



Stadtratsfachgespräch

**Gleichstellungs- und
Antidiskriminierungsarbeit
in der
Münchener Stadtverwaltung
15. November 2018**



Impressum

Herausgeberin

Landeshauptstadt München
Gleichstellungsstelle für Frauen
Marienplatz 8, 80331 München

Konzeption

Eva-Kaster-Müller (Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz),
Ulrike Klug (Stelle für interkulturelle Arbeit),
Nicole Lassal (Gleichstellungsstelle für Frauen),
Ulrike Mößbauer (Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen),
Dr. Uschi Sorg (Gleichstellungsstelle für Frauen)

Verantwortlich und Moderation

Nicole Lassal, Gleichstellungsstelle für Frauen

Redaktion

Dr. Uschi Sorg, Gleichstellungsstelle für Frauen

Fotos

Michael Nagy: Seite 4, 6, und 32

Marion Bär, Gleichstellungsstelle für Frauen: Seite 8, 18, 19, 25, 32 und 36

Gestaltung und Druck

Direktorium, Stadtkanzlei

Gedruckt auf Papier aus 100 % Recyclingpapier

Mai 2019

Für ihr vorbildliches Engagement wurde die Landeshauptstadt 2017 zum siebten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Bisher war es das Prädikat für vorbildliche Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. 2017 wurde das Prädikat Diversity für das vorbildliche Engagement im Bereich von Gleichstellung und Antidiskriminierung verliehen.

Inhalt

Vorwort Christine Strobl	4
Einführung Nicole Lassal	6
I. Doris Liebscher: Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen. Begriffe, Theorien und juristische Analyse	8
II. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung München. Strategie – Zusammenarbeit – Beratung – Öffentlichkeitsarbeit/Wirkung in die Stadtgesellschaft	18
II. 1. Nicole Lassal: Einleitung	18
II. 2. Uschi Sorg: Strategie	19
II. 3. Ulrike Mößbauer: Zusammenarbeit	25
II. 4. Eva Kaster-Müller: Beratung	28
II. 5. Ulrike Klug: Öffentlichkeitsarbeit/Wirkung in die Stadtgesellschaft	32
II. 6. Nicole Lassal: Was hat die Landeshauptstadt München von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit?	38

Vorwort

Christine Strobl

Die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit ist in der Stadtverwaltung München seit vielen Jahren strukturell verankert. Begonnen hat sie mit der Einrichtung der Gleichstellungsstelle für Frauen 1985. Nach langjährigen Forderungen der Münchner Frauenbewegung und Diskussionen im Münchner Stadtrat konnte die „Frauengleichstellungsstelle“ institutionalisiert werden und ihre Arbeit aufnehmen.

Die Situation von Frauen hat sich seitdem stetig verbessert. Wenn man beispielsweise die Entwicklung bei den Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung heranzieht, zeigt sich, dass sich der Anteil von Frauen beständig gesteigert hat – „Führen in Teilzeit“ ist inzwischen fast eine Selbstverständlichkeit. In anderen Bereichen herrschen jedoch gelegentlich noch immer die alten Stereotypen.



Die Stadt München hat die Notwendigkeit erkannt, im Bereich der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit aktiv tätig zu sein. Demzufolge kamen im Laufe der letzten 30 Jahre zur Gleichstellungsstelle noch weitere Stellen hinzu, die sich über das gemeinsame Gremium, Gleichstellung und Antidiskriminierung (GuAD) austauschen, zusammenarbeiten und mit dieser Veranstaltung dem Stadtrat über ihre Arbeit berichten.

München ist eine bunte und vielfältige Stadt. Unser Ziel ist eine Stadtgesellschaft, die diese Vielfalt mit Werten wie Gerechtigkeit und Respekt lebt. Dennoch gibt es natürlich auch in München viele Gruppen, die aus verschiedenen

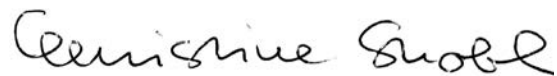
Gründen unter Diskriminierungen leiden.

München wächst weiter, die Gesellschaft wird komplexer und nach meiner Beobachtung prallen Gegensätze stärker aufeinander. Deshalb ist es sehr wichtig, die eigenen Positionen zu reflektieren, sich darüber klar zu werden, wer welche Interessen vertritt und wie man Diskriminierung vorbeugen kann.

In diesem Zusammenhang ist es für mich eine interessante Frage, wer die Bevölkerung repräsentiert. Wir haben die aktuelle Diskussion über den Frauenanteil in den parlamentarischen Vertretungen, aber wie viele Menschen mit Einschränkungen sitzen in den Parlamenten? Es sind wesentlich weniger, als es dem Anteil der Bevölkerung entspricht. Teile der Stadtbevölkerung haben überhaupt kein Wahlrecht und der soziale Hintergrund unserer „Repräsentanten und Repräsentantinnen“ ist nicht unbedingt repräsentativ für die Bevölkerung. Es stellt sich deshalb auch immer die Frage, welche Strukturen Diskriminierung abbauen und welche Strukturen Diskriminierung verfestigen.

Es ist auch intern für die Verwaltung wichtig, sich mit dem Thema „Diskriminierung“ zu beschäftigen. Wir alle sind nicht vorurteilsfrei und es ist wichtig, diesen Punkt zu reflektieren. Was bedeutet das im Umgang miteinander und was bedeutet das im Umgang mit Kundinnen und Kunden?

Ich bin sehr dankbar dafür, dass es in der Münchner Stadtverwaltung so viele Menschen gibt, die in diesem Bereich aktiv sind und uns ermutigen, uns immer wieder mit der Problematik auseinander zu setzen. Ohne dieses Engagement und ohne diese Arbeit wären wir bei der Stadt nicht so weit. Denn wir wollen eine Stadtgesellschaft, die zusammenhält und niemanden ausgrenzt.

A handwritten signature in black ink, reading "Christine Strobl". The script is cursive and fluid.

Ihre Christine Strobl
Bürgermeisterin

Einführung

Nicole Lassal

Es geht um Unterschiede, die einen Unterschied machen. In München leben mehr als 1,5 Millionen Menschen. 43 % haben einen Migrationshintergrund und kommen aus mehr als 180 Ländern. Aber nicht nur in Bezug auf die kulturelle Herkunft ist die Münchner Bevölkerung vielfältig: Frauen, Männer, Transgender und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderung, Lesben, Schwule und Menschen verschiedener Altersgruppen.

Je nachdem zu welchen Gruppen wir gehören, unterscheiden sich unsere Chancen u. a. im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt. Auch die Bedarfe sind verschieden.



Die Unterschiede, aufgrund derer Benachteiligung stattfindet, können sich zudem überschneiden. Dies beinhaltet z. B., 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, welcher Religion sie angehören oder welchen Barrieren sie aufgrund einer Behinderung ausgesetzt sind.

Wir als Stadt München arbeiten daran, dass alle Münchner_innen die gleichen Rechte, Chancen und Möglichkeiten haben und dass in der öffentlichen Daseinsvorsorge die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen berücksichtigt werden.

Menschenrechte sind für uns als Landeshauptstadt München das Fundament der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit. Der sozial- und gesellschaftspolitische Auftrag der Kommune zur Sicherstellung des sozialen Friedens ist für uns eine wesentliche Grundlage unserer Arbeit.

Die Angebote der Landeshauptstadt München zur Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit haben sich bewährt.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen wurde bereits im Jahr 1985 ins Leben gerufen. Seitdem haben sich sowohl die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und mit ihnen die gesetzlichen Vorgaben als auch die Landschaft der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in München erheblich verändert und differenziert.

Ein erstes Fachgespräch zum Thema „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung“ wurde von den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen am 28.01.2011 durchgeführt, ein zweites am 15.11.2018.

Das Gremium Gleichstellung und Antidiskriminierung (GuAD) trifft sich unter der Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauen vier Mal jährlich, um sich auszutauschen und an gemeinsamen Themen zu arbeiten.

