



Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München
2019 – 2021**



Impressum

Herausgeberin Landeshauptstadt München
Gleichstellungsstelle für Frauen
Marienplatz 8, 80331 München
Telefon (089) 233-92465
Telefax (089) 233-24005
gst@muenchen.de
www.muenchen.de/gst

Verantwortlich Nicole Lassal,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Redaktion Dr. Uschi Sorg,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Fotos Michael Nagy

Gestaltung Wolfgang Gebhard
:Visuelle Kommunikation

Druck Stadtkanzlei
Gedruckt auf Papier
aus 100 % Recyclingpapier

München, September 2019

Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

1. Aktionsplan der
Landeshauptstadt München
2019 – 2021

**Vorwort
der Stadtspitze**

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

Christine Strobl
Bürgermeisterin



Die im Mai 2016 von der Stadt München unterzeichnete Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

auf lokaler Ebene formuliert ein umfassendes kommunales Rahmenprogramm für die städtische Gleichstellungspolitik. Die Charta beinhaltet das öffentliche Bekenntnis zu dem Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle kommunale Aktivitäten. In 30 Artikeln zu den gleichstellungspolitisch relevanten kommunalen Handlungsfeldern wird diese Selbstverpflichtung mit Zielen und Handlungsaufträgen konkretisiert. Damit die Charta unmittelbare Wirkung in der Kommune entfalten kann, verpflichten sich die unterzeichnenden Kommunen einen Aktionsplan mit konkreten Zielen, Maßnahmen und Zeitrahmen aufzustellen.

Der von der Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeitete und vom Stadtrat beschlossene Aktionsplan für den Zeitraum 2019–2021 enthält vielfältige Maßnahmen in den Handlungsfeldern 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 sowie Drittes Geschlecht und Intersektionalität. Damit findet ein sehr breites Spektrum der Artikel und Handlungsfelder der Europäischen Charta Berücksichtigung. Durch die Indikatoren zur Zielerreichung werden wir 2022 bei der Evaluation des Aktionsplanes überprüfen, ob und wie die Maßnahmen umgesetzt wurden.

Wir bedanken uns bei allen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung, die mit ihrem Engagement zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Menschen weiterer Geschlechter beitragen. Dieses Engagement trägt dazu bei, dass die Stadt München Gleichstellungspolitik an den gesellschaftlichen Bedingungen ausrichtet und erfolgreich befördert.

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

Christine Strobl
Bürgermeisterin

Inhalt

Impressum	2	3.3 Genderkompetenz	26
Vorwort	4	3.3.1 Jährlicher Gendertag im Kulturreferat (KULT-R)	27
1. Nicole Lassal – Die Charta als Ergänzung der Münchner Gleichstellungspolitik	8	3.3.2 Gender AG im Kulturreferat (KULT-R) (regelmäßiges Vernetzungstreffen mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Bereichen des Referates)	27
2. Uschi Sorg – Die Umsetzung der Charta in München	12	3.3.3 Gender AG im Referat für Bildung und Sport (Vernetzungstreffen aller gender- und gleichstellungsbezogenen Fachstellen im RBS)	28
2.1 Vorteile der Charta für die Landeshauptstadt München	12	3.3.4 Genderkompetenz in Schulen und Kindertageseinrichtungen	29
2.2 Leitgedanken bei der Umsetzung der Charta	12	3.3.5 Schulungen zu Genderkompetenz und zu interkultureller Kompetenz im Kommunalen Außendienst (KAD)	30
2.3 Prozess und Leitlinien für die Erarbeitung des Aktionsplanes	13	3.3.6 Geschlechtergerechte Überarbeitung der Schulungsunterlagen für die Wahlen	30
2.4 Begleitung des Aktionsplanes, Gleichstellungsmonitoring und Evaluation des Aktionsplanes	14	3.3.7 Erstellung eines Konzeptes zur gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen	31
3. Handlungsfelder	16	3.3.8 Kriterienkatalog zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen	32
3.1 Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen)	16	3.3.9 Maßnahme „Frauen und ...“ für Mitarbeiterinnen der Münchner Kammerspiele	33
3.1.1 Indikatorenentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung	16	3.4 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen	34
3.1.2 Gender Budgeting (GB)/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) in der Landeshauptstadt München	17	3.4.1 Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe	34
3.1.3 Umsetzung der Stadtbezirksbudget-Richtlinien zum Gender Budgeting in den Bezirksausschüssen (BAs)	18	3.4.2 Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte	35
3.1.4 Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung der Münchner Stadtbibliothek	18	3.5 Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung	36
3.1.5 Stadtweiter Informationspool von Studien und Umfragen der Landeshauptstadt München mit genderrelevanten Fragestellungen	19	3.5.1 Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt	37
3.2 Stadt als Arbeitgeberin	20	3.5.2 Fachtag zum Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbulkonvention)	38
3.2.1 „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“	20	3.5.3 Gesundheitliche Aspekte von geschlechtsspezifischer Gewalt	38
3.2.2 Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen des Eigenbetrieb it@M	21	3.5.4 Entwicklung von Informations- und Aufklärungsmaterial zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM) für das Personal im Gesundheitswesen	39
3.2.3 Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen	22	3.5.5 Ausbau der Frauenhäuser/Planung von Frauenhäusern für spezielle Zielgruppen/ Frauenhaus für psychisch kranke Frauen	40
3.2.4 Frauen in Führungspositionen an den Städtischen Beruflichen Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen	23	3.5.6 „Leben als Minderheit im Heim“ – Münchner Waisenhaus	40
3.2.5 Ein Personalentwicklungskonzept (PE) für alle dem Jobcenter München zugewiesenen Mitarbeitenden	24	3.5.7 Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte	41
3.2.6 Telearbeit/mobiles Arbeiten für publikumsintensive Arbeitsbereiche des Jobcenters	25		
3.2.7 Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen und Männer in den Betriebshöfen des Abfallwirtschaftsbetriebes München (AWM)	25		

3.5.8	Kampagne: „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“	42	3.8.2	Mädchen im MINT-Bereich: Wahl der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an städtischen Realschulen	58
3.5.9	Werbewatch-App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit	43	3.8.3	Handwerkliches Empowerment für Mädchen und junge Frauen	58
3.5.10	Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zu Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe im Kulturreferat	43	3.8.4	Vertiefte Analyse zur Berufswahl nach Geschlecht	59
3.5.11	Anpassung und Erweiterung der Angebote für Mädchen und Frauen zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Mädchen und Frauen mit Behinderung	44	3.8.5	Weiterentwicklung der bestehenden Werbekampagne für städtische Kindertageseinrichtungen, um Männer und Frauen gleichberechtigt abzubilden	60
3.5.12	Anpassung und Erweiterung der Angebote für Jungen und junge Männer zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Jungen und Männer mit Behinderung	45	3.8.6	Tagung des Münchner Stadtmuseums zum Thema Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit	60
3.5.13	Frauenparkplätze in den Tiefgaragen des Kreisverwaltungsreferates	46	3.8.7	Rundgang im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus	61
3.6	Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	46	3.8.8	Seminar im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus	62
3.6.1	Veranstaltung der Münchner Volkshochschule (MVHS) „Verfassungsbruch in Permanenz“ Parität in den Parlamenten	47	3.8.9	Veranstaltungsreihe im NS-Dokumentationszentrum zu Geschlechterbildern und -konstruktionen in Vergangenheit und Gegenwart	62
3.6.2	Frauenförderung in gemeinnützigen Vereinen	47	3.9	Geschlechtergerechte Zugänge	63
3.6.3	Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse (BA) in der BA-Satzung	48	3.9.1	Analyse der Voraussetzungen und Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen	63
3.6.4	App-Entwicklung: Erläuterung der Straßennamen nach Persönlichkeiten in München	48	3.9.2	Genderaspekte in den Alten- und Service-Zentren (ASZ) unter besonderer Berücksichtigung der Wohnsituation und der wirtschaftlichen Situation älterer Menschen	64
3.6.5	Einwerbung von Vor- und Nachlässen von Münchner Frauen für die Sammlungen des Stadtarchivs München	49	3.9.3	Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung – Analyse des Fortbildungsbedarfs bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Münchner Gesundheitssystem	65
3.6.6	Oral History: Frauenpolitisches Engagement dokumentieren	50	3.9.4	Gendersensibler Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München – Homepage und begleitende Broschüre	65
3.6.7	Gleichstellungsorientierte politische und gesellschaftliche Partizipation von Jungen und jungen Männern durch gezielte Bildungsarbeit fördern	50	3.9.5	Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter im Kreisverwaltungsreferat	66
3.7	Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung	51	3.10	Drittes Geschlecht und Intersektionalität	67
3.7.1	Handlungsräume der Stadtentwicklung	51	3.10.1	Information über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung des „Dritten Geschlechts“	67
3.7.2	Vermeidung von Angsträumen	52	3.10.2	Fortbildung des Standesamtes zur Sensibilisierung zum Umgang mit Inter*Menschen	68
3.7.3	Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch Optimierungen der Beleuchtung des öffentlichen Raums	53	3.10.3	Fachveranstaltung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ (Arbeitstitel)	68
3.7.4	Handlungs- und Planungsempfehlung „Spielangebote für Mädchen und Jungen – Gendergerechte Spielplatzgestaltung“	53	3.10.4	Einrichtung eines Münchner Lesbenzentrums	69
3.7.5	Schaffung eines stadtweiten mobilen offenen Angebots für Mädchen und junge Frauen	55	3.10.5	„München sucht seine LGBTI*-Geschichte“. Sammlungsaufruf des Münchner Stadtmuseums	69
3.7.6	Sportentwicklungsplanung geschlechter- bzw. zielgruppengerecht gestalten	55			
3.8	Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen	56			
3.8.1	Frühe Bildung in Städtischen Kindertageseinrichtungen zum Abbau von Geschlechterstereotypen in den Berufsbildern	57			

1

Die Charta als Ergänzung der Münchner Gleichstellungs- politik →



1. Die Charta als Ergänzung der Münchner Gleichstellungspolitik

Nicole Lassal
Gleichstellungs-
beauftragte der
Landeshauptstadt
München

Die Gleichstellungsstelle für Frauen wurde 1985 auf der Grundlage eines Stadtratsbeschlusses mit dem Ziel eingerichtet:

„Veränderungen zu bewirken, um das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot für Frauen durchzusetzen.“ Bis heute haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit deutlich konkretisiert und verbessert. Die Dienstanweisung des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt München zur Gleichstellungsstelle für Frauen (aktuelle Fassung 02.12.1991) und die 1998 verabschiedete Gleichstellungssatzung regeln die Rechtsstellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsstelle für Frauen in München.

„Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen (...und) das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen.“ Mit diesem Auftrag aus der Dienstanweisung wurde in der Stadt München die Grundlage zur Strategie „Gender Mainstreaming“ geschaffen, um alle Verfahren und Strukturen mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu durchdenken und zu verändern.

Instrumente der Gleichstellungsstelle für Frauen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind u. a.:

- Die Prüfung von und Mitwirkung bei allen Beschlussvorlagen im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen;
- die Beteiligung der Gleichstellungsstelle an allen gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten;
- die Mitwirkung in Gremien, Kommissionen, Arbeitskreisen;
- das Gleichstellungskonzept (Leitsätze zur Chancengleichheit für Frauen und Männer);
- Anlaufstelle zu sein für Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung für Beschäftigte der Stadt München und Münchner Bürgerinnen und Bürger;
- Fachveranstaltungen, wie z. B. die Münchner Frauenkonferenzen.

Eine sehr starke Unterstützung erfahren Gleichstellungsthemen durch die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen. Hier setzen Frauen die Themen und geben Empfehlungen für die Kommunalpolitik. Ihre Empfehlungen muss der Stadtrat innerhalb von drei Monaten behandeln. Die Kommission tagt monatlich. Seit 1986 fanden rund 260 Sitzungen statt und es wurden über 150 Empfehlungen in dieser Zeit verabschiedet. 11 Stadträtinnen und 12 Vertreterinnen von Münchner Verbänden, Einrichtungen und Projekten sitzen in diesem Gremium. Seit Juli 2018 ist die Stadträtin Bettina Messinger Kommissionsvorsitzende, davor waren es lange Jahre Christine Strobl, Ulrike Mascher, Dr. Gertraud Burkert und Lydia Dietrich.

Auch die städtischen Referate sind schon lange in unterschiedlichen Handlungsfeldern gleichstellungspolitisch aktiv.

Im Folgenden wird exemplarisch kurz dargestellt, welche Schwerpunkte die Referate/die Eigenbetriebe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bisher gesetzt haben:

Direktorium

Das Thema Gender Budgeting/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung wird seit 2009 durch die Abteilung Zentrale Verwaltung im Direktorium betreut. In enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen und in Kooperation mit der Stadtkämmerei fand hierzu im Oktober 2016 die 2. Münchner Frauenkonferenz „Haushalt fair teilen – Gleichstellungsorientierte Steuerung öffentlicher Finanzen“ im Alten Rathaus statt.

Baureferat

Im Rahmen der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung hat das Baureferat für die Produktleistung 1 „Bereitstellen der Isar einschließlich der wasserbaulichen Anlagen“ 2007 und 2015 Befragungen der Isar-Besucherinnen und -besucher durchgeführt. Bei allen Befragten ließen sich nach Abschluss der Renaturierung positive Entwicklungen hinsichtlich der Besuchshäufigkeit sowie der allgemeinen Zufriedenheit feststellen.

Münchner Stadtentwässerung (MSE)

Kinderbetreuung: Seit Ende 2017 besteht für die Beschäftigten der MSE die Möglichkeit, einen externen Dienstleister in Anspruch zu nehmen, der u. a. zu Fragen aus den Bereichen Kinder und Jugendliche und Familie und Elternschaft berät. Dieser Dienstleister unterstützt u. a. bei der Vermittlung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Haushaltshilfen, Ferien- und Notbetreuungsangeboten für Kinder.

Kommunalreferat

Seit 2015 führt die Geschäftsleitung des Kommunalreferates jährlich am Buß- und Betttag einen Kindertag durch. Des Weiteren gab es in der Leitungsrunde des Kommunalreferates einen Vortrag des Personal- und Organisationsreferates zum Thema Teilzeit, mit anschließender Diskussion. Schwerpunkte des Vortrages waren: Führen in Teilzeit, Organisation und die Herausforderungen bei Teilzeit.

Abfallwirtschaftsbetrieb (AWM)

Frauen in technischen Berufen: Da im AWM immer mehr Frauen in technischen Berufen (Einweiserin am Wertstoffhof, Müllladerin) arbeiten, wurde bei den neuen Ausschreibungen explizit darauf geachtet, dass die Firmen, die Arbeitskleidung anbieten, auch Schnitte für Frauen parat haben bzw. die Frauen maßgeschneiderte Kleidung bekommen.

Kreisverwaltungsreferat (KVR)

Im KVR ist die Teilzeitquote mit fast 25 % schon immer im stadtweiten Vergleich sehr hoch. Deshalb fand im April 2018 ein Dialogcafé mit Teilzeitmitarbeitenden, mit Führungskräften, mit Vollzeitmitarbeitenden sowie mit Personalrätinnen und Personalräten zum Thema Gleichstellung statt. Anhand einer SWOT-Analyse¹ wurden Stärken und Schwächen der Teilzeitarbeit diskutiert und Handlungsfelder festgelegt.

Kulturreferat

Das Kulturreferat berichtet dem Stadtrat seit 1993 regelmäßig über die Entwicklungen in Bezug auf Gender Mainstreaming und Künstler_innenförderung. Seit 2017 wurde neben diesem Berichtsverfahren ein Gender Monitoring aufgebaut. Es wurden gleichstellungsorientierte Kennzahlen in die Produktleistungen aufgenommen, damit Fortschritte besser messbar und steuerbar werden.

Personal- und Organisationsreferat

Seit 1992 werden Leitlinien zur Chancengerechtigkeit erarbeitet. Die aktuellen Leitsätze 2016 – Chancengleichheit für Frauen und Männer – sind das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München. Schwerpunkt ist u. a. die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Mit dem Ergebnis,

dass 2018 48,8 % der Führungspositionen in der Stadtverwaltung von Frauen besetzt sind.

Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW)

Seit 2005 arbeitet das RAW am Ziel einer gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung mit geschlechtergerechter Mittelvergabe. Zwei Arbeitsbereiche (kommunale Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik und Existenzgründungsberatung) wurden seitdem im Rahmen von Gender Budgeting analysiert, Maßnahmen entwickelt und durchgeführt sowie Kennzahlen definiert.

Referat für Bildung und Sport (RBS)

Geschlechtergerechte Pädagogik ist in allen Geschäftsbereichen des RBS als Thema vertreten. So gibt es in den Stabsstellen der pädagogischen Geschäftsbereiche Verantwortliche für das Thema Gender und geschlechtergerechte Pädagogik. Seit 1995 werden an städtischen Schulen Mädchenbeauftragte eingesetzt, seit Anfang der 2000er Jahre werden auch Jungenbeauftragte benannt.

Referat für Gesundheit und Umwelt

Eines der Schwerpunktthemen der Leitsätze 2016 war u. a. die weitere Förderung von Frauen in Führungspositionen. Aktuell beträgt im Referat (Kernbereich) der Frauenanteil in Führungspositionen (Hauptabteilungs- Geschäftsstellen- Abteilungsleitungs- und Sachgebietsleitungen) insgesamt 57 %, bei den Städtischen Friedhöfen und der Bestattung 53 %.

Referat für Informations- und Telekommunikationstechnik

Ein eigenes „it@M² Gleichstellungskonzept 2015“ wurde in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle für den Eigenbetrieb erarbeitet. Die in elf Handlungsfeldern geforderten Maßnahmen für Frauen und Männer wurden und werden sukzessive umgesetzt. Auf dieser Grundlage wurden auch Maßnahmen für das im letzten Jahr neu gegründete IT Referat festgelegt.

¹ Die SWOT-Analyse (engl. Akronym für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)) ist ein Instrument der strategischen Planung.

² Eigenbetrieb der Landeshauptstadt München, Partner der Referate für IT-Leistungen

Referat für Stadtplanung und Bauordnung

Eine gleichstellungspolitische Auseinandersetzung begann bereits Ende der 80er Jahre, als sich interessierte Planerinnen zu einem Frauenarbeitskreis zusammenschlossen. Bis heute führt die Gender-AG der Hauptabteilung I im Referat für Stadtplanung und Bauordnung diese Gedanken fort und organisiert regelmäßig Workshops, die die Aufgabenfelder der gendergerechten Stadtentwicklungsplanung aufgreifen und zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

Sozialreferat

In 1999 wurden erstmalig die Leitlinien für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen veröffentlicht. Diese wurden 2005 durch die Leitlinien für die Arbeit mit Jungen und jungen Männern ergänzt. Beide vom Stadtrat beschlossenen Vorgaben verpflichten die öffentlichen und freien Träger, sich fachlich qualifiziert mit dem Thema Geschlechtergleichstellung in der Kinder- und Jugendhilfe auseinanderzusetzen.

Jobcenter München

Im Jobcenter München gibt es seit 2011 eine Gleichstellungsbeauftragte nach dem Sozialgesetzbuch II § 44 j, die nach dem Bundesgleichstellungsgesetz arbeitet. Es existiert ein gültiger Gleichstellungsplan, der fortgeschrieben wird. Jährlich wurde eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten, ein Beurlaubentag und ein Ferienprogramm für Mitarbeitendenkinder angeboten. Seit 2017 existiert ein Elternkind-Arbeitszimmer.

Stadtkämmerei

Das Thema Gender Budgeting/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung ist insbesondere seit der Angleichung der Produkte an den amtlichen Produktplan im Haushalt der Landeshauptstadt München verankert. So werden in den Produktblättern bei Produkten, die bürgerorientiert sind, je Ziel eine „Genderkennzahl“ abgebildet.

Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

2016 ist für die Landeshauptstadt München noch ein weiteres Instrument zur Förderung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft dazu gekommen. Am 30. Mai 2016 unterzeichnete der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München auf Empfehlung des Münchner

Stadtrates³ die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Die Europäische Charta wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern verabschiedet und formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze für alle kommunalpolitischen Handlungsfelder. Der Europäische Dachverband des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) repräsentiert etwa 100.000 Städte und Gemeinden aus 39 europäischen Ländern. Deutschlandweit unterzeichneten 51 Städte und andere Gebietskörperschaften die Europäische Charta (Stand 10.04.2018).

Die Unterzeichnung der Charta beinhaltet das öffentliche Bekenntnis zu den in Teil 1 der Europäischen Charta aufgeführten Prinzipien:

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

Teil 2 beschreibt die Umsetzung der Europäischen Charta und die darin enthaltene Verpflichtung zur Aufstellung von Aktionsplänen und Teil 3 konkretisiert die Selbstverpflichtung in 30 Artikeln zu den verschiedenen kommunalen Handlungsfeldern. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die Stadt München über eine bloße Anerkennung hinaus dazu, diese Ziele auch durch Aktionspläne und Programme mit Leben zu füllen.

Die meisten der Gebietskörperschaften, die die Charta unterzeichneten, haben bereits einen Aktionsplan verabschiedet und einen Bericht vorgelegt.

Die Broschüre mit dem Wortlaut der Charta finden Sie unter unter der Rubrik Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. [Web www.muenchen.de/gst](http://www.muenchen.de/gst)

³ Beschluss der Vollversammlung am 16.03.2016 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene. Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03310

2

Die Umsetzung der Charta in München



2. Die Umsetzung der Charta in München

Dr. Uschi Sorg
Koordinatorin zur
Umsetzung der
Europäischen Charta
für die Gleichstellung
von Frauen und
Männern auf lokaler
Ebene

Obwohl die Landeshauptstadt München auf eine lange erfolgreiche Geschichte der Gleichstellungspolitik zurückblicken kann, bringt die Umsetzung der Europäischen Charta mit der Erstellung eines Aktionsplanes neue strategische Möglichkeiten.

2.1 Vorteile der Charta für die Landeshauptstadt München

Die Vorteile der Charta für die Landeshauptstadt München sind:

- Durch die Aktionsplanerstellung im Rahmen der Charta erfolgt eine Analyse der Lücken.
- Es werden weitere Schritte zur Gleichstellung unternommen.
- Die Aktionsplanerstellung kann strategisch genutzt werden, um für wichtige Themen, die bisher nur mühsam umzusetzen waren oder im Laufe der Zeit zurückgedrängt worden sind, in ihrer Realisierung zu stärken.
- Der Aktionsplan ermöglicht eine Gesamtschau auf die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen der Landeshauptstadt München und bringt Gleichstellungsthemen stärker ins Bewusstsein.
- Der gemeinsame Aktionsplan fördert ein referatsübergreifendes Vorgehen. So heißt es im Beschluss der Vollversammlung des Münchner Stadtrates zur Charta am 16.03.2016: „Neben noch zu erarbeitenden Teilplänen wünscht das Sozialreferat, ebenso wie das RGU⁴ und das RBS⁵ einen referatsübergreifenden Aktionsplan. Insbesondere wenn es darum geht, geschlechtsspezifischer Gewalt vorzubeugen und entgegen zu wirken erwartet das RBS inhaltlich wie strukturell ein abgestimmtes Vorgehen zwischen den Referaten.“⁶

2.2 Leitgedanken bei der Umsetzung der Charta

- Die folgenden Leitgedanken waren für die Aktionsplanerstellung handlungsleitend:
- dass Frauen, Männer, Mädchen, Jungen und Menschen weiterer Geschlechter in München
- unabhängig von ihrer sexuellen und ge-

schlechtlichen Identität, ihrer kulturellen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihres Alters, ihren körperlichen, psychischen und geistigen Voraussetzungen und ihrer sozialen Herkunft gleichberechtigt leben;

- gleichgestellt teilhaben und sie gleichermaßen eine lebenswerte Stadt gestalten, in der ihre Bedürfnisse Berücksichtigung finden und die Nachteile ausgeglichen werden;
- gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen und Ressourcen haben und sie entsprechend ihrer Bedarfe nutzen
- und dass die Stadtverwaltung als wichtige öffentliche Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion mit einer an Gleichstellung orientierten Personalpolitik übernimmt.

Darüber hinaus ist eine intersektionale Perspektive erforderlich.

Intersektionale Perspektive

Die Münchner Bevölkerung ist vielfältig: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller und geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung. Je nachdem zu welchen Gruppen wir gehören, unterscheiden sich unsere Chancen in der sozialen und politischen Teilhabe zum Beispiel im Bildungsbereich oder auf dem Arbeitsmarkt. Auch die Bedarfe und die Art und Ausprägung von Diskriminierung sind verschieden.

Die Unterschiede, aufgrund derer Benachteiligung stattfindet, können sich zudem überschneiden und beeinflussen. Dies beinhaltet beispielsweise, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind. Ihre Chancen unterscheiden sich, je nachdem ob sie Frau oder Mann oder Mensch weiterer Geschlechter sind, welchem Milieu sie angehören, wie alt sie sind, ob sie homo- oder heterosexuell sind, ob sie eine dunkle oder eine helle Hautfarbe haben, welchen Namen sie tragen, welcher Religion sie angehören oder welchen Barrieren sie aufgrund einer Behinderung ausgesetzt sind.

⁴ Referat für Gesundheit und Umwelt

⁵ Referat für Bildung und Sport

⁶ Siehe 3.5.1. Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt

Neben diesen inhaltlichen Leitgedanken gab es Grundsätze für die Erarbeitung des Aktionsplanes. Diese werden im Folgenden gemeinsam mit der Darstellung des Prozesses der Aktionsplanerstellung vorgestellt.

2.3. Prozess und Leitlinien für die Erarbeitung des Aktionsplanes

Abstimmung des Vorgehens in der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen

„Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen hat die Aufgabe, die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen zu unterstützen und zu begleiten sowie Initiativen und Maßnahmen vorzubereiten und dem Stadtrat vorzuschlagen. Sie berät über aktuelle und bedeutende Themen, die die Lebenssituation von Frauen und Mädchen in München betreffen.“⁷ Von daher war es naheliegend, dass für die Umsetzung der Charta in München keine gesonderte Lenkungsgruppe eingerichtet wurde, sondern die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen diese aufsichtsrätliche Arbeit übernahm. Auf der Grundlage von Aktionsplänen anderer Kommunen erarbeitete die Gleichstellungsstelle für Frauen einen Vorschlag zur Umsetzung der Charta in München. Die Gleichstellungsstelle stimmte das Vorgehen zur Charta in drei Sitzungen mit der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen ab.

Zusammenarbeit mit den Referaten

Der Oberbürgermeister forderte die Referate auf, Ansprechpersonen für die Charta zu benennen. Mit den Referatsvertreterinnen und -vertretern fanden fünf Sitzungen statt. Ziele der Sitzungen waren: Das Vorgehen abzustimmen, sich über die Erfahrungen bei der Erarbeitung des Aktionsplanes auszutauschen, von einander zu lernen, sich über Ideen für Maßnahmen auszutauschen und die Möglichkeit der Zusammenarbeit auszuloten.

Zusätzlich zu den Treffen mit den Referatsvertreterinnen und -vertretern fanden gemeinsam mit den fachlich zuständigen Kolleginnen aus der Gleichstellungsstelle Treffen mit Organisationseinheiten auf allen Ebenen statt, um gemeinsam an Ideen für Maßnahmen zu arbeiten. Diese Gespräche waren für den Prozess der Entwicklung der Maßnahmen im Rahmen der Charta sehr produktiv.

Grundsätze für die Zusammenarbeit mit den Referaten bei der Erarbeitung von Maßnahmen

In den Aktionsplan wurden nur Maßnahmen aufgenommen, die neu sind oder einer qualitativen oder quantitativen Ausweitung bestehender Maßnahmen darstellen. Es wurden Maßnahmen aufgenommen, die bereits vom Stadtrat beschlossen sind und im Zeitraum des Aktionsplanes umgesetzt werden. Mit Hilfe von Indikatoren muss festgestellt werden können, ob die Maßnahmen durchgeführt wurden und mit welchen Ergebnissen. Wichtig war es, Prioritäten zu setzen. Ziel war es nicht, möglichst viele Maßnahmen in den Aktionsplan aufzunehmen, sondern ausgewählte Maßnahmen zu entwickeln und diese gut umzusetzen.

Vorrangig wurde auf Arbeitsbereiche zugegangen, die sich bereits auf den Weg gemacht hatten, bzw. besonders daran interessiert waren, Maßnahmen im Rahmen der Charta umzusetzen. Die Handlungsfelder des Aktionsplanes wurden anschließend auf der Grundlage der von den Referaten eingereichten Maßnahmen formuliert und strukturiert.

Für den Aktionsplan im Rahmen der Charta sind keine zusätzlichen Ressourcen vorgesehen. Wenn für Maßnahmen zusätzliche Finanzen erforderlich sind, muss das von den Referaten in einer eigenen Beschlussvorlage selbst im Stadtrat beantragt werden.

Ziel der Zusammenarbeit war es u. a., nach Möglichkeit den Aktionsplan mit anderen Prozessen in der Landeshauptstadt München zu verknüpfen, wie z. B. mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und mit dem Gesamtplan zur Integration von Flüchtlingen.

Charta in den Gremien der Gleichstellungsstelle und in anderen Gremien vorstellen

Um die Charta und ihre Umsetzung in München bekannt zu machen und auch Stellen außerhalb der Landeshauptstadt München die Beteiligung zu ermöglichen, wurden die Charta in folgenden Gremien vorgestellt:

- Koordinationstreffen der Fachstellen für Frauen-, Mädchen-, Jungen- und Geschlechterfragen in den städtischen Referaten
- Münchner Fachforum für Mädchenarbeit
- Münchner Frauennetzwerk
- Netzwerk Jungenarbeit München
- Runder Tisch gegen Männergewalt
- Stadtbund Münchner Frauenverbände
- Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse.

⁷ Satzung für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München, (§ 1).

Beteiligung der Zivilgesellschaft

Mit der Unterzeichnung der Charta hat sich die Landeshauptstadt München verpflichtet die aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer aus allen Gruppen der Gesellschaft zu fördern (Art. 3).

Bereits zur Vorbereitung des Stadtratsbeschlusses zur Unterzeichnung der Charta in München befragte die Gleichstellungsstelle im Jahr 2015 anlässlich ihres 30-jährigen Bestehens Bürgerinnen und Bürger mit Hilfe einer Online-Befragung. Der Titel der Befragung war: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz). Sind sie das tatsächlich?“ Die Befragten wurden gebeten, formulierte Aussagen zum Stand der Umsetzung von Geschlechtergleichstellung zu beurteilen – z. B. „Frauen haben heute die gleichen Möglichkeiten wie Männer, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben“. Die Fragen wurden von Frauen und Männern sehr unterschiedlich beantwortet. Beispielsweise stimmten 83,3 % der männlichen Befragten der o. g. Aussage zu. Bei den weiblichen Befragten waren nur 51,5 % dieser Meinung. Die weiblichen Befragten waren zu 48,5 % skeptisch („stimme eher nicht zu/stimme überhaupt nicht zu“).⁸ Deutlich wurde mit der Befragung, dass insbesondere die weiblichen Befragten der Ansicht sind, dass zur Gleichstellung von Frauen in Deutschland und in München noch viel zu tun ist.

2018 lud die Gleichstellungsstelle, im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplanes der Charta, zu zwei Workshops im Großen Sitzungssaal des Rathauses ein:

- Workshop „Typisch Frau? Typisch Mann? und die Konsequenzen daraus. Ideenentwicklung zum Abbau von Geschlechterstereotypen“ (29.06.2018).
- Workshop „Alle Tage wieder: Alltagssexismus – wie wir ihn erleben – wie wir ihm widerstehen – wie wir uns wehren!“ (26.10.2018).

