

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

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07079

1 Anlage

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

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

I. Vortrag des Referenten

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

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

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

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

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

2.1 Grundlage und Stadtratsbeschluss

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

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

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

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

2.2 Inhalt des 1. Aktionsplanes

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

- Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen)
- Stadt als Arbeitgeberin
- Genderkompetenz
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung
- Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
- Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung
- Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen
- Geschlechtergerechte Zugänge
- Drittes Geschlecht¹ und Intersektionalität.

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

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

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

2.3 Zuständigkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen

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

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

2.4 Der Umsetzungsprozess der Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

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

3.1 Vorgehensweise bei der Evaluation

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

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

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

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

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

3.2 Umsetzungsstand

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

3.2.1 Umsetzungsstand Überblick

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

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

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

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

3.2.2 Umsetzungsstand im Einzelnen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

... **coronabedingt**

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

... **aus anderen Gründen**

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

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

... **coronabedingt:**

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

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

3.2.3 Gesamtwertung der Umsetzung mit Ausblick

Die Darstellung zeigt, dass ein Großteil der Maßnahmen im vorgesehenen Zeitraum umgesetzt und abgeschlossen werden konnte bzw. sich verstetigt. Dies ist den Verantwortlichen trotz der im längsten Zeitraum dominierenden Corona-Pandemie, die ihre bekannten Auswirkungen auf alle Arbeitsbereiche hatte (Personalmangel, auch durch Abordnungen, Verschiebung der Schwerpunktsetzungen auf akute Themen, Durchführung von Veranstaltungen wie Workshops nur im digitalen Format² usw.), gelungen. Dadurch konnte in all diesen Bereichen Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene umgesetzt werden.

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

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

a. Durchgeführte Maßnahmen mit Verstetigungspotenzial

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

b. Durchgeführte Maßnahmen mit Fortführungs-/Wiederholungspotenzial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nicht zuletzt sind Aktionspläne, konkret derzeit der 1. Aktionsplan für die Gewährung **europäischer Fördermittel** von erheblicher Bedeutung. Mit dem Jahr 2021 hat eine neue EU-Förderperiode begonnen (2021 – 2027). Dabei wurden neue EU-Förderprogramme eröffnet. Für den Erhalt bestimmter europäischer Fördergelder, konkret im Rahmen des EU-Forschungsrahmenprogramms Horizont Europa, gilt seit der neuen Förderperiode ein neues weiteres Kriterium: Notwendig ist der Nachweis eines gender equality plan. Als einen solchen gender equality plan führt die LHM den 1. Aktionsplan an. Er erfüllt nach den Prüfungen des Referates für Arbeit und Wirtschaft alle Voraussetzungen und entspricht den europäischen Vorgaben³. Der 1. Aktionsplan gilt daher als Grundlage für europäische Fördermittel. Ihm kommt damit neben den gleichstellungspolitischen Aspekten eine weitere bedeutende Funktion zu.

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

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

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

Anhörung des Bezirksausschusses

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

Abstimmung mit anderen Referaten und Stellen

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

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

II. Antrag des Referenten

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

III. Beschluss nach Antrag.

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

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

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

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

an das Revisionsamt

z. K.

V. WV. Direktorium

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

2. **An das Direktorium**

An das Baureferat

An das Kommunalreferat

An das Kreisverwaltungsreferat

An das Kulturreferat

An das Personal- und Organisationsreferat

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Referat Bildung und Sport

An das Gesundheitsreferat

An das Referat für Klima- und Umweltschutz

An das Mobilitätsreferat

An das IT-Referat

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An das Sozialreferat

An die Stadtkämmerei

An die Münchner Stadtentwässerung

An den Abfallwirtschaftsbetrieb

An das Jobcenter München

An die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*

An das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

An die Stelle für interkulturelle Arbeit

An die Fachstelle für Demokratie

z. K.

Am



Landeshauptstadt
München
**Gleichstellungsstelle
für Frauen**

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019 – 2021

Evaluation

Inhaltsverzeichnis

1. Der Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	6
2. Inhalt und Darstellung der Maßnahmen	6
3. Handlungsfelder	7
3.1 Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen)	7
3.1.1 Indikatorenentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung	7
3.1.2 Gender Budgeting (GB)/Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) in der Landeshauptstadt München	8
3.1.3 Umsetzung der Stadtbezirksbudget-Richtlinien zum Genderbudgeting in den Bezirksausschüssen (BA)	10
3.1.4 Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung der Münchner Stadtbibliothek	12
3.1.5 Stadtweiter Informationspool von Studien und Umfragen der Landeshauptstadt München mit genderrelevanten Fragestellungen	15
3.2 Stadt als Arbeitgeberin	16
3.2.1 „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“	16
3.2.2 Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen des Eigenbetrieb it@M	17
3.2.3 Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen	19
3.2.4 Frauen in Führungspositionen an den Städtischen Beruflichen Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen	21
3.2.5 Ein Personalentwicklungskonzept (PE) für alle dem Jobcenter München zugewiesenen Mitarbeitende	22
3.2.6 Telearbeit/mobiles Arbeiten für publikumsintensive Arbeitsbereiche des Jobcenters (JC)	24
3.2.7 Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen und Männer in den Betriebshöfen des Abfallwirtschaftsbetriebes München (AWM)	26
3.3 Genderkompetenz	27
3.3.1 Jährlicher Gendertag im Kulturreferat (KULT-R)	27
3.3.2 Gender AG im Kulturreferat (KULT-R) (regelmäßiges Vernetzungstreffen mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Bereichen des Referates)	29
3.3.3 Gender AG im Referat für Bildung und Sport (RBS) (Vernetzungstreffen aller gender-	

und gleichstellungsbezogenen Fachstellen im RBS)	31
3.3.4 Genderkompetenz in Schulen und Kindertageseinrichtungen	32
3.3.5 Schulungen zu Genderkompetenz und zu interkultureller Kompetenz im Kommunalen Außendienst (KAD)	34
3.3.6 Wahlunterlagen in geschlechtergerechter und einfacher Sprache (Hinweis: Neuer Titel wegen erweiterter Inhalte. Vorheriger Titel: Geschlechtergerechte Überarbeitung der Schulungsunterlagen für die Wahlen)	36
3.3.7 Erstellung eines Konzeptes zur gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Projekten an Schulen	37
3.3.8 Kriterienkatalog zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen	38
3.3.9 Maßnahme „Frauen und ...“ für Mitarbeiterinnen der Münchner Kammerspiele	40
3.4 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen	42
3.4.1 Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe	42
3.4.2 Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte	46
3.5 Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung	48
3.5.1 Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt	48
3.5.2 Fachtag zum Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbulkonvention)	50
3.5.3 Gesundheitliche Aspekte von geschlechtsspezifischer Gewalt	52
3.5.4 Entwicklung von Informations- und Aufklärungsmaterial zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM) für das Personal im Gesundheitswesen	53
3.5.5 Ausbau der Frauenhäuser / Planung von Frauenhäusern für spezielle Zielgruppen / Frauenhaus für psychisch kranke Frauen	54
3.5.6 „Leben als Minderheit im Heim“- Münchner Waisenhaus	55
3.5.7 Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte	60
3.5.8 Kampagne: „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“	61
3.5.9 Werbewatch-App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit	62
3.5.10 Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zu Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe im Kulturreferat	64
3.5.11 Anpassung und Erweiterung der Angebote für Mädchen und Frauen zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Mädchen und Frauen mit Behinderung	66

3.5.12	Anpassung und Erweiterung der Angebote für Jungen und junge Männer zum Thema Gewalt für die Zielgruppe Jungen und Männer mit Behinderung	68
3.5.13	Frauenparkplätze in den Tiefgaragen des Kreisverwaltungsreferates	69
3.6	Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	71
3.6.1	Veranstaltung der Münchner Volkshochschule (MVHS) „Verfassungsbruch in Permanenz“ Parität in den Parlamenten	71
3.6.2	Frauenförderung in gemeinnützigen Vereinen	72
3.6.3	Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse (BA) in der BA-Satzung	73
3.6.4	App- Entwicklung: Erläuterung der Straßennamen nach Persönlichkeiten in München	74
3.6.5	Einwerbung von Vor- und Nachlässen von Münchner Frauen für die Sammlungen des Stadtarchivs München	75
3.6.6	Oral History: Frauenpolitisches Engagement dokumentieren	77
3.6.7	Gleichstellungsorientierte politische und gesellschaftliche Partizipation von Jungen und jungen Männern durch gezielte Bildungsarbeit fördern	77
3.7	Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung	80
3.7.1	Handlungsräume der Stadtentwicklung	80
3.7.2	Vermeidung von Angsträumen	82
3.7.3	Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch Optimierungen der Beleuchtung des öffentlichen Raums	84
3.7.4	Handlungs- und Planungsempfehlungen „Spielangebote für Mädchen und Jungen – Gendergerechte Spielraumgestaltung“	86
3.7.5	Schaffung eines stadtweiten mobilen offenen Angebots für Mädchen und junge Frauen	87
3.7.6	Sportentwicklungsplanung Münchner Norden (Neuer Titel. Vorheriger Titel: Sportentwicklungsplanung geschlechter- bzw. zielgruppengerecht gestalten)	88
3.8	Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen	90
3.8.1	Frühe Bildung in Städtischen Kindertageseinrichtungen zum Abbau von Geschlechterstereotypen in den Berufsbildern	90
3.8.2	Mädchen im MINT-Bereich: Wahl der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an städtischen Realschulen	93
3.8.3	Handwerkliches Empowerment für Mädchen und junge Frauen	97
3.8.4	Vertiefte Analyse zur Berufswahl nach Geschlecht	98
3.8.5	Weiterentwicklung der bestehenden Werbekampagne für städtische	

Kindertageseinrichtungen, um Männer und Frauen gleichberechtigt abzubilden.	99
3.8.6 Tagung des Münchner Stadtmuseums zum Thema Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder in der Kunst der NS-Zeit	101
3.8.7 Rundgang im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus	102
3.8.8 Seminar im NS-Dokumentationszentrum zu Rollenbildern und Rollenzuschreibungen im Nationalsozialismus	103
3.8.9 Veranstaltungsreihe im NS-Dokumentationszentrum zu Geschlechterbildern und -konstruktionen in Vergangenheit und Gegenwart	103
3.9 Geschlechtergerechte Zugänge	104
3.9.1 Analyse der Voraussetzungen und Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen	104
3.9.2 Genderaspekte in den Alten- und Service-Zentren (ASZ) unter besonderer Berücksichtigung der Wohnsituation und der wirtschaftlichen Situation älterer Menschen	106
3.9.3 Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung – Analyse des Fortbildungsbedarfs bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Münchner Gesundheitssystem	110
3.9.4 Gendersensibler Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München – Homepage und begleitende Broschüre	111
3.9.5 Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter im Kreisverwaltungsreferat (KVR)	112
3.10 3./4. Geschlechtsoption und Intersektionalität	113
3.10.1 Information über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung der „3./4. Geschlechtsoption“	114
3.10.2 Fortbildung des Standesamtes zur Sensibilisierung zum Umgang mit Inter*Menschen	115
3.10.3 Fachveranstaltung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ (Arbeitstitel)	116
3.10.4 Einrichtung eines Münchner Lesbenzentrums	117
3.10.5 „München sucht seine LGBTI*-Geschichte“. Sammlungsaufwurf des Münchner Stadtmuseums	119
4. Stichwortverzeichnis	122

1. Der Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (im Folgenden Charta) hat sich die Landeshauptstadt München dazu verpflichtet, die Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter in München weiter zu fördern. Um die Vorgaben der Charta in der Kommune umzusetzen, wurde im Jahr 2019 der 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München erstellt. Er enthält 68 Maßnahmen in den verschiedensten kommunalen Handlungsfeldern.

Der Aktionsplan war von 2019 – 2021 in der Umsetzungsphase.

Durch die anschließende Abfrage wurde untersucht, ob, wie und inwieweit die Maßnahmen umgesetzt wurden. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen, die erreichten Ziele und teilweise auch weitere Handlungsbedarfe werden für jede einzelne der 68 Maßnahmen unter Ziffer 3 dargestellt.

2. Inhalt und Darstellung der Maßnahmen

Die Darstellung der einzelnen Maßnahmen unter der folgenden Ziffer 3 ordnet sich nach den Handlungsfeldern (jeweils mit einer Einleitung wie im Aktionsplan) und gliedert sich – ähnlich wie im 1. Aktionsplan – jeweils in die folgenden Punkte:

- Ziele
- Indikatoren der Zielerreichung
- Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine
- Beschreibung der Maßnahme
- Weiterführender Handlungsbedarf
- Verantwortlich – in Kooperation mit

Dabei werden bei den Punkten „Indikatoren zur Zielerreichung“ und „Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine“ aus Verständnisgründen die Formulierungen aus dem 1. Aktionsplan erneut aufgeführt und dann direkt folgend je nach Stand der jeweiligen Maßnahme kommentiert.

Unter „Beschreibung der Maßnahme“ wird die jeweilige Maßnahme beschrieben, nachdem sie stattgefunden hat (die Beschreibung der Maßnahme wie sie im 1. Aktionsplan zu finden ist, betrifft die Maßnahme vor ihrer Durchführung).

3. Handlungsfelder

3.1 Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen)

Das Handlungsfeld Gender Assessment beruht auf Art. 9 der Charta. Danach verpflichtet sich die Landeshauptstadt München infolge ihrer Unterzeichnung der Charta, im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments, also die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen durchzuführen (Art. 9 Abs. 1 der Charta). Hintergrund ist, dass politische Entscheidungen unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben können, 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.¹

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“.

Das Handlungsfeld „Gender Assessment“ enthält fünf Maßnahmen:

3.1.1 Indikatorenentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung

Ziel

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

Indikatoren zur Zielerreichung

Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung sind entwickelt

Zeiträumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

22.10.2020: Workshop zum Thema „Messung von Gleichstellung“ und Verschriftlichung der Ergebnisse

Bis Frühjahr 2022: Diskussion der Ergebnisse und Entwicklung von „Indikatoren, Kriterien und Standards für örtliche Gleichstellungsbeauftragte“

Fortlaufend: Umsetzung und Weiterentwicklung der „Indikatoren, Kriterien und Standards“

¹ Europäische Kommission. Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91d046cb-7a57-4092-b5d3-e4fd68097bb2/language-de>, Abruf 22.06.2022

Beschreibung der Maßnahme

Am 22.10.2020 fand mit den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten der LHM der Workshop „Messung von Gleichstellung“ statt. Dieser fand aufgrund der damaligen Coronamaßnahmen als Videokonferenz statt. Aufgrund der Begrenzungen dieses Formats wurde auf die Teilnahme weiterer Fachstellen der LHM, die sich mit der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit beschäftigen, verzichtet. Die Ergebnisse wurden verschriftlicht. Die Ergebnisse und Denkansätze wurden im Rahmen der Dienstbesprechungen der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie in Einzel- und Kleingruppengesprächen diskutiert und weiterentwickelt. Daraus wurde die Handlungshilfe „Indikatoren, Kriterien und Standards für örtliche Gleichstellungsbeauftragte“ entwickelt.

Diese Handlungshilfe ist sowohl für die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Orientierung und Argumentationshilfe für ihre Arbeit (trotz der großen Unterschiedlichkeit der Referate), als auch ein Leitfaden für die Verankerung von Gender Mainstreaming und der Gleichstellungsarbeit im jeweiligen Referat und in Bezug auf Kooperationen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Umsetzung und Weiterentwicklung der „Indikatoren, Kriterien und Standards“ für die Ausstattung und Arbeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Referaten der LHM.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gleichstellungsstelle für Frauen in Zusammenarbeit mit den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten

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

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:

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

Indikatoren zur Zielerreichung

- Anteil der genderrelevanten Produkte, zu denen Gleichstellungsziele und Genderkennzahlen vorliegen, in Prozent, Zielwert 100 %.

Im Haushalt der LHM sind 141 Produkte genderrelevant, von insgesamt 185 Produkten.

Gleichstellungsziele

15 Produkte benennen Gleichstellungsziele. Bei 141 genderrelevanten Produkten sind das ca. 11 %.

Genderkennzahlen

91 Produkte weisen Genderkennzahlen aus. Bei 141 genderrelevanten Produkte ergibt dies ca. 65 %.

- Anzahl der im Haushalt abgebildeten Genderkennzahlen (geschlechterdifferenzierte Leistungsmengen und Wirkungskennzahlen). 142 Genderkennzahlen (70 zu Leistungsmengen, 72 zu Wirkungen (Stand 2019)).
- Abdeckung der im Haushalt abgebildeten Gleichstellungswirkungsziele mit mindestens einer Wirkungskennzahl, Zielwert: 100%.

Produktübergreifende Gleichstellungswirkungsziele

Die 15 Fachreferate der LHM können in ihren Haushalten ein übergreifendes Gleichstellungswirkungsziel mit einer Kennzahl voranstellen.

Vier Referate haben in ihren Teilhaushalten (Kapitel 1.4) je ein Gleichstellungswirkungsziel vorangestellt. Zu allen vier Gleichstellungswirkungszielen benennen die Referate jeweils eine, meist sogar mehrere Wirkungskennzahlen (Stand: Haushaltsplanentwurf 2022):

Die Abdeckung der Gleichstellungswirkungsziele mit Wirkungskennzahlen beträgt 100 %

Produktbezogene Gleichstellungswirkungsziele (Stand 2022):

Bei den Produkten gibt es: 15 Gst-Ziele (DIR 1, PLAN 1, KOM 1, KULT 6, SOZ 6) davon gibt es bei 2 Gst-Zielen plausible nachvollziehbare Wirkungskennzahlen (KOM 1, KULT 1).

- Zahl der Referate und Produkte, in denen externe Beratung zur Erarbeitung von Genderkennzahlen auf Grundlage von Analysen/ Kriterien in Anspruch genommen wird
 1. Beratungszyklus 2019-2021:

Drei Referate:

 - KOM: Genderrelevanzprüfung und Ermittlung von Ansatzpunkten für Gleichstellungswirkungen, Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)
 - KULT: Kulturförderung und Münchner Stadtbibliotheken
 - RBS: Bildungsmonitoring
 2. Beratungszyklus ab 2021 bis 2025

Fünf Referate (aktuell in 2022):

 - KULT: Münchner Stadtbibliotheken und Lenbachhaus
 - KVR: Voraussichtlich Branddirektion und Vergabe
 - RAW: Wirtschaftspolitik, Tourismus
 - RIT: München Portal
 - SOZ: Hilfe zur Erziehung
- Anzahl aussagekräftiger wirkungsbezogener Gender-Kennzahlen
Bislang gemeldete fachlich aussagekräftige Wirkungskennzahlen auf Grundlage von Gleichstellungswirkungsanalysen:
 - BAU: Gärtnerische Ausbildung
 - KULT: Kulturförderung, Preisgelder
 - RAW: Existenzgründung

Weitere fachliche wirkungsbezogene Gender-Kennzahlen sind aktuell in Bearbeitung.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Umsetzungsphase 2019 – 2022

Meilensteine:

- Jährliche Auswertung des Umsetzungsstandes zur Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung in den Haushaltsplanentwürfen. In 2019 und 2020 führte die Stadtkämmerei die Erhebung der o. g. Indikatoren 1 und 2 wie geplant durch. In 2021 wurde der Produktplan geändert und aufgrund von Corona wurden keine Weiterentwicklungen festgestellt. Ab Mai 2022 wird eine für diesen Aktionsplan abschließende Auswertung des Haushaltsplanes 2022 erfolgen. Vom DIR wurden die Genderkennzahlen (Stand 2021) geprüft und die Ziele in den Produktblättern (Stand 2022) darauf hin bewertet, ob es sich um Gleichstellungsziele handelt.
- Beteiligung von mindestens sechs Referaten an der Steigerung der Anzahl und der Gleichstellungsqualität von Steuerungsinformationen zu Gleichstellungswirkungen (2022); im ersten Beratungszyklus haben 3 Referate externe Unterstützung in Anspruch genommen. Der zweite Zyklus hat Mitte 2021 begonnen und bislang werden 5 Referate beraten.
- Jährliches Controlling der Genderkennzahlen zur Gleichstellungswirkung; die Genderkennzahlen wurden einmalig Anfang 2022 ausgewertet.
- Dem Stadtrat wird 2022 zum Stand der Umsetzung berichtet; der Gender Budgeting Bericht ist für Ende 2022 vorgesehen.

Beschreibung der Maßnahme

In Hinblick auf die Beratung kann als Wirkung festgestellt werden, dass die externe Gender-Kompetenz den Prozess zur Ermittlung von Gleichstellungswirkungen qualifiziert. Die Rückmeldungen aus den Referaten sind durchweg positiv.

Weiterführender Handlungsbedarf

Zunächst gibt es keinen zusätzlichen Handlungsbedarf. Die laufenden Prozesse werden weitergeführt. Dem Stadtrat wird zum Ende des Jahres zum Umsetzungsstand bei der Gleichstellungswirkung 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 Genderbudgeting in den Bezirksausschüssen (BA)

Ziel

Verbesserung der praktischen Implementierung des Gender Budgeting bei der Zuschussvergabe der BA 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 BA 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.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2018 – 2020:

- Papierformulare wurden ab Oktober 2018 überarbeitet und ab November 2018 produktiv genutzt, sodass eine gendergerechte Sprache verwendet wird und Informationen zum Genderbudgeting abgefragt werden. Austausch zur weiteren Überarbeitung mit der Gleichstellungsstelle und laufende Anpassung ab Anfang 2019.
- Regelmäßiger Austausch mit der Gleichstellungsstelle und interne Schulung im Team Stadtbezirksbudget.
- Alle BA wurden im Februar und März 2019 zu den Neuerungen im Rahmen des Stadtbezirksbudgets informiert. Insbesondere auch zu den Themen Genderbudgeting und Gendermainstreaming sowie den damit verbundenen Intentionen. Im Rahmen der Beschlussvorlage Evaluierung des Stadtbezirksbudgets vom 29.09.2021 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 04226) wurde von der Gleichstellungsstelle mit Stellungnahme vom 27.08.2021 die o. g. gendergerechte Anpassung der Zuschussanträge sowie der Verwendungsnachweise positiv im Hinblick auf die Sensibilisierung für das Thema Genderbudgeting bewertet. Nach Zuschaltung entsprechender Personalressourcen und auf der Basis eines neuen IT-Verfahrens sollte aus Sicht der Gleichstellungsstelle zudem eine stichprobenartige Auswertung der von der Antragsteller*innen gemachten Angaben zum Genderbudgeting erfolgen und ggf. die Antragsteller*innen darüber aufgeklärt werden.
- Das IT-Vorhaben wurde in den vergangenen Jahren wiederholt angemeldet. Allerdings konnte es bisher mangels ausreichender Ressourcen noch nicht umgesetzt werden.

Beschreibung der Maßnahme

Durch die Verwendung einer gendergerechten Sprache und der Abfrage entsprechender Informationen in den Antragsformularen und den Verwendungsnachweisen wird ein deutlich größerer Fokus auf das Thema Genderbudgeting/ -mainstreaming gelegt. Dies hat zur Folge, dass in deutlich mehr Anträgen und Sachberichten Angaben dazu gemacht werden, welche Geschlechter von den geförderten Projekten profitieren. Wie bereits ausgeführt, ist eine weitergehende Auswertung allerdings nur auf der Grundlage eines entsprechenden IT-Verfahrens möglich.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die Digitalisierung des Stadtbezirksbudgets sollte weiter ein Ziel bleiben, um eine sachgerechte Auswertung der von den Antragsteller*innen gemachten Angaben zum Genderbudgeting ermöglichen zu können.

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

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 zu den Ergebnissen der Zielgruppenanalyse und Erarbeitung von Steuerungsansätzen haben stattgefunden.
→ Am 17. und 24.09.2020 fanden zwei ganztägige Workshops unter dem Titel „Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?“ statt.
- Zielsetzungen und Steuerungsansätze für die gleichstellungsorientierte interkulturelle Bibliotheksarbeit sind entwickelt
→ Die gleichstellungsorientierte interkulturelle Bibliotheksarbeit wurde integriert in das Konzept der diversitätsorientierten Bibliotheksarbeit, zu der neben Gender, auch alle anderen Diversitäts- und Gleichstellungskategorien (siehe AGG) gehören. Zielsetzungen und Steuerungsansätze für die diversitätsorientierte Programmarbeit der Bibliothek sind entwickelt worden.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Beginn voraussichtlich September 2019,

Abschluss voraussichtlich Mai 2020

→ Der geplante Zeitrahmen konnte aufgrund des Pandemiegeschehens nicht eingehalten werden. Die eigentlich für Frühjahr 2020 geplanten Workshops konnten aber unter Einhaltung der Corona-Auflagen im September 2020 in Präsenz stattfinden.

2021 wurden Steuerungsansätze für die diversitätsorientierte Programmarbeit erarbeitet und auch schon angewandt.

Beschreibung der Maßnahme

Am 17. und 24.09.2020 fanden zwei ganztägige Workshops unter dem Titel „Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?“ statt. Teilnehmende waren die Leitungen der Stadtteilbibliotheken und die 360°-Agentin für kulturelle Vielfalt und Diversitätsentwicklung der Münchner Stadtbibliothek. Um die Corona-Auflagen einzuhalten, wurde der gleiche Workshop zwei Mal mit einer begrenzten

Teilnehmer*innenzahl durchgeführt. Moderiert wurde er von Birgit Erbe (Frauenakademie München). Ausgehend von der 2016 für die Stadtbibliothek Sendling erarbeiteten Zielgruppenanalyse und der vom Statistischen Amt bereitgestellten Daten wurden folgende Fragen bearbeitet: Wer wird von den Bibliotheken konkret erreicht? Sind die Nutzerinnen und Nutzer auch diejenigen, die Bibliotheksarbeit vorrangig adressieren sollte? Wer sind aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung und der interkulturellen Öffnung die prioritären Zielgruppen und was wissen wir über ihre Bedarfe? Welche Zielgruppen werden bereits mit welchen Angeboten erreicht?

Im Rahmen des Förderprojekts 360°-Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft wurden nach diesem Workshop gemeinsam mit dem Direktionsstab Programm- und Öffentlichkeitsarbeit Zielgruppen, die wir im Rahmen einer stärkeren Diversitätsorientierung der Bibliotheken in den kommenden Jahren als Fokuszielgruppen gezielt ansprechen und mit unseren Angeboten erreichen wollen definiert. Die Fokuszielgruppen sind People of Color (PoC), Kinder mit Unterstützungsbedarf und Senior*innen mit Unterstützungsbedarf. Um das Wissen über deren Bedarfe zu erweitern, wurden Fokusgruppenbefragungen durchgeführt und Beratungen und Fortbildungen von Expert*innen, die zu diesen Zielgruppen gehören, wahrgenommen. Im Veranstaltungsbudget sind seit 2021 Etatmittel für Programmangebote, die auf die Bedarfe der Fokuszielgruppen ausgerichtet sind, reserviert. Deren Verwendung wird vom Direktionsstab gesteuert.

Die Auseinandersetzung mit den Fragestellungen in den Workshops hat zur Reflexion über prioritäre Zielgruppen, Gleichstellungsorientierung und Zielgruppenansprachen angeregt. Bereits in den Workshops wurde Diversitätsorientierung als übergeordnetes Ziel formuliert. Die Steuerungsansätze für die Programmarbeit haben bereits 2021 zu ersten neuen Angeboten geführt (z. B. Aktionswoche „Älter werden, neugierig bleiben“, Veranstaltungen zu queeren Themen).

In den Workshops wurde die Bedarfsorientierung in der Zielgruppenansprache als ein geeigneter Ansatz erkannt, mit dem die Zielgruppenorientierung erhöht werden kann (Beschreibung der Lebenslage der Zielgruppe, Überlegungen zu den Bedarfen der Zielgruppe, die die Bibliothek abdecken könnte, Entwicklung von Formen der Ansprache und Wege, die Zielgruppe zu erreichen, Entwicklung von Ideen für spezifische Angebote). Darüber hinaus wurde aber auch schnell klar, dass neben der eigenen Reflexion, die Bedarfe der Zielgruppen durch Befragen und Beteiligen dieser Zielgruppen ermittelt werden müssen. Die Einbeziehung von deren Perspektiven führt langsam zu einer anderen Herangehensweisen bei der Entwicklung von Programmen.

Das Lesen statistischer Bevölkerungsdaten und deren Interpretation erwies sich als schwierig. Die Aufbereitung durch die Workshopleitung war sehr zeitintensiv. Die Datengrundlage in Bezug auf die Nutzer*innen der Bibliotheken ist sehr unzureichend. Es können z. B. statistisch nur Personen

erfasst werden, die einen Bibliotheksausweis besitzen, nicht deren Angehörigen, die eventuell ebenfalls diesen Ausweis nutzen, oder Personen, die die Bibliothek ohne einen Ausweis nutzen. Dies schränkt die Aussagekraft der Daten sehr ein.

Die Entwicklung von Programmangeboten für Zielgruppen, die bisher noch wenig im Fokus standen, wie PoC, ist schwieriger als für Zielgruppen, die bereits teilweise erreicht werden. Gerade für die Zielgruppe PoC ist das Einholen von deren Perspektive wichtig.

Durch die Steuerung der Programmarbeit durch für Veranstaltungen für bestimmte prioritäre Zielgruppen reservierte Budgetmittel ändert sich das Programmangebot der Münchner Stadtbibliothek im Sinne der Gleichstellungs- und Diversitätsorientierung. Durch die Einbeziehung der Perspektiven der jeweiligen Zielgruppen, verändert sich die Zielgruppenansprache und auch die Inhalte und Formate von Veranstaltungen. Erwartet werden z. B. mehr Veranstaltungen zum Empowerment von Mädchen und Jungen, PoC und anderen Zielgruppen.

Erkenntnisse: Es hat sich gezeigt, dass statistische Daten nur bis zu einem gewissen Grad eine Grundlage für die Profilbildung einer Bibliothek darstellen können. Deutlich wurde, dass statistische Daten stets einer qualitativen Bewertung bedürfen. Die Erkenntnisse aus diesen Daten können zwar in die Angebotsentwicklung einfließen, quantitative Daten allein reichen aber dafür nicht aus. Als zielführend hat sich die Frage aus dem Workshop „Wer sind aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung und der interkulturellen Öffnung die prioritären Zielgruppen und was wissen wir über ihre Bedarfe?“ erwiesen, wobei Geschlechtergleichstellung und interkulturelle Öffnung in die umfassendere Perspektive „Diversität“ integriert wurden. Um über Steuerungsinstrumente die Angebote der Stadtbibliotheken in Hinblick auf die Bedarfe prioritärer Zielgruppen zu verändern, ist es sinnvoll die Anzahl der in den Fokus genommenen Zielgruppen zu begrenzen und sich zunächst auf ein Angebotssegment, in unserem Fall auf die Programmarbeit, zu beschränken. Neben der Steuerung über die Haushaltsmittel, müssen die Mitarbeitenden durch Fortbildungen und Beratungen unterstützt werden, um eine Veränderung der Angebote zu erreichen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Als nächste Schritte sollen Steuerungsansätze für weitere Angebotssegmente der Münchner Stadtbibliothek entwickelt werden. Derzeit wird an Ansätzen für die Vermittlung des Bestands gearbeitet.

Mädchen und Jungen sollten mit verschiedenen Lebenskonzepten und Rollen konfrontiert werden, damit sie selber ihren Weg wählen können. Nicht-weiße Kinder sollten mit Held*innen und Vorbildern aufwachsen, die ihnen Gleichwertigkeit und Selbstbewusstsein vermitteln. Kinder- und Jugendmedien sind jedoch noch weitgehend von Stereotypen geprägt. Dies ändert sich langsam. Es gilt nun die Medien, die Rollenstereotype durchbrechen, sichtbar und auffindbar zu machen. Dies kann im Rahmen von Medienpräsentationen und gezielter Vermittlungsarbeit erfolgen. Hier wird derzeit an einem Konzept gearbeitet, das auch Steuerungsinstrumente für die tägliche Bibliotheksarbeit enthalten soll.

Die Fokuszielgruppen für die Programmarbeit werden in regelmäßigen Abständen überprüft, mit dem Ziel weitere für die Diversitätsentwicklung und Gleichstellungsorientierung relevante Gruppen (wie z. B. Menschen mit Einschränkungen) zu identifizieren und das Programmspektrum zu erweitern.