Die in GuAD vertretenen Stellen sind in unterschiedlichen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung angesiedelt. Sie arbeiten in vielen Kontexten eng zusammen. Dabei werden Synergieeffekte erzielt wie z. B: bei gemeinsamen Fachveranstaltungen, gemeinsamen Stellungnahmen und bei der Beratung.

Im Stadtratsfachgespräch gibt die Juristin Doris Liebscher einen theoretischen und rechtlichen Überblick über die Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen.

Die Arbeit der in GuAD vertretenen Stellen wird im zweiten Teil des Fachgesprächs durch die Vertreterinnen von GuAD auf der Grundlage der Aspekte: „Strategie – Zusammenarbeit – Beratung – Öffentlichkeitsarbeit/Wirkung in die Stadtgesellschaft“ vorgestellt.

M. Kassar

Leiterin der Gleichstellungsstelle
für Frauen der Landeshauptstadt München

I. Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen. Begriffe, Theorien und juristische Analyse



Doris Liebscher

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Prof. Dr. Susanne Baer, Juristische Fakultät Humboldt-Universität zu Berlin, Mitbegründerin und Vorständin des Antidiskriminierungsbüro Sachsen in Leipzig (ADB)

Die Audiodatei des Vortrages finden Sie als Tonbildshow auf der Internetseite www.muenchen.de/gst unter „Veröffentlichungen zum Thema Gleichstellung“ ganz unten auf der Seite.

Die Justitia, wie sie auf der Folie zu sehen ist, ist das Symbol für Gerechtigkeit und Rechtspflege. Justitia ist eine Frau. Betrachtet man die Vielfalt der verschiedenen Justitias, liegt das Thema der mehrdimensionalen Diskriminierung nicht fern.

Die Binde, die Justitia charakteristisch vor den Augen trägt, steht im Recht für Objektivität und Neutralität. Im eigentlichen Leben würde dies dafür stehen, dass sie nichts sieht und also blind ist. Dadurch wäre Justitia mit vielen Barrieren konfrontiert, die sie nicht nur zu einer Frau sondern zu einer ganz besonderen Frau machen. Auf der Folie befindet sich auch eine Schwarze Justitia. Nicht-weiße Justitias sind nicht nur auf Bildern selten vorzufinden; auch im deutschen Justizsystem stößt man kaum auf Menschen, die nicht weiß sind.

Eine andere Justitia stellt die auf der linken Seite dar. Sie trägt keine Schuhe und steht stellvertretend für eine Diskriminierungsdimension, die in den Antidiskriminie-

Four illustrations of the figure Justitia, representing different dimensions of discrimination: 1. A woman in a purple dress holding scales, with a globe behind her. 2. A Black woman in a white dress holding scales. 3. A white woman in a white dress holding scales, standing on a stack of books. 4. A classical bronze statue of Justitia holding scales and a sword.

Mehrdimensionale Diskriminierung
Überschneidungen und Wechselwirkungen von
Diskriminierungsgründen

Doris Liebscher, Humboldt Universität Berlin

rungsgesetzen in der Regel nicht vorkommt, den sozialen Status. Allen Statistiken zufolge trägt der soziale Status am meisten zur Vulnerabilität von Personen bei, da er das Diskriminierungsrisiko regelmäßig erhöht.

Worum geht es?

Begriffsklärung und Herausforderungen des Konzepts

1. Konzeptionen mehrdimensionaler Diskriminierung
2. Insbesondere Intersektionalität
3. Insbesondere im Recht
4. PROs & CONs

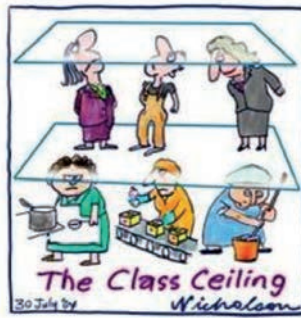
Was soll im weiteren Vortrag dargelegt werden? – In dem Vortrag soll eine Begriffs-erklärung des Konzepts der mehrdimensionalen Diskriminierung, das auch als Konzept der Intersektionalität bekannt ist, vorgenommen werden. Dabei handelt es sich um kein schwieriges Konzept, da unsere Lebensrealität schlichtweg mehrdimensional ist. Wir sind nicht alle nur Frauen oder nur Männer. Wir haben alle auch eine Herkunft, eine Erstsprache, bestimmte Einkommensverhältnisse und wir haben alle ein Lebensalter. Spätestens wenn dieses Lebensalter weit fortgeschritten ist, wird sich niemand mehr von uns Ausschließen, Nicht-Gesehen-Werden oder Normierungszwängen entziehen können. Diskriminierung geht uns alle an, da sie mehrdimensional ist.

Mehrdimensionale Diskriminierung, die Definition ergibt sich aus dem Wortsinn, ist das Zusammenwirken von mehreren Diskriminierungsdimensionen. Das Bild der gläsernen Decke veranschaulicht jene Diskriminierungsbarrieren, die es zu durchbrechen gilt und welche auf zwei verschränkten Ebenen, der individuellen und der institutionellen Ebene, stattfinden. Die individuelle Ebene ist die Ebene der Vorurteile und der Stereotypisierung. Theoretisch und empirisch schwerer nachzuvollziehen ist die institutionelle Ebene, die Ebene der eingefahrenen Routinen, der Verwaltungsabläufe, der Gesetze und der mittelbaren institutionellen Diskriminierung. Wendet man sich den Beispielen der in den Bildern der Justitia dargestellten Frauen zu, so könnte man bei jeder von ihnen fragen, welche Faktoren auf individueller und institutioneller Ebene dazu beitragen, dass sie die gläserne Decke durchbrechen oder eben nicht. Welche Barrieren gibt es für sie beispielsweise in der Arbeitswelt? Werden die Frauen aufgrund von Vorurteilen von einer bestimmten Position abgehalten? Oder gab es aufgrund eines Migrationshintergrundes oder von aufgrund Armut Barrieren im Bildungsweg, die den Frauen schon viel früher eine solche Position unmöglich machen?

Konzeptionen mehrdimensionaler Diskriminierung

= das **Zusammenwirken** von **mehreren Diskriminierungsdimensionen**

Zum Beispiel: Gläserne Decke



Carolyn Walker-Diallo, die rechts oben auf der Folie abgebildet ist, arbeitet seit 2015 als Zivilrichterin im New Yorker District Court und wurde auf den Koran vereidigt. Das Tragen eines Kopftuchs als Richterin wäre in Deutschland aufgrund von Neutralitätsgesetzen nicht möglich. Es lässt sich darüber streiten, ob es sich bei solchen Gesetzen bereits um eine institutionelle Diskriminierung handelt. Jedenfalls ist das Kopftuch *das* zentrale Symbol im Intersektionalitätsdiskurs im europäischen Raum. Dabei kommen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Religion aber auch aufgrund von rassistischen Zuschreibungen zusammen.

Konzeptionen mehrdimensionaler Diskriminierung

= das **Zusammenwirken** von **mehreren Diskriminierungsdimensionen**

Timo Makkonen (EU)

- multiple discrimination
- compound discrimination
- intersectional discrimination



