

München - die Stadt für LGBTIQ*
LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben

München - die Stadt für LGBTIQ* II LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben,

Antrag Nr. 20-26 / A 02913 von Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD/Volt - Fraktion vom 13.07.2022, eingegangen am 13.07.2022

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 16733

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 23.07.2025 (SB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Antrag der Fraktionen Die Grünen – Rosa Liste und SPD / Volt.
Inhalt	Es wird das Thema Kompetenz zu LGBTIQ*, Fortbildungen zu LGBTIQ* und fachliche Standards dargestellt.
Gesamtkosten / Gesamterlöse	-/-
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Nein
Entscheidungsvorschlag	Es werden eine LGBTIQ*-Kompetenzbeschreibung sowie fachliche Standards zu Fachwissen/Fortbildungen, Sprachgebrauch, Datenerfassung und Wissenssammlung beschlossen. Die Koordinierungsstelle wird mit der Umsetzung beauftragt.
Gesucht werden kann im RIS auch unter	LGBTIQ, queere Fachlichkeit, Kompetenz
Ortsangabe	-/-

München - die Stadt für LGBTIQ*
LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben

München - die Stadt für LGBTIQ* II LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben,
Antrag Nr. 20-26 / A 02913 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion vom 13.07.2022

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 16733

6 Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 23.07.2025 (SB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	3
1. Einleitung	3
2. Ausgangslage	4
2.1 LGBTIQ*-Kompetenz	4
2.2 Fachwissen und fachliche Standards	5
3. LGBTIQ*-Kompetenz	5
3.1 Zielsetzung.....	5
3.2 Erarbeitungsprozess	6
3.3 Aufbau und Inhalt der LGBTIQ*-Kompetenz.....	6
3.4 Nächste Schritte zur Implementierung.....	7
4. Fachwissen	8
4.1 Grundsätzliches Bildungskonzept	8
4.2 Fortbildungen	8
4.2.1 Fortbildungen im Fort- und Weiterbildungsprogramm des Personal- und Organisationsreferats:.....	8
4.2.2 Fortbildungen im Sozialreferat	9
4.3 Gelingensfaktoren für LGBTIQ*-Fortbildungen.....	10
5. Fachliche Standards	11

5.1	Standard: Städtischer Sprachgebrauch.....	12
5.2	Standard: Datenerfassung LGBTIQ*	12
5.3	Standard: Online-Wissenssammlungen	14
6.	Wirksamkeit und Perspektiven	14
7.	Zusammenfassung.....	15
8.	Klimaprüfung.....	15
9.	Behandlung eines Stadtratsantrages.....	15
9.1	München - die Stadt für LGBTIQ* II LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben, Antrag Nr. 20-26 / A 02913 von Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD/Volt - Fraktion vom 13.07.2022.....	15
10.	Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten.....	15
II.	Antrag des Referenten	15
III.	Beschluss.....	16

I. Vortrag des Referenten

1. Einleitung

Im Stadtratsantrag „München - die Stadt für LGBTIQ* II - LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben“ wird beantragt, eine Beschreibung von Kompetenzen zu LGBTIQ* zu entwickeln sowie fachliche Standards für die Umsetzung des Themenfeldes LGBTIQ* in der Stadtverwaltung zu formulieren. Der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (KGL) obliegt die Federführung zur Entwicklung, Beschreibung und Umsetzung der LGBTIQ*-Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt München. Beide Anforderungen werden durch die Koordinierungsstelle im Folgenden aufgegriffen und mit der Entwicklung einer LGBTIQ*-Kompetenzbeschreibung und der Definition fachlicher Standards umgesetzt.

Im Januar 2025 wurde im Stadtrat bereits die LGBTIQ*-Strategie der Stadt München beschlossen. Im Beschluss „Erreichtes bewahren – Bedrohungen entgegentreten – Zukunft gestalten. Die LGBTIQ*-Strategie der Landeshauptstadt München mit strategischem Maßnahmenplan“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 15482; Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 29.01.2025) wurden Strategien zur Gleichstellung von LGBTIQ* und zur Bekämpfung von LGBTIQ*-Feindlichkeit beschrieben und ein großes Leitziel formuliert.

Der LGBTIQ*-Strategie der Landeshauptstadt München liegt folgendes Leitziel zugrunde:

„In München leben lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, nicht-binäre und queere Menschen in einer wertschätzenden und akzeptierenden Umgebung frei von Ausgrenzung, Benachteiligung oder Gewalt, die infrastrukturelle Versorgung ist gewährleistet und die (sub-)kulturellen Bedarfe sind ermöglicht.“

Die Maßnahmen der LGBTIQ*-Strategie wurden für vier städtische Kontexte formuliert, die wesentliche Bestandteile der Landeshauptstadt München sind: die LGBTIQ*-Community, die Stadtpolitik und Stabstellen, die Stadtverwaltung und die Stadtgesellschaft. Es wurden Maßnahmen entworfen, die drei Kernthemen betreffen: die Sicherstellung von bereits erreichten LGBTIQ*-freundlichen Standards, die Prävention und Bekämpfung von LGBTIQ*-Feindlichkeit und die Weiterentwicklung des Themas LGBTIQ*. Um das oben benannte Leitziel zu erreichen, wird neben allen Bürger*innen, den Fachstellen und der Politik auch die Stadtverwaltung gebraucht.

Die Stadtverwaltung ist mit immer komplexeren Bedingungen, mit immer mehr unterschiedlichen Themen und einer großen Vielfalt unter den Menschen, für die sie arbeitet, konfrontiert. Auch innerhalb der Verwaltung gibt es viel Diversität, welche eine Bereicherung darstellt und auch gegenseitige Akzeptanz fordert. Gleichzeitig verstärken sich auch rückwärtsgewandte und demokratiefeindliche Tendenzen in der Gesellschaft. In den kommenden Jahren wird es verstärkt notwendig sein, sich gemeinsam gegen diese demokratiefeindlichen Kräfte zu positionieren und Vielfalt aktiv zu verteidigen und zu leben. Die Stadtverwaltung ist eine wichtige Akteurin und Partnerin bei den Bemühungen um Gleichstellung und Akzeptanz.

Eine starke Verwaltung verfügt über Resilienz gegenüber demokratiefeindlichen Kräften und über die Fähigkeit, die eigene Vielfaltskultur, die Kultur der Akzeptanz von Unterschieden und die Wertschätzung von Diversität zu bewahren und umzusetzen.