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

Ziel

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

Indikatoren zur Zielerreichung

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

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Projektplanung und Konzeption des Informationspools bis Anfang 2019: Erst bis Ende 2022 möglich.

Status Quo Erhebung aktueller Studien 2019: Erst im Jahr 2022 möglich

Ab dann laufende Aktualisierung: Folgt dann

→ Aufgrund von im statistischen Amt interner Aufgabenpriorisierungen, zu der die Mitarbeitenden im Zuge der CORONA/PEIMAN-Einschränkungen und Konsolidierungen aufgerufen waren, konnte dieses Projekt nicht weiter verfolgt werden. Ob im Jahr 2022 mit einer Entspannung der Situation gerechnet werden kann, ist fraglich.

Beschreibung der Maßnahme

--

Weiterführender Handlungsbedarf

--

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

Art. 11 der Charta betrifft die Rolle der Unterzeichnenden als Arbeitgeber*innen. Gemäß Art. 11 Abs. 1 der Charta erkennt „(die/der Unterzeichner/in) in der Rolle als Arbeitgeber ... das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen (an)“.

Die Landeshauptstadt München hat für ihre Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern bereits viele Auszeichnungen und stets sehr viel Anerkennung erhalten. Bereits vor Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) im Jahr 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. Die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ (Maßnahme 3.2.1) sind das strategische Gleichstellungs-konzept der Landeshauptstadt München, sie legen die personalpolitischen Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Gleichstellung fest.

Das Handlungsfeld „Stadt als Arbeitgeberin“ enthält sieben Maßnahmen:

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 Gleichstellungsstelle für Frauen bereits in den 1980er 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 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 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05391). Datengrundlage der Leitsätze ist der Gleichstellungsbericht, der auf der Grundlage des BayGIG alle fünf Jahre erscheint. Der aktuelle Gleichstellungsbericht erschien 2019 und wurde am 11.12.2019 im Verwaltungs- und Personalausschuss des Stadtrats bekanntgegeben (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 17060). Der

Gleichstellungsbericht wird ergänzt durch den „Daten Fakten Bericht“ sowie verschiedene Dashboards zu ausgewählten Personalthemen, diese decken bereits den Großteil der Anforderungen des BayGIG ab und werden jährlich aktualisiert.

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 2022 ist geplant, die Leitsätze fortzuschreiben. Voraussichtlich werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Digitalisierung und NeoHR (Neuorganisation der städtischen Personalarbeit)
- Care Arbeit
- Berufliche Entwicklung, Personalentwicklung und Talententwicklung
- Antidiskriminierung

Für ihr vorbildliches Engagement wurde die Landeshauptstadt 2020 zum achten 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 und 2020 bewarb sich die Landeshauptstadt München dafür und wurde für ihr vorbildliches Engagement im Bereich von Gleichstellung und Antidiskriminierung beide Male ausgezeichnet.

3.2.2 Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen des Eigenbetrieb [it@M](#)

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.

Die Anzahl der Schülerinnen, die im jeweiligen Arbeitsbereich ein Schülerinnenpraktikum absolviert hat.

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

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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 GL12 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 GL12.

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.

Beschreibung der Maßnahme

Durch die pandemiebedingte Situation war die Durchführung der geplanten Maßnahme erschwert. Dennoch gab es 97 Anfragen, von denen in dieser Zeit 12 Praktika stattgefunden haben. Alle 6 Anfragen der Schülerinnen wurden angenommen. Zusätzlich konnte ein virtuelles Praktikum genehmigt werden.

Eine Studierende konnte ebenfalls ihr Praktikum der Hochschule München in unserem IT-Bereich ableisten.

Der eigens für die Umsetzung der Maßnahme entwickelte Evaluationsfragebogen wurde erst im Jahr 2021 erstellt und konnte nicht mehr eingesetzt werden. Alternativ dazu gibt es einen Erfahrungsbericht einer Schülerin, den sie im Rahmen ihres Praktikums verfasst hat.

Die 5% der zu schaffenden Schnupperpraktikas wurden bei einer Anzahl von über 100 Nachwuchskräften erfüllt.

Leider konnten pandemiebedingt keine ausreichenden aussagekräftigen Erhebungen über die Wirkweise durchgeführt werden.

Mittel- und langfristig wird das Projekt weiter verfolgt. Die geplante Maßnahme soll sobald als möglich vollumfänglich umgesetzt und evaluiert werden.

Weiterführender Handlungsbedarf

-

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 interessierte allgemeinbildende Schulen

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

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

Indikatoren zur Zielerreichung

Abschluss der Maßnahme durch eine Dokumentation.

→ Ausführungen: s. u.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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:

→ Ausführungen: s. u.

Beschreibung der Maßnahme

Es wurde ein Workshop mit der o. g. Zielgruppe unter Beteiligung der Referatsleitung und der Kooperationspartnerinnen durchgeführt. Die Teilnehmerinnen haben sich mit folgenden Fragen auseinandergesetzt:

1. Was hat Ihnen persönlich auf dem Weg in die Schulleitung geholfen?
2. Welche Umstände behindern das Ergreifen einer Führungsposition speziell für Frauen?
3. Welche Möglichkeiten sehen Sie an Ihren Schulen zu Förderung von Frauen?
4. Welche konkreten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Landeshauptstadt sind notwendig?

Die Teilnehmerinnen erhielten erstmalig die Möglichkeit, sich gemeinsam in einem oben beschriebenen Rahmen mit den genannten Fragen und mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ auseinanderzusetzen und sich zu vernetzen – mit dem Ziel, Frauen in Führungspositionen zu stärken und potenzielle Bewerberinnen zu bestärken, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Die Teilnehmerinnen zeigten großes Interesse am Thema und an der Vernetzung. Betont wurden die Wichtigkeit einer gezielten Personalförderung (auch durch professionell geführte Mitarbeiter*innengespräche und persönliche Ansprache), die Rolle der Familie (insbesondere die Verfügbarkeit einer umfassenden Kinderbetreuung) und eine größere Flexibilität in der Ausübung einer Führungsposition (z.B. Führen in Teilzeit, Homeoffice) bei der Entscheidung, eine Führungsposition anzustreben.

Als Folge werden mittel- und langfristige Modelle zu Führung in Teilzeit und zu geteilter Führung (bei Schulleitungspositionen nach BayEUG nicht möglich) geprüft.

Es wird angestrebt, in regelmäßigen Abständen Vernetzungstreffen zu unterschiedlichen Themen für Frauen in Führung zu etablieren.

Die Einführung der erweiterten Schulleitung bietet die Chance für einen Einstieg zur Übernahme von Führungs- und Personalverantwortung für einen überschaubaren Personenkreis (Führungsspanne i.d.R. 1:14).

Weiterführender Handlungsbedarf

Weitere Professionalisierung der Personalentwicklung, insbesondere in Hinblick auf Coaching und Potentialförderung

Entwicklung praxistauglicher Modelle zu Führung in Teilzeit und zu geteilter Führung (außer Schulleitung)

Schaffung flexibler Kinderbetreuung für städtische Lehrkräfte

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 Referat für Bildung und Sport, Geschäftsbereich Pädagogisches Institut
und dem Personal- und Organisationsreferat/ Betriebliche Gleichstellung

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

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.

Kommentierung: S. u.

Indikatoren zur Zielerreichung

Jährliche Dokumentation der Stellenbesetzungen: Ist umgesetzt

Analyse der Ursachen und Vorschläge für Fördermaßnahmen (Dokumentation): Siehe unter Beschreibung der Maßnahme.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Juni 2018 bis Juni 2019

Vorbereitungstreffen (Gleichstellungsstelle, Geschäftsbereich Berufliche Schulen, Sprecherin des AK Schulleitung)

Veranstaltung mit Workshop → Am 19.02.2019 erfolgt

Abgabe der Dokumentation

Zusätzlich: Nachbesprechung zur Kommunikation und Umsetzung der Handlungsbedarfe

Beschreibung der Maßnahme

Es wurde ein Workshop mit der o.g. Zielgruppe (sowie Mitarbeiterinnen der Schulleitung) mit Beteiligung der Referatsleitung und der Kooperationspartnerinnen durchgeführt, in dem sich die Teilnehmenden mit folgenden Fragen auseinander gesetzt haben:

1. Was war förderlich für Sie auf dem Weg in Ihre jetzige Funktion?
2. Welche Hemmnisse sind Ihnen auf dem Weg in Ihre jetzige Funktion begegnet?
3. Wie können Sie an Ihrer Schule geeignete Frauen unterstützen, damit sie sich auf eine Führungsposition bewerben?
4. Was ist darüber hinaus noch notwendig?

Die Teilnehmenden haben erstmalig einen Rahmen bekommen, sich mit den o. g. Fragen und mit dem Thema Frauen in der Schulleitung auseinanderzusetzen und sich zu vernetzen mit dem Ziel, Frauen in Führungspositionen zu stärken und potenzielle Bewerberinnen zu bestärken, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Es bestand ein großes Interesse an dem Thema und an der Vernetzung.

Die Wichtigkeit einer persönlichen Ansprache der potenziellen Bewerberinnen durch die Führungskraft und die Rolle der Familie, Verfügbarkeit der Kinderbetreuung bei der Entscheidung, ob eine Führungsposition angestrebt wird oder nicht sowie eine größere Flexibilität in der Ausübung der Führungsposition (z.B. Führen in Teilzeit, Homeoffice) wurde betont.

Aus der Veranstaltung hat sich eine Vernetzung ergeben, die in weitere thematische Treffen und gemeinsame Planung weiterer Maßnahmen mündet.

Darüber hinaus werden nach Möglichkeit Modelle zur Führung in Teilzeit und zu geteilter Führung (bei Schulleitungspositionen nach BayEUG nicht möglich) geprüft.

Die Einführung einer erweiterten Schulleitung bietet die Chance für einen Einstieg zur Übernahme von Führungs- und Personalverantwortung für einen überschaubaren Personenkreis (Führungsspanne 1:14).

Folgende Erkenntnisse haben sich ergeben:

Z. B. dass es

- essentiell ist, Lehrerinnen persönlich anzusprechen und zu ermutigen, sich in Richtung Führung weiter zu entwickeln und zu bewerben
- Modelle zur Führung in Teilzeit und geteilter Führung braucht, die funktionieren
- weitere flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten braucht

Weiterführender Handlungsbedarf

Organisation und Vorbereitung von Vernetzungstreffen, Kommunikation und Umsetzung der Ergebnisse

Entwicklung praxistauglicher Modelle zur Führung in Teilzeit und zu geteilter Führung (außer Schulleitung)

Schaffung flexibler Kinderbetreuung für städtische Lehrkräfte

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

Ziele

Vereinheitlichte transparente Entwicklungsmöglichkeiten für alle dem Jobcenter (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.

→ Mehrere Entwicklungskonferenzen mit Benennung von Potentialträger*innen beider Beschäftigtengruppen haben stattgefunden. Der Interne Service konnte wegen des Datenschutzes nur noch Bundesagentur für Arbeit (BA) Kolleg*innen in der Entwicklungskonferenz sichtbar machen.

Für kommunale Mitarbeiter*innen führt das JC eigene Entwicklungskonferenzen durch. Alle dem JC zugewiesenen Potentialträger*innen sind sichtbar.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

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

→ Die Verfahren und Instrumente der PE, die aktuell im JC gültig sind, wurden in der Trägerversammlung 2019 als Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzept des JC bestätigt.

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

Das Stellenbesetzungskonzept wird von den Trägern geprüft.

PE-Konzept wurde 2019 von der Trägerversammlung bestätigt.

Der Gleichstellungsplan des Jobcenters wird 2019 auf Grundlage des § 11 Bundesgleichstellungsgesetz (BglG) fortgeschrieben → Erfolgt, mit den geschlechterdifferenzierten Zahlen der Trägerzugehörigkeit

Es wird ein einheitliches geschlechtergerechtes Beurteilungssystem im Rahmen eines Kompetenzmodells weiterentwickelt (Landeshauptstadt München 2025).

Hinweis: Das JC ist bisher kein Pilot im Kompetenzmodell der LHM

Beschreibung der Maßnahme

Das JC hat einen Entwurf eines Stellenbesetzungskonzeptes an beide Träger gegeben. Beide Rechtsabteilungen prüfen dieses und beziehen Stellenbesetzungskonzepte/Gestellungsvereinbarungen anderer Kommunen und JC mit ein.

Für kommunale Mitarbeitende im JC aus dem sonstigen Verwaltungsdienst kann es im JC einen Kaminaufstieg geben. Sie werden bei den JC internen Bewerbungsverfahren als Anspruchsgruppe berücksichtigt.

Der Beschäftigtenlehrgang (BL) II kann auch ohne Abschluss des BL I absolviert werden, wenn ein Hochschulabschluss vorliegt. (Zugangsvoraussetzung für externe Bewerbungen)

Regionaldirektion hat die Auswahl der Tätigkeitsebene II Stellen der Geschäftsführung der Agentur übertragen.

Durch die guten Kontakte zwischen dem JC und den beiden Trägern konnte die Durchlässigkeit bei Auswahlverfahren erreicht werden. Der Personalrat des JC hat in zwei Auswahlverfahren das Stufenverfahren eingeleitet, da zwischen Dienststelle, Träger und PR keine Einigung erzielt werden konnte. Der Ausgang ist hier noch offen.

Beide Träger haben der Geschäftsführung des JC jedoch nicht die Stellenbewirtschaftung übertragen. Daher können sich nicht alle dem JC zugewiesenen Kolleg*innen auf jede Stelle bewerben. Die Bestenauslese kann damit nur trägerintern und nicht trägerübergreifend erfolgen, wie es im § 44 Abs.5 Sozialgesetzbuch (SGB) II vorgesehen wäre.

Es kann daher nicht auf das gesamte Potential von dem Jobcenter zugewiesenen Potentialträger*innen zurückgegriffen werden. Die Vorgaben des Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) sind schwerer zu erreichen.

Erkenntnisse: Es müssen im JC München unterschiedliche Frauenförderprogramme je nach Tarifvertrag und Trägerzugehörigkeit entwickelt werden, um den geforderten Vorgaben des FüPoG II zu entsprechen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die Träger BA und LHM sollen die dem JC zugewiesenen Stellen zur Bewirtschaftung dem JC überlassen, so dass sich alle die dem JC zugewiesenen Mitarbeiter*innen nach den JC eigenen Kriterien bewerben können. Die Beurteilung der JC Mitarbeiter*innen müssen innerhalb des JC vergleichbar sein und die Teilhabechancen an JC internen Stellen müssen allen Kolleg*innen offen stehen. Das Mentoring Programm für Frauen muss unabhängig von Trägerzugehörigkeit ausgeschrieben werden können. Neue Konzepte „Lust auf Führung“ müssen geschlechtersensibel und allen Beschäftigten angeboten werden. In European Foundation for Quality Management (EFQM) muss die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern sichtbar gemacht werden.

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 (JC)

Ziele

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

Indikator 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.

→ DV Telma wurde 2019 unterschrieben: Alle Fachlichkeiten können am mobilen Arbeiten/Telearbeit partizipieren.

Dienstanweisung (DA) Corona und Homeofficepflicht: Alle Fachlichkeiten können/müssen aufgrund des Infektionsschutzgesetz davon Gebrauch machen.

DV mobiles arbeiten soll aufgrund der positiven Erfahrungen in der Coronazeit angepasst werden, ist in Bearbeitung.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. 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 wurde die Dienstvereinbarung DV mobiles Arbeiten/Telearbeit zu Gunsten dieses Personenkreises verhandelt und angepasst.

DV Telearbeit ist seit 2020 unterschrieben.

→ Alles erfolgt.

Hinweise:

Die Evaluation hat vor Corona stattgefunden. Diese Erfahrungswerte haben die coronabedingte Homeofficepflicht erleichtert und zur Arbeitsfähigkeit des JC beigetragen. Der 3. Server der BA stabilisierte das IT-System.

Beide Träger passen ihre DV Mobilarbeit, Homeoffice in erweitertem Umfang an.

Das JC erarbeitet eine erweiterte DV

Beschreibung der Maßnahme

Telearbeitsfähige Arbeiten der jeweiligen Fachlichkeiten sind formuliert, Evaluation, Expertenrunde besetzt durch Mitarbeiter*innen und Führungskräfte aller Fachlichkeiten hat nach der Erprobungsphase stattgefunden. Die Arbeitsfähigkeit des JC war auch in der coronabedingten Homeofficepflicht gewährleistet. Die Bedenken sind ausgeräumt.

Mitarbeiter*innenzufriedenheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden gestärkt, Teilzeitbeschäftigte konnten wegen des Wegfalls der Wegezeit Stunden erhöhen, Arbeitsfähigkeit und Infektionsschutz waren gewährleistet, erhöhtes Antragsaufkommen konnte bewältigt werden.

Teilzeit (TZ) Beschäftigte bestehen jedoch vermehrt auf Präsenzzeiten um der doppelten Vergesellschaftung (def. Max Weber) entgegenzuwirken. Alle Fachlichkeiten waren arbeitsfähig

Schwierig waren Internetverbindungen bei Überlastung, Vereinsamung der Teammitglieder, Arbeitsschutz im Homeoffice und Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben, Ausstattung kein 2. Bildschirm, private Hardware

Flexible Arbeitsformen können jedoch Standard werden. Digitale Formen der Antragstellung und der Beratung ermöglichen ein verbessertes und erweitertes Beratungssetting auf Augenhöhe. Digitaler Zugang zu den Angeboten des JC.

Erkenntnisse: Mobiles Arbeiten ist genauso leistungsfähig wie Arbeiten in Präsenz. Eine Pauschale für zusätzliche Auslagen im Homeoffice muss gewährleistet sein.

Weiterführender Handlungsbedarf

Ausreichendes Equipment nötig (Headset und Kamera, 2. Bildschirm)

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)

Ziel

Frauen können wohnortnah eingesetzt werden.

Indikatoren zur Zielerreichung

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

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Außenstellen: bis Ende 2021

→ Nicht umgesetzt, da wegen der Sparmaßnahmen keine Neubauten getätigt wurden.

Beschreibung der Maßnahme

Keine Maßnahme ergriffen (Sparmaßnahmen)

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich

Abfallwirtschaftsbetrieb München

3.3 Genderkompetenz

Geschlecht ist in allen Gesellschaften eine zentrale Strukturkategorie. Daher ist Genderkompetenz, nämlich die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten, eine zentrale bedeutende Fähigkeit.

In Bezug auf „Genderkompetenz“ wird zwischen „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“ und „sozialer Kompetenz“ unterschieden. „Fachkompetenz“ beinhaltet in diesem Zusammenhang 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. 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.“

Das Handlungsfeld „Genderkompetenz“ enthält neun Maßnahmen:

3.3.1 Jährlicher Gendertag im Kulturreferat (KULT-R)

Ziele

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

Indikatoren zur Zielerreichung

2020 und 2021 hat jeweils ein Gendertag stattgefunden.

→ 2020 und 2021 hat jeweils ein Gendertag als Diversitätstag stattgefunden. Pandemiebedingt wurden Onlineformate umgesetzt.

Im Dezember 2020 fand ein Onlinevortrag mit anschließender Diskussion mit Kübra Gümüşay statt.

Im Mai 2021 fand ein Onlinequiz zum Thema Diversität statt.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

1 Tag in 2020 (plus Vorbereitungszeit)

1 Tag in 2021 (plus Vorbereitungszeit)

jeweils konkrete Vereinbarungen/Handreichungen für das alltägliche Verwaltungshandeln

→ August bis Dezember 2020:

mehrere inhaltliche Vorbereitungstreffen mit Kolleg*innen aus der Diversitäts-AG

Umsetzung im Dezember

Nachbesprechung

Januar 2021 – Juni 2021:

Mehrere inhaltliche Vorbereitungstreffen mit Kolleg*innen im Rahmen der Diversitäts-AG

Ein Tag Vorbereitung mit externen Partner*innen aus dem Medienzentrum München zur technischen Umsetzung.

18.5.2021 Tag der Veranstaltung / Onlinequiz

Nachbesprechung

Beschreibung der Maßnahme

Im Dezember 2020 fand zunächst in der sog. Kulturkonferenz, eine Runde aller Instituts- und Abteilungsleitungen des KULT-R, eine Auseinandersetzung mit den Themen Sprache, Diversität und Intersektionalität mit der Referentin Kübra Gümüsay inkl. Lesung aus ihrem Buch „Sprache und Sein“ statt. Danach fand ein ähnlicher Impuls mit Frau Gümüsay für alle MA statt, der dann auch online in WILMA allen zugänglich gemacht wurde.

Im Mai 2021 fand in zwei Durchläufen ein Onlinequiz zu Gleichstellung und Diversity statt. Es konnte auf die vorhandene interne Referatsstruktur zu Diversity zurückgegriffen und in gemeinsamer Arbeit mit den Kolleg*innen umgesetzt werden. In Kooperation mit dem Medienzentrum konnten sich über die Videokonferenz Webex referatsweit Mitarbeiter*innen einwählen und über Mentimeter selbst am Quiz beteiligen. Die Lösungen sowie die Abstimmungen konnten so direkt und zeitgleich über Webex eingeblendet werden, zwei Mitarbeiter*innen begleiteten als Moderator*innen. Die Resonanz war gut, von Mitarbeiter*innen, die nicht teilnehmen konnten, wurde der Wunsch nach Wiederholungen geäußert.

Über die gemeinsame Erarbeitung der Fragen des Quiz wurde in kollegialer Runde über Gender- und Diversitythemen diskutiert, Sichtweisen in Frage gestellt und neues Wissen generiert.

Über die Betreuung eines Chats während des Quiz konnten von den teilnehmenden Mitarbeiter*innen Fragen aufgeworfen und – wenn auch nicht abschließend - beantwortet werden. Anregungen wurden entgegengenommen und anschließend durchaus auch kontrovers diskutiert. Insgesamt lässt sich sagen, dass die wertschätzende Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung und Diversity Türen öffnet und neue Impulse setzt.

Aus den Antworten der Mitarbeiter*innen konnte man bereits eine weitergehende Auseinandersetzung zu den Themen Gleichstellung und Diversity herauslesen.

Die Maßnahme hat zusätzliche Personalressourcen der Mitarbeiter*innen abteilungsübergreifend gefordert.

Die Kolleg*innen, die in die Veranstaltungen inhaltlich eingebunden waren, sind weiterhin an einem jährlichen Gender/Diversitätstag interessiert, es wird sich darüberhinausgehend ca. alle 4 Wochen

in dieser Runde getroffen, um sich abteilungsübergreifend zu Gleichstellung und Diversität auszutauschen und um gemeinsames Verwaltungshandeln abzustimmen. Zudem werden in diesem Gremium weitergehende Bedarfe hinsichtlich Gleichstellung und Diversität diskutiert und umgesetzt. Perspektivisch soll Gleichstellung und Diversität mit je einer eigenen Maßnahme an getrennten Tagen bedacht und so besser fokussiert werden.

Erkenntnisse: Über den kollegialen abteilungsübergreifenden und regelmäßigen Austausch kann alltägliches Verwaltungshandeln in Bezug auf Gendermainstreaming besser abgestimmt, Vereinbarungen dazu getroffen und ein Verständnis generiert werden. Durch den Raum, den das Querschnittsthema durch die Maßnahme bekommt, findet eine Sensibilisierung hinsichtlich GenderMainstreaming auf ungezwungene Weise statt.

Weiterführender Handlungsbedarf

Durch die Pandemie konnten nur Onlineformate stattfinden, die nur einen Teil der Mitarbeiter*innen erreichen. Wichtig wäre in einen größeren Austausch nicht nur abteilungsübergreifend, sondern auch referatsweit zu kommen. Hierzu wären analoge oder auch hybride Formate zielführend, die aber momentan aufgrund der Pandemie nicht zu realisieren sind.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat, örtliche Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit Kolleg*innen aus allen Abteilungen.

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

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. regelmäßige Treffen (mind. 2 x jährlich). Tagesordnung und Dokumentation

→ Es gibt seit Ende 2019 eine interne Arbeitsgruppe, in der Kolleg*innen mitwirken, die mit Querschnittsthemen betraut sind. Neben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind das Kolleg*innen, die zu Inklusion, Interkulturelle Öffnung und Diversität im allgemeinen in allen Bereichen des Kernreferates arbeiten.

Es fanden zahlreiche Treffen statt. Es gibt einen internen Arbeitsraum auf der Wissensdatenbank der Landeshauptstadt München (WILMA), in dem die Protokolle und Unterlagen zentral abgelegt werden.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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.

→ Es wurde eine Diversitäts-AG gegründet, weil das durch die neuen Handlungsfelder des Referenten als Thema zentral in den Fokus gerückt ist. Die ursprüngliche Idee war, diese anstatt der Gender AG zu nutzen. Es hat sich allerdings in der laufenden Zusammenarbeit gezeigt, dass es für diese AG v. a. darum geht, die Querschnittsthemen zusammenzubringen und die Arbeit der Kolleg*innen zu kennen. Eine fachliche detaillierte Befassung mit Genderfragen war in diesem Rahmen nicht möglich. Da diese AG bereits viele Ressourcen gebunden hat und dann aufgrund einer Elternzeit die Stelle der örtliche Gleichstellungsbeauftragte (öGB) eine Weile unbesetzt blieb, wurde die Gender-AG noch nicht gegründet. Dies ist nun aber für 2022 geplant.

Beschreibung der Maßnahme

Es fand erstmals ein fundierter fachlicher Austausch und eine Zusammenarbeit der Kolleg*innen statt, die Querschnittsthemen im Referat bearbeiten. Außerdem fanden auch gemeinsame Projekte wie die Umsetzung des Diversitätstages sowie Beratungen und öffentlichkeitswirksame Aktionen für die Kolleg*innen statt. Ebenso gab es bereits erste Austauschrunden mit einem erweiterten Kreis, d. h. mit Kolleg*innen, die sich mit den Themen in den Instituten des Kulturreferats befassen.

Es war und ist für alle eine Bereicherung und der Austausch ist wichtig, um die Themen im Referat voranzubringen. Zudem ist es hilfreich so auch Hinweise und Rückmeldungen aus den einzelnen Bereichen des Kulturreferats zu bekommen.

Manche Maßnahmen und Vorhaben werden in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich verstanden und umgesetzt.

Für viele Kolleg*innen ist die Querschnittsthematik ein zusätzliches Thema, das mitgedacht werden muss. Daher war die Ressourcen- und Kapazitätenfrage immer wieder eine zentrale.

Mittel- und langfristig kommt das Kulturreferat mit Diversitätsthemen voran. Blinde Flecken können einfacher erkannt und mit entsprechenden Maßnahmen bearbeitet werden.

Erkenntnisse: Wie oben bereits erwähnt, kann die Diversitäts AG entgegen der ursprünglichen Idee nicht eine explizite Gender Arbeitsgruppe ersetzen. Daher wird diese nun parallel mit entsprechenden Beauftragten und Ansprechpersonen im Referat gegründet werden.

Weiterführender Handlungsbedarf

Gründung einer Gender AG (in Planung: Auftaktveranstaltung für Frühjahr 2022 terminiert)

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 (RBS) (Vernetzungstreffen aller gender- und gleichstellungsbezogenen Fachstellen im RBS)

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 2 x jährlich), Tagesordnungen und Dokumentation

→ Die Referatsleitung hat am 10.06.2021 auch an der Gender AG teilgenommen.

Seit Juli 2020 haben vier Treffen stattgefunden. Es gibt Tagesordnungen und Dokumentation zu den Treffen.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019 werden die beteiligten Fachstellen im RBS identifiziert.

Eine Auftaktveranstaltung wurde für den Herbst 2019 terminiert.

→ Aufgrund der verspäteten Stellenbesetzung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die die Gender AG laut Aktionsplan zu leiten hat, konnte die Auftaktveranstaltung der Gender AG erst am 29.07.2020 stattfinden und nicht wie geplant im Herbst 2019.

Ab 2020 findet zweimal im Jahr die Gender AG im RBS statt

→ Ja.

Beschreibung der Maßnahme

Die beteiligten Fachstellen des RBS sind identifiziert. Eine Vernetzung aller genderbezogenen Fachstellen des RBS besteht. Die Erarbeitung von Standards für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in Bildung und Sport erfolgt derzeit in der sog. unter-AG-Positionspapier der Gender AG.

Die Berücksichtigung der Inhalte der Beschlussvorlage „Geschlechtergerechte Pädagogik“ konnte zunächst nicht erfolgen, da die Fertigstellung der Beschlussvorlage und Abstimmung im Stadtrat noch abgewartet werden musste.

Mittel und langfristig wird es eine bessere Verankerung des Themas innerhalb des RBS und Nutzung von Synergieeffekten geben.

Die bisher relativ isolierte und vereinzelt bilaterale Bearbeitung der Themen Geschlechtergleichstellung und Genderpädagogik erfolgt seit der Vernetzung durch die Gender AG transparenter gegenüber den anderen genderbezogenen Fachstellen. Voneinander lernen und die Nutzung von Synergien sind möglich.

Weiterführender Handlungsbedarf

Fertigstellung des „Positionspapier“ (Arbeitstitel), damit die bestehenden Standards für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in Bildung und Sport sich weiter etablieren und bei der Entwicklung neuer Maßnahmen mitgedacht werden.

Berücksichtigung der Inhalte der Beschlussvorlage „Geschlechtergerechte Pädagogik“ bei der Planung von geschäftsübergreifenden Maßnahmen, Projekten und Veranstaltungen

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 seit Besetzung der Stelle bei der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten des RBS

3.3.4 Genderkompetenz in Schulen und Kindertageseinrichtungen

Ziel

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

Indikatoren zur Zielerreichung

Fortbildungstag zur Genderkompetenz für Mitarbeiter*innen hat stattgefunden.

Einrichtungsspezifische Maßnahmen (z. B. Leitbild, Einrichtungskonzept, Unterrichtsgestaltung, Öffentlichkeitsarbeit) um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, sind angedacht, Impulse für den Praxistransfer sind gesetzt.

→ Kommentierungen: S. u.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Mitte 2019 – Dezember 2021 → Aufgrund von Belastungen und Einschränkungen durch Coronapandemie verschoben:

Kindertagesstätte und Schulen werden zur Beteiligung gewonnen.

→ Umsetzung Luisengymnasium am 27.06.2022

Umsetzung Kindertagesstätte im Juli 2022; erste Absprache fand statt; ausführliches Vorgespräch mit Einrichtung, PI-ZKB-FB2.1 sowie KITA-FB Geschlechtergerechte Pädagogik und Gender folgt;

Ein Konzept wird entwickelt.

→ Konzept ist erstellt:

Rahmen der Veranstaltung

Geplant ist eine 1-tägige Fortbildung für jeweils das gesamte Team/Kollegium einer Kita oder einer Schule. Im Rahmen der Umsetzung der EU-Charta sollen im Schuljahr 2021/2022 eine Kita und zwei Schulen von dem Programm erreicht werden und daran teilnehmen.

Die Fortbildung beinhaltet mindestens ein Vorgespräch mit der Schulleitung und gegebenenfalls mit geeigneten Pädagog*innen der Kita/Schule. Der eigentliche Fortbildungstag soll ein ganzer Tag sein. Es ist möglich diesen auf zwei halbe Tage aufzuteilen.

Nach dem Fortbildungsblock sind zwei Treffen zur Nachbereitung und Reflexion geplant.

Eines der Gespräche soll zeitnah innerhalb von 3 Wochen nach der Durchführung stattfinden. Ein zweites Reflexionstreffen soll in etwa ein halbes Jahr später stattfinden.

Ziel der Reflexionsgespräche ist die Festigung und Verstetigung des Kompetenzgewinns aus der Fortbildung. An den Treffen zur Nachbereitung nehmen mindestens eine kleine Anzahl relevanter Personen aus der Institution/Schule teil.