Bei beiden Workshops war es der Gleichstellungsstelle wichtig, Frauen und Männer sowie Menschen weiterer Geschlechter zu berücksichtigen und auch die Situation von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen verschie-

dener sexueller Identität zu beachten. Dies ist gelungen. Insgesamt war die Resonanz auf die Workshops ausgesprochen positiv.

Die Videodokumentation des Workshops „Typisch Frau? Typisch Mann? (...)“, die schriftliche Dokumentation dieses Workshops und Tonbilddokumentation des Workshops „Alle Tage wieder (...)“ sind auf der Internetseite [↑ Web www.muenchen.de/gst](http://www.muenchen.de/gst) unter Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu finden.

Die Ergebnisse fließen sowohl in den Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt (3.5.1) als auch in das Gleichstellungsmonitoring ein.

2.4 Begleitung des Aktionsplanes, Gleichstellungsmonitoring und Evaluation des Aktionsplanes

Die Umsetzung des Aktionsplanes wird durch die Arbeitsgruppe der Referatsvertreterinnen und -vertreter sowie die jeweils fachlich zuständigen Kolleginnen der Gleichstellungsstelle begleitet.

Im Herbst 2022 wird der Stadtrat über die Evaluation der Maßnahmen und des Prozesses des Aktionsplanes informiert.

Ergänzend zum Aktionsplan wird 2020 dem Stadtrat ein Gleichstellungsmonitoring vorgelegt. Ziel ist die Schaffung von Transparenz der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern in. Folgende Handlungsfelder sind geplant: Politik, Öffentliche Anerkennung, Gremien, Bildung, Arbeitsmarkt, Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin, Wirkung und Verteilung kommunaler Finanzen, Gewalt und Gesundheit/Lebenserwartung.

⁸ Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2015). *Frauen und Männer sind laut Grundgesetz Gleichberechtigt. Sind sie das tatsächlich?* S. 6.
<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Frauengleichstellung/publikationen.html>
Abruf 04.02.2019

3

Handlungsfelder



3. Handlungsfelder

3.1 Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen)

Politische Entscheidungen können unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben, auch wenn diese Auswirkungen weder geplant noch beabsichtigt waren und auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinen. Durch die Bewertung dieser geschlechterspezifischen Auswirkungen lassen sich unbeabsichtigte, negative Folgeerscheinungen verhindern und die Qualität und Wirksamkeit der Politik verbessern.⁹ Bei der Maßnahme 3.1.1 geht es um „Indikatorenentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung“ innerhalb der Landeshauptstadt München, mit dem Ziel Erfolge und Fortschritte in Gender Mainstreaming und Gleichstellung messen und darstellen zu können.

Ein wichtiges Instrument von Gender Assessment ist Gender Budgeting. Ziel von Gender Budgeting ist die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im gesamten Haushaltsprozess und bei haushaltsrelevanten Entscheidungen. Dem international verwendeten Begriff Gender Budgeting entspricht das deutsche Wort „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“. Beide Begriffe werden im Aktionsplan verwendet. Die Maßnahme Gender Budgeting (GB)/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) hat das Ziel, die Gleichstellung nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz in der Landeshauptstadt München mit den Mitteln der Haushaltsführung aktiv zu verfolgen und das Budget der öffentlichen Hand geschlechtergerecht zu verteilen sowie gleichstellungswirksam einzusetzen. Die Maßnahme „Umsetzung der Stadtbezirksbudget-Richtlinien zum Gender Budgeting in den Bezirksausschüssen (BAs)“ hat die Umsetzung von Gender Budgeting in den Budgets der Stadtbezirke zum Ziel. Die Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung der Münchner Stadtbibliothek will dazu beitragen, die Angebote der Münchner Stadtbibliothek gleichstellungsorientiert und interkulturell auszurichten, um den besonderen Bedarf an Bildungs- und Teilhabeangeboten der Zielgruppen zu berücksichtigen. Die Maßnahme „Stadtweiter Informationspool von Studien und Umfragen der Landeshauptstadt München mit genderrelevanten Fragestellungen“ soll die Umsetzung von Gender Budgeting durch Daten unterstützen.

3.1.1 Indikatorenentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung

Handlungsbedarf

Indikatoren sind Instrumente um den Stand von Prozessen „messen“¹⁰ zu können. Innerhalb der Landeshauptstadt München fehlen bisher gemeinsame Indikatoren, um die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung, über den Gleichstellungsbericht zur betrieblichen Gleichstellung hinaus, zu „messen“.

Ziel

Erfolge und Fortschritte in Gender Mainstreaming und der Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt München und der freien Träger können gemessen und dargestellt werden.

Indikator zur Zielerreichung

Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung sind entwickelt

Beschreibung der Maßnahme

Die Indikatoren sollen mit Hilfe von bereits vorhandenen Indikatoren von anderen Kommunen, Organisatoren und Netzwerken gemeinsam erarbeitet werden. Diese stellen sowohl eine Grundlage zur Messung des Standes der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung innerhalb der Landeshauptstadt München, als auch zur Steuerung von bezuschussten freien Trägern, dar. Für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind gemeinsam entwickelte Indikatoren eine wichtige Grundlage.

Artikel der Charta

Artikel 9 – Gender Assessment

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Oktober 2020 – Februar 2021
Workshop im Oktober 2020, danach verschriftlichen, abstimmen und veröffentlichen der Ergebnisse

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gleichstellungsstelle für Frauen
in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Fachstellen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit der Referate

⁹ Europäische Kommission (1999). Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91d046cb-7a57-4092-b5d3-e4fd68097bb2/language-de>. Abruf 03.01.2018

¹⁰ Der Begriff Indikator bezeichnet eine Messgröße, die soziale, ökonomische oder politische Sachverhalte anzeigt, die nicht unmittelbar messbar sind. Ein Indikator für Gleichstellung in Institutionen ist beispielsweise der Anteil von Frauen in Führungspositionen.

3.1.2 Gender Budgeting (GB)/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) in der Landeshauptstadt München

Handlungsbedarf

Um GB anwenden zu können, sind gleichstellungsorientierte Steuerungsinformationen zu Leistungen und Wirkungen in ausreichender Anzahl und Qualität und zu den dafür aufgewendeten Ressourcen bereitzustellen, mit denen der Stadtrat und die Referate die Finanzmittel zielorientiert steuern können.

Dafür muss die Abdeckung der Ziele mit geschlechterdifferenzierten Kennzahlen (Gender-Kennzahlen) in den Produktblättern des Haushalts erhöht und die Qualität der Gender-Kennzahlen zu den Gleichstellungswirkungen gesteigert werden.

Ziele

Das Ziel von GB ist es, die Gleichstellung nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz mit den Mitteln der Haushaltsführung aktiv zu verfolgen und das Budget der öffentlichen Hand geschlechtergerecht zu verteilen sowie gleichstellungswirksam einzusetzen.

Ziele zum konkreten Handlungsbedarf sind:

- a) Es stehen gleichstellungsorientierte Steuerungsinformationen zu Leistungen und Wirkungen mit klarem Zielbezug zur Verfügung.
- b) Die Aussagekraft der Gender-Kennzahlen zur Gleichstellungswirkung wird sukzessive verbessert (mittel-langfristiges Ziel).

Indikatoren zur Zielerreichung

- Anteil der genderrelevanten Produkte, zu denen Gleichstellungsziele und Gender-Kennzahlen vorliegen, in Prozent, Zielwert 100 %
- Anzahl der im Haushalt abgebildeten Gender-Kennzahlen (geschlechterdifferenzierte Leistungsmengen und Wirkungskennzahlen)
- Abdeckung der im Haushalt abgebildeten Gleichstellungswirkungsziele mit mindestens einer Wirkungskennzahl, Zielwert: 100%
- Zahl der Referate und Produkte, in denen externe Beratung zur Erarbeitung von Gender-Kennzahlen auf Grundlage von Analysen/Kriterien in Anspruch genommen wird
- Anzahl aussagekräftiger wirkungsbezogener Gender-Kennzahlen

Beschreibung der Maßnahme

Nach Vorgaben des Stadtrates sind die Referate verpflichtet, für alle genderrelevanten Produkte zwei Ziele mit jeweils vier Kennzahlen zu liefern. Je eine der vier Kennzahlen soll eine Gender-Kennzahl sein. Die Kennzahlen müssen dabei zwingend einen Bezug zum jeweiligen Ziel aufweisen. Zur Verbesserung der Qualität der Wirkungsziele und -kennzahlen sind alle Referate

mit Beschluss zur Weiterentwicklung der GstHH¹¹ beauftragt, in allen genderrelevanten Produkten mit Gleichstellungsanalysen zu beginnen.

Vorgesehene Detailmaßnahmen sind:

- Beratung der Referate bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele und Gender-Kennzahlen in Bezug auf die Abbildung im Haushalt
- Analyse der Haushaltsplanentwürfe und Rechenschaftsberichte in Bezug auf die Gleichstellungsziele und Gender-Kennzahlen
- Darstellung einer Mehrjahresentwicklung der produktbezogenen und produktübergreifenden Gleichstellungswirkungsziele sowie der dazugehörigen Kennzahlen ab dem Haushalt 2020
- Controlling zur Verbesserung der Gender-Kennzahlen zu Wirkungen.
- Aufnahme jeweils eines übergeordneten Gleichstellungszieles in die Teilhaushalte auf Grundlage der Europäischen-Charta oder anderer maßgeblicher Richtlinien zur Gleichstellung.
- Beratung von mindestens sechs Referaten durch externe Expert_innen bei der Ermittlung von Wirkungszielen und -kennzahlen auf Grundlage von Gleichstellungsanalysen oder Gleichstellungskriterien.
- die Ergebnisse der Gleichstellungswirkungsanalyse fortlaufend zu prüfen (Transparenzberichte zur Gleichstellungswirkung).

Artikel der Charta

Artikel 9 – Gender Assessment

Ressourcen

Stadtkämmerei: Die Maßnahmen werden bei der Stadtkämmerei im Rahmen des vorhandenen Budgets durchgeführt.

Für das Jahr 2019 hat der Stadtrat 100.000 € zur Finanzierung externer Beratung bereitgestellt.¹² Expertinnen und Experten sollen die Referate bei der Verbesserung der Gleichstellungsqualität der wirkungsbezogenen Gender-Kennzahlen unterstützen.

Bindung von Personalressourcen in den Querschnitts- und Fachreferaten.

Zeitraum der Umsetzung incl. Meilensteine

Umsetzungsphase 2019–2022

Meilensteine:

- jährliche Auswertung des Umsetzungsstandes zur Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung in den Haushaltsplanentwürfen (jeweils im

¹¹ Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12650

¹² Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 13093

Rechenschaftsbericht des betreffenden Haushaltsjahres für die Haushaltsplanaufstellung, 2020–2022);

- Beteiligung von mindestens sechs Referaten an der Steigerung der Anzahl und der Gleichstellungsqualität von Steuerungsinformationen zu Gleichstellungswirkungen (2022);
- jährliches Controlling der Gender-Kennzahlen zur Gleichstellungswirkung;
- dem Stadtrat wird 2022 zum Stand der Umsetzung berichtet.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Stadtkämmerei, HA II,
Direktorium, HA I, Zentrale Verwaltungsangelegenheiten, in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.1.3 Umsetzung der Stadtbezirksbudget-Richtlinien zum Gender Budgeting in den Bezirksausschüssen (BAs)

Handlungsbedarf

In den Richtlinien der BAs ist seit 2018 Gender Budgeting verankert. Um die neuen Regelungen gut umsetzen zu können, müssen die Zuschuss-Formulare überarbeitet, das Personal in der Sachbearbeitung für das Stadtbezirksbudget als Anlaufstelle für die Antragstellerinnen und Antragsteller geschult und die BAs entsprechend über die Änderungen informiert werden. Es sollte ein IT-gestütztes Controlling installiert werden. Im Rahmen einer Onlinelösung für die Antragstellung ist das Gender Budgeting für die Antragstellerinnen und Antragsteller nachvollziehbarer zu handhaben und für die Bezirksausschüsse eine bessere Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

Ziel

Verbesserung der praktischen Implementierung des Gender Budgeting bei der Zuschussvergabe der BAs entsprechend der geänderten Richtlinien.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Papierformulare sind überarbeitet
- Schulung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Stadtbezirksbudget durch den fachlichen Input und Austausch mit der Gleichstellungsstelle sowie den Vertreterinnen des Gremiums der Gleichstellungsbeauftragten hat stattgefunden.
- Die BAs sind in geeigneter Form über die Änderungen in den Formularen und über die damit verbundene Intention informiert.
- Das IT-Referat ist – in Abhängigkeit von der Berücksichtigung im Rahmen der Vorhabensplanung – mit der Online-Umsetzung beauftragt.

Beschreibung der Maßnahme

Auf Grundlage der neuen Bestimmungen in den Richtlinien der Bezirksausschüsse müssen die Antragstellerinnen und Antragsteller Aussagen zu Zielgruppen sowie nach Geschlecht differenzierten Besucher_innenzahl tätigen und angeben, wer von den Zuschuss-Leistungen profitiert. Im Kurzbericht ist darzulegen, ob die im Rahmen einer bedarfsgerechten, zielgruppen- und gleichstellungsorientierten Verwendung der Budgetmittel im Antrag genannten Ziele und Zielgruppen erreicht wurden und wie dies festgestellt wurde.

Eine Auswertung der Ergebnisse (Controlling) soll ermöglicht werden.

Alle Zuschussformulare müssen dafür geändert und die BAs darüber informiert werden. Zudem müssen Antragstellerinnen und Antragsteller auf Nachfrage über das Ziel der Maßnahme informiert und beim Ausfüllen der Formulare unterstützt werden. Dafür ist eine Fortbildung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter für das Stadtbezirksbudget und der Gleichstellungsstelle notwendig.

Artikel der Charta

Artikel 9 – Gender Assessment

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten, Projektkosten IT
Zeitraumen der Umsetzung 2019–2020

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium/Abteilung für Bezirksausschussangelegenheiten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen und Vertreterinnen des Gremiums der BA-Gleichstellungsbeauftragten

3.1.4 Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung der Münchner Stadtbibliothek

Handlungsbedarf

Die Münchner Stadtbibliothek hat zum Ziel, Bildung und Teilhabe zu ermöglichen. Im Sinne einer Gleichstellungsorientierung sind dabei die Angebote an den Zielgruppen auszurichten, bei denen von einem besonderen Bedarf an Bildungs- und Teilhabeangeboten auszugehen ist, um damit Ausgrenzungen und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Hierbei spielen i. d. R. immer auch die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern sowie Jungen und Mädchen in Verbindung mit weiteren sozialen Aspekten eine Rolle. Bisher fehlt es noch an Steuerungsansätzen, um die Umsetzung der Gleichstellungsorientierung zu gewährleisten.

Ziel

Die Angebote der Münchner Stadtbibliothek sind gleichstellungsorientiert und interkulturell ausgerichtet im Hinblick auf den besonderen Bedarf an Bildungs- und Teilhabeangeboten der Zielgruppen.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Workshops zur den Ergebnissen der Zielgruppenanalyse und Erarbeitung von Steuerungsansätze haben stattgefunden.
- Zielsetzungen und Steuerungsansätze für die gleichstellungsorientierte interkulturelle Bibliotheksarbeit sind entwickelt

Beschreibung der Maßnahme

Die Münchner Stadtbibliothek verfolgt die Querschnittsziele Gleichstellung und Interkulturelle Öffnung der Landeshauptstadt München seit 2014 in einem gemeinsamen Prozess. Mit Unterstützung der Stelle für Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung wurde 2016 eine Zielgruppenanalyse zur Stadtteilbibliothek Sendling erstellt. Um eine verbesserte Datengrundlage für alle Stadtbibliotheken zu erhalten, wurden in Kooperation mit dem Statistischen Amt die genauen Einzugsbereiche der 22 Stadtbibliotheken und die Bevölkerungsstruktur in diesen Einzugsbereichen ermittelt. Die Analyse wurde kürzlich fertig gestellt.

Diese Datengrundlage soll nun für die weitere gleichstellungsorientierte interkulturelle Ausrichtung der Bibliotheksangebote genutzt werden. Welche Zielgruppen sind prioritär zu berücksichtigen? Wie sind diese Zielgruppen im Einzugsbereich der jeweiligen Bibliothek vertreten? Welche Angebote müssen ausgebaut oder neu konzipiert werden? Diese und weitere Fragen werden in von externen Beraterinnen und Beratern geleiteten Workshops gemeinsam mit den Leitungen der Stadtbibliotheken bearbeitet und dabei Ziele und Steuerungsansätze für eine gleichstellungsorientierte Bibliotheksarbeit entwickelt.

Artikel der Charta

- Artikel 9 – Gender Assessment
- Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen
- Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
- Artikel 18 – Soziale Kohäsion
- Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Ressourcen

Etat für externe Beratungen des Direktoriums, Etat aus 360°-Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft

**Zeitraumen der Umsetzung
incl. Meilensteine**

Beginn voraussichtlich September 2019, Abschluss voraussichtlich Mai 2020

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat, Münchner Stadtbibliothek in Zusammenarbeit mit dem Direktorium, Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung

3.1.5 Stadtweiter Informationspool von Studien und Umfragen der Landeshauptstadt München mit genderrelevanten Fragestellungen**Handlungsbedarf**

Aktuell gibt es keine umfassende Übersicht über die von der Landeshauptstadt München beauftragten Studien. Da nicht alle Studienergebnisse flächendeckend bekanntgemacht werden, entgehen nicht direkt beteiligten Fachdienststellen möglicherweise wichtige Informationen. Genderrelevante Fragestellungen sind in vielen Untersuchungsthemen enthalten. Die interdisziplinäre Nutzung von Studienergebnissen ermöglicht vielen Fachdienststellen, insbesondere der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Koordination Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung, eine Verbreiterung ihres Informations- und Datenspektrums. Genderrelevante Daten sind eine wichtige Grundlage für die Umsetzung von Gleichstellungsorientierter Haushaltssteuerung. Darüber hinaus ist die Verwendung bereits erhobener Informationen datenethisch und wirtschaftlich von Bedeutung.

Ziel

Vollständige Übersicht über Studien und Umfragen mit genderrelevanten Fragestellungen, an denen die Stadt München beteiligt ist bzw. die von ihr durchgeführt werden.

Beschreibung der Maßnahme

Zur Steigerung der Qualität der zielgruppenspezifischen Daten- und Informationslage ist eine (zumindest) stadtweite Bekanntmachung geplanter, bereits laufender oder abgeschlossener Studien mit genderrelevanten Fragestellungen erforderlich. Auf diese Weise können spezielle Fachdienststellen wie die Gleichstellungsstelle für Frauen und Koordination Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung sowie stadtweit alle Dienststellen, die im Rahmen ihrer Fachlichkeit Gleichstellungsfragen bearbeiten, gezielt auf genderrelevante Informationen zugreifen, und stadtweit Synergieeffekte genutzt werden.

Artikel der Charta

Artikel 9 – Gender Assessment

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Projektplanung und Konzeption des Informationspools bis Anfang 2019

Status Quo Erhebung aktueller Studien 2019

Ab dann laufende Aktualisierung

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium/Statistisches Amt
in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordination Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung im Direktorium sowie allen städtischen Fachabteilungen, die Studien beauftragen oder durchführen.



3.2 Stadt als Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt München kann sich mit ihren Erfolgen zur Gleichstellung als Arbeitgeberin sehen lassen. Bereits vor Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) – vom 24.05.1996 – wurde die Situation von Frauen analysiert und strategische Leitlinien zur Gleichstellung erarbeitet, die auf der Grundlage des Gleichstellungsberichtes und unter Beteiligung der Referate kontinuierlich weiterentwickelt werden. Im Folgenden werden in 3.2.1 die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ mit ihren Schwerpunkten vorgestellt. Die einzelnen Maßnahmen wurden nicht in den Aktionsplan aufgenommen, sondern werden dem Stadtrat gesondert im Rahmen der Leitsätze 2021 vorgelegt.

Die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ sind das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München, sie legen die personalpolitischen Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Gleichstellung fest. Da Artikel 11 der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männer der Europäischen Union sich auf die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin bezieht, wurden ein Pilotprojekt und Workshops der betrieblichen Gleichstellung in den Aktionsplan aufgenommen.

3.2.2 Das „Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen“ wurde als Pilotprojekt aufgenommen, um im Eigenbetrieb it@M Erfahrungen im Rahmen des Aktionsplanes der Charta zu sammeln, ob interessant gestaltete (Pflicht-)Praktika in männerdominierten Arbeitsbereichen dazu beitragen, das Interesse von Schülerinnen für diese Arbeitsbereiche wecken. Sollte sich dieses Pilotvorhaben bewähren, könnte es für weitere technische Berufe als Maßnahme in die nächsten Leitsätze der Landeshauptstadt München

„Chancengleichheit für Frauen und Männer“ aufgenommen werden.

Die Workshops 3.2.3 „Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen“ und

3.2.4 „Frauen in Führungspositionen an den Städtischen Beruflichen Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen“ des Referates für Bildung und Sport (RBS) wurden aufgenommen, um den Gründen, die das Ergreifen einer Schulleitungsposition erleichtern oder erschweren, nachzugehen.

Die Ergebnisse der Workshops können in die Entwicklung entsprechender Maßnahmen in die nächsten Leitsätze der Landeshauptstadt München „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ einfließen.

In den Aktionsplan aufgenommen wurden zudem Maßnahmen des Jobcenters, da Träger des Jobcenters, als sogenannte Mischbehörde, sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Landeshauptstadt München/Sozialreferat sind. Maßnahmen des Jobcenters sind: Ein Personalentwicklungskonzept (PE) für alle dem Jobcenter München zugewiesenen Mitarbeitende sowie Telearbeit/mobiles Arbeiten für publikumsintensive Arbeitsbereiche. Des Weiteren wurde eine Maßnahme des Abfallwirtschaftsbetriebes München aufgenommen, deren Ziel es ist, durch Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen und Männer, Frauen wohnortnah einsetzen zu können.

Im Folgenden werden die „Leitsätze 2016“ der Stadt München mit ihren Handlungsfeldern vorgestellt.



3.2.1 „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“

Kommunen sind durch Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes verpflichtet alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Die Inhalte des Gleichstellungskonzeptes sind in Art. 5 geregelt: „Grundlage des Gleichstellungskonzeptes ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten“ (Abs. 1). „Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, sind darzustellen und zu erläutern“ (Abs. 2). „Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen“ (Abs. 3). Bei der Stadt München entwickelte die Gleich-

stellungsstelle für Frauen bereits in den 80er Jahren Detailpläne zur Frauenförderung, die 1992 als „Leitsätze zur Chancengleichheit von Frauen im Beruf – Frauenförderplan der Stadt München“ für die Verwaltung eine zentrale Steuerungsvorgabe wurden. 1999 und 2000 wurden diese Leitsätze völlig überarbeitet und werden seitdem regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ sind das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München und beinhalten die wichtigsten Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Handlungsfeld.

Die „Leitsätze 2016“ wurden am 15.06.2016 der Vollversammlung des Stadtrates zur Beschlussfassung vorgelegt.¹³ Datengrundlage der Leitsätze ist der Gleichstellungsbericht, der auf der Grundlage des BayGIG alle fünf Jahre erscheint. Der Gleichstellungsbericht 2012 wurde am 20.11.2013 dem Verwaltungs- und Personalausschuss vorgelegt.¹⁴ Der nächste Gleichstellungsbericht erscheint voraussichtlich 2019. Der Gleichstellungsbericht wird ergänzt durch den „PeCon-Standardbericht“, der den größten Teil der Anforderungen des BayGIG abdeckt und jährlich erscheint.

Die Leitsätze beruhen auf dem Prinzip von Gender-Mainstreaming: Alle Maßnahmen, beginnend mit der Planung, werden daraufhin überprüft, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken. Mit Hilfe von Leitsätzen wird die Zielrichtung definiert, es erfolgt eine Analyse der Ist-Situation auf der Basis der Daten des Gleichstellungsberichtes. Darüber hinaus werden messbare Ziele definiert und Maßnahmen festgelegt. In den Leitsätzen 2016 wurden die folgenden Schwerpunkte gesetzt:

- Attraktive Arbeitsbedingungen (Kinderbetreuung, Teilzeit, Telearbeit, Zeitpolitik; Leistungsorientierte Bezahlung und Betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Personalgewinnung/-erhalt (Ausbildung/ Einstellung und Familiäre Beurlaubung)
- Berufliche Entwicklung (Mobilität, Führungspositionen, Dienstliche Beurteilung) Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung) und Fortbildung
- Personalfürsorge (Schutz vor Diskriminierung, Schutz vor sexueller Belästigung und Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt)

Für ihr vorbildliches Engagement wurde die Landeshauptstadt 2017 zum siebten Mal in

Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat für ihre Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer ausgezeichnet. Seit 2015 gibt es die Möglichkeit sich für das Zusatzprädikat für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity zu bewerben. 2017 bewarb sich die Landeshauptstadt München dafür und wurde für ihr vorbildliches Engagement im Bereich von Gleichstellung und Antidiskriminierung ausgezeichnet.

➔ 3.2.2 Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen des Eigenbetrieb it@M

Handlungsbedarf

Die Landeshauptstadt München verzeichnet in den technischen – und damit in maßgeblich männerdominierten – Bereichen einen geringen Bewerberinnenanteil. Mädchen und junge Frauen in Deutschland entscheiden sich trotz besserer Schulnoten oftmals für soziale und medizinische anstatt für technische Berufe, obwohl letztere meist besser bezahlt werden und größere berufliche Entwicklungschancen bieten. Würden sich mehr Frauen bei der Stadt München auf die Stellen im technischen Bereich bewerben, hätten die Dienststellen zum einen eine bessere Bewerbungslage, zum anderen könnten sie von einer größeren Diversität in Teams profitieren. Dies führt zu einer besseren Berücksichtigung der Bedarfe von Frauen in den Produkten der Stadt München und damit zu einer besseren Qualität der Leistungen. Um die Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Berufen und in der Bewerbungslage für technische Berufe bei der Stadt München vom Zeitpunkt der Berufswahl an und nachhaltig zu verbessern, ist es sinnvoll, dass sich die Stadt München als Schulstadt, Ausbildungsbehörde und Arbeitgeberin u. a. stärker in der Berufsorientierung engagiert, bspw. durch Schnupperangebote beim Girls' day sowie durch geschlechtersensibel gestaltete Schülerinnenpraktika in den städtischen Arbeitsbereichen.

Ziele

Realschulschülerinnen und Gymnasiastinnen absolvieren interessant gestaltete (Pflicht-)Praktika in männerdominierten Arbeitsbereichen, die das Interesse für die Arbeitsbereiche wecken und deren Nachweise unterstützend für ihre weitere Ausbildung sind.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Bereitstellung eines geeigneten Praktikumsangebots und dessen Bewerbung an Schulen, in Freizeitstätten und in Mädchentreffs.
- Anzahl der Schülerinnen, die im jeweiligen Arbeitsbereich ein Schülerinnenpraktikum absolviert hat.

¹³ Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05391

¹⁴ Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13007

- Grad der Zufriedenheit mit dem Praktikum sowie die Einschätzung, ob das Praktikum das Interesse in einem solchen Arbeitsbereich zu arbeiten, geweckt hat.

Beschreibung der Maßnahme

Durch interessant gestaltete und gut begleitete (Pflicht-)Praktika soll bei Schülerinnen das Interesse geweckt werden, eine Ausbildung bzw. ein Studium im MINT-Bereich,¹⁵ ggf. bei der Stadt München, zu absolvieren.

Wenn sich das Pilotvorhaben bewährt, wird geprüft, ob es für weitere Berufsfelder oder in größerem Umfang als Maßnahme in die nächsten Leitsätze für Chancengleichheit aufgenommen wird.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotypen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten, Personal- und Sachkapazitäten zur Öffentlichkeitsarbeit um die Schülerinnen gut zu erreichen

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Spätestens ab 2020 werden bei it@M 5 % der Praktikumsplätze für interne Nachwuchskräfte zusätzlich als Schnupperpraktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler zur Verfügung gestellt. Diese Plätze werden bevorzugt an Schülerinnen vergeben.

Da sich bisher keine Schülerinnen auf Praktikumsstellen bewerben, wird schon im Vorfeld an städtischen Schulen gezielt für die Schülerinnenpraktikas durch den Ausbildungsbereich Z22 zusammen mit der Ausbildungsabteilung des POR geworben. Evtl. wird die Werbung auch durch eine junge Mitarbeiterin, die bereits bei it@M arbeitet unterstützt, indem sie sich für Fragen bezüglich der Arbeit bei it@M zur Verfügung stellt. Die Beantwortung und Bearbeitung der Bewerbungen sowie die Koordination und Vergabe der Praktikumsplätze erfolgt durch den Ausbildungsbereich bei Z22.

Attraktive Praktikumsplätze werden in unterschiedlichen Fachbereichen angeboten und sollen während der Praktikumszeit fachbereichsübergreifende Hospitationen ermöglichen. Für Praktikumsplätze, die mit Schülerinnen besetzt werden, wird der Ausbildungsbereich zusammen mit der Fachdienststelle und der örtl. Gleichstellungsbeauftragten jeweils ein Praktikumskonzept und einen Hospitationsplan erstellen, in denen auch genderrelevante

Aspekte eingearbeitet werden. Am Ende des Praktikums wird es eine Minibefragung geben um den Praktikumsverlauf zu evaluieren und um zu ermitteln inwieweit Interesse geweckt werden konnte.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Das IT-Referat und hier insbesondere Eigenbetrieb it@M in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat/Ausbildung, dem Personal- und Organisationsreferat/Betriebliche Gleichstellung, der Gleichstellungsstelle für Frauen und am Projekt interessierten allgemeinbildenden Schulen

3.2.3 Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen

Handlungsbedarf

Frauen sind im Vergleich zu ihrem Anteil an Lehrkräften in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen (hier: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen) unterrepräsentiert.

Gymnasien

Anteil Lehrkräfte
33,5 % Männer | 66,5 % Frauen
Anteil Schulleitungen
56,3 % Männer | 43,8 % Frauen
Anteil Stellvertretende Schulleitungen
61,5 % Männer | 38,5 % Frauen

Realschulen

Anteil Lehrkräfte
30,4 % Männer | 69,6 % Frauen
Anteil Schulleitungen
47,4 % Männer | 52,6 % Frauen
Anteil Stellvertretende Schulleitungen
48,1 % Männer | 51,9 % Frauen

Die Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in den Schulleitungen sind nicht dokumentiert. IST-Stand (09/2016)

Ziele

Langfristiges Ziel
Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen
Ziele der Maßnahme
Erkenntnisse über Ursachen für die im Verhältnis geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen an städtischen allgemeinbildenden Schulen liegen vor.
Erkenntnisse über Möglichkeiten der Förderung von weiblichen Lehrkräften liegen vor.
Ein Schulart übergreifender Austausch der

¹⁵ MINT ist eine Abkürzung und setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der Studienfachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zusammen.

Schulleiterinnen und stellvertretenden Schulleiterinnen der städtischen Gymnasien, Realschulen und Schulen besonderer Art zu Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen findet statt.

Indikator zur Zielerreichung

Abschluss der Maßnahme durch eine Dokumentation

Beschreibung der Maßnahme

Im Rahmen einer Veranstaltung für Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen der städtischen Gymnasien, Realschulen und Schulen besonderer Art am 18.02.2019 findet ein Workshop statt zu Fragen

- nach Gründen, die das Ergreifen einer Führungsposition erschwert oder verhindert haben,
- nach Umständen, die das Ergreifen einer Führungsposition erleichtert haben oder erleichtern könnten,
- nach Möglichkeiten, die Schulleiterinnen an ihren Schulen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen ergreifen könnten,
- nach Möglichkeiten der Unterstützung durch die Landeshauptstadt München zur Förderung von Frauen in Führungspositionen an städtischen allgemeinbildenden Schulen.

