

Die Gleichstellungspolitik der LH München

1. Grundlagen:

Die Stadt München hat rund 28.000 Beschäftigte. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt heute ca. 55%, der Frauenanteil in Führungspositionen in der Stadtverwaltung ist, als Ergebnis der aktiven Gleichstellungspolitik, in den letzten 20 Jahren kontinuierlich gestiegen.

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet einen Grundrechtekatalog, eines der zentralen Grundrechte ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es heißt weiterhin: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Abgeleitet aus diesem Ziel definiert sich Gleichstellung als:

- Antidiskriminierung: Abbau von Benachteiligungen
- Partizipation: Schaffung gleicher Teilhabe
- Echte Wahlfreiheit: Ermöglichung einer von tradierten Geschlechtsrollen freien, selbstbestimmten Lebensgestaltung.

Kommunale Gleichstellungspolitik bedeutet demnach Veränderungen zu bewirken, um dieses Gleichstellungsgebot für Frauen durchzusetzen. Kommunale Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe und beinhaltet ein breites Spektrum an Aufgaben und Zielgruppen. Nur durch die Übertragung des Gleichstellungsauftrages in alle politischen und gesellschaftlichen Bereiche kann es gelingen, eine frauenfreundliche Stadt zu etablieren.

2. Ein wesentlicher Eckpfeiler der kommunalen Gleichstellungspolitik in München ist die Gleichstellungsstelle.

Der Münchner Stadtrat hat 1985 beschlossen, eine Gleichstellungsstelle einzurichten, die direkt beim Oberbürgermeister angesiedelt wurde. Die Grünen wollten damals ein eigenständiges Referat, das aber nicht durchsetzbar war. Aber dennoch war damit die Gleichstellungsarbeit von Beginn an als Top-Down Strategie etabliert. Die Gleichstellungsstelle hat vor allem die Aufgabe der geschlechtergerechten Gestaltung und Verteilung von städtischen Dienstleistungen, einer geschlechtersensiblen Personalpolitik, des Abbaus von Benachteiligungen und Diskriminierungen sowie der Unterstützung zivilgesellschaftlicher Organisationen und Zusammenschlüsse von Frauen.

Die wichtigsten Instrumente und Methoden zur Umsetzung dieses Auftrages sind:

- die geschlechtsdifferenzierte Prüfung der Wirkung bestehender Verfahren, Maßnahmen und Programmen
- das Entwickeln und Initiieren von Maßnahmen und Programmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Fachberatung intern und extern in Fragen der Gleichstellung
- Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit

- Vernetzung mit Fraueneinrichtungen, Frauenverbänden- und Gruppen, Gewerkschaften, Hochschulen usw.
- Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger sowie städtische Beschäftigte zu sein

Alle Abteilungen der Stadtverwaltung sind verpflichtet, sich aktiv für die Förderung der Gleichstellung von Frauen einzusetzen.

3. Die städtische Gleichstellungskommission

Die städtische Gleichstellungskommission ist ein Gremium des Stadtrates. Die Kommission besteht aus Vertreterinnen des frauenpolitischen Netzwerkes in München (Gewerkschaften, Frauenprojekte, Kirchen, Beiräten) und den VertreterInnen der politischen Fraktionen im Stadtrat.

Die Kommission greift aktuelle Themen auf, berät und gibt Empfehlungen an den Stadtrat und beteiligt sich an Veranstaltungen und Aktionen. Die Schlagkraft und Bedeutung des Gremiums ergibt sich aus dem breit angelegten Netzwerk.

4. Die gezielte Frauenförderung ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil auf dem Weg zu einer frauenfreundlichen Stadt

Insbesondere in den 80er Jahren haben sich in München Frauen zu Netzwerken zusammengeschlossen und zahlreiche Projekte und Initiativen ins Leben gerufen. Ihre Aufgaben und Ziele beinhalten ein breites Spektrum und reichen von der Verbesserung der Arbeitssituation für Frauen, Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen für Frauen, der Einrichtung eines Frauengesundheits- und Therapie-zentrums über die Schaffung von Zufluchtsstellen für Mädchen und Frauen sowie Beratungsstellen für lesbische Frauen bis hin zu Beratung und Förderung von allein erziehenden Müttern.

Die Projekte wurden in Zusammenarbeit mit den Vertreterinnen der Politik etabliert und von der Stadt finanziert. Heute besteht das Netzwerk aus ca. 200 Projekten und Initiativen.

