Telefon: 0 233-92465

Direktorium
Gleichstellungsstelle für Frauen
GSt

Bericht der Gleichstellungsstelle für Frauen 2021 bis 2025

Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 01420

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.11.2026 (VB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Turnusgemäß wird nach fünf Jahren dem Stadtrat ein Bericht vorgelegt.
Inhalt	Jubiläum 40 Jahre Gleichstellungsstelle für Frauen Strukturen der Münchner Gleichstellungsarbeit Gender Mainstreaming in kommunalen Handlungsfeldern Öffentlichkeitsarbeit Münchens Weg zu einer geschlechtergerechten Stadt Beitritt Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“
Gesamtkosten / Gesamterlöse	-/-
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist nicht gegeben
Entscheidungs-vorschlag	Zustimmung des Beitritts zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“
Gesucht werden kann im RIS auch unter	Bericht der Gleichstellungsstelle für Frauen Gleichstellungsarbeit Gleichstellungsstelle für Frauen
Ortsangabe	-/-

Telefon: 0 233-92465

Direktorium
Gleichstellungsstelle für Frauen
GSt

Bericht der Gleichstellungsstelle für Frauen 2021 bis 2025

Sitzungsvorlage Nr. 26-32 / V 01420

1 Anlage

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.11.2026 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Bericht der Gleichstellungsstelle für Frauen 2021 bis 2025

Die Gleichstellungsstelle für Frauen erstellt turnusgemäß alle 5 Jahre einen Tätigkeitsbericht. Der letzte Bericht wurde dem Stadtrat für den Zeitraum 2015 bis 2020 vorgelegt (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02883, VPA am 15.06.2021). Dieses Mal richten wir den Blick auf die Jahre 2021 bis 2025 und rahmen dies mit einer Gesamtschau auf den Stand der Gleichstellungsarbeit in München und der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft sowie auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Der Zeitraum war geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie, dem Krieg in der Ukraine mit einem starken Anstieg von Kriegsgeflüchteten in München und weiteren globalen Krisensituationen.

Über die Aktionspläne zur Umsetzung der europäischen Gleichstellungscharta sowie über weitere innovative Projekte wurden Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergleichstellung auf allen kommunalen Handlungsfeldern eingebracht. Dabei konnten klassische Gleichstellungsthemen, wie die Gleichstellung im Erwerbsleben oder der Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt, wie auch Gleichstellungsmaßnahmen in urbanen Transformationsprozessen bearbeitet und angestoßen werden. Gleichzeitig wurde das Thema Geschlechtervielfalt im Grundsatz und in konkreten Maßnahmen fachlich in die Gleichstellungsarbeit integriert. Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gleichstellungsorientierte Haltungen formuliert, von Diskriminierung und Hass betroffene vulnerable Gruppen gestützt und begleitet sowie Raum für Diskurse im demokratischen Spektrum angeboten.

1.1 Jubiläum 40 Jahre Gleichstellungsstelle für Frauen

Mit der Einrichtung einer städtischen Gleichstellungsstelle für Frauen 1985 hat die Stadt München ein klares Signal für Geschlechtergerechtigkeit gesetzt und in den folgenden Jahren das Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming konsequent in allen städtischen Strukturen und Abläufen verankert. Durch die zeitgleich eingesetzte Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen wurde dem Thema die notwendige politische Kraft und Umsetzungsstärke sowie die strukturelle Einbindung der feministischen Zivilgesellschaft zuteil. In München konnte in Zusammenarbeit mit den Frauenvereinen und -netzwerken eine umfangreiche und differenzierte Infrastruktur an Einrichtungen, Beratungsstellen und Initiativen für Frauen und Mädchen aufgebaut werden.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen ist als beim Oberbürgermeister weisungsfrei angesiedelte Stabsstelle zentrale Steuerungsinstanz für Geschlechtergerechtigkeit. Die personelle Ausstattung wuchs mit den Anforderungen und Aufgaben von anfangs 4 Planstellen zu mittlerweile über 8 VZÄ. Im Oktober 2025 wurde beim 40jährigen Jubiläum auf eine erfolgreiche Geschichte zurückgeblickt. Die Gleichstellungsstelle für Frauen lud zu diesem Anlass drei Tage zu einem „Feministischen Rathaus für Frauen und alle Geschlechter“ in das Alte und Neue Rathaus ein. Einem großen Festempfang folgte eine Frauen*konferenz mit über 50 Veranstaltungseinheiten und der unter dem Dach des Feministischen Rathauses stattfindende Internationale Mädchentag 2025. Insgesamt nahmen an die 2.000 Besucher*innen an den Veranstaltungen teil. Die Jubiläumsfeierlichkeiten wurden in einer Festschrift dokumentiert.

1.2 Strukturen der Münchner Gleichstellungsarbeit

Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (EU-Charta)

Der Oberbürgermeister hat nach Beschluss des Münchner Stadtrats im Mai 2016 die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet (14-20 / V 03310). Die Charta formuliert ein umfassendes kommunales Rahmenprogramm für die städtische Gleichstellungspolitik und beinhaltet das öffentliche Bekenntnis zu dem Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle kommunalen Aktivitäten. Die die Charta unterzeichnenden Kommunen verpflichten sich, innerhalb eines Zeitrahmens von zwei Jahren ab Unterzeichnungsdatum einen eigenen Gleichstellungsaktionsplan zu entwickeln, ihn anzunehmen und umzusetzen.

Am 24.07.2019 beschloss der Münchner Stadtrat den 1. Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter (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 Eigenbetrieben sowie gleichstellungspolitischen Gremien der Münchner Zivilgesellschaft erarbeitet, umfasste 68 Maßnahmen und wurde im Zeitraum 2019 - 2021 umgesetzt (siehe Evaluation des 1. Aktionsplanes der Landeshauptstadt München, 2019 - 2021, 20-26 / 07079). Als eine zentrale der 68 Maßnahmen wurde die Erstellung eines weiteren Aktionsplans zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt (Artikel 22 der Charta) unter Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauen beauftragt.

Der Münchner Stadtrat beschloss am 23.03.2022 den 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München mit dem Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt und einer Umsetzungszeit von 2022 bis 2024 (20-26 / V 05464).

Für diesen zweiten Aktionsplan hatte die Gleichstellungsstelle für Frauen in einem partizipativen Prozess nach einer gründlichen Bestandsaufnahme der bestehenden Strukturen

und Angebote in Kooperation mit den entsprechenden Referaten und Eigenbetrieben sowie der Vernetzung der örtlichen Beratungs- und Hilfeeinrichtungen im Bereich Prävention, Intervention und Nachsorge bei geschlechtsspezifischer Gewalt die Bedarfe mit den Angeboten abgeglichen und Handlungsfelder mit definierten Maßnahmen entwickelt. Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen* und Mädchen* ist eines der zentralen Themen bei der Verwirklichung und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des Grundgesetzes. Der 2. Aktionsplan hat einen verbindlichen Rahmen und Zeitplan für die Fortführung und Weiterentwicklung der städtischen Arbeit gegen geschlechtsspezifische Gewalt gebildet und die Zielgruppen von geschlechtsspezifischer Gewalt in all ihrer Diversität und intersektionaler Betroffenheit sichtbar gemacht. Die Maßnahmen sind im Wesentlichen umgesetzt oder verstetigt, sie haben in einigen Bereichen auch über die beschriebenen Maßnahmen hinaus Folgeaktivitäten ausgelöst (2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München, Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt, 2022 - 2024: Bericht, Nr. 20-26 / V 16889).

Beide Aktionspläne zeigen, dass die europäische Gleichstellungscharta sehr geeignet ist, Gleichstellungsthemen auf kommunaler Ebene zu ordnen, sichtbar zu machen und voranzutreiben und damit den Auftrag des Grundgesetzes zur Gleichstellung und Antidiskriminierung umzusetzen.

Im Jahr 2022 wurde die Charta überarbeitet und aktualisiert. Den bisherigen 30 Artikeln wurden neun neue Artikel (Artikel 31 - 39) hinzugefügt. Die Formulierungen wurden sowohl verständlicher, als auch inklusiver und intersektionaler gefasst. Die aktualisierte und erweiterte Charta wurde am 06.12.2022 vom Europäischen Hauptausschuss des Rates der Gemeinden und Regionen Europas/Council of European Municipalities and Regions (RGRE/CEMR) angenommen, der Münchner Stadtrat bekannte sich zu der neuen Charta im Beschluss vom 26.11.2025 (20-26 / V 16889).

Örtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Referaten und Eigenbetrieben
Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen hat in ihrer 190. Empfehlung vom 27.07.2023 die Notwendigkeit einer Erhöhung der Stellenkapazitäten für die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten (öGB) festgestellt, um den erweiterten Aufgaben und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit gerecht zu werden und die Gleichstellungspolitik der Stadt München weiter voranzubringen.

