



Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie der Stadt München

Protokoll des Stadtratshearings vom 8. Juli 2021

Aufgrund unvorhergesehener technischer Probleme liegt als Basis für das Protokoll des Stadtratshearings leider kein Tonmitschnitt vor. Wir bitten daher, Unschärfen bei der Zusammenfassung zu entschuldigen. Sollten Fragen oder Diskussionsbeiträge unvollständig oder nicht korrekt wiedergegeben sein, bitten wir um entsprechende Hinweise.

Am 08. Juli waren im Rahmen des Stadtratshearings drei Expertinnen aus Wissenschaft und Praxis eingeladen, zu ihren Erkenntnissen, Erfahrungen und Empfehlungen für die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie der Stadt München zu berichten. Wesentliche Punkte aus ihren Vorträgen und der anschließenden Diskussion mit Vertreter*innen der Stadt München werden hier in Text und Bild zusammengefasst.

Hinführung zum Thema

Zu Beginn des Hearings stellt die Moderatorin der Veranstaltung, [REDACTED] (Frauenakademie München), den Ablauf der Veranstaltung und die Vortragenden vor.

Thomas Bönig betont in seinem Grußwort die Gemeinsamkeiten zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung: Beide sind Querschnittsthemen, die tiefgreifende Veränderungen bewirken, sie sind in ihrer Umsetzung mit Widerständen verbunden und beide können davon profitieren, wenn sie zusammengeführt werden.

Durch die hohe Geschwindigkeit, in der sich die Gesellschaft durch Digitalisierung verändern, werden viele Menschen vor große Herausforderungen gestellt. Die Digitalisierung müsse bewusst gesteuert werden, damit ihre Potenziale sich für alle in guter Weise erschließen lassen, ohne Menschen auszuschließen. Die Gleichstellungspolitik setzte sich dafür ein, dass dieser Wandel positive Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit hat. Wichtig sei ein gegenseitiges Verständnis und Bewusstsein auf Seiten von Digitalisierung und Gleichstellung als Basis für die gemeinsame Gestaltung des Wandels.

Mehr Frauen in der IT allgemein und besonders auch in Führungspositionen seien nötig, um IT und Digitalisierung nutzungsfreundlicher, diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter zu gestalten. Digitalisierung müsse zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Inklusion führen.

Micky Wengatz, Stadträtin (StRin) und Vorsitzende der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen, erläutert den Hintergrund des Stadtratshearings. Digitalisierung und die damit verbundenen Folgen und Herausforderungen beeinflussen alle Lebens- und Arbeitsbereiche. Dies sei plastisch am Beispiel der Veränderung des Arbeitsplatzes zu sehen. Heute arbeiten viele Menschen im Homeoffice, die Teamarbeit wird virtuell organisiert, virtuelle Zusammenarbeit ist die neue Realität. Wenn Diversität bei der Gestaltung neuer Arbeitswirklichkeiten nicht mitgedacht werde, entstehe Geschlechterungerechtigkeit.

Nur wenn der digitale Wandel als soziotechnischer Prozess verstanden und bewusst gestaltet werde, könne die Digitalisierung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Das Stadtratshearing solle dazu dienen, mehr Transparenz über diese Chancen, Risiken und Handlungsoptionen zu erlangen, um die Digitalisierungsstrategie der Stadt München im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit auszurichten.

Impulsvorträge

[REDACTED] (Bosch Building Technologies), [REDACTED] (TU Braunschweig) und [REDACTED] (eaf Berlin) beleuchteten zu Beginn des Stadtratshearings in ihren Vorträgen die

aktuelle Situation der Gleichstellung in der Digitalisierung und gehen auf Chancen und Risiken bei der Umsetzung von digitalen Lösungen ein.

Geschlechtergerechte Gestaltung von digitalen Angeboten und Lösungen beginne damit, die Unterschiede bei Anforderungen und Nutzungsverhalten zwischen den Geschlechtern wahrzunehmen. [REDACTED] weist darauf hin, dass Studien wie der D21 Digitalindex zeigen, dass Frauen das Internet anders nutzen als Männer. Durch die Digitalisierung verändern sich die Arbeitsplatzprofile in den verschiedenen Branchen in unterschiedlicher Weise. Berufe in den Bereichen Fertigung, Verkehr, Logistik und Handel werden besonders intensiv durch die Digitalisierung beeinflusst. Es sei wichtig, dass Frauen, die in Ausbildung und Beruf wenig Berührungspunkte mit IT haben, dabei unterstützt werden, Digitalkompetenz zu erwerben und aktuell zu halten.