Die Moderation erfolgt durch das Pädagogische Institut.

Artikel der Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
 Artikel 11 (4a) – Rolle als Arbeitgeberin
 Artikel 13 (4) – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Ressourcen

Personelle Ressourcen: Arbeitszeit der beteiligten Stellen
 Finanzielle Ressourcen: externe Moderation, Catering, Raum

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Juni 2018 bis Juni 2019
 Meilensteine
 Abstimmungstreffen (Gleichstellungsstelle, Leitung und Stabsstelle des Geschäftsbereichs Allgemeinbildende Schulen) am 07.08.2018
 Vorbereitungstreffen (Gleichstellungsstelle, Stabsstelle des Geschäftsbereichs Allgemeinbildende Schulen, jeweils eine Schulleiterin der städtischen Gymnasien sowie der Realschulen und Schulen besonderer Art) am 15.10.2018
 Veranstaltung am 18.02.2019
 Abgabe der Dokumentation

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport, Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen (insbesondere

Abteilung Gymnasien und Abteilung Realschulen und Schulen besonderer Art) in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Pädagogischen Institut und dem Personal- und Organisationsreferat/Betriebliche Gleichstellung

3.2.4 Frauen in Führungspositionen an den Städtischen Beruflichen Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen

Handlungsbedarf

Frauen sind im Vergleich zu ihrem Anteil an weiblichen Lehrkräften in Führungspositionen an den Städtischen Beruflichen Schulen (hier: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen) unterrepräsentiert.

<i>Berufliche Schulen</i>	
Anteil Lehrkräfte	44,4 % Männer 55,5 % Frauen
Anteil Schulleitungen	61,4 % Männer 38,6 % Frauen
Anteil Stellvertretende Schulleitungen	67,5 % Männer 32,5 % Frauen

IST-Stand (Zahlen Schulleitung: 08/2018, Zahlen Lehrkräfte: 20.10.2017)

Ziele

Langfristiges Ziel
 Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen (hier: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen) an den Städtischen Beruflichen Schulen
 Ziele der Maßnahme
 Erkenntnisse über Ursachen für die im Verhältnis geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen an Städtischen Beruflichen Schulen liegen vor.
 Überlegungen bezüglich Möglichkeiten der Förderung von weiblichen Lehrkräften sind erfolgt.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Jährliche Dokumentation der Stellenbesetzungen
- Analyse der Ursachen und Vorschläge für Fördermaßnahmen (Dokumentation)

Beschreibung der Maßnahme

Im Rahmen einer Veranstaltung für Schulleiterinnen, stellvertretende Schulleiterinnen und Mitarbeiterinnen der Städtischen Beruflichen Schulen (19.02.2019) findet ein Workshop statt, bei dem sich die Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen der unterschiedlichen Schularten (Fachoberschule, Berufsoberschule, Berufsfachschule, Berufsschule, Wirtschaftsschule, Fach-, Techniker- und Meisterschulen, Fachakademien) mögliche Gründe erarbeiten,

die das Ergreifen einer Führungsposition erschwert oder verhindert haben, über Umstände, die das Ergreifen einer Führungsposition erleichtert haben oder erleichtern könnten, über Möglichkeiten, die sich den Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen an ihren Schulen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen bieten könnten sowie über Möglichkeiten der Unterstützung durch die Landeshauptstadt München zur Förderung von Frauen in Führungspositionen an Städtischen Beruflichen Schulen.

Artikel der Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 (4a) – Rolle als Arbeitgeberin
Artikel 13 (4) – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Ressourcen

Personelle Ressourcen
Arbeitszeit der beteiligten Stellen
Finanzielle Ressourcen
externe Moderation, Catering, Raum

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Juni 2018–Juni 2019
Vorbereitungstreffen (Gleichstellungsstelle, Stabsstelle des Geschäftsbereichs Berufliche Schulen, Sprecherin des AK Schulleitung)
Veranstaltung mit Workshop
Abgabe der Dokumentation

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport/Geschäftsbereich
Berufliche Schulen
in Kooperation mit der
Gleichstellungsstelle für Frauen und dem
Personal- und Organisationsreferat/Betriebliche
Gleichstellung

3.2.5 Ein Personalentwicklungskonzept (PE) für alle dem Jobcenter München zugewiesenen Mitarbeitende

Handlungsbedarf

Das Jobcenter (JC) München hat kein eigenes Personal. Die Träger des Jobcenters, die Agentur für Arbeit und die Landeshauptstadt München weisen ihre Mitarbeitenden dem Jobcenter per Gesetz zu. Dadurch gelten im Jobcenter unterschiedliche Tarifverträge und Personalentwicklungspfade der Träger. Der Personalkörper des Jobcenters sieht sich als einer. Frauen und Männer der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt München sollen im Jobcenter die gleichen Entwicklungschancen haben.

Ziele

Vereinheitlichte transparente Entwicklungsmöglichkeiten für alle dem JC zugewiesenen Personen. Es wird auf eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern in Führungspositionen hingewirkt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Aufstiegsstellen, horizontale und vertikale berufliche Entwicklung stehen allen dem JC Zugewiesenen zur Verfügung.
In der Entwicklungskonferenz des Jobcenters werden Potentialträgerinnen sichtbar gemacht und die Entwicklung nachgehalten.

Beschreibung der Maßnahme

Personalentwicklung (nachfolgend PE) umfasst die auf die Bedarfe und Bedürfnisse des Jobcenters München abgestimmte berufseinführende, berufsbegleitende und arbeitsplatznahe Aus- und Weiterbildung des Personals. Dabei sind die Aspekte der Organisationsentwicklung und die Bedürfnisse und Vorkenntnisse der verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger etc.) zu berücksichtigen. Die Grundausbildungen und PE Instrumente der Träger sollen transparent dargestellt und im Konzept aufgenommen werden.

Der Gleichstellungsplan des JC als ein wesentliches, innovatives Instrument der Personalentwicklung akzeptiert.

Durch altersgerechte Berufsverläufe wird die Geschlechterperspektive im beruflichen Lebensverlauf unterstützt und die Verwaltungsstruktur des JC gestärkt.

Artikel der Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin

Ressourcen

Ausfinanzierter Verwaltungskostenhaushalt
Transparente Stellenbewirtschaftung der Träger
Gleichstellungsplan des Jobcenters
Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen für alle dem Jobcenter Zugewiesenen sind vereinheitlicht.

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

LGBTI die aktuell im JC gültig sind, werden bis zur Trägerversammlung 2019 zusammengeschrieben.

Es wird geklärt, ob der Geschäftsführung die Stellenbewirtschaftung im Jobcenter München obliegt (Rechtsgutachten 2018).

Der Gleichstellungsplan des Jobcenters wird 2019 auf Grundlage des § 11 BGlG fortgeschrieben.

Es wird ein einheitliches geschlechtergerechtes Beurteilungssystem im Rahmen eines Kompe-

tenzmodells weiterentwickelt (Landeshauptstadt München 2025).

Verantwortlich – in Kooperation mit

Jobcenter München, Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit örtlicher Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertrauensfrau, Personalrat, Träger (Agentur für Arbeit, Landeshauptstadt München), Personal- und Organisationsreferat und der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.2.6 Telearbeit/mobiles Arbeiten für publikumsintensive Arbeitsbereiche des Jobcenters

Handlungsbedarf

Publikumsintensive Bereiche des Jobcenters können laut der gültigen Dienstvereinbarung DV Telearbeit „in der Regel“ nicht an dieser Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf partizipieren.

Ziele

Bis 2020 ist die angepasste Dienstvereinbarung Telearbeit/mobiles Arbeiten verhandelt und unterschrieben und Kolleginnen und Kollegen in publikumsintensiven Bereichen können zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dieses Instrument nutzen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Die mobil arbeitenden Frauen und Männer in publikumsintensiven Bereichen und Stabstellen können zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anlassbezogen dieses Instrument nutzen.

Beschreibung der Maßnahme

Seit März 2018 arbeitet das Jobcenter München mit der Elektronischen Akte. Durch eine neue EDV-Lösung (Citrix) und einem Mini PC ist die technische Möglichkeit gegeben auf die normale Arbeitsplatzumgebung außerhalb des Präsenzarbeitsplatzes zu gelangen. Aktuell sind publikumsintensive Bereiche von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens ausgeschlossen. Von 916,5 VZÄ profitieren aktuell 46 Personen von diesem Angebot.

Durch die Einführung der E-Akte soll diese Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nun auch Kolleginnen und Kollegen im operativen Bereich angeboten werden. Eine Arbeitsgruppe legt die Arbeitsinhalte für die jeweilige Fachlichkeit fest. Jedes Sozialbürgerhaus stellt 6 Monate jeweils eine Pilotin aus jeweils der Fachlichkeit Leistungssachbearbeitung und Integrationsfachkraft. Bei der anschließenden Evaluation wird geprüft ob es für die in der Dienststelle anwesenden Kolleginnen und Kollegen zu einer Mehrbelas-

tung kommt und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, dass dies vermieden werden kann.

Artikel der Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin

Ressourcen

Es muss ein WLAN Anschluss bei den Mitarbeitenden des Piloten zu Hause vorhanden sein. Die Arbeitsumgebung kann sowohl über den privaten PC mit Citrix oder dem arbeitsplatz-eigenen Mini PC hergestellt werden. Eine Tastatur bzw. ein Lesegerät für die digitale Dienstkarte wird gestellt. Bei Bedarf können ein Bildschirm und eine Maus zur Verfügung gestellt werden.

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Der Pilot ist bis Mai 2019 geplant. Im Anschluss soll evaluiert werden, welche Tätigkeiten in welchem Zeitumfang erledigt werden konnten und wie die Erreichbarkeit sichergestellt werden konnte. Im Anschluss daran wird die Dienstvereinbarung DV mobiles Arbeiten/Telearbeit zu Gunsten dieses Personenkreises verhandelt und angepasst.

DV Telearbeit ist 2020 unterschrieben.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Jobcenter München, Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit örtlicher Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertrauensfrau, Personalrat, Träger (Agentur für Arbeit, Landeshauptstadt München)

3.2.7 Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen und Männer in den Betriebshöfen des Abfallwirtschaftsbetriebes München (AWM)

Handlungsbedarf

Frauen sind in technischen Bereichen, beim AWM vor allem im Einsammeldienst unterrepräsentiert.

Es gibt dennoch Bewerbungen von Frauen, die bei einer Anstellung aus organisatorischen Gründen nicht gleich behandelt werden können. Männern wird beim Einsammeldienst oft ein wohnungsnaher Bereich zugeordnet, sofern dort eine freie Stelle vorhanden ist. Bei Frauen ist dies jedoch nicht möglich, da an den Außenstellen Betriebshof Ost und Betriebshof Süd keine Dusch- und Umkleidemöglichkeiten vorhanden sind.

Ziel

Frauen können wohnortnah eingesetzt werden.

Indikatoren zur Zielerreichung

Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen sind an den Außenstellen Betriebshof Ost und Süd eingerichtet.

Beschreibung der Maßnahme

In den Außenstellen Betriebshof Ost und Betriebshof Süd werden Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen eingerichtet.

Artikel der Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin

Ressourcen

Personelle Ressourcen
Arbeitszeit der Abteilung Technischer Service (Planung und Ausschreibung)
Finanzielle Ressourcen
Ausschreibung, Umbau, Einrichtung der Anlagen

Zeitraum der Umsetzung

Außenstellen: bis Ende 2021

Verantwortlich

Abfallwirtschaftsbetrieb München



3.3 Genderkompetenz

Geschlecht ist in allen Gesellschaften eine zentrale Strukturkategorie. Im Englischen wird das biologische Geschlecht mit „Sex“ und das sozial konstruierte Geschlecht mit „Gender“ bezeichnet.

„Kompetenzen sind erlernbare Fähigkeiten und Fertigkeiten, um komplexe Aufgaben bewältigen zu können.“¹⁶ In Bezug auf „Genderkompetenz“ kann zwischen „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“ und „Sozialer Kompetenz“ unterschieden werden.

„Fachkompetenz“ beinhaltet das Wissen über die Struktur von gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen. Dies schließt das Wissen über die Wirkung von Geschlechterstereotypen im eigenen Fachgebiet, auf der Grundlage der Ergebnisse der Geschlechterforschung ein. „Methodenkompetenz“ impliziert „das Wissen über gleichstellungspolitische Strategien, über die Instrumente und Anwendung von Gender Mainstreaming sowie das Verständnis von Gender als soziale Kategorie zur Analyse von Sachverhalten. Dazu gehört die Fähigkeit, die Gender Mainstreaming Strategie als Prozess umzusetzen, beginnend mit einer geschlechterdifferenzierten Analyse der Zielgruppen einer Aufgabe,

Prüfen der Geschlechtergerechtigkeit der Aufgabenerfüllung.“ Auf dieser Grundlage müssen Ziele zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit formuliert und Maßnahmen konzipiert werden. Dem folgen die Evaluation der Maßnahmen und darauf aufbauend die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit im eigenen Arbeitsbereich.¹⁷

Zu „Sozialer Kompetenz“ gehört ein fundiertes Wissen „über den Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Interaktion, auf die Wahrnehmung und die Kommunikation zwischen Frauen und Männern. Darauf aufsetzen muss eine kritische Beobachtung und Reflexion des eigenen Verhaltens in der Kommunikation, um ggf. das eigene Verhalten ändern zu können.“¹⁸

Zur Förderung von Genderkompetenz plant das Kulturreferat einen jährlichen Gendertag. Sowohl das Kulturreferat als auch das Referat für Bildung und Sport (RBS) haben vor, eine Gender AG als regelmäßiges Vernetzungstreffen mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Bereichen des Referates zu installieren. Darüber hinaus beabsichtigt das RBS mit der Maßnahme „Genderkompetenz in Schulen und Kindertageseinrichtungen“ jeweils eine Kindertagesstätte, eine Realschule, ein Gymnasium und eine Berufsbildende Schule für einen Fortbildungstag je Bildungseinrichtung zu gewinnen, an dem jeweils das gesamte Einrichtungspersonal teilnimmt. Das Kreisverwaltungsreferat/Kommunaler Außendienst (KAD) hat sich Schulungen zu Genderkompetenz und zu interkultureller Kompetenz zum Ziel gemacht. Teil von Genderkompetenz ist ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Das Kreisverwaltungsreferat/Sachgebiet 3 – Wahlen hat sich vorgenommen die Schulungsunterlagen für die Wahlen geschlechtergerecht zu überarbeiten. Das Stadtjugendamt plant die Erstellung eines Konzeptes zur gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen. Desweiteren soll ein Kriterienkatalog zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt werden. Dieser hat das Ziel, die Leitlinien zur Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen umzusetzen sowie die Arbeit mit Jungen und jungen Männern zu evaluieren. Die Workshopreihe der Kammerspiele möchte Frauen am Theater ein Bewusstsein und eine innere Haltung zu den unterschiedlichen Themen in Genderzusammenhängen vermitteln.

¹⁶ Schreyögg, Friedel (2017). Was ist und wem nützt Genderkompetenz? In: Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen. Genderkompetenz. Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte. S. 12

¹⁷ ebd. S. 14

¹⁸ ebd.

➔ 3.3.1 Jährlicher Gendertag im Kulturreferat (KULT-R)

Handlungsbedarf

Das Thema Gleichstellung wird im KULT-R seit langer Zeit als Querschnittsthema behandelt. Damit Gleichstellung/Gender Mainstreaming noch kontinuierlicher in das alltägliche Verwaltungshandeln übergehen können, ist eine regelmäßige Beschäftigung mit für den Kulturbetrieb relevanten Themen hilfreich. Ein regelmäßiger Gendertag bei dem sich mit aktuellen kulturbezogenen Genderfragen auseinandergesetzt werden kann, bietet Raum für Beschäftigung mit und Austausch über den Themenbereich.

Ziele

Es haben sich Beschäftigte aus allen Bereichen an den Gendertagen beteiligt. Eine Umsetzung der besprochenen Themen ins alltägliche Verwaltungshandeln ist gelungen.

Indikatoren zur Zielerreichung

2020 und 2021 hat jeweils ein Gendertag stattgefunden.

Beschreibung der Maßnahme

Im letzten Genderbericht an den Stadtrat zu den Jahren 2014–2016 vom 14.9.2017 wurden u. a. zusätzliche Fortbildungsangebote zur Gleichstellung im Kulturreferat verabschiedet. Der Gendertag knüpft hier an und bietet Gelegenheit, sich in kollegialer Runde mit für den Kulturbetrieb relevanten Genderthemen zu beschäftigen, Sichtweisen zu hinterfragen und zu überdenken sowie neue Impulse zu bekommen. Er ersetzt keine Fachfortbildungen, soll aber eine gute Grundlage für Diskussionen und Wertschätzung für das Thema Gender Mainstreaming bieten. Interessierte können sich zur Teilnahme anmelden und werden dafür freigestellt. Der Tag findet in der regulären Arbeitszeit statt und wird partizipativ gestaltet. Denkbar ist auch, die Institute des KULT-R zu involvieren und den Tag auch als Exkursion zu gestalten (themenabhängig). Inhaltlich sollen Themen bearbeitet werden, die für die Arbeit im Kulturbereich Relevanz haben.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Ressourcen

Vorbereitungszeit der federführend organisierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Arbeitszeit der Beteiligten
Honorare, ggf. Fahrtkosten/ Unterkunft für Referentinnen und Referenten sowie ggf. Raummiete, Catering 5.000 €/Jahr aus dem Referatsbudget

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

1 Tag in 2020 (plus Vorbereitungszeit)
1 Tag in 2021 (plus Vorbereitungszeit)
→ jeweils konkrete Vereinbarungen/Handreichungen für das alltägliche Verwaltungshandeln

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat, örtliche Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den Abteilungs- und Institutsleitungen

➔ 3.3.2 Gender AG im Kulturreferat (KULT-R) (regelmäßiges Vernetzungstreffen mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Bereichen des Referates)

Handlungsbedarf

Das Thema Gleichstellung wird im KULT-R seit langer Zeit als Querschnittsthema behandelt. Um dem Thema im alltäglichen Verwaltungshandeln mehr Präsenz zu verschaffen, ist eine regelmäßiger und breitere Beschäftigung wichtig. Als Querschnittsthema soll Gender in allen Bereichen mitgedacht und nicht nur an einer zentralen Stelle bearbeitet werden. Durch die Zusammensetzung der AG können die verschiedenen Bereiche mit ihren spezifischen Bedarfen besser berücksichtigt werden. Ziele und Maßnahmen des Gender Mainstreaming können dadurch in der AG gemeinsam diskutiert und angepasst in den Bereichen umgesetzt werden.

Ziele

Feste Etablierung des Querschnittsthemas Gender in identifizierten und relevanten Bereichen des Kulturreferates
Austausch und Abgleich von Informationen
gemeinsame Koordinierung von spezifischen Gender-Projekten

Indikatoren zur Zielerreichung

Es gibt eine bereichsübergreifende Gender-AG im Kulturreferat
regelmäßigen Treffen (mind. 2 x jährlich)
Tagesordnung und Dokumentation

Beschreibung der Maßnahme

Ein regelmäßiges abteilungs- und institutsübergreifendes Vernetzungstreffen für Geschlechtergleichstellung im Kulturbereich wird wieder etabliert. Es kann dabei auf Erfahrungen mit der Projektgruppe „GM im Kulturreferat“ (ca. 2002–2004) aufgebaut werden. Aufgaben der Gender-AG sind:
Erarbeitung von Standards für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im Kulturbereich
geschäftsbereichsübergreifende Maßnahmen, Projekte und Veranstaltungen
Umsetzung von Aufträgen der Referatsleitung

Bei der Zusammenstellung der AG wird auf Diversität geachtet, damit die diversen Inhalte des Kulturlebens einfließen können. Zur Klärung der gemeinsamen Ziele und Aufgaben findet eine Auftaktveranstaltung statt.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 18 – Soziale Kohäsion
Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Ressourcen

Arbeitszeit aller Beteiligten
Zeitressourcen für die Leitung der AG
Projektkosten von ca. 2.000 €/Jahr (Moderation, Sachmittel, etc.) aus dem Referatsbudget

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

2019 wird referatsweit zur Beteiligung aufgerufen (referatsinterne Interessensabfrage). Mitglieder der AG werden von der Referatsleitung zusammen mit der/dem örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausgewählt. Eine Auftaktveranstaltung wird für den Herbst 2019 terminiert. Ab 2020 findet zweimal im Jahr die Gender-AG im KULT-R statt.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat, die Geschäftsführung und Leitung liegt bei der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten

➔ 3.3.3 Gender AG im Referat für Bildung und Sport (Vernetzungstreffen aller gender- und gleichstellungsbezogenen Fachstellen im RBS)

Handlungsbedarf

Es gibt im RBS in den verschiedenen Geschäftsbereichen und Hierarchieebenen Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Thema Geschlechtergleichstellung und Genderpädagogik befasst sind. Bisher arbeiten die meisten Stellen relativ isoliert, es gibt nur vereinzelte bilaterale Kooperationen. Im Jahr 2018 haben sich nicht zuletzt durch die Erarbeitung der Beschlussvorlage für ein Umsetzungskonzept zu Geschlechtergerechter Pädagogik in der Schul- und Ganztagsbildung sowie im Rahmen der Vorbereitung der Maßnahmen für den Aktionsplan neue Kooperationsstrukturen ergeben. Dieser „Schwung“ kann für den Aufbau einer Vernetzungsstruktur genutzt werden und die Zusammenarbeit vertiefen.

Ziele

Vernetzung aller genderbezogenen Fachstellen im RBS (schon bestehende Strukturen werden einbezogen), um voneinander zu lernen und

Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung weiterzuentwickeln
Austausch und Abgleich von Informationen
Zusammenarbeit bei Projekten
Entwicklung eines abgestimmten Handelns in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Genderpädagogik und Sport im Referat für Bildung und Sport

Indikatoren zur Zielerreichung

Es gibt eine geschäftsbereichsübergreifende Gender-AG im RBS
mit definierten beteiligten Fachstellen
regelmäßigen Treffen (mindestens 2x jährlich)
Tagesordnung und Dokumentation

Beschreibung der Maßnahme

Zur Vorbereitung einer Gender-AG wird ein geschäftsbereichsübergreifendes Netzwerk für Geschlechtergleichstellung in Bildung und Sport installiert, das mit Besetzung der Stelle der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in eine Gender-AG überführt wird.

Beteiligte:

Vertreter_in GL
Vertreter_in KBS
Stabsstelle GB A
Vertreter_in GB B
KITA-Fachberatung Stab G
Vertreter_in Sportamt
PI Fachbereich 6, Genderpädagogik, Mädchenförderung
PI Fachbereich 6, Genderpädagogik, Jungenförderung

Leitung Arbeitskreis Koedukation GB A2

Weitere Beteiligte sind möglich (z.B. Sprecherinnen und Sprecher der Mädchen- und Jungenbeauftragten der Realschulen und Gymnasien)

Zur Klärung der gemeinsamen Ziele und Aufgaben findet eine Auftaktveranstaltung statt.

Aufgaben der Gender-AG sind:

- Erarbeitung von Standards für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in Bildung und Sport unter Berücksichtigung und im Einklang mit den in der Beschlussvorlage zum Umsetzungskonzept Geschlechtergerechte Pädagogik in der Schul- und Ganztagsbildung festgelegten Ziele und Maßnahmen
- geschäftsbereichsübergreifende Maßnahmen, Projekte und Veranstaltungen unter Berücksichtigung und im Einklang mit den in der Beschlussvorlage zum Umsetzungskonzept Geschlechtergerechte Pädagogik in der Schul- und Ganztagsbildung festgelegten Ziele und Maßnahmen
- Verankerung des Themas in den Gremien und Organisationsstrukturen des Referats
- Aufträge der Referatsleitung

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
 Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
 Artikel 16 – Kinderbetreuung

Ressourcen

Arbeitszeit aller Beteiligten
 Zeitressource für die Geschäftsführung der AG

**Zeitraumen der Umsetzung
incl. Meilensteine**

2019 werden die beteiligten Fachstellen im RBS identifiziert.
 Eine Auftaktveranstaltung wird für den Herbst 2019 terminiert.
 Ab 2020 findet zweimal im Jahr die Gender-AG im RBS statt.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport (RBS), für die Einrichtung des Netzwerks: Beauftragte für die Europäische Charta im RBS. Die Geschäftsführung und Leitung der Gender-AG liegt ab Besetzung der Stelle bei der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten des RBS

➔ 3.3.4 Genderkompetenz in Schulen und Kindertageseinrichtungen

Handlungsbedarf

Geschlechterrollen sind ein wichtiger Teil der Identität und werden sehr früh im Leben erworben. Geschlechterstereotypen behindern Mädchen und Jungen, Frauen und Männer und Menschen weiterer Geschlechter, ihre eigenen Potentiale zu entfalten.

Genderkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation im Arbeitsalltag von Bildungseinrichtungen, um Barrieren in bestehenden Strukturen und Rahmenbedingungen zu erkennen und gleiche Chancen sowie die Teilhabe aller Geschlechter zu ermöglichen. Es gibt keine geschlechtsneutrale Realität. Deshalb ist Genderkompetenz Teil von Organisations- und Personalentwicklung.

Ziel

Die Wirkung von Geschlecht und Gender in Bildungs-, Organisations- und Personalentwicklungsprozessen ist erkannt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Fortbildungstag zur Genderkompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat stattgefunden. Einrichtungsspezifische Maßnahmen (z. B. Leitbild, Einrichtungskonzept, Unterrichtsgestaltung, Öffentlichkeitsarbeit) um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, sind angedacht, Impulse für den Praxistransfer sind gesetzt.

Beschreibung der Maßnahmen

Jeweils eine Kindertagesstätte, eine Realschule, ein Gymnasium und eine Berufsbildende Schule sollen für einen Fortbildungstag je Bildungseinrichtung gewonnen werden, an dem jeweils das gesamte Einrichtungspersonal teilnimmt. Diese Fortbildung soll auf der Grundlage des Lebensalltags der Schule oder Kita konzipiert werden. Deshalb sollen interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Konzeptentwicklung beteiligt werden. Die Fortbildung soll Grundlagen für Geschlechtergerechtigkeit vermitteln. Darüber hinaus soll, durch die Entwicklung von Umsetzungsschritten, ein Transfer für den eigenen Organisationsalltag erfolgen. Auf der Basis der Auswertung der Maßnahmen wird entschieden, ob und wie weitere Kindertagesstätten und Schulen fortgebildet werden.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotypen
 Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin
 Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
 Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten, Budget für Fortbildungen des Pädagogischen Instituts

**Zeitraumen der Umsetzung
incl. Meilensteine**

Mitte 2019 – Dezember 2021
 Kindertagesstätte und Schulen werden zur Beteiligung gewonnen
 ein Konzept wird entwickelt
 Durchführung des Fortbildungstages
 Auswertung des Fortbildungstages

Verantwortlich – in Kooperation mit

Für die Moderation und Abstimmung des Gesamtprozesses: Beauftragte für die Europäische Charta im Referat für Bildung und Sport und Gleichstellungsstelle für Frauen
 Für die Gewinnung der Schulen und Kindertagesstätten: Referat für Bildung und Sport (Geschäftsbereich KITA, Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen, Geschäftsbereich Berufliche Schulen)
 Für die Konzeption, Organisation und Abstimmung mit den Schulen und der Kindertagesstätte: Referat für Bildung und Sport (Federführung Pädagogisches Institut/Mädchen- und Jungenbeauftragte und Fachbereich Kindertageseinrichtungen in Abstimmung mit KITA, GB-A und GB-B)

➔ 3.3.5 Schulungen zu Genderkompetenz und zu interkultureller Kompetenz im Kommunalen Außendienst (KAD)

Handlungsbedarf

Interkulturelle Kompetenz und Genderkompetenz incl. Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt sollen im KAD gestärkt und weiter ausgebaut werden. Dies ist für die tägliche, sehr bürgernahe Arbeit im Einsatzgebiet sehr wichtig.

Ziele

Für den KAD zugeschnittene Schulungen sind im KAD-Fortbildungsplan fest integriert (auch unabhängig des ersten Einarbeitungskonzepts). Jede KAD-Außendienstkraft (aber auch jede Innendienstkraft incl. Leitung) haben diese Schulungen durchlaufen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Evaluierung der Schulungen gemeinsam mit der Fortbildungsbeauftragten, der Stelle für interkulturelle Arbeit und der Gleichstellungsstelle für Frauen.

Beschreibung der Maßnahme

Integration der Schulungen in das Fortbildungskonzept des KAD; nachdem das Personal derzeit sukzessive aufgebaut wird, ist dies im laufenden Prozess zu sehen. Sicherstellung, dass diese Schulungen auch durchlaufen werden; im Urlaubs- oder Krankheitsfall ist durch Teamleitungen sicher zu stellen, dass die Termine nachgeholt werden.

Artikel der Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten; evtl. Kosten der Schulungen

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Oktober 2019 – Dezember 2019 (jedoch abhängig von der Entwicklung der Personalgewinnung beim KAD)

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat, Kommunalen Außendienst (KAD) in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsbeauftragten des KVR, der Stelle für interkulturelle Arbeit und der Gleichstellungsstelle für Frauen



3.3.6 Geschlechtergerechte Überarbeitung der Schulungsunterlagen für die Wahlen

Handlungsbedarf

Für eine erfolgreiche Gleichstellung der Geschlechter ist der geschlechtergerechte Sprachgebrauch eine wichtige Bedingung. Die Verwendung von männlichen Formen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet und historisch geläufig. Es handelt sich hierbei um das so genannte „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung. (...) Dass Frauen zwar häufig mitgemeint, selten jedoch mitgedacht werden, zeigen zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien. (...) Durch einen sensiblen Sprachgebrauch tragen wir aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Sprache bildet gesellschaftliche Strukturen ab und ist wandelbar“.¹⁹

Das Bundesverfassungsgericht erlies am 10.10.2017 u. a. folgenden Leitsatz zur Frage der Geschlechtseinträge im Personenstandswesen: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.“ Dies macht es für die Landeshauptstadt München erforderlich, auch für Menschen weiterer Geschlechter eine angemessene sprachliche Form zu finden.

Ziel

Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter fühlen sich durch die Schulungsunterlagen für die Wahlen, entsprechend der Allgemeinen Geschäftsanweisung (AGAM) der Landeshauptstadt München, angesprochen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Die Schulungsunterlagen für die Wahlen sind geschlechtergerecht überarbeitet.

Beschreibung der Maßnahme

Die Schulungsunterlagen für die Wahlen wurden aus Platzgründen bisher im generischen Maskulinum formuliert. In der AGAM²⁰ ist unter 1.2.4 „Personenbezeichnungen“ verankert, dass Texte so zu formulieren sind, dass das Gleichstellungsgebot sprachlich erfüllt wird. Personen sind nach folgenden Regeln anzusprechen:

¹⁹ Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2014). ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. S. 4

²⁰ In der Fassung der Verfügung des Oberbürgermeisters mit Wirkung vom 01.02.2019

- entweder Geschlechter differenziert (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter),
- oder Geschlechter neutral (z. B. die Bediensteten),
- im Fließtext grundsätzlich ausgeschrieben unter Nennung der weiblichen Form an erster Stelle (nicht: Bürger/in, Bürger(in), Bürger_in, BürgerInnen).
- Nur bei Formularen und bei Texten mit sehr begrenztem Platz sowie in gleichstellungsrelevanten Fachtexten darf der Unterstrich genutzt werden (z. B. Bürger_in, Kund_innen, Kolleg_innen).