So wurde z.B. mit Donna Mobile eine Gesundheitsberatungstelle für Migrantinnen geschaffen. Darüber hinaus hat Donna Mobile zusammen mit der Stadt, der EU und einer Altenpflegeakademie Fortbildungsprogramme entwickelt, die Migrantinnen in Gesundheitsberufen aus- und weiterbildet. Ein weiteres Beispiel ist die Bereitstellung von Schutzräumen für Mädchen und Frauen, die aufgrund von Gewalterfahrungen das Elternhaus fluchtartig verlassen. Die Mädchen und Frauen werden neben der psychologischen Betreuung und Beratung auch in Ausbildung und Beruf unterstützt und können vor allem über einen längeren Zeitraum in betreuten Wohngemeinschaften leben.

Ein solch breites und vielfältiges Netzwerk der Frauenförderung ist ein weiterer wesentlicher Eckpfeiler kommunaler Gleichstellungsarbeit. Die Bedeutung der Frauenförderung wird auch dadurch anschaulich, dass die Stadt in jedem Jahr einen Preis für vorbildliche Gleichstellungsarbeit vergibt - den Anita-Augspurg-Preis. In diesem Jahr erhält ihn Polina Hilsenbeck.

Auch wenn Kinderbetreuung nicht wirklich zu den Instrumenten der Frauenförderung zu zählen ist, wird die Gleichstellung von Frauen durch eine mangelhaftes Angebot

an Kinderbetreuungseinrichtungen de facto stark behindert. Die Kinderbetreuung in München ist im Bereich der 3-6 jährigen sehr gut organisiert, ebenso für Mittagsbetreuung nach der Schule. Für Kinder von 0-3 Jahren stehen noch zu wenig Betreuungsplätze zur Verfügung, die Stadt arbeitet aber mit großen Anstrengungen daran, die Zahl der Plätze zu erhöhen.

In den vergangenen 20 Jahren haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit stark gewandelt und deutlich verbessert.

Gab es 1985 noch wenige rechtliche Vorgaben für die Gleichstellungsarbeit, so wurden die EU-Staaten nicht zuletzt durch die Vorgaben aus dem Amsterdamer Vertrag 1999 zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming verpflichtet.

5. Gender Mainstreaming als Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Gleichstellungspolitik stößt auf vielen Ebenen auf Widerstände, denn sie tangiert Werthaltungen, führt zu einer Umverteilung von Macht und Ressourcen, wird als ein Frauenthema eingestuft und hat entsprechend des geschlechtshierarchischen Gesellschaftsverhältnisses oft einen geringen Stellenwert.

Um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben wurde auf der Weltfrauenkonferenz in Peking die Gender Mainstreaming-Strategie beschlossen. Die EU definiert sie als Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen.

Auf kommunaler Ebene bedeutet dies in der Planung und Umsetzung von Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Und hier begannen auch bereits die Schwierigkeiten, bzw. die Herausforderungen. Auch wenn München von Beginn an einen strukturellen Reformansatz in der Gleichstellungspolitik betrieben hat, so standen doch viele vor dem Rätsel, wie die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Ziele messbar gemacht werden können.

Darüber hinaus fand eine Debatte darüber statt, ob es sich bei der Gender Mainstreaming-Strategie um einen Paradigmenwechsel handelt. Nicht wenige glaubten, nun von der „klassischen Frauenförderung“ Abschied nehmen zu können.

Mittlerweile besteht Einigkeit darüber, dass die Frauen- und Mädchenprojekte nach wie vor ein unverzichtbarer Bestandteil der sozialen Infrastruktur sind und alle Verantwortlichen, Frauen und Männer im Rahmen der Gender Mainstreaming-Strategie stärker gefordert sind, ihren Teil zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit beizutragen.

Die Stadt München hat 2000 ein Gleichstellungskonzept mit 14 Leitsätzen für die Personalarbeit beschlossen, die wie folgt aufgebaut sind: Vision, Ist-Analyse, Ziele mit verbindlichen Terminen für die Umsetzung. Damit standen erstmals messbare Ziele zur Verfügung.

Die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie wurde auf die gesamte Verwaltung übertragen - mit mehr oder weniger großem Erfolg. So wird in der Beschäftigungspolitik Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umgesetzt und bei allen Programmen auf deren Wirkung auf Frauen und Männer geachtet. Daneben werden spezifische Angebote für Frauen finanziert mit Schwerpunkt auf die Instrumente Mentoring, Qualifizierung und Existenzgründung. Eine Konsequenz aus der

Umsetzung war die Gründung eines Existenzgründerinnenbüro mit einem frauen-spezifischen Beratungsansatz.