Vorgespräch

Es findet mindestens ein Vorgespräch mit der Einrichtungsleitung/Schulleitung sowie zuständigen Pädagog*innen aus der Einrichtung/Schule (z. B. Mädchen*beauftragte, Jungen*beauftragter) statt. Dieses Gespräch wird von den Referent*innen der Fortbildung, sowie der jeweils zuständigen Kolleg*in aus RBS-PI-ZKB-FB2.1 oder RBS-PI-ZKB-FB3.3 durchgeführt. Inhalte dieses Gesprächs sind:

- Abklären von Bedarfen und Wünschen
- Abklären des organisatorischen Rahmens des Fortbildungstages
- Abklären des inhaltlichen Rahmens des Fortbildungstages
- Zielvereinbarung

Fortbildungsrahmen

Ein Tag zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Kita/Schule

Aufbau

- Allgemeiner Einstieg ins Thema: Wissenswertes / Grundlagen, Geschlechterrollen, Gesellschaft, Häufigkeiten, Privilegien, Benachteiligung, Intersektionalität, ...
- Geschlechtergerechtigkeit in der Schule/Kita: Zugänge zu Bildung, Rollenbilder vs. Vielfalt, Sichtbarkeit des Themas in Schule/Kita, Welche Strukturen fördern Vielfalt?
- Wie kann Pädagogik Gerechtigkeit befördern?
- Perspektiven entwickeln: Was kann ich tun, was kann unsere Schule/Kita tun, um für ausgeglichene Chancen zu sorgen? (zu betrachtende Bereiche: Schulalltag, Kita Alltag, Unterricht, Spiele, Materialien, sichtbare Pädagogische Haltung,...)
- Weiterführende Erfolgssicherung:
- Zwei Treffen für Gespräche zur Reflexion und zur Begleitung und Sicherung der Umsetzung von Perspektiven.

Durchführung des Fortbildungstages → Folgt
Auswertung des Fortbildungstages → Folgt

Beschreibung der Maßnahmen

–, da Umsetzung noch nicht abgeschlossen

Weiterführender Handlungsbedarf

Erhebung nach Umsetzung

Verantwortlich – in Kooperation mit

Moderation und Abstimmung des Gesamtprozesses: Beauftragte für die Europäische Charta im Referat für Bildung und Sport und Gleichstellungsstelle für Frauen

Schulen und Kindertagesstätten: Referat für Bildung und Sport, Geschäftsbereich KITA, Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen, Geschäftsbereich Berufliche Schulen Konzeption, Organisation und Abstimmung mit Schulen und Kindertagesstätte: Referat für Bildung und Sport, Pädagogisches Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement, Mädchen*-Beauftragte und Jungen*-Beauftragte und Bereich Kindertageseinrichtungen

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

Ziele

Für den KAD zugeschnittene Schulungen sind im KAD-Fortbildungsplan fest integriert (auch unabhängig des ersten Einarbeitungskonzepts).

Jede KAD-Außendienstkraft (aber auch jede Innendienstkraft inklusive 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.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Oktober 2019 – Dezember 2021

→ Sowohl die Mitarbeiter*innen, als auch die Kund*innen beim KAD sind in erhöhtem Maße multikulturell und durch unterschiedliche soziokulturelle Einflüsse geprägt. Dies hat in der strategischen Personalentwicklung dazu geführt, ein eigenes Schulungskonzept mit Gender- und interkulturellen Themen für den KAD zu entwickeln.

Ein fachdienststellenspezifisches Konzept wurde erarbeitet, Trainer*innen gefunden, die Schulung aller sechs Teams der kommunalen Außendienst vereinbart und organisatorisch vorbereitet. Die ersten drei Schulungen wurden im Februar und März 2020 durchgeführt, die nächsten drei mussten coronabedingt verschoben werden.

Im November 2021 wurde die vierte Schulung durchgeführt und in Rücksprache mit den Trainer*innen – die wegen der Methodik der Schulungen und um allen Teilnehmenden die gleichen Schulungsinhalte bieten zu können, von einer Umstellung auf ein online Format abgeraten haben – vereinbart, dass sobald die Infektionszahlen wieder Schulungen in Präsenzform erlauben, die ausstehenden beiden Termine nachgeholt werden.

Beschreibung der Maßnahme

Beim Kommunalen Außendienst wurde ein Teil der Außendienstteams mithilfe von städtischen Trainer*innen zum Thema „Vielfalt gestalten“ geschult. Es handelt sich dabei um ein interaktives Training. Der Inhalt wurde mit der damaligen Fortbildungsbeauftragten des KVR abgestimmt, um sicherzustellen, dass die Anforderungen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllt werden.

Im Rahmen der Schulung wird die Wahrnehmung von Ungleichheiten trainiert. Ebenso werden die Außendienstkräfte durch verschiedene Rollenspiele dahingehend sensibilisiert, dass alle Menschen das gleiche Recht auf Entfaltung haben.

Inhaltlich werden beispielsweise der Art. 3 GG, sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz thematisiert. Des Weiteren wird unter anderem die Strategie des KVR zum Thema „Gender-Mainstreaming“ und die Thematik von Zuschreibungen behandelt.

Der Perspektivenwechsel in integrierten Rollenspielen fördert das Verständnis für Ungleichbehandlungen.

Die Inhalte werden auf methodisch unterschiedliche Art und Weise vermittelt. Die gesamte Schulung basiert auf erfahrungsorientierter Wissensvermittlung und ist interaktiv gestaltet. Durch wiederholende Reflexionsphasen werden die Inhalte verfestigt.

Interne, nach der Schulung ausgefüllte Evaluationsbögen haben gezeigt, dass die Schulung aufgrund der Möglichkeit zur aktiven Mitarbeit als sehr positiv aufgefasst wurde. Aus diesen Rückmeldungen konnte die Erkenntnis gewonnen und die Annahme der Trainer*innen gefestigt werden, dass das Ausweichen auf ein Online-Format keine adäquate Alternative darstellt.

Weiterführender Handlungsbedarf

Ein weiterführender Handlungsbedarf kann zum aktuellen Zeitpunkt nicht definiert werden. Die Schulungsreihe soll nach Abschluss in Zusammenarbeit mit den Trainer*innen evaluiert und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergriffen werden.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat, Kommunaler Außendienst (KAD)

in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsbeauftragten des KVR, der Stelle für interkulturelle Arbeit und der Gleichstellungsstelle für Frauen.

3.3.6 Wahlunterlagen in geschlechtergerechter und einfacher Sprache (Hinweis: Neuer Titel wegen erweiterter Inhalte. Vorheriger Titel: Geschlechtergerechte Überarbeitung der Schulungsunterlagen für die Wahlen)

Ziel

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

Indikator zur Zielerreichung

Die Schulungsunterlagen für die Wahlen sind geschlechtergerecht überarbeitet.

→ Das Ziel wurde zur Bundestagswahl 2021 zu 100 % erreicht.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Die geschlechtergerechte Überarbeitung von Schulungsunterlagen für die Wahlen ist in zwei Schritten erfolgt: In einem ersten Schritt wurden die Schulungsunterlagen für die Europawahl 2019 den geltenden Regelungen der AGAM entsprechend gegendert. Zu den Schulungsunterlagen gehören zum Beispiel Skripte für den engeren Wahlvorstand, für Schriftführer*innen und Beisitzer*innen jeweils im Wahllokal und bei der Briefwahl, außerdem Kurzübersichten, Infoblätter sowie Skripte für das Wahllokalsystem.

In einem zweiten Schritt wurden die Schulungsunterlagen sowie weitere wahlbezogene Texte (gedruckt und online) für die Kommunalwahl 2020 auf geschlechtergerechte und einfache Sprache umgestellt. Das bedeutet, dass neben den oben erwähnten Schulungsunterlagen auch die Wahlbenachrichtigung, der Wahlschein, das Berufungsschreiben für die Wahlhelfer*innen, die Texte im Wahlvorschlagsportal sowie diverse Kurzanweisungen und Informationsschreiben gegendert und auf eine bürgernahe Sprache umgestellt wurden.

So erhielten die Bürger*innen bei der Kommunalwahl 2020 in München erstmals eine Wahlbenachrichtigung in geschlechtergerechter und einfacher Sprache. Das Ziel der Bearbeitung war, die wahlberechtigten Bürger*innen ohne Benachteiligung aufgrund des Geschlechts anzusprechen und so zu informieren, dass jede*r, möglichst nach einmaligem Lesen der Wahlbenachrichtigung und ohne weitere Nachfragen zu stellen, weiß, wann, wo und wie gewählt werden kann.

Die Erfahrungen mit den überarbeiteten Unterlagen waren nach der Kommunalwahl so positiv, dass im Anschluss an diese Maßnahme auch die Umstellung der Wahlunterlagen für die Bundestagswahl 2021 beschlossen wurde.

Zur Europawahl waren die Schulungsunterlagen, nicht aber alle anderen öffentlichkeitswirksamen Unterlagen in einfacher und geschlechtergerechter Sprache überarbeitet. Zur Bundestagswahl 2021 wurden nun alle Formulare, Texte, Internetbeiträge und Anmeldemasken (wie Briefwahl-Online, Anmeldemaske für Wahlhelfende und zur Schulungsanmeldung), E-Mail-Antworten, automatisierte Antwortschreiben angepasst.

Beschreibung der Maßnahme

Es wurden alle für eine Wahl relevanten Unterlagen überarbeitet und angepasst. Vom einfachen Antwortschreiben an andere Gemeinden bis zum Wahlschein, von der Berufung für Wahlhelfende bis zur Umbenennung des Postfaches in „wahlhelfende.kvr@muenchen.de“ statt bisher „wahlhelfer.kvr@muenchen.de“. Eine Herausforderung in diesem Prozess ist, bei der Quantität der Unterlagen kein Dokument zu übersehen.

Es gab vereinzelt Beschwerden, dass auf die geschlechterspezifische Anrede vor allem in Serienbriefen verzichtet wurde. Allerdings waren dies erheblich weniger Beschwerden als in der Vergangenheit. Insbesondere gab es weniger Rückfragen zu Inhalten der Schreiben, was darauf schließen lässt, dass sie besser verstanden wurden.

Weiterführender Handlungsbedarf

Fortlaufende Berücksichtigung bei allen Unterlagen in Zusammenhang mit Wahlen und Abstimmungen, kontinuierliche Eingaben an übergeordnete Behörden und zuständige Ministerien auch die amtlichen Vorlagen entsprechend anzupassen und die dort verwendete Sprache zu vereinfachen.

Es werden künftig alle Unterlagen für jeweils anstehende Wahlen entsprechend überarbeitet und angepasst. Für die Bundestagswahl 2021 ist dies bereits erfolgt, die nächste große Wahl wird die Landtagswahl 2023 sein. Auch zur anstehenden Migrationsbeiratswahl 2023 wird eine entsprechende Anpassung erfolgen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat, Sachgebiet 3 – Wahlen, Beschlusswesen in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversity (KVR-RL-StD).

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

Ziele

Ein Konzept zur Umsetzung und Ausstattung der Jungenarbeit soll unter der Kooperation von Mädchen- und Jungenarbeit (städtische und freie Träger) 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.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

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

→ Die Einbringung der Beschlussvorlage konnte aufgrund der sozialreferatsweiten Priorisierung der vorzulegenden Beschlussvorlagen – insbesondere derer mit finanziellen Auswirkungen – nicht erfolgen.

Fristverlängerung beantragt mit Sammelbeschlussvorlage "Terminverlängerung für aufgegriffene und noch in Bearbeitung befindliche Stadtratsanträge - Stadtjugendamt" (vgl. 08.03.2022 Vorlagen Nr. 20-26- / V 05346) – zunächst bis 31.12.2022. Vorhaben bleibt aufgegriffen

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

-

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, Träger aus dem Bereich der Jungenarbeit und Mädchenarbeit, FaFo, Netzwerk Jungenarbeit

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

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
- 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 FachArgen 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.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. 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.

→ Die Maßnahme kann in der aktuellen Gesamtsituation nicht umgesetzt werden.

Im Rahmen der Erarbeitung wurde festgestellt, dass bereits die Erstellung und Abstimmung eines „Kriterienkatalogs“ sowohl referatsübergreifend wie auch bei den freien Trägern der Jugendhilfe erhebliche personelle Ressourcen bindet. Deutlich wurde auch, dass die Umsetzung sowie das Controlling des Ziels, durch den Katalog die Qualität und Wirksamkeit der Umsetzung genderspezifischer Leitlinien und intersektionaler pädagogischer Arbeit sichtbar zu machen, aufgrund der aktuellen Ressourcenbeschränkungen derzeit nicht möglich ist. Sobald die vakanten Stellen wieder besetzt sind, wird das Thema erneut aufgegriffen.

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

-

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, der Vertretung der Sozialbürgerhäuser und der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.3.9 Maßnahme „Frauen und ...“ für Mitarbeiterinnen der Münchner Kammerspiele

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

→ Die konkret geplanten Maßnahmen konnten pandemiebedingt nicht stattfinden.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Vorbereitung mit externer Beratung 1. Halbjahr 2019

Durchführung der Maßnahmen Spielzeit 2019/2020 aus dem Budget der Münchner Kammerspiele

→ Es ist geplant, die Maßnahmen im Zusammenhang mit einer Organisationsentwicklungsmaßnahme am Theater stattfinden zu lassen. Zusätzlich wurde im

Kulturreferat unter Beteiligung der Münchner Kammerspiele der Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe entwickelt. Dieser wurde für die Münchner Kammerspiele übernommen.

Die Otto-Falckenberg Schule und die Schauburg haben auf der Basis des werteorientierten Verhaltenskodexes des Bühnensvereins eigene Kodexe erarbeitet. Die Implementierung der Kodexe erfolgte durch mehrere Maßnahmen mit den Führungskräften und der Theaterleitung bzw. Schulleitung.

Beschreibung der Maßnahme

Umgesetzt wurde dennoch Folgendes:

Die Intendantin der Schauburg hat den Verhaltenskodex des Deutschen Bühnensvereins in einem 1-Tagesworkshop unter Beteiligung aller Mitarbeiter*innen überarbeitet und eine an die Bedarfe der Schauburg angepasste Version verfasst. Sämtliche Kolleg*innen haben diese Version unterschrieben. Zusätzlich wurde ein Leitfaden für Führungskräfte der Schauburg erstellt.

An der Otto-Falckenbergschule wurde eine an den Schulbetrieb angepasste Version erstellt. Am Anfang jedes Schuljahres werden die neuen Schüler*innen informiert. Im Lehrerkollegium fanden mehrere Veranstaltungen zu dem Thema statt.

Der Betriebsteil Kammerspiele hat sich in mehreren Workshops mit Führungskräften und Mitarbeiter*innen mit dem Verhaltenskodex und den damit verbundenen theaterspezifischen Themen auseinandergesetzt und dadurch eine Sensibilisierung und eine Veränderung der Haltung angestoßen.

Zu Beginn der Intendanz von Barbara Mundel fand eine Einbindung der neuen Mitarbeiter*innen der Kunst statt.

Im Rahmen eines Abteilungstags fand ein Workshop zum Thema „Übergriffe und Machtmissbrauch“ mit der Intendantin und der Personalleiterin statt.

Bei den Sicherheitsunterweisungen, die für jede Produktion mit sämtlichen Beteiligten (intern und extern) stattfinden wird explizit auf den Kodex verwiesen.

In sämtlichen Verträgen wird der Kodex für verbindlich erklärt.

Zudem wurde neben dem Kodex eine Zusammenfassung der Haltung der Theaterleitung, der Vorgehensweise, falls Übergriffe erfolgen und eine Übersicht der Ansprechstellen (theaterintern, stadintern und außerhalb) an sämtliche Kolleg*innen verteilt und in den Theatern und der Schule ausgehängt.

Diese Zusammenfassung steht seit letztem Jahr auch auf Englisch und in einfacher Sprache zur Verfügung.

Es entwickelt sich mehr und mehr eine Sensibilisierung für das Erkennen von Machtmissbrauch, sexuellen Übergriffen und Grenzverletzungen. Durch die Bekanntgabe verschiedener Ansprechstellen kommen Situationen, die grenzverletzend sein können, an den richtigen Stellen (insb. Leitung) an und können bearbeitet werden. Das bewirkt, dass die Kolleg*innen im Theater die Erfahrung machen, dass die Theaterleitung verantwortungsbewusst und unter Erfüllung der damit verbundenen Fürsorgepflicht mit etwaigen Vorfällen umgeht.

Es entsteht mehr Achtsamkeit bei allen Beteiligten. Vorkommnisse sind erkennbar, besprechbar oder werden geahndet (je nach Einzelfall).

Erkenntnisse: In den Workshops mit den Führungskräften wurden diese gebeten, sich an Übergriffe/ Grenzverletzungen auf die eigene Person zu erinnern. Der Austausch über eigene Erfahrungen hat deutlich gemacht, wie unterschiedlich „Grenzverletzungen“ gedeutet und empfunden werden.

Weiterführender Handlungsbedarf

Durchführung der ursprünglich geplanten Workshops

Verantwortlich

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

3.4 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Art 12 der Charta fordert u. a., dass „die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung der Aufgaben und Pflichten im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens einschließlich der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten Verantwortung legt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern“ (Art. 12 Abs. 1 der Charta) und dass „die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass diese Verantwortung von besonderer Bedeutung ist, wenn es um die Beauftragung einer externen Rechtspersönlichkeit mit der Erbringung einer wichtigen öffentlichen Dienstleistung geht, für die die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nach dem Gesetz Verantwortung trägt“ (Art. 12 Abs. 2 S. 1 der Charta).

Dies zugrunde gelegt, hat sich die Vergabestelle der Landeshauptstadt München mit der Verankerung von Vergabekriterien und Ausführungsbedingungen, die Geschlechtergerechtigkeit und die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen, beschäftigt. Das Amt für Wohnen und Migration hat bei den Ausschreibungen für den Betrieb der dezentralen Flüchtlingsunterkünfte die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Mädchen und Frauen zum Ziel.

3.4.1 Gendersensible und gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe

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.

→ Kommentierung: S. u.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019 – 2020:

→ Alle Anforderungen, die in einem Vergabeverfahren gestellt werden, müssen mit dem konkreten Auftragsgegenstand in Verbindung stehen, müssen also auftragsbezogen sein. Eine Beeinflussung der Unternehmenspolitik ist durch das Vergaberecht gerade nicht zulässig. Dies erforderte in den Anfangsmonaten der Maßnahme eine aufwändige juristische Prüfung, um Musterformulierungen zu finden, die einerseits rechtmäßig, andererseits aber auch effektiv zur Durchsetzung des Ziels der Maßnahme sind.

Seit Anfang 2020 waren für die Vergabestelle 1 die Auswirkungen der Corona-Pandemie in personeller Hinsicht deutlich spürbar. Ab 20.03.2020 wurde durch die Vergabestelle 1 pandemiebedingt persönliche Schutzausrüstung (Masken, Schutzanzüge, etc.) in Zusammenarbeit mit der Katastrophenschutzbehörde für die gesamte Stadt beschafft. Von März bis Herbst 2020 war daher eine Bearbeitung der Maßnahme nicht möglich, da die Ressourcen der Stabsstelle Recht sowie der Fachabteilungen ausgeschöpft waren. Theoretische Erarbeitung des Themas durch die hausinterne Stabsstelle Recht war im Herbst 2020 abgeschlossen. Ab dem Herbst 2020 konnte mit der praktischen Umsetzung begonnen werden.

Beschreibung der Maßnahme

- Eine neu entwickelte Klausel zum Diskriminierungsschutz wurde bereits Anfang des Jahres 2020 in sämtliche Vertragsbedingungen aufgenommen und wird seitdem und auch künftig in jedem Vergabeverfahren verwendet.
- Darüber hinaus wurde von der Vergabestelle 1 ein umfangreicher Katalog an Musterformulierungen für geschlechterbezogene gleichstellungsorientierte Vorgaben als Eignungs-, bzw. Zuschlagskriterien, Mindestanforderungen und Ausführungsbedingungen erarbeitet. Diese wurden seit Ende 2020 verwendet, d. h. diese konnten den Bedarfsstellen seitdem anlassbezogen zur Integration in die Vergabeunterlagen vorgeschlagen werden.
- In unsere hausinterne Grundlagenschulung zum Vergaberecht wurde seit Ende 2020 die Verankerung sozialer Kriterien am Beispiel der Geschlechtergerechtigkeit integriert. Konkret: Ein Ausschluss von Bieter*innen bei Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Rahmen der Eignungsprüfung, die Forderung eines diskriminierungsfreien Verhaltens/Erscheinungsbilds als Beispiel für eine soziale

Anforderung in der Leistungsbeschreibung, die Forderung eines Konzepts zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Auftragsausführung als Beispiel für ein soziales Zuschlagskriterium sowie eine neue „Equal-Pay“-Klausel als Beispiel für eine soziale Ausführungsbedingung. Hierdurch werden die Sachbearbeiterinnen in die Lage versetzt, die Bedarfsstellen zielgenau im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit im jeweiligen Vergabeverfahren zu beraten.

- Alle Klauseln sind so ausgestattet, dass bei Nichtbefolgung der Auftragnehmer*innen Sanktionen daran geknüpft werden können (z .B. bei Nichtnachweis der Eignung folgt der Ausschluss aus dem Vergabeverfahren; bei Verstoß gegen Mindestanforderungen folgt der Ausschluss aus dem Vergabeverfahren; bei Verstoß gegen Ausführungsbedingungen folgen rechtliche Maßnahmen, bspw. Abmahnung bis hin zur Kündigung) oder für Bieter*innen bei der Bewertung des Angebots Nachteile entstehen (geringere Bepunktung im Rahmen der Zuschlagskriterien bei Nicht- oder Schlechterfüllung der Anforderung).

Wirkung der Maßnahmen/Hinweise:

- Grundlagenschulung Vergaberecht:
Die Darstellung der entwickelten Musterformulierungen anhand der rechtlichen Möglichkeiten des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), der Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) und der Vergabeverordnung (VgV) hat zu einem stärkeren und nun präsenten Bewusstsein bei den Beschäftigten hinsichtlich dieses Themas geführt und steigert die Sensibilität.
- Die Berücksichtigung von Genderkriterien als Zuschlagskriterien hatte durch die lediglich prozentuale Berücksichtigung oft keinen Einfluss auf die Zuschlagsentscheidung, bspw. weil keine Bieter*innen die Anforderungen erfüllten oder Bieter*innen über das Kriterium Preis bzw. andere Qualitätskriterien mehr Punkte erhielten. Ausschlaggebender war meist die Integration der Genderkriterien als Mindestanforderungen.
- Nachfragen seitens der Bieter*innen gab es zu keinem der in den Pilotausschreibungen verwendeten Genderkriterien.
- Das Thema Gleichstellung ist bei vielen Dienststellen kaum bekannt.
- Im Rahmen der Entwicklung des Katalogs von Musterformulierungen nahm die Vergabestelle 1 Kontakt zu vielen anderen Vergabestellen kleiner, mittlerer und großer Kommunalverwaltungen in Deutschland auf, um sich Anregungen zu diesem Thema zu verschaffen. Nur sehr wenige Vergabestellen haben sich überhaupt mit Gleichstellungsthemen befasst, vielfach spielt die gleichstellungsorientierte Auftragsvergabe in Kommunen offensichtlich keine oder nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Somit ist die Position im Markt natürlich nicht einfach, weil sich unter diesen Bedingungen keine „Marktmacht“ hinsichtlich gendersensibler Auftragsvergabe einstellen kann. Wenn diese nur durch wenige Stellen der öffentlichen Hand forciert wird, gibt es kaum Anreize für die Unternehmen, Genderthemen im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren stärker zu berücksichtigen.

Schwierigkeiten:

- Die vergaberechtlich rechtmäßige Formulierung der Eignungs- und Zuschlagskriterien sowie der Mindestanforderungen war herausfordernd, da immer ein Auftragsbezug gegeben sein muss. Die Beeinflussung der Unternehmenspolitik ist gerade nicht zulässig.
- Bei der Forderung von Konzeptpapieren (z. B. Einreichung eines Gleichstellungskonzepts bei Auftragsausführung) kann durch die Vergabestelle nur die Qualität des Konzeptpapiers an sich geprüft werden. Die tatsächliche Umsetzung bei den Bieter*innen, insbesondere bei großen Unternehmen mit weit verzweigten Strukturen ist mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht möglich. Gleiches gilt für Produkte, die im Hintergrund eine weit verzweigte Lieferkette aufweisen. Hier muss den entsprechenden Eigenerklärungen Glauben geschenkt werden; eine Möglichkeit der Prüfung für die Vergabestelle besteht in aller Regel aus tatsächlichen und ressourcentechnischen Gründen nicht.

Wie wirkt sich die Maßnahme mittel und langfristig aus?

- Es ist davon auszugehen, dass sich die Bieterschaft mit dem Thema der gendersensiblen und gleichstellungsorientierten Auftragsvergabe verstärkt auseinandersetzt, wenn solche Forderungen aufgestellt werden.
- Positive Außendarstellung der Landeshauptstadt München

Erkenntnisse:

- Sofern Konzepte (z. B. Forderung eines Gleichstellungskonzepts als Eignungs- oder Zuschlagskriterium) gefordert werden, wird dies von den Bieter*innen nur teilweise umgesetzt. Schaut man sich die Konzepte an, so sind diese von unterschiedlicher Qualität - von nichtssagend bis recht detailliert.
- Großunternehmen waren in der Erfüllung der Genderkriterien oft erfolgreicher als kleine und mittlere Unternehmen. Es ist daher zu vermuten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem in Großunternehmen bereits häufig als Handlungsfeld erkannt wird.

Weiterführender Handlungsbedarf

Bei der Angebotswertung stehen die unterschiedlichen Zuschlagskriterien in direkter Konkurrenz, da der Preis und bei Lieferleistungen auch die Qualität und Aspekte der Nachhaltigkeit in ausreichendem Maße berücksichtigt werden müssen. Insbesondere für Klima- und Umweltkriterien muss ein ausreichender Spielraum verbleiben, damit die vom Stadtrat beschlossenen Klimaziele erreicht werden können. Der verbleibende, dann doch eher kleine Anteil zur Bewertung von sozialen Kriterien wie etwa der Gleichstellung erscheint daher nicht ausreichend wirksam, um für die Bieter*innen einen entsprechenden Anreiz zu schaffen, Strukturen im Unternehmen zu ändern.

Aus der Sicht der Vergabestelle erscheint es deshalb sinnvoller, entsprechende Passus in die Bewerbungs- und Vertragsbedingungen zu integrieren, die dann als Mindestanforderung von allen Anbieter*innen einzuhalten sind. Es darf nicht der Eindruck entstehen: „Wenn es nur billig genug ist, spielt das Thema Gleichstellung für die Stadt München keine Rolle mehr“.

Insgesamt sollten die Formulierungen mit Bedacht gewählt werden, da die Anzahl der eingehenden Angebote bei manchen Ausschreibungsgegenständen äußerst gering ist, sodass kaum noch Wettbewerb existiert. Aufgrund der verpflichtenden Nutzung der eVergabe sowie einer Vielzahl an qualitativen Bewertungskriterien steht laut Aussage der Bieter*innen gerade bei unerschwinglichen Vergaben der Aufwand der Bieter*innen zum finanziellen Gewinn außer Verhältnis.

Verantwortlich

Direktorium, Vergabestelle 1

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

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.

→ Bieter*innen müssen für die Zuschlagserteilung des Betriebs von Unterkünften für Geflüchtete ein Grobkonzept erstellen. Die „Darstellungen in Bezug auf den Umgang mit Frauen und Mädchen inkl. Schwangeren und Müttern“ sind Bestandteil des Konzepts und ist mit 20 % von max. 100 % erreichbaren Punkten gewertet.

Im zurückliegenden Vertragszeitraum (2. Quartal 2019 bis Ende 1. Quartal 2022) wurde das Kriterium mit 15 % (vereinzelte mit 20 %) von max. 100 % erreichbaren Punkten bewertet.

Kriterium im Wortlaut: „Darstellung der praktischen Erfahrung und Fachlichkeit im Umgang mit Frauen und Mädchen inkl. Schwangeren und Müttern aus der Perspektive der Betreiberin/des Betreibers einer Unterkunft. Darlegung, wie besondere Bedarfe berücksichtigt werden können.“

Das Grobkonzept wurde zusätzlich noch um das Kriterium „Darstellung des Qualitätsmanagements zur Umsetzung des Grobkonzepts“ erweitert (20 % innerhalb des Grobkonzepts).

Vertraglich neu aufgenommen wurde ferner im Wertungsbereich der qualitativ sozialen Belange für die Leistungserbringung (10 %) u. a. eine*r Gleichstellungsbeauftragte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (BglG) oder vergleichbare Stelle.

Außerhalb der Wertungskriterien werden vertraglich neu, zunächst innerbetrieblich, eine Ombudsperson sowie die halbjährliche Berichterstattung zur Umsetzung der einzelnen Punkte des Grobkonzepts gefordert. Der Bericht wird Gegenstand eines gemeinsamen Austauschs mit der Auftraggeberin.

Im Wortlaut: „Die Auftragnehmerin/der Auftragnehmer führt laufend ein internes Qualitätsmanagement im Besonderen im Hinblick auf die Inhalte des erstellten Konzeptes durch (siehe Ziffer II.2.4.1) und legt der Auftraggeberin halbjährlich einen Bericht zur Umsetzung der einzelnen Punkte des Grobkonzeptes vor. Der Bericht bezieht sich dabei auf konkrete Beispiele aus der täglichen Arbeit in der betreffenden Unterkunft. Schwierigkeiten in der Umsetzung sollen ebenso benannt werden wie geplante Maßnahmen, ggf. die fehlende Relevanz einzelner Aspekte sowie Verbesserungsmöglichkeiten.(...)“.

Zeiträumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Schnellst möglichst.

Derzeitige Verträge müssen erst auslaufen.

→ Die Umsetzung der Maßnahme erfolgte schnellstmöglich, also nach dem Auslaufen bestehender Verträge.

Allen extern betriebenen Unterkünften für Geflüchtete liegt seither ein ausführliches Konzept zugrunde, das dem Betrieb in zentralen sozialen Fragestellungen, unter anderem für die genannte Zielsetzung, Wegweiser und Hilfsmittel sein soll.

Die Wertungskriterien erfüllten bislang den erwarteten Zweck, dass bei der Vergabe nur Auftragnehmer*innen mit erwünschter Mindestqualität zum Zuge kamen.

Für die kommenden Verträge, mit Start überwiegend im 2. Quartal 2022, wurde das Kriterium/die Maßnahme unverändert beibehalten.

Die Zuschlagskriterien haben sich nach der Aufnahme zusätzlicher Merkmale/Kriterien verändert: Das Grobkonzept wird jetzt mit 40 % bewertet, das betreffende Kriterium innerhalb des Grobkonzeptes mit 20 %.

Beschreibung der Maßnahme

s. O.

Weiterführender Handlungsbedarf

Aus den gewonnenen Erfahrungen ergab sich als weiterführender Handlungsbedarf bei der Gestaltung der neuen Verträge, dass qualitativ hochwertige Konzepte ergänzend – durch einen klaren vertraglichen Rahmen sichergestellt oder zumindest vorgegeben – von regelmäßiger Berichterstattung, Austausch, Qualitätsmanagement und sonstigen flankierenden Maßnahmen (z. B. Ombudsperson, Gleichstellungsbeauftragte) begleitet sein müssen.

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

Das Handlungsfeld „Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung“ folgt der Verpflichtung aus Art. 22 Abs. 3 der Charta, wonach „sich die/der Unterzeichner/in (verpflichtet), Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren“.

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.“² 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 nicht-binäre und/oder intergeschlechtliche Menschen und Menschen die nicht heterosexuell und/oder nicht cis-geschlechtlich sind (cis-geschlechtlich bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität übereinstimmt mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde). Männer können Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt werden, sind jedoch auf Grund gesellschaftlicher Machtverhältnisse nicht strukturell von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen.

Das Handlungsfeld „Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung“ enthält 13 Maßnahmen:

3.5.1 Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt

Ziel

Ein Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt ist erstellt.

2 Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut, Feminismus und Geschlechterdemokratie, <https://www.gwi-boell.de/de/gewalt-gegen-frauen>. Abruf: 21.06.2022

Indikatoren zur Zielerreichung

Workshop hat stattgefunden:

→ Der für den 06.05.2020 geplante Workshoptag zu den Themen- und Handlungsfeldern des Aktionsplans musste aufgrund der coronabedingten Kontaktbeschränkungen abgesagt werden. Jedoch wurden die Handlungsfelder im Zeitraum September 2020 – Mai 2021 in Form von Expert*innenworkshops und -arbeitsgruppen sowie in fachübergreifenden bilateralen Gesprächen und kleinen Arbeitsgruppen bearbeitet.

