

**Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene  
Evaluation des 1. Aktionsplanes der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021**

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07079**

1 Anlage

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 28.09.2022 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>I. Vortrag des Referenten</b>	<b>2</b>
1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	2
2. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021: Grundlage, Inhalt und Umsetzung	2
2.1 Grundlage und Stadtratsbeschluss	2
2.2 Inhalt des 1. Aktionsplanes	3
2.3 Zuständigkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen	4
2.4 Der Umsetzungsprozess der Maßnahmen	4
3. Evaluation der Maßnahmen und der Umsetzung des 1. Aktionsplanes	5
3.1 Vorgehensweise bei der Evaluation	5
3.2 Umsetzungsstand	6
3.2.1 Umsetzungsstand Überblick	6
3.2.2 Umsetzungsstand im Einzelnen	7
3.2.3 Gesamtwertung der Umsetzung mit Ausblick	10
3.3 Die Bedeutung des 1. Aktionsplanes für die Landeshauptstadt München, Fortführung und Ausblick	13
<b>II. Antrag des Referenten</b>	<b>16</b>
<b>III. Beschluss</b>	<b>16</b>

## **I. Vortrag des Referenten**

### **1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

Am 30. Mai 2016 unterzeichnete der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München (LHM) auf Empfehlung des Münchner Stadtrates die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03310), im Folgenden „Charta“ genannt.

Die Charta wurde vom Europäischen Rat der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) verabschiedet und formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze und Ziele für kommunalpolitische Handlungsfelder. Sie enthält ein umfassendes Rahmenprogramm für die kommunale Gleichstellungspolitik und beinhaltet u. a. das Bekenntnis zu dem Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. die Einleitung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, S. 1) sowie zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle politischen Aktivitäten durch den Einsatz von Gender Mainstreaming. Sie ist eine Selbstverpflichtung der unterzeichnenden „Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung“.

Inzwischen haben mehr als 1800 Kommunen in 36 Ländern die Charta unterzeichnet. Deutschlandweit waren dies 70 Städte und andere Gebietskörperschaften.

### **2. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021: Grundlage, Inhalt und Umsetzung**

#### **2.1 Grundlage und Stadtratsbeschluss**

Die die Charta unterzeichnenden Kommunen verpflichten sich u. a., innerhalb eines Zeitrahmens von zwei Jahren ab Unterzeichnungsdatum einen eigenen Gleichstellungsaktionsplan zu entwickeln, ihn anzunehmen und umzusetzen (vgl. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, Teil II (1)).

Dies zugrunde gelegt beschloss die Vollversammlung des Münchner Stadtrates am 24.07.2019 den 1. Aktionsplan (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14161). Dieser erste Aktionsplan wurde von der Gleichstellungsstelle für Frauen in Kooperation mit der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen, den städtischen Referaten und gleichstellungspolitischen Gremien der Münchner Zivilgesellschaft erarbeitet.

Der Prozess und die Leitlinien für die Erarbeitung des Aktionsplanes können dem Beschluss „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene, 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021“,

Sitzungsvorlage Nr. 14 – 20 / V 14161, auch abrufbar unter [www.muenchen.de/gst](http://www.muenchen.de/gst), entnommen werden. Dort ist auch die Vorstellung der Charta in diversen Gremien, die Zusammenarbeit mit den Referaten bzgl. der Aktionsplanerarbeitung, die Beteiligung der Zivilgesellschaft sowie die Durchführung von Workshops ausführlich dargestellt.

## 2.2 Inhalt des 1. Aktionsplanes

Der 1. Aktionsplan der LHM umfasst die folgenden 10 Handlungsfelder mit insgesamt 68 Maßnahmen. Die Handlungsfelder des Aktionsplanes wurden auf den Grundlagen der von den Referaten eingereichten Maßnahmen entwickelt und formuliert. Für alle Handlungsfelder war die Berücksichtigung der intersektionalen Perspektive der Gleichstellungsstelle für Frauen ein Anliegen.

- Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen)
- Stadt als Arbeitgeberin
- Genderkompetenz
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung
- Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
- Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung
- Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen
- Geschlechtergerechte Zugänge
- Drittes Geschlecht<sup>1</sup> und Intersektionalität.

Da es für das Handlungsfeld „Stadt als Arbeitgeberin“ bereits die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ gibt, wurden – abgesehen von wenigen Ausnahmen – Maßnahmen in diesem Handlungsfeld nicht in den 1. Aktionsplan aufgenommen, sondern werden dem Stadtrat gesondert im Rahmen der nächsten Leitsätze vorgelegt. Jedoch wurde ein Überblick über die Leitsätze und die Intention dahinter zusammengefasst im Aktionsplan dargestellt.

Vom Handlungsfeld „Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung“, welches 13 Maßnahmen umfasst, wurde als eine zentrale Maßnahme die Erstellung eines weiteren Aktionsplanes umgesetzt, welcher von der Vollversammlung des Stadtrates am 23.03.2022 beschlossen wurde („Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt, 2022 – 2024“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14161).