Die öGB wurden durch Stadtratsbeschluss im Jahr 2017 eingerichtet, um die Gleichstellungsstelle für Frauen zu unterstützen und die Belange der Gleichstellung vor Ort in den Referaten und Eigenbetrieben zu vertreten. Die rechtlichen Grundlagen sind in der Gleichstellungssatzung sowie in der Dienstanweisung für die öGB verankert. Die Steuerung obliegt der Gleichstellungsstelle für Frauen, um die einheitliche strategische Ausrichtung der städtischen Gleichstellungsarbeit durchgängig zu gewährleisten. Dies sorgt in der Gleichstellungsstelle für Frauen zwar für erheblichen Aufwand, führt aber zu mehr Umsetzungsstärke. Zu den vielfältigen Aufgaben der öGB gehören:

- Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung der Geschlechtergleichstellung in der Verwaltung.
- Mitarbeit in Gremien und Initiativen zur Förderung der Gleichstellung.
- Durchführung von Schulungsangeboten und Informationsveranstaltungen.

- Teilnahme und Mitwirkung an Personalbesetzungsverfahren zur Sicherstellung von Genderkompetenz.

Die öGB haben sich als wichtige Anlaufstelle für referatsbezogene Gleichstellungsfragen etabliert und leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Sensibilisierung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Stadtverwaltung. Dies zeigte sich unter anderem in der erhöhten Zahl von Beratungsanfragen und bei der Beteiligung an Vorstellungsrunden. Des Weiteren leisten die öGB fachlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der konzeptionellen und strategischen Gleichstellungsarbeit beispielsweise bei der Umsetzung der EU-Charta.

Fachstelle für Sexismus/Sexistische Werbung
Im Jahr 2022 wurde vom Stadtrat beschlossen, eine Fachstelle für Sexistische Werbung bei der Gleichstellungsstelle für Frauen einzurichten, die entsprechenden Mittel wurden für 2025 eingestellt. Die Fachstelle für Sexistische Werbung hat den Auftrag, die Werbelandschaft in München zu beobachten, sexistische Werbung zu identifizieren und zu bewerten sowie präventive Maßnahmen zu entwickeln. Dazu gehört der Aufbau eines unkomplizierten Meldesystems, um Bürger*innen die Möglichkeit zu geben, sexistische Werbung schnell und unbürokratisch zu melden.

In Kontakt mit Unternehmen und Werbetreibenden soll Aufklärungsarbeit geleistet werden, um für die Problematik sexistischer Werbung zu sensibilisieren und Alternativen zu erarbeiten. Hierzu gehört auch die Entwicklung von Empfehlungen zur Vermeidung sexistischer Klischees in der Werbung. Gleichzeitig wird das Thema Sexismus auch in weiteren Kontexten bearbeitet. Es wurden z.B. in enger Abstimmung mit der Fachstelle für Demokratie Maßnahmen entwickelt, um auf den Fahrgeschäften des Oktoberfests keine sexistischen und rassistischen Darstellungen zuzulassen. Zudem macht die Gleichstellungsstelle Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit wie beispielsweise mit einer niedrigschwelligen Wanderausstellung zu Sexismus in komplexer und leichter Sprache, die die Auseinandersetzung mit dem Thema anregt.

Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen
Neubesetzung
Nach der Satzung der Gleichstellungskommission stand 2023 die Neubesetzung der 12 Delegierten der Münchner Frauengruppen und Organisationen an. Die Zusammensetzung der Münchner Frauengruppen und Organisationen bestimmt die Gleichstellungskommission laut Satzung durch eine Empfehlung selbst. Es war der Wunsch der Gleichstellungskommission, die Zusammensetzung zu mehr Diversität zu verändern. Es wurde eine Reform-AG einberufen, die in einem intensiven Diskussionsprozess einen Vorschlag erarbeitet hat, der einstimmig beschlossen wurde. So konnten Frauen mit Behinderung, muslimische Frauen, jüdische Frauen sowie BiPoC-Frauen mit Sitz und Stimmrecht in die Gleichstellungskommission aufgenommen werden.

Aktualisierung der Gleichstellungspolitischen Leitlinien
Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Mädchen einzutreten. Die Gleichstellungskommission arbeitet auf der Grundlage der Gleichstellungspolitischen Leitlinien, die ursprünglich im März 2012 verabschiedet und 2020 überarbeitet wurden. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Transformationsdynamiken wurde eine zweite Aktualisierung im Jahr 2025 vorgenommen. In diesem Rahmen bekennt sich die Kommission zu einem inklusiven, intersektionalen und solidari-

schen Feminismus, der nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Mädchen, sondern auch die von trans*, intergeschlechtlichen und non-binären Menschen fördert.
Die bestehenden Leitlinien wurden mit Fokus auf Diversität und gesellschaftliche Veränderungen überarbeitet, und zwei neue Leitlinien zu den Themen Digitalisierung sowie Urbanität und Ökologie formuliert.
Insgesamt zehn Gleichstellungspolitische Leitlinien sind nun formuliert, die den Rahmen für die Arbeit der Stadtratskommission definieren:

1. Ökonomische Eigenständigkeit, gleichberechtigte Teilhabe und existenzsichernde Beschäftigung von Frauen* in allen Lebensbereichen fördern.
2. Klassische Rollenzuweisungen abbauen, vielfältige Lebensformen und Identitäten unterstützen.
3. Genderkompetenz in der Schule, bei der Berufswahl und in der Aus- und Fortbildung fördern.
4. Gender Mainstreaming & Gender Budgeting in der praktischen Umsetzung fördern.
5. Jede Form von geschlechterbezogener Gewalt öffentlich ächten und konsequent verfolgen.
6. Geschlechtsspezifische Diskriminierung abbauen, Akzeptanz von kultureller, sexueller und sozialer Vielfalt fördern.
7. Geschlechterdifferenzierte und gleichwertige Gesundheitsversorgung sicherstellen und Gesundheit von Frauen* fördern.
8. Präsenz und Repräsentanz von Frauen* und Mädchen* in allen Bereichen des öffentlichen Lebens stärken.
9. Den Digital Gender Gap und digitale Diskriminierung von Frauen* abbauen, Zugang und Nutzung zu Hardware, Software und digitalen Räumen gestalten.
10. Geschlechterbezogene Teilhabe und Gleichstellung in der urbanen, ökologischen und nachhaltigen Entwicklung und Gestaltung prüfen und unterstützen.

Empfehlungen und Stellungnahmen der Gleichstellungskommission
Um die Gleichstellungsarbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen zu unterstützen, kann die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen Empfehlungen erarbeiten, die sich an den Stadtrat oder den OB richten und wie ein Stadtratsantrag zu behandeln sind. Im Berichtszeitraum wurden 22 Empfehlungen gestellt, die in 17 Stadtratsbeschlüssen bearbeitet wurden. Aufgrund aktueller Anlässe hat die Gleichstellungskommission öffentliche Stellungnahmen zur Gleichstellung, Selbstbestimmung und gegen Gewalt gegen lesbische Frauen, trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen sowie gegen jegliche Form von Antisemitismus, Rassismus, Antifeminismus und sexualisierte, frauen*- und geschlechtsspezifische Gewalt als Terror- und Kriegswaffe verfasst *(Liste der 22 Empfehlungen im Anhang).*

Gremium der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse
Zum Austausch und Abstimmung gemeinsamer Maßnahmen zur Gleichstellung in den Münchner Stadtbezirken trifft sich vierteljährlich das Gremium der Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse zu jeweils vorher festgelegten, für die Stadtbezirke relevanten Themen (im Berichtszeitraum 20 Sitzungen, Themen im Anhang). Auf Initiative der bislang freiwillig benannten Gleichstellungsbeauftragten in den Bezirksausschüssen wurden Anfang 2020 das Amt und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der BA-Satzung verankert.

Nach der Kommunalwahl 2020 wurden in allen Bezirksausschüssen gemäß der Satzung Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Im Rahmen der Sitzungen und zusätzlichen Unterarbeitsgruppen erarbeiteten die Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse beispielsweise Vorschläge für den Schutz vor sexueller Belästigung in den städtischen Saunen, die in einer Kampagne der Stadtwerke München aufgegriffen wurden. Des Weiteren brachten sie konkrete Vorschläge für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der städtischen Sportförderung, die teilweise in die neuen Sportförderrichtlinien einflossen. Einzelne Beauftragte beteiligten sich in der jeweiligen Stadtbezirkszuständigkeit an konkreten Themen, wie z.B. der Stadtplanung oder der Unterstützung von weiblichen ukrainischen Kriegsgeflüchteten.