Ein Konzept der mehrdimensionalen Diskriminierung, das in das EU-Recht Einzug fand, stammt von **Timo Makkonen**, einem finnischen Rechtswissenschaftler. Makkonen nimmt eine Dreiteilung in multiple discrimination, compound discrimination und intersectional discrimination vor. Als Beispiel für multiple discrimination nennt Makkonen eine behinderte Frau, die einen Job nicht bekommt und deren Karrierechance sich nicht verwirklichen können, einmal weil sie eine Frau ist und der Arbeitgeber beispielsweise befürchtet sie könnte schwanger werden, ein anderes mal weil sie nicht in das Gebäude kommt, da es nicht barrierefrei ist. Makkonen zufolge handelt es sich dabei um eine Mehrfachdiskriminierung oder um eine additive Diskriminierung, die in ihrer Begrifflichkeit so auch im Recht Verwendung findet. Bei Betrachtung der lebensweltlichen Situation der Frau wird jedoch klar, dass sich eine solche Trennung gar nicht vornehmen lässt. Die Frau kann gar nicht allein aufgrund ihres Geschlechtes abgelehnt werden, wenn sie nicht einmal durch die Tür zum Bewerbungsgespräch gelangt und damit keinen Zugang erhält. Bei der multiple discrimination handelt sich daher um einen sehr künstlichen Ansatz. Im zweiten Fall, also in dem Fall, in dem die Frau wegen der fehlenden Barrierefreiheit nicht zum Bewerbungsgespräch gelangt und dann auch noch diskriminiert wird, weil sie eine Frau ist, handelt es sich nach Makkonen um eine compound discrimination d. h. eine zusammengesetzte und sich verstärkende Diskriminierung. Im ersten Fall liegen also zwei unterschiedliche Situationen mit zwei unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen vor, die jeweilig wirken. Im zweiten Fall kommen in einundderselben Situation beide Diskriminierungsmerkmale zum Tragen. Allerdings ist auch das eine künstliche Aufspaltung, da es in spezifischen Momenten eigentlich immer zu einer spezifischen Verknüpfung von Diskriminierungsmerkmalen in uns als Identität oder als Lebenserfahrung kommt. Diese spezifischen Verknüpfungen und Überschneidungen, die Makkonen als intersectional discrimination bezeichnet, sind damit eigentlich der Regelfall. Dieses Verhältnis hat **Kimberlé Crenshaw** mit ihrem Konzept der Intersektionalität bereits einige Jahre bevor Makkonen sein Konzept im EU-Kontext vorstellte auf bessere Art und Weise auf den Punkt gebracht.

Kimberlé Crenshaw (USA): Intersektionalität

„Diskriminierung ist wie Verkehr an einer Straßenkreuzung, er kann in die eine oder in die andere Richtung fließen. Wenn ein Unfall an der Kreuzung passiert, kann er durch Autos aus unterschiedlichen Richtungen verursacht sein, manchmal aus allen.

Wenn eine Schwarze Frau verletzt wird, weil sie sich an der Kreuzung befindet, kann ihre Diskriminierung aus rassistischen Gründen geschehen oder weil sie eine Frau ist.



Aber es ist nicht immer leicht einen Unfall zu rekonstruieren: Manchmal deuten die Bremsspuren und die Verletzungen einfach darauf hin, dass sie gleichzeitig aufgetreten sind. Das macht es schwierig zu bestimmen, welcher Fahrer den Schaden verursacht hat.“

Kimberlé Crenshaw ist Rechtsprofessorin an der Columbia University in New York und Verfasserin des Textes *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*, der 1989 erschien und von der Sichtbarmachung der spezifischen Überschneidung von rassistischer und sexistischer Diskriminierung handelt. Es ist dieses Konzept, von dem wir sprechen, wenn wir über Intersektionalität reden und das sich mittlerweile weltweit, in Deutschland und auch in der EU durchgesetzt hat.

Die Bedeutung von Intersektionalität veranschaulicht Kimberlé Crenshaw mithilfe des Bildes der Straßenkreuzung, der *intersection*. Sie beschreibt sie wie folgt: „Diskriminierung ist wie Verkehr an einer Straßenkreuzung, er kann in die eine oder in die andere Richtung fließen. Wenn ein Unfall an der Kreuzung passiert, kann er durch Autos aus unterschiedlichen Richtungen verursacht sein, manchmal aus allen. Wenn eine Schwarze Frau verletzt wird, weil sie sich an der Kreuzung befindet, kann ihre Diskriminierung aus rassistischen Gründen geschehen oder weil sie eine Frau ist. Aber es ist nicht immer leicht einen Unfall zu rekonstruieren: Manchmal deuten die Bremsspuren und die Verletzungen einfach darauf hin, dass sie gleichzeitig aufgetreten sind. Das macht es schwierig zu bestimmen, welcher Fahrer den Schaden verursacht hat.“ Eine Trennung der verschiedenen Dimensionen, wie sie im Recht beispielsweise in Antidiskriminierungsgesetzen erfolgt, widerspricht der lebensweltlichen Erfahrung.



Kimberlé Crenshaw vollzieht Intersektionalität auf drei verschiedenen Ebenen analytisch nach. Zuerst erfolgt die Analyse der Überschneidung von Diskriminierungsdimensionen. Als Zweites geht es um die Position der Individuen an der Kreuzung. Welche Bedeutung hat es für Individuen von mehreren potentiellen Diskriminierungsgründen betroffen zu sein? Sowohl von Sexismus als auch potentiell von Rassismus betroffen zu sein, führt zu einem höheren Verletzungsrisiko und einer höheren Schutzbedürftigkeit. Dieser Schritt der Analyse ist wichtig, um die

richtigen Angebote, Hilfen und Schutzmechanismen für die betroffenen Personen bereitzustellen, bildlich gesprochen um den richtigen Krankenwagen loszuschicken. Ein Krankenwagen, der nur dafür ausgerüstet ist Verletzungen aus sexistischer Diskriminierung zu behandeln, ist für die Behandlung der Leiden, die gleichzeitig durch rassistische Diskriminierung entstanden sind, untauglich. Dies stellt die dritte Ebene dar.

Als Juristin richtete Crenshaw ihr Augenmerk auf viele verschiedene Fälle von Schwarzen Frauen, die von ihrem Arbeitgeber gekündigt wurden oder denen der berufliche Aufstieg verweigert wurde und die vor Gericht klagten.

Ein bekanntes Beispiel ist der Fall von General Motors, die Massenkündigungen vornahmen, die hauptsächlich schwarze Frauen betrafen. Was war das Problem? In den USA gibt es seit 1964 den Civil Rights Act, der einen Diskriminierungsschutz im Fall von Diskriminierung basierend auf „Rasse“, Religion oder Geschlecht vorsieht. Im Fall von General Motors konnte das Unternehmen vorbringen, dass zwar schwarze Frauen entlassen wurden aber keine weißen Frauen und keine schwarzen Männer. Aus juristischer Sicht lag somit weder eine auf Geschlecht noch eine auf „Rasse“ basierende Diskriminierung vor. Das Gericht erklärte nämlich sowohl eine Kombination von Diskriminierungsgründen als auch die Kreation einer neuen Kategorie schwarzer Frauen für unzulässig.

Rechtlicher Diskriminierungsschutz in Deutschland

§ 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

„eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe“

OLG Stuttgart, Urteil vom 12. Dezember 2011 – 10 U 106/11

„eine Diskriminierung des Beklagten wegen seiner Hautfarbe in Kombination mit seinem Geschlechts“

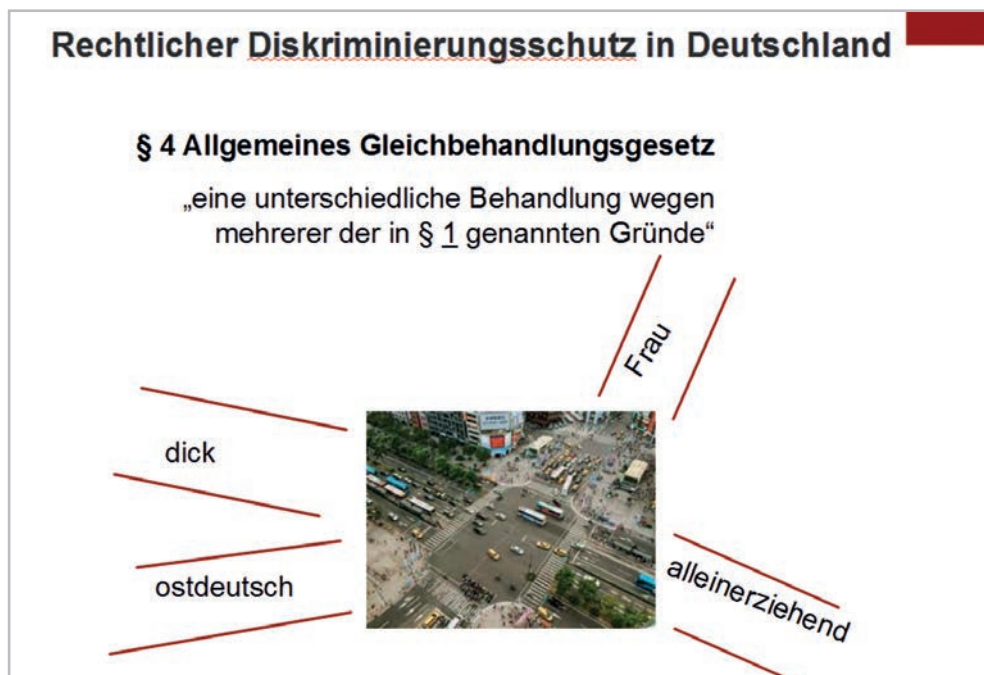
BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 – 8 AZR 418/15

Nach der Systematik des AGG ist jede Benachteiligung im Hinblick auf jeden in § 1 AGG aufgeführten einzelnen Grund gesondert zu überprüfen. Dies findet seine Bestätigung in § 4 AGG, der die unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe iSv. § 1 AGG regelt. Er schafft dabei allerdings keine neue, aus der Kombination mehrerer dieser Gründe resultierende Diskriminierungskategorie, die sich dann feststellen ließe, wenn eine Diskriminierung wegen dieser Gründe - einzeln betrachtet - nicht nachgewiesen ist.