<sup>1</sup> Bei der Evaluation des Aktionsplan wird statt „Drittes Geschlecht“ die Formulierung „3./4. Geschlechtsoption“ verwendet, da neben weiblich, männlich und divers auch „ohne Geschlecht“ möglich ist.

### **2.3 Zuständigkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen**

Die Umsetzung des Aktionsplanes wurde durch eine Arbeitsgruppe von Referats-/Eigenbetriebsvertreter\*innen sowie jeweils fachlich zuständiger Mitarbeiter\*innen der Gleichstellungsstelle für Frauen begleitet. Die Gruppe der Referats-/Eigenbetriebsvertreter\*innen wurde im Wesentlichen durch die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Referate/Eigenbetriebe gebildet. Im Rahmen der Umsetzung, v. a. bei der Abfrage von Zwischenständen und des in dieser Beschlussvorlage darzustellenden Umsetzungsstandes übernahmen sie eine koordinierende Rolle innerhalb ihres Referates. Sie waren auch für die im Rahmen des Aktionsplanes federführende Gleichstellungsstelle für Frauen bedeutende Ansprech- und Mittelspersonen.

Für jede Maßnahme waren in den Referaten/Eigenbetrieben und bei den freien Trägern inhaltlich Personen zuständig, in deren Aufgabenbereich die entsprechende Maßnahme fiel. Die Zuständigkeit ist jeder im Aktionsplan aufgeführten Maßnahme unter „Verantwortlich – in Kooperation mit“ am Ende zu entnehmen (Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene, 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021“, Sitzungsvorlage Nr. 14 – 20 / V 14161). Vergleichbar findet sich diese in der Anlage 1, in der die Maßnahmen u. a mit ihrem Ist-Zustand aufgeführt sind, dazu ausführlich im Weiteren.

### **2.4 Der Umsetzungsprozess der Maßnahmen**

Für jede im Aktionsplan aufgeführte Maßnahme sind die Ziele, die Indikatoren zur Zielerreichung und der Zeitrahmen der Umsetzung aufgeführt. Diese wurden von den jeweils für die Maßnahmen Verantwortlichen selbst formuliert. Damit hatten sie sowohl inhaltliche als auch zeitliche Vorgaben und Orientierungspunkte.

Die Umsetzung erfolgte in Eigenregie der jeweils Verantwortlichen, ggf. mit deren Kooperationspartner\*innen. Bei Bedarf war stets eine Rück- und Absprache mit der Gleichstellungsstelle für Frauen möglich.

Seitens der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde seit Beginn der Umsetzung der Maßnahmen (Mitte 2019. s. o.) im Jahresrhythmus, also zwei Mal, deren Fortschritt abgefragt, um sich einen Überblick über die jeweiligen Zwischenstände zu verschaffen und ggf. vorliegende Bedarfe abzufragen. Diese Abfrage wurde über die öGB in den jeweiligen Referaten/Eigenbetrieben an die Gleichstellungsstelle für Frauen gemeldet. Für die Maßnahmen, für die die Gleichstellungsstelle für Frauen selbst verantwortlich ist und für die Maßnahmen in Verantwortung anderer externer Fachstellen, freier Träger etc. übernahm die Gleichstellungsstelle für Frauen die Abfrage.

Die Abfrage der Zwischenstände erfolgte das erste Mal im Juli 2020 und das zweite Mal im Juni 2021. Diese Abfragen zeigten jeweils teilweise einen erheblichen Fortschritt bei

der Umsetzung der Maßnahmen, teilweise konnten Hinderungsgründe (z. B. Finanzen, Coronapandemie) und Problematiken frühzeitig erkannt und gegengesteuert werden.

Die Zwischenstände wurden jeweils der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vorgestellt, die für die Umsetzung die aufsichtsrätliche Arbeit übernommen hatte (vgl. Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene, 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021“, Sitzungsvorlage Nr. 14 – 20 / V 14161).

### 3. Evaluation der Maßnahmen und der Umsetzung des 1. Aktionsplanes

#### 3.1 Vorgehensweise bei der Evaluation

Ende des Jahres 2021 begann die Gleichstellungsstelle für Frauen mit der abschließenden Abfrage der Umsetzungsstände, um anschließend die Evaluation durchführen und dem Stadtrat mit dieser Beschlussvorlage vorstellen zu können. Die Abfrage erfolgte nach dem gleichen Vorgehen wie die Abfrage nach den Zwischenständen (siehe dazu die unmittelbar vorangehenden Ausführungen). Die Frist für die Übermittlung der Umsetzungsstände endete Ende März 2022 mit teilweisen Ergänzungen bis in den Mai 2022 hinein, sodass sich die Evaluation auf den Stand der Maßnahmen zu diesen Zeitpunkten bezieht.