In der Stadtplanung hat man die Interessen und Bedürfnisse von Frauen in puncto Sicherheit seit vielen Jahren ernst genommen und in die Arbeit einfließen lassen. Dadurch entstanden Frauenparkplätze in Tiefgaragen, Verbesserungen bei Beleuchtungen von Straßen und Parks, Veränderungen bei der Bepflanzung von öffentlichen Räumen. Wichtig ist es aber darüber hinaus, die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern über das Sicherheitsbedürfnis hinaus zu analysieren und in die Planung miteinzubeziehen. Das bedeutet bspw. bei der Verkehrsplanung neben den Daten des Verkehrsaufkommens nach den unterschiedlichen Verkehrsarten Fahrrad, Auto, Fußgänger, Bahn die unterschiedlichen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern in Rechnung zu stellen.

Andererseits war bei der Erarbeitung eines Konzeptes zur Integration von Migrantinnen und Migranten der Gender Aspekt von vorneherein ein selbstverständlicher Bestandteil. Mittlerweile ist die gesamte Verwaltung verpflichtet, bei ihren Evaluationen zu dokumentieren, wie sich ihre Dienstleistungen auf die Geschlechter auswirken. Allerdings ist es ein langwieriger Prozess, Verwaltungshandeln so zu gestalten, dass die entsprechenden Dienstleistungen sich nach den Bedürfnissen von Frauen und Männern richten.

Auftrieb bekam dieser Prozess durch einen Stadtratsbeschluss zur Einführung von Gender Budgeting im Jahre 2002, eine grüne Initiative. Zunächst einmal wurde aber sichtbar, dass es einen großen Mangel an Produkt- und Dienstleistungsinformationen gab. Die Datenlage war sehr gering, Kenntnisse über die Ergebnisse und Wirkungen der eingesetzten Haushaltsmittel nicht vorhanden. Der erste Schritt zur Umsetzung von Gender Budgeting war der Auftrag an die gesamte Verwaltung, endlich die Zielgruppen ihrer Produkte oder Dienstleistungen geschlechtsdifferenziert zu analysieren. Die Verantwortlichen schoben die Frage der Umsetzung über drei Jahre hin und her bis - auch auf politischen Druck hin - das Unternehmen Gender Budgeting in Angriff genommen und entsprechende Gender Kompetenz in Form von zusätzlichen Personalstellen eingestellt wurden.

Die Implementierung von Gender Budgeting wird sicher einen langen Zeitraum in Anspruch nehmen, allerdings ist es eine große Chance, über die geschlechtergerechte Verteilung von Haushaltsmitteln einen großen Schritt in der Gleichstellungspolitik zu machen.

6. Öffentlichkeitsarbeit leistet Bewusstseinsbildung für Gleichstellungsarbeit

Überzeugungsarbeit und Bewusstseinsbildung geschehen auch über eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit. In der Stadt werden regelmäßig Seminare und Informationsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen durchgeführt und Publikationen und Broschüren erarbeitet.

Ebenso beteiligt sich die Stadt an Kampagnen oder führt sie selbst durch. Ein großer Erfolg war z.B. 1997 die „Kampagne gegen Männergewalt.“ Diese Kampagne wurde von einem breiten Bündnis getragen, in dem sich auch bekannte Fußballspieler engagierten. Gewalt gegen Frauen ist leider nach wie vor ein Problem - auch in einer sicheren Stadt wie München, das zeigt nicht zuletzt die starke Nachfrage bei den Notrufstellen und den Frauenhäusern.

Darüber hinaus organisierte die Frauenakademie Münchens eine lange Nacht der Frauen mit zahlreichen Aktivitäten über die ganze Stadt. Der Girls Day, an dem sich zahlreiche Unternehmen beteiligen, ist eine Aktion zur Berufsvorbereitung speziell für Mädchen und wird jedes Jahr durchgeführt. Zum Internationalen Frauentag 2004 trafen sich 400 Frauen aus Bayern und Tirol auf der Zugspitze unter dem Motto „FrauenGipfelTreffen“.

7. Grüne Gleichstellungspolitik

Die Gleichstellungspolitik in München ist sehr stark, von den Grünen und den grünen Initiativen getragen.

Die Grünen wollten bereits 1985 ein eigenes Referat für die Gleichstellungsarbeit. Dies war damals nicht durchsetzbar, so dass die Gleichstellungsstelle als Stabsstelle beim OB angegliedert wurde. So wurde auch das breite Netzwerk von Frauen und Mädchenprojekten von uns zum Teil mitinitiiert und aktiv unterstützt, auch in Zeiten harter Konsolidierung.

Viele Initiativen gehen auf Anträge der Grünen zurück.

Frauen und Mädchenpolitik, Genderpolitik sind Schwerpunkt- aber ebenso Querschnittsaufgaben.