In Deutschland wurden hinsichtlich § 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einige gerichtliche Entscheidungen getroffen, die Intersektionalität miteinbezogen haben. Ein sehr bekanntes Urteil ist das des Oberlandesgericht Stuttgart in einem der sogenannten „Diskofälle“, bei denen jungen Männern, denen von Türstehern

unterstellt wurde nicht typisch deutsch und nicht weiß zu sein, der Einlass verweigert wurde. Auf die Klage der jungen Männer entschied das Oberlandesgericht Stuttgart, dass es sich um eine Diskriminierung der Klagenden aufgrund der Hautfarbe in Kombination mit dem Geschlecht handelt.

In einem anderen Fall argumentierte eine 55-jährige Frau mit Migrationshintergrund, die sich für viele Stellen über das Internet bewarb und nie genommen wurde, mit dem Konzept der Intersektionalität. Sie argumentierte, dass mehrere Diskriminierungsmerkmale in ihrer Person vereint sind und diese der wahre Grund sind, warum sie nicht angestellt wird. Das Bundesarbeitsgericht urteilte jedoch zu Ungunsten der Arbeitnehmerin und der Intersektionalität. Das Urteil lautete: „Nach der Systematik des AGG ist jede Benachteiligung im Hinblick auf jeden in § 1 AGG aufgeführten einzelnen Grund gesondert zu überprüfen. Dies findet seine Bestätigung in § 4 AGG, der die unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe iSv. § 1 AGG regelt. Er schafft dabei allerdings keine neue, aus der Kombination mehrerer dieser Gründe resultierende Diskriminierungskategorie, die sich dann feststellen ließe, wenn eine Diskriminierung wegen dieser Gründe – einzeln betrachtet – nicht nachgewiesen ist.“



Auch alleinerziehende Frauen, ostdeutsche Frauen oder Frauen, die einer bestimmten Body-Maß-Index-Norm nicht entsprechen, vereinen Diskriminierungsmerkmale in ihrer Person, die rechtlich nicht erfasst sind. Das sind Fälle, die klare Lücken im Rechtsschutz aufzeigen.

Eine weiterer klassischer Fall intersektionaler Diskriminierung sind die sexuellen Rechte von Frauen mit Behinderung. Hier überschneiden sich die Diskriminie-

Sexuelle Rechte für Frauen mit Behinderung

1. Überschneidung von Diskriminierungsdimensionen
2. Höheres Verletzungsrisiko und damit höhere Schutzbedürftigkeit
3. Untauglichkeit von Schutzmechanismen

- **Reproduktive Rechte: Recht auf Sexualität, Fortpflanzung und Familienleben**
- **Gewalt- und Diskriminierungsschutz: Recht gegen sexuelle Gewalt und Belästigung**

„Recht empowert unterschiedliche soziale Gruppen unterschiedlich, je nach den Fähigkeiten der Gruppe, die Macht, die ein Recht potentiell enthält auch zu **Behinderung** aktivieren.“

Wendy Brown, Suffering the Paradoxes of Rights, 2002.



rungskategorien Behinderung und Geschlecht. Diese Überschneidung äußert sich im Bereich der Reproduktion und im Bereich der sexuellen Rechte, die auch die Abwehr von sexueller Belästigung und Gewalt beinhalten. Viele Frauen mit Behinderung kämpfen um die Anerkennung ihrer Sexualität und darum, dass sie überhaupt als Frauen mit einer Sexualität wahrgenommen werden, da behinderte Menschen in der Regel auf eine sehr seltsame Art und Weise als geschlechts- bzw. sexualitätslos gesehen werden. Während Frauen mit Behinderung ihr Recht auf Sexualität, Fortpflanzung und Familienleben einklagen müssen, unterliegen sie gleichzeitig im Bereich sexueller Belästigung und Gewalt einem besonderen Verletzungsrisiko. Stärkere Abhängigkeitsverhältnisse schränken die Frauen darin ein, sich rechtlichen Schutz und rechtliche Unterstützung zu suchen. Die US-amerikanische Politologin **Wendy Brown** formuliert wie folgt: „Recht empowered unterschiedliche soziale Gruppen unterschiedlich, je nach den Fähigkeiten der Gruppe, die Macht, die ein Recht potentiell enthält auch zu aktivieren.“

Intersektionalität schärft unseren Blick auch für eine Gruppe, von der oftmals behauptet wird, dass sie eigentlich auf der privilegierten Seite steht und fast nie diskriminiert wird, nämlich Männer. Aus der intersektionalen Perspektive wird sichtbar, dass auch Männer von Diskriminierung betroffen sind und dass es sich dabei meist um die spezifische Gruppe der jugendlichen migrantischen Männer handelt, die auf vielen Ebenen individuell und institutionell vielen Barrieren ausgesetzt sind. In dieser Gruppe vereinen sich die Diskriminierungsebenen des Aufenthaltsstatus und der Einwanderungsgeschichte, des Geschlechts, das oft erst in Kombination mit anderen Diskriminierungsmerkmalen eine Rolle spielt, der sexuellen Identität, des Lebensalters und ganz spezifischer rassistischer Vorurteile.

Junge migrantische Männer haben damit ein höheres Verletzungsrisiko und eine höhere Schutzbedürftigkeit, die sich statistisch durch Schwierigkeiten in der Schule und im Freizeitbereich äußern. Sie äußern sich aber auch in einem höheren Erfassungsrisiko. So zeigte sich in der Debatte um Intensivtäter in Berlin, dass vor allem Jugendliche aus Einwanderungsfamilien, oft mit muslimischen Hintergrund und einem spezifischen sozialen Status, unter dieser Kategorie erfasst sind. Dies liegt aber nicht an einer tatsächliche höheren Straffälligkeit in dieser Gruppe Jugendliche, sondern daran, dass bei dieser Gruppe anders hingeschaut wird und auch das Anzeigeverhalten ein anderes ist. Ebenso gibt es an den Aufenthaltsstatus gebundene Delikte, die deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger nicht erfüllen können.

Intersektionalität : PROs & CONs eines Konzeptes

VORTEILE

Es schärft den Blick für:

- asymmetrische Verhältnisse (Antidiskriminierung ~~Diversity~~)
- spezifische Lagen, Barrieren, Bedarfe, Perspektiven
- besonders marginalisierte Personen (ein System/Angebot ist dann gut, wenn es die Schwächsten schützt)
- Heterogenität (es gibt keine homogenen Gruppen)
- Lehrstellen im Rechtsschutz und in kommunalen Angeboten

SCHWIERIGKEITEN

Es macht alles komplizierter:

- kategorienbasiertes Recht
 - gruppenbasierte Angebote, Zuständigkeiten, Beratungsstrukturen
 - etablierte Angebote und eingeübte Routinen
- Falscher Universalismus:** „Wir lösen das Kleine im Großen auf“:
- Allgemeiner Gleichheitssatz, statt AGG
 - eine Stelle, statt vieler spezialisierter Stellen

Intersektionalität kommt aus der Antidiskriminierungsarbeit und beschäftigt sich immer mit Herrschafts-, Macht-, oder Normierungsverhältnissen. Damit schärft Intersektionalität den Blick für asymmetrische Verhältnisse, spezifische Lagen, Barrieren, Bedarfe und Perspektiven. Probleme und deren Lösungen können so genauer identifiziert werden. Des Weiteren schärft Intersektionalität den Blick für marginalisierte Personengruppen. Intersektionalität dient auch als Argumentationswerkzeug beispielsweise gegen Rassismus oder Sexismus, da die von Ungleichheitsideologien suggerierten homogenen Gruppen verneint werden. Schließlich zeigt Intersektionalität auch bestehende Lücken im Rechtsschutz oder in kommunalen Angeboten auf.