Für die Abfrage verwendete die Gleichstellungsstelle für Frauen ein gesondert entworfenes Formular, welches für jede Maßnahme folgende Angaben zu folgenden Punkten abfragte:

<i>Abfragepunkt</i>	<i>Erforderliche Angaben</i>
Ziele	Waren aus dem Aktionsplan einzufügen
Vorher formulierte Indikatoren zur Zielerreichung	Waren aus dem Aktionsplan einzufügen und deren Erreichung war zu kommentieren bzw. war zu erläutern, welche bisher erreicht wurden
Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine	War aus dem Aktionsplan einzufügen und deren Erreichung war zu kommentieren bzw. war zu erläutern, weshalb die Einhaltung nicht möglich war
Kurze Beschreibung der Maßnahme nachdem sie stattgefunden hat	Fragen zur Auswertung, die als reine Hilfestellung gestellt wurden: Was haben Sie gemacht? Wie hat es gewirkt? Was war überraschend? Was war schwierig? Wie wirkt sich die Maßnahme mittel und langfristig aus? Welche Erkenntnisse, haben sich durch die Durchführung des Projektes ergeben?
Weiterführender Handlungsbedarf	War bei Bedarf auszufüllen

**Alle Abfrageergebnisse sind entsprechend diesem Muster nach Handlungsfeldern und Maßnahmen geordnet in der Anlage 1 dargestellt.** Dort wurde aus Verständnisgründen abweichend vom Abfrageformular statt „vorher formulierte Indikatoren zur Zielerreichung“ „Indikatoren zur Zielerreichung“ und statt „kurze Beschreibung der Maßnahme nachdem sie stattgefunden hat“ „Beschreibung der Maßnahme“ verwendet.

Die zusätzlich geplante Veranstaltung zur Auswertung des Aktionsplanes konnte aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Ziele der Veranstaltung wären gewesen, das gemeinsam Geleistete anzuerkennen und den Prozess des Aktionsplanes gemeinsam im Gespräch auszuwerten (z. B. Positive Aspekte, Änderungsvorschläge für künftige Aktionspläne). Dies hätte gemeinsam mit den Verantwortlichen und Beteiligten in den Referaten, den Führungskräften der Referate sowie Vertreter\*innen der freien Träger erfolgen sollen.

### **3.2 Umsetzungsstand**

Im Folgenden wird der Umsetzungsstand der insgesamt 68 Maßnahmen in einem Überblick mit Prozentangaben sowie im Einzelnen unter Nennung der Maßnahmen aufgezeigt. Im Anschluss wird die inhaltliche Umsetzung und die Zielerreichung der Maßnahmen dargestellt und deren Bedeutung für die Gleichstellung erläutert (Gesamtwertung der Umsetzung mit Ausblick).

#### **3.2.1 Umsetzungsstand Überblick**

- Durchgeführt sind 33 von 68 Maßnahmen, was mit 48,5 % der Maßnahmen nahezu der Hälfte entspricht.
- In der Durchführung befinden sich 15 Maßnahmen, was 22,1 % sind.

Nach deren Durchführung führt dies mit den bereits durchgeführten Maßnahmen zu einer Erfüllungsquote von gut 70 %, also gut 2/3 aller Maßnahmen.

- Teilweise durchgeführt und teilweise verschoben sind 10 Maßnahmen, was 14,7 % entspricht. Verschiebungsgründe sind bei 9 Maßnahmen (13,2 %) coronabedingt und bei einer Maßnahme (1,5 %) liegen sie aus anderen Gründen vor.
- Verschoben wurden 6 Maßnahmen, die jedoch noch stattfinden werden. Dabei sind die Verschiebungsgründe bei 3 Maßnahmen (4,4 %) coronabedingt, bei 3 Maßnahmen (4,4 %) liegen sie aus anderen Gründen vor.
- Aufgrund mangelnder Finanzierung und/oder mangelnder finanzieller Ressourcen bisher nicht durchgeführt wurden 2 Maßnahmen (2,9 %), die eventuell noch durchgeführt werden.

- Endgültig nicht durchgeführt werden ebenfalls 2 Maßnahmen, wobei bei einer davon stattdessen andere Projekte durchgeführt werden.

### 3.2.2 Umsetzungsstand im Einzelnen

Die nachfolgende Darstellung des Umsetzungsstandes der einzelnen Maßnahmen orientiert sich an den soeben verwendeten Kategorien von „durchgeführt“ bis „endgültig nicht durchgeführt“. Erläuterungen zu erreichten Zielen bestimmter Maßnahmen und deren Bedeutung für die Gleichstellung erfolgen im Anschluss.

Die ausführlichen Beschreibungen der Maßnahmen selbst, nachdem sie (teilweise) durchgeführt wurden bzw. Erläuterungen zu Gründen der Verschiebung oder Nichtumsetzung sind in der Anlage 1 zu finden.