Schneevoigt betont, Digitalkompetenz sei ein Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe am digitalen Leben und Arbeiten. Ausbildung und Qualifizierung müssen Menschen ein Leben lang begleiten, da der Wandel durch Digitalisierung kontinuierlich weitergehe. Wichtig sei es, verschiedene Gruppen jeweils bedarfsgerecht abzuholen mit geeigneten Lehr- und Lernformaten. Die Inhalte müssen dabei über die Nutzung von Hard- und Software hinaus gehen. Zur Vermittlung von Digitalkompetenz gehören auch rechtliche Themen oder Prozesskompetenz. Die Verfügbarkeit aktueller Online-Angebote zum Selbstlernen habe die Zugangsmöglichkeiten zur Digitalkompetenz fundamental verändert. Eine wichtige Voraussetzung für deren Nutzung ist allerdings der Zugang zu Endgeräten für alle – hier sei der Staat gefragt, um eine digitale Grundausstattung für alle zugänglich zu machen.

In ihren Empfehlungen für die Stadt München betont [REDACTED] erneut die Bedeutung individualisierter Bildungsangebote. Außerdem gebe es auch Gestaltungsbereiche, die sich erst auf den zweiten Blick erschließen wie etwa eine gendergerechte Verkehrsplanung, die smarte Straßenbeleuchtung und ähnliche Lösungen einsetze, um Straßen auch nachts für Frauen sicher zu machen.

Sie empfiehlt bei der Besetzung des Digitalbeirats für die Stadt München neben Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft auch die Genderperspektive bewusst mitzudenken.

In der **Diskussion** zum Beitrag von [REDACTED] nimmt [REDACTED] (Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt München, GSt) Stellung zum Stichwort „lebenslanges Lernen“. [REDACTED] sei eine klassische Quereinsteigerin, die Verwaltung könne hiervon lernen, es gäbe einerseits einen Mangel an IT-Fachkräften bei der Stadt München und andererseits viele typische Frauenberufe in der Verwaltung, die mit der Digitalisierung wegfallen werden. Sie fragt [REDACTED] nach einem Vorschlag aus der Wirtschaft, dieses Dilemma anzugehen. [REDACTED] weist darauf hin, dass es sehr viele Zertifikate bzw. Zertifizierungen für IT-Fachkenntnisse im Internet gebe, die die Stadt München anerkennen sollte.

Berufsmäßiger (Bfm) StR Bönig ergänzt im Chat, dass dies eine richtige und wichtige Anregung von [REDACTED] sei, hier könne der öffentliche Dienst deutliche Vorteile generieren und lebenslanges Lernen auch für den öffentlichen Dienst interessanter machen.

[REDACTED] weist auf das Vorbild der skandinavischen Länder hin. Die Menschen brauchen Zugang zu gutem Netzwerk und Hardware. Kinder und Jugendliche, Flüchtlinge, Menschen mit Migrationshintergrund sollten das von der öffentlichen Hand bekommen, um Barrieren zu reduzieren und deren „lebenslanges Lernen“ anzustoßen.

[REDACTED] (IT-Referat der Stadt München, RIT) merkt an, dass man aus München diesbezüglich neidvoll nach Estland blicke. Auch wenn es ein kleines Land sei, habe man es dort wie von [REDACTED] skizziert gemacht. In München stehe man aktuell vor den finanziellen Herausforderungen infolge der Corona-Situation.

[REDACTED] (GSt) weist darauf hin, dass in vielen Bereichen, in denen Frauen arbeiten, Digitalisierung erfolge, aber nicht also solche benannt werde. Als Beispiel wird die

Digitalisierung vieler Geräte im hauswirtschaftlichen Bereich genannt, Frauen gehen mit dieser Technik um. Dies werde aber nicht wertgeschätzt und führe nicht dazu, dass diese Tätigkeiten aufgewertet und besser vergütet werden.

■■■■■ erwidert, dass es sehr viele alleinerziehende Frauen in Deutschland gebe, deren Bedürfnisse in der Arbeitswelt berücksichtigt werden müssen. Es sei fragwürdig, dass ein Unterschied gemacht werde, zwischen Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger. Bei Bosch habe man in Pandemie jeden Tag „virtuellen Kaffee“ getrunken, um alle „mitzunehmen“ und keine*n „außen vor“ zu lassen. Frauen seien in unserem Land immer noch die Schwächeren, wie Kinder und Menschen mit Migrationshintergrund: Eine Gesellschaft bzw. die Arbeitswelt dürfe sich nicht nur auf Starke fokussieren, sondern müsse auch Schwache mitnehmen.

■■■■■ (GSt) fragt nach, inwiefern genau die Verkehrsplanung zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen könne. ■■■■■ antwortet, dass es bspw. um Geschlechtergerechtigkeit bei autonomem Fahren gehe. Verkehrsplanung müsse dies berücksichtigen und Verkehrswege sicherer machen. Alle Gruppen müssen das Gefühl haben, dass auf ihre individuellen Bedürfnisse Rücksicht genommen werde.

