden in 2017 hälftig auf vier Künstlerinnen und vier Künstler aufgeteilt (je 195.000 €). In 2019 wurden vier Künstler und fünf Künstlerinnen gefördert. Allerdings erhielten hier die Künstler einen viel höheren Budgetanteil von 183.000 € zu 75.000 €. Die Kunstinsel am Lenbachplatz wurde in den drei Berichtsjahren von neun Künstlerinnen und von 10 Künstlern bespielt. Der Programmbeirat Kunst im öffentlichen Raum ist mit sechs Fachjurorinnen und vier Fachjuroren sowie jeweils drei Stadträt_innen nahezu paritätisch besetzt⁸.

Auch bei Projekten wie dem Symposium 2020 war es wichtig, beide Geschlechter angemessen vertreten zu wissen. Es ist positiv zu vermerken, dass das Festival Public Art Munich 2018 von einem starken Anteil an Kuratorinnen, Künstlerinnen und Projektmanagerinnen geprägt war. Die fünf Hauptansprechpartnerinnen hatten hier eine Fördersumme in Höhe von 1,2 Millionen € zu verantworten.

In den städtischen Kunsträumen haben Künstler_innen die Möglichkeit, ihre Arbeit zu präsentieren. Das jährliche Budget wurde nicht nach Geschlecht oder Ausstellung aufgeschlüsselt erhoben. Hier eine Übersicht der beteiligten Künstler_innen nach Geschlecht:

Kunstraum	Anzahl Ausstellungen 2017 – 2019	Künstler_innen nach Geschlecht	Budget pro Jahr
Kunstarkaden	17	105 w , 81 m	41.900€
Rathausgalerie	15	28 w, 33 m	89.000€
Maximiliansforum	18	19 w, 26 m	
Lothringer13_Halle	24	89 w, 144 m	
FLORIDA Lothringer 13	93 (Veranstaltungen)	145 w, 90 m	21.200€ ⁹
Artothek	22	15 w, 19 m	38.800€

Tab. 4: Übersicht Ausstellungen nach Geschlecht (2017 – 2019)

„Gender“ spielt in den Kunstarkaden, der Rathausgalerie und dem Kunstraum Artothek & Bildersaal bereits in den Planungen für die kommenden Ausstellungen eine Rolle. Gender ist dabei aber nur ein Aspekt in der Auswahl der Ausstellungen. Es zählt in erster Linie die künstlerische Qualität.

Die Artothek verfügt für die Ankaufskommission über einen jährlichen investiven Ankaufsetat von ca. 17.000 €. Der Ankauf der Bilder für die Sammlung und den Verleih erfolgt über eine Expert_innen-Jury, die turnusmäßig alle zwei Jahre tagt. Die Kommission setzt sich aus zwei Stadträt_innen, zwei Museumsleiter_innen, zwei Künstler_innen sowie einer Vertretung der Artothek zusammen. Jedes Mitglied der Jury hat ein sog. Vor-

8 Aktueller Programmbeirat (2020 beschlossen): Fachbeirat_innen 6 w, 2 m / Stadtrat: 5 w, 2 m

9 Programmmittel

schlagsrecht. Die Artothek kann die Künstler_innen für einen Ankauf vorschlagen, die bereits in der Artothek ausgestellt haben. In 2018 wurden für 45.590,73 € insgesamt 50 Exponate von 43 Künstler*innen angekauft. Diese wurden von 18 Künstlerinnen (42 %) und von 24 Künstlern (58 %) gekauft.

Im Maximiliansforum wurden im Berichtszeitraum zwei Einzelausstellungen von Künstlern (Double Road 2017 und Urban Playground 2018) sowie vier Einzelausstellungen von Künstlerinnen (2017 Schwarze Spiegel – ein Videoparkour von Babylonia Constantinides, 2019 Militanter Optimismus /Plakativer Aktivismus. Global Design Politics, Sophia Dona. Voyageurs, Lauschen und Lauern) gezeigt.

Der städtische Kunstraum FLORIDA Lothringer 13 ist ein kollaborativer Kunstraum, der von einem wechselnden externen Team – vorrangig aus Künstler_innen bestehend – betrieben wird und sporadisch das Florida Magazin herausgibt. In Vorträgen, Gesprächen, Screenings, Lesungen, Workshops und kleineren Ausstellungsprojekten, bzw. Präsentationen geht das FLORIDA aus künstlerischer und kulturpolitischer Perspektive drängenden gesellschaftlichen Fragen nach. Vor diesem Hintergrund sind Veranstaltungen zu genderrelevanten Fragestellungen und die Zusammenarbeit mit Akteur*innen aus dem Feld Teil des Programms. Es finden regelmäßig Veranstaltungen in deutscher und englischer Sprache mit genderrelevanten Themen statt – in Kooperation mit entsprechenden lokalen, überregionalen Gästen, Partner_innen und Netzwerken, z.B. forum homosexualität münchen e.V. Die Dokumentation der Veranstaltungen fließt jeweils in das FLORIDA MAGAZIN ein, das als Printmedium die Themen des Kunstraums aufgreift.

Die Teams¹⁰ erhalten jeweils Programmmittel (s.o.) und Honorare für die Mitglieder des jeweils leitenden Teams (27.600,00 € pro Person: 1.500,00 € pro Quartal). Aus Sicht des auftraggebenden Kulturreferats ist zu beobachten, dass das FLORIDA durch die kontinuierliche Zusammenarbeit mit Künstler_innen, Partner_innen und Netzwerken aus dem Feld bei diversen Publika und in der Kunst- und Kulturszene auch als Plattform wahrgenommen wird, die sich verstärkt genderrelevanten Fragestellungen widmet.

Kunstvermittlung in den städtischen Kunsträumen

Die städtischen Kunsträume Rathausgalerie Kunsthalle, Kunstkaden, Artothek & Bildersaal, MaximiliansForum, Lothringer13 Halle und Kunstraum FLORIDA Lothringer 13 sind Orte der Künstler_innenförderung. Der Bereich Kunstvermittlung wird kunstraumübergreifend koordiniert. Neben der konzeptionellen, strategischen und organisatorischen Koordination der Programme gehört die Beratung und Förderung von Maßnahmen der beiden extern kuratierten Kunsträume Lothringer13 Halle und FLORIDA Lothringer 13 zu den Aufgaben.

Ziel der Vermittlungsarbeit in den städtischen Kunsträumen ist es, möglichst vielen Menschen neue Perspektiven auf aktuelle Tendenzen zeitgenössischer, insbesondere Münchner Kunst an den genannten Ausstellungsorten zu eröffnen, die Bindung zu bishe-

rigen Besucher_innengruppen zu verstärken und neue Zielgruppen zu erschließen. Eingebettet in eine vernetzte Bildungs- und Kulturlandschaft orientiert sich das Kunstvermittlungsprofil der Kunsträume unter anderem an der „Konzeption Kulturelle Bildung für München“ als Leitlinie sowie an aktuellen künstlerischen und kunstvermittlerischen Tendenzen, die gendersensible Aspekte ebenfalls mit aufgreifen.

Von 2017 bis 2019 fanden insgesamt ca. 453 Veranstaltungen mit 511 weiblichen und 191 männlichen Projektbeteiligten statt. Das Gesamtjahresbudget der Kunstvermittlung in den städtischen Kunsträumen beträgt 45.500 €. Es wurde mehrheitlich an die weiblichen Projektbeteiligten verausgabt. Die Projektbeteiligten werden weitestgehend in Direktbeauftragung nach festgesetzter Vergütung des Bereichs "Kunstvermittlung in den städtischen Kunsträumen" honoriert. Diese orientieren sich im Sinne von *Art but fair* an gängigen Vergütungssätzen für Vermittlungstätigkeiten und an den Leitlinien für Vergütung des BBK (2013). In Kooperationsprojekten mit Partner_innen aus den Bereichen (kulturelle) Bildung, Soziales, Kultur und inklusive Kulturarbeit wird ebenso verfahren.

Ähnlich wie in anderen schulischen und außerschulischen Bildungs- und Vermittlungskontexten liegt der Anteil der weiblichen Projektbeteiligten in den städtischen Kunsträumen damit bei über 60%. In Projekten, die sich dezidiert an Zielgruppen aus dem Bereich Frühförderung und Grundschulalter wenden, ist er noch höher. Die große Herausforderung ist nach wie vor auch männliche Akteure für Kunstvermittlungskontexte zu gewinnen bzw. gerade für Projektteams eine gleichberechtigte Geschlechterzusammensetzung umzusetzen. Im Bereich der Erwachsenenbildung und in interdisziplinären Projekten, die sich an der Schnittstelle zwischen Bildender Kunst, Musik, Theater und Medien und Architektur bewegen, gelingt das bereits sehr gut und auch in solchen Projekten, wo ausstellungsbeteiligte Künstler_innen begleitende Vermittlungsprogramme anbieten.

Thematiken des Gender Mainstreaming finden in Veranstaltungen und Vermittlungsprojekten für Erwachsene in allen Kunsträumen bereits ihren Niederschlag. Wohl auch deshalb, weil in der Vorbereitung und vorangehenden Konzeptionsphase in den Kunsträumen mit Kindern, Jugendlichen und Familien diversitäts- und gendersensible Aspekte seit mehreren Jahren bewusst reflektiert werden, um Methoden und Strategien in die Projekte einfließen zu lassen. Gerade in den extern kuratierten Kunsträumen Lothringer13 Halle und FLORIDA Lothringer 13 werden genderrelevante Themen auch in vermittlerischen Projekten in den Blick genommen. Beispielhaft zu nennen wäre hier das Begleitprogramm zum Ausstellungsprojekt „no Stop non stop“ 2018 kuratiert von Katja Kobolt.

Bei durchschnittlich 11.500 Teilnehmenden jährlich, u.a. bei großen Veranstaltungen und Events, wie beispielsweise Programmen zum Stadtgründungsfest mit bis zu 2.000 Besucher_innen ist eine Dokumentation nach Geschlechterzusammensetzung nicht möglich. Auch bei Veranstaltungen kleineren Umfangs mit bis zu 50 Personen oder Workshops und Bildungsprogrammen wird die Geschlechterzusammensetzung bisher nicht dokumentiert, da eine Erhebung und Auswertung dieser Daten mit den aktuellen vorhandenen personellen Ressourcen des Bereichs Kunstvermittlung nicht möglich ist.

2.2.5.2 Abteilung 2 – Stadtteilkultur, regionale Festivals, kulturelle Infrastruktur

Ein weiterer, finanziell sehr großer Förderbereich ist die Stadtteilkultur in Form von Betreuung und Begleitung der 31 Stadtteilkulturzentren mit zahlreichen stadtteilbezogenen Projekten sowie die Organisation und Finanzierung der Stadtteilwochen und weiteren Festivalformaten mit Stadtteilbezug. Neben den 31 Stadtteilkulturhäusern werden derzeit sechs neue Stadtteilkulturhäuser gebaut.

Dem Bereich fehlen größtenteils die personellen und fachlichen Ressourcen, um systematisch und zielorientiert quantitative Daten zur Überprüfung von Querschnittsaufgaben wie Gender Mainstreaming, Interkulturalität und Inklusion zu erheben, auszuwerten, Schlussfolgerungen zu ziehen und anhand der quantitativen Datenlage steuernd zu wirken. Aufgrund sehr enger personeller Ressourcen setzt Team 1 Stadtteilkultur daher auf qualitative Verfahren, die Schätzwerte beinhalten, jedoch dennoch einen guten Einblick und Überblick über die Arbeitsinhalte bieten. Das rein weibliche Team kann mit einer weitreichenden Genderkompetenz die quantitative Datenmängellage qualitativ kompensieren.

Stadtteilkulturhäuser

Im Sachbericht, den die größeren Trägervereine stadtteilkultureller Einrichtungen mit dem Verwendungsnachweis abgeben, werden u.a. geschlechtsspezifische Daten abgefragt sowie eine Einschätzung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming eingefordert:

- zum Vorstand: Name, Funktion, Geschlecht
- zur ehrenamtlichen Arbeit: Anzahl der Mitwirkenden nach Geschlecht
- zu geleisteten ehrenamtlichen Stunden pro Jahr: beim Vorstand nach Geschlecht

Die vielfältigen und fordernden Aufgabenstellungen in den Stadtteilkulturhäusern werden im Gros ehrenamtlich erfüllt. Nur größere Stadtteilkulturhäuser sind personell mit einer Geschäftsführung (Vollzeit) und Projektassistenz (Teilzeit) ausgestattet. Vor diesem Hintergrund ist sicher nachvollziehbar, dass eine gezielte und umfassende Datenerhebung zur Abbildung der Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtteilkultur die zahlreichen ehrenamtlich wirkenden Akteure in einem nicht vertretbaren Maße zusätzlich belasten würde. Die Erhebung oben erwähnter Daten ist somit auf einige, wenige Stadtteilkulturzentren begrenzt. Dennoch bietet sie die Chance, künftige Entwicklungen in der Mitarbeiterschaft und auch inhaltliche Akzentverschiebungen zu beobachten. Ziel der Erhebung ist es vor allem, die Entwicklungsstränge innerhalb der Trägervereine zu verfolgen. Jedoch lassen sich aufgrund der geringen Anzahl an Mitwirkenden als auch der unterschiedlichsten Ausgangsvoraussetzungen in den einzelnen Trägervereinen die quantitativen Informationen nicht verallgemeinern.

stadtteilbezogene Projektförderung

Neben den finanziellen Fördermöglichkeiten unterstützt das Team auch mit Beratung (konzeptionell, finanziell, vernetzungswirksam u.a.m.) und bietet Bürger_innen eine Plattform zur Partizipation. In Bezug auf o.g. Projekte werden nach wie vor keine Daten erfasst, die eine gendergerechte Auswertung sinnvoll erscheinen lassen. Die Kooperationspartner_innen und Zuwendungsnehmer_innen sind in der Regel Vereine oder kulturelle Initiativen. Die Aktiven, die den Kontakt zum Kulturreferat herstellen, wechseln und gehören auch nicht immer, aber meist dem Vorstand an. Auch hier lässt sich qualitativ festhalten, dass ein Gros der Antragstellenden Frauen sind.