- **Gänzlich durchgeführt sind die folgenden 33 Maßnahmen:**

- 3.1.1 Indikatorenentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung
- 3.1.2 Gender Budgeting (GB)/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) in der Landeshauptstadt München
- 3.1.3 Umsetzung der Stadtbezirksbudget-Richtlinien zum Genderbudgeting in den Bezirksausschüssen (BA)
- 3.1.4 Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung der Münchner Stadtbibliothek
- 3.2.3 Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen
- 3.2.4 Frauen in Führungspositionen an den Städtischen Beruflichen Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen
- 3.2.5 Ein Personalentwicklungskonzept (PE) für alle dem Jobcenter München zugewiesenen Mitarbeitende
- 3.2.6 Telearbeit/ mobiles Arbeiten für publikumsintensive Arbeitsbereiche des Jobcenters
- 3.3.1 Jährlicher Gendertag im Kulturreferat
- 3.3.3 Gender AG im Referat für Bildung und Sport
- 3.3.5 Schulungen zu Genderkompetenz und zu interkultureller Kompetenz im Kommunalen Außendienst (KAD)
- 3.3.6 Wahlunterlagen in geschlechtergerechter und einfacher Sprache (neuer Titel)
- 3.4.1 Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe
- 3.4.2 Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte
- 3.5.1 Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt
- 3.5.2 Fachtag zum Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbulkonvention)

- 3.5.3 Gesundheitliche Aspekte von geschlechtsspezifischer Gewalt
- 3.5.4 Entwicklung von Informations- und Aufklärungsmaterial zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM) für das Personal im Gesundheitswesen
- 3.5.6 „Leben als Minderheit im Heim“- Münchner Waisenhaus
- 3.5.11 Anpassung und Erweiterung der Angebote für Mädchen und Frauen zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Mädchen und Frauen mit Behinderung
- 3.5.13 Frauenparkplätze in den Tiefgaragen des Kreisverwaltungsreferates
- 3.6.1 Veranstaltung der Münchner Volkshochschule (MVHS) „Verfassungsbruch in Permanenz“ Parität in den Parlamenten
- 3.6.3 Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse (BA) in der BA-Satzung
- 3.6.6 Oral History: Frauenpolitisches Engagement dokumentieren
- 3.7.1 Handlungsräume der Stadtentwicklung
- 3.8.5 Weiterentwicklung der bestehenden Werbekampagne für städtische Kindertageseinrichtungen, um Männer und Frauen gleichberechtigt abzubilden
- 3.8.6 Tagung des Münchner Stadtmuseums zum Thema Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit
- 3.9.5 Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter im Kreisverwaltungsreferat
- 3.10.1 Information über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung des „Dritten Geschlechts“
- 3.10.2 Fortbildung des Standesamtes zur Sensibilisierung zum Umgang mit Inter\*Menschen
- 3.10.3 Fachveranstaltung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ (Arbeitstitel)
- 3.10.4 Einrichtung eines Münchner Lesbenzentrums
- 3.10.5 „München sucht seine LGBTI\*-Geschichte“. Sammlungsauf Ruf des Münchner Stadtmuseums

• **In der Durchführung befinden sich die folgenden 15 Maßnahmen:**

- 3.2.1 „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“
- 3.5.5 Ausbau der Frauenhäuser / Planung von Frauenhäusern für spezielle Zielgruppen / Frauenhaus für psychisch kranke Frauen
- 3.5.8 Kampagne: „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“
- 3.6.4 App- Entwicklung: Erläuterung der Straßennamen nach Persönlichkeiten in München
- 3.7.2 Vermeidung von Angsträumen
- 3.7.3 Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch Optimierungen der Beleuchtung des öffentlichen Raums
- 3.7.4 Handlungs- und Planungsempfehlung „Spielangebote für Mädchen und Jungen – gendergerechte Spielplatzgestaltung“
- 3.7.6 Sportentwicklungsplanung geschlechter- bzw. zielgruppengerecht gestalten



- 3.8.1 Frühe Bildung in städtischen Kindertageseinrichtungen zum Abbau von Geschlechterstereotypen in den Berufebildern
- 3.8.3 Handwerkliches Empowerment für Mädchen und junge Frauen
- 3.8.4 Vertiefte Analyse zur Berufswahl nach Geschlecht
- 3.8.7 Rundgang im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenschilderungen im Nationalsozialismus
- 3.8.8 Seminar im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenschilderungen im Nationalsozialismus
- 3.9.1 Analyse der Voraussetzungen und Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen
- 3.9.4 Gendersensibler Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München – Homepage und begleitende Broschüre

• **Teilweise durchgeführt und teilweise verschoben sind die folgenden 10 Maßnahmen:**