Schwierigkeiten der Intersektionalität ergeben sich aus ihrer Komplexität, die man nur in der praktischen Anwendung Schritt für Schritt operationalisieren kann. Für

Juristinnen und Juristen, die im Antidiskriminierungsrecht auf Kataloge von Diskriminierungskategorien zurückgreifen, wird es ebenfalls kompliziert, denn diese künstliche Katalogisierung fällt mit Intersektionalität weg. Schwierigkeiten ergeben sich auch für gruppenbezogene Angebote und Institutionen. Nicht intersektional gedachte Beratungsstrukturen stehen vor der Herausforderung sich anzupassen. Darüber hinaus besteht die Gefahr eines falschen Universalismus, bei dem bildlich alles in einen Topf geworfen wird. Das ist jedoch nicht die Absicht von Intersektionalität. Wir brauchen spezifische Gruppen und die dazugehörigen Identitätspolitiken. Innerhalb dieser Identitätspolitiken müssen wir uns jedoch für mögliche Ausschlüsse, die aus ihnen entstehen können, sensibilisieren.

Intersektionalität ist Praxis und wie Kimberlé Crenshaw sagte:
„Intersectional analysis may take us down many roads,
but we will only discover what it is by using it.“

Intersektionalität als Praxis

Intersectional analysis may take us down many roads, but we will only discover what it is by using it.

Kimberlé Crenshaw, 2011

Vielen Dank!

II. Antidiskriminierungs – und Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung München. Strategie – Zusammenarbeit – Beratung – Öffentlichkeitsarbeit / Wirkung in die Stadtgesellschaft

Sämtliche Audiodateien der folgenden Vorträge finden Sie ebenfalls als Tonbildshow auf der Internetseite www.muenchen.de/gst unter „Veröffentlichungen zum Thema Gleichstellung“ ganz unten auf der Seite.



Nicole Lassal

II.1. Einleitung

Die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt München wird anhand der Themen: Strategie – Zusammenarbeit – Beratung – Öffentlichkeitsarbeit / Wirkung in die Stadtgesellschaft dargestellt.

Mitglieder in GuAD, dem städtischen Gremium für Gleichstellung und Antidiskriminierung sind:

- Beteiligung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- Betriebliche Gleichstellung
- Gleichstellungsstelle für Frauen
- Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- Stelle für interkulturelle Arbeit
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt



Uschi Sorg

II.2. Strategie

Unter Strategie verstehen wir ein planmäßiges Vorgehen um Ziele zu erreichen.

Das Ziel ist Chancengleichheit. Benötigt werden sowohl Top down als auch Bottom up Strategien. Top down: bedeutet von oben nach unten: Zur Umsetzung sind engagierte Führungskräfte erforderlich, die sich für die Umsetzung von Chancengleichheit einsetzen. Bottom up bedeutet von unten nach oben: Chancengleichheit braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Alltag Chancengleichheit umsetzen und Prozesse in der Organisation anstoßen.



Die Gleichstellungsstelle für Frauen wurde 1985 auf der Grundlage eines Stadtratsbeschlusses eingerichtet. Erst 11 Jahre später, 1996, trat das Bayerische Gleichstellungsgesetz in Kraft, demzufolge alle größeren Kommunen Gleichstellungsbeauftragte zu benennen haben. Das Gesetz stellt eine wichtige Grundlage der Gleichstellungsarbeit dar.

Seit dem 02.12.1991 gibt es die Dienstanweisung des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt München zur Gleichstellungsstelle für Frauen. Damit wurde in der Stadt München eine Grundlage zur Strategie „Gender Mainstreaming“ in der Gleichstellungsarbeit geschaffen. Ziel ist alle Verfahren und Strukturen im Sinne der

Geschlechtergerechtigkeit zu durchdenken und zu verändern. Konkretisiert wurde die Dienstanweisung durch die Gleichstellungssatzung.

Instrumente um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen sind u. a.:

- Die Prüfung aller Beschlussvorlagen
 - Mitwirkung in Gremien, Kommissionen, Arbeitskreisen
- Diese sind Instrumente die auch die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, die Stelle für interkulturelle Arbeit und das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für Ihre Arbeit einsetzen.

Die Beteiligung an allen gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten, die Leitsätze zur Chancengleichheit des Personal- und Organisationsreferates sowie Gender Budgeting in Zusammenarbeit mit dem Direktorium und der Stadtkämmerei sind Instrumente der Stadt München zur Gleichstellung von Frauen.

2016 ist noch eine weitere Maßnahme dazu gekommen. Die Landeshauptstadt München unterschrieb die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Charta formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze für alle kommunalpolitischen Handlungsfelder. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die Stadt München über eine bloße Anerkennung hinaus dazu, diese Ziele mit einem Aktionsplan mit Leben zu füllen.

Gerade sind wir dabei, gemeinsam mit den Referaten einen Aktionsplan zu erarbeiten, der dem Stadtrat im Herbst 2019, gemeinsam mit einem Gleichstellungsmonitoring, vorgelegt wird.

Hier ist es der Gleichstellungsstelle wichtig dabei 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 verschiedener sexueller Identität zu beachten.



Teil unserer Arbeitgebermarke ist Vielfalt. Damit wird das Ziel definiert: „Jeder Mensch kann sich entsprechend seinen Fähigkeiten für unsere Stadt einbringen. Diese reiche Vielfalt spiegelt sich im Selbstverständnis der Stadt als Arbeitgeberin. Die Unternehmenskultur ist von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Anerkennung geprägt. Chancengleichheit von Frauen und Männern, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, Alter, Behinderung, Hautfarbe, Religion sowie kultureller und sozialer Herkunft ist uns ein besonderes Anliegen.“



Das Instrument mit dem dieses Ziel strategisch umgesetzt wird, sind die Leitsätze für Chancengleichheit für Frauen und Männer. 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 auf der Basis der Daten des Gleichstellungsberichtes. Dazu gehören u. a. der Anteil von Frauen in Führungspositionen und der Aspekt, wie sich Frauen in Ausschreibungsverfahren durchsetzen. Darüber hinaus werden messbare Ziele definiert und Maßnahmen festgelegt. In den Leitsätzen werden im Kapitel Schutz vor Diskriminierung auch die Diskriminierungsgründe Behinderung, Migrationshintergrund und sexuelle Identität berücksichtigt.

Für ihr vorbildliches Engagement wurde die Landeshauptstadt 2017 zum siebten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Bisher war es das Prädikat für vorbildliche Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. 2017 wurde das Prädikat Diversity für das vorbildliche Engagement im Bereich von Gleichstellung und Antidiskriminierung verliehen.

Die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen wurde 2002 eingerichtet; Grundlage und Auftragsbildung ist ein Stadtratsbeschluss von 2001. Ursprünglich auf lesbische und schwule Lebensweisen ausgerichtet, hat sich der

Auftrag mittlerweile auf Trans*Lebensweisen und zukünftig auf das Thema Inter* erweitert. (LGBTI*)



Die Koordinierungsstelle koordiniert das städtische Verwaltungshandeln zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung von LGBTI*, berät die Stadtspitze, den Stadtrat und die anderen Referate bei Maßnahmen zu diesem Feld. Zudem erfüllt die KGL einen Auftrag hinein in die Stadtgesellschaft bezüglich Akzeptanzförderung und hinein in die LGBTI* Community zu deren Unterstützung.