Da es sich bei den Schulungsunterlagen aufgrund des Textumfangs um einen Text mit sehr begrenztem Platz handelt, kommt bei der Überarbeitung der Unterstrich zum Einsatz.

Nach einer Änderung der AGAM auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 werden in späteren Wahlen die Schulungsunterlagen entsprechend angepasst.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Arbeitszeit Kreisverwaltungsreferat, Sachgebiet 3 – Wahlen, Beschlusswesen

Zeitraumen der Umsetzung

2019 zur Europawahl

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat, Sachgebiet 3 – Wahlen, Beschlusswesen

→ 3.3.7 Erstellung eines Konzeptes zur gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen

Handlungsbedarf

Die geschlechts- und zielgruppenspezifischen Angebote im Sachgebiet Jugendsozialarbeit (S-II-KJF/J) führten im Jahr 2017 an verschiedenen Münchner Schulen 623 Seminare und 151 Multiplikator_innen-Schulungen durch. Inhalte der Schulseminare sind u. a.:

- traditionelle und neue Rollenerwartungen
- Vielfalt
- Umgang mit Konflikten
- Gewalt- und Mobbingprävention
- Kommunikation
- Sexualpädagogik
- Zukunftsplanung
- sowie zu Ressourcen, Bedürfnissen und Potenzialen

- respektvolles Verhalten und Entwickeln einer Haltung, Mädchen und Frauen auf Augenhöhe zu begegnen

Diese sensiblen Themen werden in der Regel in geschlechtshomogenen Gruppen bearbeitet. Um dies auch weiterhin gewährleisten zu können, soll ein Konzept zur Jungenarbeit erstellt werden, welches bereits im vorliegenden Antrag der Stadtratsfraktion Die Grünen – Rosa Liste (Antrag Nr. 14-20/A 02707: „Jungenarbeit in der Jugendarbeit in München aufbauen!“) benannt wurde. Das Konzept kann weitere Themenbedarfe eruieren, wie beispielsweise die Prävention von sexuellem Missbrauch und Prävention von Gewalt in Teenagerpartnerschaften. Die spezifische Arbeit mit Jungen und jungen Männern mit komplexen Problematiken bei der Identitätsfindung und unterschiedlichen Ausprägungen geschlechterhierarchischer Verhaltensweisen sowie im Bezug auf gewalt- und suchtpreventive Ansätze machen die qualifizierte Jungenarbeit, nicht zuletzt unter dem Blickwinkel von interkulturellen und von LGBT*IQ-Aspekten, weiter erforderlich.

Ziele

Ein Konzept zur Umsetzung und Ausstattung der Jungenarbeit soll unter der Kooperation von Mädchen- und Jungenarbeit erfolgen. Dabei soll der Schwerpunkt zunächst auf den geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen liegen.

Die Ziele dieser Projekte sind deckungsgleich mit den Zielen, die im Rahmen der kommunalen Kinder- und Jugendhilfeplanung der Landeshauptstadt München in den „Leitlinien für die Arbeit mit Jungen und jungen Männern“ im Oktober 2005 vom Stadtrat beschlossen wurden:

- Jungen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrnehmen und ihre Entwicklung fördern
- Eröffnen von Wegen zu Kommunikation und Selbstausdruck
- Die Achtsamkeit in Bezug auf Gefühle, Fähigkeiten und den eigenen Körper fördern
- Eigene und fremde Grenzen wahrnehmen und respektieren
- Verletzende, gewalttätige, rassistische und sexistische Einstellungen erkennen, benennen und diesen entschieden entgegenwirken
- Akzeptanz, Toleranz, Interesse und Neugier gegenüber vielfältigen Männlichkeitsentwürfen wecken und festigen
- Eigenverantwortung und Verantwortlichkeit gegenüber anderen sozialen Gefügen fördern
- Schutzraum für Jungen bieten
- Präventiv gegen Missbrauch wirken

Die Angebote sollen attraktiv und relevant sein und sich an den Lebenswelten von Jungen orientieren.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Eine Vielfalt an geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten für die Jungenarbeit an Schulen sind entwickelt.
- Synergieeffekte in der Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Mädchenarbeit und Frauenhilfe sind genutzt

Beschreibung der Maßnahme

Erstellung eines Konzeptes zur gendersensiblen Jungenarbeit durch geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen

Artikel der Charta

- Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
- Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
- Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligungen
- Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
- Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Genauere Art, Höhe und Umfang der Ressourcen können erst nach der Erarbeitung des Konzeptes benannt werden.

Zeitraum der Umsetzung

Beantwortung des Antrages bis zur Kinder- und Jugendhilfeausschuss Sitzung am 03.12.2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat, Stadtjugendamt, Querschnittstelle Gender, Interkulturelle Öffnung, Behinderung und Sexuelle Identität (S-II-L/GIBS) in Kooperation mit den Abteilungen des Stadtjugendamtes, Träger aus dem Bereich der Jungenarbeit und Mädchenarbeit, FaFo, Netzwerk Jungenarbeit

➔ 3.3.8 Kriterienkatalog zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Handlungsbedarf

Derzeit durchlaufen junge Menschen eine „heteronormative Sozialisation“, d. h. sie lernen, dass es ausschließlich zwei völlig eindeutige Geschlechter gibt.²¹ In der Regel werden diese Vorgaben als „naturgegeben“ vermittelt und erscheinen so als nicht hinterfragbar. Nicht erst dadurch, dass das Bundesverfassungsgericht im November 2017 ein drittes Geschlecht²² für den Eintrag im Geburtenregister gefordert hat-

te, liegt es in der Verantwortung der Erwachsenen und somit auch besonders der Jugendhilfe dafür Sorge zu tragen, dass sich die bisherige „heteronormative Sozialisation“ weiterentwickelt, durchlässiger wird und damit mehr Handlungsoptionen für junge Menschen eröffnet.

Ziele

Mit Beschluss des KJHA vom 30.11.2010 wurde das Sozialreferat /Stadtjugendamt beauftragt eine Studie in Auftrag zu geben, die das Ziel hatte, Indikatoren zur Umsetzung der Leitlinien zur Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen sowie die Arbeit mit Jungen und jungen Männern zu evaluieren.

Die Entwicklung eines Kriterienkatalogs dient zur Umsetzung dieser Leitlinien, sowie der Leitlinien zur Arbeit mit LGBT*-Kindern, -Jugendlichen und jungen Erwachsenen, und ist mit den Ergebnissen der Studie abgestimmt.

Zusammenfassung der Ziele des Kriterienkatalogs

- Sicherstellung, dass sexuelle und geschlechtliche Identität als Querschnittsthema in der Jugendhilfe nachhaltig verankert wird
- Sicherstellung, dass die Berücksichtigung der sexuellen und geschlechtlichen Identität nicht dazu führt, dass die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zwischen Frauen und Männern damit aus dem Fokus gerät
- Verankerung von Fachwissen bei den Fachkräften der Jugendhilfe zur Lebenssituation von jungen LGBT*, heterosexuellen Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und deren Familien
- Verankerung von Fachwissen, dass lesbische, schwule, trans- und intersexuelle Kinder und Jugendliche im binären und geschlechter-hierarchischen System unserer Gesellschaft leben und sowohl ihre Chancen als auch ihre Selbstwirksamkeit unterstützt werden müssen
- Schaffung eines Rahmens für fachliche Auseinandersetzung und Reflexion, damit Fachkräfte langfristig mehr Sicherheit im Umgang mit dem Spannungsfeld von sexueller und geschlechtlicher Identität einerseits und Geschlechterhierarchien andererseits erlangen
- Herstellung von förderlichen Bedingungen für das Aufwachsen von jungen LGBT* und heterosexuellen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Schaffung von mehr Teilhabegerechtigkeit für betroffene junge LGBT* Menschen
- Abbau von Diskriminierung, damit junge LGBT* alle Entwicklungsaufgaben der Jugendphase bewältigen können und nicht nur mit der Findung und Verteidigung ihrer Identität beschäftigt sind

²¹ vgl. Ergebnis der Global Earl Adolescent Study

²² Mit der Bezeichnung „drittes Geschlecht“ und/oder „intersexuell“, sind Menschen gemeint, die weder weiblich noch männlich sind.

- Abbau von Ängsten und Förderung von Akzeptanz bei anderen Jugendlichen
- Entlastung und Unterstützung für LGBT*-Mitarbeiter_innen in der Jugendhilfe

All diese Ziele sollen sich bei der Steuerung Freier Träger, in den Leistungsbeschreibungen bzw. in den Jahresplanungs- und Vertragsgesprächen widerspiegeln.

Indikatoren zur Zielerreichung

Bis Ende 2019 ist in Kooperation mit den Abteilungen des Stadtjugendamtes, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Leitung der Bezirkssozialarbeit und der Sozialbürgerhäuser/Soziales ein Kriterienkatalog für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen erarbeitet worden. Dieser Katalog wird den Fach-Argen und der Dach-Arge vorgestellt und bietet dann einen verbindlichen Rahmen. Freie Träger, städtische Träger und Netzwerke sowie Steuerung haben mit dem Kriterienkatalog die Chance im Kontext des Wirksamkeitsdialogs passgenau für die eigene Organisation die Umsetzung der Leitlinien in ihre Konzepte einzubeziehen.

Durch den Katalog wird die Qualität und Wirksamkeit der Umsetzung genderspezifischer Leitlinien und intersektionaler pädagogischer Arbeit sichtbar. Eine Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Bedarfe kann zu einem Ausbau der geschlechterreflektierten Arbeit mit Mädchen und Jungen mit und ohne Behinderung führen.

Beschreibung der Maßnahme

Um die Umsetzung der geschlechterreflektierten Arbeit in der Praxis evaluieren zu können wird ein Kriterienkatalog erarbeitet. Der Katalog soll als Serviceleistung der Steuerung und den Trägern_innen der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung gestellt werden.

Artikel der Charta

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligungen

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Ressourcen

Es werden keine zusätzlichen Ressourcen benötigt

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Der Kriterienkatalog wird bis Ende 2019 erarbeitet

Der Bedarf für die Entwicklung eines Kriterienkataloges wird in die Beschlussvorlage

geschlechtergerechte Pädagogik in der Schul- und Ganztagsbildung aufgenommen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat, Stadtjugendamt, Querschnittsstelle Gender, Interkulturelle Öffnung, Behinderung und Sexuelle Identität (S-II-L/GIBS) in Kooperation mit den Abteilungen des Stadtjugendamtes, S-IV-FB 2/BSA und der Gleichstellungsstelle für Frauen

➔ 3.3.9 Maßnahme „Frauen und ...“ für Mitarbeiterinnen der Münchner Kammer-spiele

Handlungsbedarf

Frauen müssen auf Grund von historisch gewachsenen Strukturen mit besonderen Herausforderungen umgehen, um sich durchzusetzen. Die Entwicklung eines Bewusstseins für diese Zusammenhänge kann hier unterstützen. Gleichzeitig wirkt dieses Angebot auch vernetzend und empowernd für Frauen. Auch Frauen, die schon ein Bewusstsein haben, können dadurch Solidarität erleben und konkretes Handwerkszeug an die Hand bekommen in Situationen anders aufzutreten. Insbesondere an Theatern, an denen historisch gewachsen eher Männer in Führungspositionen sind bzw. der Bereich Technik sehr männlich dominiert ist, unterstützt das Bewusstsein über Genderzusammenhänge sowie eine Haltung zu den jeweiligen Themen bei Frauen am Theater den reibungsloseren Umgang im Alltag. Es sorgt somit für eine Entlastung der Frauen im Arbeitsalltag. Themen können sein:

- Frauen und Netzwerke
- Macht/Machmissbrauch
- Selbstverständnis/Wirksamkeit
- Klischees/Stereotype
- Stimme Körper
- Führung
- Theater
- Freiheit
- Öffentlichkeit/Sichtbarkeit
- Karriere.

Ziele

Die Frauen am Theater sind untereinander besser vernetzt.

- Empowerment: Frauen am Theater haben ein Bewusstsein und eine innere Haltung zu den unterschiedlichen Themen in Genderzusammenhängen.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Anzahl der Teilnehmerinnen
- Veränderungen in der Zusammenarbeit
- Rückmeldung der Teilnehmerinnen

Beschreibung der Maßnahme

An den Münchner Kammerspielen sind insgesamt 155 Frauen in Kunst, Verwaltung und Technik beschäftigt.

Geplant sind mehrere Workshops mit den Kolleginnen zu den o.g. Themen. Wieviele und welchen Themen ggf. in einem Workshop zusammengefasst werden können, muss noch entwickelt werden. Ziel ist jeweils ein theoretischer Input durch eine Trainerin und im Anschluss unterschiedliche Settings zur Diskussion und Möglichkeiten Erkenntnisse über den eigenen Umgang mit dem Thema zu gewinnen. Nach Abschluss der Maßnahmen ist geplant, die Erkenntnisse aus allen Veranstaltungen zusammen zu fassen und daraus evtl. weitere Schritte zu entwickeln (kollegiale Beratung, weitere Workshops, etc.).

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeberin

Ressourcen

Personalressourcen an den Münchner Kammerspielen
ca. 12.000 € (externe Beratung und Durchführung der Maßnahme)

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Vorbereitung mit externer Beratung
1. Halbjahr 2019
Durchführung der Maßnahmen Spielzeit
2019/2020 aus dem Budget der Münchner Kammerspiele

Verantwortlich

Münchner Kammerspiele (Kulturreferat),
Leitung Verwaltung, Personal und Organisation

Die Maßnahme des Amtes für Wohnen und Migration hat die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte zum Ziel.

3.4.1 Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe

Handlungsbedarf

In den städtischen Bemühungen um gendersensible, gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe sind bereits unter Ziffer 7 der zusätzlichen Vertragsbedingungen der Landeshauptstadt München zur Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (ZV) für alle Ausschreibungen der Stadt grundsätzliche Aussagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert.

Gem. Ziff. 4.1 der Beschaffungsordnung der Landeshauptstadt München sind bei der Bedarfsermittlung, -prüfung und -begründung auch stadtinterne Regelungen beispielsweise zu sozialen Belangen und die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu beachten. Mit Beschluss vom 18.12.2013 hat der Stadtrat für eine Integration der ILO-Kernarbeitsnormen,²³ darunter auch das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit sowie das Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, in das städtische Vergabewesen votiert. Die Vergabestelle 1 wurde beauftragt, in Kooperation mit dem zuständigen Bürgermeisterbüro und der Fachstelle „Eine Welt“ zu überprüfen, ob im Bereich Textilien eine Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen möglich ist.

Zu einer stringenten Wirkungsrelevanz von Gleichstellung hat die Vergabestelle 1 in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen erfolgreich eine Pilotvergabe durchgeführt. In weiteren Vergabeverfahren, u. a. zur Beschaffung von Brandschutz- und Dienstkleidung für die Feuerwehr München, wurde die verpflichtende Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen nebst entsprechenden Nachweisen von den Bietern eingefordert.

Als Ziel einer sozialen und nachhaltigen Beschaffung soll nunmehr auch die grundsätzliche Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit an-



3.4 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Ausschreibungen und Verträge können genutzt werden, um bei der Produktion, bei der Lieferung von Produkten und bei der Erbringung von Dienstleistungen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Nachdem im Vergabeverfahren bereits eine allgemeine Formulierung zur Unterstützung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im Ausschreibungstext verankert ist, beschäftigt sich die Maßnahme „Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe“ der Vergabestelle mit der Verankerung von Vergabekriterien und Ausführungsbedingungen, die Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter unterstützen.

²³ Die Kernarbeitsnormen, auch Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation genannt, sind Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz gewährleisten sollen. Sie wurden 1998 in einer Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt.

gestrebt werden. Hierzu kann auf die Erkenntnisse der bereits durchgeführten Vergabeverfahren zurückgegriffen werden.

Ziele

Implementierung von geschlechterbezogenen gleichstellungsorientierten Vorgaben bei der Auftragsvergabe im Zuständigkeitsbereich der Vergabestelle 1 als Kriterien der Eignung, der Wirtschaftlichkeit und/oder als besondere Ausführungsbedingungen im Rahmen der jeweils geltenden vergaberechtlichen Möglichkeiten. Beratung der Bedarfsstellen im Hinblick auf diese Möglichkeiten im Rahmen des Serviceauftrags der Vergabestelle 1.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Es bestehen abgestimmte Musterformulierungen für geschlechterbezogene gleichstellungsorientierte Vorgaben als Eignungs- bzw. Zuschlagskriterien sowie Ausführungsbedingungen.
- Die Musterformulierungen werden den Bedarfsstellen zur Integration in die Vergabeunterlagen anlassbezogen vorgeschlagen.
- Festgestellte Verstöße gegen verbindliche Vertragsbestandteile zur geschlechterbezogenen Gleichstellung werden im Zuständigkeitsbereich der Vergabestelle 1 rechtlich sanktioniert.

Beschreibung der Maßnahme

Ausgehend von den Erkenntnissen der Pilotvergabe mit der Gleichstellungsstelle sowie der anderen bereits erfolgten Vergabeverfahren mit Vorgaben zu einer sozialen und nachhaltigen Auftragsvergabe werden Musterformulierungen für geschlechterbezogene gleichstellungsorientierte Vorgaben als Eignungs- bzw. Zuschlagskriterien sowie Ausführungsbedingungen erarbeitet.

Nach rechtlicher Prüfung werden die Musterformulierungen den Abteilungen der Vergabestelle 1 zur Integration in die Vergabeunterlagen zur Verfügung gestellt. Zudem werden die Verfahrensabläufe in der Vergabestelle 1 dahingehend angepasst, dass die Vergabestelle 1 die Bedarfsstellen im Rahmen ihres Serviceauftrags soweit erforderlich über die stadtweiten Ziele einer sozialen und nachhaltigen Beschaffung informiert und dabei insbesondere auch Möglichkeiten zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit im jeweiligen Vergabeverfahren aufzeigt.

Um diesen Aspekt des Serviceauftrags angemessen erfüllen zu können, werden die rechtlichen Grundlagen einer sozialen und nachhaltigen Beschaffung in hausinterne Schulungen und Workshops integriert und den Sachbearbei-

tenden am Beispiel der Verwirklichung geschlechterbezogener gleichstellungsorientierter Kriterien verdeutlicht.

Die Vergabestelle 1 wird die beschriebenen Maßnahmen mit anderen zu treffenden Maßnahmen zur Umsetzung einer sozialen und nachhaltigen Beschaffung koordinieren und sich insoweit auch mit anderen betroffenen Akteuren abstimmen.

Artikel der Charta

Artikel 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Ressourcen

Arbeitszeit der Vergabestelle 1 sowie der jeweiligen Bedarfsstellen
Arbeitszeit der Rechtsabteilung des Direktoriums

Zeitraumen der Umsetzung

2019–2020

Verantwortlich

Direktorium, Vergabestelle 1

→ 3.4.2 Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte

Handlungsbedarf

Frauen und Mädchen haben besondere Bedarfe bei der Unterbringung und Betreuung in Flüchtlingsunterkünften. Dazu gehören die speziellen Bedarfe von Schwangeren und Müttern mit Kindern. Zum Bedarf gehören u. a. nach Geschlechtern getrennte räumliche Unterbringung, sicherer Zugang zu Waschräumen und sanitären Anlagen sowie Sozialräume für Frauen und Kinder.

Ziel

Der Betreiber berücksichtigt die besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei der Unterbringung von Flüchtlingen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Bei den zukünftigen Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte werden in der Leistungsbeschreibung und in den Vergabe- und Wertungskriterien die besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen aufgenommen.

Beschreibung der Maßnahme

Durch den starken Zuzug von Asylsuchenden muss die Landeshauptstadt München seit Juni 2015 Flüchtlinge im Rahmen der dezentralen Unterbringung in eigener Zuständigkeit

aufnehmen. Um dies bewältigen zu können, werden leerstehende geeignete Gebäude zur Überbrückung ertüchtigt sowie neue Unterkünfte errichtet.

Diese Unterkünfte können nicht mehr vollumfänglich durch eigenes Personal des Sozialreferats der Landeshauptstadt München betrieben und verwaltet werden. Deshalb muss auch auf externe Dienstleisterinnen und Dienstleister für den Betrieb solcher Unterkünfte zurückgegriffen werden. Dies geschieht, im Rahmen der vergaberechtlichen Vorschriften, durch öffentliche Ausschreibung. Die Verträge werden regelmäßig, optimiert bzw. den Gegebenheiten angepasst.

Bei den zukünftigen Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte werden in der Leistungsbeschreibung und in den Vergabe- und Wertungskriterien die besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen aufgenommen.

Artikel der Charta

Artikel 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Ressourcen

Arbeitszeit, um das Vorhaben umzusetzen

Zeitrahmen der Umsetzung

Schnellst möglichst.

Derzeitige Verträge müssen erst auslaufen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat/Amt für Wohnen und Migration/ Unterkünfte – Planung und Betrieb (S-III-U/Pst) in Zusammenarbeit mit Sozialreferat/Amt für Wohnen und Migration/Migration und Flüchtlinge (S-III-MF), Direktorium/Vergabestelle (D-II-VGSt1-2) und Gleichstellungsstelle für Frauen



3.5 Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung

Gewalt gegen Frauen und Mädchen „ist ein Ausdruck der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und spiegelt gesellschaftliche Machtverhältnisse. Sie reicht von sexueller Belästigung und häuslicher Gewalt über Genitalverstümmelung bis hin zu Frauenhandel und Zwangsprostitution. Darstellung von Gewalt gegen Frauen in den Medien und Pornografie tragen zu einer Kultur der Gewalt gegen Frauen bei und haben weitreichende Auswirkungen auf

das Leben von Frauen.“²⁴ Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist nach wie vor ein dringliches Problem; sie untergräbt zentrale Grundrechte von Frauen, wie z. B. Unversehrtheit der Person, Recht auf Selbstbestimmung und Würde. Gewalt gegen Frauen wirkt sich nicht nur auf die unmittelbar betroffenen Personen aus, sondern betrifft weit darüber hinaus auch Familien, Gemeinschaften und die gesamte Gesellschaft.

Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine Form der Gewalt, die sich gegen die geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung richtet. Geschlechtsspezifische Gewalt betrifft zum überwiegenden Teil Frauen und Mädchen sowie diverse Menschen und Menschen die nicht heterosexuell und/oder nicht cis-geschlechtlich²⁵ sind. Männer können Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt werden, sind jedoch auf Grund gesellschaftlicher Machtverhältnisse nicht strukturell von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen.

Die Maßnahme „Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt“ hat zum Ziel, einen referatsübergreifenden Aktionsplan zum Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt zu entwickeln. Eine wichtige Vorarbeit stellt dazu die Maßnahme „Fachtag zur Istanbul-Konvention“ dar. Dabei sollen die Information und der Austausch über den Umsetzungsstand der Istanbulkonvention in Deutschland erfolgen sowie Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe erkannt und formuliert werden.

Das Handlungsfeld enthält zwei Maßnahmen aus dem Gesundheitsbereich: Die Optimierung der gesundheitlichen, medizinischen und psychosozialen Versorgung für gewaltbetroffene Patientinnen und Patienten und die Entwicklung von Informations- und Aufklärungsmaterial zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM).

Eine weitere Maßnahme ist: Die Planung von Frauenhäusern für spezielle Zielgruppen. Die Maßnahme „Leben als Minderheit im Heim“-Münchener Waisenhaus“ setzt sich mit dem Problem auseinander, dass Mädchen, die Übergriffe erlebt haben, in der Kinder- und Jugendhilfe ein erhöhtes Risiko tragen erneut Gewalt zu erleben und hat u. a. das Schaffen eines stärkeren traumpädagogischen Milieus zum Ziel. Das „Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte“ trägt der Anforderung Rechnung,

²⁴ Heinrich Böll Stiftung/Gunda Werner Institut/Feminismus und Geschlechterdemokratie, <https://www.gwi-boell.de/de/gewalt-gegen-frauen>. Abruf: 17.01.2019

²⁵ cis-geschlechtlich bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität übereinstimmt mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

dass das Leben in einer Unterkunft Ohnmachtsgefühle und sozialen Stress verursacht. Ziel ist sowohl Bewohnerinnen und Bewohner von städtischen Unterkünften als auch dort Tätige bestmöglich vor Gewalt zu schützen.

Die Kampagne: „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“ möchte Sexismus und Diskriminierung entgegenwirken und soll vor allem auf das Münchner Nachtleben und die Clubs zielen – in Form von Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen und Prävention an Schulen. Die „Werbewatch App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit“ soll einen niedrigschwelligen, modernen und altersgerechten Zugang zur Meldung von Beschwerden über sexistische und frauenfeindliche Werbung ermöglichen. Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zur Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffe ist eine Maßnahme des Kulturreferates.

Für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention bedarf es eines besseren Schutzes vor Gewalt und eine inklusive Ausrichtung der Angebote gegen Gewalt und Diskriminierung von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männer mit Behinderung. Diese Maßnahmen sind eine Schnittstelle zum 2. Münchner Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Eine Maßnahme des Kreisverwaltungsreferates ist Frauenparkplätze in den Tiefgaragen auszubauen, um die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl von Frauen zu erhöhen.

➔ 3.5.1 Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt

Handlungsbedarf

Die Landeshauptstadt München und die von ihr geförderten Einrichtungen bieten viele Maßnahmen an, um geschlechtsspezifischer Gewalt vorzubeugen, ihr entgegen zu wirken, um Opfer zu beraten sowie ihnen Schutz und Begleitung anzubieten. Die Vernetzung der örtlichen Beteiligten wie Hilfeinrichtungen, Frauenhäuser, städtische Dienststellen, Polizei und Justiz wird durch den Runden Tisch gegen Männergewalt gesichert. Es bedarf einer strukturierten referatsübergreifenden Analyse und des Identifizierens von Lücken im Hilfesystem. Darauf aufbauend soll referatsübergreifend ein Aktionsplan entwickelt werden.

Ziel

Ein Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt ist erstellt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Der Workshop hat stattgefunden.
Der Aktionsplan ist erarbeitet und wird dem Stadtrat vorgelegt.

Beschreibung der Maßnahme

In der Beschlussvorlage zur Umsetzung der Charta in der Vollversammlung am 16.03.2016²⁶ wurde festgehalten: „Neben noch zu erarbeitenden Teilplänen wünscht das Sozialreferat, ebenso wie das RGU und das RBS einen referatsübergreifenden Aktionsplan. Insbesondere wenn es darum geht, geschlechtsspezifischer Gewalt vorzubeugen und entgegen zu wirken erwartet das RBS inhaltlich wie strukturell ein abgestimmtes Vorgehen zwischen den Referaten.“

Als Grundlage für die Erarbeitung des Aktionsplanes zum Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt ist ein Workshop geplant. Hierzu werden Expertinnen und Experten u. a. aus dem Runden Tisch gegen Männergewalt eingeladen. Ziel des Workshops ist eine Bestandsaufnahme, das Identifizieren von Lücken und das Entwickeln von Vorschlägen. Auf dieser Grundlage wird von den beteiligten Referaten ein Aktionsplan erstellt und dem Stadtrat vorgelegt.

Artikel der Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Januar 2019 – Dezember 2021
Workshop im April oder Mai 2020, danach Verschriftlichen der Ergebnisse
April 2020 – Juni 2021 Erarbeiten des Aktionsplanes
Einbringen des Beschlusses in den Stadtrat im Dezember 2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gleichstellungsstelle für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Referat für Bildung und Sport, dem Referat für Gesundheit und Umwelt und dem Sozialreferat unter Beteiligung des Bündnisses „Aktiv gegen Männergewalt“, des Koordinierungsbüros zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, der Stelle für interkulturelle Arbeit und weiterer Akteurinnen.

²⁶ Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03310

➔ **3.5.2 Fachtag zum Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbulkonvention)**

Handlungsbedarf

Am 1. Februar 2018 ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte Istanbulkonvention, in Kraft getreten. Das Übereinkommen schreibt vor, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Rechtssystemen der Unterzeichnerstaaten verankert sein muss und sämtliche diskriminierenden Vorschriften abzuschaffen sind. Mit dem Abkommen verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten außerdem den Schutz und die Hilfsangebote für von Gewalt betroffene Frauen zu verbessern. Umfassende und koordinierte Maßnahmen zur Prävention, Schutz und Beendigung von Gewalt gegen Frauen sowie Strafverfolgung werden mit dem Abkommen rechtsverbindlich. Die Istanbulkonvention verlangt darüber hinaus den Aufbau von nachhaltigen Koordinierungs-, Implementierungs- und Monitoringstrukturen.

Ziele

Information und Austausch über den Umsetzungsstand der Istanbulkonvention in Deutschland.

Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe werden erkannt und formuliert sowie notwendige Schritte für die weitere Umsetzung in München diskutiert und adressiert.

Indikatoren zur Zielerreichung

Der Fachtag hat stattgefunden.

Die im Rahmen des Fachtags identifizierten Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe sind dokumentiert und fließen in den Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt im Rahmen der Europäische-Charta ein.

Beschreibung der Maßnahme

Im September 2019 wird ein Fachtag zur Istanbulkonvention durchgeführt. Auf dem Fachtag wird durch Fachvorträge über den Umsetzungsstand der Konvention informiert und die Konvention als Rechtsinstrument gegen Gewalt an Frauen und Mädchen vorgestellt. In Workshops werden die unterschiedlichen Bereiche der Konvention vertieft vorgestellt und Handlungsbedarfe und Zuständigkeiten identifiziert. In einer Podiumsdiskussion werden die nächsten notwendigen Schritte für die weitere Umsetzung in München diskutiert und adressiert.

Artikel der Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Arbeitszeit der beteiligten Institutionen
Die Kosten der Fachtagung werden aus den Haushalten der Veranstalterinnen getragen.

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Der Fachtag findet im September 2019 statt. Herbst 2019, die Handlungsbedarfe sind dokumentiert.

Verantwortlich – in Kooperation mit

- Runder Tisch gegen Männergewalt
- Frauen helfen Frauen e.V. München
- Frauenhilfe München e.V.
- Gleichstellungsstelle für Frauen
- IMMA e.V. – Initiative für Münchner Mädchen
- Sozialreferat/Stadtjugendamt

➔ **3.5.3 Gesundheitliche Aspekte von geschlechtsspezifischer Gewalt**

Handlungsbedarf

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass häusliche und sexualisierte Gewalt kurz-, mittel-, und langfristige gesundheitliche Folgen haben kann. Betroffen sind vor allem (aber nicht nur) Frauen sowie Kinder, die die Gewalt in ihren Familien miterleben.

Ärztinnen und Ärzte, Pflegende, Hebammen und weitere Beschäftigte in der Gesundheitsversorgung sind wichtige Ansprechpersonen für Gewaltbetroffene. Sie verfügen über effektive Möglichkeiten und Chancen zur Prävention und Intervention. Sie können Betroffene frühzeitig erreichen und Gewalterfahrungen in einem vertraulichen Rahmen ansprechen. Die Gesundheitsversorgung kann Schnittstelle in das Hilfesystem sein und es können konkrete Versorgungsangebote unterbreitet werden.

Multiprofessionelle Kooperationsbündnisse wie MIGG (Medizinische Intervention gegen Gewalt an Frauen) oder S.I.G.N.A.L. e.V. (Intervention im Gesundheitsbereich gegen häusliche und sexualisierte Gewalt) haben in den letzten Jahren Materialien und gewaltspezifische Versorgungskonzepte entwickelt. Diese zielen darauf ab, die gesundheitliche, medizinische und psychosoziale Versorgung für gewaltbetroffene Patientinnen und Patienten zu optimieren. Dabei geht es z. B. um Empfehlungen und Handlungsleitfäden, Curricula für Schulungen oder Praxismaterialien. Die Arbeit von S.I.G.N.A.L. e.V. wurde 2015 im Rahmen eines Workshops der Gesundheitskonferenz des Gesundheitsbeirats vorgestellt. Dort wurde die Umsetzung eines ähnlichen Interventionsprogramms für München gefordert.