■■■■■ (GSt) fragt nach zu dem Punkt, dass jeder Mensch Zugang zu PC / Internet haben solle. ■■■■■ gehe davon aus, dass die Menschen das zum Lernen nutzen. Schon Marx sei davon ausgegangen, Menschen würden bei nur fünf Stunden Arbeit täglich danach in Bibliotheken gehen und lesen – das habe sich nicht bewahrheitet. Sie fragt nach, was man machen könne, dass Menschen mit digitalen Tools lernen, statt Süchte zu kultivieren.

■■■■■ antwortet, es müsse eine Mischung geben aus digitalem Angebot, Kultur und weiteren Angeboten.

■■■■■ (GSt) fragt ■■■■■, welchen Gender Bias-Aspekte ihr im Berufsleben begegnet seien und wie dem begegnet werden könne.

■■■■■ antwortet: „Unterschätzt zu werden, auch, da ich mit 1,60 cm klein bin, da ich nicht studiert habe und eine Frau bin.“ Selbstbewusstsein sei das Gegenmittel, das müsse man Mädchen bereits beibringen.

Es wird weiterhin von ■■■■■ (GSt) auf die Doppel- und Dreifachbelastungen von Familienfrauen im Kontext von lebenslangem Lernen, Kompetenzerwerb und Vernetzung hingewiesen, insbesondere von Alleinerziehenden. Dieses Problem könne in einer hochkomplexen Gesellschaft mit höchsten Ansprüchen auf allen Ebenen nicht dem Individuum überlassen werden.

■■■■■ geht in ihrem Vortrag zunächst auf die Ursachen für die ungleiche Berücksichtigung der Geschlechter bei der Entwicklung technischer Produkte ein. Wesentliche Faktoren seien einseitige Machtstrukturen und stereotype Annahmen über Weiblichkeit und Männlichkeit. Außerdem befasse sich die Genderforschung damit, welchen Einfluss das Wissenschaftsverständnis und bestimmte Methoden in den Ingenieurdisziplinen auf die gesellschaftlichen Folgen ihres Tuns haben. Auch ein Verständnis für die Hintergründe und Folgen der ungleichen Partizipation verschiedener gesellschaftlicher Gruppen an den technischen Disziplinen sei wichtig, um künftig geschlechtergerechte Produkte entwickeln zu können. Auch im entsprechenden europäischen Rechtsrahmen seien soziotechnische Ansätze noch unzureichend verankert.

Die sogenannte Ich-Methodik – also die Annahme, man könnte bei der Ermittlung von Anforderungen von sich selbst ausgehen – sorge in einer männlich geprägten Entwicklungsumgebung dafür, dass Anforderungen etwa von Frauen vernachlässigt werden. Ähnliches gelte für die ungeprüfte Übernahme von Stereotypen als Vorlage für Anforderungen an Produkte.

Bei der Technikgestaltung spielen Annahmen über die künftigen Nutzenden und deren Nutzungskontexte eine maßgebliche Rolle. Indem technische Produkte selbst in ihrer Nutzung wiederum die Handlungen der Nutzenden beeinflussen, komme der Technikgestaltung eine politische Dimension zu. [REDACTED] verdeutlicht dies an verschiedenen Beispielen u. a. einem intelligenten Universitätsgebäude, das mit einer smarten Zugangstechnik ausgestattet wurde. Bei der Ausgestaltung lag der Fokus auf Studierenden und wissenschaftlichem Personal. Das Reinigungspersonal wurde bei diesem Entwurf nicht berücksichtigt und erhielt so keinen Zugang zum Gebäude.

[REDACTED] stellt verschiedene Ansätze vor, um diese Probleme bei der Technikgestaltung zu vermeiden. Nutzer*innenzentrierte Ansätze beteiligen die künftigen Nutzenden am kompletten Prozess der Technikgestaltung und sorgen so dafür, dass alle relevanten Anforderungen und künftigen Nutzungskontexte beim Technike Entwurf berücksichtigt werden können. Technikgestaltende und -nutzende lernen so gegenseitig voneinander. Ähnlich sorgen Ansätze aus der Genderforschung dafür, dass Geschlechterperspektiven angemessen bei der Technikgestaltung berücksichtigt werden.

Im zweiten Teil ihres Vortrags beschäftigt sich [REDACTED] mit der Frage, inwieweit die dargestellten Ansätze auch dazu genutzt werden können, um Bias und Diskriminierung durch künstliche Intelligenz (KI) zu verhindern.

Sie illustriert zunächst anhand verschiedener Beispiele, wie existierende KI-Lösungen Frauen oder schwarze Personen signifikant schlechter erkennen oder diese bei Entscheidungsvorschlägen diskriminieren. Ursache seien systematische Diskriminierung durch die eingesetzten Entscheidungslogiken oder auch unausgewogen zusammengesetzte Trainingsdatensätze.