Der Aktionsplan ist erarbeitet und wird dem Stadtrat vorgelegt:

→ Ist erfolgt: Beschluss der VV vom 23.03.2022 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05464)

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Januar 2019 – Dezember 2021:

Workshop im April oder Mai 2020 → s.o.

April 2020 – Juni 2021: Erarbeiten des Aktionsplanes → Wurde durch die GSt in Kooperation mit der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen, den städtischen Referaten und gleichstellungspolitischen Gremien der Münchner Zivilgesellschaft erarbeitet.

Einbringen des Beschlusses in den Stadtrat im Dezember 2021 → Die Einbringung war durch pandemiebedingte Gründe mit kurzer Verzögerung im März 2022 möglich und wurde vom Stadtrat wie vorgelegt beschlossen: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt, 2022 – 2024, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05464

Beschreibung der Maßnahme

Beim Runden Tisch gegen Männergewalt, der Vernetzung der örtlichen Hilfeinrichtungen, Frauenhäuser, städtischen Dienststellen, Polizei und Justiz, wurden die Bedarfe mit den Angeboten abgeglichen. Daneben wurde in zahlreichen Fachgremien und frauenpolitischen Zusammenschlüssen die Erstellung eines Aktionsplans gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorgestellt sowie Anregungen, Themen und Maßnahmen aufgenommen. Auch das bei der Gleichstellungsstelle für Frauen angesiedelte Gremium der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse beschäftigte sich intensiv mit dem Aktionsplan.

Nachdem der für den 06.05.2020 geplante Workshoptag zu den Themen- und Handlungsfeldern des Aktionsplans aufgrund der coronabedingten Kontaktbeschränkungen abgesagt werden musste, wurden die Handlungsfelder im Zeitraum September 2020 – Mai 2021 in Form von Expert*innenworkshops und -arbeitsgruppen sowie in fachübergreifenden bilateralen Gesprächen und kleinen Arbeitsgruppen bearbeitet. Lücken im Gewaltschutz, der Prävention und Intervention/Opferbegleitung in München identifiziert. Die zu bearbeitenden Themen und Handlungsfelder konnten festgelegt werden.

Folgende Themen- und Handlungsfelder wurden mit Maßnahmen hinterlegt:

- Kampagne zur Bewusstseinsbildung
- Empowerment, Selbstbehauptung, Prävention

- Häusliche Gewalt / Täter*innenprävention / Femizide
- Sexualisierte Gewalt
- Gewalt im Kontext von Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitssystem
- Prostitution
- Digitale Gewalt
- Antifeminismus, Frauen*hass
- Besonders schutzwürdige Personengruppen

Umsetzungszeitraum: 2022 – 2024

Weiterführender Handlungsbedarf

2022 – 2024: Durchführung bzw. Umsetzung der Maßnahmen durch die jeweils Verantwortlichen im Umsetzungszeitraum

Anfang 2023: Abfrage des Umsetzungsstandes

2025: Evaluation des Aktionsplanes

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gleichstellungsstelle für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Referat für Bildung und Sport, dem Gesundheitsreferat und dem Sozialreferat unter Beteiligung des Bündnisses „Aktiv gegen Männergewalt“, des Koordinierungsbüros zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*, der Stelle für interkulturelle Arbeit und weiterer Akteur*innen.

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

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 EU-Charta ein.

→ Der Fachtag „Die Istanbul-Konvention anpacken! Umsetzung der „Europaratskonvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ hat am 24.09.2019 in den Räumen der Katholischen Stiftungshochschule München stattgefunden. Die im Rahmen des Fachtags benannten Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe wurden dokumentiert und sind in den Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt im Rahmen der Europäischen Charta eingeflossen.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Der Fachtag findet im September 2019 statt.

Herbst 2019: Die Handlungsbedarfe sind dokumentiert.

→ Der Fachtag hat am 24.09.2019 stattgefunden. Die Vorträge und Referate sowie die Ergebnisse aus den Workshops wurden dokumentiert und für die Zeit der Erstellung des Aktionsplans, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt auf der Webseite der Gleichstellungsstelle für Frauen bereitgestellt.

Beschreibung der Maßnahme

Hintergrund: Am 01.02.2018 ist das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt“, die sogenannte Istanbul-Konvention, in Deutschland in Kraft getreten. Mit dem Beitritt zum Übereinkommen wurden umfassende und koordinierte Maßnahmen zur Prävention, Schutz und Beendigung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sowie deren Strafverfolgung rechtsverbindlich. Darüber hinaus sieht die Konvention die Sammlung statistischer Daten, systematische Forschung und die Überwachung der Einhaltung des Übereinkommens vor. Bürgerinnen und Bürger können sich bei Klagen vor Gericht auf die Istanbul-Konvention stützen. Dies ist ein Meilenstein beim Schutz von Frauen, Mädchen und Jungen vor Gewalt in Europa.

Zum Fachtag: Keynote von Prof. Dr. Susanne Nothhafft (KSH): Istanbulkonvention. Umsetzung. Handlungsbedarfe.

Im Rahmen des Fachtags wurde in Fachvorträgen und Podiumsgesprächen die Istanbul-Konvention als Rechtsinstrument erläutert, ihre Entstehungsgeschichte und Bedeutung im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt eingeordnet und ihre internationale, nationale und kommunale Umsetzung vorgestellt und diskutiert.

Zusätzlich wurden in Workshops verschiedene Bereiche der Konvention vertieft vorgestellt und Handlungsbedarfe und Zuständigkeiten benannt. Folgende Themenfelder wurden in Workshops behandelt:

- Umsetzungsbedarfe für einen funktionierenden Kinderschutz im Kontext häuslicher Gewalt
- Geflüchtete Frauen – organisiert ungeschützt?
- Gemeinsam für einen besseren Schutz vor Gewalt!
- Gefährdungseinschätzung und Gefahrenmanagement
- Sofortiger Opferschutz und effektive Strafverfolgung
- Täter*innenarbeit – nicht einfach, aber notwendig
- Was brauchen die von weiblicher Beschneidung betroffenen Mädchen und Frauen?

Mit dem Fachtag "Die Istanbul-Konvention anpacken!" wurden Bedarfe, Handlungsansätze und Strategien für die Umsetzung der Istanbul-Konvention in München formuliert. Die Ergebnisse sind in den Aktionsplan, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingeflossen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die weiterführenden Handlungsbedarfe sind in den Aktionsplan, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt, der am 23.03.2022 vom Münchner Stadtrat beschlossen wurde, eingeflossen. Ein regelmäßiger Bericht zum Umsetzungsstand des Aktionsplans gegen geschlechtsspezifische Gewalt im Rahmen des Runden Tisches gegen Männergewalt sowie eine Fachveranstaltung im Nachgang der Evaluation des Aktionsplans 2025 zur Erörterung der Ergebnisse sowie Identifizierung weiterer Handlungsbedarfe wird als sinnvoll erachtet.

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
Prof. Dr. Susanne Nothhafft, Katholische Stiftungshochschule München
Sozialreferat/Stadtjugendamt

3.5.3 Gesundheitliche Aspekte von geschlechtsspezifischer Gewalt

Ziel

Optimierung der gesundheitlichen, medizinischen und psychosozialen Versorgung für gewaltbetroffene Patient*innen 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 Multiplikator*innen verbreitet. Schulungen für Multiplikator*innen sind durchgeführt.

→ Die Materialien wurden aktualisiert und mehrere Fachveranstaltungen haben stattgefunden.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019: Analyse des Bedarfs
2020 – 2021: Aktualisierung/Konzipieren von Materialien und Verteilung
Durchführung von Schulungen

→ Der Zeitrahmen wurde eingehalten.

Beschreibung der Maßnahme

Ein Informationspaket für Ärzt*innen zum Thema Versorgung von gewaltbetroffenen Patient*innen wurde aktualisiert und 2019 sowie 2021 an alle gynäkologischen Praxen in München versandt.

Mehrere Veranstaltungen wurden durchgeführt (Themen: Akutversorgung nach sexueller Gewalt, Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen in der Geburtshilfe, FGM/C). Die Informationslage wurde dadurch verbessert.

Das Themenfeld umfasst sehr viele Einzelthemen. Die Erreichbarkeit und die Sensibilisierung der Ärzteschaft für die unterschiedlichen Themen ist dadurch erschwert.

Erkenntnisse: Die Ressourcen in der medizinischen Versorgung und deren große Auslastung lassen wenig Raum für eine intensive Beschäftigung mit diesen Themen. Ärzt*innen müssen dafür zum Teil auch ihre Freizeit aufwenden.

Weiterführender Handlungsbedarf

In diesem Bereich ist eine kontinuierliche Information, ebenso wie eine Vernetzung von Fachkräften nötig.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gesundheitsreferat, Fachstelle Frau und Gesundheit (GVO41)

Zusammenarbeit mit externen Partner*innen (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

Ziel

Entwicklung eines FGM Kitteltaschenleitfadens für in München tätiges Gesundheitspersonal (vor allem für Ärzt*innen in der Frauen- und Kinderheilkunde, aber auch für Hebammen)

Indikatoren zur Zielerreichung

Der FGM-Kitteltaschenleitfaden ist entwickelt.

→ Der Leitfaden wurde im September 2021 veröffentlicht.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Januar 2019 – Dezember 2020

→ Aufgrund der Corona-Pandemie hat sich die Veröffentlichung verzögert.

Beschreibung der Maßnahme

Der Leitfaden wurde von der Frauenklinik Genf und der Frauenklinik der University of Phoenix für die gesundheitliche Versorgung von durch FGM/C betroffene Frauen und Mädchen entwickelt. Das Gesundheitsreferat hat den Leitfaden aus dem Englischen übersetzen lassen und mit lokalen Expert*innen abgestimmt und an die hiesigen Bedürfnisse angepasst. Der Leitfaden wurde an Ärzt*innen in der Frauen- und Kinderheilkunde und an Hebammen in München versendet. Am 08.11.2021 wurde der Leitfaden in einer Online-Fortbildung dem Münchner Gesundheitspersonal vorgestellt.

Der Leitfaden stößt in München und bundesweit bei Gesundheitspersonal und Beratungsstellen auf großes Interesse. Das große Interesse war für den Fachbereich überraschend.

Schwierig war die Übersetzung und Veröffentlichung der Broschüre, da sie komplizierte Fragestellungen des Urheberrechts berührte.

Mittel und langfristig ermöglicht der Leitfaden mehr Handlungssicherheit in der medizinischen Versorgung.

Erkenntnisse: Das große Interesse verweist auf einen hohen Bedarf an fachlich fundierten Informationen für die medizinische Betreuung von FGM/C-Betroffenen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Information von weiteren Berufsgruppen zu den gesundheitsbezogenen Aspekten von FGM/C z. B. Erziehungspersonal

Verantwortlich

Gesundheitsreferat, GSR-GVO41 (Fachstelle „Frau & Gesundheit und Gendermedizin“)

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

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 Hilfestrukturen, 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.

→ Das Modellprojekt ist noch nicht umgesetzt. Der Auftrag zum Ausbau der Plätze in Frauenhäusern ist durch den Beschluss des Stadtrats vom 23.09.2021 an das Sozialreferat erteilt worden. Aktuell (März 2022) läuft die Standortsuche

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Abschluss der Planungsphase voraussichtlich Ende 2019
Realisierung 2020 ff.

→ Abschluss der Planungsphase erst 09/2021. Eine Realisierung erscheint voraussichtlich frühestens im Laufe 2024 möglich.

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat in Kooperation mit dem Gesundheitsreferat und der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.5.6 „Leben als Minderheit im Heim“- Münchner Waisenhaus

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“.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Diverse 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“

→ Hat alles so stattgefunden, auch

- Durchführung einer Mädchengruppe Ende 2019
- Implementierung einer Schlüsselprozessgruppe zur traumapädagogischen Gestaltung der Gruppen im Hinblick auf Gleichberechtigung und Privatsphäre
- hausinterne Fortbildung zu „Sexualpädagogik“

Beschreibung der Maßnahme

Zu diverse Gruppengebote jährlich:

- Regelmäßige Sprechstunde bei der Heimleitung

- Kinderparlament, Wahl der Parlamentssprecher (jeweils ein Junge und ein Mädchen)
- Gruppensprecherwahl (jeweils ein Junge und ein Mädchen – wo möglich) und -treffen
- Aktionen zum Thema „Kinderrechte und deren Umsetzung in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Kinderrechtetag, Gruppenabende zu den Kinderrechten)

Wirkung:

- Kinder wurden in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt
- starke Akzeptanz der gleich verteilten gewählten Sprecher
- Die Kinder fordern selbst ihre Rechte und die Umsetzung der Angebote ein
- jedes Kind hat andere Rechte, die ihm besonders wichtig sind.
- Coronabedingt waren die Angebote zeitweise ausgesetzt.
- Angebote konnten nicht in Präsenz stattfinden und eine digitale Umsetzung war zunächst schwierig, wurde dann aber ermöglicht.

Mittel- und langfristig:

- Die Kinder kennen ihre Rechte und Möglichkeiten
- die Kinder beteiligen sich auch bei heimübergreifenden Angeboten (3 Mädchen und 1 Junge aus dem Waisenhaus wurden in den Landesheimrat gewählt)
- die Kinder trauen sich, sich an die Heimleitung zu wenden.

Erkenntnisse: Partizipation der Kinder ist essentiell für die Gleichstellung von Jungen und Mädchen, damit sie ihre Rechte kennen und gestärkt werden, für sich selbst und andere einzustehen.

Zu Fortbildung „Traumapädagogik“

- Kurs für Führungskräfte und Fachdienste
- Zertifizierungskurs
- Basiskurs
- jeweils über 2 Jahre

Wirkung:

- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für das Thema Traumapädagogik
- traumapädagogischer Umgang mit den Kindern im Alltag
- Erkenntnis, dass im Münchner Waisenhaus schon vorher viel traumapädagogisch gearbeitet wurde, es nur nicht bewusst wahrgenommen wurde
- Coronabedingt wurde die Fortbildung zeitweise ausgesetzt (Kurse wurden dann aber nachgeholt).
- Kurse konnten nicht in Präsenz stattfinden und eine digitale Umsetzung war sehr aufwändig, aber machbar.
- Im Laufe der Durchführung waren unterschiedliche Mitarbeiter*innen unterschiedlich weit im Fortbildungsprozess, was zu Konflikten und Hindernissen in der Umsetzung im Alltag führte

Mittel- und langfristig:

- Die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sind bezüglich des Themas Traumapädagogik geschult.
- Es besteht ein sensibilisierter Umgang mit traumatisierten und verhaltensauffälligen Kindern

Erkenntnisse: Durch die Sensibilisierung mit dem Thema Traumapädagogik entstand auch eine Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung jedes Menschen und die Beachtung des guten Grundes jeglicher Verhaltensweisen.

Zu Durchführung einer Mädchengruppe:

- Treffen von Mädchen ab 12 Jahren.
- Bearbeitung von Themen wie Körper, Sexualität, „Wie fühle ich mich in meiner Gruppe“, „Was muss ich mir so anhören, „Was möchte ich gerne hören“, „Wie nehme ich mich wahr“
- Bearbeitung des Themas Hautfarbe und Rassismus

Wirkung:

- Mädchen wurden in ihrer Selbstwahrnehmung geschult und gestärkt
- Mädchen hatten einen Ort, an dem sie bezüglich ganz persönlicher Mädchen-Themen gehört wurden und an dem sie ihre „Andersartigkeit“ nur auf Grund der Hautfarbe besprechen konnten und Verständnis dafür bekamen
- Die Mädchen wollten gerne, dass die Jungs das Erarbeitete mal hören
- Die Mädchen möchten, dass die Jungs das gleiche für sich erarbeiten
- Die Jungs wurden trotz Beschwerden über diese als Beschützer wahrgenommen
- Wegen Corona haben die Gruppen teils nur einmalig stattfinden können.
- An der Gruppe zur Hautfarbe verloren die Kinder und Jugendlichen selbst schnell wieder das Interesse – eventuell hat sich hier mittlerweile schon Vieles gebessert.
- Digital ist das Angebot auf Grund der sensiblen Themen nicht durchführbar
- Implementierung und Weiterführung in den Gruppen hat nicht stattgefunden.

Mittel- und langfristig:

- Stärkung der eigenen Wahrnehmung und der eigenen Grenzen bei Mädchen
- langfristige Auswirkung noch nicht spürbar, da die Gruppe nur einmalig stattfinden konnte und bisher nicht anderweitig weitergeführt wurde.

Erkenntnisse:

- Schaffung eines Raumes für geschlechtsspezifische Themen im Gruppenkontext gibt es nur wenig – bisher eher nur im Einzelkontext
- Austausch mit Scham besetzten Themen mit anderen Gleichgesinnten ist für die Kinder und Jugendlichen sehr wertvoll und gewinnbringend

Zu Implementierung einer Schlüsselprozessgruppe zur „traumapädagogischen Raumgestaltung“

- Arbeitskreis zur Ausstattung der Gruppenräume unter traumapädagogischen Gesichtspunkten mit dem Fokus „Gestaltung eines äußeren sicheren Ortes“
- Überprüfung des Ist-Zustands aller Gruppenräume im Münchner Waisenhauses
- Ideensammlung zur Umgestaltung
- Planung zur Umgestaltung der Bäder, des Büros und Bereitschaftsraumes, der Gruppenräume und der Küche

Wirkung

- Auch die Mitarbeiter brauchen einen sicheren äußeren Ort, um den Kindern einen sicheren Ort bieten zu können und gute, stabile Arbeit leisten zu können
- großes Interesse im Haus an den Umgestaltungen
- Wie viele und auch einfache Möglichkeiten es gibt, nur mit räumlichen Veränderungen eine angenehmere Atmosphäre und einen sichereren Ort für Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter*innen zu schaffen, war überraschend
- Jegliche Baumaßnahmen müssen im Stadtrat genehmigt werden – sehr langer Prozess.

Mittel- und langfristig:

- Langfristige Wirkung erst nach Umsetzung der Umbaumaßnahmen messbar
- Prognose: Selbstbewusstere und zufriedenerere Jungen und Mädchen, mehr Privatsphäre, weniger Krisen, mehr Möglichkeiten zur Identitätsentfaltung.

Erkenntnisse:

- Die Gleichstellung von Jungen und Mädchen ist nur an einem sicheren Ort möglich
- das Ausleben von Interessen, das Kundtun der eigenen Meinung und das Erleben von Selbstwirksamkeit sind nur möglich, wenn ALLE Kinder sich geborgen und in ihrer Privatsphäre geschätzt fühlen

Zu hausinterne Fortbildung zu „Sexualpädagogik“:

- Fortbildung der Mitarbeiter*innen zum Thema Sexualpädagogik durch eine Mitarbeiterin aus dem Haus
- Fokus: Gleichstellung aller Menschen

Wirkung:

- Das Interesse an dem Thema wurde im Haus geweckt
- Teilnahme kostete teilweise auch Überwindung
- Eigene Öffnung der Mitarbeiter*innen fiel nicht immer leicht
- Auch schambesetzte Themen konnten nach der Zeit ohne Hemmungen besprochen werden
- Bearbeitung des schambesetzten Themas hat Spaß gemacht!
- Wegen Corona hat die Fortbildung nur einmalig stattfinden können.

- Digital ist das Angebot auf Grund der sensiblen Themen nicht durchführbar

Mittel- und langfristig:

- Auswirkung kann erst nach mehrfacher Durchführung und Schulung von mehr Mitarbeiter*innen gemessen werden
- Prognose: Sensiblerer Umgang mit den unterschiedlichen Sexualität der Kinder und Jugendlichen

Erkenntnisse:

- Das Thema Sexualität ist auch bei den Erwachsenen sehr schambesetzt und schwierig für einen offenen Umgang – das macht einen offenen Umgang mit und für die Kinder noch schwieriger.
- Das Thema Sexualität sollte weniger tabuisiert sein.

Weiterführender Handlungsbedarf

Zu Gruppenangebote jährlich:

- Wiederaufnahme von Präsenzveranstaltungen
- ggf. weitere Schulung von Mitarbeiter*innen bzgl. des Themas Partizipation

Zu Fortbildung „Traumapädagogik“:

- auch neue Mitarbeiter*innen müssen die Möglichkeit bekommen bzgl. Traumapädagogik weitergebildet zu werden.
- Kontinuierliche Angebote zur Fortbildung in Traumapädagogik

Zu Durchführung einer Mädchengruppe:

- Wiederaufnahme der Durchführung einer Mädchengruppe
- Implementierung einer Jungengruppe
- Austausch zwischen den Gruppen

Zu Implementierung einer Schlüsselprozessgruppe zur „traumapädagogischen Raumgestaltung“:

- Genehmigung der Sanierung des Waisenhauses im Stadtrat
- Start der Umbaumaßnahmen
- flexiblere Genehmigung von kleinen Umstrukturierungen der Gruppenräume (Wände streichen etc.)

Zu hausinterne Fortbildung zu „Sexualpädagogik“

- Wiederaufnahme der internen Fortbildung zur „Sexualpädagogik“
- (Ende der Pandemie)

Allgemein:

- Gendergerechte Sprache
- Anschaffung von Büchern mit nicht stereotypen Rollenbildern in verschiedenen Sprachen

Verantwortlich – in Kooperation mit

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

3.5.7 Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte

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.

→ Das Konzept wurde am 18.03.2021, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02465, vom Stadtrat verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen in den über 100 Einrichtungen der städtischen Unterkünften beginnt nach Besetzung der Fachstelle im laufenden Jahr 2022.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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.

→ Der ursprüngliche Zeitrahmen zur Umsetzung konnte pandemiebedingt aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht wie geplant eingehalten werden. Die Stelle wurde zum 01.02.2022 besetzt, so dass nun die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes beginnen kann.

Beschreibung der Maßnahme

Mit Beschluss des Sozialausschusses vom 21.11.2019, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16777, erfolgte die Zuschaltung von Sachmitteln zur Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes durch den Stadtrat.

Mit Beschlussfassung des Sozialausschusses vom 12.11.2020, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01679, erfolgte die Zustimmung des Stadtrates zur Zuschaltung einer Fachstelle zur Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes in den Münchner Unterkünften.

Mit Beschlussfassung des Sozialausschusses vom 18.03.2021, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02465, erfolgte die Vorlage des abgestimmten Rahmenkonzeptes für die städtischen Unterkünfte der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe München und die Zustimmung durch den Stadtrat zu dem vorgelegten Konzept.

Die Arbeitsplatzbeschreibung für die Fachstelle zur Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes wurde erst im November 2021 vom Personal- und Organisationsreferat akzeptiert. Damit verzögerte sich die Stelleneinrichtung erheblich und die personelle Besetzung der Fachstelle konnte erst 2022 erfolgen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die Umsetzung des Rahmenkonzeptes sieht folgende konkrete Handlungsfelder vor:

- Organisation der konzeptionellen Weiterentwicklung des Themas Gewaltschutz in Unterkünften mit Ansprechfunktion für alle Schnittstellen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung
- Ansprechfunktion für freie Träger und gewerbliche Beherbergungsbetriebe in Bezug auf deren Gewaltschutzkonzepte
- Erarbeitung und Organisation von Schulungen und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter*innen und Erstellung von Informationsmaterial für Unterkunftsbewohner*innen
- Entwicklung von Dienstanweisungen
- Entwicklung und Implementierung eines Beschwerdemanagements zum Thema Gewaltschutz für Bewohner*innen der Unterkünfte
- Kontrolle der Einhaltung der Standards des Gewaltschutzkonzeptes, auch bei künftigen Ausschreibungen
- Implementierung von Monitoring und Evaluation
- Organisation einer zu gründenden, regelmäßig tagenden Arbeitsgruppe mit je nach Thema wechselnden Vertreter*innen der betroffenen Abteilungen des Amtes für Wohnen und Migration, aller betroffenen Fachstellen im Direktorium und generell der betroffenen Bereiche und Fachstellen der Stadtverwaltung und unter Einbezug der freien Träger und Beherbergungsbetriebe
- Überprüfung und ggf. Fortschreibung des Konzeptes spätestens drei Jahre nach Implementierung

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat

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

Inzwischen wurde die Fachstelle und Federführung für das Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte wurde im Rahmen der Umorganisation von S-III-L im neu geschaffenen Stab S-III-L/QC im Amt für Wohnen und Migration verortet.

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

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.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019 – 2021

→ Aufgrund der pandemischen Lage waren die Clubs seit Frühjahr 2020 geschlossen. Unabhängig davon ist ungewiss, ab wann in den Clubs Personal für Schulungen freigestellt werden könnte.

Die Kampagne im Jahr 2020 hätte mit Slogans wie „Mehr Sicherheit in Münchner Clubs“ oder „Party statt Angst“ geworben. Diese Aussagen sind im kollektiven Bewusstsein inzwischen mit der Angst vor oder der Sicherheit gegenüber Ansteckung mit dem Coronavirus verknüpft. Als Titel einer Kampagne zum Schutz vor sexuellen Übergriffen sind diese Slogans daher nicht angebracht.

Der Sozialausschuss vom 26.09.2019 hat mit der Beschlussvorlage „Strategie nächtliches Feiern – Ergebnisse des Dialogprozesses und Maßnahmen für ein attraktives und verträgliches nächtliches Feiern“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 15776) das Sozialreferat beauftragt, die Fachstelle Nächtliches Feiern einzurichten und zu besetzen.

Die Fachstelle MoNa wird das Thema noch in 2022 in einer Beschlussvorlage in den Stadtrat einbringen. Die geplante Weiterentwicklung der Kampagne soll eingebettet werden in ein Gesamtkonzept u. a. zu den Themen Awareness, Sicherheit, sexualisierte Gewalt, LGBTIQ*-Feindlichkeit, Rassismus und Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen im Nachtleben, dies in enger Abstimmung mit allen tangierten Querschnittsstellen

Beschreibung der Maßnahme

s. O.

Weiterführender Handlungsbedarf

s. O.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat

Federführung für die Umsetzung der Kampagne hat S-III-L/BEK in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.5.9 Werbewatch-App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit

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.

Indikator zur Zielerreichung

Eingang der Meldungen über die App, in einem noch näher zu bestimmenden Zeitraum.
→ Die Maßnahme wurde eingestellt, nähere Beschreibung s. u..

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019 – 2020

→ Nach eingehender Beratung mit Pinkstinks Deutschland (haben bereits eine deutschlandweite Werbewatch-App „Werbemelder*in“ aus Mitteln des Bundes umgesetzt) hat sich das Fachforum für Mädchen*arbeit dazu entschlossen, das Vorhaben Werbewatch-App aufzugeben.

Folgende Gründe haben zu dieser Entscheidung geführt:

Pinkstinks berichtet, dass die Kosten für die App geradezu „explodiert“ sind, mittlerweile wurde ein fast sechsstelliger Betrag investiert, v. a. für die technische Umsetzung (hier musste wohl regelmäßig viel nachjustiert werden) und die Werbung.

Auch wenn die geplante App nur auf München begrenzt sein sollte, sieht das Fachforum für Mädchen*arbeit die Gefahr, dass dies auch bei der geplanten „FaFo-App“ der Fall sein würde. Dazu reicht jedoch das Budget nicht.

Außerdem nimmt laut Pinkstinks die Betreuung der App und die Überprüfung aller eingereichten Werbungen enorm viel Zeit in Anspruch. Es würde auf jeden Fall die Zeit überschreiten, die Kolleginnen des Fachforums investieren könnten.

Aus Sicht von Pinkstinks braucht es dafür eine Vollzeitstelle, was jedoch das Budget übersteigt und daher nicht umsetzbar ist.

Darüber hinaus berichtet Pinkstinks, dass sich konkrete Erfolge nur schwer bei Unternehmen erzielen lassen, deren Werbung als sexistisch gemeldet wurde.

Beschreibung der Maßnahme

Die Maßnahme hat, wie oben beschrieben, nicht stattgefunden

Weiterführender Handlungsbedarf

Ganz grundsätzlich wird sich das Münchner Fachforum für Mädchen*arbeit weiter damit beschäftigen, welche Möglichkeiten es gibt, Mädchen* und junge Frauen* zu sensibilisieren und in die Lage zu versetzen, sich gegen sexistische Werbung zu wehren.

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

Ziele

Eine referatsweite Kenntnis und Beachtung der Vereinbarung ist sichergestellt.

Indikatoren zur Zielerreichung

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen bis 2020

→ Erfolgt ist:

- Bekanntmachung des Dokumentes bei allen MA
- Teilnahme an Schulungen
- FoBi mit allen MA
- Einrichtung örtliche Gleichstellungsbeauftragte (öGB)
- Initiierung Arbeitskreis
- Übertragung auf Geförderte und Zielvereinbarungen

Vereinbarung neuer Maßnahmen für 2020/2021: Erfolgt noch, s. u.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Begleitung der 1. Umsetzungsphase bis Ende 2019

Evaluierung der 1. Umsetzungsphase im Dezember 2019/Januar 2020

Fortschreibung mit 2. Umsetzungsphase im Januar 2020

→ Aufgrund der Pandemie und Personalwechsels musste die Evaluierung und die anschließende Fortschreibung inkl. eines 2. Maßnahmenpakets des Verhaltenskodex verschoben werden. Die Evaluation mittels einer Umfrage an alle MA des Kult-R hat im Januar bis Februar 2022 stattgefunden.

Auch die bereits vereinbarten Maßnahmen (bis 2020) konnten aus den genannten Gründen nicht zu 100% umgesetzt werden. Sie bleiben weiter auf der Agenda.

Beschreibung der Maßnahme

In 2019 konnten drei referatsweite Informationsveranstaltungen stattfinden (10.04., 06.05. und 23.09.), an denen insgesamt etwa 75 Kolleg*innen teilgenommen haben. Zudem fand eine eigens organisierte Info-Veranstaltung am 17.09.19 in der Gasteig GmbH statt, die den Verhaltenskodex auch übernommen hat. Des Weiteren fanden diverse Inforunden durch die öGB in Abteilungsstunden und einmal im Rahmen einer Personalsratsversammlung statt (NS-Dokuzentrum in 2020).

Es haben vereinzelt Personen am einschlägigen FoBi-Angebot teilgenommen (AGG Schulung und AGG spezial). Eine flächendeckende Teilnahme ist noch weiter zu erreichen.

In 2019 wurden im Kernreferat (mit 0,5 VZÄ) und in den Münchner Kammerspielen (mit 0,3 VZÄ) zwei örtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Ende 2019 (30.09.19) wurde der Arbeitskreis (AK) Verhaltenskodex ins Leben gerufen. Seither fanden insgesamt vier Treffen statt (12.03.20, 13.08.20, 25.10.21). Der AK trifft sich weiter in regelmäßigen Abständen und soll auch den Evaluationsprozess begleiten.

In Zusammenarbeit mit dem Statischen Amt der LHM wurde eine anonyme Online-Umfrage initiiert, die sich an alle Mitarbeiter*innen gewandt hat, sowohl interne als auch externe und zeitlich befristete Mitarbeiter*innen. Die Referatsleitung hat über Mail alle Mitarbeiter*innen des Kulturreferats dazu aufgerufen teilzunehmen, sowie die Umfrage an die Geschäftsleitungen adressiert mit der Bitte diese an alle Mitarbeiter*innen weiterzuleiten.

Die Umfrage beinhaltete die Frage nach dem Bekanntheitsgrad des Verhaltenskodex, erlebten und beobachteten Vorfällen und dem Umgang damit sowie die Frage nach Leitsätzen im Verhaltenskodex und weiteren wirkungsvollen Maßnahmen.

Die Info-Veranstaltungen riefen ausnahmslos positive Resonanz hervor.

Bzgl. der Umfrage war es wichtig, Anonymität zu garantieren. Es gab in den Freitextfeldern Zuspruch dieses Thema aufzugreifen

Die Beteiligung der einzelnen Institute war sehr unterschiedlich.

Die Umfrage startete Anfang Januar, zunächst gab es eine rege Teilnahme, die aber schon Mitte Januar abgeflacht ist. Zwei Reminder der Referatsleitung halfen, eine Beteiligung von fast 30 % im Durchschnitt zu erreichen.