Städtische Beteiligungsunternehmen – Auf- und Ausbau von Strukturen Gleichstellungsbeauftragte in Tochtergesellschaften
Im Rahmen des Stadtratsbeschlusses „Gleichstellungspolitik stärken (20 - 26 / V 08285 vom 1. März 2023)“ wurden an die städtischen Tochtergesellschaften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit folgende Aufträge erteilt:

1. **Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten:** Jede städtische Gesellschaft ist verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die gemäß den Freistellungsbestimmungen der städtischen örtlichen Gleichstellungsbeauftragten (DA örtliche Gleich-stellungsbeauftragte §2) freigestellt wird.
2. **Erstellung von Gleichstellungskonzepten:** Die Gesellschaften müssen branchenspezifische Gleichstellungskonzepte entwickeln, die sich am städtischen Gleichstellungskonzept orientieren. Diese Konzepte sind dem Aufsichtsrat vorzulegen.
3. **Stellenausschreibungen:** Stellenausschreibungen sollen nach dem Vorbild der Stadt München gestaltet werden, indem alle Geschlechter angesprochen werden. Zudem sind Antidiskriminierungszusätze aufzunehmen und die Ausschreibungen sollen sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit erfolgen.
4. **Zielformulierung für Frauen in Führungspositionen:** Es wird das Ziel definiert, mindestens 50 Prozent der Führungspositionen in allen Leitungsebenen mit Frauen zu besetzen.
5. **Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf:** Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf für alle Beschäftigten sind zu implementieren.
6. **Controlling der Leistungsbewertung und Bezahlung:** Es wird ein geschlechtergerechtes Controlling der Leistungsbewertung und Bezahlung eingeführt, um Ungleichheiten zu identifizieren und abzubauen.
7. **Maßnahmen gegen Diskriminierung und Ungleichheiten:** Die Gesellschaften sind aufgefordert, Diversity-Ansätze zu verfolgen und gezielte Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen.
8. **Berichterstattung im jährlichen Bericht:** Im jährlichen Bericht an den Aufsichtsrat soll ein Kapitel zur betrieblichen Gleichstellung aufgenommen werden. Dieser Bericht muss folgende Kriterien beinhalten:
   - Beschäftigungsstruktur mit Führungspositionen nach Geschlecht sowie Vollzeit/ Teilzeit.
   - Struktur der Vergütung, einschließlich Leistungsprämien, nach Geschlecht.
   - Maßnahmen zur geschlechtssensiblen Personalgewinnung und -entwicklung

(Fortbildung, Aufstieg, Mentoring) sowie deren Zielerreichung.
- Vergabe von Bewertungen nach Geschlechtern und Beschäftigungsarten.
- Fördermaßnahmen für Frauen in Führungspositionen und zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf.
- Zielquoten und deren Erreichung.

9. **Zielvereinbarungen bei Geschäftsführerverträgen:** Die Betreuungsreferate wurden aufgefordert, bis Ende 2024 messbare Ziele zur Frauenförderung in die Zielvereinbarungen von Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung aufzunehmen. Diese Ziele sollen im Beteiligungsbericht der Gesellschaften angesprochen werden.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen organisiert jährlich einen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten zum fachlichen Austausch über die Gleichstellungsarbeit.

Runder Tisch „Präventions- und Handlungskonzepte gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung“

Der Stadt München ist der Schutz ihrer Mitarbeitenden vor allen Formen von Diskriminierung sowie sexueller Belästigung und Gewalt wichtig. Diese Haltung soll sich auch in den städtischen Beteiligungsunternehmen fortsetzen. Dazu hatte der Oberbürgermeister der Stadt München aufgrund eines Stadtratsbeschlusses die städtischen Beteiligungsgesell-schaften und Eigenbetriebe bereits 2013 aufgefordert, Konzepte, Strukturen und Schulungen auf der Grundlage städtischer Eckpunkte zum umfassenden Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung, Gewalt und Diskriminierung zu erarbeiten. In dem Beschluss „Sexismus-Problem ernst nehmen – weiterer Umsetzungsbericht in zwei Jahren“ (Nr. 14 - 20 / V 11607) vom 25.07.2018 wurde vom Stadtrat beschlossen, die städtischen Beteiligungsgesellschaften bei der Sensibilisierung ihrer Mitarbeiter*innen bezüglich „Sexismus und Diskriminierung“ und die Implementierung von Präventions- und Handlungskonzepten (Nr. 14 - 20 / V 04773) zu unterstützen und unter Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauen einen Runden Tisch für die Ansprechpartner*innen in den städtischen Gesellschaften und Eigenbetrieben einzurichten (2021, 2022 und 2024).

Bürger*innenbüro, Beratungsanfragen und Informationsmaterial

Die Gleichstellungsstelle für Frauen bietet über ihr Bürger*innenbüro eine Beratungsstelle für alle Münchner Bürger*innen und städtische Dienstkräfte in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten an. Sie beantwortet Anfragen von Organisationen, Fraueneinrichtungen und städtischen Tochterunternehmen und behandelt sämtliche Themen aus verschiedenen Lebenslagen. Die vertraulichen und bei Bedarf anonymen Einzelfallberatungen zielen darauf ab, die Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden zu stärken. Die Gleichstellungsstelle agiert zudem als Lotsin ins Hilfesystem und kooperiert mit der Münchner Infrastruktur für Sozialdienste und Beratungsangebote. Im innerstädtischen Bereich bietet sie zudem Beratung zu dienstrechtlichen Grundlagen und organisatorischen Fragestellungen.

Besonders bei städtischen Dienstkräften wird die Gleichstellungsstelle als unabhängige und vertrauliche Anlaufstelle bei Problemen am Arbeitsplatz, Diskriminierungen und beruflichen Entwicklungsfragen geschätzt. Durch die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist eine unmittelbare Beratung in den Referaten möglich. Die Gleichstellungsstelle erkennt aus den Anfragen strukturellen Änderungsbedarf. Im Berichtszeitraum wurden 3.613 Anfragen verzeichnet, vor allem zu Themen wie „Arbeit, Beruf und Familie“, „Gewalt“ und „Diskriminierungserfahrungen“. Diese Anfragen umfassen einfache Auskünfte, fachliche Beratungen sowie langfristige Unterstützung bei komplexen Problemen.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung
Alle städtischen Beschäftigten und Dienststellen sind angehalten, die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen und ihr Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebots zu überprüfen (Dienstanweisung Gleichstellungsstelle für Frauen). Dies bildet die Grundlage für die Strategie „Gender Mainstreaming“. Die Allgemeine Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München fordert die aktive Förderung der Geschlechtergleichstellung in der betrieblichen Gleichstellungspolitik und im Verwaltungshandeln. Bei allen Maßnahmen müssen die Auswirkungen die Geschlechter geprüft werden, um Benachteiligungen zu vermeiden.

Ein zentrales Instrument für Gender Mainstreaming sind die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsstelle an gleichstellungsrelevanten Beschlussvorlagen des Stadtrats. Die Gleichstellungsstelle ist in den Prozess einzubinden und erhält alle notwendigen Informationen. Sie kann Stellungnahmen zu Beschlussvorlagen erarbeiten, die dem Stadtrat vorgelegt werden. Im Berichtszeitraum beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an knapp 1.000 Beschlussvorlagen, was ihr ermöglichte, konkrete Impulse für Geschlechtergerechtigkeit zu setzen. Gesetzlich verankert ist auch die Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Frauen im Kinder- und Jugendhilfeausschuss, der in der Regel monatlich tagt.

Zusätzlich arbeitet die Gleichstellungsstelle in städtischen Arbeitskreisen, Gremien und Beiräten mit (Auswahl im Anhang). Das Koordinierungstreffen der städtischen Fachstellen zu Gleichstellungs- und Geschlechterfragen wird zweimal jährlich von der Gleichstellungsstelle für Frauen einberufen (Themen im Anhang).

Die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligt sich an gesamtstädtischen Konzepten, wie der Perspektive München mit ihren Fachleitlinien, der Nachhaltigkeitsberichterstattung, oder dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Ihr Ziel ist es, die speziellen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen, Mädchen und weiteren Geschlechtern zu berücksichtigen und zielgerichtete Lösungen zu entwickeln. Darüber hinaus initiiert die Gleichstellungsstelle Studien und Befragungen, um auf Basis geschlechterdifferenzierter Daten die Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln.

Mitwirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsstelle für Frauen in allen Personalangelegenheiten
Aufgrund der Regelungen der Gleichstellungssatzung (§ 4, 5) sowie der Ausschreibungsrichtlinien der Stadt München ist die Gleichstellungsstelle für Frauen an allen gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten, insbesondere an den Personalbesetzungsverfahren zu beteiligen. Die Mitarbeiter*innen der Gleichstellungsstelle für Frauen und die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen fallweise an den wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren („Vorstellungsrunden“) teil und prüfen die fachliche, methodische und soziale Genderkompetenz der Bewerber*innen. Im Berichtszeitraum konnte an 20 Prozent der Vorstellungsrunden teilgenommen werden. Durch ihre Präsenz trägt die Gleichstellungsstelle für Frauen nicht nur zur Chancengleichheit bei, sondern kann aus den Erfahrungen Bedarfe zu Personalentwicklungsmaßnahmen generieren. Des Weiteren kann die Gleichstellungsstelle für Frauen von Betroffenen bei Mitarbeiter-, Beurteilungs-, Konflikt- oder anderen Personalgesprächen sowie bei Mobbing-Verfahren hinzugezogen werden. Die Gleichstellungsstelle für Frauen ist Mitglied in der Betrieblichen Kommission und der Beurteilungskommission.

1.3 Gender Mainstreaming in kommunalen Handlungsfeldern

An dieser Stelle sollen ausgewählte Beispiele zur Verankerung von Gender Mainstreaming in kommunalen Handlungsfeldern herausgestellt werden, es handelt sich dabei nicht um eine vollständige Darstellung.

