

Implementierung von gender planning im Referat für Klima- und Umweltschutz

194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 14854

Beschluss des Ausschusses für Klima- und Umweltschutz vom 28.01.2025 (VB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

Anlass	194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024
Inhalt	Die 194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024 fordert die Implementierung von gender planning im Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU). Genannt sind sechs Maßnahmen, die vom RKU umzusetzen sind. Die vorliegende Beschlussvorlage stellt den aktuellen Arbeitsstand bei der Umsetzung der Forderungen dar.
Gesamtkosten / Gesamterlöse	Die Finanzierung, sofern sie erforderlich ist, erfolgt aus eigenen Budgetmitteln.
Klimaprüfung	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Ja, positiv Es wird erwartet, dass sich die in der Beschlussvorlage aufgeführten Maßnahmen positiv auf die Klimaschutzmaßnahmen der Landeshauptstadt München (LHM) auswirken können: durch die Berücksichtigung von Aspekten der Gendergerechtigkeit könnten u.a. mehr aufgeschlossene Akteurinnen für den Klimaschutz gewonnen oder insgesamt eine breitere Unterstützung für mehr Klimaschutz in der LHM erreicht werden. Auch könnten bereits bestehende Maßnahmen durch einen zielgerichteteren Blick auf geschlechterspezifische Bedarfe bessere Wirkungen entfalten. Eine konkrete Quantifizierung ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich.
Entscheidungs- vorschlag	Das RKU wird weiter an der Umsetzung der 194. Handlungsempfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen arbeiten, um gender planning in Strukturen und Fachthemen des Referates zu implementieren.
Gesucht werden kann im RIS auch unter	Klimaschutz, Gleichstellung, gender planning, Geschlechtergerechtigkeit, Quartier
Ortsangabe	-/-

Implementierung von gender planning im Referat für Klima- und Umweltschutz

194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 14854

2 Anlagen

Beschluss des Ausschusses für Klima- und Umweltschutz vom 28.01.2025 (VB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag der Referentin	3
1. Management Summary	3
2. Ausgangslage	3
2.1 Das Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU)	3
2.2 Auslöser für die 194. Handlungsempfehlung	4
3. Empfehlungen der Stadtratskommission	5
3.1 Gender Mainstreaming- und Genderkompetenzschulungen für alle Akteur*innen zur fachlichen Umsetzung der klimafreundlichen und klimaresilienten Quartiersentwicklung	5
3.2 Gestaltung des Rahmenvertrags und aller weiteren verbindlichen Vereinbarungen mit der Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung mbH (MGS) mindestens zu folgenden gender planning Aspekten: Einsatz genderkompetenten Personals (s. Punkt 3.1), Analyse geschlechter-spezifischer Betroffenheiten, Durchführung geschlechterbezogener und gleichstellungsorientierter Informations- und Beteiligungsverfahren (auch Re:think), Dokumentation der geschlechtssensiblen Sanierungsprozesse	6
3.3 Umsetzung von Gender Budgeting insbesondere in Bezug auf Richtlinien und Bewilligungskriterien sowie der Gremienstruktur des städtischen Kofinanzierungsfonds, geschlechtergerechter Vergabe und der Einrichtungsförderung (z.B. Fördergrundsätze, Monitoring in Bezug auf Nutzen für geschlechterbezogene Zielgruppen)	7
3.4 Einarbeitung von geschlechterbezogenen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskriterien ins Wirksamkeitscontrolling und Abbildung im zugehörigen Stufenplan	7
3.5 Implementierung von gender planning in den referatsbezogenen Entscheidungs- und Begleitgremien	9

3.6	Erarbeitung referatsübergreifender Leitlinien zu geschlechtergerechtem Planen und Bauen (mit Baureferat, Mobilitätsreferat und Referat für Stadtplanung und Bauordnung) unter Benennung geeigneter Fachkräfte aus den Arbeitsfeldern des RKU	9
4.	Personalressourcen für die Gleichstellungsarbeit im RKU.....	10
5.	Ausblick und weiteres Vorgehen	10
6.	Klimaprüfung.....	11
7.	Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten.....	11
II.	Antrag der Referentin	12
III.	Beschluss.....	12

I. Vortrag der Referentin

1. Management Summary

Die 194. Handlungsempfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024 ist am 07.03.2024 beim Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU) eingegangen. Darin wird empfohlen, gender planning im RKU zu implementieren (Anlage 1).