Ziel

Optimierung der gesundheitlichen, medizinischen und psychosozialen Versorgung für gewaltbetroffene Patientinnen und Patienten in München.

Indikatoren zur Zielerreichung

Materialien zur sensiblen und kompetenten Beachtung von Gewalterfahrungen in der Gesundheitsversorgung sind in München aktualisiert bzw. neu entwickelt und unter Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verbreitet. Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind durchgeführt.

Beschreibung der Maßnahme

Schritt 1:

Analyse des Bedarfs an Materialien und Schulungen im Bereich sensible und kompetente Beachtung von Gewalterfahrungen in der Gesundheitsversorgung

Schritt 2:

bei Bedarf Aktualisierung der Materialien der Fachstelle bzw. Entwicklung von neuen Materialien (Anpassung der S.I.G.N.A.L. Materialien), bei Bedarf Organisation von Schulungen für Beschäftigte in der Gesundheitsversorgung

Artikel der Charta

Artikel – 14 Gesundheit

Artikel – 22 Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Personalressourcen Referat für Gesundheit und Umwelt, Fachstelle Frau und Gesundheit (GVO41)

Die finanziellen Ressourcen für Materialien (Broschüre, Aktualisierung der Homepage der Fachstelle) und Schulungen können erst nach Analyse des Bedarfs beziffert werden.

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

2019:

Analyse des Bedarfs

2020–2021:

Aktualisierung/Konzipieren von Materialien und Verteilung

Durchführung von Schulungen

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Gesundheit und Umwelt, Fachstelle Frau und Gesundheit (GVO41)

Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern (z. B. Untersuchungsstelle für Opfer von häuslicher Gewalt am Institut für Rechtsmedizin der Ludwig-Maximilians-Universität München oder Ärztlicher Kreis- und Bezirksverband München)



3.5.4 Entwicklung von Informations- und Aufklärungsmaterial zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM) für das Personal im Gesundheitswesen

Handlungsbedarf

Im Rahmen einer vom Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) durchgeführten Fragebogenerhebung als auch in Einzelgesprächen hat das Gesundheitspersonal in der Stadt München wiederholt den Wunsch nach Informationsmaterialien zum Thema FGM geäußert.

Ziel

Entwicklung eines FGM Kitteltaschenleitfadens²⁷ für in München tätiges Gesundheitspersonal (vor allem für Ärztinnen und Ärzte in der Frauen- und Kinderheilkunde, aber auch für Hebammen)

Indikatoren zur Zielerreichung

Der FGM-Kitteltaschenleitfaden ist entwickelt.

Beschreibung der Maßnahme

In der Beschlussvorlage „Prävention und Versorgung bei weiblicher Genitalverstümmelung (FGM)“, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12280 wurde das RGU beauftragt, Informations- und Aufklärungsmaterial zu entwickeln, mit dem das Personal im Gesundheitswesen bei der Versorgung von Frauen und Mädchen, die von FGM betroffen oder bedroht sind, unterstützt wird.

Artikel der Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten, Sachmittel aus dem Budget der Fachstelle „Frau & Gesundheit und Gendermedizin“ (RGU-GVO41)

Zeitraumen der Umsetzung

Januar 2019 – Dezember 2020

Verantwortlich

Referat für Gesundheit und Umwelt, RGU-GVO41 (Fachstelle „Frau & Gesundheit und Gendermedizin“)

²⁷ Ein Kitteltaschenleitfaden ist eine Fachinformation (ca. 30 Seiten), die in einer kleinen Größe (ca. DIN A6) zur Verfügung gestellt wird, so dass diese in die Kitteltasche des Arztes/der Ärztin passt.

➔ **3.5.5 Ausbau der Frauenhäuser/Planung von Frauenhäusern für spezielle Zielgruppen/ Frauenhaus für psychisch kranke Frauen**

Handlungsbedarf

In München können von Partnerschaftsgewalt betroffene Frauen und ihre Kinder in drei Frauenhäusern Aufnahme finden. Nicht immer steht kurzfristig ein freier Platz zur Verfügung, so dass hilfesuchende Frauen weiter vermittelt werden müssen. Eine besondere Problematik besteht darin, dass es für psychisch kranke und/oder suchtmittelabhängige Frauen, die von Partnerschaftsgewalt (physisch, psychisch, sexualisiert) betroffen sind, trotz hohen Bedarfs keine adäquaten Schutz- und Zufluchtsmöglichkeiten gibt. In den bestehenden Frauenhäusern können sie nicht aufgenommen werden, da diese nicht über geeignete Hilfsstrukturen verfügen und die Hausgemeinschaft zu stark belastet würde.

Ziele

Für von Partnerschaftsgewalt betroffene Frauen und ihre Kinder stehen in ausreichender Zahl Frauenhausplätze zur Verfügung. Den besonderen Bedarfen von psychisch kranken und suchtkranken gewaltbetroffenen Frauen wird dabei Rechnung getragen. In einem ersten Schritt soll eine spezielle Einrichtung für psychisch kranke und von Partnerschaftsgewalt betroffene Frauen geschaffen werden, die den Schutz vor weiterer Partnerschaftsgewalt und die spezifische Beratung und Unterstützung zur Überwindung der Folgen der erlittenen Gewalt verbindet mit den Hilfsstrukturen, die aufgrund der psychischen Erkrankung erforderlich sind. Es ist davon auszugehen, dass viele der Frauen Kinder haben, die sie mitbringen. Deshalb müssen von Beginn an die besonderen Bedürfnisse der Kinder mit berücksichtigt werden.

Indikatoren zur Zielerreichung

Alle um Aufnahme ansuchenden von Partnerschaftsgewalt betroffenen Frauen können in geeigneten Frauenhäusern Aufnahme finden. Das Konzept für das Modellprojekt „Frauenhaus für psychisch kranke Frauen und ihre Kinder“ ist entwickelt und umgesetzt.

Beschreibung der Maßnahme

Mit der Thematik fehlender Frauenhausplätze insbesondere für die Zielgruppe der psychisch kranken und/oder suchtkranken von Partnerschaftsgewalt betroffenen Frauen befasst sich die Landeshauptstadt München seit 2013 mit dem Ziel, auch für diese Personengruppe adäquate Hilfe in einem sicheren Umfeld anbieten zu können. Es sollen quantitative und qualitative Anforderungen an eine Schutzeinrichtung für diese besondere Zielgruppe beschrieben

werden, zur Realisierung einer speziellen Einrichtung bedarf es dann der Akquise eines geeigneten Grundstücks oder Objekts. Besondere Anforderungen sind an die Anonymität der Adresse und an die Sicherstellung der Schutzfunktion der Einrichtung zu stellen.

Artikel der Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

In der Planungsphase Arbeitszeit der an einer Konzeptgruppe Beteiligten aus dem Sozialreferat (S-III-WP/S1, S-II-KJF/A, S-III-L/KS), dem Referat für Gesundheit und Umwelt (GVO3) und der Gleichstellungsstelle für Frauen Ab Umsetzung Sozialhilfemittel in derzeit unbekannter Höhe

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Abschluss der Planungsphase vss. Ende 2019
Realisierung 2020 ff.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat
in Kooperation mit dem Referat für Gesundheit und Umwelt und der Gleichstellungsstelle für Frauen

➔ **3.5.6 „Leben als Minderheit im Heim“ – Münchner Waisenhaus**

Handlungsbedarf

In der Heimerziehung sind grundsätzlich deutlich mehr männliche Betreute als weibliche. Das Verhältnis ist etwa $\frac{3}{4}$ Jungen und $\frac{1}{4}$ Mädchen. Aus verschiedenen Studien weiß man, dass gerade Mädchen, die Übergriffe erlebt haben, in der Kinder- und Jugendhilfe ein erhöhtes Risiko tragen, erneut Gewalt zu erleben. Es braucht daher Mädchenspezifische Angebote, die der Lebenssituation unterschiedlicher Mädchen gerecht werden. Beispielsweise berichten dunkelhäutige Mädchen häufig von Belästigungen, wie etwa auf dem Schulweg. Sie leiden unter rassistischen Äußerungen.

Ziele

- Schaffen eines stärkenden traumapädagogischen Milieus
- Benennen eigener Bedürfnisse
- Entwickeln eines emanzipatorischen Konzeptes für Sexualpädagogik

Indikatoren zur Zielerreichung

- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus werden in Traumapädagogik geschult. Die Maßnahme wird evaluiert. Momentan sind 80 % der Mitarbeitenden angemeldet.

- Ausgewogene Anzahl an weiblichen und männlichen Gruppensprecherinnen und Gruppensprechern und damit Mitwirkung an entscheidenden partizipativen Prozessen im Heim ermöglichen, z.B. Kinderparlament, „Sprechstunde bei der Heimleitung mit Saft und Keksen“.

Beschreibung der Maßnahme

- Schaffung traumapädagogischer Strukturen („Sicherer Ort“) für die Mädchengruppen;
- Rollenspiele in der Gruppenarbeit zum Thema Gewalt;
- „Stigmatisierung und Rassismus“ in der Gruppenarbeit zum Thema machen;
- Sport für Mädchen;
- Erarbeiten eines emanzipatorischen Konzeptes für Sexualpädagogik;
- Gruppenarbeit zur Stärkung des Selbstbewusstseins;
- „Heroes“²⁸ gestalten Gruppenabende u.a. zum Thema Homosexualität;
- heilpädagogische Mädchengruppe für die Mädchen ab 5 bis 10 Jahren;
- theaterpädagogische Maßnahmen.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Artikel 21 – Sicherheit

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Träger für Gruppenarbeit über Spenden finanziert

Ehrenamtliche und Honorarkräfte über Spenden finanziert

Zusätzliche Stunden für die Heilpädagogik

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Gruppenangebote jährlich

Traumapädagogik 3 Jahre

Ende 2019 Gruppenangebote durchgeführt

2021 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult

Aktionen zum Thema „Kinderrechte und deren Umsetzung in der Kinder- und Jugendhilfe“

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat/Stadtjugendamt/Waisenhaus (S-II-F/L), Jugendamt, Heimaufsicht



3.5.7 Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte

Handlungsbedarf

In München leben tausende geflüchtete und wohnungslose Menschen in Unterkünften (Flüchtlingsunterkünften, Notquartieren, Clearinghäusern, Pensionen, etc.) – zum Teil aufgrund fehlender bezahlbarer Wohnungen, zum Teil aufgrund der gesetzlichen Lage. Auch wenn es im Bereich der Unterkünfte große qualitative Unterschiede gibt, so ist das Leben in einer Unterkunft nicht zu vergleichen mit dem Leben in einer Wohnung.

Insbesondere Frauen aber auch andere vulnerable Gruppen erleben bzw. befürchten in Unterkünften Einschränkungen ihrer Selbstbestimmung, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt.

Das Leben in einer Unterkunft verursacht Ohnmachtsgefühle und sozialen Stress (wenig Platz, kaum Privatsphäre, kaum Rückzugsmöglichkeiten, keine Wahlfreiheit betreffend des Bettplatzes, z. T. einfache bzw. ungünstige bauliche Verhältnisse, ...).

Hinzu kommt, dass viele Bewohnerinnen und Bewohner neben dem Leben in einer Unterkunft noch mit weiteren Belastungen zu kämpfen haben (Multiproblemlagen), viele haben bereits früher Gewalt erlebt (Traumatisierungen können hier vermutet werden), viele gehören zur armen oder von Armut bedrohten Bevölkerung mit entsprechend wenig Handlungsspielraum.

Wegen des allgemein bekannten Mangels an bezahlbarem Wohnraum in München haben viele Betroffene – auch wenn sie einen Rechtsanspruch haben – wenig Hoffnung, bald eine eigene Wohnung beziehen zu können und sich so aus der Situation befreien zu können.

In der Folge sind die Bewohnerinnen und Bewohner von Unterkünften in ihrer Selbstwirksamkeit, ihrer Selbstbestimmung, ihrem Zugang zum Recht und damit ihrer Wehrfähigkeit eingeschränkt.

Die Erfahrung zeigt, dass unter solchen Lebensbedingungen schnell Gewalt in jeder Form entsteht und sich ausbreitet. Insbesondere Frauen, aber auch andere vulnerable Gruppen, müssen hier geschützt werden.

Das Personal und die Stadt München als Betreiberin/Bezuschusserin der Unterkünfte haben hier eine besondere Verantwortung.

Aktive Gegenmaßnahmen und ein aktives Gegensteuern sind hier notwendig.

Ein Gewaltschutzkonzept ist hierfür ein unerlässliches Element.

²⁸ Heroes-Training für junge Männer mit Migrationshintergrund, Kontakt: Beratungsdienste der Arbeiterwohlfahrt (AWO) München gemeinnützige GmbH

Ziele

Sowohl Bewohnerinnen und Bewohner von städtischen Unterkünften als auch dort Tätige sind bestmöglich vor Gewalt geschützt. Hilfe und Unterstützung bei Gewaltereignissen sind gewährleistet. Abläufe sind klar geregelt. Ein Gewaltschutzkonzept liegt hierfür vor, ist eingeführt und umgesetzt und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Verabschiedung des Konzeptes durch den Stadtrat. Bei Beschluss durch den Stadtrat, die Einrichtung einer Stelle zur Implementierung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

Beschreibung der Maßnahme

In Kooperation mit internen und externen Akteurinnen und Akteuren erarbeitet das Amt für Wohnen und Migration in der Federführung der Steuerungsunterstützung des Amtes für Wohnen und Migration und der Stelle für Bürgerschaftliches Engagement und Konfliktmanagement ein ganzheitliches Gewaltschutzkonzept. Dieses Konzept soll im Stadtrat 2019 beschlossen und in der Folge implementiert und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Das Gewaltschutzkonzept soll für alle städtischen Unterkünfte für geflüchtete und wohnungslose Personen verbindlich gelten.

Artikel der Charta

Artikel 19 – Wohnraum

Artikel 21 – Sicherheit

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Personalressourcen für die Konzipierung des Gewaltschutzkonzeptes

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Ausarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes bis 2. Halbjahr 2019.

Implementierung der Maßnahmen und Standards ab 2020 durch eine neue zu schaffende Stelle. Nach drei Jahren soll das Konzept evaluiert werden. Die Ergebnisse werden dem Stadtrat vorgestellt.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat

Die Federführung liegt bei der Steuerungsunterstützung des Amtes für Wohnen und Migration (S-III-LS) und der Stelle für Bürgerschaftliches Engagement und Konfliktmanagement (S-III-L/BEK)



3.5.8 Kampagne: „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“

Handlungsbedarf

Die Kampagne möchte Sexismus und Diskriminierung entgegenwirken.

Die Kampagne soll vor allem auf das Münchner Nachtleben und die Clubs zielen – in Form von Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen und Prävention an Schulen.

35 % der Frauen haben seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche oder/und sexuelle Gewalt erfahren. Das Thema sexuelle Belästigung ist auch im Münchner Nachtleben bekannt.

Ziele

Das Clubpersonal wird befähigt, Übergriffe und Diskriminierungen frühzeitig zu erkennen, um zeitnah eingreifen zu können. Verbesserung des Sicherheitsgefühls von Nachtschwärmer_innen im Münchner Nachtleben, Reduzierung von Gewalttaten und Diskriminierungsfällen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Anzahl der beteiligten Clubs und Bars, die sich sichtbar an der Kampagne beteiligen (z. B. durch das Auslegen von Materialien der Kampagne). Anzahl der durchgeführten Schulungen und des geschulten Personals von Clubs und Bars.

Beschreibung der Maßnahme

Mit Hilfe von öffentlichkeitswirksamen Mitteln soll für das Erkennen von übergriffigen Handlungen sensibilisiert werden. Ergänzend sollen Türsteher_innen, Barkeeper_innen entsprechend geschult werden, um adäquate Hilfe in übergriffigen und/oder diskriminierenden Situationen anwenden und anbieten zu können. Clubs und Bars, die sich an der Kampagne beteiligen, bekommen ein Label, damit Nachtschwärmer_innen erkennen können, in welchen Lokalisationen sie sich besonders sicher fühlen können. Plakate, etc. für die Öffentlichkeitsarbeit.

Artikel der Charta

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Artikel 21 – Sicherheit

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Jährlich 30.000 € ab dem Haushaltsjahr 2019 bis einschließlich dem Haushaltsjahr 2021.

Die Ressourcen wurden im Beschluss Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 09549, „Nein heißt Nein – Alltägliche Gewalt bis zur Zwangsprostitution“, beschlossen.

Zeitraumen der Umsetzung

2019–2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat

Federführung für die Umsetzung der Kampagne hat das Stadtjugendamt München in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

**3.5.9 Werbewatch-App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit****Handlungsbedarf**

Obwohl der Stadtrat der Landeshauptstadt München sexistische, frauenfeindliche Werbung auf den städtischen Werbeflächen mittlerweile per Stadtratsbeschluss untersagt hat, gibt es nach wie vor sexistische und frauenfeindliche Werbung, die Frauen klischeehaft und rollenzuschreibend und/oder in Abhängigkeitsverhältnissen von Männern darstellt. Die Fachfrauen des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit wissen aus ihrer täglichen Arbeit mit den Münchner Mädchen und jungen Frauen, dass ihre Klientinnen sehr betroffen auf sexistische und frauenfeindliche Werbung reagieren!

Das Münchner Fachforum für Mädchenarbeit stellt fest, dass die Möglichkeiten für Frauen und Mädchen, die sich über sexistische Werbung beschweren möchten, zu hochschwellig sind. Insbesondere Mädchen und junge Frauen finden den Erfahrungen der Expertinnen im Münchner Fachforum für Mädchenarbeit nach nicht den Weg in Institutionen und Behörden, um ihren Unmut kund zu tun. Deshalb benötigt es einen niedrigschwelligen und altersgerechten Zugang um sich zu beschweren.

Ziele

Bereitstellung eines niedrigschwelligen, modernen und altersgerechten Zugangs zur Meldung von Beschwerden über eine App, welche die Mädchen und jungen Frauen sich ganz einfach auf ihr Smartphone laden können und via dieser App ihre Beschwerde an das Fachforum für Mädchenarbeit und somit in einem weiteren Schritt an die Gleichstellungsstelle für Frauen richten können:

Erstellung einer Werbewatch-App
 Öffentlichkeitsarbeit (Schulen, Freizeiteinrichtungen, Presse etc.) für die Werbewatch-App
 Schaffung von Strukturen zur sinnvollen Weiterleitung der gemeldeten Beschwerden
 Auswertung der eingegangenen Beschwerden

Indikatoren zur Zielerreichung

Eingang der Meldungen über die App, in einem noch näher zu bestimmenden Zeitraum.

Beschreibung der Maßnahme

Erstellung einer sog. Werbewatch-App im iPhone und Android-Format mit der Möglichkeit, Werbung abzufotografieren und an das Fachforum zu senden, nebst einem Textfeld, in welchem Erläuterungen hierzu eingegeben werden können. Das Münchner Fachforum für Mädchenarbeit fungiert als Übermittlerin der Botschaften und Fotos der Mädchen und jungen Frauen an die Stadtverwaltung.

Artikel der Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

Ressourcen

Die Fachfrauen des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit.

Zuschuss der Fachstelle für Querschnittsthemen (Gender, Interkult, Behinderung, sexuelle Identität (S-II-L/GIBS) des Stadtjugendamtes zur Erstellung der Werbewatch-App, Preisgeld vom Anita Augspurg Preis 2014.

Zeitraumen der Umsetzung**incl. Meilensteine**

2019–2020

Verantwortlich – in Kooperation mit

Münchner Fachforum für Mädchenarbeit mit Unterstützung des Stadtjugendamtes, Fachstelle für Querschnittsthemen (Gender, Interkult, Behinderung, sexuelle Identität/S-II-L/GIBS)

**3.5.10 Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zu Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe im Kulturreferat****Handlungsbedarf**

Am 18.09.2018 wurde der Entwurf des Verhaltenskodex in der Kulturkonferenz des Kulturreferates vorgestellt und dessen Umsetzung vereinbart. Nach Ergänzungen und Überarbeitungen wurde der Kodex im Frühjahr 2019 von allen Abteilungs- und Institutsleitungen unterzeichnet und damit verbindlich verabschiedet. Eine Reihe von Maßnahmen soll mit Inkrafttreten der Vereinbarungen zur Umsetzung gebracht werden – gestartet wird damit in 2019 (vgl. Verhaltenskodex).

Es gibt klar definierte Vorgehen im Falle von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung bei der Landeshauptstadt München. Es ist wichtig, Beschäftigte und Führungskräfte zu sensibilisieren und die Regelungen transparent und für alle nachvollziehbar zu machen. Damit das dauerhaft gewährleistet werden kann, ist es mit der Verab-

scheidung eines Papiers nicht getan – die regelmäßige Thematisierung in einer lebenden Organisationsstruktur ist wichtig für die Prävention.

Ziele

Eine referatsweite Kenntnis und Beachtung der Vereinbarungen ist sichergestellt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen bis 2020

Vereinbarung neuer Maßnahmen für 2020/2021

Beschreibung der Maßnahme

Die stete Begleitung der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen ist elementar für eine gelungene Implementierung und damit Sensibilisierung aller Beschäftigten des Kulturreferates. Eine vereinbarte Maßnahme ist die Gründung einer Gruppe von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern im Kulturreferat, die mit der Referatsleitung für die dauerhafte Umsetzung und Kenntnis des Verhaltenskodex verantwortlich ist. Gemeinsam mit dieser Gruppe wird die/der örtliche Gleichstellungsbeauftragte dafür Sorge tragen, dass die Maßnahmen umgesetzt werden und Anfragen, oder im Ernstfall konkrete Fälle, nicht ins Leere laufen. Ende 2019 wird eine Evaluierung der ersten Umsetzungsphase stattfinden, bei der Herausforderungen und Erfolge identifiziert werden. Darauf aufbauend werden weitere notwendige Maßnahmen beschlossen und zur Umsetzung gebracht werden.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Artikel 18 – Soziale Kohäsion

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Arbeitszeit aller Beteiligten

externe Beratung und Prozessbegleitung (v. a. für Evaluierung)

Ca. 10.000 €/Jahr aus dem Referatsbudget

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Begleitung der 1. Umsetzungsphase bis Ende 2019

Evaluierung der 1. Umsetzungsphase im Dezember 2019/Januar 2020

Fortschreibung mit 2. Umsetzungsphase im Januar 2020

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat

Die Verantwortung trägt die örtliche Gleichstellungsbeauftragte im Auftrag der Referatsleitung und in Kooperation mit den Abteilungs- und Institutsleitungen



3.5.11 Anpassung und Erweiterung der Angebote für Mädchen und Frauen zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Mädchen und Frauen mit Behinderung

Handlungsbedarf

Hohe Gewaltbetroffenheit von Mädchen und Frauen mit Behinderungen innerhalb und außerhalb von Einrichtungen.

Für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention bedarf es eines besseren Schutzes vor Gewalt und eine inklusive Ausrichtung der Angebote gegen Gewalt und Diskriminierung von Mädchen und Frauen mit Behinderung. Die unterschiedlichen Lebenslagen von Personen mit Behinderungen müssen bei der Planung von Angebotsstrukturen mitgedacht werden.

Ziele

Oberziel der Maßnahme:

Besserer Schutz vor Gewalt und inklusive Ausrichtung der Angebote gegen Gewalt und Diskriminierung von Mädchen und Frauen mit Behinderung

Unterziele der Maßnahme:

Mädchen und Frauen mit Behinderungen haben freien Zugang zu Präventions- und Beratungs-/Therapieangeboten von spezialisierten Mädchen- und Fraueneinrichtungen im Bereich Gewaltschutz und bekommen dazu die von ihnen benötigte Unterstützung.

Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Mädchen/Fraueneinrichtungen mit Behinderteneinrichtungen ist eine bedarfsgerechte Versorgung der angesprochenen Zielgruppe zum Thema Gewalt sichergestellt. Persönliche und professionelle Bezugspersonen sowie Einrichtungen der Behindertenhilfe werden durch Informationsveranstaltungen und Schulungen zu sexualisierter Gewalt, Täterstrategien, Schutz- und Interventionsmöglichkeiten sensibilisiert und informiert.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Mädchen und Frauen mit Behinderungen nehmen Beratungsangebote bei Gewalterfahrung wahr
- Nachfrage der Einrichtungen nach Gewaltpräventionskursen und Schulungen steigen sukzessive an
- Träger-Verbund erzielt Synergieeffekte

Beschreibung der Maßnahme

Die Maßnahme findet im Rahmen des 2. Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention statt.

Die Maßnahme besteht aus vier Säulen:

1. Gewaltprävention (u.a. Selbstbehauptung, Empowerment, Medienkompetenz)
2. Beratung/Therapie (telefonisch, persönliche, online, offene Beratung, Traumafach-

beratung, Beratung von Institutionen in Verdachtsfällen, offener Treff für Frauen mit Behinderungen und peer-to-peer-Beratung, Fachberatung auch nach § 8a/b SGB VIII)

3. Informationsveranstaltungen, Schulungen, Fortbildungen
4. Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit
Angestrebt wird, den Inklusionsgedanken über die UN-BRK hinaus zu erweitern und die Angebote sukzessiv für alle Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (gem. § 7 SGB VIII) anzubieten

Artikel der Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

geschätzt 420.350 € + 2 Induktionsschleifen wird am 20.03.2019 als Beschluss in den Stadtrat eingebracht. Die Finanzierung ist vom Eckdatenbeschluss abhängig.

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Beginn der Umsetzung 2020, unbefristet

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat/Stadtjugendamt/Fachstelle für Querschnittsthemen (Gender, Integration, Behinderung, sexuelle Identität, S-II-L/GIBS), S-II-KJF/J und S-II-KJF/A
in Kooperation mit dem Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-BRK (S-I-BI 3)

➔ 3.5.12 Anpassung und Erweiterung der Angebote für Jungen und junge Männer zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Jungen und Männer mit Behinderung

Handlungsbedarf

Es gibt eine vermutete Dunkelziffer bei der Gewaltbetroffenheit von Jungen und Männern mit Behinderungen innerhalb und außerhalb von Einrichtungen.

Für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention bedarf es eines besseren Schutzes vor Gewalt und eine inklusive Ausrichtung der Angebote gegen Gewalt und gegen Diskriminierung von Jungen und Männern mit Behinderung. Die unterschiedlichen Lebenslagen, Rollenbilder und Gewalterfahrungen von Jungen und jungen Männern mit Behinderungen müssen bei der Planung von Angebotsstrukturen berücksichtigt werden.

Ziele

Oberziel der Maßnahme:
Besserer Schutz vor Gewalt und inklusive Ausrichtung der Angebote gegen Gewalt und gegen Diskriminierung von Jungen und Männern mit Behinderung.

Unterziele der Maßnahme:

Durchführung einer Analyse der spezifischen geschlechterbezogenen Gewaltstrukturen, denen Jungen und junge Männer mit Behinderung ausgesetzt sind. Diese Analyse kann nur durchgeführt werden, wenn ausreichend personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Jungen und Männer mit Behinderungen haben freien Zugang zu Präventions- und Beratungs-/Therapieangeboten von spezialisierten, intersektional arbeitenden Jungen- und Männereinrichtungen im Bereich Gewaltschutz und bekommen dazu die von ihnen benötigte Unterstützung. Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Jungen-/Männereinrichtungen mit Behinderteneinrichtungen ist eine bedarfsgerechte Versorgung der angesprochenen Zielgruppe zum Thema Gewalt sichergestellt. Persönliche und professionelle Bezugspersonen sowie Einrichtungen der Behindertenhilfe werden durch Informationsveranstaltungen und Schulungen zu sexualisierter Gewalt gegen Jungen und junge Männer, Täterstrategien, Schutz- und Interventionsmöglichkeiten sensibilisiert und informiert.

Indikatoren zur Zielerreichung

- Jungen und Männer mit Behinderungen nehmen Beratungsangebote bei Gewalterfahrung wahr
- Nachfrage der Einrichtungen nach Gewaltpräventionsangeboten steigen sukzessive an
- Nutzen von Synergieeffekten

Beschreibung der Maßnahme

In einer noch zu erstellenden Beschlussvorlage sollen bedarfsgerechte Maßnahmen für Jungen und junge Männer mit Behinderung, konzipiert werden.

Beispiel:

Gewaltpräventionsangebote, geschlechtsspezifische Beratung/Therapie, Informationsveranstaltungen, Schulungen, Fortbildungen, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit.
Angestrebt wird die Angebote sukzessiv für alle Jungen und junge Männer (gem. § 7 SGB VIII) anzubieten.

Artikel der Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Eventuell benötigte Ressourcen können erst nach Fertigstellung der noch zu erstellenden Beschlussvorlage für o. g. Maßnahme benannt werden.

Für die Durchführung der Analyse der spezifischen geschlechterbezogenen Gewaltstrukturen, denen Jungen und junge Männer mit Behinderung ausgesetzt sind, werden zusätzliche personelle Ressourcen benötigt (Bsp. Honorarkräfte).

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Beginn der Umsetzung nach der noch zu erstellenden Beschlussvorlage und Abstimmung im Stadtrat, danach perspektivisch unbefristet.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat, Stadtjugendamt, Fachstelle für Querschnittsthemen (Gender, Interkult, Behinderung, sexuelle Identität, S-II-L/GIBS), Stadtjugendamt, Sachgebiet Jugendsozialarbeit (S-II-KJF/J) und Angebote für Familien, Frauen und Männer (S-II-KJF/A.) In Kooperation mit dem Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-BRK (S-I-BI 3)

→ 3.5.13 Frauenparkplätze in den Tiefgaragen des Kreisverwaltungsreferates

Handlungsbedarf

Um die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl von Frauen zu verbessern, werden, soweit noch nicht vorhanden, spezielle Frauenparkplätze in den Tiefgaragen des Kreisverwaltungsreferates nahe den Ausgängen beschildert.

Ziele

Schaffung von speziellen Frauenparkplätzen zur Erhöhung der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls von Frauen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Geschaffene Frauenparkplätze

Beschreibung der Maßnahme

In den Tiefgaragen des Kreisverwaltungsreferates (Ruppertstraße und Eichstätterstraße) werden, soweit noch nicht vorhanden, spezielle Frauenparkplätze nahe bei den Ausgängen beschildert.

Artikel der Charta

Artikel 21 – Sicherheit

Ressourcen

Parkplätze sind vorhanden, diese müssen nur beschildert werden
Zeitraumen der Umsetzung
Ab Januar 2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.



3.6 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Die Möglichkeiten von Frauen am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben mitzuwirken, bedürfen nach wie vor einer Förderung der Gleichstellung. Die Veranstaltung der Münchner Volkshochschule (MVHS) „Verfassungsbruch in Permanenz“ setzt sich mit der mangelnden Parität in den Parlamenten auseinander. Die Vereinsumfrage 2017 der Landeshauptstadt München ergab, dass sich zwar viele Frauen in Vereinen engagieren, jedoch die ehrenamtlichen Vorstandschaften zu einem hohen Prozentsatz von Männern besetzt sind. Ziel der Maßnahme „Frauenförderung in gemeinnützigen Vereinen“ ist den Anteil von Frauen in ehrenamtlichen Vorstandschaften von gemeinnützigen Vereinen zu erhöhen. Nach einer Auswertung der Gleichstellungsstelle für Frauen im Januar 2019 liegt der Anteil von Frauen in den Münchner Bezirksausschüssen zwischen 20 % und 60 %. Die „Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse (BA) in der BA-Satzung“ soll sicher stellen, dass es in jedem BA eine Ansprechperson für dieses Thema gibt sowie den Aufbau des Know Hows und der Vernetzung fördern.