Neben den weiter notwendigen und geförderten Frauenprojekten im Kulturbereich spielt die Gleichstellung der Geschlechter in Teamsitzungen, bei der Vorbereitung von Projekten, bei der Durchführung von Veranstaltungen, bei der Verschriftlichung von Ergebnissen eine zentrale Rolle. Seit 2010 werden im Zusammenhang mit der Geschlechtergerechtigkeit außerdem zunehmend die Querschnittsthemen Interkulturelle Öffnung und Inklusion wichtiger. In diesen Prozessen muss jedoch auch Gender Mainstreaming mitgedacht werden.

AnderArt – das bunte Festival der Stadt

Das AnderArt findet jährlich mit einem integrativen Auftrag im Zentrum Münchens statt. Es wird dabei auf Diversität in ihren unterschiedlichen Dimensionen geachtet. Bei der Programmgestaltung wird großer Wert auf die deutliche Sichtbarkeit von Künstlerinnen und weiblichen Kulturschaffenden gelegt: weiblicher Headliner war in 2019 „Gato Preto“. Des Weiteren trat die „all female“ Avantgard Pop-Band SiEA auf und moderierte eine weibliche Moderation, Özlem Sarikaya (Journalistin und Moderatorin des BR Kulturmagazins „Puzzle“), auf der großen Bühne. Ebenso der zweite Spielort, der Musikant_innen-Stammtisch, wurde unter weiblicher Leitung und Moderation (Franziska Eimer, Musikerin und Moderatorin der BR Musik-Talkshow „Z'am rocken“) durchgeführt.

Das Budget in Höhe von 89.000 € wird nach gendergerechten Aspekten vergeben, sofern die Veranstalterinnen dies steuern können. Das betrifft vor allem die Bereiche Gagen und Honorare im künstlerischen Bereich. Rund 46 % der Gagen gingen an Frauen und 54 % an Männer. Ausschreibungspflichtige Leistungen wie Ordnungsdienst, Graphik, Druck werden von der Vergabestelle vergeben. Bei der Beauftragung von externen Leistungen wie Sanitätsdienst, Schilderdienst, Werbeschaltungen ist ebenfalls keine Einflussnahme im Sinne von Gendergerechtigkeit möglich.

Aufgrund der freien Zugänglichkeit der Veranstaltung und des kontinuierlichen Publikumsaustausches können keine belastbaren Angaben zu Besucher_innenzahlen gemacht werden. Das Publikum kann als ausgewogen, mit einem leicht erhöhten weiblichen Anteil beschrieben werden. Einzelne Programmpunkte wie das Mitsing-Angebot des Go Sing Choir werden noch deutlich stärker überwiegend von einem augenscheinlich weiblichen Publikum wahr genommen. Dies trifft auch auf einzelne kreative Mitmach-Angebote in den Kulturzelten zu.

Im Bereich **Regionale Festivals** finden jährlich eine Vielzahl von Veranstaltungen statt. Ebenso fanden jährlich eine Beteiligung am Theatron MusikSommer (Budget: 46.000 €) sowie die Organisation und Durchführung des Tages der Laienmusik (Budget: 10.000 €) statt.

<i>Jahr</i>	<i>Titel</i>	<i>Hauptansprechpartner_innen</i>	<i>Budget</i>
2017	Jubiläumsausstellung 40 Jahre Stadtteilwochen	k.A.	40.000 €
	Stadtteilwoche Neuhausen-Nymphenburg	4 w, 2 m	100.000 €
	Stadtteilwoche Schwabing West	4 w, 2 m	100.000 €
	Kulturtage Untergiesing-Harlaching	4 w, 2 m	50.000 €
2018	Stadtteilwoche Stadtbezirk 22	4 w, 2 m	100.000 €
	Stadtteilwoche Berg am Laim	4 w, 2 m	100.000 €
	Kulturtage Schwanthalerhöhe	4 w, 2 m	50.000 €
2019	Stadtteilwoche Sendling-Obersendling	4 w, 2 m	100.000 €
	Stadtteilwoche Moosach	4 w, 2 m	100.000 €
	Kulturtage Feldmoching-Hasenberg	4 w, 2 m	50.000 €

Tabelle 5: Übersicht Hauptansprechpartner_innen und Budgets Veranstaltungen 2017 – 2019 im Bereich Stadtteilkultur

Jedes dieser unterschiedlichen Formate beinhaltet wiederum zahlreiche Veranstaltungen, weshalb es für das Team schwierig ist, genaue Angaben bezüglich der Mitarbeitenden bzw. Beteiligten zu machen. Bei allen Veranstaltungen ist das Organisationsteam generell größtenteils weiblich besetzt, im Bereich der technischen Betreuung ist der Männeranteil höher. Es kann daher von einem weitgehend ausgeglichenen Verhältnis ausgegangen werden. Auch im Bezug auf die teilnehmenden Künstler_innen kann keine genaue Aussage getroffen werden, da es sich häufig um Gruppen, Vereine und Institutionen handelt. Das Geschlechterverhältnis wird basierend auf Erfahrungen bei den Stadtteilwochen und Kulturtagen auf 60 % w zu 40 % m, beim Theatron MusikSommer auf 65 % m zu 35 % w und beim Tag der Laienmusik auf 70 % w zu 30 % m geschätzt. Dieses Verhältnis bildet sich ähnlich auch beim Publikum ab. Ergebnisse von regelmäßig durchgeführten Publikumszählungen und Schätzungen zeigen, dass bei den Stadtteilwochen und Kulturtagen i.d.R. 60 % weibliches und 40 % männliches Publikum anwesend ist. Der Theatron MusikSommer spricht etwa zu je 50 % Frauen und Männer an und beim Tag der Laienmusik gab es mehr weibliches Publikum (70% zu 30 %).

Auch für das Team Regionale Festivals zählt das Einbeziehen aller und somit auch benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen im Sinne des Handlungsauftrags „Kultur für alle“ im Arbeitshandeln dazu. Im Laufe der letzten Jahre kam Geschlechtergerechtigkeit unter auftretenden Künstler_innen immer wieder zur Sprache und ist als Thema im Bewusstsein des Teams präsent. Das Team Regionale Festivals achtet im Rahmen seiner Möglichkeiten darauf, in der Programmgestaltung weiterhin ein zahlenmäßig angemessenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern herzustellen bzw. zu wahren und versucht beispielsweise gezielt, wie schon in der Vergangenheit, Akteurinnen und Künstlerinnen zu fördern und zu engagieren.

2.5.2.3 Abteilung 3 – Kulturelle Bildung, Internationales, Urbane Kulturen

Zum Bereich der Kulturellen Bildung im Kulturreferat gehören die Förderung partizipativer Projekte der Kulturellen Bildung, die Förderung von Kinder- und Jugendtheater sowie partizipativer Theaterprojekte und die Onlineplattform Musenkuss.

Eine Veränderung im Bereich der Einzelprojektzuschüsse in der Kulturellen Bildung lässt sich nicht eindeutig erkennen. Weiterhin ist die Anzahl der Frauen unter den Antragstellenden höher. So haben in 2017 bis 2019 insgesamt 88 Frauen – und 62 Männer – durchschnittlich 60 % der Mittel aus der Projektförderung bewilligt bekommen. Von Seiten der Fachstelle wird kein Geschlecht bevorzugt behandelt. Die Entscheidung wird immer nach inhaltlichen Kriterien gefällt. Auch die Anzahl von drei geförderten Projekten mit Themen zu Gender ist unverändert wenig, wobei eine Projektanfrage zu dieser Thematik immer mit besonderem Interesse der Fachstelle begutachtet wird.

Im institutionellen Zuschussbereich fördert der Bereich Kulturelle Bildung sieben Vereine und Institutionen mit jährlichen Summen zwischen 13.709 € (Kultur- und Spielraum e.V.) und 635.121 € (Pädagogische Aktion Kinder- u. Jugendmuseum). In 2019 ist mit JFF- Das Pixel eine achte institutionelle Förderung dazu gekommen (Fördersumme seit 2019: 40.000 €). Die geförderten Institutionen finanzieren mit der städtischen Förderung Personal- und Sachkosten sowie Mieten. Auffallend ist, dass diese institutionell (regelmäßig) geförderten Projekte, die meist einen hohen Förderetat haben, von Männern beantragt werden. Die Ansprechpersonen für das Kulturreferat sind hier hauptsächlich männlich. Nur die AG Interaktiv hat eine Doppelspitze (Fördersumme: 30.000 €) und das Pixel hat eine weibliche Ansprechperson.

Hieraus lässt sich schließen, dass verantwortungsvolle Positionen mit gesichertem und höherem Gehalt zumeist mit Männern besetzt sind, während der Frauenanteil im Projektbereich (s.o.), mit meist eher prekären Beschäftigungsverhältnissen, viel höher ist. Der Bereich versucht, auf diese Mechanismen hinzuweisen und im Sinne von *Art but fair* gegenzusteuern. Die Honorare in der KuBi sind niedrig und die großteils weiblichen Projektdurchführenden bräuchten Stärkung darin, höhere Honorare durchzusetzen. Referatsinterne Honorar-Richtlinien für Zuschussnehmer_innen wären hier zielführend.

Die Teilnehmendenkreise sind je nach Sparte nach wie vor weiblich und männlich dominiert. Tanzprojekte, Chöre, Nähprojekte etc. finden schwer Teilnehmer und Senior*innenprojekte sprechen hauptsächlich Frauen an. Hier braucht es eigene Formate, um die Männer zu erreichen. Jungen oder Männer werden nach wie vor stärker von Medienformaten angesprochen wie Gaming, Robotik, Video, Sound oder von handwerklichen Formaten. Die Projektleitungen müssen weiterhin dafür sensibilisiert werden, ihre Angebote für beide Geschlechter zugänglich zu machen.

Im Bereich der Kinder- und Jugendtheaterförderung der freien Szene Münchens werden mehr Anträge von Frauen gestellt und es erhalten auch mehr Frauen Förderungen: bei den Wiederaufnahmen waren es über die drei Jahre insgesamt 12 Frauen und acht Männer und bei den Produktionsförderungen 15 Frauen und vier Männer.

Eine positive Entwicklung ist die Erhöhung der Fördermittel ab dem Haushaltsjahr 2019 sowie die Einführung des Pilot-Förderinstrumentes „produktionsunabhängige Drei-Jahres-Förderung“. Um *Art but fair* besser zu entsprechen und die Verbreitung professioneller Angebote der Darstellenden Kunst für junges Publikum im Stadtgebiet zu fördern war die Erhöhung der Fördermittel nötig und sinnvoll. Sie resultiert aus der grundlegenden Herausforderung, dass professionelles Kinder- und Jugendtheater kaum kostendeckend sein kann, schon gar nicht, wenn mittels niedriger Eintrittspreise Teilhabechancen für benachteiligte Kinder und Jugendliche geschaffen werden sollen. Die „Drei-Jahres-Förderung“ entspricht dem Bedarf der Künstler_innen, auch abseits der Erstellung neuer Stücke bei der strukturellen bzw. künstlerischen Weiterentwicklung unterstützt zu werden, beispielsweise durch die Verbesserung von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, die Teilnahme an Fortbildungen oder die Durchführung von Rechercheprojekten.

Bei der Besetzung der Jurys wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer vertreten sind, die verschiedene fachlich relevante Perspektiven einbringen können. Ob am gemeinsam geplanten Sitzungstermin alle wie geplant teilnehmen können, ist nicht weiter beeinflussbar. Ebenso haben wir keinen Einfluss darauf, wer als Fraktionsvertreter_in für die Jury berufen wird und ob diese_r Vertreter_in dann tatsächlich an der Sitzung teilnimmt. Die verwaltungsinterne Entscheidungsrunde bezüglich der Wiederaufnahmen besteht nur aus Frauen, da die fachlichen Zuständigkeiten nur bei Frauen liegen.

Musenkuss München ist die Onlineplattform für Kulturelle Bildung(-angebote) in München. Der betreuende Bereich im Kulturreferat fördert hier nicht mit Zuschussmitteln, sondern organisiert die Anbieter_innen auf der Plattform und betreut die Onlineplattform selbst. Über die Aufnahme neuer Anbieter_innen entscheidet ein überwiegend weiblich besetzter Beirat (in 2019: 13 w und 6 m) nach Kriterien wie bspw. Vorliegen einer städtischen/staatlichen Förderung, Zielgruppenerreichung, Qualifizierung des Personals, Konzeption der Programmangebote, Schutz von Minderjährigen, etc. Die geschlechtliche Zusammensetzung der Antrag stellenden Vereine / Institutionen wird dabei nicht betrachtet. Die Beobachtung ist, dass überwiegend weiblich gelesene Personen unter den Antragsteller_innen sind.

Für alle Anbieter_innen werden regelmäßig Praxistage mit Themen zur Qualitätssicherung angeboten. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt acht Praxistage statt, einer davon zu Antidiskriminierung in der kulturellen Bildung.

Die Plattform Musenkuss München (www.musenkuss-muenchen.de) betreibt außerdem ein sog. Musenkuss-Mobil: ein Infostand, an dem für Musenkuss München geworben wird und zugleich auch kreative Angebote für Kinder und Jugendliche angeboten werden, wird bei Festivals, Straßenfesten, Fachveranstaltungen und ähnlichen Gelegenheiten genutzt.

Bei der Ansprache der Zielgruppen setzt das Musenkuss Team konsequent den Genderstern um. Bei Veröffentlichungen Dritter wird darum gebeten, dies ebenfalls zu tun. Blogs oder Magazine haben jedoch ihre festen Standards und bleiben oft trotzdem beim generischen Maskulin.

Im Bereich der Volkskultur beträgt der Frauenanteil sowohl bei den Vermittelnden als auch im Publikum bei einem Großteil der Angebote regelmäßig über 50 %. Der Bereich verfügt über einen Förderetat in Höhe von 35.000 € jährlich und veranstaltet eine Reihe von eigenen Formaten. In der Projektförderung gab es mehr Bewerbungen und ebenso mehr geförderte Projekte von Frauen. So wurden über den gesamten Berichtszeitraum 38 Projekte, die von Frauen verantwortet wurden, mit 65.850 € und 20 Projekte von männlichen Antragstellenden mit 39.150 € gefördert.

Eigene Veranstaltungen in der Volkskultur gliedern sich in die Bereiche Tanzen, Singen, Musizieren und Theater. Auch hier kann eine Tendenz zu mehr Frauen bei den Hauptansprechpartner_innen (w: 62, m: 51) und bei den Projektbeteiligten (w: 149, m: 106) festgestellt werden.