Wissen, Information und Fachlichkeit sind Grundlagen, um die Verwaltung zu befähigen, genau diese Vielfaltskultur in ihrem gesamten Handeln zu verwirklichen. Die Entwicklung einer fachlichen Grundlage von Kompetenz zum Thema LGBTIQ* ist somit ein geeignetes Instrument, um diese Ziele zu erreichen.

Auch sind spezifisches Fachwissen und fachliche Standards zum Themenfeld LGBTIQ* noch wenig beschrieben. Die Definition von fachlichen Standards ist für die Landeshauptstadt München eine wichtige Grundlage zur nachhaltigen kontinuierlichen Weiterentwicklung einer LGBTIQ*-freundlichen Stadtverwaltung.

2. Ausgangslage

2.1 LGBTIQ*-Kompetenz

In der Allgemeinen Geschäftsweisung der Landeshauptstadt München (AGAM) wird gefordert, dass sich die Beschäftigten aktiv für eine Gleichstellung der verschiedenen Diversitätsthemen einsetzen. Auch im Personalwesen spiegelt sich dieser Anspruch: im Münchner Kompetenzmanagement (MKM)¹ wird eine Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz gefordert. Es wird von den Beschäftigten und auch von den Führungskräften der Landeshauptstadt München erwartet, dass sie über eine Gleichstellungs- und Antidiskriminierungskompetenz zu LGBTIQ* verfügen - ebenso wie für alle anderen Querschnittsbereiche.

Um als Stadtverwaltung die Bevölkerungsgruppe der LGBTIQ* angemessen und diskriminierungsfrei in Planung und Handeln berücksichtigen zu können, muss dafür eine fachliche Grundlage vorliegen. Es ist notwendig, sich einerseits Wissen anzueignen und andererseits, sich mit den eigenen Haltungen und inneren Bildern zu beschäftigen.

LGBTIQ*-Kompetenz muss sowohl stadintern wie auch stadtextern Wirkung entfalten. Eine Stadtverwaltung mit LGBTIQ*-Kompetenz kann ihren Auftrag erfüllen, für sozialen Frieden, eine weltoffene und moderne Stadt und die Gleichstellung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu arbeiten. LGBTIQ*-Kompetenz innerhalb der Stadtverwaltung schützt zudem ihre Beschäftigten vor Diskriminierung und schafft ein positives Arbeitsklima.

Um dies umsetzen zu können, müssen die Mitarbeitenden der Verwaltung durch Wissen und durch Handlungsanleitungen befähigt werden. Wissen ist eine Grundlage, um Gleichstellung und Antidiskriminierung umsetzen zu können. Dabei spielt die Sensibilität für Genderthemen, für Machtverhältnisse und intersektionale Bezüge eine grundlegende Rolle. Gleichstellungsdimensionen verschränken sich und Strategien der Inklusion speisen sich aus ähnlichen Kompetenzen. Genderkompetenz sowie intersektionelle Fachlichkeit sind somit grundlegend für ein Verständnis von LGBTIQ*-Kompetenz. Genderkompetenz wird dabei beschrieben als Fähigkeit, die Wirkung von Geschlecht bei der Erfüllung von Aufgaben zu erkennen und im Sinne der Gleichstellung zu bearbeiten.² In diesem Sinne ist Genderkompetenz ein grundlegender Bestandteil von LGBTIQ*-Kompetenz sowie umgekehrt auch LGBTIQ*-Kompetenz grundlegend für ein umfassendes Verständnis von Genderkompetenz.

Als Arbeitgeberin ist die Stadt gefordert, ihre Beschäftigten zu schulen und zu sensibilisieren sowie die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Identität innerhalb der Belegschaft zu fördern, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu bieten.

Deswegen wurde eine konkretere Beschreibung von zentralen Bestandteilen von LGBTIQ*-Kompetenz entwickelt, wie nachfolgend in Kapitel 3 beschrieben. LGBTIQ*-Kompetenz wird theoretisch definiert und dann ausführlicher praxisnah dargestellt. Es soll den Beschäftigten der Stadtverwaltung eine Handlungshilfe zur Verfügung gestellt werden, wie ein kompetenter Umgang mit dem Themenfeld LGBTIQ* in der Praxis aussehen kann.

¹ <https://stadt.muenchen.de/infos/anforderungsprofil-lhm.html>

² <https://stadt.muenchen.de/infos/genderkompetenz.html>

2.2 Fachwissen und fachliche Standards

Fachwissen und fachliche Standards zum Themenfeld LGBTIQ* zu beschreiben, ermöglicht eine nachhaltige Weiterentwicklung des gesamten Themenfelds LGBTIQ*. Die Landeshauptstadt München ist gefordert, die gesetzlichen Vorgaben zu Gleichstellung, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung umzusetzen. Beispielsweise ist die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Personenstandsgesetz im Bereich der geschlechtlichen Vielfalt essenziell. Dies bezieht sich auf das gesamte Formularwesen, auf statistische Erhebungen und den städtischen Sprachgebrauch. Neben bereits formulierten Vorgaben in der AGAM soll auch dargestellt werden, wie sich LGBTIQ*-Freundlichkeit in der Fachlichkeit und im Behördenhandeln spiegelt.

Die Umsetzung fachlicher Standards hilft dabei, dem Selbstverständnis und der Verpflichtung der Landeshauptstadt München nachzukommen, Gerechtigkeit, sozialen Frieden, Chancengleichheit und Teilhabe für alle in München lebenden Menschen sicherzustellen. In der Landeshauptstadt sollen sich alle Menschen akzeptiert und willkommen fühlen.

Im Folgenden werden die Entwicklung und Implementierung einer LGBTIQ*-Kompetenz und die Beschreibung fachlicher Standards ausgeführt.

3. LGBTIQ*-Kompetenz

3.1 Zielsetzung

Die Beschreibung von LGBTIQ*-Kompetenz richtet sich grundsätzlich an die Beschäftigten der Landeshauptstadt München und ist für die Umsetzung im beruflichen Handeln bestimmt.

Mit der Kompetenzbeschreibung werden zwei Ziele verfolgt:

Zum einen stellt die Beschreibung einen Baustein im Münchner Kompetenzmanagement (MKM) dar, zum anderen ist sie ein Angebot für die Beschäftigten.