Zunächst wird die Ausgangslage geschildert. Diese umfasst die Gründungsgeschichte des RKU sowie die Hintergründe für das Verfassen der Handlungsempfehlungen. Im Folgenden werden die Empfehlungen im Einzelnen beleuchtet und der aktuelle Sachstand zur Umsetzung geschildert. Zum Schluss folgt ein Überblick über die aktuellen und künftigen Personalressourcen für die Gleichstellungsarbeit im RKU sowie ein Ausblick auf das weitere Vorgehen in Bezug auf die Umsetzung der Empfehlungen sowie Aktivitäten im Engagement des RKU für mehr Geschlechtergerechtigkeit.

2. Ausgangslage

2.1 Das Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU)

Zum 01.01.2021 wurde in München das RKU gegründet. Die Mission war und ist es, das Ziel der Klimaneutralität für die Landeshauptstadt München (LHM) bis 2035 und die Stadtverwaltung bereits bis 2030 umzusetzen und München zu einer lebenswerten, resilienten und nachhaltigen Stadt zu machen. Arbeitsschwerpunkte des Referates sind unter anderem:

- Nachhaltige Entwicklung, Umweltvorsorge in der räumlichen Planung, Stadtklima, Grundwasser und Klimaanpassung sowie die Lärmvorsorge und Luftreinhaltung
- Förderung von Einrichtungen und Projekten im Umweltbereich
- Klimaschutz und Energie
- Naturschutz und Biodiversität
- Umweltschutz

Ein zentrales Element für die Arbeit des RKU ist der „integrierte Quartiersansatz“. Beim integrierten Quartiersansatz wird vor allem der dicht bebaute Innenstadtbereich mit wenig Freiraum und vielen Hitzeinseln betrachtet. Hier werden die Themen Sanierung und Heizungstausch, Wärmeversorgung, Photovoltaikaustausch, Klimaanpassung und (nahräumliche) Mobilität betrachtet und Maßnahmen in die Umsetzung gebracht. Basierend auf der Nutzwertmethodik und des kommunalen Wärmeplans des RKU wird die Strategie des integrierten Quartiersansatzes in Bestandsquartieren umgesetzt. Ziel ist es, bis 2035 einen klimaneutralen Gebäudebestand in möglichst vielen Quartieren zu erreichen. Das RKU arbeitet dabei eng mit anderen Referaten der Stadtverwaltung sowie mit der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft zusammen, um eine nachhaltige Entwicklung der LHM zu fördern.

Nachdem organisatorische, personelle und strategische Fragen die Arbeit des Referates in den ersten eineinhalb Jahren bestimmt haben, liegt der Fokus seitdem stärker auf den inhaltlichen Schwerpunkten wie dem Quartiersansatz und der Wärmewende.

Im November 2022 wurde eine eigene Gleichstellungsbeauftragte für das RKU berufen, um der Wichtigkeit der Thematik Rechnung zu tragen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die

Gleichstellungsbeauftragten des Gesundheitsreferates (GSR) bzw. ehemaligen Referates für Gesundheit und Umwelt (RGU) die Funktion auch für das RKU übernommen.

Seitdem wurde eine referatsinterne Gender-AG gegründet. Mitarbeiter*innen des RKU kommen hier im sechswöchigen Rhythmus zusammen, diskutieren aktuelle Themen und organisieren verschiedene Veranstaltungen. Beispielhaft zu nennen sind der Girls' und Boys' Day 2024 und ein veganes Buffet zum Welternährungstag.