Besondere Umsicht sei daher bei der Entwicklung und Nutzung von Algorithmen basierten Lösungen für die Vorhersage von individuellem Verhalten oder als Basis für Entscheidungssysteme geboten. Wenn die Datenbasis für solche Algorithmen Ungleichverteilungen widerspiegelt oder einzelne Personengruppen überhaupt nicht beinhaltet, könne sie kaum als Grundlage für geschlechtergerechte Entscheidungen dienen.

Wichtig sei es daher, solche Trainingsdaten auf ihre Zusammensetzung hin zu kontrollieren und die Logik hinter den genutzten Algorithmen für alle nachvollziehbar zu machen.

Wissenschaftlich-interdisziplinäre Begleitung bei der Entwicklung solcher Lösungen sei wichtig, um die Wirkung der Technik zu prüfen und falls nötig zu korrigieren.

In der **Diskussion** zum Vortrag von [REDACTED] wurde von [REDACTED] (Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*) das Eingehen auf die Themen der Zweigeschlechtlichkeit, Intersektionalität und auf die verschiedenen Bias-Aspekte gelobt.

[REDACTED] betont in ihrem Impuls, dass Geschlechtergerechtigkeit in allen Phasen der Gestaltung von digitalen Angeboten umgesetzt werden müsse. Dafür sei ein ganzheitlicher Blick gefragt, allerdings gebe es keine Checkliste zur Entwicklung gendergerechter Lösungen.

Die Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven beginne bei der Ermittlung von Anforderungen: Eine möglichst vielfältige Zusammensetzung der Personen, die zu ihren Anforderungen an eine Lösung befragt werden, sowie eine bunte Mischung in Entwicklungsteams soll dafür sorgen, dass keine einseitigen, geschlechterungerechten Lösungen entstehen. Methodische Hilfestellungen und Leitfäden können die Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Anforderungen und die geschlechtergerechte Umsetzung unterstützen. Wie auch [REDACTED] weist sie auf verschiedene konkrete Leitfäden zur Umsetzung geschlechtergerechter Lösungsentwicklung hin (Gender-UseIT, Gender Extended Research and Development (GERD) Modell)

Auch das Testen der fertigen Lösung sollte von möglichst bunt zusammengesetzten Gruppen übernommen werden.

Neben der partizipativen Entwicklung von digitalen Lösungen spielen auch die kritische Betrachtung der Wirkung technischer Lösungen eine wichtige Rolle für die Frage der Geschlechtergerechtigkeit: Zugangsmöglichkeiten für alle und die Neutralität technischer Lösungen sollten ebenfalls hinterfragt werden insbesondere im Hinblick auf die Entscheidungen, die von solchen Lösungen vorgeschlagen werden und die Datengrundlagen, die dafür genutzt werden.

Sie weist darauf hin, dass Systeme, die Fehler machen bzw. falsche Ergebnisse liefern können, häufig dort eingesetzt würden, wo Fehler nicht vorgesehen sind.

■■■■■ hebt die Punkte von ■■■■■ hervor, dass Entscheidungslogiken transparent und nachvollziehbar gemacht und in ihrer Wirkung überprüft werden müssen. Zudem müsse die erforderliche Kompetenz zur Beurteilung solcher Lösungen aufgebaut und Prozesse für Beschwerden gegen Algorithmen basierte Entscheidungen eingeführt werden.

Gute Beispiele für geschlechtergerechte Lösungen gebe es u. a. in Wien und Barcelona. In Barcelona gebe es bspw. eine spezielle Stelle, die den Einsatz von KI prüft, die jeweils letzte Entscheidung liege dort immer bei einem Menschen. Sie empfiehlt München, beim Einsatz von KI Prüfmechanismen einzuführen für das Monitoring der Lösungen und ihrer Wirkungen.

Die Nutzung künstlicher Intelligenz böte allerdings auch eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Entscheidungen, wenn solche Lösungen entsprechend entwickelt würden. Als Beispiel nannte ■■■■■ etwa eine Anwendung, die bei der geschlechtergerechten Formulierung von Stellenausschreibungen unterstützt.

Technische Lösungen haben den Vorteil, dass sie nicht müde werden oder launisch seien und daher zu jeder Zeit fairere Entscheidungen unterstützen können.

Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung erfordere allerdings nicht nur die Berücksichtigung aller Perspektiven bei der Umsetzung einzelner digitaler Angebote, sondern auch deren Beteiligung an Entscheidungen über die grundsätzliche Ausgestaltung des digitalen Wandels. Die Einführung eines Digitalbeirats sei eine gute Gelegenheit, um diese Anliegen bei der Zusammensetzung der Mitglieder entsprechend zu berücksichtigen.