Das MKM beschreibt in einem Anforderungsprofil die Kompetenzanforderungen für die Arbeit sowie auch für Stellenbesetzungen bei der Landeshauptstadt München. In einem Kompetenzmodell werden zehn Kompetenzen für Mitarbeiter*innen sowie weitere drei Kompetenzen für Führungskräfte beschrieben. Darin enthalten ist eine Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz, hier wird auf alle Querschnittbereiche und damit auch auf Kompetenz zu LGBTIQ* verwiesen.

Im städtischen Intranet WiLMA werden die Bausteine der Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz dargestellt.³

Dafür wird hiermit nun eine theoretische Beschreibung vorgestellt, was unter LGBTIQ*-Kompetenz zu verstehen ist. Daneben wird die theoretische Beschreibung durch eine ausführliche praxisnahe Beschreibung ergänzt. Beides wird auf dem MKM Portal den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Die Beschreibung der LGBTIQ*-Kompetenz ist ein Angebot für alle städtischen Beschäftigten, sich mit der Thematik zu beschäftigen und Kompetenz hierzu aufzubauen. Sie ist in ihrer ausgearbeiteten Form eine Arbeitshilfe, Wissensvermittlung und Ermutigung für die Beschäftigten, die in ihrem beruflichen Handeln mit dem Themenfeld bzw. mit LGBTIQ*-Personen zu tun haben. Dies können beispielsweise Kund*innen, Kooperationspartner*innen, zu Betreuende und nicht zuletzt auch Kolleg*innen sein.

Ziel ist es, den Beschäftigten auf möglichst einfache Weise eine fachliche Grundlage an-

³ <https://wilma.muenchen.de/workspaces/mkmentwicklungsmassnahmen/apps/wiki/entwicklungsmassnahmen/list/view/184194dda90f-4dab-a9e0-591c00431686?currentLanguage=NONE>

zubieten. Der Text ist so formuliert, dass er möglichst breit zugänglich ist. Er ist wenig akademisch, nicht wissenschaftlich formuliert und dadurch gut verständlich. Es soll Interesse geweckt werden, anstatt Überforderung zu generieren. Mitarbeitende sollen motiviert werden, die Inhalte umzusetzen, der Text soll gut nutzbar sein und einen schnellen Lern-Effekt bieten. Dieser Text wird als Broschüre herausgegeben.

Wichtig ist dabei, keine „Anleitung zum Umgang mit LGBTIQ*“ vorzulegen, es sollen keine Vorurteile reproduziert werden. Auch wird darauf geachtet, dass keine Teilung in die einen (LGBTIQ*) und die anderen Beschäftigten vorgenommen wird. Ein sogenanntes „Otherring“ wird vermieden. Vielmehr wird die Betonung auf Gemeinsamkeit gelegt, das „Wir bei der LHM“ ist leitend.

Die Beschreibung stellt eine Grundsatzinformation dar und deckt nicht alle Aspekte der Thematik ab. Eine Differenzierung einzelner Aspekte wurde nur insoweit vorgenommen, wie sie zum Verständnis notwendig ist. Die doch unterschiedlichen Themenfelder sexuelle Identität und geschlechtliche Identität sind zu größeren Teilen gemeinsam behandelt, auf die Unterschiede wird im Text hingewiesen. Dies stellt zwar eine gewisse Vereinfachung dar, ermöglicht aber eine breite Information für sehr unterschiedliche Ebenen der Beschäftigten. Unter diesen gibt es selbstverständlich viele, die sich bereits gut mit dem Thema auskennen und kaum noch Bedarfe haben, sie sind selbst bereits Expert*innen. Andere haben kaum Berührungspunkte mit LGBTIQ* und benötigen einen Überblick und eine Grundinformation. Führungskräfte werden eigene Aspekte benötigen, die dann wiederum über die grundsätzliche Beschreibung der LGBTIQ*-Kompetenz hinaus gehen.

Aus diesem Grund sollen dann in künftig noch folgenden Formaten mehr Aspekte und auch mehr unterschiedliche Ebenen zur Verfügung gestellt werden. Zielgerichtete weitere Informationen werden in Absprache mit den entsprechenden Verwaltungseinheiten entwickelt werden.

3.2 Erarbeitungsprozess

Die Kompetenzbeschreibung wurde in einem längeren Prozess durch die Koordinierungsstelle erarbeitet. Es flossen fachliche und praktische Aspekte sowie Erfahrungen aus den Fortbildungen zum Themenfeld LGBTIQ* ein. Zudem wurden die Gleichstellungsstelle für Frauen und das Personal- und Organisationsreferat im Erarbeitungsprozess beteiligt und um fachliche Einschätzungen gebeten.

3.3 Aufbau und Inhalt der LGBTIQ*-Kompetenz

Die Kompetenzbeschreibung besteht aus zwei Komponenten: im Theorietext werden die Anforderungen an die LGBTIQ*-Kompetenz theoretisch beschrieben, im Praxisteil werden diese praxisnah für das berufliche Handeln ausgeführt. Die theoretische Beschreibung von LGBTIQ*-Kompetenz ist ein kurzer Sachtext und umfasst die Auseinandersetzung mit den beiden Kategorien „sexuelle Identität“ (z. B. lesbisch, schwul, bisexuell, heterosexuell) und „geschlechtliche Identität (z.B. weiblich, männlich, intergeschlechtlich, nicht-binär, trans*)“.

Die fachlich-theoretischen Aspekte der LGBTIQ*-Kompetenz beinhalten folgende Bereiche:

Information und Wissen

- Fachliches Wissen zu LGBTIQ*, bzw. zu den Kategorien sexuelle Identität und geschlechtliche Identität.

- Erwerb von Genderkompetenz, Wissen um die strukturierende Wirkung von normierter Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität sowie des Verhältnisses von Mehrheitsgesellschaft und marginalisierten Gruppen.

Verantwortung erkennen

- Die Fähigkeit und Bereitschaft, dieses Wissen in die eigene Handlungspraxis umzusetzen, sowie sexuelle und geschlechtliche Identität als Analysekatégorien zu verwenden.
- Reflexion von eigenen Haltungen und Umsetzung eines diskriminierungsfreien Umgangs im sozialen Miteinander sowie in der fachlichen Arbeit.

Haltung und Handlung

- Die Fähigkeit, Lebenslagen, Bedarfe und Problemlagen von LGBTIQ*- Personen bei der Erfüllung von Aufgaben gleichstellungsorientiert und diskriminierungssensibel zu berücksichtigen.
- Die Fähigkeit, Diskriminierung von LGBTIQ*- Personen zu erkennen sowie dieser aktiv entgegenwirken zu können.