Ziel aller Maßnahmen ist die Verbesserung der Gleichstellung und Akzeptanz von LGBTI* Lebensweisen in der Münchner Stadtgesellschaft.

Der Runde Tisch zur Gleichstellung von LGBT* im Rathaus ist das Fachgremium der KGL, in der Vertretungen aus den Stadtratsfraktionen, aus der Verwaltung und aus der Community zusammenarbeiten.



Die Stelle für interkulturelle Arbeit fördert die Integration und Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund in München. Sie gestaltet aktiv die Vielfalt in der Stadtgesellschaft sowie die interkulturelle Orientierung und Öffnung (IKÖ) der Verwaltung.

Grundlage der Arbeit ist das 2008 einstimmig vom Stadtrat beschlossene „Interkulturelle Integrationskonzept“. Teil der strategischen Umsetzung ist der – gerade neu erschienene indikatorengestützte Integrationsbericht. Er liefert Daten, um zu überprüfen, wie es um die Chancengleichheit bei Migrantinnen und Migranten in München steht.

Mit dem Beschluss zum interkulturellen Integrationsbericht 2010 wurden alle Referatsleitungen und die nächste Führungsebene verpflichtet, bis 2013 an einer eintägigen Fortbildung zur interkulturellen Verständigung teilzunehmen. Die Auseinandersetzung der Führungskräfte mit interkulturellen Fragestellungen hat den Prozess der IKÖ sehr befördert. Bewährt haben sich auch die gleichfalls vom Stadtrat beschlossenen jährlichen Planungsgespräche zwischen der Stelle für interkulturelle Arbeit und den jeweiligen Referatsleitungen.

Um die Zukunftsfähigkeit sicher zu stellen, lässt die Stelle für interkulturelle Arbeit das Integrationskonzept 2019 partizipativ evaluieren.



Die UN-Behindertenrechtskonvention ist im März 2009 in Kraft getreten und stellt seitdem geltendes Recht in Deutschland dar. Ein wichtiges Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention ist Teilhabe und Gleichstellung durch die Interessenvertretung selbst Betroffener. Dies wird seit über 40 Jahren durch den Behindertenbeirat mit seinen unterschiedlichen Facharbeitskreisen umgesetzt.

Der Behindertenbeauftragte ist Ansprechpartner für alle Münchner Bürgerinnen und Bürger mit Behinderungen und ihre Angehörigen. Er fördert die selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen. In seinem Büro ist eine Stelle für Beratungs- und Antidiskriminierungsarbeit angesiedelt.

Im Sommer 2013 traf der Münchner Stadtrat folgende Entscheidungen: Es wurde der 1. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK beschlossen sowie die Einrichtung des Koordinierungsbüros zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Der 1. Aktionsplan ist ein Katalog von insgesamt 47 Maßnahmen aus sehr unterschiedlichen Bereichen. Es geht zum Beispiel um den Ausbau der integrativen Plätze in der Kindertagesbetreuung. Auch eine gynäkologische Fachambulanz für Frauen mit Mobilitätseinschränkung soll eingerichtet werden.

Die Maßnahmen wurden bzw. werden – je nach Themengebiet – von unterschiedlichen städtischen Referaten durchgeführt. Die meisten Maßnahmen des 1. Aktionsplans sind bereits umgesetzt und abgeschlossen. Derzeit ist der 2. Aktionsplan in der Abstimmung; er wird dem Stadtrat am 10.04.2019 vorgelegt.

Ulrike Mößbauer

II.3. Zusammenarbeit

Intersektionalität zeigt sich auch über Zusammenarbeit der entsprechenden Stellen. Zusammenarbeit verfolgt die Ziele, Gleichstellung voran zu bringen unter Einbezug intersektioneller Dimensionen, Vernetzung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen und daraus resultierende Synergieeffekte und in der Folge Berücksichtigung von Interessen der unterschiedlichen Zielgruppen von GuAD Arbeit.

GuAD ist das Vernetzungsgremium der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen der Stadtverwaltung. Die Stellen kooperieren auf der Grundlage des Wissens über Überschneidungen bei den Gleichstellungsbelangen der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen. Sie entwickeln gemeinsam Projekte und Strategien, um die gesellschaftspolitischen Themen mehr miteinander zu verflechten und besser innerhalb der Verwaltung zu verankern. Eine erste gemeinsame Aktion war die Schaffung einer Internetpräsenz des Themas und der Stellen bei muenchen.de. Dort werden grundlegende Informationen zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung erklärt sowie die Landschaft der entsprechenden Dienststellen bei der Landeshauptstadt dargestellt.



Landeshauptstadt München

**Zusammenarbeit
Gremium zur intersektionellen Vernetzung**
Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgremium



GuAD
Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen

muenchen.de/rathaus/Stadtpolitik/Gleichstellung-und-Antidiskriminierung

Landeshauptstadt München

**Zusammenarbeit
Förderung von Antidiskriminierung**

Positionspapier
„Gemeinsam.
Für Respekt.
Gegen Diskriminierung“



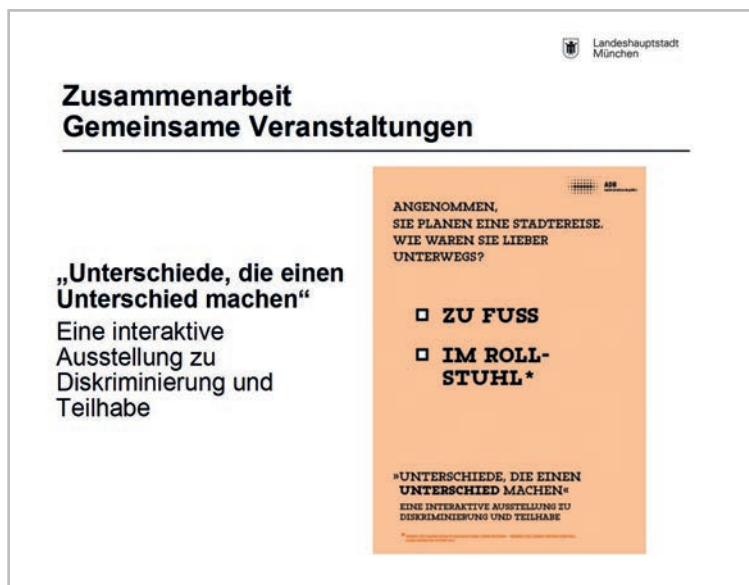
Gemeinsam. Für Respekt.
Gegen Diskriminierung.

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) hat eine Broschüre für die Beschäftigten mit Informationen rund um das Thema AGG, Beschwerdemöglichkeiten und Anlaufstellen erstellt. Darin sind die Maßnahmen der Stadt zur Abwendung von Benachteiligungen dargestellt. Sie dient zudem der Sensibilisierung und Information der Beschäftigten. Kenntnis und Bewusstsein für Antidiskriminierungsrechte sowie die Durchsetzung von Sanktionen ermöglichen für Beschäftigte einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung. Bei der Erarbeitung der Broschüre wurden Querschnitt Themen berücksichtigt und alle Querschnittstellen miteinbezogen. Es ist also ein Werk, das in vorbildlicher Weise kooperativ mit allen GuAD-Stellen entstanden ist und auch intersektionelle Aspekte von Benachteiligungen verdeutlicht. Das Bewusstsein für eine Unternehmenskultur wird vertieft, in der Offenheit und gegenseitige Wertschätzung für Unterschiedlichkeiten die wichtigsten Werte sind, um Benachteiligung und Diskriminierung abzuwenden.