Eine detaillierte Auswertung der Umfrage wird derzeit erarbeitet. Es ist allerdings schon sehr deutlich geworden, dass weiter an der Verbreitung und Information der Thematik gearbeitet werden muss. Zudem gab es viele Anregungen zur Erarbeitung neuer Maßnahmen.

Erkenntnisse: Es herrscht ein sehr unterschiedlicher Zugang und Kenntnisstand zum Thema. Es ist herausfordernd hier zielgruppengerechte Maßnahmen aufzulegen. Eine weitere Zusammenarbeit mit dem Anfang 2020 gegründeten AK ist hierbei sicherlich hilfreich.

Weiterführender Handlungsbedarf

Auswertung der Umfrage

- Überarbeitung und Veröffentlichung des Verhaltenskodex
- weitere Maßnahmen zur Bekanntmachung und Implementierung der Vereinbarungen

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat:

Referatsleitung mit Unterstützung aller Führungskräfte

Beratung und fachliche Unterstützung durch die öGB und den AK

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

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
→ Ist umgesetzt. Erwartungsgemäß sind hier die Zahlen im Jahr 2021 aufgrund der erfolgreichen Vernetzungsarbeit bereits entsprechend höher als im Jahr 2020.
- Nachfrage der Einrichtungen nach Gewaltpräventionskursen und Schulungen steigen sukzessive an
→ Ist umgesetzt. Auch hier wirkt sich die zunehmende Bekanntheit der Angebote positiv aus.
- Träger-Verbund erzielt Synergieeffekte
→ Ist umgesetzt. Durch gegenseitige detaillierte Kenntnis der Angebote, Ziel- und Altersgruppen kann eine optimale Zuweisung der Fälle und Anfragen erfolgen. Gegenseitiger Wissenstransfer befördert die Qualität. Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Beginn der Umsetzung 2020, unbefristet

→ Die Maßnahmen zum Gewaltschutz für Frauen* und Mädchen* mit Behinderungen wurden mit KJHA vom 21.11.2019 (BV „Maßnahmen des Sozialreferates für den zweiten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“, Sitzungsvorlagen Nr. 14-20 / V 13372) beschlossen.

Der Beschluss beinhaltet den Ausbau

- bestehender Beratungsangebote
(drei Beratungsstellen für Mädchen*, junge Frauen* und Frauen* wurden um jeweils 0,5

VZÄ für den Gewaltschutz von Mädchen*, jungen Frauen* und Frauen* mit Behinderungen aufgestockt) sowie die

- Installation von drei Gruppenangebote für die Zielgruppe der Mädchen*, jungen Frauen* und Frauen* mit Behinderungen:
 - Gewaltpräventionsprojekte, Selbstbehauptungstraining
 - Medienkompetenztraining
 - Offener Treff

Die Stellenerweiterungen bei den Beratungsstellen wurden alle im Laufe des Jahres 2020 besetzt, so dass die Umsetzung der Maßnahme erfolgen konnte.

Für die drei Gruppenangebote musste eine Trägerauswahlvergabe stattfinden, die am 06.10.2010 vom Kinder- und Jugendhilfeausschuss beschlossen wurde (Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 01263).

Ab dem ersten Quartal 2021 fanden die Stellenbesetzungen für die drei Gruppenangebote statt, so dass ab diesem Zeitpunkt die Umsetzung der Gruppenmaßnahmen erfolgen konnte.

Beschreibung der Maßnahme

Beratung und Gruppenangebote für Mädchen*, junge Frauen* und Frauen* mit Behinderungen finden statt und werden angenommen.

Die Akteur*innen sind untereinander vernetzt und im Austausch. Eine gemeinsame Broschüre für Fachkräfte mit den Angeboten wird voraussichtlich im April 2022 fertig gestellt und verteilt.

Eine Vernetzung mit der Behindertenhilfe und dem Facharbeitskreis Frauen des Behindertenbeirates sowie mit dem AK „Mädchen, die behindert werden“ hat stattgefunden, so dass ein regelmäßiger Austausch und Informationsfluss gewährleistet ist.

Projekte und Beratungen werden durchgeführt und werden angenommen.

Die enge Vernetzung der Akteur*innen untereinander sowie mit der Behindertenhilfe führt dazu, dass immer mehr neue Bereiche erschlossen werden können.

Auch wenn es aufgrund der Pandemie schwierig war, in die Einrichtungen der Behindertenhilfe zu gehen, wurden Gruppenangebote in den Räumen der durchführenden Träger bereitwillig angenommen, so dass Mädchen* gerade in der schwierigen von Isolation geprägten Zeit an Projekten teilnehmen konnten. Hierzu wurden sie von der Veranstalterin abgeholt und wieder zurückgebracht.

Die Tagesabläufe in den Einrichtungen der Behindertenhilfe sind sehr strukturiert, so dass es von den Gruppenangeboten viel Flexibilität erfordert, die Maßnahmen in die vorhandenen Abläufe und Strukturen zu integrieren.

Die Pandemie erschwerte das Anlaufen der Maßnahmen. Viele Einrichtungen der Behindertenhilfe waren aufgrund der Vulnerabilität der Zielgruppe nicht für einrichtungsexterne Angebote zugänglich

Ein Gruppenangebot (Offener Treff) musste aufgrund der Pandemie mit Onlineveranstaltungen starten und konnte erst mit dem zweiten Quartal 2021 Präsenzveranstaltungen durchführen.

Durch die Umsetzung der Maßnahmen werden mittel und langfristig vorhandene Bedarfe gedeckt, aber auch weiterführende Bedarfe erkannt.

Erkenntnisse: Die Kooperation Jugendhilfe und Behindertenhilfe ist zielführend.

Weiterführender Handlungsbedarf

Kontinuierliche Vernetzungstreffen, um die Angebote auf weiterführende oder veränderte Bedarfe anzupassen.

Ein Thema ist der Bedarf an aufsuchender Beratung. Für einige Mädchen* und Frauen* mit Behinderungen stellt das Aufsuchen einer Beratungsstelle auf Grund des nötigen Unterstützungsbedarfes, den sie alleine schon für den Weg haben, eine große Hürde dar. Aufsuchende Beratung ist derzeit aber auf Grund der Kapazitäten nur in wenigen Einzelfällen möglich. Diesen Bedarf gilt es weiter zu eruieren.

Bei den Gruppenangeboten zeigt sich der große nicht gedeckte Bedarf für Jungen* und Männer* mit Behinderungen. Während mit den Mädchen* / Frauen* gearbeitet wird, bleibt der Bedarf der Jungen* / Männer* unberücksichtigt. Die Einrichtungen fragen nach analogen Angeboten für die Zielgruppe der Jungen* / Männer* mit Behinderung.

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

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

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

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

→ Beschlussvorlage noch offen aufgrund fehlender personeller sowie finanzieller Ressourcen

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

-

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

Ziele

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

Indikatoren zur Zielerreichung

Geschaffene Frauenparkplätze

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Ab Januar 2019

→ In den Tiefgaragen der parteiverkehrintensivsten Standorten des KVR, d. h. in der Rupperstraße 19, der Ruppertstraße 11 und der Eichstätterstraße, werden Frauenparkplätze eingerichtet. Zudem wird überprüft ob u. U. ergänzend auch Eltern-Kind-Parkplätze an diesen Standorten eingerichtet werden können.

Frauenparkplätze haben die Breite von einem Standardstellplatz und befinden sich in den Tiefgaragen direkt neben dem Zugang zum Gebäude. Damit können lange Laufwege verkürzt, die Entstehung von Angsträumen verhindert und das subjektive Sicherheitsgefühl der Frauen in den

unterirdischen Parkdecks erhöht werden. In den KVR-Tiefgaragen wird auch unabhängig von diesen Maßnahmen auf eine gute Beleuchtung und die Vermeidung von „dunklen oder toten Winkeln“ geachtet.

Familienparkplätze (Eltern-Kind-Parkplätze) sind breiter als Standardparkplätze und eignen sich durch ihre Extrabreite zum Beispiel für Eltern, die Buggys oder Kinderwägen aus ihrem Auto laden müssen. Sie bieten auch für Menschen, die wegen Mobilitätseinschränkungen mit Krücken oder Rollatoren unterwegs sind, den notwendigen Platz zum Ein- oder Aussteigen.

Als Ergebnis der Maßnahme sind bis Ende 2021 zwei Frauenparkplätze in der Eichstätterstraße (Führerschein- und Fahrzeugzulassungsbehörde) entstanden.

In der Umsetzung sind des Weiteren zwei neue Frauenparkplätze in der Ruppertstraße 11 (Standesamt) und dreizehn Frauenparkplätze und sieben Eltern-Kind-Parkplätze auf den beiden Ebenen der Tiefgarage in der Ruppertstraße 19 (Bürgerbüro und Ausländerbehörde). Die Planungen zur konkreten Situierung der Stellplätze in der Ruppertstraße sind abgeschlossen. Die Entwicklung einer zum neuen Besucherleitsystem des Standortes passenden Beschilderung durch einen externen Dienstleister ist ebenfalls erfolgt. Die Realisierung (Markierung und Beschilderung) wird – dem Voranschreiten der Umbauarbeiten entsprechend – im Laufe des 1. Halbjahres 2022 erfolgen.

Beschreibung der Maßnahme

Eine Herausforderung im Prozess stellte die Tatsache dar, dass die Umwidmung von Parkplätzen für Familienparkplätze mit breiterer Stellfläche, nur durch die Nutzung von zwei regulären Parkplätzen möglich ist, d. h. aus zwei regulären Stellplätzen wird ein Familienparkplatz. Die regulären Stellplätze wiederum sind in der Baugenehmigung zahlenmäßig nachzuweisen, sodass mit dem Wegfall von jedem Stellplatz eine Stellplatzablöse fällig wird. Da das Gebäude des KVR angemietet ist, machte dieser Sachverhalt umfangreiche Verhandlungen mit dem Vermieter notwendig.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die Einrichtung von Familienparkplätzen bei Bestandsbauten ist aufgrund der notwendigen Stellplatzablöse kostspielig. Haushaltsmittel dafür sind in der Regel nicht eingeplant. Dementsprechend sollte im Optimalfall die Einrichtung von Familienparkplätzen bereits bei der Planung von Neu- oder Umbauten Beachtung finden.

Hinweis: Die Einrichtung weiterer Stellplätze in anderen Tiefgaragen obliegt der Zuständigkeit des Kommunalreferats und konnte „auf kurzem Wege“ in der Ruppertstraße nur aufgrund des laufenden Umbauprojektes realisiert werden.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.

3.6 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Die Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben thematisiert Art. 3 der Charta. Danach stellt „das Recht von BürgerInnen auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten einen Grundsatz jeder Demokratie dar...“ und „Frauen und Männer (haben) das Recht, in gleichem Maße an der Regierung und dem öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken“ (Art. 3 Abs. 1 der Charta). Die Unterzeichnenden haben dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen.

Die Möglichkeiten von Frauen am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben mitzuwirken, bedürfen nach wie vor einer Förderung der Gleichstellung, weshalb sieben Maßnahmen dies zum Ziel haben:

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

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 Teilnehmer*innen).
→ Anwesende: 35

Die Veranstaltung hat im Rahmen des Demokratie-Schwerpunkts der MVHS stattgefunden. Rund um den Veranstaltungstermin gab es eine Reihe weiterer Angebote, die sich eventuell gegenseitig Konkurrenz gemacht haben.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Planung beendet Juni 2019

Geplanter Veranstaltungstermin: 26.11.2019 oder 10.12.2019

→ Termin: 10.12.2019 im Bildungszentrum Einstein 28

Beschreibung der Maßnahme

Aus dem Ankündigungstext zur Veranstaltung:

Parität in den Parlamenten – wie gelingt eine bessere Vertretung von Frauen in der Politik?

Im bayerischen Landtag sind nur noch ein gutes Viertel der Abgeordneten weiblich, im Bundestag gut 30 Prozent – 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts sind das ernüchternde Zahlen. Brandenburg hat 2019 ein Gesetz verabschiedet, das Parteien verpflichtet, gleich viele Männer und Frauen als Kandidaten aufzustellen. Ist ein Parité-Gesetz der geeignete Weg, um Art. 3, Abs. 2 im Grundgesetz "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" endlich in der Politik umzusetzen? Oder schränkt es die Demokratie ein?

Über mehr Gleichberechtigung in den Parlamenten diskutieren:

Prof. Dr. Silke Laskowski, Professorin für Öffentliches Recht, Universität Kassel

Prof. Dr. Monika Polzin, vertritt derzeit den Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Staatsphilosophie an der LMU München

Christine Strobl, Dritte Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München

Moderation: Simone Gundi, Münchner Volkshochschule

Frau Strobl musste wegen Krankheit absagen und wurde durch die Stadträtin Anne Hübner vertreten.

Frau Prof. Laskowski und Frau Prof. Polzin haben die rechtlichen Rahmenbedingungen für Paritätsgesetze kontrovers diskutiert, Frau Hübner hat dazu ihre praktische Gremienerfahrung eingebracht. In der Diskussion ging es zum einen um die Frage, ob eine gesetzliche Verankerung des Frauenanteils in Parlamenten durch Paritätsgesetze zulässig ist und zu dem – von allen geteilten – Ziel beitragen kann, mehr Frauen in politische Gremien zu bringen. Zum anderen ging es um die Frage, welche gesellschaftlichen und familiären Hürden bestehen, die Frauen ein politisches Engagement schwer machen, und was sich daran mit anderen Mitteln ändern ließe.

Die (fast ausschließlich weiblichen) Teilnehmer*innen sprachen sich überwiegend positiv zu Paritätsgesetzen aus, es wurde mehrfach betont, dass solche Regelungen längst überfällig seien, da alle bisherigen Ansätze, den Frauenanteil zu erhöhen, keinen befriedigenden Erfolg gezeigt haben.

Die Veranstaltung war die zweite von zwei Veranstaltungen zum Thema Wahlrechtsreform, in der ersten ging es um eine Ausweitung des Wahlrechts für Ausländer*innen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die MVHS wird das Thema weiter verfolgen und ggf. im Politikprogramm wieder Veranstaltungen dazu anbieten.

Die MVHS hat regelmäßig Besuche mit Abgeordneten im Landtag und im Stadtrat im Programm, bei denen auch immer wieder über die Vertretung von Frauen in Parlamenten diskutiert wird.

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Verantwortlich

Münchner Volkshochschule/Offene Akademie (Kulturreferat)

3.6.2 Frauenförderung in gemeinnützigen Vereinen

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.

→ Corona- und krankheitsbedingt konnte die Maßnahme noch nicht begonnen werden.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Entwicklung von Maßnahmen in 2019

Umsetzung von Maßnahmen in den Jahren 2020/2021

→ In 2019 wurde mit einer Expert*innengruppe besprochen, mit welchen Instrumenten das Ziel und die damit verbundene Maßnahme unterstützt werden können. Die Referent*innen der Münchner Vereinetage wurden in 2020 und 2021 gebeten, auf dieses Thema in ihren Workshops einzugehen. Voraussichtlich in 2022 wird die Maßnahme im Rahmen von Organisationsentwicklungsberatungen umgesetzt.

Beschreibung der Maßnahme

Noch nicht möglich

Weiterführender Handlungsbedarf

Eine Auswertung mit Handlungsempfehlungen wird im Rahmen einer qualitativen Befragung in Vereinen voraussichtlich im Jahr 2023 erfolgen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium, Zentrale Verwaltungsangelegenheiten, Fachstelle Bürgerschaftliches Engagement in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Kulturreferat und weiteren Dienststellen der Stadt München sowie Expertinnen und Experten aus der Zivilgesellschaft und Forschung

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

Ziele

Verankerung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in der BA-Satzung

verpflichtende Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in den BA

→ umgesetzt wurde eine verpflichtende Benennung, keine Wahl

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

→ Die Satzung ist geändert, nach der Kommunalwahl wurden in allen BA Gleichstellungsbeauftragte benannt.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2020

→ Die Maßnahme ist vollständig umgesetzt.

Beschreibung der Maßnahme

Für die Umsetzung der Maßnahme war eine Anhörung aller Bezirksausschüsse sowie eine Vorberatung in der BA-Satzungskommission erforderlich. Eine entsprechende Änderung der BA-Satzung war anschließend durch den Stadtrat zu beschließen. Alle Gremien haben der Satzungsänderung zugestimmt.

Die BA-Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben wahr und nehmen an den regelmäßigen Sitzungen des Gremiums der Gleichstellungsbaufragten der BA und der Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt) teil. Dort setzen sie sich mit unterschiedlichen Themen auseinander, die sie als Gleichstellungsbeauftragte und Frauen in ihren Stadtbezirken betreffen. Die Einrichtung der Funktion der BA-Gleichstellungsbeauftragten in jedem Bezirksausschuss bewirkt mittel- und langfristig, dass die Gleichstellungsthemen in den BA präsenter und besser positioniert werden und die BA-Gleichstellungsbeauftragten im Austausch miteinander und mit der GSt die Themen ihrer BA besser einordnen und bearbeiten können und mit der GST die Themen ihrer BA besser einordnen und bearbeiten können.

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich – in Kooperation mit

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

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

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:
→ Der Bericht wird nach wie vor im Zweijahresrhythmus in Form einer Bekanntgabe im Stadtrat durchgeführt.

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

→ Erst nach Fertigstellung der App möglich, s. u.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

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

→ Eine Befassung des Stadtrates ist erst zielführend, wenn die Datengrundlage für die App fertiggestellt ist d. h.

- Master ist in Betrieb,
- die bereitzustellenden Daten liegen vor
- verifizierte Namensklärungen in Master: Lösungsvorschlag für erste Umsetzung: Erstmal alle Straßennamen ab 1996
- die Zuständigkeiten für die Initiierung der App sind geklärt
- Finanzierung ist geklärt (GeodatenService München (GSM) hat keine Mittel)

Bis Ende 2022 ist mit dem Projektabschluss zu rechnen, der Realbetrieb für den Bereich „Straßennamen“ ist gestartet.

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kommunalreferat in Zusammenarbeit mit Stadtarchiv (jetzt Kulturreferat, Institut für Stadtgeschichte und Erinnerungskultur), 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

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

→ Eine öffentliche Veranstaltung konnte aufgrund der Pandemie bis jetzt nicht stattfinden. Verschiedene frühere Referatsleiterinnen und Stadträtinnen wurden angesprochen und nach relevanten Unterlagen gefragt. Bei den Gesprächen gab es viel Zustimmung zu dem Vorhaben. Die Abgabe verschiedener Vorlässe ist angekündigt. Weitere Treffen zur Sichtung des Materials konnten aufgrund der Pandemie nicht stattfinden. Der Nachlass der Autorin Christiane Sternsdorf-Hauck wurde in das Stadtarchiv München übernommen.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. 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.

→ Die öffentliche Veranstaltung als Kernstück der Maßnahme konnte bisher aufgrund der Pandemie nicht stattfinden. Das Nachholen dieser Veranstaltung wäre wünschenswert. Es besteht nach Rücksprache mit der Gleichstellungsstelle für Frauen (Kooperationspartnerin) die Möglichkeit, dies eventuell aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam mit dem Projekt Oral History durchzuführen.

Beschreibung der Maßnahme

s. o.

Es gab sehr positive Rückmeldungen von den angesprochenen Personen. Da diese oft noch sehr engagiert sind, fehlt oft die Zeit, sich um die Vorbereitung der Unterlagen (analog und digital) für die Abgabe zu kümmern.

Bei allen geführten Gesprächen war herauszuhören, dass engagierte Frauen sich während ihrer Tätigkeit wenig Gedanken über die Bedeutung der Unterlagen für die Nachwelt machen, die im Rahmen der Tätigkeit anfallen. Auch wird offensichtlich niemand im Umfeld beauftragt, darauf zu achten.

Die Pandemiesituation hat die Weiterführung der Kommunikation massiv erschwert und hat es bisher unmöglich gemacht, die wichtige zentrale Veranstaltung durchzuführen. Bei der Gleichstellungsstelle für Frauen (Kooperationspartnerin) wurde angefragt; es besteht die Möglichkeit, dies eventuell aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam mit dem Projekt Oral History durchzuführen. Über andere Formen der Werbung muss nachgedacht werden.

Mittel- und langfristig soll das Bewusstsein bei Frauen in Führungspositionen für die Bedeutung des eigenen Vor- oder Nachlasses für die stadthistorische Überlieferung geweckt und am Leben gehalten werden. So wird in den Institutionen, die sich der Aufbewahrung stadthistorischer Überlieferungen widmen, ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis zwischen Vor- und Nachlässen von weiblichen und männlichen Protagonisten entstehen.

Erkenntnisse: Werbemaßnahmen für dieses Projekt sind wichtig, denn bei den geführten Gesprächen hat sich gezeigt, dass Frauen der eigenen schriftlichen Überlieferung in der Regel weit weniger Bedeutung zumessen als Männer.

Weiterführender Handlungsbedarf

Durchführung einer Veranstaltung, in der auf den geschlechtsspezifischen Unterschied im Umgang mit eigener schriftlicher Überlieferung hingewiesen wird und mit der Vor- und Nachlässe von engagierten Frauen und Frauen in Führungspositionen eingeworben werden. Wenn dies in nächster Zeit nicht möglich ist, muss über andere Werbemaßnahmen nachgedacht werden.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Direktorium/Stadtarchiv in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.6.6 Oral History: Frauenpolitisches Engagement dokumentieren

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.

→ Statt der vereinbarten sechs Interviews wurden acht Interviews und ein Zusammenschnitt aller Interviews erstellt.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019 – 2021

→ Der Zeitrahmen wurde trotz der Corona-Pandemie eingehalten.

Beschreibung der Maßnahme

Durchführung und Aufbereitung von acht lebensgeschichtlichen Interviews mit Dr. Gertraud Burkert, Lydia Dietrich, Hannelore Güntner, Lieve Leirs, Dr. Mahbuba Maqsoodi, Gudrun Scheringer, Friedel Schreyögg und Christa Weigl-Schneider. Darüber hinaus gibt es einen Trailer zu den Interviews, der auf der Seite <https://stadt.muenchen.de/infos/oralhistory.html> als youtube-Video veröffentlicht ist.

Überraschend war die große Bereitschaft der Frauen, ihre Lebensgeschichte zu teilen (dies ist in anderen Bereichen nicht unbedingt so).

Schwierig war die Durchführung unter Corona-Bedingungen, die ein langfristiges Planen, wie es für die Interviews nötig ist, erschwert haben.

Die Interviews machen das vielfältige frauenpolitische Engagement auf unterschiedlichen Ebenen in der Stadtgeschichte sichtbar.

Der Umfang der Interviews mit acht Frauen ist keinesfalls repräsentativ.

Weiterführender Handlungsbedarf

Ein Ausweitung der Interviewserie, so dass weitere Aspekte abgedeckt werden können.

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

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.

→ Von den vier geplanten Bildungsprojekten wurden eine teilweise (a) und zwei (b und c) umgesetzt.

a) Zusatzgruppe Heroes an einer Schule

b) Multiplikatoren*Schulung durch diversikat e. V. im Rahmen einer „Jungen* im Diskurs-Veranstaltung“

c) Der Fachtag „Potenziale von Jungen nutzen – Demokratie fördern“ wurde am 19.11.2019 mit ca. 100 teilnehmenden Kolleg*innen im Kulturhaus Milbertshofen durchgeführt. Neben Fachbeiträgen zum Demokratieverständnis junger Männer* wurden dort in den Workshops auch die konkrete Umsetzung bzw. Ergebnisse der beiden Projekte vor - und zur Diskussion gestellt.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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.

→ Zu a): Der Aufbau einer zusätzlichen Heroesgruppe in Zusammenarbeit mit einer Realschule war zunächst erfolgreich. In der Endphase häuften sich allerdings Konflikte mit dem Schulalltag. Die Terminfindung und entsprechende Unterrichtsfreistellungen sowie die Verfügbarkeit von geeigneten Räumen führte auch zu Problemen mit der Schulleitung.

→ Zu b) und c): Die Multiplikatoren*schulung (ca. 25 teilnehmende Fachkräfte) und der Fachtag (ca. 100 teilnehmende Fachkräfte) wurden planmäßig umgesetzt.

Beschreibung der Maßnahme

Zu a): Das Heroes-Konzept (Junge Männer* werden in Rollenspielen und Gesprächen zu Multiplikatoren ausgebildet, die dann in Peergruppen geschlechtersensible Impulse einbringen) wurde an einer normalen Schule als Wahlfach erprobt. Dabei wurden einige Vorgaben des ursprünglichen Heroeskonzeptes (Migrationshintergrund als Zugangsbedingung) aufgehoben. Die Trainingseinheiten waren erfolgreich.

Obwohl die Schule in das Konzept eingeweiht und zunächst davon begeistert war, wurde der zunächst abgesprochene und zugesicherte Freiraum eingeschränkt und geplante Einsätze außerhalb der Schule damit nicht möglich.

Als zweiter Faktor verhinderte später die Corona-Pandemie den weiteren Einsatz, so dass sich die Gruppe auflöste und immerhin ein kleiner Teil der Gruppe zur regulären Heroesgruppe wechselte. Auch hier ergab sich mit den abnehmenden Einsatzmöglichkeiten und ungenügender Ressourcen in der Begleitung in 2020 und 2021 ein weiterer Schwund.

Das bürgerschaftliche Engagement junger Menschen braucht Freiräume und Aktionsmöglichkeit sowie persönliche Ansprache um nicht abzuflauen.

Weitere ähnliche Projekte in und mit Schulen müssen noch intensiver mit Schulen abgesprochen oder abgeschlossener (Kursverfahren ohne Anspruch auf Nachwirkung als Projekt) geplant werden.

Zu b): Die Fachkräfte setzten sich mit den Anregungen aus dem „Diskurs“ auseinander und implementieren diese in ihre Arbeit.

Im Rahmen von Arbeitskreisen (AK) (z. B. AK Jungen*Arbeit oder Netzwerk-Plenum) sowie Regionalteams und in der Ausbildung (Akademien und Hochschulen) werden die Essenzen durch Mitglieder des Netzwerkes eingesetzt.

Zu c): Die Fachkräfte setzten sich mit den Anregungen auseinander und implementieren diese in ihre Arbeit.

Jungen*Arbeit in ihrer Komplexität und praktischen Einsetzbarkeit wurde weiteren Fachkreisen im Sozial- und Erziehungswesen bekannt gemacht.

Tatsächlich besteht/bestand bei vielen Fachkräften – insbesondere aus dem schulischen Bereich - wenig Sensibilität oder sogar Skepsis für Bedarfe von Jungen* nach entsprechender Förderung. Ganz anders verhielt sich dies, wenn etwa diese Personen gleichzeitig „Jungen*Eltern“ sind oder wenn es sich um Bedarfe von Mädchen* handelt.

Wir sahen und sehen hier erheblichen weiteren Handlungsbedarf.

Die direkten Kontakte führten zu Beauftragungen und neuen Kooperationen.

Allerdings stoßen die vorhandene Ressourcen hier sehr schnell an ihre Grenzen.

Für eine weitere Evaluation standen/stehten aktuell keine Ressourcen zur Verfügung.

Weiterführender Handlungsbedarf

Ausbau der Jungen*arbeit und Freistellungen von Fachkräften für diese mit entsprechenden eindeutigen Stellenbeschreibungen, die über Querschnittsaufgabenbeschreibungen hinausgehen (vergleichbar der Mädchenarbeit).

Implementierung geschlechtergerechte Zielsetzungen in allen Jugendhilfe- und Bildungseinrichtungen mit dem Fokus auf Mädchen* und Jungen* sowie divers gefühlter Jugendlicher.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Netzwerk Jungen*arbeit München und beteiligte freie Träger (Hinweis zu den freien Trägern: Es handelt sich um solche, die sich der Aufgabe geschlechtersensibler Jungen*arbeit verschrieben haben und ausreichend ausgestattet sind, diese zu leisten.)

3.7 Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung

Zum Thema Stadt- und Lokalplanung findet sich in Art. 25 Abs. 1 der Charta die Anerkennung der Unterzeichnenden, dass „die Bedeutung der Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und -politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann“.

In allen Phasen der räumlichen Planung soll der Gender-Aspekt mit einfließen. Dafür ist die Auseinandersetzung mit der Lebenssituation aller Personen, ihren Bedürfnissen und Anforderungen gleichermaßen nötig. Nur so kann schon von Beginn an eine gleichberechtigte Teilhabe aller erreicht werden.

Das Handlungsfeld „Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung“ umfasst sechs Maßnahmen:

3.7.1 Handlungsräume der Stadtentwicklung

Ziele

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

Bei der Erstellung und Umsetzung von Handlungsraumkonzepten handelt es sich um komplexe und teils langfristige Vorhaben und nicht um „Einzel-Maßnahmen“ mit konkretem Beginn- und Enddatum. Eine Auswertung anhand der in dieser Tabelle vorgegebenen Fragen ist deshalb nicht in jedem Feld möglich.

Die Münchner Handlungsräume sind die besonders dynamischen „Hotspots“ der Stadtentwicklung und haben eine hohe fachübergreifende Dichte an Projekten, Planungen sowie Chancen und Herausforderungen. Für diese – derzeit neun – Räume werden nach und nach integrierte Handlungsraumkonzepte (iHRK) erarbeitet, die ausgehend von den Zielen der Stadtentwicklungskonzeption Perspektive München spezifische Ziele für den jeweiligen Raum erarbeiten und mit Strategien und Maßnahmen hinterlegen. Für die Umsetzung dieser Strategien und Maßnahmen wird dann eine passende Organisations- und Managementstruktur in jedem Handlungsraum eingerichtet.

An der Erarbeitung und Umsetzung der integrierten Handlungsraumkonzepte sind Vertreter*innen aller Referate und Querschnittsstellen der Landeshauptstadt München beteiligt. Durch die Mitarbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen können genderspezifische Belange in den Zielen, Strategien und Maßnahmen der Handlungsraumkonzepte verankert und auch in der Umsetzung berücksichtigt werden.

Ziele des Handlungsraumansatzes sind u. a. die Schaffung eines gemeinsamen Planungsverständnisses für den jeweiligen Raum innerhalb und außerhalb der Verwaltung, die Bündelung von Ressourcen und Nutzung von Synergien.

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“).

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Umsetzungsphase Handlungsraum 3: Ab 2020

→ „Rund um den Ostbahnhof – Ramersdorf – Giesing“:

Der Handlungsraum 3 befindet sich seit Anfang 2020 in der Umsetzungsphase. Die hierfür vorgesehenen Strukturen und Gremien sind eingerichtet, erste eigene Projekte sind in Bearbeitung, einzelne Maßnahmen werden diskutiert. Die Gleichstellungsstelle ist in den Gremien und Projekten eingebunden und aktiv beteiligt.

Konzeptphase Handlungsraum 6: 2019 – 2021

→ „Neuperlach“

In den Jahren 2019 bis 2021 wurde ein integriertes Handlungsraumkonzept für den Handlungsraum Neuperlach erarbeitet. Der Prozess wurde gemeinsam mit den Vorbereitenden Untersuchungen der Stadtsanierung durchgeführt. Die Gleichstellungsstelle für Frauen war in den Prozess intensiv im Rahmen einer referatsübergreifenden Arbeitsgruppe eingebunden.

Überarbeitung der Handlungsraumkulisse: 2019

→ Das Referat für Stadtplanung und Bauordnung hat im Jahr 2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V16382) die Fortschreibung der Handlungsraumkulisse beschlossen. In einem referatsübergreifenden Prozess wurden Lage, Anzahl und Zuschnitt der im Jahr 2013 eingeführten Handlungsräume aktualisiert. An diesem Prozess war die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligt.

Neu: Vorbereitungsphase im Handlungsraum 9 „Innenstadt“

Für den Handlungsraum Innenstadt wird in 2022 begonnen, das Innenstadtkonzept als integriertes Handlungsraumkonzept fortzuschreiben. Auch hier gilt es, Genderaspekte zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird in den Prozess eingebunden – wie auch in den anderen Handlungsräumen.