Für die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie empfiehlt sie der Stadt München, Gleichstellung als Querschnittsthema mit der Digitalisierung zu verbinden, fachübergreifend bei der Umsetzung geschlechtergerechter Lösungen zusammen zu arbeiten und gemeinsam Leitlinien und Prozesse für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung zu entwickeln.

Man könne auch bei Ausschreibungen darauf achten, Unternehmen mit einem hohem Frauenanteil zu beauftragen, um ihre Perspektive bei der Lösungsentwicklung einzubinden. Wichtig sei es auch, großflächig eigene Kompetenz zu Gendergerechtigkeit aufzubauen.

In der **Diskussion** zum Vortrag von ■■■■■ wird von ■■■■■ (Direktorium München, DIR) die Frage gestellt, ob es Kenntnisse zu Zielgruppen gebe, bei denen besonderer Handlungsbedarf in Bezug auf Digitalisierung bestehe. ■■■■■ verweist auf einschlägige Studien, betont aber auch, dass es bei der Beurteilung des Handlungsbedarfs auf das jeweils konkrete Angebot und die betreffenden Zielgruppen ankomme. Durch die partizipative Gestaltung könne der jeweilige Bedarf ermittelt und das Angebot entsprechend gestaltet werden.

Weiterhin fragt StRin Greif, ob es Empfehlungen zu Maßnahmen gebe, die aus dem Bestehenden heraus unternommen werden können, ohne zusätzliches Budget. ■■■■■ antwortet, dass dies pauschal schwer zu beantworten sei.

■■■■■ ergänzt im Chat: Digitalisierung funktioniere nur, wenn Nutzer*innen- bzw. Kund*innenanforderungen berücksichtigt werden.

Von allen Vortragenden wurde das Engagement der Stadt München für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung gelobt. München habe auch mit der

Veranstaltung eines entsprechenden Hearings schon viel unternommen und solle auf diesem guten Weg weitergehen.

Panel-Diskussion

Zu Beginn der Diskussion formuliert [REDACTED], Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, ihre Erwartungen daran, wie Gleichstellung durch Digitalisierung befördert werden kann. Sie erhoffe sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, da durch Digitalisierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden könne. Die in der Digitalisierungsstrategie vorgesehene Social Community Plattform könne etwa dazu genutzt werden, um Angebote zur Unterstützung der Care-Arbeit sichtbar und zugänglich zu machen. Sie betont, dass auf faire und sichere Arbeitsbedingungen geachtet werden müsse und auch darauf, den sog. Gender-Pay Gap nicht größer werden zu lassen.

Durch die Digitalisierung könnten neue Zugänge zu Beteiligung geschaffen werden, diese müssen auch für Frauen sichere Orte sein, an denen auch für sie relevante Themen verhandelt werden. Außerdem sei es wichtig, dass Frauen in der IT Gestaltungsverantwortung übernehmen (als Programmierinnen, Projektleiterinnen, Testpersonen, in Entscheidungsgremien) und dafür die nötigen Kompetenzen aufgebaut würden.

[REDACTED] ergänzt, es bedürfe partizipativer Methoden, man müsse Zielgruppen ausmachen und definieren und intersektionale Perspektiven einnehmen.

[REDACTED], IT-Referat der Landeshauptstadt München, IT-Strategie und IT-Steuerung / IT-Controlling, wird zum Einstieg in die Diskussion nach bisherigen und künftigen Formaten zur Einbindung der Stadtgesellschaft in die Gestaltung der Digitalisierung gefragt. Sie führt aus, dass bereits im Rahmen des EU-Projekts Smarter Together Formate entwickelt und umgesetzt wurden, um smarte Lösungen zur energetischen Sanierung gemeinsam mit den Menschen in den betreffenden Stadtteilen zu entwickeln. Diese Erfahrungen werden übertragen auf die aktuelle Maßnahme WerkSTADT digitales München (ehemals Bürgerlabs), um beispielsweise durch Workshops mit Familien möglichst viele Perspektiven bei der Umsetzung digitaler Lösungen einzubinden. Die Stadt München nutzt dafür eine Reihe verschiedener Formate wie etwa die Future Camps, Hackathons oder den Open Government Tag, um neue Themen so zu gestalten, dass sie bei den Bürger*innen ankommen. Konkret werde auch heute schon kontrollt, wie die Digitalisierungsservices hin zu den Bürger*innen angenommen werden. Es werden Daten zur Nutzung der Onlineservices erhoben und man stelle fest, dass bis auf Hackathons Frauen sogar etwas mehr vertreten seien als Männer.

[REDACTED] ergänzt, zur Einbindung möglichst vieler Menschen sollten begeisterte Multiplikator*innen für dieses Thema ausgebildet und eingesetzt werden. [REDACTED] fügt hinzu, einfache Sprache sei besonders wichtig, das „Buzzword-Bingo“ müsse beendet werden.

