



Herrn Stadtrat Dr. Theiss
Frau Stadträtin Dr. Menges
Frau Stadträtin Dr. Mirlach
Herrn Stadtrat Hammer

CSU Stadtratsfraktion

Rathaus

Datum: 17.02.2022

Pflicht zum Gendersternchen in den Münchner Tochtergesellschaften und bei den Münchner Zuschussnehmern?

Schriftliche Anfrage Nr. 20-26 / F 00287 gemäß § 68 GeschO
von Herrn StR Dr. Hans Theiss, Frau StRin Dr. Evelyne Menges, Frau StRin Veronika Mirlach und
Herrn StR Hans Hammer
vom 22.06.2021, eingegangen am 22.06.2021

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

auf Ihre Anfrage vom 22.06.2021 nehme ich Bezug. In Ihrer Anfrage haben Sie folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

„Wir treten für die Geschlechtergerechtigkeit ein und begegnen Menschen, die sich geschlechtlich nicht binär identifizieren, mit vollem Respekt und höchster Wertschätzung. Deshalb irritiert es uns umso mehr, wenn das Weglassen des sog. Gendersternchens als diskriminierendes Verhalten interpretiert wird – wir als CSU-Fraktion stehen in liberaler sprachlicher Tradition für „leben und leben lassen“. Die Deutsche Sprache hat sich immer weiterentwickelt, allerdings fast nie staatlich oktroyiert, sondern aus der Mitte der Gesellschaft heraus. Wir wenden uns daher gegen verpflichtende Vorgaben von Seiten der staatlichen oder kommunalen Institutionen, wie sie in der Durchsetzung der sog. „gengerechten Sprache“ teilweise angewandt werden.“

Ich danke für die gewährte Fristverlängerung und kann Ihnen zu den im Einzelnen gestellten Fragen Folgendes mitteilen:

Frage 1:

Welche Münchner Tochtergesellschaften haben bisher einen Genderleitfaden verfasst?

Antwort zu Frage 1:

Die folgenden Gesellschaften haben angegeben, einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache zu nutzen bzw. einen vorzubereiten:

Gasteig GmbH, GEWOFAG, GWG, IMF GmbH, Klinik München gGmbH, Mediaschool Bayern gGmbH, MGH GmbH, Münchenstift gGmbH, MünchenTicket GmbH, Münchner Arbeit gGmbH, MVV GmbH, OMG, Portalmünchen GmbH, P+R GmbH, SWM GmbH, WERK1 Bayern GmbH.

Die DTGH hat keinen eigenen Leitfaden, orientiert sich aber an den Regelungen der AGAM.

Frage 2:

Wer hat dies veranlasst?

Antwort zu Frage 2:

In allen Fällen hat dies die jeweilige Geschäftsführung veranlasst.

Frage 3:

Wie hoch waren die Kosten hierfür?

Antwort zu Frage 3:

Die Gesellschaften gaben an, dass keine oder nur geringe Kosten (z.B. für Gestaltung und Druck von Broschüren) entstanden sind. Die Erstellung der Leitfäden, die häufig auf Grundlage von öffentlich zugänglichen Mustern und Beispielen erfolgte, wird als Teil der laufenden Geschäftstätigkeit gesehen.

Frage 4:

Fußt diese Entscheidung auf einem Stadtratsbeschluss?

Antwort zu Frage 4:

Nein.

Frage 5:

Wurde die Einführung dieser „Regeln“ vom Betriebsrat mitbestimmt?

- a) Wenn ja, gibt es hierzu eine Betriebsvereinbarung?
- b) Wenn nein, warum erfolgte die Einführung ohne Mitbestimmung des Betriebsrats?

Antwort zu Frage 5:

Eine Einbindung des jeweiligen Betriebsrats gab es in den allermeisten Fällen nicht, da es sich bei der Einführung betriebsinterner Sprachleitfäden nicht um einen mitbestimmungspflichtigen Vorgang handelt. Soweit die Anwendung des jeweiligen Leitfadens vorgegeben ist handelt es sich um eine Maßnahme, die nur einen untergeordneten Bezug zur betrieblichen Ordnung aufweist und vielmehr die vertraglich geschuldete Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert. In vielen Fällen wurden die Leitfäden ausdrücklich nur als Orientierungshilfe eingeführt.

Frage 6:

Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergeben sich für die Beschäftigten, die sich nicht an diese Regeln halten? Wird direkt oder indirekt Druck auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeübt?

Antwort zu Frage 6:

Bei der Nicht-Einhaltung rechtmäßiger Vorgaben oder (An-)Weisungen des Arbeitgebers durch die Arbeitnehmer*innen können sich die allgemeinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergeben. Hier kommt es jedoch maßgeblich auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls an, so dass keine allgemeingültigen Aussagen getroffen werden können.

Frage 7:

Gibt es städtische Vorgaben hinsichtlich „gendergerechter Sprache“ für Zuschussnehmer der Landeshauptstadt München und haben diese Auswirkungen auf die Verträge mit den Zuschussnehmern?

Antwort zu Frage 7:

Einzelne Zuwendungsrichtlinien der LHM sehen als allgemeine Fördervoraussetzung die Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreamings vor. Die Richtlinien für die Gewährung von Zuwendungen aus Kulturförderungsmitteln des Kulturreferats sieht ausdrücklich „gendersensible Schreibweise in den Veröffentlichungen“ vor.

Die allgemeinen Fördervoraussetzungen sind von den antragstellenden Institutionen und Personen zu erfüllen, wenn es zu einer Förderung kommen soll.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dieter Reiter