Beschreibung der Maßnahme

Umsetzungsphase im Handlungsraum 3 (HR3): Ab 2020

Die Berücksichtigung und aktive Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen an der Gestaltung der Handlungsräume ist sowohl in den Handlungsraumkonzepten verankert, als auch in der praktischen Umsetzung feststellbar. In dem seit 2020 in der Umsetzungsphase befindlichen

Handlungsraum 3 (HR3) sind im Arbeitskreis der Fachreferate die Fachstellen eingebunden und zur Mitwirkung eingeladen. U. a. die Gleichstellungsstelle für Frauen und das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention arbeiten aktiv an den Terminen und Projekten im HR3 mit.

Der Gedanke der Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen – und damit auch die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming – zeigt sich auch in den Projekten im HR3. So gibt es im Projekt IDEK (Integriertes Digitales Entwicklungskonzept) einen eigenen Schwerpunkt Ermöglichung digitaler Teilhabe. Auch auf Projektebene finden entsprechende Fragestellungen Berücksichtigung. (Beispielsweise Ortstermin zur Umgestaltung der Jugendtreffpunkte im Wilrampark, Digitalisierungsgespräch mit Frauengruppe mit Migrationshintergrund im Sprachcafé im Bildungsbüro Giesing oder Projektidee sicherheits- und umweltgerechte digitale Beleuchtung in Grünanlagen zur Vermeidung von Angsträumen).

Konzeptphase im Handlungsraum 6: 2019 bis 2021

Im Handlungsraumkonzept wurden u. a. die Ziele einer bedarfsgerechten Infrastrukturversorgung für alle Gruppen und einer Gestaltung des öffentlichen Raumes entsprechend der unterschiedlichen Nutzungsbedürfnisse verankert und mit entsprechenden Strategien und Maßnahmen ergänzt.

In den Strategien wurde die Berücksichtigung von Genderaspekten in allen Phasen der räumlichen Planung (Grundlagenanalyse, Konzepte, Wettbewerbe) und die Sicherstellung des Gender Mainstreaming verankert. Zudem sollen Gremien und Gesprächsrunden diversitäts-sensibel besetzt werden.

Maßnahmen, die sich speziell auf die Bedürfnisse von Frauen* und Mädchen* beziehen, sind unter anderem die Idee, entsprechende Notschlafplätze in der Suchtberatungsstelle einzurichten. Auch das Thema der subjektiven Sicherheit im öffentlichen Raum (Angsträume) spielt in Neuperlach eine Rolle. Auch in der Umsetzungsphase wird die Gleichstellungsstelle für Frauen im Rahmen einer referatsübergreifenden Arbeitsgruppe weiterhin eingebunden bleiben.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Frauen wird in allen aktiven Handlungsräumen (s. o.) in den bewährten Formaten fortgeführt.

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

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.

→ Ein hausinterner Entwurf eines Kriterienkatalogs wurde erarbeitet.

Die Anwendung des Katalogs von Vermeidungsstrategien von Angsträumen bei neuen Bebauungsplänen wird überprüft. Bei Bedarf wird der Katalog angepasst.

→ Nach einem referatsinternen Abstimmungsverfahren, Beteiligung anderer Referate und ggf. Einbeziehung von Außenpositionen wird die Anwendung des Katalogs von Vermeidungsstrategien von Angsträumen unter anderem bei neuen Bebauungsplänen (unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen des Baugesetzbuches) überprüft. Bei Bedarf wird der Katalog angepasst.

Der Gendertag zur Vermeidung von Angsträumen hat stattgefunden.

→ Ein Gendertag, bei dem u. a. die Vermeidung von Angsträumen thematisiert wird, ist für Anfang Juli 2022 festgesetzt.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Erarbeitung von Vermeidungsstrategien (bis Mitte 2020)

→ Pandemiebedingt konnte die Maßnahme bis Mitte 2020 nicht abgeschlossen werden. Der referatsintern noch abzugleichende Kriterienkatalog ist noch mit weiteren Referaten fachlich abzustimmen. Als Zeitziel für die endgültige Fertigstellung des Katalogs ist das dritte Quartal 2022 geplant.

Beschreibung der Maßnahme

Kriminalpräventiv wirkende Aspekte, die im Bebauungsplanverfahren bereits untersucht werden und in eine Gesamtabwägung einfließen, wurden betrachtet. Weitere Kriterien, die für die Sicherstellung von angstfreien Räumen wichtig sind, wurden definiert und wichtige Akteur*innen benannt.

Es hat sich gezeigt, dass das Thema bereits in die Planung von Neubaugebieten (mit Baurechtsschaffung über Bebauungsplan) oftmals im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eines Bebauungsplans berücksichtigt wird.

Durch eine Umsetzung des Kriterienkatalogs (Entwurf), soweit dies in der jeweiligen Planung bzw. Tätigkeit situationsbedingt und rechtlich möglich ist, können Angsträume mittel- und langfristig weitestgehend vermieden werden und die Sicherheit bzw. das subjektive Sicherheitsgefühl im halböffentlichen, öffentlichen, aber auch im privaten Bereich gesteigert werden.

Erkenntnisse: Eine Zusammenarbeit zum Thema mit anderen Referaten sowie der Polizei und ggf. weiteren Stellen kann zur besseren Umsetzung der Vermeidung von Angsträumen beitragen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Bei Einführung des Katalogs von Vermeidungsstrategien von Angsträumen sind künftig veränderte Rahmenbedingungen aufzugreifen und der Katalog dahingehend zu aktualisieren.

Verantwortlich

Referat für Stadtplanung und Bauordnung

3.7.3 Erhöhung des Sicherheitsgefühls durch Optimierungen der Beleuchtung des öffentlichen Raums

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 Rückmeldungen von Nutzerinnen sind dokumentiert und fließen in den Optimierungsprozess ein.

Die Ausleuchtung wird entsprechend vorgenommen.

→ Die Bezirksausschüsse benennen im Vorfeld des Nachtspaziergangs die Örtlichkeiten, an denen die öffentliche Beleuchtung zur Erhöhung des Sicherheitsgefühls verbessert werden soll. Während des Nachtspaziergangs werden die Örtlichkeiten besichtigt und ggf. Lösungen vereinbart. Die Ergebnisse der Nachtspaziergänge werden protokolliert und die Beleuchtung durch entsprechende Baumaßnahmen verbessert, sofern möglich.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2020 – 2024 in der „dunklen Jahreszeit“ von November bis März.

→ In 2020 haben coronabedingt keine Nachtspaziergänge stattgefunden.

Im Winterhalbjahr 2021/2022 konnten diese Termine jedoch nachgeholt werden. Weitere Termine haben bereits stattgefunden und erste Maßnahmen konnten umgesetzt werden, s. u.

Beschreibung der Maßnahme

Im Vorfeld wurden alle Geschäftsstellen der Bezirksausschüsse angeschrieben und über die geplante Maßnahme informiert.

Am 08.10.2020 wurde die Maßnahme im Rahmen einer Präsentation dem Gremium der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse vorgestellt.

Die ursprüngliche Anzahl von drei „Nachtspaziergängen“ wurde auf fünf Termine pro Jahr erhöht, um jedem Bezirksausschuss im Evaluationszeitraum 2020 bis 2024 eine Begehung anbieten zu können.

Bislang wurden neun Nachtspaziergänge mit Vertreter*innen der jeweiligen Bezirksausschüsse, den zuständigen Fachabteilungen des Baureferats und Sozialreferats sowie der Polizei durchgeführt.

Im Rahmen der Nachtspaziergänge wurden Orte, die aus Sicht der Bürger*innen und Bezirksausschüsse beleuchtet werden sollten, gemeinsam besichtigt. Im Diskussionsprozess wurden einvernehmliche Lösungen gesucht und gefunden und Verbesserungsmaßnahmen vereinbart, die nun sukzessive vom Baureferat umgesetzt werden. Teilweise konnten Maßnahmen nur unter einem Finanzierungsvorbehalt zugesagt werden.

Bei den Örtlichkeiten ging es oft nicht um eine Verbesserung des Sicherheitsgefühls, sondern um die Schaffung nächtlicher Aufenthaltsmöglichkeiten durch zusätzliche Beleuchtung. Es gab oft den Wunsch, Grünanlagenwege, manchmal auch Spielplätze in Grünanlagen zu beleuchten.

Es ist immer herausfordernd, die unterschiedlichen Perspektiven der Akteure zu betrachten, abzuwägen und zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Insbesondere der Wunsch nach Beleuchtung in Grünanlagen wurde intensiv diskutiert. Grundsätzlich werden Wege in Grünanlagen nur beleuchtet, wenn sie eine besondere bzw. übergeordnete Bedeutung haben und keine oder nur unzumutbar längere Strecken im gewidmeten Straßenraum vorhanden sind. Dies hat v. a. den Grund, dass nachts die Frequentierung in Grünanlagen durch andere Menschen im Vergleich zum Straßenraum sehr gering ist und die Beleuchtung eine Sicherheit suggerieren würde, die mangels sozialer Kontrolle nicht gegeben ist. Zum anderen werden Grünanlagen aus Umwelt- und Artenschutzgründen vom Baureferat i. d. R. nicht beleuchtet, um sie als Refugium für nachtaktive Tiere in der hellen Stadt zu erhalten.

Die Vermittlung dieses Interessenkonflikts zwischen Naturnutzung und Naturschutz und die Unterscheidung zwischen Sicherheitsgefühl und Sicherheit waren teilweise schwierig.

Darüber hinaus können einige Baumaßnahmen aus Kostengründen nur umgesetzt werden, wenn der Stadtrat entsprechende Mittel bereitstellt.

Mittel- und langfristig wird es eine Verbesserung des Sicherheitsgefühls von Frauen* durch Optimierung der Beleuchtungssituation im öffentlichen Verkehrsraum geben.

Erkenntnisse: An den Straßen kann i. d. R. durch kleinere Maßnahmen die kritisierte Situation behoben werden. Beleuchtungswünsche in Grünanlagen sind nach der o. g. Maßgabe grundsätzlich zu prüfen (s. o.).

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich – in Kooperation mit

Baureferat, Mitarbeiter*innen der HA Tiefbau, Bau-T3, Abteilung Straßenbeleuchtung und Verkehrsleittechnik in Kooperation mit den zuständigen Unterhaltssachgebieten der HA Gartenbau, den Bezirksausschüssen und ggf. Vertreter*innen der Polizei

3.7.4 Handlungs- und Planungsempfehlungen „Spielangebote für Mädchen und Jungen – Gendergerechte Spielraumgestaltung“

Hinweis: Der Titel hat sich im Vergleich zum bisherigen Titel (Handlungs- und Planungsempfehlung „Spielangebote für Mädchen und Jungen – Gendergerechte Spielplatzgestaltung“) minimal verändert, da sich während der Umsetzung gezeigt hat, dass das Bearbeitungsfeld der Maßnahme weitreichender ist.

Ziele

Spielplätze sollen so gestaltet werden, dass sich Mädchen wie Jungen gleichermaßen auf den Spielplätzen wohlfühlen und von vielfältigen Angeboten im Sinne von 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 und 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.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Die konkrete Maßnahme wird 2019/2020 durchgeführt. Fertigstellung Frühjahr/Sommer 2020.
→ 2020 – 2024

Die gendergerechte Umgestaltung des Bolzplatzes an der Krokus-/ Veilchenstraße in Großhadern wurde im Herbst 2020 abgeschlossen. Eine Evaluierung über die geschlechtsspezifische Nutzung ist bis 2024 geplant.

Beschreibung der Maßnahme

Bei der Planung und Umgestaltung des Jugendspielplatzes wurden die Handlungsempfehlungen „Gendergerechte Spielraumgestaltung“ durchgängig berücksichtigt. Es wurden zwei Beteiligungsworkshops mit den künftigen Nutzer*innen durchgeführt, davon einer nur für Mädchen. Im Ergebnis konnten sowohl die spezifischen Interessen der Mädchen und Jungen, als auch die übereinstimmenden Wünsche beider Geschlechter berücksichtigt werden.

Der durch deutliche Reduzierung des Flächenanteils für Fußball gewonnene Platz wurde für eine großzügige Multifunktionsfläche genutzt, die Möglichkeiten für vielfältige Bewegung, freie Ballsportspiele (Badminton, Volleyball etc.) 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 im Herzen der Fläche gelegene großzügige Holzpodest ist zum Teil überdacht. Ein zweites kleineres Holzpodest bietet ergänzend einen ruhigeren und alternativen Aufenthaltsbereich an. Die Eingangsbereiche sind im Sinne einer gendergerechten Planung so gestaltet, dass sie einen freien

offenen Zugang zur Fläche und eine gute Übersicht bieten.
Die Maßnahme wurde im 3. Quartal 2020 abgeschlossen.
Der neugestaltete Jugendspielplatz wurde sofort sehr gut angenommen.

Vor der Umgestaltung war der Jugendspielplatz komplett asphaltiert und mit zwei Fußballtoren an den Stirnseiten sowie einem Streetballkorb an der Längsseite ausgestattet.

Um Unterschiede in der Nutzer*innenverteilung dokumentieren zu können, wurden vor der Umgestaltung stichprobenartig an verschiedenen Wochentagen und Tageszeiten Zählungen durchgeführt.

Nach der Umgestaltung konnte der Spielplatz coronabedingt zeitweise nicht genutzt werden und es fanden keine Zählungen statt. Eine Evaluierung ist nun bis 2024 geplant.

Bei Terminen vor Ort war die Fläche nach der Umgestaltung immer extrem gut besucht. Das Soccerfeld war dabei hauptsächlich von männlichen Nutzern belegt, die multifunktionale Asphaltfläche, sowie die ergänzenden Spiel- und Sportangebote (Kletterelemente, Hängematten, Trampoline, Calisthenicsanlage) werden ebenfalls gut genutzt. Hier waren beide Geschlechter und in einem breiten Altersspektrum anzutreffen. Die asphaltierte Multifunktionsfläche wird dabei sowohl zum Ballspielen, als auch zum Fahrrad-, Inliner- oder Rollerfahren benutzt. Die unterschiedlichen und gut verteilten Aufenthaltsmöglichkeiten werden ebenso von Jungen und Mädchen gut angenommen.

Erkenntnisse: Im Vergleich zum Bolzplatz vor der Umgestaltung ist bereits eine intensivere Nutzung durch Jugendliche beider Geschlechter erkennbar.

Die Evaluation der Nutzung (Zählungen und Beobachtungen) wird (soweit im Rahmen der vorhandenen Ressourcen möglich) sporadisch weitergeführt, um mehr Erfahrungswissen zu sammeln und in andere Spielplatzgestaltungen einfließen zu lassen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Um in Breite und Tiefe detailliertere Aussagen über Qualität und Entwicklung gendergerechter Spielplatznutzung zu erhalten, wäre an einzelnen beispielhaften Spielorten eine längerfristige und wissenschaftlich fundierte Untersuchung wünschenswert. In diesem Zuge könnten zudem Aussagen über die Quantitäten tatsächlicher Nutzungen z. B. für das Gender-Budgeting erarbeitet werden.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Baureferat, Mitarbeiter*innen der Hauptabteilung Gartenbau in Kooperation mit anderen Hauptabteilungen des Baureferates

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

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.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Start 2020

→ Das Projekt wurde erst Ende des Jahres 2020 im Stadtrat genehmigt. Pandemiebedingt konnte der Beschluss zur Auswahl des Trägers erst im Januar 2022 erfolgen. Nun beginnt der Träger IMMA e. V. - Initiative für Münchner Mädchen* mit der konkreten Planung zum Erwerb und Umbau eines Fahrzeugs. Aktuell wird der Start des Projektes im vierten Quartal 2022 anvisiert.

Beschreibung der Maßnahme

Start des Projektes im vierten Quartal 2022

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich

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

3.7.6 Sportentwicklungsplanung Münchner Norden (Neuer Titel. Vorheriger Titel: Sportentwicklungsplanung geschlechter- bzw. zielgruppengerecht gestalten)

Ziele

Hinweis: Neue Formulierung: Über eine Bevölkerungsbefragung und eine gezielte Fokusgruppenbefragung (Mädchen und Frauen) sollen Bedarfe und Wünsche evaluiert werden. Die Ergebnisse fließen daraufhin in die anschließende kooperative Entwicklungsplanung mit Expert*innen und den entsprechenden Fokusgruppen ein, um daraus konkrete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen im Rahmen der Sportentwicklungsplanung für den Münchner Norden abzuleiten und dem Stadtrat zur Entscheidung vorlegen zu können.

Indikatoren zur Zielerreichung

Hinweis: Neue Formulierung: Zunächst erfolgt eine genaue Betrachtung der Befragungsergebnisse in Bezug auf Mädchen, Frauen und Geschlechterverhältnisse bei sportlicher Betätigung, Nutzungsinteressen und -bedarfen.

Indikatoren und Zielsetzungen werden anschließend gemeinsam und unter der Beteiligung der entsprechenden Expert*innen und (Fokus-)Gruppen im Rahmen der kooperativen Planung definiert.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Die Befragung wurde von Juni 2021 bis September 2021 durchgeführt. Die Daten konnten erst Anfang Februar dem wissenschaftlichen Dienstleister INSPO (Institut für Sportentwicklung Potsdam) zur Auswertung übermittelt werden, da das Statistische Amt der Landeshauptstadt München aus datenschutzrechtlichen Gründen die erfassten Rohdaten nicht an Dritte ausgeben durfte. Daher mussten diese Rohdaten vor der Übermittlung anonymisiert und in zusammengefasste Datensätze umgewandelt werden. Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen

Auswertung konnten Anfang März 2022 vorgestellt werden. Diese Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung sind essentieller Bestandteil der anschließenden Fokusgruppenbefragungen und fließen in die Entwicklung der Gesprächsleitfäden für diese Gruppen ein. Die restlichen Ergebnisse zu den einzelnen Subgruppen sollen im März fertig ausgewertet sein, so dass Mitte Mai die Fokusgruppenbefragungen in den vier gewählten Gruppen „Menschen mit Behinderung“, „Menschen mit Migrationshintergrund“, „Kinder und Jugendliche“ und „Mädchen* und Frauen*“ durchgeführt werden sollen. Nach den Sommerferien 2022 werden im Rahmen der kooperativen Entwicklungsplanung Workshops mit Expert*innen und Teilnehmer*innen der entsprechenden Fokusgruppen abgehalten. Die Ergebnisse und entwickelten Vorschläge/Maßnahmen werden in einem Abschlussbericht für eine Beschlussvorlage Anfang 2023 zusammengefasst.

Beschreibung der Maßnahme

Erste Ergebnisse der Auswertung liegen bereits vor. Hier die wichtigsten Ergebnisse kurz zusammengefasst:

- Sport- und Bewegungsaktivitäten nehmen in der Lebensgestaltung der Bevölkerung im Münchner Norden eine außerordentlich wichtige Rolle ein. Die Inaktivitätsquote ist mit 12 % im Vergleich zum Bundesschnitt (22 %) deutlich geringer.
- Der Anteil der Sportaktiven ist in den Stadtbezirken Allach-Untermenzing und Schwabing-Freimann vergleichsweise höher. Gleichzeitig bewerteten die Teilnehmer*innen dieser beiden Stadtbezirke dessen Sportangebote und -infrastruktur deutlich schlechter als die Befragten in den restlichen Stadtbezirken.
- Auffällig ist der hohe Anteil des individuell organisierten vereinsungebundenen Sports im Münchner Norden. Diese Aktivitäten finden vornehmlich auf den sogenannten Sportgelegenheiten (nicht primär für Sportaktivitäten geplant) statt. Insofern rückt die Qualifizierung wohnortnaher Sport- und Bewegungsräume in den Fokus der infrastrukturellen Entwicklung.
- Bei Betrachtung der Nutzungsmöglichkeiten wird deutlich, dass erwartungsgemäß Nichtvereinsmitglieder, aber vor allem auch von Vereinsmitglieder Sportgelegenheiten im öffentlichen Raum (Straßen/Radwege/Waldwege/Parkanlagen) stark nutzen. → Hieraus ergeben sich Synergien für die zukünftige Stadt- und Sportentwicklungsplanung.
- **Interessante geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich in den angegebenen Begründungen für die sportliche Inaktivität:**
so gaben 46 % der Frauen* (und lediglich 23 % der Männer*) an, kein passendes sportliches Angebot in Ihrem Viertel zu finden. Als zweiter wichtiger Hinderungsgrund stellt sich für Frauen* (25 %) die Entfernung / Zugänglichkeit der Sportstätte dar. Während gerade einmal 15 % der inaktiven Männer* diesen Grund angaben.

Weiterführender Handlungsbedarf

Ein Problem der Bevölkerungsbefragung bestand/besteht darin, dass keine Minderjährigen befragt werden durften. Hierzu hätte es einen expliziten Stadtratsbeschluss zur Befragung Minderjähriger bedurft, der aus Sicht des KVR in dieser Form nicht vorlag. Somit fehlt bei dieser

Bevölkerungsbefragung die komplette Zielgruppe „Kinder und Jugendliche“. Dies soll im Nachgang durch die qualitative Fokusgruppenbefragung von „Kindern und Jugendlichen bzw. Mädchen“ bzw. entsprechenden Expert*innen aus diesem Bereich aufgefangen werden.

Der weiterführende Handlungsbedarf wird erst nach Abschluss aller Befragungen ersichtlich.

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.

„Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist einer der in der Charta aufgeführten Grundsätze (vgl. Charta, Teil II, Grundsätze). Daher, so heißt es weiter, müssen „Lokal- und Regionalbehörden ... die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zufolge haben.“ Art. 6 der Charta enthält daher Verpflichtungen zum „Kampf gegen Stereotype“.

Das Handlungsfeld „Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen“ enthält neun Maßnahmen in diesem Sinne:

3.8.1 Frühe Bildung in Städtischen Kindertageseinrichtungen zum Abbau von Geschlechterstereotypen in den Berufsbildern

Hinweis zum Titel

Das formulierte Ziel des Aktionsplans ist sehr kleinteilig formuliert. Aus Sicht des Bereichs der frühkindlichen Bildung und Erziehung ist das Thema offener zu behandeln. Daher werden im Weiteren unterschiedliche Maßnahmen beschrieben. Die dargestellten Maßnahmen sind als Facetten einer „Konzeption zum Abbau von Geschlechterstereotypen“ für städtische Kindertageseinrichtungen zu verstehen.

Durch die rechtlichen Vorgaben und Trägerkonzeptionen ist ein breiter Rahmen gegeben sowohl für eine geschlechtersensible Pädagogik wie auch eine reflektierte Haltung des Personals.

Der städtische Träger und die Fachberatung unterstützen die einzelnen Einrichtungen bei der Weiterentwicklung von Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz, damit Mädchen* und Jungen* sich jenseits von stereotypen Rollenbildern bestmöglich entwickeln können.

Auf der Grundlage der organisationalen und sozialräumlichen Rahmenbedingungen sind die Mädchen* und Jungen* mit deren vielfältigen Familien und Bezugspersonen genauso in den Blick zu nehmen wie auch das Personal mit den jeweiligen persönlichen Gegebenheiten.

Ziele

Kinder kennen verschiedene Berufe aus den unterschiedlichen Berufsfeldern (technisch/gewerblich/handwerklich/sozial etc.).

Sie wissen, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen „alle“ Berufe wählen können nach ihren individuellen Fähigkeiten und Neigungen – unabhängig von geschlechtsbezogenen Einschränkungen.

Sie kennen verschiedene Lebensplanungsmodelle auch jenseits einer geschlechtsstereotypen Arbeitsteilung in der Familie:

Indikatoren zur Zielerreichung

Im Rahmen einer geeigneten Kinderbefragung kann eine Veränderung der Einstellungen festgestellt werden.

→ Eine Anpassung der Elternbefragung des Städtischen Trägers hinsichtlich der Thematik ist mittelfristig im Blick.

→ Kinderbefragungen sind eine Möglichkeit der Partizipation von Kindern. Sie werden kleinteilig und sehr praxisorientiert auf Einrichtungsebene konzipiert und eingesetzt. Sie bieten in dieser Form wenig Möglichkeiten, Veränderungen in der Einstellung zu erfassen und abzubilden. Jedoch dienen sie dazu, Wünsche und Bedürfnisse der Mädchen* und Jungen* in die konkrete Gestaltung des pädagogischen Alltags einzubeziehen. Z. B. variiert aufgrund der Ergebnisse der Kinderbefragung in einer KITA das Angebot an Rollenspielmaterialien.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Mitte 2019 – Dezember 2021

Entwicklung einer „Konzeption zum Abbau von Geschlechterstereotypen“ für Städtische Kindertageseinrichtungen in Kooperation zwischen Städtischem Träger und Fachberatung
Kindertageseinrichtungen werden zur Beteiligung gewonnen

Evtl. Durchführung einer regelmäßigen Befragung von Mädchen und Jungen

03.06.2019 Vortrag zur „Tandemstudie“ auf der Großen Leitungskonferenz des Städtischen Trägers, von Prof. Holger Brandes

Unterstützung der Leitungen zum Jahresthema „Gleichstellung von Frauen und Männer“ (EU-Charta)

Zusätzlicher Klausurtag für alle Kindertageseinrichtungen zum Thema: Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Kindertageseinrichtungen sind sich ihres Auftrages bewusst und setzen diesen aktiv um.

→ Erfolgte Maßnahmen 2019 – 2022:

- Kontinuierliches Angebot der regionalen Fachberatung - Beratung einzelner Personen und Teams, Durchführung von Klausurtagen, etc. explizit zum Themenbereich geschlechtersensible Pädagogik und Genderkompetenz und als Querschnitt bei anderen Themen mitgedacht.
- Konzeption und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Thematik, auch in Kooperation mit PI-ZKB
- Regelmäßiger Arbeitskreis „Männer* im pädagogischen Dialog“
- 03.06.2019: Große Leitungskonferenz des Städtischen Trägers, mit dem Thema „Ergebnisse der Tandemstudie“ mit Holger Brandes. Büchertisch zum Themenfeld.
- Öffentlichkeitsarbeit:
 - Diverse Werbeaktionen zur Personalakquise, insbesondere auch mit Blick auf männliche Erziehungskräfte, z. B. Plakate, social Media Beiträge, wie Instagram, etc.
 - Mehr Männer* als Botschafter bei Messen, als positives Vorbild und Anregung für Männer* einen pädagogischen Beruf zu ergreifen bzw. in diesen zu wechseln.
 - 2021 Broschüre des Städtischen Trägers für alle Mitarbeiter*innen, welche neben vielen anderen auch Informationen zu Geschlechtergerechtigkeit, Fortbildungsmaßnahmen und persönliche Beratungsmöglichkeiten enthält. Vgl. <https://wilma.muenchen.de/workspaces/kita/apps/file-library/kindertageseinrichtungen-in-muenchen>
- 2019 Einführung des Leitfadens zur Konzeptionsentwicklung in welchem geschlechtersensibles Arbeiten einen Aspekt darstellt.
- Seit 2021 „Info Brief“ der Fachberatung: Geschlechtergerechtigkeit als Thema in der sog. Kolumne*, wo regelmäßig, viermal jährlich, praxisgeeignete Medien/Materialien vorgestellt werden und über Aktuelles zur Thematik informiert wird. Vgl. <https://wilma.muenchen.de/workspaces/fb/apps/content/infobrief-fb-2> bzw. Beispiel Info Brief, Ausgabe Oktober 2021
- 2021 Information des Kernbereichs KITA zum Thema LGBTQTIQ*, insbesondere Trans*/Inter*-Geschlechtlichkeit
- 2021 Information verschiedener Ebenen (Multiplikator*innen bei KITA) zum Thema geschlechtergerechte Sprache
- 2021/2022 Projekt "geschlechtergerechte Kita" mit dem Ziel, über die Begleitung mindestens einer städtischen KITA exemplarisch Qualitätskriterien zu entwickeln. (Juli 2021 bis Ende 2022)
- Berufe der unterschiedlichen Felder, wie auch die Vielfalt an Lebensmodellen wird kontinuierlich, nach Bedarf in den Kindertagesstätten aufgegriffen. Beispiele: Einbezug von Elternvorbildern, geeignete Medien, Haus der kleinen Forscher*innen, etc.

Beschreibung der Maßnahme

S.o.

Die detaillierte Auswertung des Projektes erfolgt Ende 2022 / Anfang 2023.

Es zeichnet sich bereits Folgendes ab:

- Überlagerungen von Vielfaltsaspekten, wie Geschlecht, soziokultureller Hintergrund, wirtschaftliche Lage, Fluchterfahrung, vielfältige Familienkonstellationen erfordern eine hohe Vielfaltskompetenz beim pädagogischen und hauswirtschaftlichen Personal.
- In belasteten Zeiten wie in der Corona-Krise besteht die Tendenz, sich aus der Mangelsituation heraus auf das sog. „Kerngeschäft“ zu beschränken. Der Blick auf Querschnittsthemen wie z. B. die Geschlechtergerechtigkeit wird oft als „Luxus“ eingeschätzt und die Befassung damit aufgeschoben Artikel der Charta

Weiterführender Handlungsbedarf

Der Städtische Träger sorgt weiterhin für eine bedarfsgerechte und kontinuierliche Umsetzung der dargestellten Maßnahmen. Das bestehende Angebot der regionalen Fachberatung unterstützt die Einrichtungen und die Träger dabei.

Handlungsbedarf aus Sicht der Fachberatung:

- Es müssen auch künftig genügend personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen bei den Einrichtungen und der Fachberatung zur Verfügung stehen, um geeignete Maßnahmen, Materialien und Räumlichkeiten bereit zu stellen und die notwendigen Reflexions- und Konzeptionsprozesse fachkompetent initiieren und begleiten zu können.
- Es bedarf weiterhin der Werbung für mehr männliche* Fachkräfte in dem Berufsfeld, damit Kinder wählen und unterschiedliche, männliche* Vorbilder erleben können.
- Die Ausbildung von Fachkräften sollte verstärkt Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz aufgreifen und integrieren

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport - KITA, Fachberatung Geschlechtergerechte Pädagogik und Genderstrategie in Kooperation mit dem Städtischen Träger

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

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

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

→ Dazu folgende Angaben

Schule	Schuljahr 2019/2020	Schuljahr 2020/2021
Städtische Artur-Kutscher-Realschule	Jungen: 22 Mädchen: 2	Jungen: 15 Mädchen: 0
Städtische Maria-Probst-Realschule:	Jungen: 18 Mädchen: 3	Jungen: 20 Mädchen: 6
Städtische Adalbert-Stifter-Realschule:	Maßnahme ist ersatzlos entfallen wegen Corona	Maßnahme ist ersatzlos entfallen wegen Corona

Bei der Betrachtung der Verteilung der Schüler*innen im Schuljahr vor der Beteiligung der Meisterinnen und im Schuljahr danach, so fällt beispielsweise auf, dass die Anzahl der Mädchen in der Wahlpflichtfächergruppe I an der Städtischen Artur-Kutscher-Realschule sogar zurückgegangen ist. Die Maßnahme hatte hier also eher den gegenteiligen Effekt. An der Städtischen Maria-Probst-Realschule ist in absoluten Zahlen eine Verdoppelung ersichtlich, allerdings hat sich die Gruppengröße insgesamt um 5 Schüler*innen erhöht. Trotzdem bleibt eine Erhöhung von 16 % Mädchen im Schuljahr 2019/2020 auf 20 % Mädchen im Schuljahr 2020/2021 bestehen. Ob dies aber tatsächlich auf die Gestaltung des Wahlpflichtfächerinformationsabends zurückzuführen ist, müsste gesondert abgefragt werden, da nicht gesichert ist, dass die Erziehungsberechtigten der sechs Mädchen in der Klasse auch am Wahlpflichtfächerinformationsabend anwesend waren, wobei in den Fragebögen nur fünf Erziehungsberechtigte angegeben haben, ein weibliches Kind zu haben.

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

→ Insgesamt handelt es sich um eine sehr geringe Stichprobe. Es gibt insgesamt nur 28 ausgefüllte Fragebögen und die Informationsabende waren beide, laut Aussage der Schulleitung, schlecht besucht. Es kann in diesem Zusammenhang also nicht von einer breiten Wirkung ausgegangen werden und eine Verallgemeinerung der Ergebnisse ist nicht möglich. Weiterhin ist auffällig, dass die überwiegende Mehrheit der anwesenden Erziehungsberechtigten männliche Kinder haben. Zu klären ist, ob dies ein Zufall innerhalb der zu geringen Gesamtzahl an Rückmeldungen ist, oder ob es grundsätzlich andere Wege braucht, um die Erziehungsberechtigten von weiblichen Kindern zu erreichen.