Digitalisierung
Auf der Grundlage der 177. Empfehlung der Gleichstellungskommission wurde vom Referat für Informationstechnologie im Jahr 2021 ein Stadtratshearing zu Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie durchgeführt mit dem Ziel, die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren. Die Ergebnisse dieser Anhörung sind in die Fortschreibung der Digitalisierungsstrategie eingeflossen:

„Die Stadt München tritt ein für Vielfalt, Teilhabe und Anti-Diskriminierung. Um diesen Zielen gerecht zu werden, verpflichtet sie sich, ihr Vorgehen bei der Digitalisierung am strategischen Prinzip Gleichstellung, Inklusion, Diskriminierungs- und Barrierefreiheit auszurichten. Da die Digitalisierung alle Lebensbereiche betrifft, muss sie auch so umgesetzt werden, dass alle Menschen – ganz gleich welchen Alters, welcher Nationalität, welchen Geschlechts, sexueller und geschlechtlicher Identität, Behinderung, Weltanschauung und Religion, kultureller und sozialer Herkunft sowie Lebenslage – diskriminierungsfrei beteiligt werden und profitieren können. Darüber hinaus sollen Risiken für die Gleichstellung im Kontext der Digitalisierung aktiv erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden."

In weiteren Beschlüssen wurden zahlreiche konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Genderperspektive in der Digitalisierung und zur Schaffung von Strukturen sowie Prozessen im IT-Referat ergriffen. Dies umfasst die Benennung von Verantwortlichkeiten auf oberster Führungsebene und in den Fachabteilungen einhergehend mit der Entwicklung von Genderkompetenz als wesentliche fachliche Kompetenz durch verbindliche Fortbildungsangebote für Führungskräfte sowie die Sensibilisierung und Ausbildung aller Mitarbeitenden im Umgang mit Genderaspekten in der Digitalisierungsarbeit. Die Repräsentanz von Frauen* in der Digitalisierung wurde durch verschiedene Maßnahmen erhöht, wie gezielte Werbemaßnahmen für Frauen und Mädchen in IT-Berufen sowie die Etablierung eines Mentoring-Programms zur Förderung weiblicher Talente in der IT.

Weitere Maßnahmen waren die Modellierung von Prozessen und die Erstellung eines Maßnahmenkatalogs zur Integration der Genderperspektive in die digitale Strategie sowie die Entwicklung eines geschlechtergerechten Designs und die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten bei der Entwicklung und Vergabe von IT-Projekten.

Ebenso wurde eine Studie zur Digitalkompetenz im Jahr 2024 durchgeführt und daraus resultierende Maßnahmen zur Erhöhung der digitalen Teilhabe von Frauen* und weiteren vulnerablen Gruppen entwickelt. Bei dem Projekt Geschlechtsangaben in Fachanwendungen (GiFa) wurde sichergestellt, dass sich alle Bürger*innen in den städtischen Verwaltungsprozessen angemessen ihrer geschlechtlichen Identität repräsentiert fühlen. Aufgrund der 189. Empfehlung der Gleichstellungskommission hat das Referat für Informationstechnologie eine Fachberatung für städtisch geförderte Einrichtungen zur präventiven Beratung und Fortbildung in Bezug auf geschlechtsspezifische digitale Gewalt und IT-Sicherheit sowie zur Unterstützung bei Einzelfällen eingerichtet.

Geschlechtergerechte Sprache
Für die Stadt München gelten im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung die Regelungen zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache, die in der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM) festgehalten sind. Dort wird das Gleichstellungsgebot der Geschlechter sprachlich diskriminierungssensibel umgesetzt. Das Genderverbot der Bayerischen Staatsregierung entfaltet in der Münchner Stadtverwaltung keine Wirkung, auch an den städtischen Schulen gilt das Gebot der gendersensiblen Sprache. Das Ziel der Stadt München ist eine respektvolle Kommunikati-

on, die Menschen aller Geschlechter gleichberechtigt adressiert. Die AGAM lässt in der konkreten Ausgestaltung viel Spielraum für die unterschiedlichen Bedarfe und Anwendungspraxen. Hierfür sind geschlechterdifferenzierte Formulierungen in Kombination mit geschlechtsinklusiven Begriffen, Gendersternchen, Unterstrich und die Ausformulierung unterschiedlicher Geschlechter möglich.

Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtplanung
Die Stadt München hat sich intensiv mit der Thematik der Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtplanung auseinandergesetzt und eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die

Bedürfnisse und Wünsche aller Geschlechter zu berücksichtigen.
Diese Initiativen zielen darauf ab, die Lebensqualität in der Stadt zu verbessern und eine inklusive Stadtentwicklung zu fördern.

Um sicherzustellen, dass Geschlechtergerechtigkeit bei der Sportentwicklungsplanung Berücksichtigung findet, hat die Gleichstellungsstelle für Frauen den Prozess der **Sportentwicklungsplanung** im Münchner Norden sowie allgemeine Bevölkerungsbefragungen, Fokusgruppeninterviews sowie Workshops intensiv begleitet, mit dem Ziel, geschlechter- und zielgruppengerechte Erkenntnisse zu gewinnen und entsprechende Sportangebote und -infrastruktur zu schaffen. Die Auswertung und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen fokussieren Geschlechterverhältnisse bei der sportlichen Betätigung und bilden die Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Förderung von Sportangeboten für Frauen*. Nach wie vor bestehen noch Forschungslücken, auch die Umsetzung der bisherigen Erkenntnisse ist noch nicht umfänglich erfolgt.

Die **Handlungs- und Planungsempfehlungen zur Gendergerechten Spielraumgestaltung** sollen sicherstellen, Spielplätze so zu gestalten, dass sich alle Mädchen, Jungen, trans*, nicht-binäre und intergeschlechtliche junge Menschen gleichermaßen wohlfühlen und vielfältige Bewegungsangebote vorfinden. Die Gestaltung soll die Freude am Entdecken und soziale Interaktion fördern, frei von klassischen Geschlechterrollen. Die gendergerechte Spielraumgestaltung ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer inklusiven Stadtentwicklung, die die Bedürfnisse aller jungen Menschen berücksichtigt. Durch die Einrichtung des „Beratungskreises gendergerechter Spielraum“ wird ein interdisziplinärer Austausch gefördert, der sicherstellt, dass die Empfehlungen nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch in der Stadtplanung Anwendung finden.

Die aktualisierte Broschüre dient nicht nur als Leitfaden für zukünftige Planungen, sondern trägt auch dazu bei, dass geschlechtergerechte Aspekte in der öffentlichen Diskussion und Wahrnehmung stärker verankert werden. Die Stadt München setzt mit diesem Beschluss ein wichtiges Zeichen für Gleichstellung und Inklusion im öffentlichen Raum.

Ein zentrales Ziel der **Beleuchtung im öffentlichen Raum** ist die Verbesserung des Sicherheitsgefühls von Frauen* im öffentlichen Raum durch gezielte Optimierungen der Beleuchtung. Durch Nachtspaziergänge in allen Bezirken in Kooperation von Gleichstellungsbeauftragten der Bezirksausschüsse, Polizei und Baureferat konnten gemeinsam Lösungen für die Beleuchtungssituation erarbeitet werden. Die Maßnahmen zur Verbesserung des Sicherheitsgefühls zeigten positive Effekte.

Die im Rahmen des zentralen Stadtentwicklungskonzepts „Perspektive München“ definierten **Handlungsräume** „Rund um den Ostbahnhof“ und „Neuperlach“ wurden unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Frauen mit Blick auf eine bedarfsgerechte Infrastrukturversorgung für alle Gruppen und die Gestaltung des öffentlichen Raumes entsprechend den unterschiedlichen Nutzungsbedürfnissen überprüft.

In den Strategien wurde die Berücksichtigung von Genderaspekten in allen Phasen der räumlichen Planung (Grundlagenanalyse, Konzepte, Wettbewerbe) und die Sicherstellung des Gender Mainstreaming verankert. Auch das Thema der subjektiven Sicherheit im öffentlichen Raum (Angsträume) spielt in Neuperlach eine Rolle.

Mobilität
Das Ziel Geschlechtergerechtigkeit in der Mobilität wurde in der Mobilitätsstrategie, Teilstrategie Soziale Gerechtigkeit, Teilhabe und Inklusion, verankert. Im Rahmen eines Stadtratshearings im Jahr 2023 wurden Daten zum Mobilitätsverhalten aller Geschlechter,

mögliche geschlechtsspezifische Aspekte in der Verkehrsplanung sowie geschlechtssensible Mobilitätslösungen und -dienstleistungen präsentiert und diskutiert.

Stadtentwicklung und Stadtgestaltung
Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat im Jahr 2024 einen Fachtag in München organisiert, der sich mit dem Thema geschlechtergerechte Verkehrsplanung beschäftigt hat. Die in diesem Rahmen abgehaltenen Dialogforen haben deutlich gezeigt, wie wichtig Geschlechtergleichstellung und Umweltschutz tatsächlich sind. Es gibt bereits eine Menge Wissen und Motivation, diese Themen in die Tat umzusetzen. Allerdings fehlt es bisher an einer praktischen Sammlung von Fakten, die für die kommunale Ebene nützlich wäre. Daher wurde die Idee eines integrierten Leitfadens favorisiert, der Checklisten und Strukturen zur Umsetzung enthält. Dieser Leitfaden soll dazu dienen, praxisorientierte Aspekte zu bündeln und zu erleichtern. Zusätzlich sollte ein Konzept für Schulungen und Fortbildungen zur Genderkompetenz entwickelt werden, um dieses Instrument sinnvoll zu unterstützen.