Jährlich wird ebenso die Ehrenmedaille für die Verdienste um die Volkskultur in München sowie der Innovationspreis Volkskultur verliehen. Im Prozess ist keine Jury beteiligt. Über die Ehrungsvorschläge entscheidet auf Empfehlung des Kulturreferenten der Ältestenrat. Die beiden Preise sind undotiert. Die Ehrenmedaille ging in 2017 mit 2019 jeweils an eine Frau und den Innovationspreis erhielten eine Frau (2017) und zwei Männer (2018, 2019).

Die in der Volkskultur institutionell, d. h. dauerhaft, geförderten drei Vereine werden alle von einem Mann verantwortet. Die umfangreichste Förderung geht an den Münchner Kreis für Volksmusik, Lied und Tanz e.V. (in 2019 ca. 369.000 €) für den Betrieb der „Münchner Schule für Bairische Musik (Wastl-Fanderl-Schule)“, die es Münchner_innen ermöglicht, Instrumente, Repertoire, Spielpraxen und spezielle volkskulturelle Kontexte der Münchner und der bairischen Musik zu erlernen und zu erleben. Darüber hinaus organisiert der „Münchner Kreis“ Veranstaltungen, um Volksmusik, Lied und Tanz in München zu pflegen.

Der Verein zur Pflege der Bayerischen Volksmusik erhält ca. 63.000 €, damit traditionelle, ländlich-landlerische Musik einem großstädtischen Publikum vorgetragen werden kann, durch filmische Dokumentationen in Erinnerung gebracht und jungen Menschen durch Musikunterricht erlebbar gemacht wird.

Der Bayerische Heimat- und Volkstrachtenverein Isargau erhält jährlich etwa 16.000 € für die Pflege des Münchner Gwands und der bayerischen Tracht. Der Verband ermöglicht eigene Veranstaltungen und Initiativen und bindet seine Mitgliedsvereine ein. Besonders wird auf Jugendarbeit zu den Themen Wert gelegt.

Keiner der drei Vereine realisiert explizit gleichstellungsrelevante Projekte. Die Angebote zielen generell auf Gleichstellung und Teilhabegerechtigkeit ab.

In der interkulturellen Kulturarbeit zeigt sich, dass die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Förderung ein langfristiges Unterfangen und ohne klare Vorgaben nur sehr langsam umsetzbar ist. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt Förder-

gelder in Höhe von 694.000 € verausgabt. Obwohl Frauen in der Mehrzahl waren (92 w zu 66 m), erhielten sie mit insgesamt 285.750 € nur 41% des Budgets. Daraus lässt sich ablesen, dass die Anträge von Männern höhere Fördersummen beinhaltet haben. Allerdings zeigt sich in 2019 eine nahezu paritätische Verteilung der Projektmittel auf die Geschlechter. Hier liegt der Rückschluss nahe, dass die Mittel, die aufgrund der letzten Mitelaufstockung im Bereich „Inklusion – besondere Zielgruppen“ vorgenommen wurden, fast ausschließlich Kulturakteurinnen zugute gekommen sind.

Zwei Akteurinnen mit einer feministischen Perspektive haben im Berichtszeitraum wiederholt Förderungen erhalten, beide mit einem lateinamerikanischen Hintergrund. Maria Virginia Gonzales, deren Projekte auf ein Empowerment lateinamerikanischer Frauen sowie auf die Repräsentanz von Frauen als Akteurinnen und Künstlerinnen abzielen und Corina Toledo, die mit ihrer Initiative „Frau Kunst Politik“ Kunst und Politik verbindet und Künstlerinnen aus unterschiedlichen Kulturräumen präsentiert.

Die institutionell Geförderten im Bereich der Interkulturellen Kulturarbeit erhalten sehr kleinteilige Förderungen. Interessant ist, dass alle drei Vereine – MIR e.v. (6.656 €), Tolstoi e.V. (13.672 €) und Dükkan e.V. (18.020 €) - eine weibliche Geschäftsführung und einen Vorstand mit weiblicher Dominanz haben, was sich durchaus im Programm widerspiegelt. So veranstaltet MIR immer wieder Veranstaltungen in Erinnerung an weibliche Protagonistinnen in der russischen Geschichte, die Tolstoi-Bibliothek macht regelmäßig Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages und bei Dükkan sind Künstlerinnen überproportional vertreten.

Die Bereiche Urbane Kulturen bzw. Street Art/ Graffiti sind nach wie vor männerdominiert. Handlungsbedarf gibt es in der urbanen Musik, Spoken Word Poetry als auch bei Street Art und Graffiti nach wie vor. Durch entsprechende Berücksichtigung der Genderthematik bei der Konzeptionierung von Eigen- und Kooperationsprojekten kann bzw. konnte eine Verbesserung der Geschlechtergleichstellung erzielt werden. Im Rahmen von Projektanträgen finden (Beratungs-)Gespräche mit den Antragsteller_innen bezüglich der Genderthematik statt. Zudem werden bei Projekten von Graffiti über Spoken Word bis Punk aktiv Kontakte zu Künstlerinnen vermittelt. Häufig gibt es die Bitte an die Zuständigen im Kulturreferat von externen Veranstalter_innen, denen die Genderthematik ein Anliegen ist, Künstlerinnen aus den entsprechenden Genres zu benennen.

Vor allem in den Bereichen Street Art und Graffiti ist seit dem letzten Bericht eine positive Veränderung in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung zu erkennen. Dies konnte dadurch erzielt werden, dass das Kulturreferat bzw. Zuschussnehmer_innen aktiv begonnen haben, Künstlerinnen aus Street Art und Graffiti für Projekte und Gestaltungsaktionen anzufragen. Im Falle des institutionell geförderten Vereins Positive-Propaganda e.V. wurde die US-Künstlerin Mona Caron für eine großflächige Wandgestaltungsaktion einer Künstlerin nach München eingeladen. In diesem Kontext fanden auch Workshops mit Mädchen im Alter zwischen 13 und 19 Jahren statt. Durch Workshops, u. a. in Zusammenarbeit mit Schulen, die sich z. T. vorwiegend an Mädchen und Frauen richteten, konnten Frauen gezielt an diese Kunstform herangeführt werden.

Seit 2017 sind mehrere großflächige Wandbilder von Künstlerinnen entstanden – es sind die ersten von Urban Art-Künstlerinnen kreierten Murals in München. Die positive Folge ist, dass seit 2019 immer mehr Künstlerinnen aus diesem Bereich die Initiative ergreifen und Förderanträge stellen. Auch im bislang vollkommen männerdominierten Graffiti-Bereich kommen seit 2019 zum ersten Mal Anträge von Künstlerinnen selbst, die Gestaltungsaktionen an so genannten „halls of fame“ koordinierten (Beispiele: Fußgängerunterführungen in Sendling; Flächen unterhalb der Donnersberger Brücke etc.).

Während bei den geförderten Projekten im Bereich Urbane Kulturen die Geschlechter- und Budgetverteilung mit insgesamt 21 geförderten Männern (46.925,59 €) und 22 Frauen (55.431,70 €) nahezu ausgeglichen war, bilden die Zahlen im Bereich Street Art / Graffiti die oben beschriebenen Entwicklungen ab. In 2017 waren bei 33 geförderten Projekten (Gesamtbudget: 90.678,20 €) noch 24 männlich und neun weiblich (davon haben sechs in Kooperation mit einem Mann den Antrag gestellt, Förderung an die drei Projekte: 8.000 €). Bei den beteiligten Künstler_innen ist das Verhältnis etwas besser mit 136 m zu 109 w. In 2018 verhielt es sich ähnlich: von 28 geförderten Projekten (Gesamtbudget: 96.930,50 €) wurden drei von Frauen beantragt (13.660 €), fünf im Team (20.274 €) und 20 von Männern. Die beteiligten Künstler_innen teilten sich auf in 85 Künstler und 65 Künstlerinnen. Interessant ist zu beobachten, dass die Projekte von Frauen oder mit Beteiligung von Frauen nicht unbedingt mehr Künstlerinnen beteiligten. In 2019 war das Verhältnis ausgeglichener: für 29 Projekte (Gesamtbudget: 72.659 €) zeichneten eine Frau (5.000 €), sechs Teams (mit sechs Männern und 13 Frauen, 32.988 €) und neun Männer (34.671 €) verantwortlich.

Neben den geförderten Projekten wurden im Berichtszeitraum im Bereich Urbane Kulturen/Streetart mehrere Festivals und eigene größere Veranstaltungen realisiert. Die Box Poetry Slam Meisterschaft (Budget: ca. 10.000 €) findet jährlich statt mit einer zunehmenden Beteiligung von Slammerinnen (2019: 50%). Gleichstellungsrelevante Inhalte fließen über die Texte der Poet_innen regelmäßig in die Box Poetry Slams ein. In allen drei Jahren kamen jeweils ca. 700 Personen, davon schätzungsweise ca. 60 % Frauen. Beim Theatron Musiksommer organisiert der Bereich jährlich SINGATS/Urbane Musik sowie einen Austausch der Künstler_innen mit der lokalen Szene (Budget ca. 12.000 €). Auch hier stieg die Beteiligung von Künstlerinnen (in 2019: 6 Frauen von 9). In 2018 lag der Fokus auf „Frauenpower in Reggae/Dancehall“. Die beiden Headlinerinnen Queen Omega und Soom T sind auch Aktivistinnen, die sich über ihre Musik hinaus für Gleichberechtigung einsetzen. In 2019 lag der Fokus auf „Feminismus & HipHop“ – eingeladen waren u. a. vier Rapperinnen aus Lateinamerika und Italien, die über den Auftritt hinaus zu Interviews ins BR-Studio, zu Radio Puls, M945, Egofm sowie Radio Lora geladen wurden, um über ihre Musik und Botschaft zu sprechen.

Ein weiteres Eigenprojekt ist das fortlaufende Musikaustausch-Projekt Wor(l)d Connects in verschiedenen Münchner Musik-Studios mit Auftritten in verschiedenen Musikclubs (Milla, Import Export, Backstage Club etc.). Das Gesamtbudget beläuft sich hier auf ca. 15.000 € pro Jahr (inkl. Honorare, Mieten für Studios, Dokumentation, Aufnahmetechnik etc.). Die Teilnehmenden sind internationale und lokale Musiker_innen aus den Berei-

chen HipHop, Dub, Roots, Electro und Post-Punk. Hier war der Frauenanteil immer über 50% - zuletzt in 2019 waren von 14 Teilnehmenden 10 Frauen. Die Jahre 2018 und 2019 standen unter dem Motto „Frauenpower in HipHop, Dub und Roots“ - dies floss vor allem auch in die Liedtexte mit ein.

In 2019 fand schließlich noch ein Kooperationsprojekt mit der Färberei statt: die Neugestaltung der Wände und Pfeiler der Brudermühlbrücke. Der Ort hat sich mittlerweile zu einer der größten Freiluftgalerien Bayerns entwickelt. In früheren Jahren waren es hauptsächlich männliche Graffiti-Künstler, die die jährlichen Sprühaktionen unter der Leitung der Färberei koordinierten bzw. an der Gestaltung teilnahmen. 2019 wurde diese jährliche Sprühaktion ergänzt durch einen Workshop mit Jugendlichen, der von zwei Künstlerinnen geleitet wurde. Insgesamt haben 34 Künstler_innen und Workshopteilnehmende mitgewirkt, davon 17 Frauen.

Dazu gibt es einen dauerhaften Zuschussnehmer im Bereich Street Art, den Kunstverein Positive-Propaganda e.V., der an der Schnittstelle zwischen Street Art und gesellschaftlichen Themen arbeitet. Seine Aufgabe ist es, den Bereich der sozialkritischen Street Art weiter zu entwickeln, für neue Impulse von außen zu sorgen, arrivierte und junge internationale und lokale Kreative zusammenzubringen. Hauptverantwortlich zeichnen hier ein Team von einem Mann und einer Frau für einen Zuschuss von 100.000 € pro Jahr (institutioneller Zuschuss für Miete, Personal, Werkstatt, ArtSpace) sowie die Möglichkeit, jährlich bis zu max. 80.000 € Projektmittel zu beantragen (Genehmigungen, Künstler*innenhonorare, Material/ Hebebühne, Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation, Reisekosten etc.). Der Verein realisiert vier bis fünf Gestaltungsaktionen im öffentlichen Raum, begleitet Künstler_innenresidenzen und bietet Workshops mit Jugendlichen an. Sowohl bei den teilnehmenden Künstler_innen (im Schnitt 10), als auch bei den Teilnehmenden (40 – 80) war das Geschlechterverhältnis weitgehend ausgeglichen.

Diese sehr detaillierte Darstellung ist möglich, weil im Bereich Urbane Kulturen/Street Art /Graffiti die beteiligten Akteur_innen sehr genau erfasst wurden. Durch die sorgfältige Evaluierung auf Grundlage dieser Erhebungen konnte auch entsprechend erfolgreich gesteuert werden.

In der internationalen Kulturförderung wurden mehr Frauen als Männer gefördert, da z.T. deutlich weniger Einreichungen von Männern gab. In 2018 waren nur 11 Einreichungen von Männern von insgesamt 41 Projekteinreichungen. Das Förderbudget wurde in allen drei Jahren an mehr Frauen als Männer vergeben (50 m und 69 w) und entsprechend gingen auch mehr Budgetanteile an die Projekte, die Frauen verantwortet haben. So wurden in 2019 beispielsweise 22 Männer mit 37,5% (64.597,56 €) und 31 Frauen mit 62,5% (106.613,78 €) des Gesamtbudgets in Höhe von 172.211,34 € gefördert.

In dem Bereich werden auch Künstler_innenaustauschprogramme mit Taipeh, Taiwan, und Gwangju, Südkorea betreut. Hier konnten sich von 2017 bis 2019 insgesamt 18 Frauen und 13 Männer beteiligen.

Die beiden Residency-Programme des Kulturreferates hatten im Berichtszeitraum etwas mehr Künstler zu Gast. In der Villa Waldberta waren insgesamt 71 Künstler und 69 Künstlerinnen und im Ebenböckhaus waren es 25 Künstler und 17 Künstlerinnen.

Die eingeladenen Künstler_innen bekommen alle ein Stipendium in Höhe von 1.200€ pro Monat und dürfen sich mindestens einen, maximal drei Monate in den Residency Häusern aufhalten. Es besteht immer eine Kooperation mit Münchner Kulturschaffenden oder Institutionen.