2.2 Auslöser für die 194. Handlungsempfehlung

Der Klimawandel ist eine wissenschaftlich belegte Tatsache und wird von zahlreichen Forscher*innen weltweit untersucht. Laut dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) hat der menschliche Einfluss auf das Klima zu einer Erderwärmung geführt, die erhebliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt hat. (Vgl. Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), 2023)¹. Eine Dimension des Klimawandels, die oft vernachlässigt wird, ist die Geschlechtergerechtigkeit. Laut dem Bericht "Gender and climate change: final report" der Europäischen Umweltagentur sind Frauen und Männer unterschiedlich von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen und haben in der Regel deutlich eingeschränkte Möglichkeiten als Männer, damit umzugehen und sich darauf vorzubereiten. (Vgl. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), 2012)². Beispielsweise ist die Sterberate von Frauen bei Hitzewellen deutlich höher als diejenige von Männern. „Die erhöhte Sterblichkeit von Frauen könnte demnach eine Folge der schlechteren Versorgung alleinlebender Personen sein, von der Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung häufiger betroffen sind als Männer. Aber auch die Schlechterstellung von Frauen im Bereich der Erwerbsökonomie, wie der sogenannte Gender Gap bei Einkommen und Vermögen (SDG3), spielen dabei eine Rolle. Frauen sind demnach besonders anfällig, ebenso wie weitere Personengruppen, die von der Unterstützung anderer abhängig sind. Dies betrifft vor allem Alleinlebende und Personen mit niedrigem sozioökonomischem Status.“ (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), 2018)³

Bisher wurde selten ein differenzierter Blick auf die geschlechterbezogene Betroffenheit geworfen, ebenso wurden in der Entwicklung von Lösungen weibliche Strategien und Ansätze gar nicht oder nicht angemessen berücksichtigt, obwohl das Interesse zum lebenswerten Erhalt unserer Umwelt in erheblichem Maß von Frauen* getragen wird. Frauen sind häufig wegen ihrer geschlechtsspezifischen Betroffenheit wichtige und dem Klimaschutz aufgeschlossene Akteurinnen für Klima und Umwelt. Auch internationale Ausschreibungen und Vergaben von Preisen zur Bekämpfung des Klimawandels verdeutlichen, dass Frauen die Umsetzung internationaler Klimastrategien effektiv weiterbringen.

Jeder Aspekt des Klimawandels ist direkt oder indirekt genderrelevant. Klimapolitik kann einen wichtigen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten und durch die Berücksichtigung von Genderaspekten zugleich ihre gesellschaftliche Wirksamkeit verbessern.

In München sind die Auswirkungen des Klimawandels bereits spürbar. Seit Beginn der Beobachtungen im Jahr 1955 hat die Wärmebelastung in München zugenommen und die Erwärmung wird sich mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter fortsetzen (Vgl. Deutscher Wetterdienst (DWD), 2020)⁴. Es ist daher auch in München für eine erfolgreiche Klimaschutzpolitik entscheidend, die Geschlechterperspektive in den Klimaschutzmaßnahmen zu berücksichtigen.

¹ Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). (2023). KLIMAWANDEL 2023 Synthesebericht. Von Zusammenfassung für die politische Entscheidungsfindung https://www.de-ipcc.de/media/content/IPCC_AR6_SYR_DE_barrierefrei.pdf abgerufen.

² Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE). (2012). Überprüfung der Umsetzung des . Von Wichtigste Feststellungen: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-and-climate-change-main-findings?language_content_entity=en abgerufen.

³ Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). (18. Mai 2018). Geschlechtergerechtigkeit und Klimapolitik. Von <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/269306/geschlechtergerechtigkeit-und-klimapolitik/> abgerufen.