Die Moderatorin fragt [REDACTED], IT-Referat der Landeshauptstadt München (LHM), IT-Sicherheitsmanagement nach den Bereichen, in denen am wahrscheinlichsten mit digitaler Gewalt gegen Frau gerechnet werden müsse. [REDACTED] erläutert, dass überall dort, wo über IT-Services der Stadt München Kommunikation ermöglicht werde, auch digitale Gewalt ausgeübt werden könne. Sowohl aus externer Sicht, wenn es etwa um Bürgerbeteiligungsplattformen oder ähnliches gehe, wie auch aus Innensicht im Hinblick auf das Münchner Social Intranet, Wilma.

Gefragt nach seiner Einschätzung, welche Maßnahmen aus Sicht der IT-Sicherheit als Vorkehrung gegen digitale Gewalt getroffen werden könnten, erklärt [REDACTED], grundsätzlich gehe es in der Informationssicherheit um den Schutz aller Informationen, die durch die LHM verarbeitet werden. Im Hinblick auf das Thema Gleichstellung erfolge im Bereich der Informationssicherheit keine gesonderte Betrachtung. Die IT-Sicherheit führe somit kein (gender)spezifisches Schutzziel z. B. im Hinblick auf Cyberharrassment oder ähnliches. Der Schutz der Vertraulichkeit, als aktives Schutzziel der Informationssicherheit, könne jedoch

präventiv wirken, wenn es um konkrete Formen wie z. B. Cyber-Stalking geht. Indem der unbefugte Zugriff auf Informationen und insbesondere personenbezogene Informationen erschwert oder unmöglich ist, werden auch die Möglichkeiten für Angriffe oder Stalking vermindert.

Digitale Gewalt setzt nach [REDACTED] zum Teil die geschlechtsspezifische analoge Gewalt fort, hat aber auch neue Formen der geschlechtsspezifischen Gewalt entwickelt. Frauen sind von digitaler Gewalt überproportional betroffen und empfinden sie als großes Hindernis, sich an digitalen Angeboten zu beteiligen. Die Kommune hat eine besondere Verantwortung ihre digitalen Angebote so zu konzipieren, dass digitale Gewalt erst gar nicht entsteht bzw. es Melde- und Schutzmöglichkeiten vor dieser Gewalt gibt. Dazu braucht es multiprofessionelle Teams, Ansprechpersonen und abgestimmte Reaktionsprozesse.

[REDACTED] weist darauf hin, dass man mit der „Geschlechterbrille“ draufschauen müsse, da Internet und Social Media-Plattformen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich seien. Belästigungen würden dann von extrem Vielen gesehen – das bedeute eine „größere Skalierung“ als Belästigung z. B. auf der Straße bei nur einigen wenigen Zeug*innen.

[REDACTED] empfiehlt die „KI-Brille“ zum Herausfiltern von bestimmten Begriffen.

[REDACTED] schätzt die aktuellen Fähigkeiten von KI-Lösungen noch nicht als geeignet ein, digitale Gewalt wirksam zu verhindern. In Fällen digitaler Gewalt bestehe die einzige Möglichkeit darin, dass durch den Einsatz von Technologien Kommunikationsflüsse analysiert werden und bei Auftreten von bestimmten Mustern eine entsprechende Warnung ausgelöst wird. Hierbei sei jedoch zu beachten, dass nach dem Erkennen eines solchen Vorfalls auch eine Reaktion erfolgen müsse. Die hierfür notwendigen Fähigkeiten seien in der Regel jedoch weniger technisch als organisatorisch zu sehen. Es seien entsprechende Prozesse notwendig, Befugnisse für handelnde Personen müssten vorhanden sein und ganz generell eine einheitliche Policy, wie die LHM stadtweit einheitlich über alle betrachteten Plattformen hinweg bei einem Auftreten mit solchen Ereignissen umgehen möchte.

Aus technischer Sicht sehe er die aktuellen Möglichkeiten hier noch nicht als ausgereift genug an, da z. B. die Fähigkeiten solcher (KI-basierten) Detektions-Systeme im Hinblick auf die Erkennung eines Kommunikations-Kontextes heute noch zu begrenzt seien. Daher erfolge oftmals eine isolierte Filterung von Nachrichten auf Basis von Phrasen und Wörtern. Automatische Sperrungen von Beiträgen etwa auf Beteiligungsplattformen (bei denen der Content sehr variabel sei) müssten in der Reaktion dann trotz Technologieeinsatz manuell geprüft werden. Eine einfachere Lösung wäre daher sinnvoll wie z. B. ein „Report this“-Knopf an jedem Posting. Dies sei ein gangbarer Weg für LHM. Dieser wiederum mache jedoch nur Sinn, wenn die oben angesprochenen organisatorischen Maßnahmen umgesetzt bzw. entsprechende Strukturen und Prozesse auch vorhanden seien.