In den letzten zwei Jahren des Untersuchungszeitraumes ist in der Villa Waldberta eine verstärkte Förderung von weiblichen Kunst- und Kulturschaffenden erkennbar. Es gab zudem zwei hochwertige Projekte, die sich explizit mit dem Thema Gender beschäftigt haben, nämlich 2017 "Beyond Ritual. The Power of Body and the Body of Power" sowie 2018 das Theater-Performance-Projekt „Magdalena“.

Neben den oben bei den jeweiligen Bereichen schon genannten Projekten, die eine Genderthematik zum Inhalt hatten oder die in Kooperation mit feministischen Initiativen stattfanden, gab es noch weitere Förderungen, die hier spartenübergreifend im tabellarischen Überblick dargestellt werden:

Bereich	Projekt	Verantwortliche	Budget
Kunst im öffentlichen Raum	Auf die nächsten 100! Künstlerinnen – 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland Plakataktion	2 w	k.A.
Popmusik	Produktionsstipendium zu Weiblichkeit und Mutterschaft	1 w	6.000 €
Popmusik	queer-feministisches Festival mit besonderem Bezug auf die Münchner DIY-Szene (Programmförderung)	w	5.000 €
Popmusik	Teilnahme Gadaffi Gals aus München bei SXSW, USA	2 w	k.A.
Musik	Mädchen Musikcamp – mehr jugendliche und junge Frauen in Bandproberäume	k.A.	k.A.
Stadtgeschichte	Vortrag Revolution. Frauen am Ruder!	k.A.	654,50 €
Stadtgeschichte	Filmreihe im KiM-Kino im EINSTEIN, Frauen in der Revolution und der Kampf um das Frauenwahlrecht	1 w	1.000 €
Interkult. Kulturarbeit	Maria Virginia Gonzales „Es ist kein Land für schwarze Frauen“	1 w	4.390 €
Interkult. Kulturarbeit	Maria Virginia Gonzales „Frauenbild Unser Amerika – Zeuginnen ihrer Zeit“	1 w	3.950 €
Int. Kulturarbeit	Magdalena Festival 2017 Frauentheater- und performancenetzwerk	2 w	4.300 €
Int. Kulturarbeit	Regine Rode „ Family Residency in Detroit“	1 w	5.100 €

Street Art	Wandbildgestaltung „Break Free“ von Mona Caron zum Thema Klimaschutz an einer Fassade des MGH im Westend	1 w	4.000 €
Stadtteilkultur	„Sechzge, Oide! Mit Leib und Seele Löwin“ Fotoausstellung der Fotografin Anne Wild	Verein Löwen gegen Rechts	k.A.
Stadtteilkultur	„Zukunftsträume“ Ausstellung der Künstlerinnen Anne Stolmår und Alexandra Dreier zu Lebensträumen junger Mädchen in Tansania und Lebenszielen Deutscher und Tansanier	Jambo Bukoba e.V.	k.A.
Stadtteilkultur	„Lysistrata 50“ Theaterprojekt zu Themen wie Männlich – Weiblich, Gleichstellung, Frauenquote, Krieg und Männlichkeit	Münchner Ensemble	k.A.

Tabelle 6: beispielhafte Auswahl an geförderten Projekten mit Genderthematik (2017 – 2019)

2.5.3 Städtische Museen

Jüdisches Museum

Das Jüdische Museum hat im Berichtszeitraum fünf Wechselausstellungen mit unterschiedlicher Budgetausstattung präsentiert. Das größte Budget (410.360 €) stand für die 2018 gezeigte Ausstellung „7 Kisten mit jüdischem Material – von Raub und Wiederentdeckung 1938 bis heute“ zur Verfügung, die Museumsleiter Bernhard Purin gemeinsam mit Kerstin Dembsky kuratiert hat. Ebenso in 2018 wurde „A Muslim, a Christian and a Jew – Eran Shakine“ mit dem kleinsten Budget (98.400 €) von zwei Kuratorinnen konzipiert. Die Ausstellung in 2017 „Never Walk Alone – Jüdische Identitäten im Sport“ wurde mit einem Budget von 236.200 € von drei Frauen kuratiert und die letzte Ausstellung „Sag Schibbolet! - Von sichtbaren und unsichtbaren Grenzen“ in 2019 wurde von zwei Männern kuratiert, die dafür 166.150 € zur Verfügung hatten.

Sowohl bei „Never Walk alone“ als auch bei „Sag Schibbolet“ wurde auf geschlechterdifferenzierte Darstellung geachtet und männliche und weibliche Positionen gezeigt. Die Kuratorinnen recherchierten für die Ausstellung "Jüdische Identitäten im Sport" im Unterschied zur allgemeinen Sportberichterstattung bevorzugt Sportlerinnen, um eine Präsentation mit einer starken weiblichen (-jüdisch-deutschen) Perspektive zu realisieren. Die Positionierung von Frauen in bestimmten Sportarten im 20. Jahrhundert war ein Subtext der Ausstellung. Unter den ausgestellten Arbeiten von Gegenwartskünstler_innen in „Sag Schibbolet“ waren Arbeiten, etwa von Sophie Calle oder Fiama Montezemolo, die in ihrer Kunst gleichstellungsrelevante Positionen vertreten.

Im Begleitprogramm wurden zwei Veranstaltungen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten mit je einer Künstlerin realisiert.

Das Museum hat insgesamt 24 Ankäufe, wie Fotos, Grafiken, Dokumente, 3-dimensionale historische und Alltagsobjekte getätigt. Diese wurden mit einem Gesamtbudget von 54.749 € mit einer Ausnahme von Männern erworben.

Das Jüdische Museum München verwendet grundsätzlich gendergerechte Sprache in seinen Ausstellungstexten und -katalogen. Bei Ausstellungen zur Geschichte und Kultur des Judentums wird auf die Darstellung der Rolle der Frau als Akteurin Wert gelegt. Das wissenschaftliche Team achtet sowohl in Bezug auf Sprache, diverse Inhalte und Teamstruktur auf genderspezifische Fragestellungen.

Im Vergleich zum letzten Bericht an den Stadtrat (2017) hat sich die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in den verschiedenen Ausstellungen, Vermittlungsformaten und Medien stärker durchgesetzt. Auch gibt es Ansätze, Auseinandersetzung mit genderrelevanten Themen über pädagogische Zugänge zu schaffen. Ein Beispiel: der Workshop für Jugendliche "Jüdische Lebenswege in München" befindet sich in der Überarbeitung. In seiner Neufassung sollen Lebenswege von Männern *und* Frauen eine Rolle spielen und, sofern es über die historische Überlieferung möglich ist, auch Fragen von genderspezifischen Rollenbildern und -zuschreibungen behandelt werden.

Lenbachhaus

Im Lenbachhaus wurden insgesamt 15 Wechselausstellungen präsentiert. Davon zeigten drei Ausstellungen ausschließlich Werke von Künstlerinnen (2017 – 2018 Gabriele Münter, 2019 Prekäroptopia, 2019 Senga Nengudi) und drei Ausstellungen eine Doppelausstellung von einer Künstlerin und einem Künstler (2018 Dan Flavin und Marcia Hafif, 2019 Body Check, 2019 – 2020 Lebensmenschen). Es gab außerdem vier Sammelausstellungen mit weiblichen und männlichen Künstler_innen und fünf Ausstellungen, die ausschließlich Werke von männlichen Künstlern zeigten.

Kuratiert haben mehrheitlich Frauen – insgesamt wurden sieben Ausstellungen von Frauen, zwei von Männern und sechs von gemischten Teams kuratiert. Das Budget für die Ausstellungen wurde größtenteils gut auf die faktischen Anteile der beteiligten Künstler_innen aufgeteilt.

Gegenüber dem letzten Fragebogen (Frauenanteil beim Publikum rund 60%) hat sich die Besucher_innenstatistik noch mehr in Richtung einer nahezu gleichen Verteilung auf die Geschlechter hin bewegt: 47% Besucher und 53% Besucherinnen (Durchschnitt aus Befragungswelle 1 – 6 2018/19).

Das Hauptkriterium für Ausstellungen im Lenbachhaus ist die künstlerische Relevanz. Doch legt das Museum seit mehreren Jahren bei Ausstellungen den Fokus auf die Stärkung des Anteils von Künstlerinnen sowohl im zeitgenössischen Bereich, aber auch im Bereich des 19. Jahrhunderts und der Klassischen Moderne, wo dies schwieriger ist, jedoch zu erstaunlichen Entdeckungen führen kann. Ziel ist dabei, einerseits Positionen zu stärken, die im Haus bereits vertreten sind (Gabriele Münter, Maria Lassnig, Marianne von Werefkin), oder noch nie in München gesehene Kunst in Ausstellungen zu holen (Georgiana Houghton, Hilma af Klint, Senga Nengudi, Marcia Hafif).

[Die Gabriele Münter-Ausstellung unter den großen Ausstellungen hat zweifellos am meisten Aufmerksamkeit gefunden, vor Ort und international, insbesondere](#)

[auch im Hinblick auf die Besucher_innenzahlen](#) (Lenbachhaus 215.000, in Dänemark 250.015 und in Köln 153.191 Besucher_innen).

Eine zweite Ausstellung, die sich hauptsächlich Künstlerinnen widmete, war „Weltempfänger“. Da die Kurator_innen hier davon ausgingen, dass eine Schau, die das mediumistische Kunstschaffen und dessen Zusammenhang mit der Entwicklung der Abstraktion in der Moderne ins Zentrum stellt, durch eine Konzentration auf weibliche Positionen falsche Zuschreibungen provozieren könnte (mediumistische – also z.B. spiritistische oder andere esoterische Kunstpraktiken wären „typisch weiblich“), wurden absichtlich Künstler einbezogen. Und zwar einerseits Kandinsky, der durch seine breite Repräsentation im Lenbachhaus inhaltlich leicht auf die Ausstellung bezogen werden konnte, andererseits auch bisher in München nie gezeigte Positionen von Harry Smith und James und John Whitney.

Projekte, zu denen das Lenbachhaus vertraglich verpflichtet ist, wie die regelmäßige Präsentation von Dan Flavins Installation für den Kunstbau, konnte durch die Ausstellung zu den Filmen von Marcia Hafif neue und internationale Aufmerksamkeit auf eine bis dahin wenig bekannte künstlerische Position bringen.

Mit Senga Nengudi hat das Lenbachhaus 2019 der afroamerikanischen Künstlerin die erste umfassende Werkschau in Europa überhaupt gewidmet.

Bei den rund 2500 Vermittlungsangeboten und Veranstaltungen, die das Lenbachhaus jährlich anbietet und die mit den Themen der Sammlung, der Ausstellungen und der gesamten Programmplanung des Museums zusammenhängen, kommen die genannten Schwerpunkte ebenso zum Tragen. Die Vermittlungsabteilung kann dabei auch rasch auf die Forderungen nach einer anti-diskriminierenden und antirassistischen künstlerischen und vermittlerischen Praxis reagieren und diese in ihr Programm integrieren. Die Kulturstiftung des Bundes unterstützt seit 2017 das Lenbachhaus in diesen Bestrebungen. Zuerst durch die Einrichtung eines Volontariats für Kunstvermittlung für zwei Jahre und mit der Förderung einer Kunstvermittler_innenstelle für die Entwicklung eines Jugendbeirats (seit 2019). Dazu gehört auch die Suche nach neuen Konzepten, Ausbildungsmöglichkeiten und das Engagement von externen Kunstvermittler_innen für das geplante Projekt „Gruppendynamik. Der Blaue Reiter und Künstlergruppen der Moderne“ (2021), gefördert im Rahmen von „Museum Global“ ebenfalls von der Kulturstiftung des Bundes.

Das Hauptkriterium auch für Ankäufe ist die künstlerische Relevanz. Doch legt das Lenbachhaus seit vielen Jahren bei den Neuerwerbungen den Fokus auf den Erwerb von zeitgenössischen Werken von Künstlerinnen. Eine genaue Prozentzahl kann dabei nicht angegeben werden, da viele der geförderten Erwerbungen nur zu einem Teil aus dem eigenen Ankaufsetat finanziert werden können und somit in verschiedensten Formen in die Sammlung eingehen können (z.B. in Form von Zustiftungen in Stiftungen zugunsten des Lenbachhauses oder als Dauerleihgaben). Möglich ist die Erhöhung des Anteils von Künstlerinnen gerade auch durch Fördernde, die die Ankaufspolitik des Lenbachhauses mittragen. Bei zeitgenössischen Ankäufen sind dies zum Beispiel der Förderverein Lenbachhaus e. V. oder die KiCo-Stiftung. Das Gewicht für die Sammlungspolitik und die

damit erzielte öffentliche Aufmerksamkeit von Erwerbungen von Werken von Künstlerinnen übertrifft oft die Ergänzungen im Bestand der Künstler. Unter anderem dort, wo die Sammlungstätigkeit auf die Einrichtung ganzer Künstler_innenräume zielt, strebt das Lenbachhaus bei seiner Erwerbungs politik zunehmende Parität an: zum Beispiel bei Ulrike Ottinger, Miriam Cahn, Hito Steyerl. Wichtige Erwerbungen im Bereich der klassischen Moderne dienen dazu, den Prozentsatz der vertretenen Künstlerinnen auch in den historischen Abteilungen durch bisher nicht vertretene Positionen zu erhöhen: Maria Marc, Elisabeth Epstein, Anita Rée. Hohe Ankaufspreise spiegeln im Bereich der Klassischen Moderne und Classic Contemporary den oft immer noch höheren Preis einzelner, meist Künstler, auf dem Kunstmarkt wider (August Macke, Joseph Beuys, Alfred Kubin). Bei der Kunst bis zum 19. Jahrhundert und im Sammlungsbereich Blauer Reiter / Neue Sachlichkeit sowie Kunst nach 1945 (mit Ausnahme neuester internationaler Gegenwartskunst seit ca. 2000) entspricht der insgesamt kleinere Anteil von Frauen in den Erwerbungen, Ausstellungen und Sammlungspräsentationen den gesellschaftlichen und institutionskonstitutiven Rahmenbedingungen. Im gesamten Sammlungsbestand zeigt sich dabei eine progressive Entwicklung von ein Prozent Anteil Künstlerinnen vor 1900 zu sechs Prozent für 1900 bis 1945 und 12 Prozent für den Zeitraum 1946 bis 2005. Dank der Erwerbungs politik (s.o.) wurde es möglich, dass der durchschnittliche Anteil der Künstlerinnen in der Sammlungspräsentation vom 16. Jahrhundert bis zur Gegenwart im Jahr 2019 nun rund 20 Prozent beträgt.