... **coronabedingt**

- 3.2.2 Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen des Eigenbetriebs it@M
- 3.3.4 Genderkompetenz in Schulen und Kindertageseinrichtungen
- 3.3.9 Maßnahme „Frauen und ...“ für Mitarbeiterinnen der Münchner Kammerspiele
- 3.5.7 Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte
- 3.5.10 Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zu Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe im Kulturreferat
- 3.6.5 Einwerbung von Vor- und Nachlässen von Münchner Frauen für die Sammlungen des Stadtarchivs München
- 3.8.2 Mädchen im MINT-Bereich: Wahl der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an städtischen Realschulen
- 3.9.2 Genderaspekte in den Alten- und Service-Zentren (ASZ) unter besonderer Berücksichtigung der Wohnsituation und der wirtschaftlichen Situation älterer Menschen
- 3.9.3 Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung – Analyse des Fortbildungsbedarfs bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Münchner Gesundheitssystem

... **aus anderen Gründen**

- 3.6.7 Gleichstellungsorientierte politische und gesellschaftliche Partizipation von Jungen und jungen Männern durch gezielte Bildungsarbeit fördern

• **Verschoben sind folgende 6 Maßnahmen, die jedoch noch stattfinden werden:**

... **coronabedingt:**

- 3.1.5 Stadtweiter Informationspool von Studien und Umfragen der Landeshauptstadt München mit genderrelevanten Fragestellungen
- 3.6.2 Frauenförderung in gemeinnützigen Vereinen

- 3.7.5 Schaffung eines stadtweiten mobilen offenen Angebots für Mädchen und junge Frauen
    - ... aus anderen Gründen
  - 3.3.2 Gender AG im Kulturreferat
  - 3.3.7 Erstellung eines Konzeptes zur gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen
  - 3.3.8 Kriterienkatalog zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- **Aufgrund mangelnder Finanzierung und/oder mangelnder finanzieller Ressourcen bisher nicht durchgeführt wurden folgende 2 Maßnahmen, die jedoch u. U. noch durchgeführt werden:**
- 3.2.7 Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen und Männer in den Betriebshöfen des Abfallwirtschaftsbetriebes München (AWM)
  - 3.5.12 Anpassung und Erweiterung der Angebote für Jungen und junge Männer zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Jungen und Männer mit Behinderung (wobei andere passende Maßnahmen durchgeführt wurden)
- **Endgültig nicht durchgeführt werden folgende 2 Maßnahmen:**
- 3.5.9 Werbewatch App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit (zu hohe Kosten, erheblicher Zeitaufwand für Betreuung der App, personelle Ressourcen; wobei die Meldungen wie bisher analog angenommen werden können)
  - 3.8.9 Veranstaltungsreihe im NS-Dokumentationszentrum zu Geschlechterbildern und -konstruktionen in Vergangenheit und Gegenwart (Schließung des NS-Dokumentationszentrums infolge der Corona-Pandemie; nun finden andere Veranstaltungen zu sexueller Identität von Frauen, Männern, trans\*Menschen und inter\*Menschen statt)

### 3.2.3 Gesamtwertung der Umsetzung mit Ausblick

Die Darstellung zeigt, dass ein Großteil der Maßnahmen im vorgesehenen Zeitraum umgesetzt und abgeschlossen werden konnte bzw. sich verstetigt. Dies ist den Verantwortlichen trotz der im längsten Zeitraum dominierenden Corona-Pandemie, die ihre bekannten Auswirkungen auf alle Arbeitsbereiche hatte (Personalmangel, auch durch Abordnungen, Verschiebung der Schwerpunktsetzungen auf akute Themen, Durchführung von Veranstaltungen wie Workshops nur im digitalen Format<sup>2</sup> usw.), gelungen. Dadurch konnte in all diesen Bereichen Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene umgesetzt werden.

<sup>2</sup> Die Durchführungen nur im digitalen Format erschwerten auf den ersten Blick sowohl die Produktivität als auch den informellen Austausch. Andererseits zeigten digitale Formate auch Vorteile. Beispielsweise sei die Tagung des Münchner Stadtmuseums zum Thema: Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit (Maßnahme 3.8.6) genannt, welche nicht ausschließlich als Präsenz-Veranstaltung durchgeführt wurde, sondern in einem hybriden Format (analog und digital), was den Vorteil hatte, dass Interessierte aus ganz Deutschland und darüber hinaus teilnehmen konnten.

Es wurde Bemerkenswertes erreicht. Insgesamt wurde das Bewusstsein für Gender Mainstreaming sowohl in der Stadtverwaltung als auch bei allen anderen Beteiligten erhöht. Gleichberechtigung und Chancengleichheit wurde in zahlreichen Bereichen im Alltag der Zielgruppen erhöht bzw. erreicht.