Implementierung von Gender Planning im Referat für Klima- und Umweltschutz
Die 194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen forderte die Implementierung von Gender Planning im Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU), um den unterschiedlichen Auswirkungen des Klimawandels auf Frauen und Männer mit gezielten Genderaspekten in den Klimaschutzmaßnahmen und -strategien zu begegnen. Ein zentraler Bestandteil dabei ist der integrierte Quartiersansatz, der sich auf die Verbesserung der Lebensqualität in dicht bebauten städtischen Gebieten konzentriert. Im Stadtrat wurde dazu im Jahr 2025 beschlossen, dass Gender Planning in den Rahmenvertrag mit der Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung aufgenommen wird und entsprechende Analysen in die Klimaschutzmaßnahmen implementiert werden. Des Weiteren nimmt das Referat für Umwelt und Klimaschutz am Projekt „GeKo – Gender Mainstreaming für einen wirksameren und sozial gerechten Klimaschutz“ des Bundes teil, das darauf abzielt, gendergerechte Klimaschutzmaßnahmen zu entwickeln und zu institutionalisieren.
Perspektivisch sollen referatsübergreifende Leitlinien für geschlechtergerechtes Planen und Bauen gemeinsam mit anderen relevanten Referaten entwickelt werden.

Neues Gleichstellungskonzept der Stadt München
Die Leitsätze 2023, die vom Personal- und Organisationsreferat sowie der Gleichstellungsstelle für Frauen in München entwickelt wurden, aktualisieren die vorherigen Richtlinien aus den Jahren 2000, 2009 und 2016. Dabei wird die Verpflichtung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes erfüllt. Dieses Gleichstellungskonzept nimmt sich gesellschaftlicher Veränderungen und Herausforderungen an, wie zum Beispiel der Digitalisierung, der Demografie, der Diversität und den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Care-Arbeit. Die Richtlinien bieten einen Rahmen für die zukünftige Gleichstellungs-

politik und fördern die Chancengleichheit für alle Geschlechter. Sie sind für alle Beschäftigten verbindlich, einschließlich der Eigenbetriebe, wobei der Fokus besonders auf den Führungskräften liegt. Für ihr vorbildliches Engagement wurde die Landeshauptstadt München 2023 zum neunten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat für ihre Gleichstellungsarbeit ausgezeichnet und hat dabei auch das Zusatzprädikat für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity erworben.

Genderkompetenz
Die wichtige Rolle von Genderkompetenz in Fortbildungen wird in der Gleichstellungssatzung/Dienstanweisung des Oberbürgermeisters manifestiert: „Gleichstellungsarbeit setzt Bewusstseinsbildung voraus. Alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich deshalb in gleichstellungsrelevanten Themen fortbilden.

Die Dienststellen sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über entsprechende Fortbildungsangebote informieren und die Teilnahme unterstützen."

Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiter*innen und erwartet von ihren Mitarbeitenden ausgeprägte Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz. Diese wird bereits bei Bewerber*innen bei Stellenbesetzungsverfahren verlangt, durch verschiedene Maßnahmen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung stetig fortentwickelt und im Rahmen des Kompetenzmanagements als Instrument der Personalentwicklung und -beurteilung angewandt. Alle Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt München werden in Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz geschult unter dem Titel „Vielfalt gewinnt". Neue Führungskräfte sowie die Teilnehmenden aller städtischen Verwaltungslehrgänge und Aufstiegsfortbildungen werden in Genderkompetenz geschult. Die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligt sich aktiv an der Konzeptionierung und der Festlegung der Inhalte der Fortbildungen und hat modernes Material erarbeitet und im städtischen Intranet einen Arbeitsraum zu Genderkompetenz eingerichtet.

Für den Lehr- und Erziehungsdienst gibt es ein spezielles Fortbildungsprogramm zu geschlechtergerechter Pädagogik und Prävention sexueller Gewalt. Führungskräfte (auch im Lehrdienst) werden zur Ausübung ihrer Beurteilungsfunktion in Bezug auf das Merkmal Geschlecht geschult und erhalten eine Arbeitshilfe zur Erstellung geschlechtergerechter dienstlicher Beurteilungen.

Diese ist Bestandteil der städtischen Beurteilungsrichtlinien und wird fortlaufend aktualisiert. Außerdem müssen alle Führungskräfte verpflichtend an einer Schulung zum AGG teilnehmen.

Geschlechtergerechte Pädagogik für junge Menschen im Schulalter
Aufgrund der 163. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen wurde ein umfassendes Konzept zur geschlechtergerechten Pädagogik für junge Menschen im Schulalter, in Kindertageseinrichtungen, Schulen und im Ganztag entwickelt und im Jahr 2025 vom Stadtrat beschlossen. Zentrale Ziele des Konzepts sind:

- Gleichwertige Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen, unabhängig von Geschlecht.

- Aktives Entgegenwirken struktureller Benachteiligungen.

- Sensibilisierung und Bildung des pädagogischen Personals zur Geschlechtergerechtigkeit.

- Stärkung von Präventions- und Hilfestrukturen für Mädchen, Jungen und inter*, trans* und nicht-binäre Jugendliche.

Das Konzept umfasst verschiedene Handlungsfelder, die sich auf die pädagogische Arbeit und die Struktur von Bildungseinrichtungen beziehen. Es gibt spezifische Maßnahmen zur Förderung einer geschlechtergerechten Erziehung, wie Informations- und Beratungsangebote zur Sensibilisierung für und Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Bedürfnissen in der Organisation von Bildungseinrichtungen.

Zusätzlich werden Qualitätsstandards eingeführt, die als Instrumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung dienen und die Umsetzung der geschlechtergerechten Pädagogik unterstützen. Das Konzept wird von verschiedenen Maßnahmen zur Unterstützung und Qualifizierung des pädagogischen Personals begleitet. Dazu gehören Schulungen zu Genderkompetenz und die Bereitstellung von Informationsmaterialien. Spezifisch zum Thema „Umgang mit Grenzverletzungen und Alltagsgewalt gegen Mädchen* in der Schule“ hat die Gleichstellungsstelle für Frauen unter dem Titel „War doch nur Spaß“ ein Handbuch mit Grundlagen und Methodenkatalog für die Schulpraxis erarbeitet, zu dem auch ein Schulungsangebot des Pädagogischen Instituts existiert.

Gender Budgeting
Im Jahr 2004 ins Leben gerufen, legt Gender Budgeting einen klaren Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter in den Haushaltsentscheidungen. Nach einer ersten Testphase wurden im Jahr 2013 Methoden eingeführt, die nun in der gesamten Stadt angewendet werden. Bei der 2. Frauenkonferenz im Jahr 2016 wurden wichtige Handlungspunkte festgelegt. Dazu gehört unter anderem eine Gender-Relevanzprüfung von 185 Produkten. Jedes dieser geschlechterrelevanten Produkte benötigt zwei Leistungsziele sowie eine Gender-Kennzahl. Der Stadtrat hat zudem Mittel für externe Beratung bereitgestellt, um die Steuerungsinformationen zu verbessern und eine effektive, gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung zu gewährleisten. Es wurde ein Berichtswesen in Form eines Transparenzberichts zur Gleichstellungswirkung erarbeitet mit dem Ziel, dem Stadtrat Informationen zu den Analysen, Maßnahmen und Steuerungsansätzen zu geben. Um Gender Budgeting in den investiven Haushaltsmitteln der Stadt München zu verankern, wurde ein Konzept für die Erstellung von Anforderungskatalogen erarbeitet und vom Stadtrat beschlossen, welches modellhaft erprobt wird. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen wurde eine digitale Einführungsschulung zu Gender Budgeting entwickelt. Zur Entwicklung von auftragsbezogenen gender- und gleichstellungsorientierten Kriterien zur Vergabe öffentlicher Mittel konnte ein Katalog von Musterformulierungen für die Zuschlagskriterien sowie eine Diskriminierungsschutzklausel für die Vergabeunterlagen erarbeitet werden.

Geschlechtsspezifische Gewalt
Geschlechtsspezifische Gewalt ist Ausdruck und Stabilisator gesellschaftlicher diskriminierender Machtverhältnisse. Der Schutz vor und der Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt ist die Grundlage der Gleichstellung der Geschlechter. Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich seit ihrer Gründung dafür eingesetzt, in München ein Hilfe- und Beratungssystem aufzubauen, das Wege aus der Gewalt bietet. Ebenso wurden unter Beteiligung der Beratungsstellen, Stadtverwaltung, Justiz und Polizei ein Münchner Bündnis gegen geschlechtsspezifische Gewalt gegründet und ein Runder Tisch institutionalisiert.