Das Projekt Münchner Kompetenzmanagement (MKM) ist ein stadtweites Projekt zur Einführung eines neuen zentralen Personalentwicklungsinstrumentes der Landeshauptstadt München. Dabei wird es unter anderem Veränderungen bei den Themen Mitarbeitergespräch, dienstliche Beurteilung sowie Qualifizierungsmaßnahmen geben. Eine Kompetenz, die auch neu im Beurteilungsverfahren sein wird, ist die „Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz“. Hier gibt es eine Abfrage von Fähigkeiten zu genderrelevanten Aspekten, zum Umgang mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, mit Behinderung, Alter, Religion und sexueller Identität. Ziel ist der Transfer von der theoretischen Haltung der Arbeitgeberin hin zu einem praxisbezogenen Anspruch an die Beschäftigten, entsprechende Fähigkeiten zu entwickeln. Diese Kompetenz wurde in Kooperation mit den GuAD-Stellen entwickelt.

Durch gemeinsame Veranstaltungen festigen die GuAD-Stellen ihre Kooperation und erreichen einen Synergieeffekt. Sie betonen damit auch die Intersektionalität von Diskriminierung bzw. Gleichstellung.



Ein Beispiel für gemeinsame Veranstaltungen ist:

Die Ausstellung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“. Sie wurde in Kooperation von mehreren Stellen nach München geholt. Vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen zur Verfügung gestellt, behandelt die Ausstellung das Themenfeld Diskriminierung und Gleichbehandlung verschiedener Menschen. Es gab ein umfangreiches Begleitprogramm und als Expert_innen wurde eine Gruppe junger Menschen für Führungen geschult. Es erfolgte eine intensive Kooperation vieler Stellen; beispielsweise: Behindertenbeirat, GST, KGL und Stelle für interkulturelle Arbeit aus GuAD und weitere Stellen. Es konnten viele Schülerinnen und Schüler erreicht werden und es wurde besonders der intersektionelle und interaktive Ansatz gelobt.

Durch die intensive Zusammenarbeit haben wir jeweils sehr viel über die fachlichen Anforderungen der anderen Stellen gelernt.

Wir haben als Beispiel „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ ausgewählt, da wir uns hier mit den Überschneidungen der Diskriminierungsgründe „Behinderung, Gender, sexuelle Identität und rassistische Diskriminierung“ auseinandergesetzt haben.

Es gibt viele weitere Beispiele von gemeinsamen Veranstaltungen, in denen wir die Überschneidung von zwei oder drei Diskriminierungsgründen in den Fokus genommen haben. Aus Zeitgründen verzichte ich auf weitere Beispiele.



Eva Kaster-Müller

II.4. Beratung

Frau Mößbauer hat gerade schon angesprochen, dass wir auch bei Einzelfällen zusammenarbeiten. Das geschieht vor allem im Zusammenhang mit Beratung. Welche Rolle spielt hier die Intersektionalität?

Durch die Zusammenarbeit im GuAD und den regelmäßigen Austausch und fachlichen Input ist bei allen Stellen Wissen und Bewusstsein für intersektionelle Aspekte vorhanden. Dieses Wissen kann im Einzelfall zum Nutzen der Ratsuchenden eingesetzt werden. Wenn sich Fallkonstellationen wiederholen oder Zeichen für strukturelle Probleme sind, die dem zugrunde liegen, können auch Strukturveränderungen angestoßen werden. Die GuAD-Stellen sind über mehrere Referate verteilt und auch an Querschnittsstellen angesiedelt und können daher auch Veränderungen anregen.

Wie gehen wir nun mit Ratsuchenden um? Zunächst wird herausgefunden, ob die Person bei der richtigen, der zuständigen Stelle ist, die auch wirksam helfen kann. Ist die Stelle für die Person (nicht alle sind für Bürgerinnen und Bürger zuständig) und das „Merkmal“ zuständig?

Dann überprüfen wir, ob es intersektionelle Aspekte gibt. Geht es vorliegend um eine Diskriminierung aufgrund der Kombination von Merkmalen? Wird die Person wegen der Kombination aus Hautfarbe und Geschlecht diskriminiert? Hier sind die Vielfalt der Stellen und die unterschiedlichen Zuständigkeiten sehr hilfreich: Fast immer finden wir schnell eine Stelle, die der Person helfen kann.



Zusammenarbeit

- **Gleichstellung voran bringen mit Einbezug intersektioneller Dimensionen**
- Bündelung von Interessen der unterschiedlichen Gruppen
- Vernetzung der GuAD Stellen und Synergieeffekte
- Berücksichtigung intersektioneller Belange der Zielgruppen von GuAD Arbeit

Beratung und Unterstützung erhalten die Ratsuchenden bei allen Stellen. Wie die Unterstützung geleistet wird, ist jedoch verschieden. Einige Stellen (Gleichstellungsstelle für Frauen, Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Fachstelle für Beratung & Antidiskriminierung für Menschen mit Behinderungen) begleiten auch zu Gesprächen. Andere unterstützen durch Beratung und verweisen für Begleitung zu Gesprächen auf die Personalvertretung. Wichtig ist auch der Aspekt, dass vor Erheben einer offiziellen Beschwerde bei Zentrale

Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt (ZBSB) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausführlich und auch vertraulich beraten wird.

Die dargestellten Fälle sind alle verfremdet. Sie dienen Ihnen der Veranschaulichung unserer Kooperation im Rahmen der Beratung.



Eine 45-jährige Ingenieurin, togolesischer Herkunft, städtische Beschäftigte, ist in einem Bereich tätig, in dem fast ausschließlich Männer arbeiten. Es kommt mehrfach zu Diskriminierungen. Diese hängen mit ihrem weiblichen Geschlecht und ihrer Herkunft zusammen. Ihr werden z. B. Sekretariatsarbeiten zugewiesen und ihr Herkunftsland wird als Bananenrepublik diskreditiert. Es ist durchaus denkbar, dass hier erst die Kombination von Frau und togolesischer Herkunft zu den Diskriminierungen geführt haben.

Sie wendet sich an die Gleichstellungsstelle, die dann an die AGG-Beschwerdestelle verweist. Hier sind beide Stellen „zuständig“. Beide Stellen stimmen das weitere Vorgehen ab und besprechen, welche Taktik in diesem Fall am vielversprechendsten ist. Zunächst wird die AGG-Stelle tätig und spricht mit der Führungskraft (FK) um den Sachverhalt weiter aufzuklären und sie auf ihre Pflichten als FK hinzuweisen. Der Sachverhalt bestätigt sich. Eine Abmahnung aufgrund der rassistischen Äußerungen wird ausgesprochen. Die Gleichstellungsstelle vermittelt ein Gendertraining für das Sachgebiet und empfiehlt der Beschäftigten ein Coaching zur Stärkung der eigenen Ressourcen.

Beratung: 2. Beispielfall

Koordinierungsstelle
für
gleichgeschlechtliche
Lebensweisen



Zentrale
Beschwerdestelle
nach dem AGG



Eine lesbische Frau mit einer Behinderung, städtische Beschäftigte, wendet sich wegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz an die KGL. Die Ratsuchende äußert, dass sie nicht geoutet ist und sich auch demnächst nicht outen möchte. Die KGL verweist die Ratsuchende an die AGG-Beschwerdestelle, damit Maßnahmen ergriffen werden, um die Diskriminierungen wegen der Behinderung abzustellen. Hier wurde dann auch nur das offengelegte Diskriminierungsmerkmal angesprochen und Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung veranlasst.

Beratung: 3. Beispielfall

bb-m
www.bb-m.info

Zentrale
Beschwerdestelle
nach dem AGG



Eine junge Frau, die eine Behinderung (eine auffällige Hauterkrankung) hat, wendet sich an die Fachstelle für Beratung & Antidiskriminierung für Menschen mit Behinderungen im Büro des Behindertenbeauftragten der Stadt München, welche in der Abteilung Beteiligung und Inklusion von Menschen mit Behinderung im Amt für Soziale Sicherung angesiedelt ist. Die junge Frau hatte sich mehrfach bei der Stadt München für eine Stelle mit Bürgerkontakt beworben und Absagen erhalten. Die Stelle nimmt Kontakt zur

AGG-Beschwerdestelle auf. Ziel ist zunächst die Klärung, ob die Absagen mit Alter, Geschlecht und/oder Behinderung zusammenhängen. Hier war auch denkbar, dass die Kombination Frau, Alter und Behinderung Grund für eine Diskriminierung waren – nach dem Motto: eine junge Frau hat ansehnlich zu sein. Dem Verdacht musste nachgegangen werden. Auf Nachfrage bei der Stelle, welche die Einstellung durchführt, stellt sich heraus, dass das Antwortverhalten beim Vorstellungsgespräch zu den Absagen geführt hat. Die Bewerberin erhält ein Feedbackgespräch, um künftig souveräner auftreten zu können.