Intersektionales Denken und Handeln

- Wissen über die Unterschiedlichkeit von Menschen, Wissen über die Wirkung von Marginalisierung und intersektionalen Betroffenheiten von Diskriminierung, Wertschätzen und Erkennen des Gewinns, der durch unterschiedliche Hintergründe entsteht.
- Einbezug intersektionaler Perspektiven in Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

Die konkrete und praxisnahe Beschreibung von Aspekten von LGBTIQ*-Kompetenz orientiert sich an der Gliederung des Sachtextes und wird in der beigefügten Broschüre ausführlich dargestellt.

3.4 Nächste Schritte zur Implementierung

Im Anschluss an den Beschluss und die Veröffentlichung beginnt die weitere Implementierung und die Entwicklung von Angeboten in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen in den Referaten.

Die LGBTIQ*-Kompetenz wird digital und als gedruckte Broschüre veröffentlicht. Insbesondere wird sie auf WiLMA bzw. im Personalservice-Portal (PSP), beim MKM und auf der Talent Management Suite zu finden sein. Es sollen auf Grundlage der Beschreibung der LGBTIQ*-Kompetenz verschiedene vertiefende Formate entwickelt werden. Digitale Angebote wie beispielsweise Erklärvideos, online Selbstlernangebote oder Informationssammlungen aber auch Präsenz-Fortbildungen sollen nach und nach entwickelt und angeboten werden. Die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten sollen dabei differenziert berücksichtigt werden, Formate für Führungskräfte oder Nachwuchskräfte angepasst werden.

4. Fachwissen

4.1 Grundsätzliches Bildungskonzept

Lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung von Fachkompetenzen, Soft Skills und persönliche Weiterentwicklung sowie die Förderung von Beschäftigten der Landeshauptstadt München sind zentrale Elemente eines Bildungskonzepts. Das Personal- und Organisationsreferat hält hierzu ein großes und differenziertes Fort- und Weiterbildungsprogramm mit unterschiedlichsten Formaten vor. Weiterbildung und -entwicklung ist von zentraler Bedeutung, um den Herausforderungen einer sich verändernden Welt zu begegnen.

Die Landeshauptstadt München wird durch ihre Beschäftigten befähigt, auf neue Anforderungen, Bedarfe - aber auch Bedrohungen - adäquat zu reagieren. Fortbildung und Weiterentwicklung sind Qualitätsmerkmale der Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin. Auch sie sind eine wichtige Grundlage, um auf die Bedarfe der Bürger*innen zu reagieren und den sozialen Frieden in der Stadt zu sichern.

Lernen und Weiterentwicklung erfolgt auf verschiedenen Ebenen. Informelles Lernen und Erfahrungen im Alltag müssen durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gesichert und begleitet werden.

Bildung ist immer dann erfolgreich, wenn es an den Interessen und Bedürfnissen der Menschen anknüpft und es eine Bedeutung für den jeweiligen Arbeits- oder Lebensbereich hat. Mit der Beschreibung der LGBTIQ*-Kompetenz (siehe Punkt 3) wird deutlich, dass LGBTIQ* ein komplexes, häufig tabuisiertes und mit stereotypen Bildern geprägtes Thema ist. Mit den oben beschriebenen Implementierungsmaßnahmen werden Möglichkeiten zur Auseinandersetzung und dem Wissenserwerb zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt geschaffen. Dies muss Ergänzung finden durch nachfolgend beschriebene Standards.

4.2 Fortbildungen

In München gab es in der Vergangenheit unterschiedlichste Fortbildungsangebote. Hierzu werden nachfolgend die Wichtigsten beschrieben und eingeschätzt.

4.2.1 Fortbildungen im Fort- und Weiterbildungsprogramm des Personal- und Organisationsreferats:

Zum Thema LGBTIQ* gab es in der Vergangenheit zwei unterschiedliche Fortbildungsangebote im Programm des POR. Viele Jahre gab es zum einen ein freiwilliges Angebot im allgemeinen Fortbildungsprogramm zum Thema LGBTIQ* (Titel: „Lesben, Schwule – (k)ein Thema!?“; früher „Fachwissen zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen“).

Innerhalb der verpflichtenden Schulungsreihe „Rahmenbedingungen für Führung“ (FK200/SFK20001) gab es zum anderen ein Modul zum Thema LGBTIQ*, welches von der Koordinierungsstelle durchgeführt wurde.

Aktuell gibt es einen Input im Pflicht-Format „Vielfalt gewinnt“ für die städtischen Nachwuchskräfte.

Das freiwillige Angebot zum Thema LGBTIQ* im allgemeinen Fortbildungsprogramm wurde in jedem Jahr aus Mangel an Anmeldungen abgesagt. Die Gründe hierfür sind nach unserer Einschätzung nach wie vor relevant. Zum einen ist es ein mangelndes Bewusstsein für die Relevanz des Themas. Zum anderen gibt es häufig Scheu, sich von sich aus

zu diesem Thema anzumelden und damit gegenüber Führungskräften als LGBTIQ*-nah bekannt zu werden oder auch eine Begründung gegenüber der Führungskraft geben zu müssen, wieso man diese Fortbildung besuchen möchte. Damit konnte dieses Angebot in der Vergangenheit keine Wirkung entfalten. Aktuell ist diese Fortbildung nicht mehr im Angebot.

Ein Modul innerhalb der verpflichtenden Schulungsreihe „Rahmenbedingungen für Führung“ (SFK20001) wurde viele Jahre durch die Koordinierungsstelle jeweils als einstündiges Modul zum Thema „Antidiskriminierung und Gleichstellung von LGBTIQ*“ durchgeführt. Das Modul stand auch stellvertretend für das Themengebiet „Antidiskriminierung und Gleichstellung“ bei der Landeshauptstadt. Es wurden hier viele Widerstände bei den Führungskräften festgestellt, im Laufe des Seminars konnte fast immer beobachtet werden, dass dann doch Interesse entstand, ein Dialog begann und eine Sensibilisierung stattfinden konnte. Die Erfahrung der Koordinierungsstelle aus den Modulen innerhalb des FK200 ist, dass Führungskräfte oftmals kaum Kenntnisse der AGAM zu den Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung hatten. Es war meist nicht bekannt, welche Pflichten hier zur Umsetzung der gesamtstädtischen Linie sowie zum Schutz von betroffenen Beschäftigten bestehen und welche Unterstützungsmöglichkeiten dafür zur Verfügung stehen. Es zeigte sich zudem, dass ein Bewusstsein über Diskriminierung und die Auswirkungen in Teams fehlte. Im Rahmen des Moduls tauchten viele Fragen auf, oftmals konnte eine konstruktive Diskussion geführt werden. Insofern konnte also eine Wirksamkeit des Pflichtmoduls festgestellt werden. Diese Schulungsreihe wurde jedoch eingestellt und es wurden andere Formate entwickelt, die mehr auf Freiwilligkeit setzen. An diesen ist die Koordinierungsstelle zurzeit nicht mit einem eigenen Modul beteiligt.

