

Datum: 02.06.2025

Telefon:

Telefax:

**Gleichstellungsstelle  
für Frauen  
GSt**

## **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

#### **Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen zeichnet die vorliegende Beschlussvorlage mit und bittet darum dem Beschluss folgende Stellungnahme anzuhängen:

Die Gleichstellungsstelle für Frauen begrüßt die Entwicklung und Beschreibung einer LGBTIQ\*-Kompetenz für die Landeshauptstadt München.

Wie in der Beschlussvorlage ausgeführt sind Genderkompetenz und LGBTIQ\* Kompetenz notwendigerweise aufeinander bezogen und miteinander verknüpft. LGBTIQ\*-Kompetenz ist ein grundlegender Bestandteil von Genderkompetenz und Genderkompetenz Voraussetzung für LGBTIQ\* Kompetenz. In den Veröffentlichungen der Gleichstellungsstelle für Frauen zu Genderkompetenz, wurde deshalb auch immer die Perspektive von LGBTIQ\* als Teil von Genderkompetenz umfassend berücksichtigt.<sup>1</sup>

#### **Definition Genderkompetenz**

Genderkompetenz beinhaltet die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben die Wirkung von Geschlecht zu erkennen und im Sinne der Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären Menschen zu bearbeiten.

Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben die Wirkung von Geschlecht zu erkennen und im Sinne der Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären Menschen zu bearbeiten. Genderkompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Genderkompetenz bedeutet die Bereitschaft sowie Fähigkeit sich mit folgenden vier Bereichen kritisch auseinanderzusetzen:

#### **Wissen**

Auseinandersetzung mit Geschlechtertheorie und Erkenntnissen aus der Frauen-, Männer-, Geschlechter- und Queer-Forschung speziell im eigenen Fachbereich;

<sup>1</sup> Vgl. Genderkompetenz ist magic (2022) und Genderkompetenz. Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte (2017), beide herausgegeben von der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München. <https://stadt.muenchen.de/infos/genderkompetenz.html>

### **Wahrnehmung**

Erwerb von Sensibilität, um die strukturierende Wirkung der Kategorie Geschlecht, der Geschlechterverhältnisse und die potenziellen wie realen Diskriminierungsstrukturen zu erkennen, so dass Prozesse des doing gender bzw. Ungleichheitsstrukturen wahrgenommen werden können;

### **Einstellung**

Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Normen und Einstellungen und deren Reflexion im Lichte der Erkenntnisse der Geschlechterforschung;

### **Handlung**

Umsetzung des Wissens in die eigene Handlungspraxis, um in der Lage zu sein, Geschlecht als Analysekategorie zu verwenden.

## **Genderkompetenz ist eine ...**

### **Fachkompetenz**

Wissen um Relevanz von Geschlecht in fachlichen Fragen, z. B. im Bereich der Betrieblichen Gleichstellung, Antidiskriminierung, geschlechtsspezifischen Lebenssituationen und Rollenzuschreibungen etc.

### **Methodenkompetenz**

Verständnis von Gender als sozialer Kategorie zur Analyse von Sachverhalten und Prozessen; Zielgruppenanalyse nach Aspekten von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Intersektionalität, strategisches Wissen um gleichstellungspolitische Strategien

### **Soziale Kompetenz**

Wissen um den Einfluss von Geschlechterverhältnissen und -stereotypen auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung, differenzierte Auseinandersetzung mit den eigenen Verhaltenserwartungen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen ist LGBTIQ\*-Kompetenz parallel zur Genderkompetenz nicht nur eine soziale Kompetenz, sondern auch eine Fach- und Methodenkompetenz. Hierfür müssen die jeweils spezifischen Bedarfe und Perspektiven von lesbischen Frauen, schwulen Männern, trans\*, intergeschlechtlichen, nicht-binären und queeren Menschen in ihrer Heterogenität und Individualität berücksichtigen und vermittelt werden. Lesbische Frauen erleben in Teilen spezifisch andere Formen von Diskriminierung als schwule Männer, bisexuelle Frauen andere als bisexuelle Männer, trans\* Frauen andere als trans\* Männer, intergeschlechtliche Menschen oder nicht-binäre Menschen. Dies ist insbesondere relevant, weil es für die einzelnen Bereiche zum Teil erhebliche Unterschiede gibt bezogen auf die erreichte rechtliche und soziale Gleichstellung und die erlebte individuelle wie strukturelle soziale und rechtliche Diskriminierung und Gewalt. Auch deshalb ist es zusätzlich zu allgemeiner LGBTIQ\*-Kompetenz als soziale Kompetenz und Haltung bei der Landeshauptstadt München unbedingt erforderlich zwischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen zu differenzieren, die sich auf Geschlecht beziehen und Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen, die sich auf die sexuelle Identität beziehen. Für die Gleichstellung der Geschlechter sinnvolle und notwendige Maßnahmen sind nicht immer auch sinnvoll für die Gleichstellung bezogen auf sexuelle Identität, sondern können dort auch diskriminierende Wirkung entfalten. Dies trifft beispielsweise dann zu, wenn Geschlecht als in weiten Teilen öffentliche Kategorie abgefragt und erfasst wird.

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen ist deshalb insbesondere dann, wenn LGBTIQ\*-Kompetenz als Fach- und Methodenkompetenz erforderlich ist, eine vertiefte differenzierte Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Lebensrealitäten von LGBTIQ\* und ihren intersektionalen Verschränkungen einzufordern und zu ermöglichen.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen bittet darum auch weiterhin in den Ausbau der LGBTIQ\*-Kompetenz und der Entwicklung geeigneter Instrumente einbezogen zu werden und diese gut mit den bestehenden Angeboten zur Genderkompetenz zu verzahnen.

Mit freundlichen Grüßen,