#### **a. Durchgeführte Maßnahmen mit Verstetigungspotenzial**

Neben durchgeführten Maßnahmen, die vollkommen abgeschlossen sind, hat sich bei einigen Maßnahmen, die bereits durchgeführt worden sind, im Rahmen der Durchführung und durch die Beschäftigung mit dem jeweiligen Aufgabenfeld gezeigt, dass eine Verstetigung sinnvoll ist, d.h. die Verantwortlichen setzen auf dem Themenfeld auf, indem sie weitere/mehr Maßnahmen umsetzen möchten bzw. die durchgeführten Maßnahmen (ggf. mit anderen Personengruppen oder in einem ähnlichen Rahmen) wiederholen möchten. Die Vorgaben des Aktionsplanes wurden in diesen Fällen also bereits erfüllt, jedoch hat der Aktionsplan zu mehr Handeln geführt – auch weil sich diese Maßnahmen dazu anbieten. Hier sei beispielsweise die Maßnahme 3.3.3 Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch Optimierungen der Beleuchtung des öffentlichen Raums genannt, bei der die ursprüngliche Anzahl von insgesamt drei „Nachtspaziergängen“ auf fünf Termine pro Jahr erhöht wurde, um jedem Bezirksausschuss im Evaluationszeitraum 2020 bis 2024 eine Begehung anbieten zu können (insgesamt 25 „Nachtspaziergänge“).

#### **b. Durchgeführte Maßnahmen mit Fortführungs-/Wiederholungspotenzial**

Bei anderen Maßnahmen, die ebenfalls bereits durchgeführt worden sind, hat sich gezeigt, dass ein weiteres Handeln und teilweise auch ein Fortführen/Wiederholen sinnvoll ist. Dies wurde seitens der Verantwortlichen unter „Weiterer Handlungsbedarf“ formuliert und ist entsprechend der Anlage 1 zu entnehmen. Beispielsweise erfolgte dies bei folgenden Maßnahmen:

Bei der Maßnahme 3.2.3 „Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen“ wird eine weitere Professionalisierung der Personalentwicklung für sinnvoll erachtet, insbesondere in Hinblick auf Coaching und Potentialförderung, ebenso wie die Entwicklung praxistauglicher Modelle zu Führung in Teilzeit und zu geteilter Führung (außer Schulleitung) und die Schaffung flexibler Kinderbetreuung für städtische Lehrkräfte.

Infolge der Maßnahme 3.3.6 erhielten die Bürger\*innen bei der Kommunalwahl 2020 in München erstmals eine Wahlbenachrichtigung in geschlechtergerechter und einfacher Sprache. Die Erfahrungen mit den überarbeiteten Unterlagen waren nach der Kommunalwahl so positiv, dass im Anschluss an diese Maßnahme auch die Umstellung der Wahlunterlagen für die Bundestagswahl 2021 beschlossen wurde.

Im Rahmen der Maßnahme 3.4.1 „Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe“ wurden z. B. Musterformulierungen umgesetzt und hausinterne Grundlagenschulungen durchgeführt. Gleichzeitig haben die Verantwortlichen festgestellt, dass es sinnvoll ist, entsprechende Passus in die Bewerbungs- und Vertragsbedingungen zu integrieren, die dann als Mindestanforderung von allen Anbietern einzuhalten sind. Es ist davon auszugehen, dass sich die Bieterschaft mit dem Thema der gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Auftragsvergabe verstärkt auseinandersetzt, wenn Forderungen dieser Art aufgestellt werden.

Infolge der Maßnahme 3.5.6 „Leben als Minderheit im Heim“- Münchner Waisenhaus“, die das Schaffen eines stärkenden traumapädagogischen Milieus zum Ziel hatte, möchten die Verantwortlichen trotz Abschluss der im Aktionsplan vorgegebenen Tätigkeiten weitere Veranstaltungen und Fortbildungen zum Thema durchführen.

Die Maßnahmen „3.4.2 Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte“ und „3.5.7 Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte“ ermöglichen eine sichere und den Bedürfnissen angepasste Unterbringung beispielsweise der ukrainischen Frauen und Kinder. Aus den gewonnenen Erfahrungen der Maßnahme 3.4.2 ergab sich als weiterführender Handlungsbedarf bei der Gestaltung der neuen Verträge, dass qualitativ hochwertige Konzepte – ergänzend durch einen klaren vertraglichen Rahmen sichergestellt oder zumindest vorgegeben – von regelmäßiger Berichterstattung, Austausch, Qualitätsmanagement und sonstigen flankierenden Maßnahmen (z. B. Ombudsperson, Gleichstellungsbeauftragte) begleitet sein müssen.

Maßnahmen wie 3.5.1 „Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt“ erfordern aufgrund der Natur der Maßnahme ein weiteres Handeln. So wurde der Aktionsplan erarbeitet und vom Stadtrat im März 2022 beschlossen (Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt, 2022 – 2024, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05464). Er befindet sich aktuell in der Umsetzung.