Gezielte Sammlungspflege führt manchmal auch zur Wiedergewinnung von Werken von Künstlerinnen. In Vorbereitung der Ausstellung „Bildschön – Ansichten des 19. Jahrhunderts“ (2017) wurden drei zuvor nie gezeigte Werke von Künstlerinnen aus der Zeit um 1900 restauriert; in Vorbereitung der großen Gabriele Münter-Ausstellung (2017) wurden zahlreiche Werke der Künstlerin erstmals für die öffentliche Präsentation vorbereitet. Weitere Werke kamen seit 2018 für die Tournee der Ausstellung zu Gabriele Münter und in Vorbereitung daran anschließende Projekte im Haus („Unter freiem Himmel. Unterwegs mit Wassily Kandinsky und Gabriele Münter“) und zukünftige bereits in Planung befindliche, internationale Projekte zu Gabriele Münter hinzu. Erwerbungen von Kunstwerken (Ankäufe, Stiftungen, Geschenke) und dazugehörigem Dokumentationsmaterial (Bibliothek) sind eng an die Ausstellungstätigkeit und das Veranstaltungsprogramm gebunden und spiegeln deren Zahlen.

Die genannte Ausstellung zu Senga Nengudi soll als Beleg dienen, dass es dem Lenbachhaus bei seiner Programmgestaltung längst nicht mehr nur um Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming geht. Diese Begriffe sind von einem umfassenderen Bestreben nach Inklusion (so zum Beispiel umfassender als „Gender“ im Hinblick auf LSBTIQ), Diversifizierung entsprechend einer heute diverseren Stadtgesellschaft und antirassistischem Handeln bei allen Tätigkeiten vom Sammeln über das Ausstellen und Vermitteln abgelöst worden.

Das Lenbachhaus arbeitet seit mehreren Jahren konsequent an einer durchgehenden Umsetzung einer gendergerechten und inklusiven Sprache. Wichtiger erscheinen uns inzwischen aber auch weitere Angebote: konsequente deutsche und englische Sprache,

Leichte Sprache, Gebärdensprache (Übersetzungen und eigene Angebote). Themen der Sprache, Adressierung, Vermittlung sind Teil der intensiven Diskussionen im Rahmen der kuratorischen und vermittlerischen Tätigkeit wie auch der Abteilung Kommunikation.

Interne Diskussion und Weiterbildung findet insbesondere in den Arbeitsgruppen im Rahmen des Projekts „Museum Global“ statt, an dem alle Abteilungen des Lenbachhauses in verschiedener Weise mitwirken. Die dort angesprochenen Themen reichen von Sprachgebrauch über Barrierefreiheit und Geschlechtergerechtigkeit bis zur Frage nach dem demokratischen Zugang zur Kunst und schärfen das Bewusstsein aller Mitarbeitenden des Hauses, was zu Lösungsvorschlägen in allen Arbeitsbereichen führt.

Der eingeschlagene Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit hat bereits Früchte getragen und zeigt sich in einer zunehmenden Selbstverständlichkeit, wie unsere darauf zielenden Programmpunkte intern wie extern angenommen werden. Gerade deshalb möchte das Team des Lenbachhauses mit weit über die Geschlechtergerechtigkeit hinausblickenden emanzipatorischen, inklusiven, anti-diskriminierenden und antirassistischen Zielen weiterarbeiten. Dass sich inzwischen eine größere Diversität im Bereich der jüngeren Stellenbesetzungen zeigt (zum Beispiel im Hinblick auf Migrationshintergrund und Schwerpunkten in der Ausbildung, etwa in postkolonialen Diskursen) wird dabei helfen. Die hier beschriebenen Bestrebungen will das Team des Lenbachhauses in seiner gesamten Programmgestaltung stärken und weiterverfolgen.

NS-Dokumentationszentrum

Das NS-Dokumentationszentrum zeigte sieben Wechselausstellungen, die überwiegend von gemischten Teams kuratiert wurden. In 2017 wurde die Ausstellung „Angezettelt. Antisemitische und rassistische Aufkleber von 1880 bis heute“ von zwei Frauen gestaltet und kuratiert und in 2019 gab es mit „The fifth season“ eine Ausstellung mit einer Künstlerin (Ronit Agassi) von einer Kuratorin konzipiert und umgesetzt. Die Ausstellung „Tell me about ~~yesterday~~ tomorrow“ (2019 – 2020) wurde in Zusammenarbeit mit einer Kuratorin und diversen Künstlerinnen umgesetzt.

Die Anzahl der Besucher_innen stieg von 2017 bis 2019 kontinuierlich von 100.000 über 120.000 zu 190.000 Personen. Über die Geschlechterzusammensetzung ist keine genaue Aussage möglich. Anhaltspunkte liefert aber das Ergebnis einer Besucher_innenbefragung im November 2019: von 500 Befragten waren 49,4 % weiblich, 49,6 % männlich, 1% divers.

Sowohl in der Dauerausstellung als auch im Lernforum sind Biografien von Männern und Frauen aufgenommen. Damit sind Rollenbilder und Rollenzuschreibungen als Querschnittsthemen fest verankert. Dieser Ansatz wird auch für die Wechselausstellungen nach Möglichkeit verfolgt. Kontinuitäten und Wandel von Geschlechterbildern und -zuschreibungen können so dauerhaft und differenziert für unterschiedliche Themen und Zeitabschnitte problematisiert und vermittelt werden. Drei Beispiele: In der Ausstellung "The fifth season" wird die Biografie der Künstlerin Ronit Agassi eng mit den ausgestell-

ten Kunstwerken verwoben. In der Ausstellung "Nicht schwarz-weiß" verarbeiten Schüler_innen ihre Erfahrungen zu unterschiedlichen historischen und aktuellen Fragestellungen auch aus geschlechtsspezifischer Perspektive. Sie fragen kritisch nach tradiertem Rollenverständnis und entwickeln einen eigenen Blick auf ihre Lebensrealität. In der Ausstellung "Tell me about..." beschäftigen sich nationale und internationale Künstler_innen mit der Deutung von Vergangenheit und ihrer Anknüpfung an unsere Gegenwart. Zur Diskussion gestellt werden Kunstwerke, die sich u.a. mit Diskriminierung, Rassismus und Diktatur auseinandersetzen. Das impliziert Fragen wie "Wer deutet Vergangenheit?", "Welche Geschichten werden gehört?" auch vor dem Hintergrund aktueller Herrschafts- und Geschlechterverhältnisse.

In den Vermittlungsangeboten des Hauses werden Lebensgeschichten von Frauen und Männern aufgenommen und deren unterschiedlichen Handlungsspielräume thematisiert. Generell wird auf einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch geachtet.

Für die Dauerausstellung existiert ein Audioguide zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen, der von Mitarbeiter_innen des NS-Dokumentationszentrums erstellt wurde. Dieses Angebot richtet sich vor allem an Erwachsene und ältere Jugendliche. In 2019 wurden ein geführter Rundgang für die Dauerausstellung sowie ein quellen-basiertes Seminar entwickelt. Beide Angebote stehen für Schulklassen ab der 9. Jahrgangsstufe sowie Erwachsenengruppen zur Verfügung. Sie wurden von internen Mitarbeiter_innen in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle im Rahmen des Aktionsplans „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ konzipiert.

Im Veranstaltungsprogramm des abgefragten Zeitraums gab es zahlreiche Formate mit geschlechterrelevanten Themen. Hier eine Auswahl:

- "Meine Mutter, meine Großmutter, mein Cousin, meine Tante..." - Die Opfer der NS-Euthanasie (Gedenkveranstaltung am 05.02.2017)
- "Uns kann nur ein großer Angriff retten" Zeitzeuginnengespräch mit Henny Brenner (am 27.03.2017)
- Liza ruft! - Portrait einer jüdischen Partisanin (Film und Gespräch am 30.01.2018)
- Jazz in der NS-Zeit – Starke Frauen im Jazz (Konzert am 14.11.2018)
- Geteilte Welten. Exotisierte Unterhaltung und Artist_innen of Colour in Deutschland 1920 – 1960 (Buchvorstellung und Gespräch am 10.07.2019)

Sowohl bei der Sprache, bei der Darstellung als auch bei der Erstellung von Begleitmaterial wird Wert auf eine geschlechtersensible Umsetzung gelegt. Das gilt für die Erstellung begleitender Audioguides, für die Auswahl von Biografien sowie für die Thematisierung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder und Handlungsspielräume von Männern und Frauen. Damit werden alle gesellschaftlichen Gruppen unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit angesprochen. Bei der Umsetzung, wie zum Beispiel bei der Entwicklung von Vermittlungsangeboten, ist die Expertise und Unterstützung der Gleichstellungsstelle von großer Hilfe.

Bei der Erstellung neuer Materialien, bei der Entwicklung des Veranstaltungsprogramms, bei den Bildungsangeboten sowie beim Internetauftritt achtet das Museum kontinuierlich auf geschlechterrelevante Zusammenhänge. Sowohl bei Kooperationspartner_innen als auch bei Besucher_innen lässt sich eine wachsende Sensibilität für das Thema beobachten.

Münchener Stadtmuseum

Im Münchener Stadtmuseum fanden im Berichtszeitraum in den verschiedenen Sammlungen (Puppentheater, Fotografie, Graphik/ Gemälde, Reklamekunst und Provenienzforschung, Mode/ Textilien) 17 Wechsellausstellungen mit einer großen Bandbreite an thematischen und künstlerischen Positionen statt. Insgesamt 12 Ausstellungen wurden von Männern (z.T. unter Mithilfe von Stipendiatinnen), drei von gemischten Teams und zwei von Frauen kuratiert. Die drei Ausstellungen mit den höchsten Budgetausstattungen wurden von einem Mann (2019 Jugendstil skurril. Carl Strathmann), von einer Frau (2019/20 „Ready to go! Schuhe bewegen“) und einem gemischten Team (2018/19 „Ehem. jüdischer Besitz – Erwerbungen des Münchener Stadtmuseums im Nationalsozialismus“) kuratiert.

Das **Filmmuseum** hatte jedes Jahr drei Filmreihen im Programm, die ausschließlich oder überwiegend Frauen gewidmet waren, wie 2017 zum Beispiel Cate Blanchett oder 2018 Miss Representation. Den Werner-Herzog-Filmpreis, den die Werner-Herzog-Stiftung einmal jährlich in Kooperation mit dem Filmmuseum München und in dessen Räumlichkeiten verleiht, erhielten drei Frauen: in 2017 Chloe Zhao und in 2018 Liliana Dáz Castillo und Estephania Bonnett Alonso. Daneben waren zahlreiche Filmschaffende und Musikerinnen zu Gast und zwölf Kuratorinnen an Filmprogrammen tätig. 2019 wurde das Gesamtwerk der Filmemacherin Katja Raganelli für die Sammlung erworben und restauriert.

Wie bereits in den Vorjahren ergab sich bei den Besucher_innenzahlen des Münchener Stadtmuseums auch in diesem Berichtszeitraum ein Überhang an weiblichem Publikum gegenüber dem männlichen Publikum (durchschnittlich 55 % Frauen, 45 % Männer). Die Ausstellung „Ready to go“ spricht bislang ca. 70 – 80 % weibliches Publikum an.

Die Ausstellungen des Münchener Stadtmuseums sind aus dem vorhandenen Sammlungsbestand kuratiert. Historisch bedingt befinden sich darin hauptsächlich Werke von Künstlern. Bei Beschriftungen und didaktischen Texten ist das Münchener Stadtmuseum bestrebt, alle inklusiven Vorgaben zu berücksichtigen.

In der Sammlung Fotografie (FORUM) wird bei den Themen, als auch bei der Auswahl der ausgestellten Künstler_innen eine geschlechtergerechte Verteilung angestrebt. In der Sammlung Graphik/ Gemälde besteht seit 2017, verbunden mit einem Personalwechsel, die Bemühung, die Sammlung um zeitgenössische Kunst und zwar gezielt geschlechtergerecht zu erweitern. Im Bereich Mode liegt der Fokus ohnehin stark auf Frauen. In der ehemaligen Privatsammlung der *Von Parish Kostümbibliothek* (Sammlerinnen waren zwei Frauen) beziehen sich geschätzte 90 Prozent der gesammelten Darstellun-

gen auf Frauen, Männer sind unterrepräsentiert. Es wird daher versucht, durch den Ankauf von Männermoden-Darstellungen, Büchern und Zeitschriften hier einen Ausgleich zugunsten der Männer (Mode für Männer in allen Jahrhunderten) zu erzielen.

Ausstellungen im Bereich der Angewandten Kunst, wie „Ab nach München! Künstlerinnen um 1900“ (2014), Sammlungsaufrufe wie „München sucht seine LGBTI*-Geschichte“ (2019) und die Einrichtung einer Fachstelle Inklusion (seit 2015) tragen kontinuierlich zu einer Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung grundsätzlich bei.

Valentin-Karlstadt-Musaeum

Das Valentin-Karlstadt-Musaeum zeigte insgesamt acht Wechselausstellungen, wovon die Ausstellung „Liesl Karlstadt-Schwere Jahre 1935 – 45“ zweimal gezeigt wurde. Diese und zwei weitere Ausstellungen wurden von einer Frau kuratiert.

Das Valentin-Karlstadt-Musäum zeigt Leben und Werk des Künstlerpaares Karl Valentin und Liesl Karlstadt. Kuratorin und Museumsdirektorin Sabine Rinberger widmete Liesl Karlstadt dabei einen eigenen Bereich zur Darstellung ihrer künstlerischen Laufbahn und ihres bewegten Lebens. Gerade auch die erwähnte Sonderausstellung „Liesl Karlstadt: Schwere Jahre 1935 – 45“ und das gleichnamige Buch von Sabine Rinberger und Andreas Koll zeigen deutlich, dass der Fokus auch auf die kongeniale Partnerin Karl Valentins gerichtet wird. Auf Grundlage neu erhaltener Quellen aus dem persönlichen Umfeld von Liesl Karlstadt konnte ein neuer Blick auf die weibliche Hauptfigur des Museums eröffnet werden. Bisher unveröffentlichten Briefe und Postkarten von Liesl Karlstadt an ihre Freundin Norma Lorenzer, ergänzt durch Bilder und Dokumente, beschreiben eine schwierige Zeit im Leben und Wirken von Liesl Karlstadt. Ausstellung und Buch beleuchten auch das schwierige, komplexe Verhältnis zu Karl Valentin sowie die künstlerischen wie persönlichen Emanzipationsversuche Liesl Karlstadts.