Eingeladen wurden zu den beiden Informationsabenden an der Städtischen Artur-Kutscher-Realschule die Erziehungsberechtigten von 121 Kindern, an der Städtischen Maria-Probst-Realschule die Erziehungsberechtigten von 92 Kindern.

Eine Anzahl der Anwesenden wurde nicht erfasst, da hier insbesondere an der Städtischen Maria-Probst-Realschule die Unterscheidung getroffen werden müsste, ob es sich tatsächlich um eine Erziehungsperson einer*s Schüler*in der Schule handelt, oder ob, wie im Gespräch mehrfach angegebenen, es sich lediglich um den Besuch des Informationsabends zur allgemeinen Information handelt, während das eigene Kind eine andere Schule besucht. Dies verringert vermutlich auch die Wirkmöglichkeit der Maßnahme bei den Erziehungsberechtigten der Schülerinnen, was die gegensätzliche Zweigwahl erklären kann.

Anzahl ausgefüllter Feedbackbögen insgesamt: 28

Geschlechtsangabe Kinder:

weiblich	männlich	divers	Keine Angabe
8	19		1

Frage: Die Informationen haben meine Meinung über Frau in MINT-Berufen positiv beeinflusst.

Stimme voll zu	Stimme teilweise zu	Stimme teilweise nicht zu	Stimme nicht zu
15	9	2	2

Frage: Die Vorträge haben mir neue Anregungen zur Wahl des Wahlpflichtfaches für mein Kind gegeben.

Stimme voll zu	Stimme teilweise zu	Stimme teilweise nicht zu	Stimme nicht zu
9	8	3	7

Keine Angabe: 1

Frage: Der Bericht der Meisterinnen ist für die Wahl des Wahlpflichtfaches hilfreich.

Stimme voll zu	Stimme teilweise zu	Stimme teilweise nicht zu	Stimme nicht zu
12	9	3	3

Keine Angabe: 1

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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)

→ Teilweise durchgeführt (siehe auch oben):

- Städtische Maria-Probst-Realschule: 30.1.2020, durchgeführt von Frau Wieland (GB-B), Frau Hintermeier (A-3), Frau Ecker (Elektrotechnikmeisterin) und Frau Dittmar (Kfz-Technikermeisterin)
- Städtische Artur-Kutscher-Realschule: 03.03.2020; durchgeführt von Herrn Saile (A-3) und Frau Dittmar (Meisterin)
- Städtische Adalbert-Stifter-Realschule: 23.03.2020 → ersatzlos entfallen wegen Corona

Beschreibung der Maßnahme

Die Maßnahme wurde gemäß den vorgegebenen Zielen (nahezu, da bei einer Schule entfallen) und Planungen umgesetzt.

Eine konkrete Wirkung ist nicht seriös abschätzbar, da die erreichte Stichprobe zu klein ist (28 Rückmeldungen von insgesamt 213 möglichen Erziehungsberechtigten, davon wiederum 19 Erziehungsberechtigte von männlichen Schülern), selbst die Zunahme der Schülerinnen in der WPF I an der Städtischen Artur-Kutscher-Realschule kann nicht mit dem Informationsabend verbunden werden, da bei diesem Informationsabend lediglich 3 Erziehungsberechtigte anwesend waren, letztendlich aber 6 Mädchen den Zweig gewählt haben. Vermutlich sind hier die Gründe eher in der internen Struktur der Schule auf der Ebene der Lehrkräfte zu suchen, die die Mädchen entsprechend beraten und gefördert haben.

Überraschend war die geringe Anwesenheit der Erziehungsberechtigten. Schwierig gestaltete sich, Meisterinnen zu finden, die sich die Zeit an festen Abendterminen nehmen, ohne eine entsprechende Vergütungsmöglichkeit. Die gesamte Vorbereitung der Informationsabende sowie deren Nachbereitung musste von allen Beteiligten zusätzlich erfolgen. Eine Ausweitung oder Verstetigung der Maßnahme ist auf diese Weise nicht möglich.

Die einmalige Maßnahme wird sich vermutlich weder mittel- noch langfristig auswirken, da die Informationsabende jährlich durchgeführt werden und die Zielgruppe jährlich wechselt, ohne dass innerhalb der Zielgruppen Informationen weitergegeben werden.

Der gewählte Zeitpunkt liegt sehr früh in der Schullaufbahn der Kinder. Im Normalfall wird erst ab Klasse 8 mit den einzelnen Projekten zur Berufswahl begonnen. Insofern müsste darüber nachgedacht werden, ob andere Formate denkbar sind und die Meisterinnen bspw. im Rahmen des BOF-Unterrichts in der 9. Jahrgangsstufe eingeladen werden, unabhängig vom gewählten Zweig.

Weiterführender Handlungsbedarf

- Wenn der Wunsch nach Fortführung und Anpassung der Maßnahme besteht: Schaffung von entsprechenden Ressourcen
- Anpassung der Maßnahme und insbesondere Überprüfung, ob der Zeitpunkt in der Schullaufbahn richtig gewählt ist
- Überprüfung von Möglichkeiten, wie die Zielgruppe erreicht werden kann

Verantwortlich

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

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

→ Kommentierung: S. u.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Schuljahr 2019/20 und 2020/21

→ Projektbeginn war Schuljahr 2020/21 weil die nötige Ausstattung erst dann zur Verfügung stand.

Pandemiebedingt konnte über einen längeren Zeitraum kein Praxisbetrieb durchgeführt werden.

Die Maßnahme wird weiterhin durchgeführt.

Beschreibung der Maßnahme

Umgesetzt wurde:

- Einrichtung der provisorischen Schmiedewerkstatt,
- Entwicklung des pädagogischen Konzeptes,
- Durchführung zahlreicher Unterrichtseinheiten mit Schülerinnen* der Berufsschule zur Berufsvorbereitung am Bogenhauser Kirchplatz.

Schülerinnen* erfahren, dass sie in der Lage sind, handwerkliche Tätigkeiten durchzuführen, die sie sich vorher nicht zugetraut haben;

Es entwickelten sich viele Gespräche über stereotypes Berufswahlverhalten, Wirkung von Stereotypen, eigene Benachteiligungserfahrungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Schülerinnen* erleben, dass sie in der Lage sind, Selbstwirksamkeitserfahrungen selbst aktiv zu gestalten.

Schülerinnen*, die im Schulalltag passiv sind, zeigen ein hohes Maß an Engagement und Ausdauer; hohes handwerkliches und gestalterisches Geschick, von dem die Schülerinnen* selbst nichts wussten.

Derzeit noch provisorische Werkstatt; dadurch beengte Platzverhältnisse und noch kein Rauchabzug; pandemie- und raumbedingt können noch keine Schülerinnen* von anderen Schulen in die Schmiedewerkstatt kommen; Umsetzung mit Blockklassen, die nur neun Wochen anwesend sind;

Zur mittel- und langfristigen Auswirkung lassen sich zum derzeitigen Zeitpunkt nur Prognosen abgeben:

Gesteigertes Selbstwertgefühl der Schülerinnen*;

Bewusstsein über gesellschafts- und sozialisationsbedingte Benachteiligungen sowie

Möglichkeiten zum konstruktiven Umgang damit;

Erweitertes Spektrum in Hinblick auf mögliche Berufswahlentscheidungen;

Erkenntnisse: Schülerinnen* sind in einem zwangsfreien Raum für nicht-stereotype handwerkliche Tätigkeiten zu begeistern;

Umsetzung und Akzeptanz ist durch die provisorische Werkstattsituation (teilweise im Freien) deutlich erschwert;

Unterstützung der Schulleitung trägt maßgeblich zum Erfolg des Projektes bei.

Weiterführender Handlungsbedarf

- Fertigstellung der endgültigen Werkstatt inkl. Rauchabzug
- Darstellung der Maßnahme auf der Homepage der Schule und PI-ZKB
- Veröffentlichung der Maßnahme über Homepage und Flyer, so dass sich andere Schulen anmelden können
- Einrichtung eines geeigneten Anmelde- und Terminverwaltungssystems
- Organisation einer Eröffnungsveranstaltung mit Presse
- Veröffentlichung von Artikeln in päd. Fachzeitschriften
- Sicherstellung des Stundenkontingents der betreuenden Lehrkraft

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport, 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

Ziel

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

Indikator zur Zielerreichung

Abschluss der Analyse mit einem Ergebnisbericht

→ Wird derzeit abgestimmt, da relevante Ergebnisse noch ausgewertet werden müssen.

Im Rahmen der Analyse wurde eine Befragung zum Thema Berufswahl und Geschlecht an städtischen Berufsschulen geplant und durchgeführt. Der Ergebnisbericht und die Kommunikation der Ergebnisse an relevante Stellen stehen noch aus (s. u. weiterführende Handlungsbedarfe).

Zeitraumen der Umsetzung inkl. 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: Ergebnisbericht wird derzeit (März 2022) abgestimmt

Interviews/Gruppendiskussionen nach Finanzierbarkeit

→ Die Maßnahme wurde bis zur Genehmigung durch die Regierung von Oberbayern nach Plan durchgeführt. Die Genehmigung der Regierung von Oberbayern kam erst im April 2020. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und überwiegend Distanzunterricht an den Schulen wurde die Befragung seit März 2020 mehrfach verschoben, so dass die Befragung erst im Juli 2021 abgeschlossen werden konnte. Die Erstanalyse der Befragung wurde im Februar 2022 abgeschlossen. Momentan (März 2022) befindet sich die Befragung in der Berichtsphase. Außerdem ist eine Kommunikation der Ergebnisse an relevante Stellen geplant.

Beschreibung der Maßnahme

Es wurde eine Befragung zum Thema Berufswahl und Geschlecht an städtischen Berufsschulen durchgeführt. Aufgrund der Corona-Pandemie und des Distanzunterrichts musste sie mehrfach verschoben werden.

Weiterführender Handlungsbedarf

-

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.

Ziel

Die pädagogischen Berufsbilder in städtischen Kindertageseinrichtungen werden als Karrieremöglichkeit 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)

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Auftaktgespräch im November 2018 → Erfolgt

Motiverstellung und Text bis spätestens März/April 2019 → Fand im ersten Quartal 2019 statt.

Streuung der Kampagne ab dem Sommer/Herbst 2019 → Die Streuung der drei neuen Motive erfolgte ab September 2019.

Beschreibung der Maßnahme

Die bereits bestehende Plakatkampagne für die Suche nach Erzieher*innen wurde um drei Männermotive (mehr Männer in Erziehungsberufen) erweitert. Die abgebildeten Männer sind Kollegen aus den städtischen Einrichtungen. Die Fotos entstanden in einer Münchner Kita unter Mitwirkung der dort untergebrachten Kinder.

Es gab ein sehr positives Feedback seitens der Medien, daraufhin folgten Beiträge in diversen medialen Formaten und Anfragen für Interviews an männliche Kollegen zum Berufsbild.

Die Rückmeldungen seitens der Kolleg*innen war durchweg positiv.

Einige wenige Rückmeldungen waren Beschwerden über die Darstellung der Männer auf den Plakaten. Diese wären atypisch und nicht angemessen.

Mittel- und langfristig hoffen wir auf mehr Bewerbungen von Männern in den Einrichtungen von KITA und A4 und auch auf mehr Anmeldungen an den Fachakademien und beruflichen Schulen für die pädagogischen Berufe.

Wie bei allen gendergerechten Themen müssen immer mehrere Schnittstellen berücksichtigt und mit einbezogen werden. Eine Absprache mit den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten ist aus unserer Sicht sehr wichtig.

Hinweis:

Im April 2021 wurde die neue Werbe-Kampagne für die KITA veröffentlicht.

Sie ist unter Gleichstellungsaspekten für die zukünftige Personalgewinnung konzipiert worden.

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Bildung und Sport, Öffentlichkeitsarbeit-KITA

in Kooperation mit AG-KITA-Personalmarketing bestehend aus (RBS-KITA (ÖA; ST, PuO, FB, AK-Männer), RBS-A4)

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

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.

Indikator zur Zielerreichung

Die Tagung hat stattgefunden.

→ Die Tagung hat am 11. und 12.10.2021 stattgefunden.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Herbst 2021

→ Die Tagung hat wie geplant im Herbst 2021 stattgefunden. Coronabedingt wurde sie nicht ausschließlich als Präsenz-Veranstaltung durchgeführt, sondern als hybrides Format (analog und digital). Das hatte den Vorteil, dass Interessierte aus ganz Deutschland und darüber hinaus teilnehmen konnten.

Beschreibung der Maßnahme

Zusammen mit der Wissenschaftlerin Dr. Elke Frietsch und Dr. Christian Fuhrmeister vom Zentralinstitut für Kunstgeschichte wurde die oben genannte Tagung konzipiert und organisiert.

Die Tagung ist auf große Resonanz gestoßen.

Überraschend war, dass die bereits in den 1980er und 1990er Jahren geleistete Forschungsarbeit zu dem Thema auch in Wissenschaftskreisen nicht allgemein präsent ist.

Die vornehmlich kunsthistorische Perspektive hätte um Beiträge von Historiker*innen, Soziolog*innen u. a. bereichert werden können.

Mittelfristig ist die Publikation eines Tagungsbands geplant. Außerdem wurde die Aufnahme der Kategorie „Geschlecht“ in das gerade entstehende Handbuch „Ideologies in National Socialism“ beschlossen. Langfristig wäre eine Perspektiverweiterung und die Realisierung eines Ausstellungsprojekts zu dem Thema wünschenswert.

Erkenntnisse: Die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in der nationalsozialistischen Bildpolitik wurde offensichtlich.

Es konnten medienübergreifende Thesen zu Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern in der Kunst im Nationalsozialismus herausgearbeitet werden.

Wünschenswert wäre eine interdisziplinäre Herangehensweise, um die Thematik umfassend aufzuarbeiten.

Weiterführender Handlungsbedarf

Realisierung einer Ausstellung, in der das Thema einer breiten Öffentlichkeit vermittelt und eine Auseinandersetzung angestoßen werden kann.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/Münchener Stadtmuseum in Zusammenarbeit mit dem Zentralinstitut für Kunstgeschichte

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

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.

→ Der Rundgang fand statt anlässlich des Kunstarealfests am 13.07.2021 sowie am 12.10.2021 für Tagungsteilnehmer*innen der gemeinsamen Tagung von Stadtmuseum und Zentralinstitut für Kunstgeschichte (ZI) mit dem Titel „Kunst im Nationalsozialismus – Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder“. Der nächste Rundgang ist für den 21.06.2022 geplant. Weitere Rundgänge wird es ab Oktober 2022 geben.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

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

→ Konzeptentwicklung bis zum März 2020. Etablierung als festes Rundgangsangebot geplant.

Beschreibung der Maßnahme

Der Rundgang bot einen Überblick über Wandlungen von Geschlechterrollen in der Zeit zwischen Erstem Weltkrieg und Gegenwart, jeweils unter Einbeziehung der Exponate der Dauerausstellung des NS-Dokumentationszentrums.

Die Teilnehmenden verfolgten den Rundgang intensiv und begleiteten ihn durch Fragen. Es gab viele positive Rückmeldungen dazu.

Besonders überraschend war für die Teilnehmer*innen, dass sich sogar innerhalb der 12jährigen NS-Herrschaftsphase die Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen an Frauen wandelten.

Mit diesem Rundgang können wir nachhaltig die Sichtweise auf die Geschichte beeinflussen, denn meist ist Geschichte die Geschichte von weißen Cis-Männern.

Aufgrund des hohen Zuspruchs wollen wir diesen Rundgang künftig öfter anbieten.

Weiterführender Handlungsbedarf

Der Rundgang zu Geschlechterrollen wird auch künftig in unregelmäßigen Abständen angeboten.

Zwischen Oktober 2022 und Mai 2023 wäre eine Kombination des Rollenbilder-Rundgangs mit der Wechsellausstellung „To be seen. Queer lives 1900-1950“ möglich, was gerade geprüft wird.

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

Ziele

Das Seminar wird als festes Angebot für Gruppen in das Angebot des NS-Dokumentationszentrum aufgenommen.

Sensibilisierung für die Gender-Perspektive als Querschnittsthema.

Indikatoren zur Zielerreichung

Das Seminarangebot wird von unterschiedlichen Zielgruppen wahrgenommen und gebucht.

→ Das Seminarkonzept konnte noch kurz vor Beginn der Corona-Pandemie fertiggestellt werden.

Es waren Pilotseminare zur Erprobung geplant, die aufgrund der teilweisen Schließung des Hauses (Corona-Pandemie) bisher nicht durchgeführt werden konnten.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

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

→ Im Herbst 2022 eröffnet das NS-Dokumentationszentrum die Wechseiausstellung „To be seen“, die sich mit der Thematik queerer Identitäten auseinandersetzt. Im Rahmen des Begleitprogramms soll dann neben Rundgängen und Veranstaltungen auch das Seminar „Rollenbilder und Rollenzuschreibungen“ angeboten werden.

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

Das Seminarkonzept wird überarbeitet, um inhaltliche Aspekte der Ausstellung „To be seen“ aufzunehmen. Das Seminar wird dann ab Herbst 2022 von Gruppen buchbar sein.

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

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.
→ Dies war während der Corona-Pandemie nicht gegeben, zudem war das NS-Dokumentationszentrum mehrfach über Monate geschlossen.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Die Veranstaltungsreihe wird im zweiten Halbjahr 2020 durchgeführt.
→ Die Veranstaltungsreihe konnte wegen der Schließung des NS-Dokumentationszentrums infolge der Pandemie nicht wie geplant durchgeführt werden.

Beschreibung der Maßnahme

-

Weiterführender Handlungsbedarf

Einige Veranstaltungen, die auch die Fragen von Rollenmustern und Gender behandeln, werden als Begleitprogramm für die Wechseiausstellung „To be seen. Queer lives 1900-1950“ durchgeführt. Jedoch sind dies andere Veranstaltungen, als die damals geplanten, bei denen es explizit um das "Geschlecht" der Frauen ging, während nun die sexuelle Identität von Frauen, Männern, trans*Menschen und inter*Menschen im Mittelpunkt steht.

Verantwortlich – in Kooperation mit

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

3.9 Geschlechtergerechte Zugänge

Ziel ist es, für Frauen und Männer gendergerechte und gendersensible Zugänge zum Arbeitsmarkt, zu sozialen Diensten, zum Gesundheitswesen und zur öffentlichen Verwaltung zu schaffen. Notwendig ist dafür u.a. das Wissen über Geschlechterstereotypen und deren Wirkung sowie eine geschlechtsdifferenzierte Analyse des jeweiligen Zugangs und der betroffenen Personen. Dies betrifft die Unterzeichnenden der Charta in ihrer Rolle als Dienstleistungserbringer (Art. 13 ff.).

Das Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Zugänge“ enthält fünf Maßnahmen:

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

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)

→ Die gestellten Ziele 1 und 2 wurden erreicht. Es wurde eine qualitative, explorative Studie konzipiert und durchgeführt. Auf Basis der Erkenntnisse aus der Studie wurden Handlungsempfehlungen für die kommunale Beschäftigungspolitik formuliert.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. 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

→ Der Zeitplan hat sich pandemiebedingt nach hinten verschoben. Die Erhebungsphase konnte noch weitgehend fristgerecht abgeschlossen werden. Durch die Übernahme von Sonderaufgaben (Corona-Soforthilfe) konnten Transkriptions- und Auswertungsarbeiten erst im Sommer 2021 abgeschlossen werden. Wiederkehrende Lockdowns verhinderten die Durchführung einer Gruppendiskussion in Präsenz. Die Berichterstellung und Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen erfolgte in der zweiten Jahreshälfte 2021.

Ergebnisse aus der Studie wurden in Videogesprächen vorgestellt und diskutiert u. a. mit der Gleichstellungsstelle für Frauen und auf einer internationalen Fachtagung („Refugees: Integration, Harmonisation, Solidarity, Hospitality or what? Philosophies, Policies and Practices in Turkey and Germany.“ Hybridformat: Istanbul/online). Für April 2022 ist die Bekanntgabe der Studie im Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft vorgesehen. Im Anschluss wird die Studie als Web-Broschüre im pdf-Format veröffentlicht.

Beschreibung der Maßnahme

Für die Analyse der Voraussetzungen und Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen wurden mit zwölf geflüchteten Frauen und sieben Expertinnen qualitative leitfadengestützte Interviews geführt. Die Interviews wurden transkribiert und ausgewertet, die Ergebnisse zusammengefasst und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Eine unerwartete Rückmeldung der interviewten geflüchteten Frauen (kein Thema der Befragung) war die Thematisierung von allein sein (Einsamkeit) sowie die geringen bzw. fehlenden (deutschsprachigen) Kontakte und informellen Informationsnetzwerke im privaten Bereich.

Durch die Corona-Pandemie verzögerte sich der Zeitplan. Die Maßnahme konnte jedoch durchgeführt und abgeschlossen werden.

Aus der Studie geht hervor, dass zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in den letzten Jahren bereits strukturelle Barrieren abgebaut wurden und vielen Geflüchteten der Einstieg in den Arbeitsmarkt bereits gelungen ist. Es besteht jedoch trotzdem zusätzlicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven von geflüchteten Frauen in München. Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) setzt ein besonderes Augenmerk auf die berufliche Ausgangslage und Situation von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Die Reflexion der Handlungsempfehlungen im Hinblick auf das MBQ zeigt, dass aus der Studie abgeleitete Empfehlungen bereits in den MBQ-Projekten umgesetzt werden. Bei neuen Projekten liegt ein zusätzliches besonderes Augenmerk auf der Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Studie (z. B. Unterstützung beim Aufbau sozialer Beziehungen und Netzwerke).

Weiterführender Handlungsbedarf

Bei der Weiterentwicklung des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) wird kontinuierlich darauf geachtet, den Zugang der Zielgruppe zu den geförderten Angeboten sicherzustellen und die speziellen Bedarfe zu berücksichtigen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Referat für Arbeit und Wirtschaft, Fachbereich 3

in Kooperation mit relevanten Akteuren aus der Arbeitsagentur, Jobcenter, Interessenverbänden, Projekten 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

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.

→ Für die beiden beteiligten Einrichtungen der offenen Altenhilfe (ASZ Perlach und ASZ Westend) wurde das Ziel, im Sinne der Gendergerechtigkeit mehr Männer zu erreichen und ein entsprechendes Angebot zu entwickeln, weiter in die Jahreszielplanung übernommen. Nach ersten erfolgten Terminen 2021 mussten aufgrund der Lockdowns die Angebote unterbrochen werden, sind jeweils dann wieder aktiviert und von den Männern angenommen worden. Insgesamt konnten etwas mehr als die Hälfte der monatlich angesetzten

Gruppenangebote „Männerfrühschoppen“ bzw. „Männerstammtisch“ in den beiden ASZ durchgeführt werden. Beide Gruppenangebote wurden von männlichen Sozialpädagogen angeleitet.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Januar 2020 – Januar 2021

Erstes Quartal 2020:

Sammlung und Auswertung der Erfahrungen der ASZ mit Jahresplanungen zu Genderaspekten 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 Sachstandsbericht Wohnen im Alter im Sozialausschuss als Bekanntgabe

→ Das Jahr 2021 war geprägt von der Corona-Pandemie. Aufgrund der geltenden Bestimmungen zum Schutz aller mussten die Gruppenangebote im ASZ reduziert bzw. ausgesetzt werden. Weitere Termine wurden aufgrund der Pandemie und der herrschenden Restriktionen und Verordnungen erst gar nicht ins Programm aufgenommen. Dies erschwerte die Kontinuität dieses Angebot und hatte Auswirkungen auf die Wirksamkeit. Es wurden weitere Ideen zur Ausweitung und thematische Ergänzungen entwickelt.

Beschreibung der Maßnahme

Trotz der Pandemie wurde das Angebot „Männerstammtisch“ bzw. „Männerfrühschoppen“ nachgefragt. Die Männer berichteten, sie seien sehr froh und dankbar für dieses Angebot. Das Angebot sei ein wichtiger Bestandteil ihres Lebens geworden. Die ASZ haben den Eindruck gewonnen, dass es den Männern hilft, sich einerseits überhaupt mit anderen Menschen auszutauschen und sich andererseits ungezwungen mit anderen Männern über Themen auszutauschen, welche sie im Beisein von Frauen nicht oder nicht in der Art und Weise ansprechen würden. Es wurde bei sozialen Beratungen durch Männer beobachtet, dass männliche Klienten sich schneller und wesentlich offener mit ihren Problemen männlichen Mitarbeitern der Einrichtungen anvertrauen. Dadurch konnten diese wesentlich besser und zielgerichteter (gerade hinsichtlich der Altersarmut und spezifischen Lebenssituation) auch von sozialpädagogischer Seite unterstützt werden.

Der Erfolg des Angebotes liegt in der bedarfsgerechten und niedrighschwelligem Ausrichtung der Veranstaltungen und an der empathischen, sozialpädagogischen Begleitung. Erwähnenswert ist, dass durch das Angebot beispielsweise ein sozial sehr zurückgezogen lebender Mann verstärkt an das ASZ angebunden werden konnte. Das niedrighschwellige Format des Gruppenangebots schafft für den älteren Herren einen passenden Zugang zum Gesprächsangebot im ASZ. Auch nach Nachfrage möchte er keinen Beratungstermin, nutzt die Möglichkeit zum Austausch im Rahmen des Männerstammtischs aber gerne.

Neue Senioren konnten 2021 trotz der Pandemie nachhaltig im ASZ angebunden werden. Zum einen durch die gezielte Ansprache von Männern im öffentlichen Raum im Rahmen von SAVE (ASZ Westend), als auch durch die Pflege der Kooperation mit sozialen Partner*innen in der Region. Insgesamt fünf neue Senioren konnten so durch den Sozialpädagogen und Kollegen*innen im ASZ angebunden werden. Zielführend hierbei war auch hier die individuelle Ansprache, das Kommunizieren der Angebotsbreite, insbesondere das Versorgungsangebot sozialer Mittagstisch, als auch die Möglichkeit der Beratung durch einen Mann. Besonders ein ASZ war freudig überrascht, dass der „Männerfrühschoppen“ gut nachgefragt war. Die Zusammensetzung der Gruppe war in diesem ASZ eher homogen mit wirtschaftlich besser gestellter Ausgangslage der Teilnehmenden. Deshalb war das Thema „Altersarmut“ hier ein eher präventiv angelegtes Thema.

Aufgrund der geltenden Bestimmungen mussten einige Männer für die Gruppenangebote abweisen werden, da diese nicht geimpft/genesen waren.

Die Gründe für das reduzierte Interesse (vier Teilnehmer) an dem Angebot „Männerstammtisch“ in einem der ASZ sind neben den vorhandenen Unsicherheiten bzgl. der Corona-Situation die generell äußerst herausfordernden Ansprachen von Männern für Angebote im ASZ. Auch der stark angestiegene Beratungsbedarf sowie die zeitliche Einbindung des sozialpädagogischen Mitarbeiters in die Sicherstellung der Schutz- und Hygiene-Abläufe im ASZ forderte Ressourcen, die nicht mit dem Normalbetrieb vergleichbar sind.

Lang- und mittelfristig dient das ASZ mit den Angeboten für Männer auch Männern als Anker bei schwierigen Lebenslagen, da sich alleinstehende Männer wesentlich seltener jemanden anvertrauen. Dies ist insbesondere bzgl. des wesentlich höheren Suizidrisikos von älteren Männern von Bedeutung. Wenn sich Männer in einem Übergang befinden (z. B. Notwendigkeit einer Wohnungsanpassung wegen beginnender Immobilität; z. B. Tod der Ehefrau oder Trennung, und damit in vielen Fällen verbundene Schwierigkeiten im Haushalt) ist es insbesondere für ältere Männer wichtig, eine Anlaufstelle zu haben.

Erkenntnisse: Für die Durchführung des Projekts hat sich als wichtig erwiesen, dass das Angebot für Männer von einer männlichen Person geleitet wird, da so die Männer offener und lebendiger über Themen sprechen. Interesse weckte („Männerfrühschoppen“) auch das Angebot (alkoholfreier) Getränke und Weißwürste guter Qualität.

Die in einem der beiden ASZ bereits angebundenen Männer (Sozialer Mittagstisch, Tischtennis) sollen gezielt zu den Veranstaltungen eingeladen werden, um das Angebot bekannter zu machen. Um neue Zugangswege zu ermöglichen, wird der „Männerstammtisch“, sobald es die Temperaturen zulassen, im öffentlichen Raum z. B. in einem Biergarten stattfinden.

Ergänzende Umsetzung der Maßnahme:

Im ASZ-Perlach wurde ein „Regenbogen-Frühstück“ für LGBT*IQ-Menschen und deren Freunde neu in das Programm aufgenommen, welches im Dezember 2021 gestartet wäre. Dieses musste pandemiebedingt abgesagt werden. Obwohl es keinerlei Werbung in der LGBT*IQ-Community gab, meldete sich bereits eine Person für diese Veranstaltung an. (Aufgrund des vorhersehbaren Anstiegs der Infektionszahlen verzichtete das ASZ auf Werbung in der LGBT*IQ-Community.)

Aus dem Bericht des ASZ: „Das ASZ-Perlach befindet sich in einem Quartier, das u. a. von einem hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund geprägt ist. Bei Betrachtung, welche Rechte LGBTIQ-Menschen in diesen Ländern (Osteuropa, Russland, Türkei) haben und wie diese dort angesehen werden, hatten wir mit wesentlich stärkeren abwertenden Reaktionen gerechnet. Einige Besucher erkundigten sich über das Angebot. Somit konnten wir mit diesen Menschen noch besser in Kontakt kommen. Obwohl das Angebot coronabedingt nicht stattgefunden hat, hat alleine die Ankündigung im Programm einige Menschen dazu bewegt, über andere Lebensformen nachzudenken“.

„Hinsichtlich des erwähnten LGBTIQ*IQ-Angebots war es für die Mitarbeiter*innen des ASZ anfangs noch ungewohnt (im Sinne von nicht alltäglich) bzgl. kritischer Kommentare von den Besucher*innen einen für sie passenden Umgang damit zu finden.“

Mittel- und langfristige Auswirkung: „Die Reaktionen zeigen, dass die Thematik LGBT*IQ weiterhin offen thematisiert werden sollte, um eine Diskriminierung älterer LGBT*IQ-Menschen zu vermeiden und eine Anlaufstelle für diese Gruppe zu schaffen. Dies sollte insbesondere im Hinblick der Erfahrungen dieser Personengruppe mit dem § 175 StGB und den damit vielfältig erlebten vielfältigen Diskriminierungen geschehen.“

Erkenntnisse: Gerade in der heutigen Zeit gibt es nach wie vor viele ältere Menschen, die mit dem Thema LGBT*IQ nicht offen umgehen können und eine entsprechende Haltung zeigen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Männer: Männer sind in den ASZ noch immer als Minderheit vertreten. Gerade alleinstehende Männer haben beispielsweise ein signifikant hohes Suizidrisiko. Auch deshalb sollen in den ASZ auch weiterhin Gruppen/Veranstaltungen ausschließlich für Männer angeboten und Zugangswege zum Erreichen der Zielgruppe verschiedener Milieus weiterentwickelt werden.

Frauen: In einem ASZ wurde einmal pro Monat ein „Frauenfrühstück“ mit 7 Teilnehmerinnen zwischen 65 und 70 Jahren fest etabliert, das sehr gut angenommen und auch weitergeführt werden wird. Neben einem kurzen thematischen Impuls der Sozialpädagogin folgt ein Austausch, der auch persönliche Fragen ermöglicht und es gibt Zeit für Kontakt untereinander.