Das Engagement und die Leistungen von Münchner Frauen in der Vergangenheit abzubilden sind sowohl bei den Straßennamen als auch bei den Exponaten des Stadtarchivs unterrepräsentiert. Die „App- Entwicklung: Erläuterung der Straßennamen nach Persönlichkeiten in München“ hat zum Ziel, das Bewusstsein und das Interesse der Münchner Bürgerinnen und Bürger an den Leistungen von Münchner Frauen zu erhöhen. Auch zwei Maßnahmen des Stadtarchivs haben das Sichtbar machen des Engagements von Frauen zum Ziel: „Einwerbung von Vor- und Nachlässen von Münchner Frauen für die Sammlungen des Stadtarchivs München“ und „Oral History: Frauenpolitisches Engagement dokumentieren“. Für Jungen und junge Männer bestehen wenig Möglichkeiten, in denen sie sich genderorientiert mit ihrer Rolle in einer demokratischen Gesellschaft auseinandersetzen können. Das ist das Ziel der Maßnahme des Netzwerkes Jugendarbeit München: „Gleichstellungsorientierte politische und gesellschaftliche Partizipation von Jungen und jungen Männern durch gezielte Bildungsarbeit fördern“.

→ 3.6.1 Veranstaltung der Münchner Volkshochschule (MVHS) „Verfassungsbruch in Permanenz“ Parität in den Parlamenten

Handlungsbedarf

Im bayerischen Landtag sind seit der letzten Wahl nur noch ein gutes Viertel der Abgeordneten weiblich, im Bundestag sitzen gut 30 % Frauen – weniger als in den Jahren zuvor. 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts ist eine gleiche Vertretung von Frauen nicht in Sicht.

Ziele

Analyse, Diskussion und Formulierung des Handlungsbedarfs angesichts des sinkenden Frauenanteils in den Parlamenten

Indikatoren zur Zielerreichung

Die Veranstaltung findet unter großer Publikumsbeteiligung statt (ca. 80–100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer).

Beschreibung der Maßnahme

Anfang 2019 hat das Land Brandenburg daher ein sogenanntes Parité-Gesetz beschlossen, das Parteien verpflichtet, ab 2024 gleich viele Männer und Frauen als Kandidatinnen und Kandidaten aufzustellen. Vorbild hierfür ist unter anderem Frankreich, wo durch entsprechende Gesetze der Frauenanteil in den Parlamenten gestiegen ist.

Bei der Veranstaltung im Themenschwerpunkt „Demokratie“ der MVHS soll diskutiert werden, ob ein Paritätsgesetz der geeignete Weg ist, um Artikel 3 Absatz 2 im Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ endlich auch in der Politik umzusetzen. Oder schränkt ein solches Gesetz die Demokratie ein, indem es eine freie Kandidatenauswahl verhindert? Darüber hinaus soll über Ansätze zu mehr Gleichberechtigung in den Parlamenten diskutiert werden.

Artikel der Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Ressourcen

MVHS-Programm-Ressourcen/Schwerpunkt und offene Akademie

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Planung beendet Juni 2019
Geplanter Veranstaltungstermin:
26.11.2019 oder 10.12.2019

Verantwortlich

Münchner Volkshochschule/Offene Akademie (Kulturreferat)



3.6.2 Frauenförderung in gemeinnützigen Vereinen

Handlungsbedarf

Die Vereinsumfrage 2017 ergab, dass sich zwar viele Frauen in Vereinen engagieren, jedoch die ehrenamtlichen Vorstandschaften zu einem hohen Prozentsatz von Männern besetzt sind.

Ziel

Der Anteil von Frauen in den ehrenamtlichen Vorstandschaften von gemeinnützigen Vereinen ist erhöht.

Indikatoren zur Zielerreichung

In drei gemeinnützigen Vereinen führt die Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung zu einer Steigerung des Frauenanteils.

Beschreibung der Maßnahme

Es werden im Rahmen eines Pilotprojektes Maßnahmen entwickelt, die es Frauen in gemeinnützigen Vereinen erleichtern, sich in einer Vorstandsfunktion zu engagieren. Der Prozess und die Ergebnisse werden dokumentiert und Handlungsempfehlungen für die Prozessbegleitung anderer Vereine formuliert. Dieser Prozess findet pilothaft in drei Vereinen unterschiedlicher Größe, aus unterschiedlichen Bereichen und unterschiedlicher Vereinsformen statt (siehe Ergebnis der Vereinsumfrage).

Artikel der Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Ressourcen

Moderierte Entwicklung der Maßnahmen: Projektgruppe (siehe Beschluss „Förderung bürgerschaftlichen Engagements; Ergebnisse der Vereinsumfrage 2017“)²⁹

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Entwicklung von Maßnahmen in 2019
Umsetzung von Maßnahmen in den Jahren 2020/2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium – Zentrale Verwaltungsangelegenheiten – gesamtstädtische Koordinierung zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Kulturreferat und weiteren Dienststellen der Stadt München sowie Expertinnen und Experten aus der Zivilgesellschaft und Forschung

²⁹ Sitzungsvorlage-Nr. 14-20/V 12808 vom 21.11./27.11.2018.

➔ **3.6.3 Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse (BA) in der BA-Satzung**

Handlungsbedarf

Bisher beruht die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in den BAs auf Freiwilligkeit und nicht jeder BA hat eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten.

Das Thema „Gleichstellung“ wird in den BAs sehr unterschiedlich verfolgt. In den neuen Förderrichtlinien der BAs ist der Gedanke des Gender Budgeting verankert, dessen Umsetzung Aufbau des Know-How in den BAs notwendig macht.

Die Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in der Satzung würde sowohl sicherstellen, dass es in jedem BA eine Ansprechperson für dieses Thema gibt, als auch den Aufbau des Know-Hows und der Vernetzung fördern.

Ziele

Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in der BA-Satzung
verpflichtende Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in den BAs

Verankerung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in der Satzung (ähnlich der rechtlichen Ausstattung der Kinderbeauftragten)
Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Prüfungsrecht bei der Genehmigung von Zuschüssen

Indikatoren zur Zielerreichung

Aufnahme der o. g. Punkte in der Satzung

Beschreibung der Maßnahme

Umsetzung der oben genannten Ziele unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der BAs und unter Beteiligung der Bezirksausschüsse als Gremium.

Artikel der Charta

Grundsatz 5

Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich

Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Artikel 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

Ressourcen

Zeit der Beteiligten

Zeitrahmen der Umsetzung

2020

Für die Umsetzung der Maßnahme sind eine Anhörungen aller Bezirksausschüsse sowie eine

Vorberatung in der BA-Satzungskommission erforderlich. Eine entsprechende Änderung der BA-Satzung ist anschließend durch den Stadtrat zu beschließen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gleichstellungsbeauftragte der BAs in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen und dem Direktorium.

➔ **3.6.4 App-Entwicklung: Erläuterung der Straßennamen nach Persönlichkeiten in München**

Handlungsbedarf

Von den nach Persönlichkeiten benannten Straßen in München sind nach männlichen Persönlichkeiten 2.752 Straßen und nach weiblichen Persönlichkeiten 323 Straßen benannt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 10,5%.30

Ziele

Erhöhung des Bewusstseins und des Interesses der Münchner Bürgerinnen und Bürger an den Leistungen von Münchner Frauen

Indikatoren zur Zielerreichung

Anteil der weiblichen Persönlichkeiten im zweijährlichen Bericht des Kommunalreferates im Stadtrat über die Verteilung der Straßennamen nach weiblichen und männlichen Persönlichkeiten

Messung des Interesses der Bürgerinnen und Bürger nach Anzahl der App-Downloads

Beschreibung der Maßnahme

Die Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste hat mit Antrag Nr. 02-08/A 01336 vom 12.12.2003 den Stadtrat gebeten, über die Praxis der Straßenbenennung, insbesondere im Hinblick auf Ehrung von Frauen, zu berichten. Dabei wurde beschlossen, dass bei Straßenneubenennung weiblichen Persönlichkeiten der Vorrang gegeben wird, soweit es der Systematik der Straßenbenennung entspricht. Ebenfalls wurde festgelegt, dass dem Stadtrat zweijährlich über die Straßenbenennungen nach weiblichen und männlichen Persönlichkeiten berichtet wird. Im Zeitraum von April 2016 bis Februar 2018 wurden 28 Straßen nach Frauen benannt und 16 nach Männern.

In den letzten Jahren stieg die Anzahl der weiblichen Straßennamen stetig an. Um diese Steigerung weiterhin aufrecht zu halten und um den Bürgerinnen und Bürgern deutlich zu machen, was Frauen in der Vergangenheit

30 Landeshauptstadt München, Kommunalreferat, GeodatenService München (Stand 08.01.2019)

positives bewirkt haben, soll eine App entwickelt werden, mit der Bürgerinnen und Bürger die Hintergründe der Straßennamen erfahren können. Möglich wäre eine Sortierung der Ergebnisse nach Geschlecht, Jahr und Hintergrund, sowie ein Stadtplan, in dem die nach Frauen bzw. nach Männern benannten Straßen angezeigt werden können.

Die App kann erst mit Erläuterungen/Inhalten gefüllt werden, wenn die Datenbasis soweit ist. Die Anwendung „Master“, die die Weiterverwendung im Internet gewährleistet, geht 2019 in die Testphase. Erst wenn diese produktiv ist, sind auch die Daten vor 1996 verwendbar.

Für die Freigabe der Erläuterungstexte muss das Projekt „Historisch belastete Straßennamen“ des Stadtarchivs abgeschlossen sein. Die Ergebnisse werden anschließend in die neue Datenbank eingegeben.

Artikel der Charta

6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten (IT@M, Kommunalreferat, Stadtarchiv)

Kosten der App-Entwicklung (Finanzierung erfolgt durch separaten Stadtratsbeschluss)

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Befassung des Stadtrates mit dem Thema im Jahr 2021. Danach Umsetzung und Entwicklung der App.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kommunalreferat in Zusammenarbeit mit Stadtarchiv, IT@M., GeodatenService München, eventuell Externer App-Entwickler

➔ 3.6.5 Einwerbung von Vor- und Nachlässen von Münchner Frauen für die Sammlungen des Stadtarchivs München

Handlungsbedarf

Die Anzahl privater Vor- und Nachlässe von Politikern, Künstlern, Wissenschaftlern, Architekten, Geschäftsinhabern etc. unter den Vor- und Nachlässen im Stadtarchiv München liegt wesentlich höher als die der Politikerinnen, Künstlerinnen etc. Dieses Ungleichgewicht betrifft nicht nur das 19. und frühe 20. Jahrhundert, als das politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben fast ausschließlich oder weitgehend männlich dominiert war, sondern auch die Jahrzehnte seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Unter den in der Online-Datenbank des Stadtarchivs aufgelisteten Vor- und Nachlässen (Nachlässe A–Z) finden sich beispielsweise mehr als zwanzig Vor- und Nachlässe von

Münchner Oberbürgermeistern, Bürgermeistern, ehrenamtlichen Stadträten, berufsmäßigen Referenten und leitenden Verwaltungsbeamten, die nach 1945 für die Stadt München tätig waren, jedoch nur ein Vorlass einer im Bezirksausschuss tätigen Kommunalpolitikerin.

Ziele

Der Beitrag von Frauen für die politische, gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklung Münchens erhält einen dauerhaften und der gesellschaftlichen Realität angemessenen Platz in der stadtgeschichtlichen Überlieferung. Ziel ist, dazu den Anteil der an das Stadtarchiv München abgegebenen Vor- und Nachlässe von Münchner Frauen deutlich zu steigern

Indikatoren zur Zielerreichung

Eine öffentliche Veranstaltung zur Einwerbung von Vor- und Nachlässen hat stattgefunden. Kommunalpolitische und im öffentlichen Leben engagierte Münchnerinnen wurden angesprochen

Beschreibung der Maßnahme

Um den gesellschaftspolitischen Beitrag von Frauen in der stadtgeschichtlichen Überlieferung verankern zu können, wird mit einer öffentlichen Veranstaltung auf die Bedeutung von Vor- und Nachlässen für die Münchner Stadtgeschichte aufmerksam gemacht. Kommunalpolitisch und im öffentlichen Leben engagierten Münchnerinnen wird anhand von Beispielen vorgestellt, mit welchen Unterlagen ihr Engagement und ihre Perspektive in der Stadtgeschichte dauerhaft dokumentiert werden. Darüber hinaus werden gezielt Frauen angesprochen, ihre Vor- und Nachlässe an das Stadtarchiv abzugeben.

Artikel der Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten, 2.000 € aus dem Haushalt des Stadtarchivs

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

April 2020–April 2021

Öffentliche Veranstaltung zur Einwerbung von Vor- und Nachlässen im April 2020, danach gezieltes Ansprechen von kommunalpolitisch und im öffentlichen Leben engagierten Münchnerinnen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium/Stadtarchiv in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

➔ 3.6.6 Oral History: Frauenpolitisches Engagement dokumentieren

Handlungsbedarf

In Politik, Verwaltung, bei Freien Trägern und in der Zivilgesellschaft gibt es viele engagierte Frauen, die sich für Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen einsetzen. Ihr Wirken wird oftmals nicht öffentlich sichtbar und wird nicht für die Stadtgeschichte dokumentiert.

Ziele

Das gleichstellungspolitische Engagement von Frauen ist sichtbar gemacht und dokumentiert. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wird eine intersektionale Perspektive berücksichtigt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Sechs Oral History Videodokumentationen sind erstellt und veröffentlicht.

Beschreibung der Maßnahme

Oral History als geschichtswissenschaftliche Methode lässt Zeitzeuginnen und -zeugen ihre subjektiven Erfahrungen zu einem bestimmten Themenfeld darstellen. Die Methode stellt einen Zusammenhang zwischen individueller und kollektiver Erinnerung her. Unterschiedliche Lebensweisen und Perspektiven werden dadurch sichtbar gemacht.³¹ Das Stadtarchiv wird mit dieser Methode die Lebensgeschichte und das gleichstellungspolitische Engagement von Frauen mit Hilfe von Videointerviews dokumentieren und der Öffentlichkeit zugänglich machen. Ausschnitte aus den Videos werden bei einer gemeinsamen Veranstaltung von Stadtarchiv und Gleichstellungsstelle für Frauen präsentiert.

Artikel der Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Arbeitszeit des Stadtarchivs

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

2019–2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium/Stadtarchiv in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.



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

Handlungsbedarf

Jungen und junge Männer erleben sowohl traditionelle und patriarchale Rollenerwartungen als auch „neue gleichheitsorientierte“ Anforderungen. In diesem Spannungsfeld müssen sich Jungen und junge Männer orientieren. Im öffentlichen und fachlichen Diskurs werden Jungen vielfach defizitorientiert verhandelt. Politische Bildungsarbeit mit Jungen und jungen Männern findet überwiegend zu dem Themenfeld Radikalisierung statt. Anlass für die Arbeit mit Jungen und jungen Männern sind selten ihre Ressourcen, Bedürfnisse und Potentiale. Für Jungen und junge Männer bestehen wenig Möglichkeiten, in denen sie sich genderorientiert mit ihrer Rolle in einer demokratischen Gesellschaft auseinandersetzen können.

Ziele

Für Jungen und junge Männer bestehen Räume, um die Wirkung von Geschlechterhierarchien und -verhältnissen auf demokratische Prozesse zu erkennen. Gleichstellungsorientierte politische Bildungsarbeit mit Jungen und jungen Männern wird initiiert. Erfahrungen aus den bis Ende 2019 laufenden Pilotprojekten werden evaluiert und der Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht.

Indikatoren zur Zielerreichung

Vier Bildungsprojekte sind bis Oktober 2019 umgesetzt. Eine Fachveranstaltung zum Thema Jungenarbeit und Demokratie ist bis August 2019 umgesetzt. Die Ergebnisse der Bildungsprojekte der freien Träger und der Fachveranstaltung werden im November 2019 im Rahmen eines Fachtages „Potenziale von Jungen nutzen – Demokratie fördern“ der Fachöffentlichkeit vorgestellt.

Beschreibung der Maßnahme

In geschlechtsspezifischen Seminaren mit Jungen und jungen Männern werden die erlebten stereotypen Rollenanforderungen reflektiert und ihre gesellschaftlichen und politischen Auswirkungen diskutiert. Potentiale und Ressourcen zur gleichstellungsorientierten Entwicklung werden aktiviert. Fachliches Handeln in der Jungenarbeit wird durch Fachkräfte auf ihre demokratiefördernden Aspekte hin reflektiert, analysiert und neue Handlungsansätze werden entwickelt. Die Projektergebnisse werden durch den Fachtage gesichert und mit einer breiten Fachöffentlichkeit diskutiert.

³¹ Marquart, Vivienne (2018). *Neue Quellen: Oral History*. In: Eymold, Ursula & Heusler, Andreas (Hrsg.) *Migration bewegt die Stadt. Perspektiven wechseln*.

Im Netzwerk Jungenarbeit werden weitere fachliche Maßnahmen auf Basis der Erkenntnisse geplant, fortgeführt und weiterentwickelt um das Feld der geschlechtergerechten Jungenarbeit ggf. mit zusätzlichen Mitteln/Ressourcen zu erweitern.

Artikel der Charta

- Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
- Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
- Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
- Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Ressourcen

Bestehende Infrastruktur, Vernetzung und personelle Ressourcen können genutzt werden. Ggf. werden Mittel bei der Querschnittstelle Gender, Interkulturelle Öffnung, Behinderung und Sexuelle Identität des Stadtjugendamts (S-II-L/GIBS) GIBS beantragt.

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Die Maßnahmen sind, wie unter Indikatoren dargestellt, bis Dezember 2019 umgesetzt. Weitere Schritte zur Evaluation, Neu-Konzeptionierung und zur weiteren Implementierung in die Landschaft der Jungenarbeit werden bis Dezember 2020 initiiert.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Netzwerk Jungenarbeit München, beteiligte freie Träger

Stadtplanerische Maßnahmen im Kapitel „Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung“ sind: „Handlungsräume der Stadtentwicklung“ und die „Vermeidung von Angsträumen“ im Planungsprozess. Das Ziel einer Maßnahme des Baureferates ist es in Verkehrsräumen bei der Ausleuchtung das Sicherheitsbedürfnis von Frauen als ein maßgebliches Kriterium zu berücksichtigen, damit sie den öffentlichen Raum uneingeschränkt nutzen können. Eine städtebauliche Maßnahme setzt sich damit auseinander, dass Spielplätze so gestaltet werden, dass sich Mädchen wie Jungen gleichermaßen wohl auf den Spielplätzen fühlen und von vielfältigen Angeboten im Sinne von gleichstellungs- und gendergerechter Teilhabe im öffentlichen Raum angesprochen werden. Weitere Vorhaben sind: Die Schaffung eines stadtweiten mobilen offenen Angebots für Mädchen und junge Frauen und die Sportentwicklungsplanung geschlechter- bzw. zielgruppengerecht zu gestalten.

→ 3.7 Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung

„In allen Phasen der räumlichen Planung – von der Grundanalyse, der Konzeption und bei Wettbewerbsverfahren – bis zur planerischen und baulichen Entwicklung – also Flächennutzungs-, Bebauungs- und Genehmigungsplanung – soll der Gender-Aspekt mit einfließen. Es ist deshalb wichtig, sich mit der Lebenssituation von Frauen und Männern, ihren Bedürfnissen und Anforderungen gleichermaßen auseinanderzusetzen, damit schon von Beginn an eine gleichberechtigte Teilhabe aller möglich ist.³² Weiterhin ist es wichtig, zu diesem Thema eine gute Verzahnung hinsichtlich der jeweils entsprechenden baulichen Ausführung zu gestalten.“

³² Landeshauptstadt München/Referat für Stadtplanung und Bauordnung. Gleichstellung in der Stadtentwicklung. <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Stadtplanung-und-Bauordnung/Stadtentwicklung/Diversitaet.html>, Abruf: 31.01.2019

→ 3.7.1 Handlungsräume der Stadtentwicklung

Handlungsbedarf

Die Gleichstellung von Frauen und Männern spielt als Querschnittsthema auf den verschiedenen Ebenen der Stadtentwicklungsplanung eine wichtige Rolle. Dies reicht von der Entwicklung von Zielen und Strategien für die zukünftige Entwicklung der Stadt bis zur Ableitung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Ziele

Verankerung des Themas Gender Mainstreaming in den verschiedenen Feldern der Stadtentwicklung und Platzierung an der Schnittstelle zu zahlreichen verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Akteurinnen und Akteuren mit Hilfe des Handlungsraumansatzes, Dokumentation von Erfahrungen und Erkenntnissen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Nutzung bestehender Grundlagen der Landeshauptstadt München (u.a. Stadtteilstudie, Monitoring des Sozialreferates, Bildungsmonitoring, Gesundheitsberichterstattung usw.) zur Analyse der Zielerreichung, Erweiterung um zusätzliche Erkenntnisse aus Studien, Gutachten, Befragungen etc. – auch unter Berücksichtigung geschlechtergerechter und inklusiver Perspektiven (vgl. auch „Stadtweiter Informationspool von Studien und Umfragen der Landeshauptstadt München mit genderrelevanten Fragestellungen“).

Beschreibung der Maßnahme

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 24.10.2018 hat der Stadtrat der schrittweisen

Einführung der Münchner Handlungsräume als neue Planungsebene der Stadtentwicklung zugestimmt.³³

Eine zentrale Rolle nehmen dabei integrierte Handlungsraumkonzepte ein, in denen Ziele, Strategien und Maßnahmen für die fachübergreifenden Schwerpunktgebiete der Stadtentwicklung formuliert werden. Gender Mainstreaming kann bei der Vorbereitung, Erstellung und Umsetzung von integrierten Handlungsraumkonzepten verankert werden:

Integriertes Handlungsraumkonzept für den Handlungsraum 3 „Rund um den Ostbahnhof – Ramersdorf – Giesing“, Umsetzungsphase: Das im Rahmen eines Modellprojektes erarbeitete integrierte Handlungsraumkonzept wird in die Umsetzungsphase überführt. Die vorliegenden Maßnahmenvorschläge werden geprüft und mit den Fachreferaten, den Stellen für Gleichstellung und Antidiskriminierung, den Bezirksausschüssen, der Zivilgesellschaft usw. präzisiert und priorisiert. Die Themen Gender Mainstreaming und gleichgestellte Teilhabe werden hier auf allen Ebenen einbezogen. Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird beteiligt und ist in den für die Umsetzung notwendigen Organisations- und Managementstrukturen vertreten (u. a. Handlungsraumplattform).

Handlungsraum 6 Neuperlach, Konzeptphase: In Neuperlach wird die Erstellung des integrierten Handlungsraumkonzeptes mit der vorbereitenden Untersuchung für ein Sanierungsgebiet kombiniert.³⁴ Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird von Anfang an in den Prozess eingebunden. Genderaspekte werden in die Analyse, die Ziel- und Strategiefindung und bei der Entwicklung von Maßnahmen als Querschnittsthema einbezogen.

Überarbeitung der Handlungsraumkulisse: Die derzeitige Handlungsraumkulisse wird aktualisiert, wobei eine Priorisierung zukünftig zu bearbeitender Handlungsräume vorgenommen wird und ein weiterer Handlungsraum zur Bearbeitung vorgeschlagen wird. Das Thema Gender Mainstreaming wird dabei einbezogen und die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligt.

Artikel der Charta

Artikel 24 – Nachhaltige Entwicklung
Artikel 25 – Stadt und Lokalplanung

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Umsetzungsphase Handlungsraum 3:
ab 2020

Konzeptphase Handlungsraum 6:
2019–2021

Überarbeitung der Handlungsraumkulisse:
2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Stadtplanung und Bauordnung in Zusammenarbeit mit anderen Fachreferaten und der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.7.2 Vermeidung von Angsträumen

Handlungsbedarf

Wann ein Raum als Angstraum wahrgenommen wird, hat unterschiedliche Ursachen und steht im Kontext zu Alter, Geschlecht und Herkunft der Person. Oft werden insbesondere Angsträume als solche erlebt, wenn sicherheitsrelevante Aspekte fehlen. Diese Unsicherheiten entstehen, mehrheitlich bei Frauen, häufig aufgrund unbefriedigender baulich-räumlicher und sozialräumlicher Faktoren.

Ziel

Steigerung der Sicherheit bzw. des subjektiven Sicherheitsgefühls in der Stadt durch Identifizierung und Vermeidung von Angsträumen im frühen Stadium der Planung.

Indikatoren zur Zielerreichung

Der Katalog von Vermeidungsstrategien von Angsträumen wurde erarbeitet. Die Anwendung des Katalogs von Vermeidungsstrategien von Angsträumen bei neuen Bebauungsplänen wird überprüft. Bei Bedarf wird der Katalog angepasst. Der Gendertag zur Vermeidung von Angsträumen hat stattgefunden.

Beschreibung der Maßnahme

Für die Entwicklung Münchens sind v. a. folgende drei planerische Ebenen von Bedeutung: die Perspektive München als Vorgabe zur Stadtentwicklung, der Flächennutzungsplan mit Landschaftsplan sowie der Bebauungsplan mit Grünordnung. Letzteres ist aufgrund seiner flächenscharfen Darstellung geeignet, zum Erreichen des o. g. Ziels beizutragen. Der Bebauungsplan enthält rechtsverbindliche Festsetzungen für die städtebauliche und grünplanerische Ordnung. So kann diese Art und Maß der baulichen Nutzung, Bauweise, Straßen, Grünflächen etc. festsetzen. Ein Einwirken auf allgemeine Merkmale von Angsträumen (z. B. unübersichtliche bauliche Gegebenheiten, Unbelebtheit) ist in diesem Stadium der Planung möglich.

³³ Sitzungsvorlage-Nr. 14-20/V 12592

³⁴ Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 05024 vom 28.09.2016

Eine Arbeitsgruppe, die sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Referates für Stadtplanung und Bauordnung zusammensetzt, soll deshalb die baulich-räumlichen Aspekte, die zur Entstehung von Angsträumen beitragen, eruiieren. Die Ergebnisse der Untersuchung fließen in einen Katalog von Vermeidungsstrategien ein, der im Rahmen der Aufstellung neuer Bebauungspläne verpflichtend heranzuziehen und zu beachten ist.

Begleitend wird sich ein Gendertag des Referates für Stadtplanung und Bauordnung mit dem Thema Angsträume befassen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand von gelungenen Planungen/Projekten und weniger gelungenen Planungen/Projekten hinsichtlich der Bedeutung dieser Thematik sensibilisieren.

Artikel der Charta

Artikel 21 – Sicherheit

Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeitraumen der Umsetzung

Erarbeitung von Vermeidungsstrategien (bis Mitte 2020)

Verantwortlich

Referat für Stadtplanung und Bauordnung

➔ 3.7.3 Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch Optimierungen der Beleuchtung des öffentlichen Raums

Handlungsbedarf

Viele – besonders Frauen – fühlen sich bei Dunkelheit im öffentlichen Raum unwohl und unsicher. Die Folge kann u. a. sein, dass öffentlicher Raum nur eingeschränkt genutzt wird.

Ziele

In Verkehrsräumen wird bezüglich der Ausleuchtung das Sicherheitsbedürfnis von Frauen als ein maßgebliches Kriterium berücksichtigt. Damit ist gewährleistet, dass sie öffentlichen Raum uneingeschränkt nutzen können.

Indikatoren zur Zielerreichung

Das Angebot für eine ortsbezogene Begehung (Nachtspaziergang) ist an die Bezirksausschüsse bekannt gegeben.

Die Rückmeldung von Nutzerinnen sind dokumentiert und fließen in den Optimierungsprozess ein.

Die Ausleuchtung wird entsprechend vorgenommen.

Beschreibung der Maßnahme

Das Baureferat – HA Tiefbau optimiert laufend seine Beleuchtungsanlagen. Dies basiert insbesondere auf konkrete Bürger_innenmeldungen, Anfragen der Bezirksausschüsse, individuellen Begehungen und Bestandsanalysen. Bedarfsorientiert wird dadurch gezielt über punktuelle Anpassungen und Erweiterungen vor allem die Beleuchtungssituation bei Fuß- und Radwegen verbessert.

Zudem wird das Baureferat den Bezirksausschüssen Begehungen (Nachtspaziergänge) bei Bedarf anbieten. Im Rahmen dieser Begehungen werden die Örtlichkeiten mit Handlungsbedarf aus Sicht der Bezirksausschüsse besichtigt. Dabei wird auf einen hohen Frauenanteil der Eingeladenen und auf die Beteiligung der Gender-Beauftragten der Bezirksausschüsse geachtet. Direkt vor Ort können zur Erhöhung des Sicherheitsgefühls insbesondere für Frauen unbürokratisch konkrete Verbesserungsmöglichkeiten an den bestehenden Beleuchtungsanlagen diskutiert und das weitere Vorgehen vereinbart werden. Unter Berücksichtigung der vorhandenen Personalkapazitäten können drei Begehungen pro Jahr angeboten werden. Die Umsetzung wird an die an der Begehung Beteiligten zurück gemeldet.

Artikel der Charta

Artikel 21 Abs. III b) – Sicherheit

Ressourcen

Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Baureferates, Finanzierung aus bestehenden Finanzmitteln (Pauschalen)

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

2020–2024

Verantwortlich – in Kooperation mit

Baureferat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HA Tiefbau, Bau-T3, Abteilung Straßenbeleuchtung und Verkehrsleittechnik in Kooperation mit den Bezirksausschüssen und ggf. Vertreterinnen und Vertretern der Polizei

➔ 3.7.4 Handlungs- und Planungsempfehlung „Spielangebote für Mädchen und Jungen – Gendergerechte Spielplatzgestaltung“

Handlungsbedarf

Studien haben gezeigt, dass die Nutzung von Spielplätzen oft stereotyp geprägt ist. Besucht man einen Spielplatz, findet man häufig das traditionelle Bild: Mädchen sind bei den Schaukeln und Jungen spielen Fußball. Obwohl vielleicht der eine oder andere Junge lieber schaukeln

würde und die Mädchen vielleicht lieber Fußball spielen möchten. Schon Kinder sind aber geprägt durch ihr Umfeld und erleben von klein auf, was weiblich oder männlich zu sein hat. Das Spielverhalten auf Spielplätzen spiegelt vielfach nicht nur das tatsächliche Interesse der Kinder, sondern die soziale Prägung. Darum sollten bei der Gestaltung von Spielplätzen vielfältige Möglichkeiten jenseits der klassischen Rollenzuweisungen eröffnet werden und Anreize gesetzt werden, dass sich Jungen und Mädchen von den klassischen Rollenbildern lösen. So können hilfreiche Verhaltensweisen entstehen, die den Lebensweg der jungen Menschen positiv prägen können.

Ziele

Spielplätze sollen so gestaltet werden, dass sich Mädchen wie Jungen gleichermaßen wohl auf den Spielplätzen fühlen und von vielfältigen Angeboten im Sinne von gleichstellungs- und gendergerechter Teilhabe im öffentlichen Raum angesprochen werden. Auch soll die Gestaltung zu mehr Bewegung anregen, da sich viele Kinder von Computer, Fernsehen und elektronischen Spielen nur schwer lösen können. Entdecker_innenfreude, Toleranz, Kommunikation, Ausdauer, Kooperation Selbstsicherheit können so gestärkt werden.

Indikatoren zur Zielerreichung

Jungen und Mädchen nehmen das vielfältige Spielangebot gleichermaßen an und lösen sich von den klassischen Jungen- und Mädchenspielen.

Sie sind zufriedener, bewegen sich mehr, treten in Kontakt miteinander, werden neugierig und probieren mehr aus.