Ein eigener Ausstellungsbereich innerhalb der Volkssängerausstellung ist Volkskünstlerinnen wie Liesl Karlstadt, Bally Prell, Erni Singerl der Volkssängerzeit gewidmet und unterstreicht die Bedeutung, die den Vertreterinnen dieser kulturellen Bewegung gegeben wird. Andreas Koll, der Kurator der Volkssängerausstellung, hat zu dem Thema das gleichnamige Buch herausgegeben.

Veranstaltungen mit Kabarettisten_innen und Musiker_innen sind, ganz im Sinne von Karl Valentin und Liesl Karlstadt, ein wesentlicher Bestandteil des Gesamtkonzepts des Museums. Hier liegt ein besonderes Augenmerk auf der Förderung von Musikerinnen und Kabarettistinnen. So ist die Liste der Künstlerinnen, die bei Veranstaltungen des Valentin-Karlstadt-Musäums 2018 und 2019 zum Teil mehrfach solo oder als Teil einer Gruppe auftraten, beachtlich: Johanna Bittenbinder, Ilse Neubauer, Maria Peschek, Constanze Lindner, Lisa Catena, Maria Hafner, Evi Keghmaier, Liesl Weapon, Claudia Pichler, Bele Turba mit Nadja Tamburini, Ruth Geiersberger, Caroline Ebener, Vera Klima, Ina Meling, Ira Blazejewska, Theresa Loibl, Manu Rzytki, Konstanze Kraus, Silvia-Maria Jung u. a.. Die Honorarhöhe und alle weiteren Vertragsbedingungen sind identisch mit denen der Kollegen.

Das Museum verzeichnet in etwa einen gleichen Anteil an weiblichen und männlichen Besucher_innen. Daher sind die Texte entsprechend formuliert und es wird auf gendergerechte Sprache geachtet. Da die Museumsleitung und deren Stellvertretung jeweils Frauen sind, ist das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ eines, das im Valentin-Karlstadt-Museum tagtäglich gelebt wird.

2.5.4 Städtische Bildungseinrichtungen

Münchener Volkshochschule

Die Münchener Volkshochschule erreicht mit ihrem Programm die Münchnerinnen sehr gut. Demgegenüber hat sie mit einer Unterrepräsentation von Männern unter den Teilnehmenden umzugehen. Daher wurde mit Beginn des Frühjahrs-/ Sommerprogramms 2018 ein spezielles Programm für Männer eingeführt. Unter dem Titel „Mannomann“ versammelt dies seitdem ca. 200 Veranstaltungen pro Semester und versucht speziell Männer für das Kursangebot der MVHS zu begeistern, das per se (und auch im Programm „Mannomann“) immer offen für alle Geschlechter ist. Deutlich mehr Männer als im MVHS-Durchschnitt besuchen die Veranstaltungen. Nach einer eigenen Broschüre in der ersten Programmlaufzeit wird das Programm „Mannomann“ als eigene Rubrik auf der Homepage der MVHS gepflegt.

Auch im Projektbereich spielt das Thema Gleichstellung eine zentrale Rolle, etwa im Projekt power_m, das v.a. Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienpause unterstützt, oder mona lea, das sich ausschließlich an Migrantinnen richtet.

Im Programmbereich Jugend und Ausbildung steht das Thema Gender sowohl bei der Programmgestaltung als auch bei der sozialpädagogischen Arbeit im Fokus. So nehmen die Sozialpädagoginnen der MVHS etwa an den Arbeitskreisen Münchner Mädchenforum, Mädchen und Beruf sowie Sucht und Mädchen der LH München teil.

Das breitgefächerte Veranstaltungsangebot der MVHS enthielt im Berichtszeitraum 2017 – 2019 mindestens 172 Veranstaltungen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten aus allen Programmbereichen. Es wurden damit sehr unterschiedliche Zielgruppen erreicht: von ganz spezifischen Angeboten für Frauen über 65, Kriminalliteraturaffine, Giesinger_innen oder Senioren (m) bis hin zu Kunst- und Kulturinteressierten. Die Dozent_innen waren überwiegend weiblich: insgesamt sind etwa zwei Drittel der Dozierenden weiblich und ein Drittel männlich.

Die MVHS verfügt außerdem über ca. 10 Galerien bzw. Ausstellungsflächen, auf denen im Berichtszeitraum ca. 100 verschiedene Ausstellungen gezeigt wurden. 24 Ausstellungen zeigten entweder Werke einer Künstlerin (z.B. USArt – Fotografien von Katrin-Jasmin Becker), wurden von Frauen kuratiert (z.B. Die Macht der Gefühle. Deutschland 19 | 19) oder hatten genderrelevante Aspekte zum Inhalt (z.B. Mütter des Grundgesetzes).

Zur Zielgruppenerreichung betreffend Geschlecht und Alter gibt es aussagekräftige Zahlen. Es zeigt sich, dass ca. 70% Frauen die Angebote der MVHS nutzen. Aufgrund dieser für Volkshochschulen allgemein typischen Unterrepräsentation männlicher Teilnehmender liegt wie bereits erwähnt hier ein besonderer Fokus in der Programmplanung.

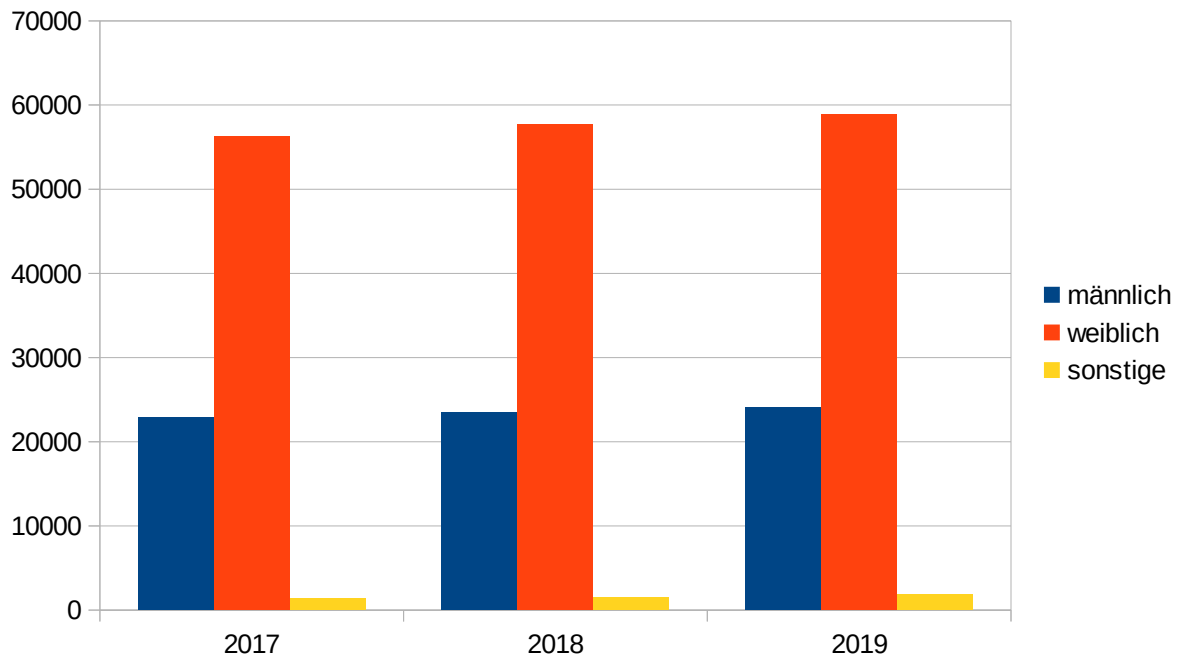


Abb. 5: Geschlechterverteilung Teilnehmende der MVHS im Jahresvergleich

Die Mitarbeiter_innenschaft bei der MVHS ist ebenfalls mehrheitlich weiblich. So bestand über den gesamten Berichtszeitraum hinweg die Belegschaft stetig zu knapp drei Viertel aus Frauen. Die Führungspositionen waren 2017 und 2018 mit sechs Frauen und vier Männern und 2019 jeweils mit fünf Männern und Frauen besetzt. Dies entspricht damit nicht ganz der Geschlechterverteilung in der MVHS. Die Geschäftsführung der MVHS ist paritätisch besetzt.

Die Zahl der Bewerbungen von Männern ist deutlich niedriger. Ein Grund könnte sein, dass die MVHS einen hohen Anteil an Teilzeitstellen – auch in den Führungspositionen – hat, die für Frauen interessant und für Männer weniger interessant zu sein scheinen. Wie gesetzlich vorgegeben sind die Stellenausschreibungen neutral und die Auswahl beruht auf den Qualifikationen. Die Personalentwicklung ist absolut geschlechterneutral. Im Bereich Sprachverwendung orientieren sich alle Texte in der MVHS an einem hausinternen Leitfaden zum Gendern. In diesem ist z. B. festgelegt, dass generell die genderneutrale Variante von Begriffen („Teilnehmende“) oder als gendergerechte Variante die weibliche und die männliche Form gemeinsam („Teilnehmerinnen und Teilnehmer“) verwendet werden sollen. Wie bei den Texten wird auch bei der Auswahl und Zusammenstellung von Fotos für Printprodukte ebenso wie für Website, Facebook-Werbung und digitale Kommunikation (z.B. Newsletter) auf Genderneutralität oder Gendergerechtigkeit geachtet. Die MVHS präsentiert sich generell mit authentischen Fotos, die an der MVHS entstanden sind. Dabei schränken die vorhandenen Fotos ggf. ein, wenn beispielsweise in einem Yogakurs sich kein Teilnehmer fotografieren lassen möchte. Daher werden mit der Auswahl von gekauften Stockfotos ggf. entstehende Unausgewogenheiten bzgl. der Geschlechterrepräsentation ausgeglichen.

Die Zielvereinbarungen greifen das Thema „Gender Mainstreaming“ derzeit nicht auf. Das Leitbild der MVHS beinhaltet jedoch explizit einen Diversity-Ansatz, aus dem sich Zielvereinbarungen ableiten, wie z.B. die interkulturelle Weiterentwicklung oder zielgruppenspezifische Angebote, wie z.B. für Deutschlernende, Hochaltrige oder Menschen mit Behinderung. Insbesondere in den Programmbereichen „Mensch, Gesellschaft, Politik“ sowie „Kultur, Kunst, Kreativität“, aber auch in der beruflichen Bildung und anderen Bereichen bietet die MVHS kontinuierlich ein breites Spektrum an Veranstaltungen an, die aus unterschiedlichsten Perspektiven Gender sowie weitere Diversity-Aspekte thematisieren.

Die MVHS ist seit November 2016 Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und beteiligte sich 2019 an der Initiative des „Diversity-Tages“. Im Vordergrund standen inklusive Bildungsinitiativen (z. B. „Behinderung ist Rebellion“ – Lesung von Maximilian Dorner), politische Bildungsangebote (z. B. „Streitet Euch! Was gegen Parolen und Populismus wirklich hilft“), interkulturelle Angebote (z. B. „Über den Tellerrand kochen“) und Angebote zur Frauenförderung (z. B. „Understanding the Implicit Rules in Business. Get Set for Success – for Women Only“). Das Leitbild wird an der MVHS nicht nur im Programmangebot nach außen, sondern auch in der Personalentwicklung nach innen gelebt. So haben ca. 10 % der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Schwerbehinderung.

Die MVHS hat die im Leitbild formulierten Ziele bzgl. Diversity im Berichtszeitraum 2017 – 2019 sowohl im Programm nach außen als auch in der Institution nach innen erfolgreich umgesetzt und ist bestrebt, diese auch in der Zukunft umzusetzen. Einen Schwerpunkt bildet dabei zurzeit eine verstärkte interkulturelle Öffnung.

Münchener Stadtbibliothek

Die Münchener Stadtbibliothek (MSB) besitzt eine hohe Sensibilität in Bezug auf die Erfordernisse von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit. Sei es bei der Konzeption von Veranstaltungen, der Auswahl von Künstler_innen oder Podiumsteilnehmer_innen, der Medienerwerbung, der Personalgewinnung und -entwicklung oder in ihren Kommunikationsformen. In manchen Bereichen, wie beim Medienangebot oder der Personalauswahl, sind allerdings die Gestaltungsspielräume begrenzt.

Die MSB geht dabei das Thema Gleichstellungsorientierung in Verbindung mit Maßnahmen zur interkulturellen Orientierung an. Seit 2019 wird die MSB von der Kulturstiftung des Bundes im Rahmen des Programms „360° - Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“ gefördert. Im Rahmen dieses vierjährigen Programms beschäftigt sich die MSB intensiv mit der Diversitätsentwicklung in den Bereichen Programm (Medienangebot und Veranstaltungen), Publikum und Personal. Der Schwerpunkt von 360° ist die (post-) migrantische Gesellschaft. Die MSB möchte aber nicht nur in Hinblick auf Migration diverser werden, sondern generell Barrieren abbauen und weitere Zugänge ermöglichen. Diversität, und damit auch Gender, werden dabei grundsätzlich intersektional verstanden.

Auch bei der Institutionalisierung von Gender Mainstreaming hat die MSB schon erste Schritte unternommen. Dennoch besteht Handlungsbedarf bei der Implementierung von Zielen (Wirkungszielen), um die Maßnahmen besser steuern und auch evaluieren zu können. Unterstützung erhält die MSB derzeit durch den Beratungsprozess für gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung und durch die im Rahmen des Förderprogramms 360° der KSB bei der MSB eingestellten Diversitätsagentin.