Insbesondere mit dem 2. Aktionsplan gegen geschlechtsspezifische Gewalt hat München eine Vielzahl von Maßnahmen beschlossen, wie die Einrichtung eines Frauenhauses für

Frauen mit psychischen Erkrankungen, eine Schutzwohnung für trans*, inter* und nicht-binäre Personen, den Aufbau der Akutversorgung nach sexualisierter Gewalt in Münchner Kliniken mit vertraulicher Spurensicherung, ein Angebot von Selbstbehauptungskursen für Seniorinnen* sowie für Mädchen, Jungen, trans*, inter* und nichtbinäre Kinder und Jugendliche. Fokussiert wurden auch besonders vulnerable Zielgruppen, wie Frauen, die von Female Genital Mutilation (FGM) betroffen sind, Frauen mit Behinderungen, Frauen und Menschen, die in der Prostitution arbeiten, lesbische Frauen etc. Daneben wurden auch Maßnahmen gegen Frauen*hass und Antifeminismus, Femizide und gegen digitale Gewalt umgesetzt. Gerahmt wurden die Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt mit einer großen öffentlichkeitswirksamen Kampagne „Gleichberechtigung schützt vor Gewalt“.

Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit

Konzept zur geschlechtergerechten Toilettenaufteilung

Die Gleichstellungsstelle für Frauen und die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* haben ein Grundsatzkonzept entwickelt, auf dessen Grundlage in Zukunft bei Sanierungen und Neubauten sowie in Bestandsbauten Toiletten für alle Geschlechter zur Verfügung gestellt werden sollen. Ziel für die Stadt München ist, dass alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder einer Behinderung, WC- und Sanitärräume geschützt und diskriminierungsfrei nutzen können. Aufgrund verschiedenster Nutzungsanforderungen und Toilettensituierungen ist neben der Vorhaltung geschlechterdifferenzierter Toiletten zusätzlich die Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter intendiert.

Leitfaden TIN*

Mit dem Handlungsleitfaden für die städtischen Münchner Schulen zum Abbau und zur Prävention von Diskriminierung von trans*, intergeschlechtlichen und nicht-binären Kindern und Jugendlichen verfolgt die Stadt München das Ziel, ein offenes und unterstützendes Klima für alle Schüler*innen an städtischen Bildungseinrichtungen zu schaffen. Trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Kinder und Jugendliche sind in ihrem Alltag – auch in der Schule – oft mit Strukturen konfrontiert, die sie ausschließen, oder ihre Bedarfe werden nicht mitgedacht. Um junge Menschen gut begleiten zu können, sollen Schulen spezifische Lebenssituationen und Herausforderungen, mit denen trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Schüler*innen konfrontiert sind, kennen, wie auch Orte für gelebte Akzeptanz von geschlechtlicher Vielfalt sein, an denen positive Vorbilder präsent sind. Der Leitfaden fördert Handlungssicherheit in pädagogischen wie rechtlichen Fragestellungen und vermittelt Unterstützungsangebote sowie Anlauf- und Beratungsstellen. Die Erstellung des Leitfadens wurde von der Gleichstellungsstelle für Frauen fachlich initiiert und unterstützt.

Geschlechtsangaben in IT-Fachverfahren

Das Projekt „Geschlechtsangaben in Fachanwendungen“ (GiFa) hatte den Auftrag, die Fachanwendungen der Landeshauptstadt München soweit möglich so anzupassen, dass vier Geschlechtsoptionen zur Auswahl stehen. Mit der Anpassung der Fachanwendungen wurde sichergestellt, dass sich alle Bürger*innen in den städtischen Verwaltungsprozessen angemessen repräsentiert fühlen. Durch enge Zusammenarbeit der Verwaltung, IT sowie der Gleichstellungsstelle und Ko-ordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* konnten gesetzliche Vorgaben praxis-nah, inklusiv und kosteneffizient umgesetzt werden.

Empfehlung zur geschlechtergerechten Ausstattung der Sanitärbereiche (Umkleiden, Duschen, Toiletten) bei der Feuerwehr

Zusammen mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* wurde eine entsprechende Empfehlung für die Feuerwachen erarbeitet.

Zusammenarbeit mit Migrantinnen*initiativen
Frauen* mit Migrationsgeschichte und Fluchthintergrund sind im besonderen Maße von Diskriminierung betroffen. Ihre Perspektive auf die Gleichstellungsarbeit und Dienstleistungen der Stadtverwaltung ist wichtig. Daher hat die Gleichstellungsstelle für Frauen in den letzten Jahren den Austausch mit Migrantinnen*initiativen intensiviert. So fanden Workshops mit migrantischen Initiativen statt zur Überprüfung der Angebote und Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt in München im Hinblick auf die Inklusion der Migrantinnen*. Im Rahmen des „Feministischen Rathauses“ konnten beispielsweise Expert*innen mit Migrationsgeschichte ihre Themen dem Publikum vorstellen.

Frauen*-Nacht-Taxi für München
Das Frauen*-Nacht-Taxi (FNT) wurde 2020 als Reaktion auf das erhöhte Sicherheitsbedürfnis von Frauen* in der Nacht eingeführt. Studien zeigen, dass viele Frauen* sich abends und nachts unsicher fühlen, insbesondere in weniger beleuchteten öffentlichen Räumen. Mit einem Zuschuss von 5 Euro pro Taxifahrt zwischen 22 Uhr und 6 Uhr soll das Sicherheitsgefühl der Nutzerinnen* gestärkt werden.

Nach der Einführung wurden die Gutscheine zunächst nur wenig genutzt. Das lag an der geringen Bekanntheit der FNT-Gutscheine sowie der Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie. 2024 wurde der Gutscheinrabatt nach einer Evaluation auf 10 Euro angehoben, die Ausgabestellen erweitert und in sozialen Netzwerken sowie in Zusammenarbeit mit Multiplikator*innen aus der Nachtkultur das Angebot beworben. Die Nutzung der Gutscheine stieg im Jahr 2025 im Vergleich zu den Vorjahren signifikant, was aus Budgetgründen zu einer Anpassung in den Modalitäten führte. Der Stadtrat beschloss, die Ausgabe der Gutscheine stärker zu regulieren und die Zielgruppe auf Frauen* mit geringem finanziellem Budget zu beschränken. Die Anpassungen sollen sicherstellen, dass das Angebot weiterhin Bestand hat und den Frauen* in München eine sichere Mobilitätsoption bietet.

Gleichstellung in der Städtischen Berufsfeuerwehr
Die städtische Berufsfeuerwehr hat umfassende Maßnahmen ergriffen, um den Frauen*anteil zu erhöhen und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. So wurden unter Federführung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten die Sanitär-, Umkleide- und Alarmumkleidekonzepte überprüft und entsprechend den Bedürfnissen aller Geschlechter weiterentwickelt. Für die Gewinnung weiblichen Nachwuchses wurde zunächst der Sporteingangstest einer Überprüfung zu mehr Chancengerechtigkeit unterzogen, dann wurden für die neuen Einstiegsausbildungen (z.B.: Notfallsanitäter*in) gezielt weibliche Auszubildende angesprochen sowie Gleichstellungs- und Diversity-Kompetenz in die Lehrpläne aufgenommen. Ausbilder*innen wurden in Geschlechterrollen und Diversität geschult.

2021 wurde ein Gender-Kompetenz-Team gegründet, das 2023 zum Team Vielfalt weiterentwickelt wurde, bestehend aus 16 Mitgliedern von Einsatzdienst, Leitstelle, Brandschutz und Verwaltung. Aufgabe des Teams ist die Unterstützung für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte durch Beratungen zu diskriminierungsfreiem Umgang und Teamkonflikten. An den Feuerwachen wurden niedrigschwellige Fortbildungen und Gesprächsformate zu Gleichstellung und Diversität angeboten. Alle Führungskräfte nahmen an verpflichtenden ganztägigen Workshops zu Genderkompetenz teil. 2024 wurde ein Frauennetzwerk aufgebaut, das sich mit Themen wie Male Allyship und fachübergreifender Vernetzung beschäftigt und eine Plattform für Austausch und Empowerment bietet.

Frauenplatz als zentraler Gedenk- und Aktionsort
Mit der Schaffung eines Gedenk- und Aktionsorts am Frauenplatz, der sowohl den Opfern von Femiziden gedenken als auch zur aktiven Auseinandersetzung mit patriarchaler Gewalt anregen soll, soll der anhaltende Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt mit-

ten im Stadtraum verankert werden. Interaktive Elemente, künstlerische Interventionen und eine öffentlich zugängliche Dokumentation sollen einladen, sich mit den strukturellen Ursachen von Gewalt auseinanderzusetzen und Veränderungen zu fordern. Hier sollen regelmäßig Veranstaltungen, Gedenkaktionen und gesellschaftliche Initiativen stattfinden können, die das Thema Femizide und patriarchale Gewalt in den Mittelpunkt rücken. Das geschmiedete Frauenzeichen mit dem Schriftzug „FEMIZIDE STOPPEN“ soll Teil dieses Aktionsorts werden.

Sichtbarkeit der Leistungen von Feminist*innen und Frauen
In Politik, Verwaltung, Wissenschaft und in der Zivilgesellschaft gibt es viele engagierte Frauen*, die sich für die Gleichstellung von Mädchen* und Frauen* in allen Lebensbereichen einsetzen. Ihr Wirken wird oftmals nicht öffentlich anerkannt und für die Stadtgeschichte dokumentiert. Oral History macht feministisches und politisches Engagement von Frauen sichtbar und widersetzt sich der Tradition des „Verschweigens“. In einer Kooperation zwischen der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Kulturreferat, Public History, und dem Stadtarchiv lässt das Projekt das Archiv von lebensgeschichtlichen Videointerviews zu feministischem, frauen- und gleichstellungspolitischem Engagement in München wachsen.