Auch [REDACTED] bestätigt, dass heutige Stufen von künstlicher Intelligenz noch nicht in der Lage seien, sexuelle Gewalt eindeutig zu erkennen. Multiprofessionelle Teams seien gefragt, digitale Gewalt zu erkennen und dagegen vorzugehen.

[REDACTED] (DIR) fragt, was mit dem Schutz von Stadträt*innen sei, die ja auch öffentlich agieren. [REDACTED] antwortet, dass es nicht im Verantwortungsbereich der Stadt München läge, die Kommunikation auf privatwirtschaftlich betriebenen Social Media- oder E-Mail-Plattformen zu überwachen. Hier sieht die Gesetzgebung die Verantwortung jeweils bei den Betreiber*innen dieser Plattformen, die Stadt München könne nur in ihrem eigenen Verantwortungsbereich, auf ihren eigenen Plattformen tätig werden.

Am Ende des Hearings wird von [REDACTED] (Grafische Visualisierung) die zeichnerische Dokumentation erläutert, die sie parallel zu den Vorträgen und der Diskussion erstellt hat (siehe Folgeseite). Die wesentlichen Themen des Hearings sind grafisch und in Stichworten in verschiedenen Clustern angeordnet.

Die Moderatorin bittet [REDACTED] und [REDACTED] jeweils um abschließende Statements:

[REDACTED]

Die Digitalisierung unserer Lebensbereiche ist kein ausschließlich technisches Ereignis, die fortschreitende Digitalisierung determiniert die Lebensrealität und den Alltag von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter und nimmt dabei erheblichen Einfluss auf Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und die Diskriminierungsrisiken bestimmter Gruppen setzen sich im digitalen Raum fort, wenn sie nicht fokussiert und gezielt abgebaut werden. Eine gendersensible Digitalisierung hat aber das Potential, einen innovativen Beitrag zur Gleichstellung zu leisten.

Voraussetzungen dafür sind, dass Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter einen gleichberechtigten Zugang zu digitalen Endgeräten und die notwendige digitale Kompetenz haben, beides ist unbedingt zusammen zu denken und entsprechende Angebote zu entwickeln.

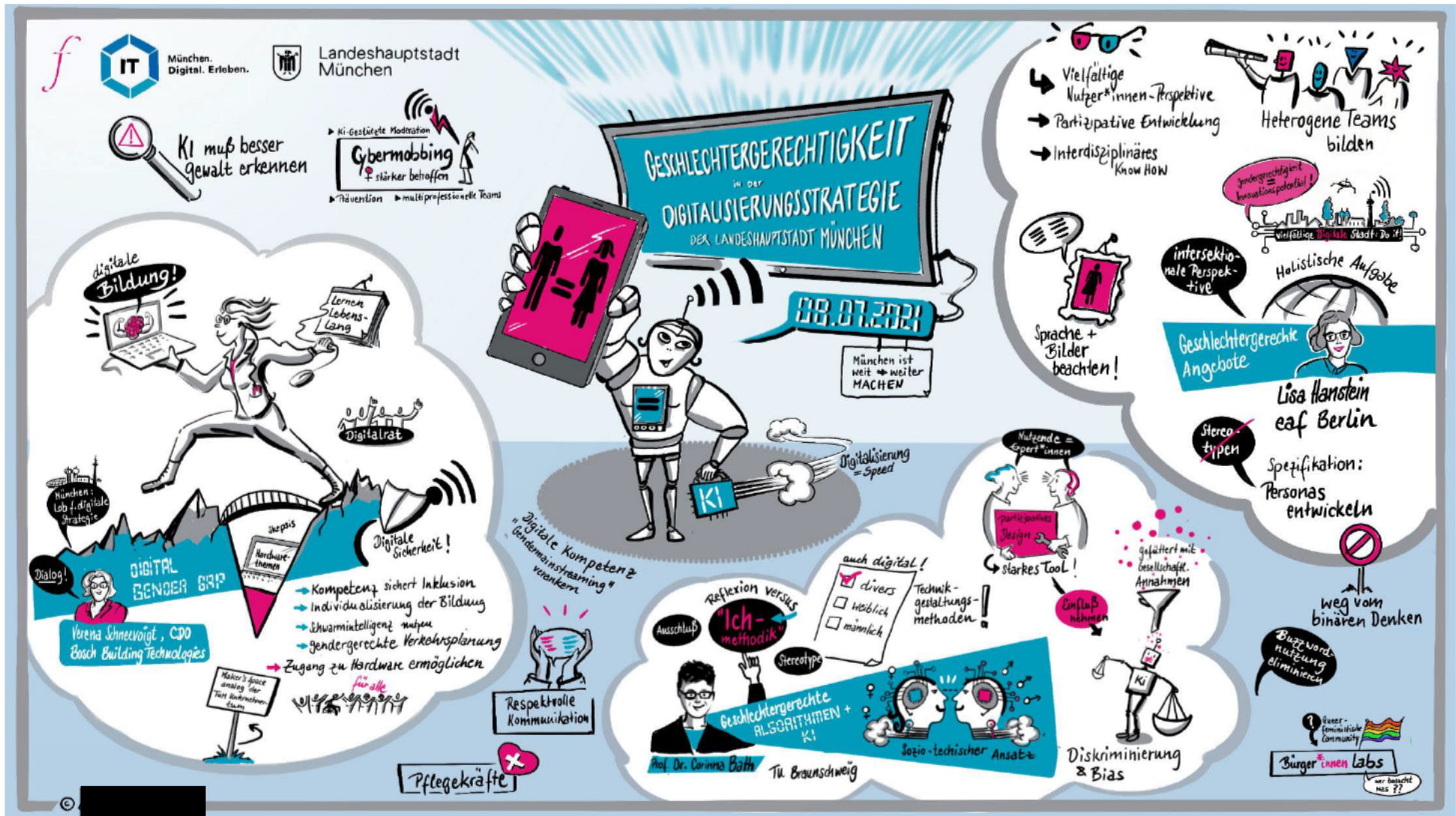
Im Referat für Informationstechnologie und seinen angeschlossenen Eigenbetrieben und Gesellschaften wird Genderkompetenz benötigt, die es als fachliche Kompetenz auszubilden gilt. Damit im RIT und seinen Betrieben/ Gesellschaften gemischte Teams an der Ausgestaltung der Digitalisierung arbeiten, müssen gezielte Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen auf allen Hierarchieebenen und Entscheidungsgremien in der IT entwickelt werden.