Die Schulungsreihe „Vielfalt gewinnt“ wird seit 2023 durch das Personalreferat als Pflichtfortbildung für alle städtischen Nachwuchskräfte durchgeführt. Dieses Format wurde gemeinsam mit den Querschnittstellen entwickelt. Die Nachwuchskräfte erfahren in einer digitalen Auftaktveranstaltung Grundlegendes über die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit der Stadt und lernen die entsprechenden Fachstellen kennen. Im Anschluss besuchen sie themenspezifische Module. Das Modul zum Thema LGBTIQ* wird durch das Aufklärungsprojekt München e.V. durchgeführt. Die Rückmeldungen sind ausgesprochen positiv. Hier bewährt sich das Konzept der Pflichtfortbildung und auch die inhaltliche Aufbereitung, das Format ist sehr geeignet, um Nachwuchskräfte zu erreichen.

Weitere einzelne Formate in den Referaten haben in der Vergangenheit das Thema LGBTIQ* teilweise mitbehandelt, es wurden auch punktuelle Fortbildungen angeboten wie beispielsweise im Fortbildungsprogramm des Pädagogischen Instituts. Eine feste Implementierung von Fortbildungen zu LGBTIQ*-Themen ist dabei jedoch nicht festzustellen.

4.2.2 Fortbildungen im Sozialreferat

Im Jahr 2011 hat die KGL eine Jugendstudie mit dem Titel „Da bleibt noch viel zu tun...“ veröffentlicht und dem Stadtrat vorgestellt.⁴ Unter anderem ist ein zentrales Ergebnis, dass von den befragten Fachkräften ein deutlicher Bedarf nach LGBTIQ*- Fortbildungen formuliert wurde. Auch in der von der KGL veröffentlichten Studie zu „LGBTI* in der Wohnungslosigkeit“⁵ aus dem Jahr 2020 wurde von den befragten Fachkräften diese zentrale Erkenntnis bestätigt. Diese Erkenntnisse lassen sich auf andere Arbeitsbereiche übertragen.

⁴ „Da bleibt noch viel zu tun...!“ Ergebnisse einer Befragung zur Situation von lesbischen, schwulen und transgener Kindern, Jugendlichen und Eltern in München durch die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen - Sitzungsvorlage 08-14 / V 07848

⁵ LGBTI* in der Wohnungslosigkeit - Befragung von Fachkräften der Wohnungslosenhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Menschen (LGBTI*) in der Wohnungslosigkeit - Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01101

Im Umsetzungskonzept zur Jugendstudie⁶ und der Studie zu LGBTIQ* in der Wohnungslosigkeit⁷ wurde eine Reihe von Maßnahmen durch den Stadtrat beschlossen. Unter anderem auch die Einrichtung von Fachstellen zu LGBTIQ*-Fortbildungen und die Implementierung in Schulungskonzepte des Sozialreferats.

Hier wurden bis zu Beginn der Corona-Pandemie mehrere Jahre sehr positive Erfahrungen mit Fortbildungsformaten für verschiedene Zielgruppen gesammelt. Es wurden beispielsweise Führungskräfte sowie Mitarbeitende aus den Sozialbürgerhäusern sowohl aus dem pädagogischen wie dem Verwaltungsbereich fortgebildet. Im Amt für Wohnen und Migration wurden Fortbildungen für Führungskräfte aus dem Bereich Wohnungslosigkeit in Zusammenarbeit mit der KGL konzipiert und durchgeführt.

Die Träger der Fachstellen zu LGBTIQ*-Fortbildungen verfügen über ein erprobtes und bewährtes Fortbildungskonzept. Dieses wurde von den städtischen Beschäftigten anhand von knapp 700 ausgewerteten Fragebögen als sehr gut und sehr hilfreich bewertet.⁸

Inhalt, Struktur und Seminarverlauf wurden insgesamt ausgesprochen gut bewertet, es fällt insbesondere die wichtige Rolle der Trainer*innen auf, die u.a. eine angenehme Seminaratmosphäre schaffen und mit der Beantwortung von Fragen zu einem positiven Fortbildungserleben beitragen konnten. Den Lernerfolg sowie den Praxisbezug sahen die Teilnehmenden ebenfalls in hohem Maße gegeben, wozu auch unterschiedliche Methoden wie Präsentationen, Rollenspiele und Gruppenarbeiten stark beigetragen haben. Leider werden diese Fortbildungen aus verschiedenen Gründen bereits seit einigen Jahren nicht mehr durchgeführt.

Mit Beschluss vom 29.11.2023⁹ hat der Stadtrat das Sozialreferat beauftragt, eine zweitägige verpflichtende und aufgabenbezogene Fortbildung für die Beschäftigten des Sozialreferats anzubieten sowie eine halbe Stelle bei der Geschäftsleitung einzurichten und mit den nötigen Sachmitteln auszustatten. Die Konzeption wird gemeinsam mit dem Sozialreferat derzeit überprüft und es wird gemeinsam an einer gelingenden Umsetzung gearbeitet.

4.3 Gelingensfaktoren für LGBTIQ*-Fortbildungen

In den letzten Jahren wurde stadtwert Selbstverantwortung der Führungskräfte und aller Mitarbeitenden sowie eine Entlastung von zu viel Pflichtfortbildung stärker priorisiert. In der Koordinierungsstelle bestehen jedoch Zweifel, ob sich damit der Wissens- und Sensibilisierungsstandard erreichen lässt, der für Führung und fachliche Arbeit bezüglich des Themas LGBTIQ* und generell zu Antidiskriminierung und Gleichstellung wünschenswert ist.