Nachteilsausgleich für Alleinerziehende im Kita-Finder
Durch eine Änderung der Kindertageseinrichtungssatzung wurde die langjährige Forderung nach einer stärkeren Gewichtung des Bedarfs von Alleinerziehenden nach einer Kinderbetreuung bei der Platzvergabe berücksichtigt.

1.4 Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsstelle für Frauen beteiligt sich aktiv in Kooperation mit Frauen*vereinen in verschiedenen Aktionsbündnissen und an verschiedenen Aktionstagen. Sie führt eigene Fachtage und Veranstaltungen durch oder in Kooperation mit anderen städtischen Dienststellen oder Frauennetzwerken. Jährlich wird im Rahmen des Empfangs der Landeshauptstadt München zum Internationalen Frauentag der Anita Augspurg Preis verliehen.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen gibt Publikationen und einen Newsletter heraus, führt öffentlichkeitswirksame Kampagnen durch, betreibt Social-Media-Kanäle und ein Online-Frauenhandbuch (hier eine Auswahl).

Internationaler Frauentag 8. März
Seit 2020 hisst das Rathaus am Internationalen Frauentag, dem 8. März, auf Initiative der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Verfügung des Oberbürgermeisters, Flaggen für Gleichstellung und Frauen*rechte.

Equal Pay Day
Der Equal Pay Day markiert die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Form eines Datums. Das Münchner Aktionsbündnis zum Equal Pay Day mit seinen über 40 Bündnispartner*innen nimmt seit Jahren diesen Tag zum Anlass, um mit einer öffentlichen Aktion gegen die Lohndiskriminierung von Frauen zu protestieren. Rund um den Equal Pay Day finden in den Vereinen, Netzwerken und Referaten (mit Unterstützung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten) verschiedene Veranstaltungen statt*. (Jahresschwerpunktthemen im Anhang)*

Aktionswochen
Die Münchner Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen, Mädchen, Jungen und nonbinären Menschen finden jährlich rund um den 25. November statt und thematisieren körperliche und sexuelle Gewalt in zahlreichen Veranstaltungen für eine breite Öffentlichkeit. Organisiert und durchgeführt werden die Aktionswochen von einem breiten Bündnis von weit über 40 beteiligten Organisationen.
Die zentrale Veranstaltung wird in der Regel am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, im Rathaus zu einem bestimmten Thema durchgeführt. *(Jahresschwerpunktthemen im Anhang)*

Equal Care Day
Das Equal Care-Bündnis setzt sich für eine gerechtere Verteilung von Sorgearbeit in München ein. Es wurde im Jahr 2024 unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Frauen gegründet und vernetzt Akteur*innen aus Wirtschaft, Politik, Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft, um gemeinsam strukturelle Lösungen für eine gerechtere Organisation von Care-Arbeit zu schaffen. Jährlich wird in zeitlicher Nähe zum 29. Februar der Equal Care Day als Konferenz und Festival veranstaltet. *(Jahresschwerpunktthemen im Anhang)*

Infobörse für Frauen* aus aller Welt
Die jährlich stattfindende Infobörse für Frauen* aus aller Welt informiert neu angekommene Frauen* aus aller Welt über Beratungsangebote, berufliche Einstiegsmöglichkeiten, Spracherwerb etc. in München und fördert damit Integration.

Qualifizierung, Wiedereinstieg und Abbau stereotyper Berufswahlverhalten
Die Gleichstellungsstelle für Frauen führt verschiedene jährliche Veranstaltungen in Kooperation mit Vereinen, Institutionen und Netzwerken durch zu Berufsorientierung, Wiedereinstieg und Qualifizierung von Mädchen* und Frauen*. Dazu gehört das Aktionsforum Neustart, die Future Girls. Die Stadt München beteiligt sich mit ihren Referaten am Girls` Day und Boys` Day, die referatsbezogenen Maßnahmen werden von den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Anita Augspurg Preis 30 Jahre
1994 wurde der Anita Augspurg Preis vom Stadtrat eingerichtet, um einen praktischen Beitrag zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des Grundgesetzes zu leisten und Engagement zur Förderung der Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen zu honorieren. Traditionell wird der städtische Frauen- und Gleichstellungspreis im Rahmen des Empfangs des Oberbürgermeisters zum Internationalen Frauentag verliehen. Mit der Verleihung des Anita Augspurg Preises 2024 fand das 30-jährige Jubiläum statt. Namenspatin ist eine Feministin, die eine Vorkämpferin für die Gleichberechtigung, für das Frauenwahlrecht und für die demokratische Entwicklung in unserem Land war. Anita Augspurg hat auch in München den Grundstein gelegt für die erste Frauenbewegung.
(*Liste der Preisträgerinnen im Anhang*)

75 Jahre Grundgesetz
Anlässlich des Jubiläums „75 Jahre Grundgesetz“ lud die Gleichstellungsstelle für Frauen 2024 zu der Veranstaltung „Gleichstellung und Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag - quo vadis?“ ein. Die Veranstaltung beleuchtete die Bedeutung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit für die Demokratie, das Spannungsfeld von Binarität und ge-

schlechtlicher Vielfalt, die Frage von Repräsentation und Parité in den Parlamenten und den Umgang mit antifeministischen und anderen demokratiefeindlichen Strömungen.

Let's shine so bright - Trans* Day of Visibility
Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* und die Gleichstellungsstelle für Frauen luden 2025 erstmals zum Trans* Day of Visibility ins Münchner Rathaus zu einer Empowerment-Veranstaltung.

Der Trans* Day of Visibility wurde 2009 ins Leben gerufen, um die Sichtbarkeit von trans* Menschen zu stärken und die Erfolge und Herausforderungen von trans* und nicht-binären Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.

4. Münchner Frauen*konferenz „Feministisches Rathaus für Frauen und alle Geschlechter“
Vom 9. bis 11. Oktober 2025 fand anlässlich des 40jährigen Jubiläums der Gleichstellungsstelle für Frauen die 4. Frauen*konferenz statt mit einem breiten Programm mit über 50 verschiedenen Veranstaltungen im Alten und Neuen Rathaus, darunter (queer-) feministische Foren, Lesungen, Performances, Ausstellungen, Infostände, Filme und Gesprächsrunden.

Die 4. Münchner Frauen*konferenz zog drei Tage lang über 2000 Besucher*innen in das Neue und Alte Rathaus und bot eine großartige Plattform zum Austausch und zur Vernetzung. Unter dem Motto „Verbündet sein“ wurde gemeinsam mit und für die feministische Zivilgesellschaft in München Bilanz der bisherigen Arbeit gezogen und neue Strategien für die künftige Gleichstellungsarbeit entwickelt. *(Dokumentation)*

Mädchen*tage und -konferenzen
Mädchen* haben weltweit immer noch mit erheblichen Benachteiligungen, beispielsweise im Bereich Bildung und Gesundheitsversorgung, zu kämpfen, und sind weit mehr als Jungen von Gewalt betroffen. Diese Problematiken rückt der von einem wachsenden Aktionsbündnis organisierte Internationale Mädchentag jährlich unter einem neuen Motto in den Fokus. Im Rathaus wurde 2024 auch zur Mädchen*konferenz geladen. Auch diese Konferenzreihe wird im Bündnis verschiedener Organisationen durchgeführt. Mädchen ab 10 Jahren konnten Forderungen, Wünsche und Bedarfe kreativ vortragen und politische Teilhabe erleben. Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung waren als Ansprechpersonen vor Ort und haben die Themen der Mädchen* verantwortlich übernommen. *(Schwerpunktthemen im Anhang)*

Fachtage
Um spezifische Themen in den politischen und öffentlichen Diskurs zu bringen, veranstaltet die Gleichstellungsstelle für Frauen Fachtage, Fachveranstaltungen, Hearings, teilweise auch in Kooperation (Auswahl der Themen im Anhang). Darüber hinaus werden die Mitarbeiter*innen der Gleichstellungsstelle für Frauen oftmals als Referent*innen in ihren jeweiligen Fachgebieten bei Veranstaltungen, Gremien, Arbeitskreisen etc. nachgefragt.

Erklärfilme zur Gleichstellungsarbeit
Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat vier Erklärfilme mit Begleitmaterial zur Münchner Gleichstellungsarbeit erstellt, um in einfachen Worten Begriffe wie Genderkompetenz, Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und die Aufgaben der Gleichstellungsstelle für

Frauen zu beschreiben. Die Filme erklären die Grundlagen von geschlechtergerechter Arbeit, sie stehen als Material zur Verfügung, um in Fortbildungen, Institutionen, Schulen, Fachberatungsstellen und anderen Kontexten eingesetzt zu werden. Dieses Angebot wird intensiv genutzt. Sie leisten damit wichtigen Beitrag zur demokratischen Bildung und zur Gleichstellung von allen Geschlechtern.