Bei Formulierungen in Publikationen und auf digitalen Plattformen orientiert sich die MSB am Leitfaden für gendergerechte Sprache der LHM. Bei der Bildgestaltung bzw. Bildauswahl wird darauf geachtet, dass gleichermaßen Frauen und Männer, Mädchen und Jungen zu sehen sind und zwar möglichst in nicht stereotypen Rollenmustern. Ein Ziel in der Projektlaufzeit von 360° ist es, die Öffentlichkeitsmaterialien zu sondieren und zu überprüfen, ob die Bildsprache divers genug ist. Begonnen wurde mit der Webseite. 2019 fand ein Workshop mit Mitarbeitenden statt, um zu diskutieren, welche Bilder auf der Webseite der MSB noch fehlen, um das bisherige Bildmaterial durch Zukauf zu ergänzen. Bei der Auswahl der Bilder wurde sowohl auf die Aspekte Gender, LGBTI*, Alter, Behinderung, Migration geachtet als auch die abgebildeten Rollenverteilungen diskutiert.

Im Bereich der Neuanschaffungen für den Bestand achten die Fachreferent_innen für die Erwerbung von Belletristik und erzählender Kinder- und Jugendliteratur darauf, Literatur anzuschaffen, die Diversität abbildet und stereotype Rollenmuster hinterfragt. Allerdings sind hier durch das Marktangebot auch Grenzen gesetzt. 2019 hat die Stadtbibliothek begonnen, intersektionale Buchlisten mit dem Katalog abzugleichen, um zu überprüfen, ob sich die aus Diversitäts- und Gendersicht besonders empfohlenen Medien im Bereich der Kinder- und Jugendliteratur auch im Bestand wiederfinden. Die Arbeitsgruppe der Kinder- und Jugendakteur_innen im Haus widmet sich dem Thema Diversität in der Kinderliteratur, um Spielräume innerhalb der durch Verlage gesetzten Grenzen auszuloten und zu gestalten. Generell stehen beim Erwerb von Medien das jeweilige Bestandsprofil eines Bestandssegmentes sowie Inhalt, Qualität und Bibliothekseignung, aber auch Preis, Lizenzbedingungen etc. im Vordergrund. Das Geschlecht der Autor_innen hat in der Erwerbungspraxis keinen Einfluss auf die Kaufentscheidung.

In den vergangenen drei Jahren wurden drei neue Programmformate eingeführt: Literatur International, Comic Bar und Salon Mayer. Bei allen drei Programmformaten geht es nicht nur um die Vermittlung von Literatur, sondern auch um die Hinterfragung und die Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen. Gleichstellungsorientierung wird auch in Zusammenhang mit der interkulturellen Ausrichtung der Bibliothek angegangen. Neben der Reihe Literatur International, wurden spezielle Programme für Geflüchtete entwickelt (wie die Filmreihe „Willkommen im Kino“, Sprachcafé Deutsch, Lerntreff Deutsch). Diese Angebote werden aufgrund der Geschlechterverteilung innerhalb der Zielgruppe vermehrt von einem männlichen Publikum genutzt.

Als Zielgruppe im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Inhalte wurden im Berichtszeitraum vermehrt Jugendliche und junge Erwachsene in den Blick genommen, mit Veranstaltungen wie „Good Night Stories for Rebel Girls“ oder einem SZ-Werkstatt-Gespräch zum Thema #MeToo – Frauenrollen in Schule und Redaktion.

Die Frauenbewegung und der Kampf für Frauenrechte waren gerade auch aus historischem Anlass Schwerpunkt von Veranstaltungen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten. Besonders hervorzuheben ist dabei die große Ausstellung in der Monacensia „Evas Töchter – Münchner Schriftstellerinnen und die moderne Frauenbewegung“ im Jahr 2018 mit vielen Begleitveranstaltungen, aber auch Veranstaltungen in anderen Stadtbibliotheken wie „Demokratie, Bildung, Frauenrechte“ in der Stadtbibliothek Hasenberg oder die Fotoaktion zur Einführung des Frauenwahlrechts „#1919frauen“ in der Stadtbibliothek Am Gasteig.

Einige Veranstaltungen hatten auch das Ziel, die Rolle der Väter zu stärken und damit Geschlechtergerechtigkeit im häuslichen Erziehungsbereich zu fördern.

Insgesamt fanden 60 relevante Veranstaltungen im Zeitraum 2017 bis 2019 statt, davon allein 38 Veranstaltungen in der Monacensia. Generell wird bei der Besetzung von Podien bei Diskussionsveranstaltungen oder bei der Auswahl von Künstler_innen für Veranstaltungen darauf geachtet, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer vertreten sind.

In dem zielgruppenspezifischen Bibliothekssegment für junge Erwachsene unter dem Label „update/jung & erwachsen“ liegt ein Schwerpunkt auf gleichstellungsrelevanten und feministischen Inhalten. So etwa die Fotoaktion zum Frauenwahlrecht oder der Co-verflow „update_Feminism matters“ auf der Homepage der Stadtbibliothek¹¹.

Eine gute Annäherung an die erreichte Zielgruppe der MSB ist eine Analyse der Bibliotheksausweisbesitzer_innen.

Bibliotheksausweisbesitzer_innen zum Dezember 2019:

Gesamt:	139.223 (davon 59,7 % w, 40,2 % m)
Kinder (jünger als 18 Jahre):	71.807 (davon 51,7 % w, 48,2 % m)
Erwachsene, 18 – 65 Jahre:	53.045 (davon 69,4 % w, 30,6 % m)
Erwachsene, älter als 65	15.210 (davon 64,1 % w, 35,9 % m)

Während die Geschlechterverteilung bei den unter 18-Jährigen, also in der Altersgruppe, die aufgrund der intensiven Zusammenarbeit mit Schulen sehr gut erreicht wird und für die keine Jahresgebühren erhoben werden, noch ausgeglichen ist, ist bei den Erwachsenen der Anteil der weiblichen Personen ausgeprägt hoch. Dies wird oft mit einem geschlechtsspezifischen Leseverhalten erklärt. In einer Zielgruppenanalyse, die zusammen mit der Stelle für gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung 2016 erstellt wurde, wurde allerdings herausgearbeitet, dass die Überrepräsentanz von Frauen unter den Bibliothekskund_innen zum einen auch finanzielle Gründe haben könnte, da Frauen wegen des Gender-Pay-Gap bzw. des Gender-Pension-Gap in der Regel über geringere finanzielle Ressourcen als Männer verfügen. Zum anderen liegt der Grund aber mit Sicherheit auch darin, dass Frauen die Bibliothek in ihrer Funktion als Nebenzielgruppe von Kin-

11 <https://www.muenchener-stadtbibliothek.de/jung-erwachsen> (letzter Aufruf: 20.08.2020)

dern, also als Mütter, Erzieherinnen und Lehrerinnen, stärker nutzen, da sie in dieser Funktion ebenfalls überrepräsentiert sind. In Familien oder Partnerschaften ist es darüber hinaus üblich, dass nur für einen Erwachsenen ein Bibliotheksausweis beantragt wird, der jedoch von weiteren Erwachsenen im Haushalt mit genutzt wird. Da Frauen aus den oben genannten Gründen tendenziell eher den Weg in die Bibliothek finden und sich anmelden, ist dieser Erwachsene sehr oft weiblich. Die männlichen Erwachsenen des Haushalts, die die Bibliotheksangebote über diesen gemeinsamen „Familienausweis“ nutzen, werden aber statistisch nicht erfasst. Die statistisch erfassten Zahlen zum Geschlecht von Bibliotheksausweisbesitzer_innen müssen deshalb mit Vorsicht betrachtet werden.

Die Besucher_innen, die die Bibliotheken zum Lernen, Lesen oder als Aufenthaltsort nutzen, werden nicht nach Alter und Geschlecht erfasst. Das automatische Zählsystem hat für das Jahr 2019 4.770.000 Besucher_innen ermittelt.

Bei den Teilnehmenden von Veranstaltungen und Vermittlungsangeboten für Erwachsene wird die Geschlechterverteilung erhoben. Insgesamt fanden in allen Stadtteilbibliotheken 3.491 Veranstaltungen mit 177.057 Teilnehmenden statt. Der Anteil der Frauen lag bei 57 %. Die Geschlechterverteilung ist damit etwas ausgeglichener als noch im Zeitraum 2014 – 2016 (61 %). Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass der Anteil der weiblichen und männlichen Teilnehmenden bei Veranstaltungen, an denen mehr als 100 Personen teilgenommen haben, oft nur geschätzt werden konnte.

Die MSB widmet sich seit 2014 intensiv der gleichstellungsorientierten, interkulturellen Ausrichtung der Bibliothek. Gemeinsam mit der Stelle für gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung wurde eine Zielgruppenanalyse erstellt, mit dem Ziel Zielgruppen zu identifizieren, die einen besonderen Bedarf an Bildung und Teilhabe, und damit an den Angeboten der Bibliothek, haben. Ein Ergebnis dieser Zielgruppenanalyse war, dass es zur Erfassung von Zielgruppen mit besonderen Bedarfen, wie z.B. Alleinerziehende und Kinder aus einkommensschwachen Familien, eine genauere Datengrundlage für die Einzugsbereiche der einzelnen Stadtbibliotheken braucht. Mit Unterstützung des Statistischen Amtes wurde anhand der Daten der aktiven Bibliotheksausweisbesitzer_innen der Einzugsbereich der einzelnen Stadtbibliotheken auf Viertelebene erfasst und die jeweilige Zusammensetzung des Publikums nach Alter und Geschlecht mit der entsprechenden Zusammensetzung der Bevölkerung im Einzugsbereich verglichen. Darüber hinaus stellt das Statistische Amt weitere Daten zur Bevölkerung im jeweiligen Einzugsbereich zur Verfügung, etwa im Hinblick auf Migrationshintergrund, Einkommenssituation, Förderbedarf von Schulkindern etc.

Auf dieser Datengrundlage haben im Beratungsprozess für gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung 2020 Workshops zu Zielgruppen für die Bibliotheksleitungen der Stadtteilbibliotheken stattgefunden, die von der Frauenakademie München moderiert wurden. Die Workshops befassten sich mit folgenden Fragen: Welche Zielgruppen erreichen wir bereits mit welchen Angeboten? , Auf welcher Grundlage und mit welchen Vor-

gaben gestalten wir unsere Bibliotheksangebote? , Wie sieht die Bevölkerungsstruktur im Einzugsbereich der einzelnen Bibliotheken aus? , Gibt es Hinweise, welche Bevölkerungsgruppen – nach Geschlecht differenziert – wir eher schlechter oder eher besser erreichen? , Welche Gründe könnte es dafür geben?

Die Beschäftigten der MSB sind mehrheitlich weiblich. Zum Stichtag 31.12.2019 hatte die Münchner Stadtbibliothek 571 Beschäftigte (ohne Beurlaubte und ATZ Freistellungsphase), davon 458 weiblich (80,21 %). Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil noch einmal höher: 245 Teilzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und ATZ Freistellungsphase), davon 220 weiblich (89,8 %). Bei den Führungskräften ist der Frauenanteil dagegen etwas niedriger: 65 Führungskräfte (davon 13 in Teilzeit), davon 48 weiblich (74 %).

Um Jungen und Männer als Bewerber für die bibliotheksspezifische Ausbildung und freie Stellen im Bibliotheksdienst zu gewinnen, wird der Ansatz verfolgt, bereits bei der Personalakquise und dem Personalmarketing, vor allem im Hinblick auf den Ausbildungsberuf Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, durch gezielte Ansprache auf Ausbildungsmessen oder Foren zur Berufsfindung Jungen und Männer als Bewerber zu gewinnen. Eine weitere Maßnahme liegt in einer entsprechenden Gestaltung der Social-Media-Auftritte und Informationsflyer. Die Geschlechterverteilung bei den Auszubildenden ist aufgrund dieser Maßnahmen bereits etwas ausgeglichener als im sonstigen Personalbereich. Zum Stand Dezember 2019 waren 75 % der 12 Auszubildenden weiblich und 25 % männlich.

Im Bereich der Personalentwicklung werden die Bedarfe und Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigt und stehen einer Personalentwicklung nicht entgegen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird mit flexiblen Arbeitszeitmodellen unterstützt. Bei Mitarbeiter_innenfortbildungen wird seit 2017 – und im Zusammenhang mit der Förderung im Rahmen von 360° seit 2019 noch einmal verstärkt Wert auf diversitätsspezifische Inhalte gelegt. Hierbei steht die intersektionale Reflexion über Rollen und Ausgrenzung im Fokus. Dies beinhaltet sowohl rassistische- als auch diskriminierungskritische Formate. In Zukunft soll das Thema Gendersensibilität bei Fortbildungen noch stärker berücksichtigt werden.

2.5.5 Städtisches Orchester – Münchner Philharmoniker

Die Münchner Philharmoniker setzen sich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im künstlerischen Bereich ein. Nach wie vor ist die internationale Marktlage im Spitzenbereich der Dirigent_innen stark männerdominiert. Die Philharmoniker haben den Anteil der Dirigentinnen von der Spielzeit 17/18 zur Spielzeit 18/19 – wenn auch auf niedrigem Niveau – verdreifachen können. Für die Spielzeit 19/20 waren vier Dirigentinnen geplant. Dass die Münchner Philharmoniker innerhalb der Branche beispielhaft agieren, spiegelt auch das Presseecho¹² wider. Auch die Entwicklung auf dem internationalen Dirigent_innenmarkt gibt Anlass zur Hoffnung, dass der Anteil weiblicher Dirigentinnen noch weiter gesteigert werden kann.

12 „Ungewöhnlich in der männerdominierten Klassikwelt: Bei den Münchner Philharmonikern werden in der kommenden Saison vier Gast-Dirigentinnen am Pult stehen.“ (BR-KLASSIK, 26.03.2019)

Im Berichtszeitraum wurden drei Kompositionen bei Komponistinnen in Auftrag gegeben (Claudia Montero, Julia Wolfe, Jennifer Higdon) mit Uraufführungen zwischen Mai 2020 und Juni 2021. An Komponisten wurden im Berichtszeitraum lediglich zwei Aufträge erteilt (Julian Anderson, Ayal Adler). Im Bereich der Gastsolist_innen liegt im Berichtszeitraum ein nahezu ausgewogenes Verhältnis vor (54 % männlich, 46 % weiblich).

Das Produktdatenblatt wurde seit dem letzten Bericht wegen Vorgaben der Stadtkammer einer weiteren Bearbeitung unterzogen, bei der die Anzahl der Kennzahlen, die berichtet werden können, weiter reduziert wurde. Für die Gleichstellungsthematik werden seitens der Philharmoniker dennoch die Kennzahlen „Anteil Gastsolistinnen“ sowie „Anteil Musikerinnen im Orchester“ berichtet.