Eine Schulung zum Thema LGBTIQ* sowie generell zu den Richtlinien und Vorgaben bezüglich der Diskriminierung und Gleichstellung bei der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin wird demgegenüber für notwendig erachtet. Mit der AGAM und der Arbeitgebermarke vermittelt die Landeshauptstadt München und das Personal- und Organisationsreferat einen hohen Stellenwert für die Themen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität. Eine reine Freiwilligkeit von Fortbildungen wird diesen Vorgaben und Versprechen aus Sicht der KGL nicht gerecht.

⁶ „Da bleibt noch viel zu tun...!“ Umsetzung der Forschungsergebnisse in der Jugendhilfe einer Befragung zur Situation von lesbischen, schwulen und transgener Kindern, Jugendlichen und Eltern in München - Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01231

⁷ <https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/6781974?dokument=v6858749>

⁸ LeTRa (2022): Weiter so! Die Fortbildung „Grundwissen zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen“ Entwicklung – Feedbackanalyse – Aussichten. <https://www.letra.de/de/downloads.html>

⁹ <https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/8025766?dokument=v8131730>: Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11339

Es wäre daher aus Sicht der KGL wichtig, Fortbildungen zu bestimmten, teils kontroversen Themen als Pflichtveranstaltung zu markieren. Ansonsten kann es passieren, dass nur Menschen die Fortbildung besuchen, die sich ohnehin für das Thema interessieren und offen bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sind. Personen, die voreingenommen sind, die den Eindruck haben, LGBTIQ* wäre heutzutage ohnehin „normal“ oder die das Thema bisher schlicht nicht mitgedacht haben, werden auf diesem Weg nicht erreicht. Genau dies ist jedoch notwendig, um entsprechende Informationen geben und Auseinandersetzung ermöglichen zu können.

Empfohlen werden neben freiwilligen Angeboten daher auch eine verbindliche Wissensvermittlung und Auseinandersetzung zu diesen Themen. Hierzu sind entsprechende Formate zu entwickeln. Fortbildungen sind immer dann erfolgreich, wenn es an den Interessen und Bedürfnissen der Menschen anknüpft und es eine Bedeutung für den jeweiligen Arbeits- oder Lebensbereich hat. Daher ist ein Bezug zum Arbeitskontext wichtig, um auch dort die Bedeutsamkeit und den Themenbezug zu LGBTIQ* zu erkennen und herzustellen.

Gleichzeitig ist das Thema LGBTIQ* komplex, teils vorurteilsbehaftet und nicht alltäglich.

Daher ist ein niedrigschwelliger und leicht verständlicher Zugang für die Fachkräfte notwendig. Es ist zu berücksichtigen, dass es Beschäftigte gibt, die bisher noch keine oder nur wenige Berührungspunkte zu dem großen Themengebiet „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ hatten.

Damit ein Thema nachhaltig bearbeitet werden kann und genügend Raum für Fragen besteht sowie der Reflexion der eigenen Arbeitsbedingungen bzw. deren praktischen Bezug zum Thema entsprochen werden kann, benötigt es genügend Zeit.

Der Faktor Zeit ist maßgeblich, um sowohl ausreichend inhaltliches Wissen als auch im Rahmen von verschiedenen Methoden eine Haltung zu entwickeln, die einen eigenverantwortlichen und reflektierten Umgang mit dem Thema LGBTIQ* im eigenen Arbeitskontext ermöglicht. Eine Fortbildung im Umfang von zwei Tagen hat sich hier als effektiv und erfolgreich bewährt.

Onlineformate zum Selbststudium sind gut geeignet, Wissen zu vertiefen oder aufzufrischen. Deshalb können online zur Verfügung gestellte Informationen gut als Ergänzung zu Fortbildungsangeboten genutzt werden. Als einziges Medium sind sie für das Thema LGBTIQ* nicht geeignet, weil es hier den Austausch, die persönliche Begegnung sowie die Auseinandersetzung braucht. Zudem ist das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt vom Wandel der Zeit stark beeinflusst, weshalb es häufig rechtlich wie gesellschaftlich relevante Veränderungen gibt. Eine Aktualität von online-Angeboten ständig aufrecht zu erhalten ist beinahe unmöglich.

Aufgrund der aktuell sehr angespannten Personal- und Haushaltssituation sind stadtweit verpflichtende Schulungen nicht möglich. Es sollen daher in erster Linie Angebote zu Online-Schulungen vorgesehen werden und diese gezielt Bereichen mit besonderen Berührungspunkten und damit erhöhtem Schulungsbedarf im Umgang mit dem Thema LGBTIQ* zur Verfügung gestellt werden. Der unter Pkt. 4.2.2 genannte Stadtratsbeschluss vom 29.11.2023 bleibt hiervon unberührt.

5. Fachliche Standards

Die Stadtverwaltung ist auf verschiedenen Ebenen vom Thema LGBTIQ* betroffen:

- thematische Befassung im Rahmen der Aufgabenerledigung

- persönliche Befassung durch queere Kund*innen der Verwaltung
- kollegiale Berührungspunkte durch queere Kolleg*innen
- Kontakt im Rahmen von Führungsaufgaben

Durch die Formulierung von verbindlichen Standards wird die Fachlichkeit zum Thema gesichert und die Umsetzung von Antidiskriminierung als gemeinsame Aufgabe erleichtert. Eine enge Zusammenarbeit zwischen den Stabsstellen, verschiedenen Fachstellen und der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* sowie mit engagierten Personen in den Referaten und Eigenbetrieben unterstützt dies. Die Koordinierungsstelle sieht es als ihre Aufgabe, in diesem Kontext die städtischen Kolleg*innen und Führungskräfte zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fachlich zu unterstützen. Hierzu wird Fachberatung zu auftauchenden Fragen oder Problemen im jeweiligen Arbeitskontext angeboten. Die Koordinierungsstelle beteiligt sich an Bildungsmaßnahmen und an verschiedenen Projekten zum Thema Vielfalt und LGBTIQ*, Beispiele sind hier das Format für Nachwuchskräfte „Vielfalt gewinnt“, die Verankerung des Themas LGBTIQ* in der Verwaltung durch Publikationen und die Mitarbeit bei Erstellung von grundlegenden Leitlinien.

5.1 Standard: Städtischer Sprachgebrauch

Die Vorgaben zum städtischen Sprachgebrauch orientieren sich an verfassungs- und allgemeinrechtlichen Vorgaben und finden ihren Ausdruck in der Allgemeinen Geschäftsanweisung des Oberbürgermeisters.