Beschreibung der Maßnahme

Bei der Planung von neuen und dem Umbau vorhandener Spielflächen soll noch gezielter auf die vielfältigen Interessen der künftigen Nutzerinnen und Nutzer eingegangen werden. Sowohl die traditionellen Interessen müssen berücksichtigt werden wie auch die Neugier auf Neues, Unbekanntes geweckt werden. Wichtig ist auch, Rückzugsmöglichkeiten zu bieten, aber gute Sichtverbindungen zu den anderen Spielbereichen zu schaffen sowie eine gute Belichtung, die den Kindern Sicherheit vermittelt. Bei allen Planungen sollen die Handlungsempfehlungen berücksichtigt werden.

Da es sich um Empfehlungen handelt, sind sie nicht verpflichtend anzuwenden. Wichtig ist aber, die Empfehlungen an alle tangierten Referate und Dienststellen zu kommunizieren und so mehr Gender-Sensibilität bei Spielraumplanungen zu schaffen.

Die Gleichstellungsrelevanz und die Nutzungsmuster des alten und neuen Geländes durch Mädchen und Jungen werden dokumentiert,

um Erfahrungswissen zu sammeln und ggf. Anpassungen vorzunehmen um für weitere Spielplatzgestaltungen gendergerechte Lösungen zu entwickeln.

Als konkrete Maßnahme schlagen wir die gendergerechte Umgestaltung des Bolzplatzes an der Krokus-/Veilchenstraße in Großhadern vor. Der vorhandene Jugendspielplatz an der Krokus-/Ecke Veilchenstrasse ist komplett asphaltiert und mit zwei Fußballtoren an den Stirnseiten sowie einem Streetballkorb an der Längsseite ausgestattet. Die Planung sieht vor, das Platzangebot für Fußball deutlich zu reduzieren und ein DFB-Minispielplatz mit Banden und Ballfang auf etwa einem Drittel der Fläche anzubieten. Der dadurch gewonnene Platz wird für eine großzügige Multifunktionsfläche mit EPDM-Belag genutzt, die Möglichkeiten für vielfältige Bewegung, freie Ballspiele und Roll- und Gleitsport bietet. Rund um diesen großzügigen Bereich ordnen sich Ausstattungselemente für vielfältige Nutzungsangebote an. Zu finden sind hier Geräte für Geschicklichkeit, Kraft, Klettern und Turnen sowie ein Trampolin, Hängematten und unterschiedliche Aufenthaltsangebote zum Sitzen und Chillen. Das zentral gelegene Holzpodest ist zum Teil überdacht. Ein zweites, kleineres Holzpodest bietet ergänzend einen ruhigeren und alternativen Aufenthaltsbereich an. Die Zugangsbereiche sind im Sinne einer gendergerechten Planung so gestaltet, dass sie einen freien Zugang zur Fläche und eine gute Übersicht bieten.

Artikel der Charta

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Ressourcen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Planung, Bau und Unterhalt von Spielplätzen betraut sind.

Die Kosten werden aus dem Budget der Hauptabteilung Gartenbau getragen.

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Seit Beschluss des Bauausschusses vom 08.05.2018 (Kapitel 2 und 4 werden zu einem späteren Zeitpunkt beschlossen).³⁵

Die konkrete Maßnahme wird 2019/20 durchgeführt. Fertigstellung Frühjahr/Sommer 2020.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Baureferat, Hauptabteilung Gartenbau mit anderen Hauptabteilungen des Baureferates, Referat für Stadtplanung und Bauordnung, Referat für Bildung und Sport, Sozialreferat, freie Träger und Wohnungsbauunternehmen.

³⁵ Sitzungsvorlage-Nr. 14-20/V11072

➔ 3.7.5 Schaffung eines stadtweiten mobilen offenen Angebots für Mädchen und junge Frauen

Handlungsbedarf

Der Runde Tisch „Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen“ hat sich auf Grundlage des Stadtratsbeschlusses vom 25.10.2017 erneut zusammengefunden und dem Änderungsantrag folgend die Projektumsetzung eines mobilen Angebots der offenen Kinder- und Jugendarbeit für Mädchen und junge Frauen fachlich geprüft. Diesen Ergebnissen folgend soll ein stadtweites niedrigschwelliges mobiles Mädchenprojekt geschaffen werden, das nach einem bestimmten Plan an unterschiedlichen Stellen Münchens steht.

Ziel

Ziel ist die Erreichung von Mädchen und jungen Frauen in diversen Stadtteilen mit einem geschlechtsspezifischen Offenen Angebot.

Indikatoren zur Zielerreichung

Es werden mindestens zehn Mädchen und junge Frauen pro Angebotstag erreicht.

Beschreibung der Maßnahme

Das mobile Mädchenangebot soll ein offener Treffpunkt, Begegnungs- und Aktionsort für Mädchen und junge Frauen im Alter von 10 bis 21 Jahren sein. Unter Berücksichtigung parteilicher, partizipatorischer, inklusiver, interkultureller Hintergründe und unterschiedlicher Identitäten, wird ein Freiraum in geschützter Atmosphäre angeboten, wobei insbesondere auch intersektionale Aspekte Berücksichtigung finden. Mädchen finden neben Spiel-, Kreativ- und Bewegungsangeboten auch Beratung für ihre jeweilige Lebenslage. Dazu gehört ebenso Gewaltprävention, z. B. in niedrigschwelligen Gesprächsrunden und der Art, wie Konflikte ausgetragen werden. Ziel ist, die Mädchen und jungen Frauen darin zu bestärken, ein selbst bestimmtes Leben zu führen und an allen Bereichen des öffentlichen Lebens gleichgestellt teilzuhaben. Das mobile Angebot kann die bestehenden Häuser bzw. Angebote im Stadtteil nicht ersetzen, kann aber eine Vernetzungs- und Brückenfunktion dahin übernehmen und begleiten.

Das Fahrzeug (umgebauter ausrangierter Linien- oder Reisebus) soll an sechs Tagen pro Woche an jeweils einem vereinbarten Wochentag in sechs unterschiedlichen Stadtteilen stehen. Die Bedarfe sollen mit der örtlichen Fachbasis, den Bezirksausschüssen bzw. dem Runden Tisch „Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen“ eruiert werden. Je nach regionalem Bedarf kann die Präsenz des Angebots in einem Stadtteil über mehrere Monate bis hin zu mehreren

Jahren gehen. Dabei soll beachtet werden, dass alle gemeldeten Bedarfe gleichermaßen zum Zug kommen.

Artikel der Charta

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Ressourcen

Dauerhaft 240.000 € und einmalig 80.000 € als Zuschuss an einen freien Träger, vorbehaltlich der Zustimmung durch den Stadtrat in 2019!

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Start 2020

Verantwortlich

Sozialreferat, Stadtjugendamt, Jugendarbeit (S-II-KJF/JA)

➔ 3.7.6 Sportentwicklungsplanung geschlechter- bzw. zielgruppengerecht gestalten

Handlungsbedarf

Mit dem Ziel, die Sport- und Bewegungsbedingungen aller Bewohnerinnen und Bewohner in möglichst gleichberechtigter Weise zu verbessern, ist die kommunale Sportentwicklung nicht nur in München mit stetigen Veränderungen im Bereich des Sports bzw. der gesamten Bewegungskultur konfrontiert.

Um allen Einwohnerinnen und Einwohnern eine adäquate Versorgung mit Sport- und Bewegungsmöglichkeiten zu bieten, müssen Sportentwicklungsplanungen die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen wie etwa älteren Menschen, Menschen mit Behinderung oder Mädchen und Frauen berücksichtigen (vgl. Artikel 20 der Europäischen Charta).

Neben organisierten Sportformen (v. a. in Vereinen) betrifft dies auch nicht-organisierte (informelle) Formen des Sportverhaltens, die von mehr als der Hälfte der Münchner Bevölkerung ausgeübt werden.

Ziele

Sportentwicklungsplanung liefert der kommunalen Verwaltung (und weiteren gesellschaftlichen Akteuren) wichtige Handlungs- und Steuerungsgrundlagen, um die Sport- und Bewegungsmöglichkeiten für alle Menschen in München zu verbessern.

Sowohl der Planungsprozess als auch die Planungsergebnisse werden geschlechterdifferenziert gestaltet.

Indikatoren zur Zielerreichung

geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Bedarfsanalyse
gezielte und möglichst gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an den partizipativen Planungsanteilen
Formulierung von zielgruppenspezifischen Sportentwicklungsmaßnahmen

Beschreibung der Maßnahme

In Anlehnung an das Leitkonzept PERSPEKTIVE MÜNCHEN – vor allem an den Handlungsrahmensatz – bearbeitet die Sportentwicklungsplanung städtische Teilräume, die als sozialräumlich zusammenhängende Siedlungsgebiete zu betrachten sind und die einen erhöhten Entwicklungsbedarf bzw. eine erhöhte Entwicklungsdynamik zeigen. Die Entwicklungspotenziale von Sportvorbehaltsflächen, vorhandenen Sportflächen und sportlich genutzten Flächen werden analysiert und mit den regionalspezifischen, zielgruppendifferenzierten Bedarfen abgeglichen. Zusätzlich berücksichtigt das Verfahren die wichtigen Potenziale der Angebotsentwicklung und der Kommunikationsarbeit zum Thema Sport und Bewegung.

Das Ergebnis ist ein Katalog von regionalen Sportentwicklungsmaßnahmen, die gemeinsam mit den institutionellen Interessen- und Nutzer_innengruppen des Planungsraums in partizipativen Verfahren definiert werden und dadurch eine hohe Konsensfähigkeit aufweisen. Darüber hinaus können aus den Teilraumplanungen allgemeine strategische Grundsätze abgeleitet werden, die eine übergeordnete, stadtweite Bedeutung für die Sportentwicklung haben und in den folgenden Planungsgebieten berücksichtigt werden sollten.

Artikel der Charta

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten.

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Bearbeitung des ersten städtischen Planungsraums voraussichtlich im Januar 2019
dauerhaft fortlaufender Prozess, der aus wiederkehrenden Planungs-, Umsetzungs- und Evaluationsphasen besteht

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport – Geschäftsbereich Sport – u. a. in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen



3.8 Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen

„Frauen sind verständnisvoll und emotional“ „Männer sind dominant und zielstrebig“. Dies sind nur zwei von zahlreichen stereotypen Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind, welche Eigenschaften sie haben und wie sie sich verhalten. Wir lernen bereits in der frühen Kindheit, welche Erwartungen mit unserem Geschlecht verbunden sind und eingefordert werden. Abweichungen davon werden vom sozialen Umfeld meist sanktioniert. Persönliche Interessen, Berufswahl und später beruflicher und sozialer Status werden von den bestehenden Stereotypen beeinflusst. Das hat Auswirkungen auf das Gehalt, die Rente und die Zeit, die für unbezahlte Sorgearbeit aufgewendet wird.

Um früh mit dem Abbau von Geschlechterstereotypen zu beginnen, setzt sich die Maßnahme Frühe Bildung in Städtischen Kindertageseinrichtungen mit dem Abbau von Geschlechterstereotypen in den Berufsbildern auseinander.

Die Maßnahme „Mädchen im MINT-Bereich,³⁶ hat das Ziel, die Wahl der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an städtischen Realschulen zu steigern. Im Projekt „Handwerkliches Empowerment für Mädchen und junge Frauen“ betreiben Schülerinnen der Städtischen Berufsschule zur Berufsvorbereitung (BOKI) eine Schmiede- und Holzbearbeitungsstation, die als Unterrichtsgang von anderen Schulen gebucht werden kann. Im Rahmen einer vertieften Analyse zur Berufswahl nach Geschlecht wird mit einer Studie des Kommunalen Bildungsmanagements der Frage nachgegangen, wie Jugendliche zur Wahl ihres Ausbildungsberufs kommen. Die Weiterentwicklung der bestehenden Werbekampagne für städtische Kindertageseinrichtungen hat das Ziel, die pädagogischen Berufsbilder in städtischen Kindertageseinrichtungen als Karrieremöglichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer in der Öffentlichkeit zu bewerben.

Das Münchner Stadtmuseum und das NS-Dokumentationszentrum machen ebenfalls Geschlechterstereotypen zum Thema. Das Münchner Stadtmuseum möchte eine Tagung zu „Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit“ umsetzen und das NS-Dokumentationszentrum plant einen Rundgang und ein Seminar zu Rollenbildern und Rollen-

³⁶ MINT ist eine Abkürzung und setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der Studienfachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zusammen.

➔ **3.8.2 Mädchen im MINT-Bereich: Wahl der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an städtischen Realschulen**

Handlungsbedarf

Laut Münchner Bildungsbericht „Berufliche Bildung 2017“ erfolgt das Berufswahlverhalten deutlich geschlechtsspezifisch: Es finden sich keine technischen Berufe unter den 15 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen bei jungen Frauen.

Bereits die Wahlpflichtfächergruppen an Realschulen werden rollenstereotyp gewählt.

IST-Stand:

Die Analyse des Anteils von Schülerinnen und Schülern der 7. Jahrgangsstufe an den vier Wahlpflichtfächergruppen der städtischen Realschulen (mathematisch-naturwissenschaftlich-technisch = I, wirtschaftswissenschaftlich = II, fremdsprachlich/Französisch = IIIa, musisch-gestaltend/hauswirtschaftlich/sozial = IIIb) in den Schuljahren 2008/2009 bis 2016/2017 zeigt, dass die Verteilung der Schülerinnen auf die vier Wahlpflichtfächergruppen insgesamt ausgeglichen ist und sich nur geringfügig verändert.

Vergleicht man den Anteil der Mädchen und Jungen an den einzelnen Wahlpflichtfächergruppen, wird deutlich, dass die Wahlpflichtfächergruppe I von Jungen dominiert wird (Schuljahr 2016/2017: 377 Jungen, 220 Mädchen).

Ziele

Die Anzahl von Mädchen in der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an drei städtischen Realschulen ist im Schuljahr 2020/21 im Vergleich zum Schuljahr 2019/20 gestiegen.

Die Erziehungsberechtigten von Mädchen an drei städtischen Realschulen sind nach dem Besuch des Elterninformationsabends an der jeweiligen städtischen Realschule u. a. über Chancen und Zusammenhänge im Hinblick auf finanzielle Absicherung, Eigenständigkeit, Flexibilität, Aufstiegsmöglichkeiten für junge Frauen in technischen Berufen informiert.

Indikatoren zur Zielerreichung

Vergleichende Analyse des Anteils der Schülerinnen an der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe in den Schuljahren 2019/20 und 2020/21 an drei Realschulen

Auswertung der Feedbackbögen der Erziehungsberechtigten, die am Elterninformationsabend ihrer Schule teilgenommen haben

Beschreibung der Maßnahme

An den Elterninformationsabenden zur Wahl der Wahlpflichtfächergruppen werden die Erzie-

hungsberechtigten an drei städtischen Realschulen über die Datenlage zu Frauen in technischen Berufen, zum Wandel der technischen Berufsbilder und zur Bedeutung von Berufen im MINT-Bereich für Frauen (z. B. Aufstiegschancen, finanzielle Absicherung, Zukunftsfähigkeit der Berufe) informiert.

Aus praktischer Sicht berichten eine Schülerin und Meisterin aus dem technischen Bereich (z. B. Metalltechnik, Elektrotechnik, Maschinenbau, Informatik, Mechatronik) über konkrete Inhalte und Chancen technischer Berufe für junge Frauen.

Die Erziehungsberechtigten haben die Möglichkeit Fragen zu stellen.

Artikel der Charta

Artikel 13 (1), (2), (3) – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Ressourcen

Personelle Ressourcen: Arbeitszeit

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Januar 2019 – Dezember 2020

Festlegung von drei städtischen Realschulen Abstimmungsgespräche zu Terminen und Inhalten zwischen den Geschäftsbereichen und den drei Realschulen

Auswahl der Schülerin und der Meisterin Präsentation an den drei Elterninformationsabenden zur Wahl der Wahlpflichtfächergruppen

Evaluation (Analyse und Feedbackbögen)

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport
Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen, (Abteilung Realschulen und Schulen besonderer Art)

Geschäftsbereich Berufliche Schulen

➔ **3.8.3 Handwerkliches Empowerment für Mädchen und junge Frauen**

Handlungsbedarf

Mädchen und junge Frauen trauen sich oft in handwerklicher Hinsicht nicht so viel zu.

Ziele

Mädchen und junge Frauen werden über ein handwerkliches Angebot in ihren Fertigkeiten und Selbstbewusstsein gestärkt
Schülerinnen der Berufsschule für Berufsvorbereitung am Bogenhauser Kirchplatz (BoKi) werden durch das Angebot eines peer-to-peer Ansatzes in ihrem Selbstbewusstsein und in ihren Fähigkeiten gestärkt.

Erweitern von stereotypen Geschlechterverhalten und Berufswahlentscheidungen,

Unterstützung entwicklungspsychologischer Prozesse und Selbstwirksamkeitserfahrung
Begegnung von Mädchen und jungen Frauen unterschiedlicher Schichtenzugehörigkeit in einem Rahmen, der das Entdramatisieren von Zuschreibungen ermöglicht

Indikatoren zur Zielerreichung

Es gibt einen Ort an dem das Angebot stattfindet (z.B. Pädagogische Farm von Peter Ruch in Berg am Laim)

Eine Gruppe Mädchen und junger Frauen vom Boki setzt das Konzept um

Die Projektleitung begleitet das Projekt gendersensibel

Im Rahmen von Projekttagen wird das Angebot von Schülerinnengruppen wahrgenommen

Beschreibung der Maßnahme

Schülerinnen der Städtischen Berufsschule zur Berufsvorbereitung (BOKI) betreiben eine Schmiede- und Holzbearbeitungsstation auf der pädagogischen Farm von Peter Ruch in Berg am Laim. Schülerinnen von Münchner Schulen können einen Unterrichtsgang zur Station buchen und werden von den Schülerinnen des BOKI zusammen mit Lehrkräften vom BOKI betreut. Aufträge der Pädagogischen Farm können von der Schmiede bearbeitet werden. Die Schülerinnen können Werkstücke für ihren eigenen Bedarf herstellen. Eine Anbindung an die Lehrpläne (Kunst, Physik, Chemie, ...) ist möglich. Oberste Bildungsziele gemäß Art. 131 Abs. 1 der Bayerischen Verfassung (Die Schulen sollen nicht nur Wissen und Können vermitteln, sondern auch Herz und Charakter bilden) werden vermittelt.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Arbeitszeit der Projektleitung (Lehrkraft vom BOKI)

Ort mit Ausstattung zum Schmieden und Holzbearbeiten

Verbrauchsmaterial

Zeitraumen der Umsetzung

Schuljahr 2019/20 und 2020/21

Verantwortlich – in Kooperation mit

Berufsschule für Berufsvorbereitung am Bogenhauser Kirchplatz in Zusammenarbeit mit Schulen und in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen



3.8.4 Vertiefte Analyse zur Berufswahl nach Geschlecht

Handlungsbedarf

Das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern ist seit Jahrzehnten relativ stabil. Vielfach entscheiden sich Frauen für Sozial- und Gesundheitsberufe und Männer für technische Berufe. Damit folgen die Jugendlichen Geschlechterstereotypen, die Frauen soziale und Männern technische Kompetenzen zuschreiben bzw. diese Kompetenzen dem jeweiligen anderen Geschlecht teilweise in Abrede stellen.

Ziel

Erweiterte Erkenntnis darüber, wie Jugendliche zur Wahl ihres Ausbildungsberufs kommen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Abschluss der Analyse mit einem Ergebnisbericht

Beschreibung der Maßnahme

Im Rahmen der vertieften Analyse sollen bestehende Studien herangezogen werden, um den aktuellen Wissensstand zum Thema Berufswahl nach Geschlecht über die Daten im Bildungsbericht hinaus darzustellen. Auf dieser Basis erfolgt eine Onlinebefragung von Auszubildenden dazu, welche Entscheidungen und Einflüsse sie zur ihrer Berufswahl geführt haben. Unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit im Rahmen des Abteilungs-/Referatsbudgets sollen auch qualitative Interviews und/oder Gruppendiskussionen mit Auszubildenden geführt werden, die es zulassen, biographische Selbstbeschreibungen (Interviews) bzw. Gruppenprozesse und -meinungen zu erfassen.

Artikel der Charta

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Ressourcen

Keine zusätzlichen Personalressourcen im Referat für Bildung und Sport. Für die Onlinebefragung wird auf die Unterstützung des Statistischen Amtes München zurückgegriffen. Für qualitative Interviews oder Gruppendiskussionen sind für eine Vergabe Mittel in Höhe von bis ca. 35.000 € zu veranschlagen. Diese sind mit den vorhandenen Ressourcen abzudecken.

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

April 2019 – Februar 2021:

Sekundäranalyse von Studien bis 30.11.2019

Erstellung Fragebogen und Genehmigung durch die Regierung von Oberbayern bis 15.02.2020

Onlinebefragung bis 31.07.2020

Auswertung der Befragung bis 31.12.2020

Ergebnisbericht bis 26.02.2021
Interviews/Gruppendiskussionen nach
Finanzierbarkeit

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport
Pädagogisches Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement, Stabsstelle
Kommunales Bildungsmanagement
Geschäftsbereich Berufliche Schulen

➔ **3.8.5 Weiterentwicklung der bestehenden Werbekampagne für städtische Kindertageseinrichtungen, um Männer und Frauen gleichberechtigt abzubilden**

Handlungsbedarf

In Kindertageseinrichtungen arbeiten nach wie vor überwiegend weibliche Erziehungskräfte. Aktuell liegt der Männeranteil in den städtischen Kindertageseinrichtungen Referat für Bildung und Sport (RBS-KITA und RBS-A4) bei 7,5 %. Um eine Gleichstellung von Frauen und Männern in städtischen Kitas zu erreichen und um Kindern gleichermaßen männliche und weibliche Rollenvorbilder zu ermöglichen, sind Maßnahmen erforderlich, die den Männeranteil signifikant erhöhen. Zudem liegt eine der größten Herausforderungen für den Städtischen Träger auch zukünftig in der Gewinnung und dem Erhalt von gut qualifizierten Fach- und Ergänzungskräften für die Kindertagesbetreuung. Um dem Mangel entgegenzuwirken, wurden bereits diverse Maßnahmen ergriffen (Arbeitsmarktzulage, OptiPrax,³⁸ Assistenzkraftmodell). Dennoch fehlen zum Stand 01.10.2018 in städtischen Kindertageseinrichtungen 187 Erzieherinnen/Erzieher, 98 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger sowie 36,5 Sozial-/Heilpädagoginnen/-pädagogen.

Ziel

Die pädagogischen Berufsbilder in städtischen Kindertageseinrichtungen werden als Karriere-möglichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer in der Öffentlichkeit beworben.

Indikatoren zur Zielerreichung

Gleicher Anteil von abgebildeten Männern und Frauen auf öffentlichkeitswirksamen Medien, wie z. B. Werbeplakaten, Flyern, Homepage, etc. (mit gleichwertigen Arbeitstätigkeiten)

Beschreibung der Maßnahme

KITA wirbt öffentlichkeitswirksam über verschiedene Medien für eine Karriere als pädagogische Fach- und Ergänzungskraft beim Städtischen

Träger. Die hierfür verwendeten Motive zeigen bisher vorwiegend Pädagoginnen bei ihrer Arbeit. Um auch männliche Interessenten anzusprechen, werden Motive erstellt, die männliche Fach- und Ergänzungskräfte gleichermaßen ansprechen. Die Vakanzen beim Städtischen Träger werden anschließend zu gleichen Teilen mit männlichen und weiblichen Kampagnenmotiven beworben. Die dazu gehörigen Texte sind gleichstellungsorientiert und zielen auf Genderkompetenz. Eine Streuung der Motive erfolgt sowohl über digitale Medien (z.B. Online-Jobbörsen, Soziale Medien) als auch über klassische Medien (z.B. Tagespresse, Fachzeitschriften, Plakatflächen).

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 13 – Bildungswesen
und lebenslanges Lernen
Artikel 16 – Kinderbetreuung

Ressourcen

Ca. 5.000 € aus laufenden Mitteln sowie Personalressourcen

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Auftaktgespräch im November 2018. Motiverstellung und Text bis spätestens März/April 2019. Streuung der Kampagne ab dem Sommer/Herbst 2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport/AG-Kita-Personalmarketing (RBS-KITA (Öffentlichkeitsarbeit, Städtischer Träger, Personal- und Organisation, AK-Männer) + Grund-, Mittel-, Förderschulen und Tagesheime)(RBS-A4)

➔ **3.8.6 Tagung des Münchner Stadtmuseums zum Thema Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit**

Handlungsbedarf

Das Thema Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit war seit den 1980er Jahren bis heute mehrfach Gegenstand wissenschaftlicher Forschungsarbeit. Trotz der – in verschiedener Hinsicht – aktuellen gesellschaftlichen Relevanz des Themas fanden die Ergebnisse bisher jedoch kaum größere öffentliche Verbreitung.

Ziele

Neben dem Ziel, sich über den aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand auszutauschen, sollen mögliche Formate diskutiert werden, über die das Thema einer breiten Öffentlichkeit vermittelt und eine kritische Auseinandersetzung angestoßen werden kann.

³⁸ OptiPrax = verkürzte und bezahlte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach (Fach-) Abitur.

Indikatoren zur Zielerreichung

Die Tagung hat stattgefunden.

Beschreibung der Maßnahme

Das Münchner Stadtmuseum hat sich u. a. in Ausstellungen wie „Bauen im Nationalsozialismus – Bayern 1933–45“ (1993/94) und „München – ‚Hauptstadt der Bewegung‘“ (1993/94) mit dem Thema Nationalsozialismus befasst und jüngst mit der Ausstellung „Ehem. jüdischer Besitz. Erwerbungen des Münchner Stadtmuseums im Nationalsozialismus“ (2018) auch die eigene Geschichte in dieser Zeit reflektiert.

Aspekten der Genderthematik wurde etwa in Ausstellungen wie „Wem gehört die Stadt? Manifestationen neuer sozialer Bewegungen in München der 1970er Jahre“ (2013) nachgegangen. In der Ausstellung „Ab nach München! Künstlerinnen um 1900“ (2014) wurden bekannte aber auch unbekannte oder in Vergessenheit geratene Frauen vorgestellt und ihre Ausbildungs-, Lebens- und Arbeitssituation beleuchtet.

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Diskussionen zum Anlass nehmend soll der Fokus nun zunächst im Rahmen einer Tagung auf Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit gerichtet sowie das hier dargestellte Verhältnis der Geschlechter zueinander genauer betrachtet und kritisch hinterfragt werden.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten,
Veranstaltungsbudget
Zeitraumen der Umsetzung
Herbst 2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/Münchner Stadtmuseum in Zusammenarbeit mit dem Zentralinstitut für Kunstgeschichte

➔ 3.8.7 Rundgang im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus

Handlungsbedarf

Ein besonderes Anliegen der Vermittlungsarbeit im NS-Dokumentationszentrum ist es, Frauen und Männer mit gleicher Aufmerksamkeit, aber auch in ihrer Verschiedenheit in den Blick zu nehmen. Diese Perspektive erlaubt differenzierte Erkenntnisse über die Wechselwirkung von Herrschafts- und Geschlechterverhältnissen.

Wie Geschlecht gesellschaftliche Bereiche und Prozesse formt oder wie umgekehrt gesellschaftliche Prozesse die Geschlechterverhältnisse beeinflussen und verändern.

Fragen nach Handlungsspielräumen:

Welche Aktionsfelder wurden dem jeweiligen Geschlecht zugewiesen, welche schufen sie sich selbst?

Wie fügten sie sich in das jeweilige Rollenbild?

Wo wurden Rollenbilder durchbrochen oder gar bekämpft?

Eine kritische Auseinandersetzung mit den weiblichen und männlichen Rollenbildern der NS-Ideologie schärft auch den Blick für geschlechterbezogene Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung in der Gegenwart.

Ziele

Rundgang zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus als festes Angebot für Gruppen.

Sensibilisierung für die Gender-Perspektive als Querschnittsthema.

Indikatoren zur Zielerreichung

Das Rundgangsangebot wird von unterschiedlichen Zielgruppen wahrgenommen und gebucht.

Beschreibung der Maßnahme

Der geführte Rundgang durch die Dauerausstellung des NS-Dokumentationszentrums baut auf dem bereits für Einzelbesucherinnen und -besucher angebotenen Mediaguide zum Thema auf. Behandelt werden die politische Instrumentalisierung, Radikalisierung und insbesondere die rassistische Ausrichtung der Denk- und Handlungsmuster im NS-Herrschaftssystem aus dem Blickwinkel der Geschlechterverhältnisse. Diese Perspektive bezieht die unterschiedliche Beteiligung beider Geschlechter an der Entstehung, Errichtung und Unterstützung der NS-Diktatur sowie ihrer Verbrechen mit ein. Sie fragt nach Rollenbildern, -zuschreibungen und -verschiebungen. Hierzu werden neben ausgewählten Exponaten (Fotos, Dokumente) der Dauerausstellung auch biografische Beispiele aufgegriffen, anhand derer sich Fragen nach Täterinnen und Tätern, Verfolgten, Mitläuferinnen und Mitläufern sowie Widerstandskämpferinnen und Widerstandskämpfern behandeln lassen. Abschließend wird der Blick auch auf aktuelle Geschlechterkonstruktionen im rechts-extremen Milieu gerichtet. Der Rundgang ist für 1½ Stunden konzipiert.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Der Rundgang wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bildungsabteilung des NS-

Dokumentationszentrums entwickelt. Rücksprache und Abstimmungen erfolgen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Konzeptentwicklung und Proberundgänge bis zum Herbst 2019. Etablierung als festes Rundgangsangebot ab Herbst 2019.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/NS-Dokumentationszentrum in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

➔ 3.8.8 Seminar im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus

Handlungsbedarf

Ein besonderes Anliegen der Vermittlungsarbeit im NS-Dokumentationszentrum ist es, Frauen und Männer mit gleicher Aufmerksamkeit, aber auch in ihrer Verschiedenheit in den Blick zu nehmen. Diese Perspektive erlaubt differenzierte Erkenntnisse über die Wechselwirkung von Herrschafts- und Geschlechterverhältnissen. Wie Geschlecht gesellschaftliche Bereiche und Prozesse formt oder wie umgekehrt gesellschaftliche Prozesse die Geschlechterverhältnisse beeinflussen und verändern.

Fragen nach Handlungsspielräumen:

Welche Aktionsfelder wurden dem jeweiligen Geschlecht zugewiesen, welche schufen sie sich selbst?

Wie fügten sie sich in das jeweilige Rollenbild? Wo wurden Rollenbilder durchbrochen oder gar bekämpft?

Eine kritische Auseinandersetzung mit den weiblichen und männlichen Rollenbildern der NS-Ideologie schärft auch den Blick für geschlechterbezogene Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung in der Gegenwart.

Ziele

Das Seminar wird als festes Angebot für Gruppen in das Angebot des NS-Dokumentationszentrums aufgenommen. Sensibilisierung für die Gender-Perspektive als Querschnittsthema.

Indikatoren zur Zielerreichung

Das Seminarangebot wird von unterschiedlichen Zielgruppen wahrgenommen und gebucht.