In vielen Bereichen ist ohnehin eine kontinuierliche Information ebenso wie eine Vernetzung von Fachkräften, auch aus Sicht der Verantwortlichen, sinnvoll.

### **c. Noch nicht durchgeführte bzw. nicht abgeschlossene Maßnahmen und deren Zukunft**

Die sich in der Durchführung befindlichen Maßnahmen und solche, die teilweise durchgeführt wurden und teilweise verschoben werden mussten, ebenso wie die gänzlich verschobenen Maßnahmen, gilt es seitens der Verantwortlichen weiter durchzuführen bzw. zu bearbeiten und letztlich noch zum Abschluss zu bringen. Bei den Maßnahmen, die aufgrund mangelnder Finanzierung und/oder mangelnder finanzieller Ressourcen bisher

nicht durchgeführt werden konnten, gilt es zu prüfen, ob die Hinderungsgründe künftig wegfallen und so die Maßnahmen durchgeführt werden können.

Bei all diesen Maßnahmen ist ein Beginn der Bearbeitung bzw. eine Weiterbearbeitung und Fortführung im Sinne des Aktionsplanes sinnvoll und geboten, um sie letztlich zu einem Abschluss mit ebenfalls bemerkenswerten Ergebnissen im Sinne des Gender Mainstreaming zu führen.

Dabei liegt die Verantwortlichkeit bei den jeweils unter „Verantwortlich – in Kooperation mit“ genannten (vgl. 1. Aktionsplan), also bei den Referaten/Eigenbetrieben/freien Trägern.

Über den Fortgang wird die Gleichstellungsstelle für Frauen – wie bisher – der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen berichten, die für die Umsetzung die aufsichtsrätliche Arbeit übernommen hat (vgl. „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene, 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021“, Sitzungsvorlage Nr. 14 – 20 / V 14161).

### **3.3 Die Bedeutung des 1. Aktionsplanes für die Landeshauptstadt München, Fortführung und Ausblick**

Sechs Jahre nach der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene seitens des Oberbürgermeisters und drei Jahre nach dem Beschluss des 1. Aktionsplanes hat dessen Umsetzungsprozess deutlich gezeigt, wie vielseitig sich die LHM und die anderen Verantwortlichen für Gleichberechtigung und Vielfalt einsetzen.

Die LHM hat für ihre Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern bereits viele Auszeichnungen und stets sehr viel Anerkennung erhalten. Mit dem Aktionsplan konnte an diese ohnehin bereits bestehende herausragende Münchner Gleichstellungsarbeit angeknüpft und weiter für die Gleichstellung der Geschlechter gearbeitet werden. So hat der Aktionsplan die Münchner Gleichstellungsarbeit auf der Grundlage der Charta geordnet nach verschiedensten Handlungsfeldern weitergeführt und ergänzt.

Die städtischen Referate/Eigenbetriebe sind in unterschiedlichen kommunalen Handlungsfeldern gleichstellungspolitisch aktiv. Der Aktionsplan zeigt eine beeindruckende Sammlung von Maßnahmen und ist ein Zeugnis von dem, was im Rahmen der Gleichstellungsarbeit möglich ist. Er gibt gleichzeitig eine Gesamtschau auf Gleichstellungsmaßnahmen der LHM und in der LHM.

Der Aktionsplan schafft dabei einen verbindlichen Rahmen für die programmatische Fortführung der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Stadt München der vergangenen Jah-

re. Bereits im Rahmen der Umsetzungsphase als auch infolge der Abfrage zwecks Evaluation hat sich gezeigt, dass in allen Handlungsfeldern des Aktionsplanes eine Verbesserung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf der kommunalen Ebene der LHM stattgefunden hat und stattfindet. Die Zusammenarbeit der verschiedensten Akteur\*innen aus den Referaten/Eigenbetrieben und bei den freien Trägern zeigt, dass ein gemeinsames und gesamtgesellschaftliches Handeln zum Erreichen der gleichstellungspolitischen Ziele notwendig und sinnvoll ist.

Im Rahmen des Prozesses wurde in vielen kommunalen Handlungsfeldern eine Bestandsaufnahme durchgeführt. Der Aktionsplan gab Anstöße bei den mit den Maßnahmen betrauten Dienststellen, das eigene Arbeitsfeld in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit zu beleuchten und Lücken zu analysieren. Es wurde deutlich, dass durch den Aktionsplan Themen angegangen wurden und werden, die bisher noch nicht im Bewusstsein oder auf dem Arbeitsplan waren. Auch Themen, die schon länger auf der Agenda waren, aber bisher noch nicht umgesetzt werden konnten, wurden durch den Aktionsplan befördert.

Im Ergebnis zeigt all dies, dass das auf der Charta beruhende Instrument der Aktionspläne sehr geeignet ist, die Umsetzung von Gender Mainstreaming voranzutreiben. Aktionspläne haben eine wichtige gleichstellungspolitische Funktion. Sie können zudem strategisch genutzt werden, bedeutende Themen in ihrer Realisierung zu stärken.