Geschlechtergerechtigkeit und die sprachliche Beachtung der unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten im gesetzlichen Rahmen besteht für die Stadtverwaltung als Standard. Menschen sollen ihrer Geschlechtsidentität entsprechend angesprochen werden und Texte sollen für alle Menschen ansprechend formuliert und diskriminierungsfrei sein.

Die sprachliche Abbildung von LGBTIQ*-Themen hat die Koordinierungsstelle in einem eigenen Begriffsglossar zu den Bereichen sexuelle und geschlechtliche Identität dargestellt.

Um dies noch besser nutzbar zu machen, wurde durch die Koordinierungsstelle und die Gleichstellungsstelle eine Arbeitshilfe erstellt. Die Arbeitshilfe für eine geschlechtergerechte Sprache wird der Stadtverwaltung ebenso wie das Glossar auf WILMA zur Verfügung gestellt. Durch die Verwendung einer angemessenen und korrekten Sprache zeigt sich auch die LGBTIQ*-Kompetenz in der Verwaltung¹⁰.

5.2 Standard: Datenerfassung LGBTIQ*

Grundsätzlich haben alle Personen einen Anspruch auf die korrekte Abbildung ihrer Identität. Alle Geschlechtsoptionen müssen beachtet werden, wobei immer auch der Datenschutz an vorderster Stelle geprüft werden muss. Aus der gesetzlichen Grundlage des Personenstandsgesetzes (PStG; Gesetz vom 18.12.2018, BGBl. S. 2635) leitet sich ab, dass die Geschlechtseinträge „weiblich, männlich, divers, kein Eintrag“ in Formularen immer zur Verfügung gestellt werden müssen. Darüber hinaus können weitere Optionen der Selbstbezeichnung mit zur Verfügung gestellt werden, wenn dies möglich und sinnvoll ist.

¹⁰ <https://wilma.muenchen.de/pages/koordinierungsstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen/apps/content/sprache-und-glossar>

Die Landeshauptstadt München erhebt in unterschiedlichen Zusammenhängen Daten von Bürger*innen oder Beschäftigten der Landeshauptstadt München.

Damit diese Daten statistisch auch für die Bevölkerungsgruppen der LGBTIQ* ausgewertet und ggf. Maßnahmen daraus abgeleitet werden können, ist die Abfrage von Selbstbezeichnungen im Bereich der sexuellen und geschlechtlichen Identität sinnvoll.

Eine Abfrage von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten kann sich auf die Rechtsgrundlage des Art. 9 Abs. 2 lit. j) i.V.m. Art. 89 DSGVO stützen.

Jedoch muss dies jeweils im Einzelfall geprüft werden.

Da es sich bei Bevölkerungsbefragungen um statistische Zwecke handelt, können in diesem Rahmen auch Angaben zur sexuellen und geschlechtlichen Identität abgefragt werden. Die Verarbeitung muss dabei einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung unterliegen, sie muss einen legitimen Zweck verfolgen, geeignet, erforderlich und angemessen sein. Bei dieser Beurteilung ist stets das Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen(-gruppen) im Blick zu behalten.

Um das Risiko für die betroffenen Personen zu minimieren und letztendlich die befragten Personen zu schützen, sind datenschutzrechtliche Standards einzuhalten sowie bei der Verarbeitung geeignete organisatorische und technische Schutzmaßnahmen zu treffen, welche beim Statistischen Amt der Landeshauptstadt München gewährleistet werden können. Insbesondere wird sichergestellt, dass die Verarbeitung für statistische Zwecke stets in anonymer Form erfolgt und eine "Rückverfolgbarkeit" auf konkrete Personen ausgeschlossen ist. Umfragen erheben nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit nur so viele personenbezogene Daten wie unbedingt notwendig. Aufgrund der besonderen Sensibilität der Daten und der Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO sind auch die gesteigerten Dokumentationspflichten bei der Datenerhebung und -verarbeitung sowie die Dokumentation und Festschreibung des Verarbeitungszwecks nach Art. 30 DSGVO einzuhalten, um eine datenschutzkonforme Verarbeitung zu gewährleisten. Die Ergebnisse der Verarbeitung zu statistischen Zwecken sind zudem aggregierte Daten und diese Ergebnisse oder personenbezogenen Daten werden nicht für Maßnahmen oder Entscheidungen gegenüber einzelnen natürlichen Personen verwendet.

Wenn es ein nachvollziehbares und begründbares Interesse daran gibt, eine Auswertung für die Bevölkerungs- oder Beschäftigtengruppe der LGBTIQ* zu erhalten, kann eine Abfrage der Selbstbezeichnungen auf Grundlage der Empfehlung erfolgen.

Bei Befragungen der LGBTIQ*-Community sind viele spezielle Auswahlkriterien nötig, um passende Antworten zu ermöglichen und auch um die Akzeptanz für die Befragung zu erhöhen. Dies wird nicht bei jeder Befragung in diesem Umfang sinnvoll sein.

Es ist je nach Spektrum der Befragten und auch nach Ziel der Befragung zu prüfen, welche Angaben abgefragt werden sollen und welche Kategorien der Selbstauskunft zur Verfügung gestellt werden sollen.

Grundsätzlich muss die korrekte Auswahl des Personenstands ermöglicht sein, mit den vier Möglichkeiten, welche im Personenstandgesetz vorgesehen sind (weiblich, männlich, divers, kein Eintrag). Zudem wird Befragten die Möglichkeit einer Selbstkategorisierung bzw. die Definition einer eigenen Gruppenzugehörigkeit eröffnet, statt allein auf einen abschließenden Katalog möglicher Antworten verwiesen zu sein. Weitere Kategorien der Selbstauskunft können Angaben zur geschlechtlichen Identität und zur sexuellen Identität anbieten, wenn die Befragten hier Angaben machen möchten. Dies können sehr unterschiedliche Begriffe sein, die der allgemeinen Bevölkerung nicht bekannt sind, jedoch in der Regel für Befragte der LGBTIQ*-Community verständlich und geläufig sind (beispielsweise „trans*geschlechtlich, inter*geschlechtlich, cis-geschlechtlich, nicht-binär, queer“

oder „heterosexuell, homosexuell, lesbisch, schwul, bisexuell, ...“ oder auch ein offenes Feld wie „Keine Bezeichnung; weitere Angaben“).

