

Datum: 10.05.2022

Telefon: 233-@muenchen.de**Gleichstellungsstelle  
für Frauen**

GSt

**Maßnahmen gegen Vorurteils kriminalität III  
Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext  
Teil 2 – Weitere Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM**

Maßnahmen gegen Vorurteils kriminalität III – Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext Antrag Nr. 20-26 / A 02183 Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion, CSU-Fraktion, Stadtratsfraktion DIE LINKE / Die PARTEI, FDP BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion, Fraktion ÖDP/München-Liste, Freie Wähler vom 30.11.2021

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05996**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen zeichnet die Beschlussvorlage "Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext Teil 2 – Weitere Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM" mit und bittet darum folgende Stellungnahme einzufügen oder anzuhängen:

Genderkompetenz ist eine der Schlüsselqualifikationen, um Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht entgegenzuwirken, Vorurteile abzubauen und die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern.

Die Fortbildungen im Bereich Genderkompetenz für die Beschäftigten der Stadt sind derzeit sowohl in Hinblick auf die Konzeption als auch in Hinblick auf die Umsetzung nicht zufriedenstellend. Dies betrifft alle Ebenen von den Nachwuchskräften bis hin zu den Führungskräften der Stadt. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle besteht hier ein erheblicher Handlungsbedarf.

Geschlecht ist eines der zentralen Merkmale einer Person auf die Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen zurückgeführt werden. Dies zeigte auch die von der Fachstelle für Demokratie der Stadt München in Auftrag gegebene Studie zur Vorurteils kriminalität. Dort ist nach der Herkunft das Geschlecht das am häufigsten genannte Merkmal. „Neben dem Kriterium „Herkunft“ gab ebenfalls rund ein Drittel von diesen Befragten an, aufgrund des eigenen Geschlechts Opfer einer vorurteilsmotivierten (Straf-)Tat geworden zu sein. Von diesen Personen beschrieben sich selbst 55,9% als weiblich, 43,5% als männlich und 1,4% als divers.“<sup>1</sup> Bestätigt wird dieses Ergebnis auch in der Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021. Dort heißt es: „Die zweithäufigste Diskriminierungserfahrung wird aufgrund des Geschlechts gemacht. 9 Prozent aller Befragten geben das Geschlecht als diskriminierendes Motiv an. Der Anteil bei den weiblichen Befragten ist mit 15 Prozent deutlich höher als bei den Männern (3 Prozent). Die hohe Zahl an Frauen, die Diskriminierungserfahrung aufgrund des Geschlechts gemacht haben, weist darauf hin, dass die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht erreicht ist.“<sup>2</sup> Zusammenfassend wird dort in Bezug auf Diskriminierung festgestellt: „Eindeutig sieht die Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter aus: Für eine deutliche Mehrheit sollte den Bedürfnissen von Frauen und Männern gleichermaßen entsprochen werden, konkrete

- 1 Fröhlich, Werner: Hasskriminalität in München. Vorurteils kriminalität und ihre individuellen und kollektiven Folgen. Forschungsbericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts München. 2021, S. 74.
- 2 Referat für Stadtplanung und Bauordnung der LHM: Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021. Soziale Entwicklungen und Lebenssituationen der Münchner Bürger\*innen, 2021, S. 103.

Maßnahmen zur Gleichstellung werden dann aber kritischer bewertet, umgesetzt ist die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht. Mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, Diskriminierung in den letzten 24 Monaten erlebt zu haben.“<sup>3</sup>

In wie vielen Bereichen Geschlecht als Diskriminierungskategorie wirkt, zeigt auch der Gleichstellungsbericht „Geschlecht ist eine Strukturkategorie, die die gesellschaftlichen Verhältnisse grundlegend bestimmt und die sich auf die Lebens- und Verwirklichungschancen auswirkt. Je nachdem welchem Geschlecht ein Mensch angehört, unterscheiden sich u. a. Bildungschancen, Einkommen, Aufstiegschancen, Rente, die Zeit, die für Sorgearbeit aufgewendet wird, Macht, die Sichtbarkeit in gesellschaftlichen Sphären, Anerkennung, Gesundheit und Lebenserwartung.“<sup>4</sup>

Der Zusammenhang zwischen der Prävention von Diskriminierung und Gewalt in Bezug auf das Geschlecht und der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter wird in auch in der Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbulkonvention) deutlich benannt.<sup>5</sup>

Um der Diskriminierung in Hinblick auf Geschlecht im Verwaltungshandeln entgegenwirken zu können, ist eine fundierte Genderkompetenz als Fach- und Methodenkompetenz sowie als soziale Kompetenz bei den Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen notwendig. Genderkompetenz<sup>6</sup> ist außerdem die Voraussetzung für ein erfolgreiches Gender Mainstreaming<sup>7</sup>.

Um die gute Arbeit der Stadt München in Hinblick auf die Antidiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter nicht zu gefährden, ist eine Investition in die Genderkompetenz der Mitarbeitenden erforderlich. Nach der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters ist es Aufgabe aller, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen.“<sup>8</sup>

Die Gleichstellungsstelle für Frauen empfiehlt deshalb dringend, die Fortbildungen zu Genderkompetenz neu zu konzipieren, verlässlich anzubieten und sie als verpflichtendes Fortbildungsangebot für alle Beschäftigten der Stadt, insbesondere für die Nachwuchs- und Führungskräfte verbindlich durchzuführen.

3 Ebd. S. 105.

4 Gleichstellungsstelle für Frauen: Bericht Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten – Analysen – Handlungsbedarfe, 2021, S.11.

5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Gesetz zum Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 (Istanbul-Konvention), 2017, S. 7.

6 Vgl. hierzu: Erklärfilm zu Genderkompetenz der Gleichstellungsstelle für Frauen: <https://www.youtube.com/watch?v=9tm6fc17nEU&list=PL01h4gO4LhfKZPkJmbjv11tDNN2-8Q7qu&index=2>

7 Vgl. hierzu: Erklärfilm zu Gender Mainstreaming der Gleichstellungsstelle für Frauen: <https://www.youtube.com/watch?v=Fd57Wot82x8&list=PL01h4gO4LhfKZPkJmbjv11tDNN2-8Q7qu&index=3>

8 Dienstanweisung des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt München vom 02.12.1991.