Ulrike Klug

II.5. Öffentlichkeitsarbeit / Wirkung in die Stadtgesellschaft

Eine Auswahl an verschiedenen Formaten soll im Folgenden einen Einblick darüber geben, mit welchen Ideen und Konzepten die Querschnittsstellen ihre Themen in die Stadtbevölkerung transportieren.

Internetseiten

Auf ihren Internetseiten informieren die Querschnittsstellen in erster Linie Münchnerinnen und Münchner, aber natürlich auch alle anderen, die ins WorldWideWeb gehen. Die Inhalte variieren. In der Regel erfahren Sie alles Wichtige über Angebote, Selbstverständnis und Zuständigkeiten der Querschnittsstellen. Sachverhalte und Hintergründe zu den Themen werden erklärt und einschlägige Begriffe erläutert. Sie finden hier aber auch Neuigkeiten aus den Referaten und Sie können nachlesen, was sich in München im Bereich der Querschnittsthemen jeweils tut.

Publikationen

Wie z. B. das Handbuch der Gleichstellungsstelle für Frauen, informieren verschiedene Publikationen über einschlägige Adressen und Einrichtungen. Sie zeigen aber auch die Vielfalt der Angebote auf.

Zu Kampagnen und Veranstaltungen und einer Preisverleihung zeige ich Ihnen ein paar ausgewählte Beispiele



Kampagne

Sie sehen hier das Pressebild zur Auftaktveranstaltung für die Plakatkampagne zum 2. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit

unserem Oberbürgermeister Herrn Reiter, der Bürgermeisterin Frau Strobl und dem Behindertenbeauftragten Herrn Utz. Die Kampagne wurde vom Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention durchgeführt. Sie forderte alle Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Behinderung dazu auf, Vorschläge für den Aktionsplan einzubringen. Über Printmedien (Plakate, Postkarten), im Internet (Rathausumschau, www.muenchen-wird-inklusiv.de) und über Interessensgruppen wurde sehr erfolgreich geworben. 277 Einsendungen mit Vorschlägen für den 2. Aktionsplan gingen darüber ein.

Wir haben dieses Beispiel und dieses Bild ausgewählt, weil es zum einen zeigt, dass uns die Unterstützung von so prominenter Stelle natürlich bei der Publicity immer weiterhilft, es aber der Öffentlichkeit auch zeigt, dass Querschnittsthemen ‚von oben‘ mitgetragen werden.



Unter dem Motto „So wie du bist: Wir sind für dich da“ werden bereits seit 2015 junge Menschen angesprochen, die im Laufe ihrer Entwicklung bemerken, dass sie lesbisch, schwul, trans- oder intergender sind oder sein könnten.

Die Kampagne der Koordinierungsstelle besteht aus Plakat-, T-Shirt- und Postkartenmotiven und einem Internetauftritt.

Über die Internetadresse www.wirsindfuerdichda.org finden die Jugendlichen viele Angebote und Informationen zu Jugendgruppen, Beratungsstellen oder Freizeitangeboten. Aber auch Eltern und pädagogische Fachkräfte können sich hier informieren und finden Unterstützungsangebote und Anlaufstellen.

Auch auf dieser Internetseite finden Sie ein Bild anlässlich des Kampagnenauftrittes mit Herrn Oberbürgermeister Dieter Reiter, der die Aktion unterstützt, und den Mitarbeitenden der Stelle.

Veranstaltungen



Hier ein Beispiel für eine große Veranstaltung, bei denen gerne repräsentative Räume im Rathaus genutzt werden: Die Frauenkonferenzen sind ein wichtiges Instrument der Gleichstellungsstelle, um in die Stadtgesellschaft zu wirken. In der 3. Frauenkonferenz wird es unter dem Titel „100 Jahre Frauenwahlrecht. Demokratie der Zukunft – nur mit uns!“ u. a. um die politische Beteiligung von unterschiedlichen Frauen, um ihr Demokratieverständnis sowie um zentrale Forderungen der Frauenbewegung gehen.

Preisverleihungen

Für den „Mosaik Jugendpreis – Mit Vielfalt gegen Rassismus“ ist die Stelle für interkulturelle Arbeit und das Pädagogische Institut, Referat für Bildung und Sport, in München zuständig.



Jedes Jahr am 21. März, dem Internationalen Tag gegen Rassismus, in Kooperation mit der Stadt Nürnberg und zum Gedenken an die Nürnberger und Münchner Opfer der rechtsextremen terroristischen Vereinigung Nationalistischer Untergrund (NSU) werden Münchner und Nürnberger Jugendliche und junge Erwachsene prämiert, die allein oder zu mehreren Projekte gegen (Alltags-)Rassismus, für einen respektvollen Umgang miteinander oder im Rahmen von interkulturellem Dialog und Begegnung durchführen oder durchgeführt haben.

9.000 € Preisgeld können jedes Jahr ausgelobt werden und wir suchen jedes Jahr nach ‚preisverdächtigen‘ Projekten. Für den Termin im März 2019 war zwar schon Bewerbungsschluss, aber wir sind auch unterjährig für jeden Hinweis dankbar!

Aufkleberaktion



An städtischen Gymnasien, Realschulen und Berufsschulen werden diese Aufkleber von der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt, Personal- und Organisationsreferat, auf die Spiegel in den Waschräumen geklebt.

Die Aufkleber haben zwei Ziele, nämlich präventiv sexuelle Belästigung durch städtische Beschäftigte gegenüber Schülerinnen und Schülern zu verhindern und Schülerinnen und Schüler darüber zu informieren, wer sie im Ernstfall unterstützt. Diese Auswahl sollte ihnen einen Einblick darüber geben, mit welchen Ideen und Konzepten die Querschnittstellen ihre Themen in die Stadtbevölkerung transportieren.





Nicole Lassa

II.6. Was hat die Landeshauptstadt München von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit?

Als kommunale Gebietskörperschaft und als Arbeitgeberin ist die Landeshauptstadt München dem Grundgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet und sie hat die Pflicht, die entsprechenden Artikel mit konkreten Maßnahmen zu hinterlegen.

Mit dem Label der Vielfalt, der Familienfreundlichkeit, dem Schutz vor Diskriminierung profiliert sich die Stadt München als soziale Arbeitgeberin im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber der Konkurrenz an dem starken Wirtschaftsstandort München. Zudem hat sich die Stadt München ein ambitioniertes Leitbild mit einer Selbstverpflichtung zu den Grundwerten der Verfassung, Teilhabe in Vielfalt, Sicherung des sozialen Friedens, Chancengerechtigkeit und dem Gemeinwohl gegeben. Damit diese Grundsätze mit Leben gefüllt werden, bringen die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen ihre Fachlichkeit ein.

Des Weiteren versteht sich die Stadt München auch als ein öffentliches Dienstleistungsunternehmen. Um Angebote der öffentlichen Daseinsvorsorge an den Bedürfnissen von Frauen und Männern, von Menschen unabhängig ihrer Behinderung, ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität, mit und ohne Migrationshintergrund zu identifizieren, brauchen wir die fokussierte Arbeit der GuAD-Stellen, damit entsprechende Bedarfslagen festgestellt und geeignete Maßnahmen zur Gleichstellung und gegen Diskriminierung adäquat entwickelt werden. Die Zusammenarbeit im Gremium bringt die Koordination von Gleichstellungsstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der entsprechenden Fachlichkeit, um der Komplexität dieser Anforderungen gerecht zu werden und maßgerechte Angebote und Maßnahmen anzubieten.



- **Beteiligung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen**
- **Betriebliche Gleichstellung**
- **Gleichstellungsstelle für Frauen**
- **Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen**
- **Stelle für interkulturelle Arbeit**
- **Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**
- **Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt**