LGBT*IQ: „Die Thematisierung von LGBT*IQ bei Mitarbeiter*innen der ASZ in München. Viele ältere LGBT*IQ Menschen trauen sich nicht, gerade im Hinblick auf den § 175 StGB und die Diskriminierungserfahrungen in den 40er, 50er und 60er Jahren, offen über das Thema zu reden. Wenn sich die MA der ASZ damit beschäftigt haben, können diese offener auf solche Menschen

zugehen. Weitere Veranstaltungen zu dieser Thematik. Zum einen, um eine Anlaufstelle auch außerhalb des Glockenbachviertels (der Münchener LGBT*IQ-Szene) für LGBT*IQ-Menschen zu schaffen, zum anderen aber auch, um die Perspektive der überwiegend heterosexuellen Bevölkerung zu öffnen.“

Der Erfolg der spezifischen Angebote liegt in der bedarfsgerechten und niedrigschwelligen Ausrichtung der Veranstaltungen und an den empathischen, sozialpädagogischen Begleiter*innen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Sozialreferat/Amt für Soziale Sicherung, Fachsteuerung der ASZ

in Kooperation mit Trägern und Einrichtungsleitungen, dem Sachgebiet Zeitgemäße Wohnformen Älterer im Sozialreferat, Amt für Soziale Sicherung und der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.9.3 Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung – Analyse des Fortbildungsbedarfs bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Münchner Gesundheitssystem

Ziel

Ziel ist, den Informations- und Fortbildungsbedarf von Multiplikator*innen im Münchner Gesundheitssystem (Mitarbeitende Organisationen im Gesundheitsbeirat, Ärzt*innen in stationären Einrichtungen, Pflegekräfte, Mitarbeiter*innen des Gesundheitsreferat (GSR)) zu identifizieren.

Indikatoren zur Zielerreichung

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

→ Die o. g. Akteur*innen wurden anhand einer quantitativen und qualitativen Erhebung befragt. Der Informations- und Fortbildungsbedarf ist identifiziert und entsprechende Maßnahmen werden durchgeführt.

Zeiträumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

2019:

Ausschreibung und Durchführung der Studie, Auswertung der Ergebnisse und Konzipieren von Informations- und Fortbildungsmaßnahmen

2020 – 2021:

Durchführung der Maßnahmen

→ Der Zeitplan wurde eingehalten. Manche Maßnahmen konnten aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht durchgeführt werden.

Beschreibung der Maßnahme

S. o., ergänzend: Die unterschiedlichen Akteur*innen haben sich mit dem Thema Gendermedizin und seiner Bedeutung für ihren Arbeitsbereich auseinandergesetzt.

Die Ergebnisse stimmten mit Studienergebnissen aus anderen Bundesländern überein.

Schwierig war die Durchführung der Maßnahmen während der Corona-Pandemie.

Mittel und langfristig ist der Wissensstand über geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung verbessert. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Wissensstands sind geplant.

Erkenntnisse: Es besteht großes Interesse an dem Thema und das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Gesundheitsversorgung nimmt zu.

Weiterführender Handlungsbedarf

Der Schwerpunkt der Maßnahme lag darauf, die Fachöffentlichkeit zu informieren und den dortigen Wissensstand zu verbessern. Zukünftig soll auch die breite Bevölkerung für geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung sensibilisiert werden.

Verantwortlich

Gesundheitsreferat, GSR-GVO41 (Fachstelle Frau & Gesundheit und Gendermedizin)

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

Ziel

Der „Wegweiser zu Angeboten für Menschen mit einer seelischen Behinderung in München“ soll über die bestehenden Angebote barriere-arm 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.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Beschluss zum 2. Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention am 10.04.2019

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

→ Die Maßnahme musste aufgrund der Aufgaben des GSR zur Bewältigung der Corona-Pandemie zunächst zurückgestellt werden. Im Dezember 2021 fand dann ein erstes Arbeitstreffen mit Vertreter*innen der Selbsthilfeorganisationen statt. Hierbei wurden die Wünsche der Selbsthilfe an die Maßnahme sowie die Struktur des Wegweisers, die Form der Erarbeitung und auch mögliche Vorlagen und Kooperationen besprochen. Des Weiteren fand ein GSR-internes Arbeitstreffen mit der Leiterin des SG Fachstellen, GSR-GVO 41, Frau Steinack, statt. Hierbei wurde geprüft, inwieweit Synergieeffekte bei der Erstellung einer Homepage und der Umsetzung

der Maßnahme mit anderen geplanten Homepages des GSR hergestellt werden können. Da solche Synergieeffekte wahrscheinlich sind, wurde eine Projektgruppe beschlossen, die ab April 2022 ihre Arbeit aufnehmen wird.

Wann die Maßnahme abgeschlossen sein wird, ist derzeit noch nicht vorhersehbar.

Beschreibung der Maßnahme

S. o.

Weiterführender Handlungsbedarf

-

Verantwortlich – in Kooperation mit

Gesundheitsreferat, GSR-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 (KVR)

Ziel

Den Müttern wird die Möglichkeit gegeben, ungestört stillen zu können

Indikatoren zur Zielerreichung

Eingerichtete Rückzugsmöglichkeiten

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

In den parteiverkehrsintensivsten Bereichen des KVR, in denen erfahrungsgemäß häufiger Kundinnen mit Neugeborenen oder Kleinkindern Termine haben, werden Rückzugsräumlichkeiten für stillende Mütter, kurz: Stillräume, eingerichtet.

→ 2020 wurde der bisherige Wickelraum in der Nähe des Geburtenbüros in der Ruppertstraße 11 zum Rückzugsraum für stillende Mütter umfunktioniert. Der Raum wurde renoviert, neu ausgestattet und als Stillraum, beschildert. Der Stillraum ist ein Raum für Frauen, in dem sie sich bei Bedarf nach dem Stillen auch waschen oder umziehen können. Zur Ausstattung des Stillraumes gehören neben einer zeitgemäßen Wickelausstattung (Wickeltisch, Wickelunterlage, Windelmülleimer, Hygienetuch- und Desinfektionsmittelspender), ein abwaschbarer Stillstuhl, eine Liege, ein Waschbecken mit fließendem Wasser und eine feste Spielwand für Kleinkinder. An der Spielwand mit verschiedenen Motorik- und Spielelementen können sich Geschwisterkinder beschäftigen solange die Mütter stillen.

Wickeltische sind außerdem standardmäßig in allen barrierefreien Toiletten vorhanden. Damit haben Mütter und Väter – nicht nur an einem zentralen Ort, sondern in jedem Stockwerk – die Möglichkeit Babys und Kleinkinder zu wickeln.

Im Rahmen der Umbauarbeiten in der Ruppertstraße 19 entsteht demnächst nach demselben Konzept auch für die Kundinnen des Bürgerbüros und der Ausländerbehörde ein Stillraum. Im Laufe des 1. Quartals 2022 erfolgt hier noch die farblich ansprechende Gestaltung und Eröffnung des ansonsten bereits fertig eingerichteten Raums.

Beschreibung der Maßnahme

S. o., ergänzend: Der bestehende Stillraum in der Ruppertstraße 11 wird durch stillende Mütter gut angenommen und häufig genutzt, insbesondere aufgrund der räumlichen Nähe zum Geburtenbüro des Standesamtes.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die bestehenden Raumprogramme der LHM sehen bis dato keine Rückzugsmöglichkeiten für stillende Mütter vor. Bei Neubauten wird das Kommunalreferat daher darauf hingewiesen, auf die Ausweisung entsprechender Räumlichkeiten in Parteiverkehrsbereichen zu achten.

Aufgrund der Erfahrungen in der Ruppertstraße 11 wird bei KVR-Bestandsbauten mit hohem Parteiverkehr auch nachträglich die Einrichtung von Stillräumen geprüft.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

3.10 3./4. Geschlechtsoption 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 ist und dass das eigene Geschlecht unveränderbar ist.³ Das berücksichtigt nicht, dass Menschen geboren werden, deren Geschlechtsidentität weder dem männlichen Geschlecht noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden kann.⁴

Das Bundesverfassungsgericht hat dies berücksichtigt und in einem Fall zum Personenstandsgesetz am 10.10.2017 beschlossen, dass der Gesetzgeber bis zum 31.12.2018 eine Neuregelung des Personenstandgesetzes zu schaffen hat, die es ermöglicht, neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ und der Möglichkeit den Eintrag offen zu lassen, ein weiteres Geschlecht positiv eintragen zu lassen.⁵ Das Gesetz trat am 22.12.2018 in Kraft.

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

4 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

5 <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>, Abruf 21.06.2022.

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.

Die folgenden fünf Maßnahmen betreffen das Handlungsfeld „3./4. Geschlechtsoption und Intersektionalität“:

3.10.1 Information über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung der „3./4. Geschlechtsoption“

Ziel

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

Indikatoren zur Zielerreichung

Anzahl der an der/den Informationsveranstaltung/en teilnehmenden Mitarbeiter*innen
→ Zielgruppe waren die für die Gleichstellung in den jeweiligen städtischen Referaten zuständigen Personen sowie interessierte Personen der Beratungsstellen freier Träger, die sich mit diesem Thema beschäftigen, wie zum Beispiel der Trans*Inter*Beratungsstelle.

Teilnehmer*innen: 33

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Januar – Dezember 2019

→ Die zunächst als Präsenzveranstaltung geplante Fortbildung konnte infolge der Corona-Pandemie nicht in dieser Form durchgeführt werden. Der Abteilungsleiter KVR-II/1, Herr Benedikt, informierte deshalb am 15.09.2021 in einer Webex-Veranstaltung Mitarbeiter*innen der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung für LGBTIQ*, der städtischen Referate und der Beratungsstellen freier Träger über den rechtlichen Vollzug des Gesetzes zur Umsetzung der dritten Geschlechtsoption. Dabei wurden sowohl der Inhalt wie auch der Vollzug der neuen personenstandsrechtlichen Bestimmungen vorgestellt. Insgesamt nahmen an der Veranstaltung 33 Personen teil.

Beschreibung der Maßnahme

Die Teilnehmer*innen wurden über die historische Entwicklung der Geschlechtervielfalt im Personenstandswesen, den Begriff „Geschlecht“ sowie über den Inhalt des Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben informiert. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichtshof (BGH) zu Erklärungen zur Geschlechtsangabe sowie die Abgrenzung zu Verfahren nach dem Transsexuellengesetz wurde aufgezeigt. Die zuständigen Stellen und Ansprechpartner*innen zur Abgabe von Erklärungen zur Geschlechtsangabe und Vornamesführung bei den Münchner Standesämtern sowie die Kosten für Erklärungen zur Geschlechtsangabe und Vornamensbestimmung wurden benannt. Ein Ausblick auf denkbare weitere rechtliche Entwicklungen zu diesem Themenbereich wurde gegeben.

Die für die Gleichstellung in den städtischen Referaten beauftragten Personen sowie die teilnehmenden Personen der Beratungsstellen freier Träger haben nunmehr einen gleichen umfassenden Informationsstand zum Thema und konnten sich gleichzeitig weiter vernetzen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Das Standesamt wird im Arbeitsgremium der Referate zur „Umsetzung dritte Geschlechtsoption / Inter*“ über eventuelle weitere rechtliche Entwicklungen zu diesem Themenbereich regelmäßig berichten.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat/Standesamt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung für LGBTIQ*

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

Ziele

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

Indikatoren zur Zielerreichung

Anzahl der an der/den Informationsveranstaltung/en teilnehmenden Mitarbeiter*innen
→ Zielgruppe waren die Standesbeamt*innen sowie die Sachbearbeiter*innen
Personenstandswesen bei den Münchner Standesämtern. Teilnehmer*innen: 72

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Januar – Dezember 2019

→ Die zunächst als Präsenzveranstaltung geplante Fortbildung konnte infolge der Corona-Pandemie nicht in dieser Form durchgeführt werden.

Am 8. Dezember 2021 hat die Informationsveranstaltung zur Sensibilisierung für den Umgang mit Inter*Personen deshalb per Webex stattgefunden. Als Referent*in konnte Robin Wulfert von der Trans*Inter*Beratungsstelle gewonnen werden. Die primäre Zielgruppe der Veranstaltung waren Mitarbeitende des Standesamtes, nach internen Rücksprachen wurde aber die Veranstaltung auch für Mitglieder des Personalrates, Mitarbeiter*innen der internen Kommunikation und von Personal und Organisation geöffnet. Insgesamt nahmen an der Veranstaltung 72 Personen teil.

Beschreibung der Maßnahme

Die Teilnehmer*innen wurden über die Trans*Inter*Beratungsstelle sowie über die Begriffe Inter* und Trans* informiert. Die Lebenssituationen von Inter*- und Trans*Menschen wurde dargestellt. Diskriminierungserfahrungen von Inter*- und Trans*Menschen und Praxisbeispiele hierzu wurden aufgezeigt. Hinweise auf eine geschlechtersensible Sprache sowie Praxisbeispiele für geschlechtsneutrale Anreden wurden gegeben. Auf weitere Quellen und Materialien zum Thema wurde hingewiesen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung für LGBTIQ* wird im Arbeitsgremium der Referate zur „Umsetzung dritte Geschlechtsoption / Inter**“ über weitere Entwicklungen zu diesem Themenbereich regelmäßig berichten.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kreisverwaltungsreferat/Standesamt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung für LGBTIQ*, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Trans*Inter*Beratungsstelle

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

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.

Zeitrahmen der Umsetzung inkl. Meilensteine

In Zusammenarbeit mit Gremium Gleichstellung und Antidiskriminierung (GuAD) wird ein Konzept für die Fachveranstaltung erstellt

ab Herbst 2019

Fachveranstaltung bis Herbst 2021

Beschreibung der Maßnahme

Die Veranstaltung konnte so, wie sie geplant war, aufgrund der Kontaktbeschränkungen infolge Corona-Pandemie nicht stattfinden. Die Mitglieder von GuAD entschieden sich, die Veranstaltung nicht digital, sondern für Juli 2022 einen ganztägigen Workshop unter dem Thema Diversität durchzuführen. Um das Thema „Intersektionalität“ auf der Grundlage der aktuellen Forschung und Diskurs zu bearbeiten, stellte die Gleichstellungsstelle für Frauen den Mitgliedern von GuAD eine für die Gleichstellungsstelle für Frauen erarbeitete wissenschaftliche Expertise von Katharina Debus zur Verfügung und zur Diskussion: „Spannungsfelder zwischen Intersektionalität & Geschlechtergleichstellung. Zwischen Debattenbeitrag und Suchbewegung Katharina Debus, Mai/ Juni 2020“

Ziel des ganztägigen Workshop zu Diversität ist die Begriffsklärung von Diversität/Diversity sowie der unterschiedlichen Diversitätsansätze. Darüber hinaus sollen Perspektiven für die

Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit der Landeshauptstadt München entwickelt werden. Der Workshop beinhaltet verschiedene Keynotes sowie Diskussionpanels, Themen der Keynotes sind:

- Prof. in Andrea Bührmann: Diversität im kommunalen Kontext und neuere Ansätze für eine zeitgemäße kommunale Teilhabe- und Vielfaltspolitik
- Katharina Debus: Diversität im Verhältnis zur Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit im kommunalen Kontext unter Einbeziehung der Machtfrage und der Intersektionalität.
- Andreas Merx: Diversität in kommunalen Verwaltungen - Strategien, Handlungsempfehlungen, Erfahrungen und Best Practise aus Sicht der Organisationsentwicklung

In den Diskussionspanels werden zentrale Fragen und mögliche Ansätze beziehungsweise Perspektiven für die Weiterentwicklung der städtischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit identifiziert.

Weiterführender Handlungsbedarf

GuAD wird sich auf Grund seiner Zusammensetzung und der damit verbundenen Aufgabenstellungen regelhaft vertieft mit den aufgezeigten Fragestellungen beschäftigen. Dies wird sowohl wissenschaftlich, als auch durch die praktische Umsetzung erfolgen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

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

3.10.4 Einrichtung eines Münchner Lesbenzentrums

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.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

Aufbau des Zentrums in 2019

Eröffnung des Zentrums spätestens 2020

→ 2019 Aufbauphase, Konzeptentwicklung und Erweiterung der ursprünglichen Zielgruppe: In 2019 fanden mehrere moderierte Veranstaltungen zu Partizipationsmöglichkeiten der Zielgruppe im Lesbenzentrum statt mit dem Ziel transparent für alle Interessent*innen Wünsche und Ideen festzuhalten, Einbeziehung von Ehrenamtlichen sicherzustellen, Nutzungskonzepte und

Namensfindung zu entwickeln. Durch die Einbeziehung der Community und zukünftigen Zielgruppe entstand die Idee das Zentrum LeZ - lesbisch-queeres Zentrum zu nennen, um die Vielfalt derer, die sich dort treffen, zu unterstreichen.

2020 Verzögerung der Eröffnung durch Corona-Pandemie:

- Februar 2020 Schlüsselübergabe durch OB Reiter
- frisch umgebaute, noch nicht eingerichtete Räume werden übergeben
- März 2020 Lockdown anlässlich der Covid-19-Pandemie.
- Bis Ende 2020 Organisation des Innenausbaus
- In 2020 konnte das LEZ noch nicht für die Öffentlichkeit eröffnet werden
- durch digitale Medien werden verschiedenste Angebote bereitgestellt und bereits intensiv genutzt.

2021 Verzögerung der Eröffnung durch unerwartete behördliche Vorgaben und Einschränkungen durch die Corona-Pandemie:

- Aufgrund diverser Lockdowns konnte das LeZ noch nicht für die Öffentlichkeit eröffnet werden
- durch digitale Medien angebotene Formate werden weiterhin intensiv genutzt
- Herbst 2021 im Rahmen von „geschlossenen Veranstaltungen/Angeboten“ wird die Einrichtung schrittweise genutzt.
- 21.10.2021 Unter Einhaltung der geltenden Infektionsschutzregeln findet eine Einweihungsfeier im kleinen Kreis der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen statt

Beschreibung der Maßnahme

Der Aufbau des Lesbenzentrums ging mit einem für die Öffentlichkeit nahezu unsichtbaren Prozess einer Organisationsentwicklung in den Strukturen des Vereins Lesbentelefon e. V. wie auch den Strukturen der Beratungsstelle LeTRa und dem Treffpunkt, Fach- und Beratungsstelle für Regenbogenfamilien einher (vom basisdemokratisch organisierten Konzept zu einer Organisationsform mit Geschäftsführung und Gründung einer gemeinnützigen Unternehmersgesellschaft (haftungsbeschränkt) (gUG).zum Betreiben des LeZ). Zusätzlich fanden mehrere moderierte Formate zur Beteiligung der Zielgruppe statt, um möglichst viele Ideen zu sammeln und Absprachen für ein faires Miteinander und ehrenamtliche Partizipation für den zukünftigen Betrieb zu treffen.

Weiterführender Handlungsbedarf

Der Partizipationsprozess wird auch in 2022 fortgesetzt.

Verantwortlich

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

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

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

→ Die Druckmittel und Online-Werbemittel wurden produziert und im Münchner Stadtraum verteilt bzw. online über einschlägige Verteiler verschickt. Erwähnung und Präsentation in der Süddeutschen Zeitung und dem Bayerischen Rundfunk haben das Sammlungsprojekt einem breiten Publikum bekannt gemacht. Zusätzlich konnte das Projekt auf der „ALMS Conference - Queering Memory“ 2019 in Berlin, im „Gender Salon“ in der Glockenbachwerkstatt 2019, sowie auf der Online-Tagung „Sexualitäten Sammeln“ des Hygienemuseums Dresden, 2020, vorgestellt werden. So konnte auch auf einer wissenschaftlichen Ebene ein Austausch mit Expert*innen aus diesem Bereich erzielt und das Sammlungsprojekt einem museumsnahen Fachpublikum vorgestellt werden.

Seit Start des Sammlungsaufrufes sind ca. 200 Einzelobjekte ans Haus gekommen. Dies ist durchaus als großer Erfolg zu bewerten, da mit jeder Objektübergabe nicht nur die eigene Sammlung ausgebaut werden konnte, sondern das Münchner Stadtmuseum als Anlaufpunkt für die Bewahrung der queeren Stadtgeschichte wahrgenommen wurde.

Zeitraumen der Umsetzung inkl. Meilensteine

11/2018 – 6/2019

→ Innerhalb des hier genannten Zeitrahmens konnte der Flyer entworfen und verteilt werden. Ebenso gelang es in dieser Zeit, zu den meisten etablierten Institutionen und bekannten institutionalisierten Gruppen der queeren Communitys Kontakt aufzunehmen und das Sammlungsprojekt vorzustellen. Durch diese Bekanntmachung konnten bereits erste Objektakquisen getätigt werden.

Die Arbeit am Sammlungsprojekt wurde zunächst über einen Werkvertrag finanziert. Da die Werkvertragsnehmerin als Volontärin in die Sammlung Stadtkultur übernommen wurde, konnte die Arbeit an der Ausbau des Sammlungsschwerpunktes „Queere Stadtgeschichte“ über zwei weitere Jahre fortgesetzt werden. Dies ermöglichte nicht mehr nur weitere Objektakquisen, sondern vor allem die fortschreitende Etablierung des Münchner Stadtmuseums als Ort für queere Stadtgeschichte. Ein Teil der neu akquirierten Objekte konnten in die Ausstellung „Nachts.

Clubkultur in München“ eingearbeitet werden. So ermöglichte die zurückliegende Arbeit, das queere Nachtleben in München, einen wichtigen Bestandteil der Münchner Clubkultur, darzustellen.

Beschreibung der Maßnahme

Anfang 2019 wurde vom Münchner Stadtmuseum in Kooperation mit dem Forum Queeres Archiv München e. V. und dem Stadtarchiv München der Sammlungsaufruf „München sucht seine LGBTIQ*-Geschichte“ veröffentlicht. Ziel des Sammlungsprojektes ist es, wichtige Ereignisse, Orte und Persönlichkeiten der lesbischen, schwulen, trans*, inter*, non-binären, queeren Geschichte Münchens zu dokumentieren und die damit zusammenhängenden Objekte und Geschichten als Teil der materiellen und schriftlichen Erinnerungskultur der Stadt zu sichern. Sie stehen damit zukünftig langfristig und dauerhaft für die wissenschaftliche Bearbeitung zur Verfügung und können im Rahmen von Ausstellungen für die Öffentlichkeit sichtbar und zugänglich gemacht werden. Um den Sammlungsaufruf bekannt zu machen, wurde ein Flyer entworfen, der bei einschlägigen Veranstaltungen, Beratungs- und Informationsstellen sowie anderen Treffpunkten der queeren Communities ausgelegt und als Web-Version über verschiedene Mailinglisten verschickt wurde. Darüber hinaus wurden Werbeanzeigen während des Frauenfilmfestes sowie im PrideGuide, dem Begleitheft zum Münchner CSD, geschaltet und ein Werbebanner für die Hauptbühne des CSD produziert. Zu zusätzlichen Vorstellungen siehe oben unter den beschriebenen erreichten Indikatoren.

Um der vielfältigen Geschichte gerecht zu werden, kann die Dokumentation und Bewahrung nicht als Nebengeräusch der alltäglichen Museumsarbeit mitlaufen, sondern muss systematisch und organisiert in museale Tätigkeiten integriert werden. Als städtische Institution LGBTIQ*-Geschichte zu sammeln, erfordert nicht nur, die eigene bisherige, sondern auch die zukünftige Rolle beim Sammeln, Forschen, Vermitteln und Kuratieren dieser Geschichte zu hinterfragen. Auch wenn der Sammlungsaufruf „München sucht seine LGBTIQ* Geschichte“ zunächst nur das Ziel hat, einen Sammlungsschwerpunkt zu etablieren und eine entsprechende Sammlung aufzubauen, ist es ebenso erklärter Wunsch, LGBTIQ*-Geschichte als selbstverständlichen Teil der Stadtgeschichte zu präsentieren. Dies geschieht bereits in der Sammlung Online des Münchner Stadtmuseum, die einen kleinen Teil der Bestände im Internet einsehbar macht und sukzessive ergänzt wird. Aber auch in physischen Ausstellungen sollen queere Perspektiven achtsam mitgedacht und ergänzt werden, um LGBTIQ* als Teil der Stadtgeschichte sichtbarer zu machen und so der deutlichen Unterrepräsentanz von Homosexualität und queeren Lebensweisen im institutionell kanonisierten, kulturellen Gedächtnis der (Stadt-)Gesellschaft entgegenzuwirken.

Weiterführender Handlungsbedarf

Queere Stadtgeschichte zu sammeln und zu dokumentieren, ist keine Aufgabe für ‚nebenbei‘ die neben der alltäglichen Arbeit erledigt werden kann. Ähnlich wie für die Bearbeitung der Migrationsgeschichte, braucht es bestenfalls einen eigenen Zuständigkeitsbereich für diese Aufgabe. Auch wenn der Sammlungsaufruf sehr gutes Feedback aus den Communities erhalten hat, ist eine konstante Ansprache der Communities und ‚aktives Sammeln‘ notwendig, um die Sammlung weiterhin ausbauen zu können. Es hat sich herausgestellt, dass der Sammlungsaufruf

kein Selbstläufer in dem Sinne ist, sondern dass kontinuierlich und aktiv auf mögliche Schenker*innen und potentielle ‚Schlüsselpersonen‘ zugegangen werden muss, um weiterhin Objektakquisen möglich zu machen.

Verantwortlich – in Kooperation mit

Kulturreferat/Stadtmuseum, Sammlung Stadtkultur, in Kooperation mit Direktorium, Stadtarchiv und Forum Queeres Archiv München e. V. Stichwortverzeichnis

4. Stichwortverzeichnis

Stichwort	Maßnahme	Stichwort	Maßnahme
Abfallwirtschaftsbetrieb	3.2.7	Geschlechtergerechtigkeit	3.3
Aktionsplan Abbau geschlechtsspezifische Gewalt	3.5.1	Geschlechterstereotypen	3.8
	3.5.2		3.8.1
Alten- und Service-Zentren (ASZ)	3.9.2	Geschlechtsspezifische Gewalt	3.5
Angsträume	3.7.2	Gesundheitsreferat	3.5.1
Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen	3.9.1	3.5.3, 3.5.4, 3.5.5, 3.9.3, 3.9.4	
Auftragsvergabe, Ausschreibungen	3.4.1	Gesundheitsversorgung 3.9.3	
	3.4.2	Gewalt, gesundheitliche Versorgung	3.5.3
Bezirksausschüsse	3.1.3		3.5.7
Baureferat	3.7.3	Gewaltpräventionskurse	3.5.11
	3.7.4	Gewaltschutzkonzept städtische Unterkünfte	3.5.7
Beleuchtung öffentlicher Raum, Optimierung	3.7.3	Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung	3.1.2
Berufswahl	3.8.4		3.1.4
Beschaffungs- und Vertragswesen	3.4	Gleichstellungsstelle für Frauen	3.1.1
Bündnis „Aktiv gegen Männergewalt“	3.5.1		3.1.2, 3.1.3, 3.1.5, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5,
Direktorium,	3.1.2		3.3.4, 3.3.5, 3.3.8, 3.4.2, 3.5.1, 3.5.2, 3.5.5,
3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.4.1, 3.4.2, 3.6.2, 3.6.3, 3.6.5			3.5.8, 3.5.13, 3.6.2, 3.6.3, 3.6.5, 3.7.1,
Diskriminierungsgründe	3.10.3		3.8.7, 3.8.8, 3.8.9, 3.10.2, 3.10.3
Diversität	3.1.4	Gleichstellungsziele	3.1.2
	3.3.1 3.3.2, 3.10.3	GuAD (Gremium Gleichstellung u. Antidiskriminierung)	3.10.3
Dritte/vierte Geschlechtsoption	3.10	Handlungsräume der Stadtentwicklung	3.7.1
Dusch- und Umkleidemöglichkeiten	3.2.7	Handwerkliches Empowerment Mädchen und junge Frauen	3.8.3
Empowerment, Frauen am Theater	3.3.9	Heroes	3.6.7
FaFo, Netzwerk Jungenarbeit	3.3.7	Homeoffice	3.2.6
Flüchtlinge	3.4.2	Indikatorenentwicklung	3.1.1
	3.9.1	Inter*Menschen, Landesamt	3.10.2
Forum Queeres Archiv München e.V.	3.10.5	Intersektionale Perspektive	3.6.6
Frauen helfen Frauen e.V.	3.5.2	Intersektionalität	3.3.1
Frauen in Führungspositionen	3.2.3		3.10, 3.10.3
	3.2.4	Istanbulkonvention, Fachtag	3.5.2
Frauenhäuser, Ausbau für psychisch kranke Frauen	3.5.5	IT-Referat	3.2.2
Frauenhilfe München e.V.	3.5.2	IT@M, GeodatenService München	3.2.2
Geburtenregister	3.10.1		3.6.4
Gender AG	3.3.2	Jobcenter München	3.2.5
	3.3.3	Jungen* u. Männer*	3.2.6
Gender Budgeting	3.1.2		3.3.7
	3.1.3		3.5.12, 3.6.7
Gender Mainstreaming	3.1.1	Kampagne: „Nein heißt Nein“	3.5.8
	3.3, 3.2.1, 3.3.1, 3.7.1	Kinderrechte	3.5.6
Genderkennzahlen	3.1.2	Kindertageseinrichtungen	3.3.4
Genderkompetenz	3.3,		3.3.8, 3.8.1, 3.8.5
	3.3.4	Kommunalreferat	3.6.4
Gendermedizin	3.9.3	Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	3.5.1
Gendertag	3.3.1		3.5.11, 3.5.12
Genitalverstümmelung	3.5.4	Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*	3.5.1
Geschlechterbilder in Vergangenheit und Gegenwart	3.8.9		3.10.1, 3.10.2
Geschlechtergerechte Zugänge	3.9		

Kreisverwaltungsreferat	3.3.5	Stelle für interkulturelle Arbeit	3.5.1
	3.3.6, 3.5.13, 3.9.5, 3.10.1, 3.10.2	Straßennamen	3.6.4
Kulturreferat	3.6.2	Studien, genderrelevant	3.1.5
	3.6.4, 3.3.9, 3.1.4, 3.8.6, 3.10.5, 3.8.7, 3.8.8,	Telearbeit	3.2.6
	3.8.9, 3.3.1, 3.3.2, 3.5.10	Theater, Frauen und Vernetzung	3.3.9
Kunst der NS-Zeit	3.8.6	Trans*Inter*Beratungsstelle	3.10.2
Leitsätze Chancengleichheit	3.2.1	Traumapädagogik	3.5.6
Lesbenzentrum	3.10.4	Unterschiede, die einen	
LGBT*IQ	3.9.2	Unterschied machen	3.10.3
	3.10.5	Übergriffe	3.3.9
Messung von Gleichstellung	3.1.1	Vergabe	3.4.1
MINT-Bereich	3.8.2	Vereine	3.6.2
Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ)	3.9.1	Verhaltenskodex	3.3.9
Münchner Fachforum für Mädchenarbeit	3.5.9	Wahlen	3.3.6
Münchner VHS/Offene Akademie	3.6.1	Werbewatch-App	3.5.9
Mütter, stillende	3.9.5	Zielgruppenorientierung	3.1.4
Nationalsozialismus, Rollenbilder	3.8.7		
	3.8.8		
Netzwerk Jungen*arbeit	3.6.7		
NS-Dokumentationszentrum	3.8.7		
	3.8.8, 3.8.9		
Oral History	3.6.6		
Öffentlicher Raum	3.7		
Parität in den Parlamenten	3.6.1		
Parkplätze	3.5.13		
Personal- und Organisationsreferat	3.2.1		
	3.2.5, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4		
Personalentwicklung	3.2.1		
	3.2.5		
Politisches u. zivilgesellschaftliches Leben, Mitwirkung	3.6		
Queer	3.8.8		
	3.10.5		
Referat für Arbeit und Wirtschaft	3.9.1		
Referat für Bildung und Sport	3.2.2		
	3.2.3, 3.2.4, 3.3.3, 3.3.4, 3.7.6, 3.8.2, 3.8.3		
	3.8.4, 3.8.5		
Runder Tisch gegen Männergewalt	3.5.2		
Sexistische Werbung	3.5.9		
Sicherheit	3.5.8		
	3.7.2, 3.7.3		
Sozialreferat	3.3.7		
	3.3.8, 3.4.2, 3.5.1, 3.5.5, 3.5.6, 3.5.9, 3.5.8,		
	3.5.11, 3.5.12, 3.7.5, 3.9.2, 3.10.4		
Spielplätze	3.7.4		
Sportentwicklungsplanung	3.7.6		
Stadtarchiv	3.6.5		
	3.10.5		
Stadtbezirksbudget-Richtlinien	3.1.3		
Stadtbibliothek	3.1.4		
Stadtgeschichte	3.6.5		
Stadtkämmerei	3.1.2		
Stadtmuseum	3.10.5		