Kampagnen
Gleichberechtigung schützt vor Gewalt
Die Kampagne „Gleichberechtigung schützt vor Gewalt“ thematisiert dieses öffentlich unsichtbare Thema mit dem Ziel, dass alle, die von körperlicher, sexueller oder psychischer Gewalt betroffen sind, einen Weg aus der Gewalt in das Hilfe- und Unterstützungssystem finden. Außerdem sollen Fachkräfte, Nachbarschaften und Menschen im Umfeld von betroffenen Personen hinsehen, aufmerksam sein und auf Unterstützungsangebote hinweisen können. Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat diese Kampagne partizipativ entwickelt und im Rahmen einer breiten Mitmach-Aktion in die Öffentlichkeit gebracht. Sowohl innerhalb der Stadtverwaltung, in der Politik und Stadtspitze, als auch bei den zivilgesellschaftlichen Bündnissen traf die Kampagne auf große Resonanz und zahlreiche Personen, Einrichtungen und Netzwerke solidarisierten sich mit den Zielen der Kampagne. Um mit der Kampagne möglichst viele Menschen zu erreichen, wurde sie in Leichte Sprache übersetzt und als eigenständige Broschüre veröffentlicht.

Spezifische Themen der Gewaltbetroffenheit wurden in eigenen Ableger-Kampagnen behandelt:

- Die **„Nein heißt Nein“- Kampagne** richtet sich gegen Sexismus und Diskriminierung im Münchner Nachtleben und in den Clubs mit Notrufnummern und weiteren Angeboten.

- Die **Kampagne zu Digitaler Gewalt** informiert über Risiken, durch digitale Gewalt viktimisiert zu werden, Möglichkeiten sich zu schützen und Unterstützungsangebote in München. Grenzverletzungen im Netz durch Hassnachrichten, durch das Veröffentlichen von Bildern oder durch die Kontrolle technischer Geräte im Smart Home beeinträchtigen das Sicherheitsgefühl, die Selbstbestimmung und die soziale Teilhabe von Betroffenen. Das Tracken von Handys, das Mitlesen von Nachrichten oder das Überwachen von Tätigkeiten sind oft ein erster Schritt und Merkmal von Partnerschaftsgewalt.

Frauenhandbuch online
Das neue Online-Angebot „Frauenhandbuch München“ ersetzt das bisherige Print-Exemplar, das die Gleichstellungsstelle für Frauen bereits seit ihrem Bestehen regelmäßig aktualisiert herausgegeben hat. Auf einer eigenen Website finden sich eine Vielzahl von Einrichtungen und Organisationen, die ihre Arbeit und ihr Angebot darauf ausgerichtet haben, eine geschlechtergerechte Gesellschaft voranzubringen. Hier gibt es Adressen und Beratungsmöglichkeiten für die unterschiedlichsten Lebenssituationen, Hilfe im Einzelfall, aber auch einen Überblick über Netzwerke oder die Möglichkeit, sich zu treffen. Viele der aufgeführten Angebote richten sich speziell an Mädchen* und Frauen*, viele stehen allen Geschlechtern offen. Die Website ist auch in englischer Sprache abrufbar.

1.5 Ausblick: Münchens Weg zu einer geschlechtergerechten Stadt

Das Wachstum und die stetige Transformation der Stadt bringen Herausforderungen auch auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung mit sich. Die dringlichen Transformationsprozesse im urbanen Raum – sei es durch Digitalisierung, wirtschaftlichen Strukturwandel oder Klimaanpassungsmaßnahmen – müssen so gestaltet werden, dass sie einen positiven Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten. Es gilt, Stadtquartiere, Verkehrswege und den öffentlichen Raum so zu entwickeln, dass sie den Bedürfnissen aller Bürger*innen gerecht werden, insbesondere denjenigen, die Care-Arbeit leisten.
Nach wie vor übernehmen Frauen* den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit. Um die Entscheidungsspielräume zu erweitern, ist der Ausbau und Erhalt bedarfsgerechter Betreuungs- und Pflegeangebote unerlässlich, wie auch der kontinuierliche Einsatz für eine care-freundliche Arbeitswelt und geschlechtergerechte Entlohnung.

In München sind besonders alleinerziehende und ältere Frauen* von Armut bedroht. Trotz der schwierigen städtischen Haushaltslage bleibt dieses strukturelle Problem zentral und fordert einen ganzheitlichen Ansatz, der neben finanziellen Hilfen auch soziale Teilhabe und berufliche Perspektiven in den Fokus rückt.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bis hin zu geschlechtsspezifischer Gewalt bleiben ein ernstes Problem und Ausdruck diskriminierender Machtverhältnisse. Um Gleichstellung zu erreichen und Diskriminierung abzubauen, sind wirksame Schutzmaßnahmen unerlässlich. Die Stadt muss sich weiterhin für den Schutz von Frauen und marginalisierten Geschlechtern einsetzen und dieses Thema mit einer intensiven Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit in den öffentlichen Diskurs einbringen. Die Einrichtung einer Meldestelle für sexistische Werbung soll Bürger*innen unterstützen, gegen Sexismus vorzugehen.

Auch wenn im Stadtrat Frauen* nahezu paritätisch vertreten sind, mangelt es an öffentlicher Repräsentanz und an der Sichtbarkeit von Frauen* im öffentlichen Raum. Straßenbenennungen und öffentliche Denkmäler sollten die Leistungen von Frauen* würdigen und sichtbar machen, wie durch ein Gedenken an die ersten Frauenbewegungen und ein öffentliches Bekenntnis zur Geschlechtergleichstellung.

Ein inklusiver Feminismus als Antwort auf Gegenströmungen
Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zeigen, dass wir uns in einem globalen Backlash befinden, mit einem Erstarken rechtsextremer Bewegungen gegen die Gleichberechtigung der Geschlechter. Gleichstellungsarbeit für Geschlechtergerechtigkeit wird im öffentlichen Diskurs zunehmend in Frage gestellt bis hin zu Angriffen auf Errungenschaften, Akteur*innen und Aktivist*innen. Der zunehmende Antifeminismus ist auch in München spürbar. Die Gleichstellungsstelle für Frauen ist selbst bereits in den Fokus von Anfeindungen geraten und hat sowohl Einrichtungen als auch Personen, die mit Hass und Hetze konfrontiert worden sind, begleitet. In diesem Kontext ist es entscheidend, dass feministische Gleichstellungsarbeit solidarisch und inklusiv ist und alle Geschlechterrechte verteidigt und fördert.

München nimmt die Gleichstellung von Frauen und allen Geschlechtern ernst und arbeitet kontinuierlich an der Bewältigung bestehender und neuer Herausforderungen. Die städtische Gleichstellungsarbeit nimmt dabei die gesellschaftliche Diversität an von jungen und alten Frauen, Mädchen, Frauen mit Migrationsgeschichte, mit Flucht- und Rassismuserfahrung, mit Behinderungen, lesbische und trans*Frauen und Menschen weiterer Geschlechter. Die Gleichstellungsstelle für Frauen tritt für die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter ein, wirkt antifeministischen, rassistischen und antisemitischen Bewegungen entgegen, stärkt die Selbstbestimmung und kämpft gegen Sexismus. Nur so

kann München eine Stadt sein, die für alle ihre Bürger*innen ein gerechter und lebenswerter Ort ist.

2. Beitritt zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“

Die Gleichstellungsstelle für Frauen empfiehlt den Beitritt der Landeshauptstadt München zum bundesweit aktiven Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“. Das im Jahr 2023 gegründete Bündnis steht unter der Schirmherrschaft von Bundesfrauenministerin Karin Prien, wird vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert und von der EAF Berlin gemeinsam mit diesem umgesetzt. Das gemeinsame Ziel ist, Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, entgegenzuwirken und wirksame Maßnahmen dagegen zu verankern.

Es haben bereits knapp 1.000 Organisationen – darunter zahlreiche Unternehmen, Kommunen, staatliche und nicht-staatliche Institutionen, Vereine und Verbände – unterzeichnet. Das Bündnis wurde gegründet mit der Überzeugung, dass kultureller Wandel – hin zu Respekt, Fairness und Gleichwertigkeit – nur gelingt, wenn unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen vernetzt zusammenarbeiten und praxisnahe, anschlussfähige Lösungen erproben. Die Stadt München kann mit ihrer Gleichstellungsarbeit daran anknüpfen.

Der Beitritt zu einem solch branchenübergreifenden und vielfältigen Netzwerk kann wichtige Impulse für die weitere Gleichstellungsarbeit in München bringen und ebenso kann München viele positive Erfahrungen einbringen. Zudem kann die Stadt München mit dem Beitritt ein klares Zeichen setzen und sich öffentlichkeitswirksam gegen sexistische Diskriminierung positionieren.

Der Beitritt zum Bündnis ist kostenfrei und es entstehen der Stadt München keine Folgekosten. Der Beitritt wird mit der Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ und der Auflistung auf der gleichnamigen Website vollzogen.

3. Klimaprüfung

Eine Klimaschutzrelevanz ist nicht gegeben.

Anhörung des Bezirksausschusses

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

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat der Landeshauptstadt München stimmt dem Beitritt zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ durch Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ durch den Oberbürgermeister zu.

III. Beschluss

nach Antrag.

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

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende | Der / Die Referent/-in

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

Dominik Krause
Oberbürgermeister

IV. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
z. K.

V. Wv. Direktorium D-GSt

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

   z. K.

   Am