Im Sinne von Transparenz und Verständlichkeit wird aufgrund der Sensibilität der abgefragten Daten in einem einleitenden Satz umfassend erklärt, weshalb diese Angaben abgefragt werden und auf deren Freiwilligkeit explizit hingewiesen.

Damit Befragungen und Erhebungen weiterhin praktikabel und gut auswertbar bleiben, wird empfohlen, jeweils zu prüfen, wie kleinteilig die Angaben jeweils sinnvoll sind.

Die Koordinierungsstelle berät gerne bei Fragen hierzu und stellt ihre fachliche Expertise zur Verfügung. Es wird empfohlen, mit dem Statistischen Amt die Aufnahme von Befragungskategorien im Einzelfall abzustimmen. Bei einer solchen Befragung ist der Datenschutz stets zu prüfen, und zunächst die*der örtliche Datenschutzbeauftragte einzubeziehen.

5.3 Standard: Online-Wissenssammlungen

Die Koordinierungsstelle hat über die letzten Jahre eine Informationssammlung zu LGBTIQ* aufgebaut, die sich auf WiLMA und unter muenchen.de findet. Diese Wissensportale sollen weiterhin gepflegt und erweitert werden.

Die Seiten der verschiedenen Querschnittsbereiche aus dem Gremium der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen der LHM (GuAD-Gremium) sind dabei eine wichtige Ergänzung für die intersektionale Wissensvermittlung, besondere Bedeutung kommt der Genderkompetenz zu. Die Koordinierungsstelle verlinkt auf die Wissensangebote der Querschnittstellen.

Online-Wissensangebote eröffnen eine sehr niedrigschwellige Möglichkeit, sich schnell zu informieren, können als Nachschlagewerk dienen und ergänzen gezieltere Wissensangebote unkompliziert.

6. Wirksamkeit und Perspektiven

Die LGBTIQ*-Kompetenz stellt gesammelt grundlegende Informationen und Arbeitshilfen zur Verfügung, welche eine entsprechende Umsetzung in der Stadtverwaltung erheblich vereinfachen. Durch die verständliche Aufbereitung können perspektivisch viele Beschäftigte profitieren. Spezifischere Bedarfe von Gruppen innerhalb der Belegschaft können aufgegriffen werden auf der Grundlage der vorliegenden Beschreibung. Kompetenzerwerb ist nicht statisch zu betrachten, sondern kann prozessorientiert weiterentwickelt werden. Neue Wissensbedarfe können durch Online-Formate leicht hinzugefügt und alte Informationen an neue Standards angepasst werden. Damit kann immer wieder auch neues Interesse geweckt und aktuelle Informationen angeboten werden.

Die Implementierung auf verschiedenen Ebenen wird prozessorientiert und in Kooperation mit den zu beteiligenden Stellen, insbesondere mit dem Personal- und Organisationsreferat erfolgen.

Damit stellt die LGBTIQ* -Kompetenz ein einfach zu handhabendes Instrument dar, um die Fachlichkeit zu den Themenfeldern sexuelle und geschlechtliche Identität innerhalb der Verwaltung nachhaltig zu erhöhen.

Auch die Standards zum Umgang mit dem Thema LGBTIQ* müssen über die nächsten Jahre aktuell gehalten und erweitert werden.

7. Zusammenfassung

Mit der Herausgabe der LGBTIQ*-Kompetenz und der Formulierung fachlicher Standards hat die Koordinierungsstelle einen weiteren Teilbereich der Gleichstellung von LGBTIQ* aufgegriffen und einen wichtigen Prozess zur Implementierung von Fachlichkeit bezüglich des Themas LGBTIQ* in der Stadtverwaltung gestartet.

8. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Nein

9. Behandlung eines Stadtratsantrages

9.1 München - die Stadt für LGBTIQ* II LGBTIQ*-Kompetenz und fachliche Standards entwickeln und festschreiben, Antrag Nr. 20-26 / A 02913 von Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD/Volt - Fraktion vom 13.07.2022

Dem Stadtratsantrag wird entsprochen:		
<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> teilweise

10. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten

Die Beschlussvorlage ist mit der Gleichstellungstelle für Frauen, der Fachstelle für Demokratie, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Statistischen Amt, der Datenschutzbeauftragten des Direktoriums und der Landeshauptstadt München und dem Sozialreferat abgestimmt.

Stellungnahmen von der Gleichstellungstelle für Frauen, dem Personal- und Organisationsreferat und dem Sozialreferat sind beigefügt.

Bezüglich der Stellungnahmen des Personal- und Organisationsreferats und des Sozialreferats wird folgendes mitgeteilt:

Wir bedanken uns ausdrücklich beim Personal- und Organisationsreferat für die gute und produktive Zusammenarbeit! Die Erfahrungen des POR mit Pflichtfortbildungen können wir nachvollziehen, allerdings wurden über viele Jahre hinweg freiwillige Angebote nicht angenommen. Es ist zudem nicht daran gedacht, stadtweit verpflichtende Fortbildungen einzuführen.

Bezüglich der Stellungnahme des Sozialreferats teilen wir mit, dass die verpflichtenden 2-tägigen Fortbildungen im Referat durch Stadtratsbeschluss festgelegt sind. Es ist aus fachlicher Sicht nicht vorstellbar, die Themenkomplexe sexuelle Identität und geschlechtliche Identität an einem Tag zu schulen. Die Beschreibung von aus unserer Sicht wichtiger fachlicher Standards ist gleichwohl ein bedeutender Teil in der Gesamtschau auf Fortbildungen. Die Umsetzung wird in Abwägung der Gegebenheiten mit den jeweiligen Referaten gemeinsam entwickelt.

II. Antrag des Referenten

1. Die Beschreibung der LGBTIQ*-Kompetenz und des Fachwissens sowie der fachlichen Standards zu LGBTIQ* bei der Landeshauptstadt München sind verbindliche Vorgaben, auf deren Grundlage das Thema LGBTIQ* in der Stadtverwaltung vermittelt wird.
2. Der Aufnahme einer freiwilligen Abfrage zu den Themen sexuelle und ge-

schlechtliche Identität in städtischen Umfragen wird zugestimmt, soweit dies fachlich begründbar und erforderlich ist. Die datenschutzrechtlichen Vorgaben sind einzuhalten.

3. Die Koordinierungsstelle wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat die LGBTIQ*-Kompetenz in der Stadtverwaltung auszubauen und die dafür erforderlichen Instrumente zu entwickeln.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der / Die Referent/-in

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

Dieter Reiter
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-KGL

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

Am