Zeitraum	2017/2018	2018/2019
	Gesamt/ weiblich/ w in %	Gesamt/ weiblich/ w in %
Orchestermusiker_innen	107/ 25/ 23 %	107/ 27/ 25 %
Solist_innen intern	38/ 7/ 18%	39/ 7/ 18 %
Solist_innen extern	43/ 19/ 44 %	70/ 32/ 46 %
Dirigent_innen	29/ 1/ 3 %	30/ 3/ 10 %
Stipendiat_innen	-	13/ 5/ 38 %
Direktionspersonal	30/ 20/ 67 %	30/ 19/ 63 %

Für das Orchester sind die Führungspositionen die Solist_innen (intern). Für die Direktion im Zeitraum 2017/18 und für 2018/19 belief sich die Anzahl der Führungspositionen insgesamt auf neun, hiervon gab es vier weibliche Führungskräfte, d.h. ein Anteil von 44 %. Im Orchestervorstand ist seit den letzten Wahlen im Jahr 2017 eine der drei Positionen mit einer Frau besetzt.

Aufgrund der vielen Abo-Käufe, ist eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angabe zur erreichten Zielgruppe der Philharmoniker nicht möglich. In der Regel bucht eine Person zwei oder mehrere Abonnements. Die Zahl der erfassten Kunden_innen (m/w) ist daher geringer als die absolute Zahl der Gesamtbuchungen an Abonnements¹³. Eine Ermittlung dieses Deltas ist derzeit leider nicht möglich.

¹³ In 2018/19 gab es insgesamt 14.601 Abo-Buchungen. Davon wurden 4.199 von einer Frau und 4.298 von einem Mann getätigt. Wie viele Menschen welcher Geschlechter dieses Abo nutzen, lässt sich nicht nachvollziehen.

2.6 Zusammenfassung und Handlungsbedarfe

Es herrscht mehrheitlich ein großes Bewusstsein für Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Geschlechtergleichstellung im Kulturreferat. In vielen Bereichen werden sehr genau Daten erhoben, interpretiert und steuernd damit gearbeitet. Dazu werden immer mehr auch intersektional gefasste Betrachtungsweisen eingenommen und neben Geschlechtergleichstellung Ziele wie Inklusion und Interkulturelle Öffnung als wichtig erachtet. In manchen Bereichen werden noch Unterstützung und/oder klare Zielvorgaben benötigt.

Handlungsbedarfe: Die Genderkompetenz im Kulturreferat kann mit Fortbildungen und Sensibilisierung weiter vertieft und gefestigt werden. Eine Fortbildung hierzu wird allen Führungskräften im Kulturreferat ausdrücklich empfohlen. Ebenso hat sich gezeigt, dass eine vorhandene Genderkompetenz bei Jurymitgliedern entscheidend ist für eine geschlechtersensible Perspektive der Jurys. Entsprechende Schulungen werden für Jurymitglieder und Vorschlagende empfohlen. Für die Fachabteilungen sind Fortbildungen zu Genderkompetenz oder praxisorientierte Angebote wie Schulungen zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung ebenso empfehlenswert. Zudem wird im Kulturreferat für die Sensibilisierung zur Genderthematik und zur Vertiefung von für den Kulturkontext relevanter Themen ein regelmäßiger Gendertag für Mitarbeitende angeboten.

Bei der Datenerfassung fehlen systematische, flächendeckende Datenerhebungen nach einheitlichem Muster. So werden bislang etwa alle drei Jahre Daten für diesen Bericht zusammengetragen, jährlich Kennzahlen erfasst und stetig Daten in den Förderanträgen sowie in den Verwendungsnachweisen abgefragt. Die Institute haben ebenso ihre internen Systematiken. Bisher gibt es kein Verfahren, um all diese Daten und Informationen für eine gleichheitsorientierte Analyse zusammen zu führen. Die quantitative Erfassung stößt, wie aus diesem Bericht deutlich wird, an ihre Grenzen. Die Bereiche lassen sich z.T. schwer miteinander vergleichen und Zielsetzungen sind sehr unterschiedlich. Es gibt diverse Förderarten und Leistungen des Kulturreferates: vom Kunst- und Informationsangebot in den Museen, über die zahlreichen Angebote der Stadtbibliotheken hin zu den verschiedenen Förderlinien, wie Geldausreichungen, Mietübernahmen oder Ateliernutzungen. Darüber hinaus ist bislang die zahlenmäßige Erfassung der Arbeit von sog. institutionellen, dauerhaft geförderten Zuschussnehmenden nach Gleichstellungskriterien nicht möglich. Das betrifft viele Bereiche wie bspw. Film (z.B.: Dok.Filmfest), Wissenschaft (z. B. Münchner Bildungswerk, Janusz-Korcac-Akademie u. a.) oder Neue kulturelle Bewegungen (z.B. Eine Welt Haus München oder MunichKiewQueer). Die Institutionen und Initiativen erhalten pauschale jährliche Zuwendungen, u. a. auch für Miet- und / oder Betriebskosten, und haben jede für sich eine Vielzahl von Veranstaltungen und involvierten Akteur_innen.

Neben der quantitativen Betrachtung teilweise relativ kleiner absoluter Zahlen, ist daher für viele der regelmäßige qualitative Blick durch die „Genderbrille“ wichtig, um ein Bewusstsein in der eigenen Arbeitsroutine immer wieder wachzurufen.

Handlungsbedarfe: Aus der Abfrage wurde deutlich, dass eine Fokussierung auf ausgewählte Kennzahlen über einen definierten Zeitraum effektiver und passgenauer Aussagen über Steuerungsmöglichkeiten liefern könnte. Auch in dem noch andauernden Gender Budgeting Prozess wurde deutlich, dass ein einheitliches Konzept für die gendergerechte Erfassung von quantitativen Daten, gekoppelt mit Daten zur Interkulturalität und Inklusion im Kulturreferat notwendig ist, um eine quantitative Datenbasis zu erhalten. Ebenso ist es wichtig, die (juristische) Erweiterung des Geschlechtsbegriffs in statistischen Abfragen zu berücksichtigen. Insbesondere Daten zum gendergerechten Budget sind erforderlich, um mittel- und langfristig sicherzustellen, dass Fördermittel geschlechtergerecht eingesetzt werden. Eine angepasste und auch abgestimmte Datenabfrage wird entwickelt und zur Anwendung gebracht werden. Hierbei werden Kolleg_innen aus der Geschäftsleitung (Controlling/Haushaltsplanung) und der Zuschussabteilung mit ihrer fachlichen Expertise einbezogen. Die bereits bestehenden Instrumente werden dabei berücksichtigt, um ein verschlanktes Verfahren zu erreichen. Hierzu wird auch ein Leitfaden für die Fachabteilungen entwickelt.

Das Kulturreferat hat Möglichkeiten, erforderliche Rahmenbedingungen deutlich zu machen oder zu schaffen. Durch eigene Schwerpunktsetzungen kann dem noch vorhandenen Ungleichgewicht begegnet werden und es können Maßnahmen mit Signalwirkungen, wie sie in einer öffentlichen Verwaltung in besonderem Maße möglich sind, umgesetzt werden. Alle haben weiter den Auftrag Steuerungsmöglichkeiten auszuloten und anzugehen, um langfristig zu anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beizutragen.

Handlungsbedarfe: Maßnahmen mit Signalwirkung werden in den einzelnen Bereichen identifiziert und umgesetzt. Aus der Abfrage kamen hierzu einige wichtige Impulse: Projektbeteiligte bzw. Zuschussnehmende erhalten neu entwickelte Fragen vor und nach dem Projekt, um eine Reflektion und auch Sensibilisierung für die Themen anzuregen. Bei Förderanträgen wird immer im Sinne von z.B. *Art but fair* geprüft, ob Honorare fair und ausgeglichen auf die Geschlechter verteilt sind und ggf. nachgesteuert. Für den Bereich der Kulturellen Bildung und Vermittlung kann mehr Austausch, Diskussion und Qualifizierungsangebote für Methoden und Strategien diversitäts- und gendersensibler Inhalte für Akteur_innen, die sich im Feld der Kunstvermittlung bewegen, angeboten werden.

Bei der Konzeption und Ausgestaltung eigener Projekte ist eine angemessene Beteiligung von Kulturakteurinnen und Künstlerinnen selbstverständlich. Es wird gezielt an Künstlerinnen herantreten und bei der Erarbeitung von Konzepten werden verstärkt Genderthematiken als Inhalte mitgedacht und umgesetzt. Vor allem im Bereich der Förderung des weiblichen künstlerischen Nachwuchses gibt es Möglichkeiten, aktiv eine Verbesserung in Richtung Gleichstellung zu erzielen: Durch Workshops im Bereich Urban Art in Kooperation mit Schulen gelang es beispielsweise, dass jeweils 50% bis zu 60% der teilnehmenden Schüler_innen Mädchen waren. Dies ist ein erster Schritt, um mehr Frauen an dieses Kunstgenre heranzuführen.

Für die Planung und Durchführung größerer Projekte von Zuschussnehmer_innen (u.a. im Rahmen von Ausschreibungen) würde ein Mentor_innenprogramm zudem Teilhabechancen erhöhen.

In der internationalen Projektförderung kann unser Angebot für Künstler_innen erweitert werden. An neuen Formaten, die auch für Künstler_innen mit Kindern (alleinerziehend oder als Familie) attraktiv sind (kurzer Zeitraum, Kinderbetreuung während der Residency etc.) wird gearbeitet.

Bei Vergaben bzw. in der Vergabestelle können geschlechtergerechte Kriterien bei der Auswahl z. B. des Ordnungsdienstes für Veranstaltungen stärker berücksichtigt werden. Es wird auf ausgeglichene Besetzung der Jurys geachtet und Gendergerechtigkeit sollte explizit in die Auswahlkriterien der Jurys aufgenommen werden.

Im Bereich Preise werden quotierte Vorschlagslisten für Preise und alternierende Preisvergaben abwechselnd an alle Geschlechter vorgeschlagen.

Bei der Entscheidung über Fördergelder und Stipendien im Rahmen von Ausschreibungen ist neben der Qualitätsprüfung auch eine Quotenregelung empfehlenswert.

In Bezug auf die interne Personalentwicklung werden Arbeitsmodelle wie geteilte Führung ernsthaft in Erwägung gezogen und möglich gemacht.

Zudem wird sich im Rahmen von Stellenneubesetzungen um eine zunehmend diversere Belegschaft bemüht.

Zielvereinbarungen gibt es im Kulturreferat v.a. auf Leitungsebene. Auch hat sich das Kulturreferat mit vielfältigen Maßnahmen an der Umsetzung der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männer auf kommunaler Ebene beteiligt. In der Abfrage wurde allerdings deutlich, dass über den Aktionsplan zur EU-Charta hinaus kaum mit Zielvereinbarungen im Gleichstellungsbereich gearbeitet wird. Auf Sachbearbeiter_innenebene wird größtenteils gar nicht mit Zielvereinbarungen gearbeitet.

Es gibt beispielsweise bislang keine Vorgaben, die es ermöglichen würden, ein Projekt abzulehnen, bei dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Es kann aber darauf hingewiesen werden und meistens finden diese Rückmeldungen bei der weiteren Projektplanung und -umsetzung Berücksichtigung. Dieser kritische Blick auf die Projekte sollte in der Mitarbeiter_innenschaft selbstverständlich sein. Eine stete Veranschaulichung und Vergegenwärtigung dieser Thematik für alle Förder- und Projektverantwortlichen ist ein wichtiges Ziel des Genderberichts.

Handlungsbedarfe: Ausgehend von dem neu gefassten übergeordneten Gleichstellungsziel des Kulturreferates und in Zusammenschau mit dem oben bereits erwähnten Erhebungsprozess (ausgewählte Kennzahlen) werden für einzelne Bereiche mit Handlungsbedarf Gleichstellungsziele auf Sacharbeitsebene formuliert und in einem definiertem Zeitrahmen umgesetzt. Die Ziele sind auch immer im Einklang mit den Handlungsfeldern des Referenten zu formulieren.

3. Abstimmungen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat die Vorlage mitgezeichnet.

Der Korreferentin des Kulturreferats, Frau Stadträtin Schönfeld-Knor, alle Verwaltungsbeiräte und Verwaltungsbeirätinnen des Kulturreferates sowie die Stadtkämmerei haben Kenntnis von der Vorlage.

II. Antrag des Referenten:

1. Die Darstellung zur Entwicklung der Künstler_innenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturbetrieb wird zur Kenntnis genommen.
2. Das Kulturreferat mit seinen Abteilungen und Institutionen bleibt beauftragt, bei der laufenden Arbeit und bei kulturpolitischen Grundsatzentscheidungen Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zu berücksichtigen. Bereits bestehende Instrumente und Methoden werden weiterhin genutzt und ausgebaut. Gender Mainstreaming und Gleichstellung bleiben weiterhin Querschnittsziele.
3. Das Kulturreferat wird beauftragt, den nächsten Bericht in neuem Format in 2024 vorzulegen.
4. Die Ziffer 3 des Antrags unterliegt der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss: nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die / Der Vorsitzende:

Der Referent:

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

Anton Biebl
Berufsm. Stadtrat

IV. Abdruck von I., II. und III.
über D-II-V/SP
an die Stadtkämmerei
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

V. Wv. Kulturreferat (Vollzug)

Zu V. (Vollzug nach Beschlussfassung):

1. Übereinstimmung vorstehender Ausfertigung mit dem Originalbeschluss wird bestätigt.

2. Abdruck von I. mit V.

GL-L

an GL-2

an Abt. 1

an Abt. 2

an Abt. 3

an die Direktion des NS-Dokumentationszentrums

an die Direktion des Jüdische Museums

an die Direktion des Münchner Stadtmuseums

an die Direktion der Städtischen Galerie Lenbachhaus

an die Direktion des Valentin-Karlstadt-Musäums

an die Direktion der Münchner Philharmoniker

an die Direktion der Münchner Stadtbibliothek

an die Leitung der Monacensia

an die Geschäftsführung der Münchner Volkshochschule GmbH

an das Direktorium/Gleichstellungsstelle

mit der Bitte um Kenntnisnahme bzw. weitere Veranlassung.

3. Zum Akt

München, den

Kulturreferat