Damit das in der Digitalisierungsstrategie formulierte strategische Prinzip der Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit in konkretes Handeln mündet, werden für die digitalen Projekte auf der Prozessebene Gleichstellungsziele mit konkreten Maßnahmen und Indikatoren benötigt, die evaluiert und an den Stadtrat berichtet werden. Dabei ist auch das Thema Prävention und Intervention von und bei digitaler Gewalt zu implementieren. Letztendlich entspricht das dem bei der Stadt München geltenden und umzusetzenden Gender Mainstreaming-Prinzip. Einen Rahmen können Leitlinien bilden und die Digital Charta, die entsprechend (weiter) zu entwickeln sind.

[REDACTED]

Die interessantesten Erkenntnisse für mich waren, dass uns von allen drei Referentinnen bescheinigt wurde, dass wir schon weit sind in vielen Bereichen und die Umsetzung viel Arbeit ist und nichts von heute auf morgen.

Aus meiner Sicht sind die wichtigsten Handlungsansätze, die Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit in der Fortschreibung der Digitalisierungsstrategie auszugestalten und zu prüfen, ob es dabei "Quick Wins" geben kann. Eine gendergerechte Nutzung von Ressourcen bei freiwilligen Maßnahmen, die auf die Bürger*innen wirken, wollen wir dabei in den Fokus rücken. Die Idee, Anforderungen an Digitalisierungslösungen aus einer sozio-technischen Perspektive zu erheben, ist ein Ansatz, dessen Pilotierung ich mir gut vorstellen kann. Dabei gilt es die richtigen Kompetenzen zusammenzubringen und ggf. durch entsprechende Qualifizierungen zu schaffen, so dass eine Anschlussfähigkeit in den Diskussionen besteht. Es gibt aber auch Themen in der Digitalisierung, die unmittelbar geringe Ansatzpunkte für Gendergerechtigkeit bieten wie zum Beispiel die Sensordaten zu Luft- und Klima.





Am Ende des Hearings fasst Bfm StR Bönig zusammen, dass die Qualität der Vorträge und Diskussionsbeiträge sehr hoch gewesen sei und er viele Ideen mitgenommen habe. Es sei wichtig, solche Themen öfter anzusprechen und Technik und Soziales künftig mehr zusammen zu denken. Ein wichtiger Befund sei, wer keinen Zugang zu guter Hard- und Software habe, könne an der digitalen Gesellschaft nicht partizipieren. Auch Menschen ohne akademische Bildung müssen partizipieren können.

Das Thema Gleichstellung sei nicht nur eine große gesellschaftliche Herausforderung für mehr Fairness, sondern viel mehr eine riesige Chance, um noch brachliegende Potentiale zu heben, die bisher leichtfertig vertan und nicht genutzt werden. Man müsse der Gleichstellung deutlich mehr Geschwindigkeit und Nachhaltigkeit geben, weil alle davon enorm profitieren werden.