Nicht zuletzt sind Aktionspläne, konkret derzeit der 1. Aktionsplan für die Gewährung **europäischer Fördermittel** von erheblicher Bedeutung. Mit dem Jahr 2021 hat eine neue EU-Förderperiode begonnen (2021 – 2027). Dabei wurden neue EU-Förderprogramme eröffnet. Für den Erhalt bestimmter europäischer Fördergelder, konkret im Rahmen des EU-Forschungsrahmenprogramms Horizont Europa, gilt seit der neuen Förderperiode ein neues weiteres Kriterium: Notwendig ist der Nachweis eines gender equality plan. Als einen solchen gender equality plan führt die LHM den 1. Aktionsplan an. Er erfüllt nach den Prüfungen des Referates für Arbeit und Wirtschaft alle Voraussetzungen und entspricht den europäischen Vorgaben<sup>3</sup>. Der 1. Aktionsplan gilt daher als Grundlage für europäische Fördermittel. Ihm kommt damit neben den gleichstellungspolitischen Aspekten eine weitere bedeutende Funktion zu.

Da sich viele Maßnahmen des Aktionsplanes in der Verstetigung befinden und gleichzeitig die Umsetzung einiger Maßnahmen (teilweise) noch aussteht (s. o.), kann der Aktionsplan auch weiterhin als gender equality plan und damit als Grundlage für den Erhalt europäi-

3 Zur Website der Bayerischen Forschungsallianz (Information über die Notwendigkeit von gender equality plans für öffentliche Institutionen im EU-Forschungsrahmenprogramm): <https://www.bayfor.org/de/aktuelles/news/news-detail/4019-ab-2022-gender-equality-plan-gep-als-zulassungskriterium-fuer-eine-horizont-europa-foerderung.html>  
Zu den FAQ zum gender equality plan der EU (englisch): [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation\\_strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gep-fags.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation_strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-fags.pdf)  
Zum Leitfaden der EU-Kommission: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

scher Fördergelder fungieren. Für beide Aspekte ist eine Verlängerung des bisher nur bis 2021 geltenden Umsetzungsauftrages bzgl. des 1. Aktionsplanes geboten.

### **Anhörung des Bezirksausschusses**

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

### **Abstimmung mit anderen Referaten und Stellen**

Dem Direktorium, dem Baureferat, dem Kommunalreferat, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Bildung und Sport, dem Gesundheitsreferat, dem Referat für Klima- und Umweltschutz, dem Mobilitätsreferat, dem IT-Referat, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, dem Sozialreferat, der Stadtkämmerei, der Münchner Stadtentwässerung, dem Abfallwirtschaftsbetrieb, dem Jobcenter München, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*, dem Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, der Stelle für interkulturelle Arbeit und der Fachstelle für Demokratie ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

Die Beschlussvorlage wurde vom Direktorium, vom Baureferat, vom Kommunalreferat, vom Kreisverwaltungsreferat, vom Kulturreferat, vom Personal- und Organisationsreferat, vom Referat für Arbeit und Wirtschaft, vom Referat für Bildung und Sport, vom Gesundheitsreferat, vom IT-Referat, vom Referat für Stadtplanung und Bauordnung, vom Sozialreferat und von der Stadtkämmerei mitgezeichnet.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen des 1. Aktionsplanes der Landeshauptstadt München, 2019 – 2021, zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird zur Kenntnis genommen.
2. Die Referate/Eigenbetriebe, in deren Verantwortungsbereich Maßnahmen des 1. Aktionsplans noch nicht (vollständig) durchgeführt worden sind, werden gebeten, in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen die Umsetzung der Maßnahmen fortzuführen bzw. zu beginnen und zum Abschluss zu bringen.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss** nach Antrag.

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

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister

## **IV. Abdruck von I. mit III.** über die Stadtratsprotokolle

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle**  
**an die Stadtkämmerei**



**an das Revisionsamt**

z. K.

**V. WV. Direktorium**

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

2. **An das Direktorium**

**An das Baureferat**

**An das Kommunalreferat**

**An das Kreisverwaltungsreferat**

**An das Kulturreferat**

**An das Personal- und Organisationsreferat**

**An das Referat für Arbeit und Wirtschaft**

**An das Referat Bildung und Sport**

**An das Gesundheitsreferat**

**An das Referat für Klima- und Umweltschutz**

**An das Mobilitätsreferat**

**An das IT-Referat**

**An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung**

**An das Sozialreferat**

**An die Stadtkämmerei**

**An die Münchner Stadtentwässerung**

**An den Abfallwirtschaftsbetrieb**

**An das Jobcenter München**

**An die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\***

**An das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention**

**An die Stelle für interkulturelle Arbeit**

**An die Fachstelle für Demokratie**

z. K.

Am