Beschreibung der Maßnahme

Das Seminar baut auf dem 2019 parallel entwickelten Rundgang sowie auf dem bereits für Einzelbesucherinnen und -besucher angebotenen Mediaguide zum Thema auf. Anhand aus-

gewählter Quellen (Fotos, Dokumente, Filme etc.) und unter Einbeziehung der Dauerausstellung werden die politische Instrumentalisierung, Radikalisierung und insbesondere die rassistische Ausrichtung der Denk- und Handlungsmuster im NS-Herrschaftssystem aus dem Blickwinkel der Geschlechterverhältnisse behandelt. Thematisiert werden Rollenbilder, -zuschreibungen und -verschiebungen. Hierzu werden auch biografische Quellen diskutiert, anhand derer sich Fragen nach Täterinnen und Tätern, Verfolgten, Mitläuferinnen und Mitläufern sowie Widerstandskämpferinnen und Widerstandskämpfern behandeln lassen. Abschließend wird der Blick auch auf aktuelle Geschlechterkonstruktionen im rechtsextremen Milieu gerichtet. Das Seminar ist für 6 Stunden konzipiert.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Das Seminar wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bildungsabteilung des NS-Dokumentationszentrums entwickelt. Rücksprache und Abstimmungen erfolgen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Konzeptentwicklung und Probeseminare bis zum Herbst 2019. Etablierung als festes Seminarangebot ab Herbst 2019.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/NS-Dokumentationszentrum in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

➔ 3.8.9 Veranstaltungsreihe im NS-Dokumentationszentrum zu Geschlechterbildern und -konstruktionen in Vergangenheit und Gegenwart

Handlungsbedarf

Im gesellschaftlichen Diskurs werden (nicht nur) von rechtsextremer Seite wieder verstärkt traditionelle Geschlechterbilder propagiert. Auf welchen „Vorbildern“ diese fußen und wie sie sich in aktuellen Forderungen und Erscheinungsformen widerspiegeln soll die geplante interdisziplinäre Veranstaltungsreihe thematisieren. Eine kritische Auseinandersetzung mit den weiblichen und männlichen Rollenbildern in verschiedenen gesellschaftlichen Zusammenhängen schärft den Blick für geschlechterbezogene Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung in Vergangenheit und Gegenwart.

Ziele

Die interdisziplinäre Veranstaltungsreihe spricht mit Vorträgen, Filmvorführungen und Workshops sowohl ein interessiertes „Laienpublikum“ als auch ein Fachpublikum an. Sensibilisierung für die Gender-Perspektive als Querschnittsthema.

Indikatoren zur Zielerreichung

Die Veranstaltungsreihe wird von einem breiten Publikum wahrgenommen und besucht.

Beschreibung der Maßnahme

Die interdisziplinäre Veranstaltungsreihe greift sowohl historische als auch aktuelle Aspekte der Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktionen auf. Dazu werden unterschiedliche Formate angeboten, die jeweils methodisch und inhaltlich einen spezifischen Zugang zum Thema ermöglichen.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Ressourcen

Die Veranstaltungsreihe wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bildungsabteilung des NS-Dokumentationszentrums entwickelt. Rücksprache und Abstimmungen erfolgen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.

**Zeitrahmen der Umsetzung
incl. Meilensteine**

Die Veranstaltungsreihe wird im zweiten Halbjahr 2020 durchgeführt.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/NS-Dokumentationszentrum in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

der Geschlechtergerechtigkeit.³⁹ Das Handlungsfeld „Gendergerechte Zugänge“ geht mit einer Analyse den Voraussetzungen und Hemmnissen für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen nach. Die Maßnahme „Genderaspekte in den Alten- und Service-Zentren (ASZ)“ hat das Ziel die Angebote der ASZs noch stärker als bisher am Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit zu orientieren. Die Maßnahme Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung soll den Fortbildungsbedarf bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Münchner Gesundheitssystem analysieren. Das Vorhaben „Gendersensibler Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München“ hat sich zum Ziel gesetzt, eine Orientierungshilfe zu erstellen, die die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern berücksichtigt. Die Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter im Kreisverwaltungsreferat soll Müttern die Möglichkeit geben, ihre Säuglinge ungestört stillen zu können.

**3.9.1 Analyse der Voraussetzungen und Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen****Handlungsbedarf**

Rund 40 % der Geflüchteten in Deutschland sind Frauen. Ihre Arbeitsmarktintegration ist deutlich schlechter als die von geflüchteten Männern (OECD 2018). Das Wissen um die Herausforderungen beim Arbeitsmarktzugang dieser höchst diversen Gruppe geflüchteter Frauen aus z. B. unterschiedlichen Ländern, Bildungsniveaus und Vorerfahrungen, Kulturräumen und Milieus ist gering, ebenso gibt es wenig Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe. Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen werden Einsichten benötigt, welche Herausforderungen sich stellen und welche Potenziale genutzt werden können.

Ziel

Wissen generieren über Bedingungen für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in München

Indikatoren zur Zielerreichung

1. Konzeption und Erstellung einer Explorationsstudie
2. Formulierung von Handlungsansätzen für die kommunale Beschäftigungspolitik (MBQ)

**3.9 Geschlechtergerechte Zugänge**

Um für Frauen und Männer gendergerechte und gendersensible Zugänge zum Arbeitsmarkt, zu sozialen Diensten, zum Gesundheitswesen und zur öffentlichen Verwaltung zu schaffen ist Genderkompetenz erforderlich. Es bedarf des Wissens über die Wirkung von Geschlechterstereotypen und Kenntnissen der Ergebnisse der Geschlechterforschung im jeweiligen Arbeitsgebiet. Auf dieser Basis muss der Sachverhalt analysiert werden. Dazu gehört eine geschlechtsdifferenzierte Analyse der Zielgruppe und das Prüfen der Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufgabenerfüllung. Dies ist die Grundlage für das Formulieren von Zielen zur Geschlechtergerechtigkeit, der Konzeption von Maßnahmen und der Evaluation der Zielerreichung und daraus aufbauend die Weiterentwicklung der eigenen Arbeit mit dem Ziel

³⁹ Schreyögg, Friedel (2017). Was ist und wem nützt Genderkompetenz? In: Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen. Genderkompetenz. Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte.

Beschreibung der Maßnahme

Explorative Studie im Kontext der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen, die sich an multiperspektivischen und partizipativen Forschungsansätzen orientiert (action research etc.). Ziel ist es, mehr über die spezifischen Herausforderungen für geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt mit Fokus auf die kommunale Perspektive zu erfahren. Schwerpunkt liegt dabei auf der subjektiven Perspektive der Frauen: Welche Wünsche, Zukunftspläne verfolgen sie grundsätzlich und in Bezug auf Erwerbstätigkeit? Was sind wichtige Rahmenbedingungen, welche Herausforderungen und Widersprüchlichkeiten erleben die Frauen? Welche Lösungsansätze sehen sie? Damit die Ergebnisse der Befragung der geflüchteten Frauen in Qualifizierungsmaßnahmen Eingang finden können, werden im ersten Schritt nach den Maßgaben des theoretical sampling qualitative Einzelinterviews mit den Frauen geführt, ergänzend finden Expert_innen-Interviews statt. In Feedback-Workshops werden die Forschungsergebnisse durch die Befragten selbst verifiziert und konkretisiert und diese Ergebnisse mit relevanten Akteuren in weiteren Workshops diskutiert. Alle Ergebnisse werden zusammengefasst und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Artikel der Charta

Artikel 13 – Bildungswesen
und lebenslanges Lernen
Artikel 18 – Soziale Kohäsion
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Ressourcen

½ Stelle E13, 12 Monate
Aufwandsentschädigungen
für die befragten geflüchteten Frauen
ggf. Kosten für Dolmetscherinnen
und Dolmetscher
Interviewtranskription
Catering für Gruppendiskussionen
Personal- und Sachkosten werden
durch den laufenden Haushalt gedeckt.

Zeitrahmen der Umsetzung incl. Meilensteine

Start ca. 02/2019; Ende 03/2020
Phasen und Meilensteine:
02/2019–04/2019
Erfassung Stand der Forschung; Feldzugang
05/2019–08/2019
Erhebungsphase (Expert_innen-IV, Einzel-IV)
09/2019–11/2019
Auswertungsarbeiten
12/2019–02/2020
Diskussion erster Erkenntnisse
mit Expert_innen, Akteur_innen und
der Zielgruppe (Befragten)

02/2020–03/2020

Zusammenfassung und Berichterstellung,
Ausarbeitung Handlungsempfehlungen

Verantwortlich

Referat für Arbeit und Wirtschaft,
Fachbereich 3, Sachgebiet 1

In Kooperation mit

allen relevanten Akteuren, insbesondere mit
der Stelle für Interkulturelle Arbeit und der
Gleichstellungsstelle für Frauen

3.9.2 Genderaspekte in den Alten- und Service-Zentren (ASZ) unter besonderer Berücksichtigung der Wohnsituation und der wirtschaftlichen Situation älterer Menschen

Handlungsbedarf

Es besteht eine unterschiedliche Nutzung der Angebote der ASZ durch Männer und Frauen.

Ziel

Die Angebote der ASZ orientieren sich stärker als bisher am Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit.

Indikatoren zur Zielerreichung

Handlungsbedarfe zur geschlechtergerechten Teilhabe sind formuliert.
In zwei Alten- und Service-Zentren, die als Modellstandorte fungieren, sind verschiedene Angebote im Sinne einer geschlechtergerechten Ausrichtung gemacht und ausgewertet.
Es gibt Aussagen zum Unterstützungsbedarf im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit bei Wohnbedarfen, insbesondere zur Abmilderung von Altersarmut auslösenden Faktoren.

Beschreibung der Maßnahme

Zunächst erfolgt eine Abfrage bei der Fachbasis bzgl. der Notwendigkeit, sich diesem Thema zu widmen. „Best-Practice-Methoden“ von ASZ werden ausgewertet. Inhaltlich könnte z. B. überprüft werden ob die Programmangebote gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Evtl. folgt eine Erweiterung/Veränderung von Angeboten von ASZ.
Auch in der Beratung werden die Genderaspekte betrachtet. Bei der Analyse des unterschiedlichen Inanspruchnahmeverhaltens von Männern und Frauen wird insbesondere auch deren Wohnsituation und finanzielle Situation berücksichtigt. 2019 haben sich zwei ASZ in ihrer Jahresplanung zum Ziel gesetzt, Genderaspekte in den Blick zu nehmen. Das Sachgebiet Zeitgemäße Wohnformen Älterer wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle für Frauen die Ergebnisse als Grundlage für die Anmeldung zusätzlicher Flächenbedarfe heranziehen.

Artikel der Charta

Artikel 9 – Gender Assessment
 Artikel 19 – Wohnraum

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten sowie bis
 ca. 30.000 € aus dem Budget AP3

**Zeitraumen der Umsetzung
 incl. Meilensteine**

Januar 2020 – Januar 2021
 Erstes Quartal 2020:
 Sammlung und Auswertung der Erfahrungen
 der ASZ mit Jahresplanungen zu Genderaspek-
 ten aus 2019
 Zweites Quartal 2020:
 Vorstellung der Ergebnisse im Fachforum der
 ASZ und bei den Trägervertretungen
 Viertes Quartal 2020:
 Diskussion und ggf. entsprechende Planung in
 den Jahresplanungsgesprächen für 2021

Einarbeiten in den regelmäßigen Sachstands-
 bericht Wohnen im Alter im Sozialausschuss
 als Bekanntgabe

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat/Amt für soziale Sicherung, Fach-
 steuerung der ASZ in Kooperation mit
 Trägern und Einrichtungsleitungen, dem Sach-
 gebiet Zeitgemäße Wohnformen Älterer im
 Sozialreferat, Amt für Soziale Sicherung und
 der Gleichstellungsstelle für Frauen

➔ **3.9.3 Geschlechtergerechte Gesundheits-
 versorgung – Analyse des Fortbildungs-
 bedarfs bei Multiplikatorinnen und
 Multiplikatoren im Münchner Gesundheits-
 system**

Handlungsbedarf

Das Geschlecht, sei es das biologische oder
 das sozial geprägte, hat einen großen Ein-
 fluss auf die Gesundheit. Die Berücksichti-
 gung geschlechtsspezifischer Besonderheiten
 in allen Bereichen der Gesundheitsversorgung –
 Kuration, Rehabilitation, Pflege, Prävention, Vor-
 sorge und Gesundheitsförderung – dient dazu,
 die gleichen Zugangschancen zu Gesundheits-
 ressourcen zu sichern und wurde auch in dem
 Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung
 und der Prävention berücksichtigt. Dennoch ist
 die genderspezifische Gesundheitsversorgung
 kein regulärer Teil der Ausbildung vom Gesund-
 heitspersonal und oftmals unbekannt. In einer
 in 2016 durchgeführten IST-Stand-Analyse in
 Berlin-Brandenburg, gaben mehr als 50 % der
 Befragten (n = 250) einen Wunsch nach Weiter-
 bildung an.

Ziel

Ziel ist, den Informations- und Fortbildungs-
 bedarf von Multiplikatorinnen und Multiplika-
 toren im Münchner Gesundheitssystem (Mitar-
 beitende Organisationen im Gesundheitsbeirat,
 Ärztinnen und Ärzte in stationären Einrichtun-
 gen, Pflegekräfte, Mitarbeiterinnen und Mitar-
 beiter des RGUs) zu identifizieren.

Indikatoren zur Zielerreichung

Die Fragebögen sind ausgewertet. Der Bedarf
 ist identifiziert. Es können konkrete Informa-
 tions- und Fortbildungsmaßnahmen abgeleitet
 werden.

Beschreibung der Maßnahme

Quantitative Querschnittsstudie (Online-Befra-
 gung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
 im Münchner Gesundheitssystem) und zusätzli-
 cher qualitativer Ansatz (Interviews) um den
 Bedarf zu spezifizieren

Artikel der Charta

Artikel 14, Abs. 3 – Gesundheit

Ressourcen

ca. 2.000 € für die Ausschreibung der Studie
 (Werkvertrag) über Sachmittel für Gendermedi-
 zin/eigene Mittel

**Zeitraumen der Umsetzung
 incl. Meilensteine**

2019:
 Ausschreibung und Durchführung der Studie,
 Auswertung der Ergebnisse und Konzipieren
 von Informations- und Fortbildungsmaßnahmen
 2020–2021:
 Durchführung der Maßnahmen

Verantwortlich

Referat für Gesundheit und Umwelt RGU-GVO41

➔ **3.9.4 Gendersensibler Wegweiser zu
 Angeboten für Menschen mit einer
 seelischen Behinderung in München –
 Homepage und begleitende Broschüre**

Handlungsbedarf

Die Landeshauptstadt München verfügt über
 ein gut ausgebautes und breit gefächertes
 Angebot für Menschen mit seelischer Behinde-
 rung. Für Bürgerinnen und Bürger wie auch
 für Fachkräfte ist es oft nicht einfach, aus der
 Vielzahl der Angebote heraus das Geeignete für
 den individuellen Bedarf zu finden. Dies kann
 notwendige Behandlung und Unterstützung
 verhindern oder verzögern. Im Rahmen der
 Erarbeitung des 2. Aktionsplanes zur UN-Behin-
 dertenrechtskonvention wurde die Notwendig-
 keit für eine umfassende Information über be-
 stehende Angebote benannt.

Ziel

Der „Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München“ soll über die bestehenden Angebote barrierearm und gendersensibel informieren und so den selbstbestimmten Zugang zu diesen erleichtern. Um einen einfachen Zugang zu den Informationen zu ermöglichen wird der Wegweiser sowohl internetbasiert (Homepage) als auch in reduzierter Form gedruckt (begleitende Broschüre) erstellt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Der „Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München“ ist veröffentlicht und bietet eine Orientierungshilfe, die die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern berücksichtigt.

Beschreibung der Maßnahme

1. Das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU), Abteilung für sucht- und seelisch erkrankte Menschen, erarbeitet in Kooperation mit Vertretungen der Selbsthilfe von Menschen mit seelischen Behinderungen und externen Fachkräften die Inhalte und Struktur der erforderlichen Informationen zu den Angeboten in München.
2. In Kooperation mit einem externen Anbieter werden diese Informationen übersichtlich aufbereitet und eine Homepage sowie eine begleitende Broschüre erstellt.
3. Die regelhafte Aktualisierung der Informationen wird sichergestellt, indem eine Selbsthilfeorganisation von Menschen mit seelischer Behinderung für diese Aufgabe mit einem Zuschuss gefördert wird.
4. Eine aktive und nachhaltige Bewerbung der Homepage und der Broschüre in der Bevölkerung und bei Fachkräften der gesundheitlichen und sozialen Angebote stellt sicher, dass die Informationen breit gestreut und aufgenommen werden.
5. Die Maßnahme ist auch Bestandteil des 2. Aktionsplanes zur UN-Behindertenrechtskonvention.

In allen Arbeitsschritten werden die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern reflektiert und berücksichtigt.

Artikel der Charta

Artikel 14 – Gesundheit

Abs. 3.1: Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten

Ressourcen

Einmalig 20.000 € über Fachbeschluss für Sachmittel (Homepageerstellung, Broschüre)
Regelförderung von 2.500 € für laufende Aktualisierung und technische Wartung der Homepage
Personalressourcen GVO 3

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Beschluss zum 2. Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention am 10.04.2019⁴⁰

Fachbeschluss Herbst 2019

Konzeptionelle Vorarbeiten im Lauf des Jahres 2019; Erarbeitung der inhaltlichen Struktur unter Beteiligung seelisch behinderter Frauen und Männer, ihrer Angehörigen, der Freien Wohlfahrt und des Bezirks Oberbayern im Jahr 2020
Ausschreibung und Konzept Homepage 2020
Veröffentlichung Homepage und Begleitbroschüre mit aktiver Bewerbung im Jahr 2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Gesundheit und Umwelt, RGU-GVO31 (Koordination für Psychiatrie und Suchthilfe) in Kooperation mit weiteren Dienststellen der Landeshauptstadt München und Expertinnen und Experten der Selbsthilfe und der Freien Wohlfahrt und des Bezirks Oberbayern.

3.9.5 Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter im Kreisverwaltungsreferat

Handlungsbedarf

Kundinnen des Kreisverwaltungsreferates haben oftmals Säuglinge dabei, die gestillt werden müssen. Um ein ungestörtes Stillen zu ermöglichen, werden, soweit noch nicht vorhanden, entsprechende Rückzugsmöglichkeiten geschaffen.

Ziel

Den Müttern wird die Möglichkeit gegeben, ungestört stillen zu können

Indikatoren zur Zielerreichung

Eingerichtete Rückzugsmöglichkeiten

Beschreibung der Maßnahme

In den verschiedenen, kundenorientierten Standorten des Kreisverwaltungsreferates werden Rückzugsmöglichkeiten für stillende Mütter eingerichtet.

Artikel der Charta

Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste

Ressourcen

Zurverfügungstellung von entsprechenden Räumen/Bereichen

Zeiträumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Ab 2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

⁴⁰ Sitzungsvorlagen-Nr. 14-20/V13275



3.10 Drittes Geschlecht und Intersektionalität

Unsere Gesellschaft geht von Zweigeschlechtlichkeit als Normalität aus. Kinder lernen schon früh, dass sie ein Mädchen oder ein Junge sind. Sie lernen, dass bestimmte Merkmale in der Erscheinung und im Verhalten einer Geschlechtszugehörigkeit zuzuordnen sind und dass das eigene Geschlecht unveränderbar ist.⁴¹ Das berücksichtigt nicht, dass Menschen geboren werden, deren Geschlechtsidentität weder dem männlichen Geschlecht noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden kann.⁴² Das Bundesverfassungsgericht beschloss am 10.10.2017, dass der Gesetzgeber bis zum 31.12.2018 eine Neuregelung zu schaffen hat, dass es im Personenstandsgesetz neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ ein weiteres Geschlecht positiv eintragen zu lassen.⁴³ Das Gesetz trat am 22.12.2018 in Kraft.

Da Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter keine homogenen Gruppen sind, ist es wichtig, immer die Überschneidungen und Wechselwirkungen von Benachteiligung und Diskriminierung (Intersektionalität) zu berücksichtigen.

Das Kreisverwaltungsreferat/Standesamt plant zwei Maßnahmen zum „Dritten Geschlecht“: Die Information über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung des „Dritten Geschlechts“ in den Personenstandsregistern und die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Umgang mit Inter*Menschen.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen plant in Kooperation mit dem Gremium Gleichstellung und Antidiskriminierung (GuAD) eine Fachveranstaltung zur Berücksichtigung der Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen. Weitere Maßnahmen sind die Einrichtung eines Münchner Lesbenzentrums und der Sammlungsaufruf LGBTI* des Münchner Stadtmuseums.

⁴¹ Hagemann-White, Carol (1984). *Sozialisation: Weiblich – männlich? Opladen: Leske + Budrich*. S. 82f.

⁴² Gildemeister, Regine & Wetterer Angelika (1982). *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. S. 208

⁴³ <https://www.bundesverfassungsgericht.de/Shared-Docs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>, Abruf 01.02.2018.



3.10.1 Information über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung des „Dritten Geschlechts“

Handlungsbedarf

Das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben ist in Kraft getreten. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, des Referates für Bildung und Sport, des Sozialreferates sowie in den Beratungsstellen der freien Träger fehlen Informationen zur Umsetzung dieses Gesetzes durch die Standesämter.

Ziel

Die Art und Weise des Vollzugs des Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben durch die Standesämter ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Anzahl der an der/den Informationsveranstaltung/en teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beschreibung der Maßnahme

Das Standesamt München informiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, des Referates für Bildung und Sport, des Sozialreferates und von Beratungsstellen der freien Träger über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung des „Dritten Geschlechts“ in den Personenstandsregistern. Dies erfolgt im Rahmen von einer oder zwei Informationsveranstaltungen. Dabei werden sowohl der Inhalt wie auch der Vollzug der neuen personenstandsrechtlichen Bestimmungen durch die Münchner Standesämter vorgestellt.

Artikel der Charta

- Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
- Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
- Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeitraumen der Umsetzung incl. Meilensteine

Januar – Dezember 2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat/Standesamt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

➔ **3.10.2 Fortbildung des Standesamtes zur Sensibilisierung zum Umgang mit Inter*Menschen**

Handlungsbedarf

Das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben ist in Kraft getreten. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Münchner Standesämter fehlen Informationen zum Umgang mit Inter*Menschen.

Ziele

Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Münchner Standesämtern für den Umgang mit Inter*Menschen. Abbau von Stereotypen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Indikatoren zur Zielerreichung

Anzahl der an der/den Informationsveranstaltung/en teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beschreibung der Maßnahme

Das Standesamt München bietet für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Fortbildung zur Sensibilisierung für die Situation von Inter*Menschen an. Die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und die Gleichstellungsstelle für Frauen werden gebeten, dies fachlich zu unterstützen.

Artikel der Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten

Zeitraum der Umsetzung incl. Meilensteine

Januar – Dezember 2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat/Standesamt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und der Gleichstellungsstelle für Frauen.

➔ **3.10.3 Fachveranstaltung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ (Arbeitstitel)**

Handlungsbedarf

Die Münchner Bevölkerung ist vielfältig: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller und geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und

Weltanschauung. Je nachdem zu welchen Gruppen wir gehören, unterscheiden sich unsere Chancen in der sozialen und politischen Teilhabe zum Beispiel im Bildungsbereich oder auf dem Arbeitsmarkt. Auch die Bedarfe und die Art und Ausprägung von Diskriminierung sind verschieden.

Die Unterschiede, aufgrund derer Benachteiligung stattfindet, können sich zudem überschneiden und beeinflussen. Dies beinhaltet beispielsweise, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind. Ihre Chancen unterscheiden sich, je nachdem ob sie Frau oder Mann oder Mensch weiterer Geschlechter sind, welchem Milieu sie angehören, wie alt sie sind, ob sie homo- oder heterosexuell sind, ob sie eine dunkle oder eine helle Hautfarbe haben, welchen Namen sie tragen, welcher Religion sie angehören oder welchen Barrieren sie aufgrund einer Behinderung ausgesetzt sind.

Ziele

Durchführung der Fachveranstaltung unter Berücksichtigung für die Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen.

Die Fachveranstaltung macht die unterschiedlichen Perspektiven der Gruppen und deren Wechselwirkungen sichtbar nach dem Prinzip „Nothing about us, without us“ (Nichts über uns ohne uns)

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen Bereichen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Die Fachveranstaltung hat stattgefunden. Menschen aus unterschiedlichen Bereichen haben teilgenommen.

Beschreibung der Maßnahme

Die Fachveranstaltung soll Wissen über die Lebenssituationen von diskriminierten Gruppen vermitteln sowie für Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen sensibilisieren. Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse sollen aufgezeigt werden: Wie wird Diskriminierung durch soziale Strukturen und Praktiken produziert und reproduziert?

Die Fachveranstaltung soll darüber hinaus über die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in München informieren und die Beteiligten vernetzen.

Artikel der Charta

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung

Ressourcen

Arbeitszeit der Beteiligten, Haushalt der Gleichstellungsstelle für Frauen
Kosten für Raum und Getränke

**Zeitraumen der Umsetzung
incl. Meilensteine**

In Zusammenarbeit mit GuAD wird ein Konzept für die Fachveranstaltung erstellt ab Herbst 2019
Fachveranstaltung bis Herbst 2021

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gleichstellungsstelle für Frauen, in Zusammenarbeit mit dem Gremium Gleichstellung und Antidiskriminierung (GuAD).

Nichtexistenz durch Ignorieren oder Verschweigen und die Verweigerung der Anerkennung einer eigenständigen Identität.
Dem will die Landeshauptstadt München begegnen und die lesbische Bevölkerungsgruppe sichtbar machen indem sie ein Lesbenzentrum fördert.

Artikel der Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Ressourcen

Beschlussvorlage: 14-20/V 12789, Beschluss des Sozialausschusses vom 18.10.2018

**Zeitraumen der Umsetzung
incl. Meilensteine**

Aufbau des Zentrums in 2019
Eröffnung des Zentrums spätestens 2020

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat/Stadtjugendamt/Angebote für Kinder, Jugend und Familie/
Geschlechts-, zielgruppen und themenspezifische Angebote

➔ 3.10.4 Einrichtung eines Münchner Lesbenzentrums

Handlungsbedarf

In München gibt es ein Zentrum für schwule Männer, das über die Stadtgrenzen hinaus bekannt ist. Im Sinne der Gleichberechtigung soll in München ein Zentrumsangebot auch für lesbische Frauen geschaffen werden, die sich bisher nur im Rahmen einer Beratungsstelle mit erweitertem Angebot treffen konnten.

Ziel

Lesbisches Leben in München soll sichtbar werden. Lesbische Frauen nutzen die Angebote des Lesbenzentrums

Indikatoren zur Zielerreichung

Lesben nehmen das Angebot an.
Anzahl der erreichten Frauen steigt.

Beschreibung der Maßnahme

Die Strukturen des Lesbentelefon e. V. sind weniger gut ausgebaut als die des Vereins Sub e. V., was zu einem Ungleichgewicht in der lesbisch schwulen Community führt. Eine Angleichung in fachlich sinnvoller Abwägung ist angezeigt.

Lesben unterliegen zudem auch den Benachteiligungen, die Frauen allgemein erfahren haben und immer noch erfahren. Frauen stehen in der Regel weniger im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit als Männer. Männer und deren Interessen werden häufig als relevanter eingeschätzt und entsprechend mehr berücksichtigt. Auch aufgrund unterschiedlicher Ressourcenverteilung verfügen Männer häufig über bessere materielle Möglichkeiten und somit über mehr öffentliche Präsenz.

Diese Benachteiligung von Frauen verschärft sich in Bezug auf lesbische Frauen noch einmal erheblich.

Entscheidende Diskriminierungsmechanismen gegenüber Lesben sind die Herstellung von

➔ 3.10.5 „München sucht seine LGBTI*-Geschichte“. Sammlungsaufruf des Münchner Stadtmuseums

Handlungsbedarf

Erst vor einigen Jahren wurde im Münchner Stadtmuseum sowie dem Stadtarchiv München mit der Sammlung von Objekten, Akten und Unterlagen aus dem Bereich LGBTI* begonnen. Der Sammlungsbestand an Akten, Unterlagen und Objekten, anhand derer sich die Lebensrealitäten- und Geschichten von Personen aus den LGBTI*-Communitys als wichtiger Bestandteil der Münchner Stadtgesellschaft darstellen lassen, halten sich demnach sehr in Grenzen. Dieser Missstand soll behoben werden.

Die Unterlagen und Objekte sollen als Teil der materiellen und schriftlichen Erinnerungskultur der Stadt geschützt werden, um sie rückwirkend für die wissenschaftliche Bearbeitung zugänglich zu machen oder sie in der städtischen Sammlung sowie im Rahmen von Ausstellungen in städtischen Häusern präsentieren zu können.

Ziele

Etablierung und Professionalisierung eines strukturellen Sammelns von Objekten und Unterlagen aus dem Bereich LGBTI*.

Verankerung des Themas als Teil der materiellen Erinnerungskultur der Stadt.

Netzwerkbildung zwischen Sammlungsinstanzen, Vereinen, Verbänden, Politik, Verwaltung und Privatpersonen aus den LGBTI*-Communitys.

Indikatoren zur Zielerreichung

Erstellung von Druckmitteln und Online-Werbemitteln für den Sammlungsaufruf, Objektakquise, Kontakte und Netzwerkbildung

Beschreibung der Maßnahme

Die Sammlung Stadtkultur/Volkskunde im Münchner Stadtmuseum richtet sich in inhaltlicher Kooperation mit dem Stadtarchiv München sowie dem forum homosexualität münchen e. V. im Rahmen eines Werkvertrags von November 2018 bis Juni 2019 in einem umfangreichen Sammlungsaufruf an die Münchner LGBTI*-Communitys.

Ziel des Aufrufs ist es, Akten, Unterlagen sowie Fotografien, Videomaterial und Objekte für die Sammlungsinstanzen zu akquirieren, die genannten Institutionen in der Community bekannt zu machen und die städtische Dokumentation wichtiger Ereignisse, Orte und Personen aus dem Bereich LGBTI* als Teil der Münchner Stadtgeschichte und -kultur zu professionalisieren.

Der Aufruf soll sowohl an städtische Institutionen wie auch an Vereine, Verbände und Privatpersonen herangetragen werden, um einerseits das serielle Sammeln von Akten und Unterlagen im Rahmen der gesetzlichen Abgabepflicht in diesem Bereich zu gewährleisten und andererseits auch Unterlagen sowie Objekte aus dem privaten Umfeld zu sichern.

Auch wenn im Zuge der Objektakquise innerhalb des Sammlungsaufrufs hinsichtlich der Bewertung der verschiedenen Gruppen von Akteurinnen und Akteuren keine Schwerpunkte gesetzt werden sollen, ist es ein ausdrückliches Ziel des Projektes auch die Geschichte von sozialen Bewegungen in den Blick zu rücken, die in der allgemeinen Geschichtsschreibung sowie als Teil der Erinnerungskultur Münchens im Vergleich zu anderen oft nicht gleichwertig repräsentiert werden. So sollen beispielsweise auch vermehrt Objekte und Unterlagen gesammelt werden, welche emblematisch für die Geschichte der Lesbenbewegung sowie dem Alltagsleben von Lesben in München stehen. Somit soll die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene auch im Rahmen einer Erweiterung der

materiellen Erinnerungskultur zum Thema LGBTI* in den Sammlungsinstanzen der Stadt München geschaffen werden.

Nach Abschluss des laufenden Werkvertrages werden die Sammlung Stadtkultur/Volkskunde im Münchner Stadtmuseum, das Stadtarchiv München sowie das forum homosexualität münchen die Sammlung im Bereich LGBTI* fortsetzen und weiterhin als Anlaufstellen für Privatpersonen, Vereine und Verbände aus diesem Bereich fungieren.

Artikel der Charta

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Ressourcen

Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten städtischen Institutionen
Arbeitszeit für Werkvertragsnehmerin/Werkvertragsnehmer

Zeitraumen der Umsetzung

incl. Meilensteine
11/2018 – 6/2019

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/Stadtmuseum, Sammlung Stadtkultur,
in Kooperation mit Direktorium, Stadtarchiv und forum homosexualität münchen e. V.