⁴ Deutscher Wetterdienst (DWD). (2020). Stadtklimatische Untersuchungen der sommerlichen Temperaturverhältnisse und des Tagesgangs des Regionalwindes ("Alpines Pumpen") in München. Von https://www.dwd.de/DE/leistungen/pbfb_verlag_berichte/pdf_einzelbaende/252_pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=4 abgerufen.

Auch das RKU teilt diese Ansicht und bedankt sich daher für die 194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024 zur Implementierung von gender planning im RKU. Das RKU wird darin aufgefordert im Rahmen der stadtweiten Implementierung sechs verschiedene Maßnahmen umzusetzen. Diese werden im Folgenden genauer beleuchtet.

3. Empfehlungen der Stadtratskommission

3.1 Gender Mainstreaming- und Genderkompetenzschulungen für alle Akteur*innen zur fachlichen Umsetzung der klimafreundlichen und klimaresilienten Quartiersentwicklung

„Der internationale Begriff Gender Mainstreaming lässt sich am besten mit Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit übersetzen. Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen. Dieses Vorgehen, für das sich seit der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen (VN) 1995 international der Begriff Gender Mainstreaming etabliert hat, basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2021)⁵

Die LHM bekennt sich zur Geschlechtergerechtigkeit gegenüber ihren Bürger*innen, Mitarbeiter*innen und macht damit das Gender Mainstreaming-Konzept zu einer wichtigen Grundlage ihrer Arbeit.

Zur Umsetzung dieser Empfehlung sind zunächst die relevanten Akteur*innen in der Quartiersarbeit sowie Arbeits- und Themenbereiche in der Quartierarbeit zu identifizieren, die eine Genderrelevanz aufweisen könnten:

- Zielgruppenansprache
- Beteiligungsformate und -verfahren
- Zugänge und Wissensportfolio für Frauen zu technischen Themen
- Extremwetterereignisse, wie z. B. Hitze und Starkregen sowie deren unterschiedliche Auswirkungen auf Geschlechter
- Ernährung
- Stadtplanung und Mobilität
- Zugang zu Angeboten

Die in der Empfehlung der Staatskommission beschriebenen Inhalte finden sich im Aus- und Fortbildungsprogramm des Personal- und Organisationsreferates (POR) unter der allgemeinen Schulung „SGV130 - Genderkompetent arbeiten“. Der Workshop findet als Klassenraumtraining statt. Vor dem Präsenzseminar findet ein ca. einstündiges Selbststudium statt.

Die Schulung bietet eine sehr gute Grundlage für die weitere Arbeit, ist aber gegebenenfalls nicht dazu geeignet, Akteur*innen zur Umsetzung einer klimafreundlichen und klimaresilienten Quartiersentwicklung in fachlicher Hinsicht vollumfänglich zu befähigen. Denn die Verknüpfungen zwischen den Themen Klima und Gender mit Fokus auf dem soge-

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2021). Gender Mainstreaming. Von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-80436> abgerufen.

nannten Globalen Norden, wird in der Schulung nicht hergestellt.

Die relevanten Akteur*innen der Quartiersarbeit innerhalb der Stadtverwaltung wurden dazu aufgefordert an der allgemeinen Schulung „SGV130 - Genderkompetent arbeiten“ des POR teilzunehmen, um zu identifizieren, welche weiteren Inhalte und Verknüpfungen zwischen den o.g. Themenbereichen der Quartiersarbeit und Geschlechtergerechtigkeit bestehen. So soll herausgearbeitet werden, welche Kompetenzen und welches Fachwissen den Akteur*innen auch nach der allgemeinen Schulung noch fehlt, um ihre Arbeit gezielter auf Geschlechtergerechtigkeit auszurichten oder diese zumindest im Sinne des Gender Mainstreaming in ihre tägliche Arbeit einfließen zu lassen.

Im Anschluss wird das RKU zusammen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen und dem POR ein geeignetes zusätzliches Schulungsformat entwickeln, sofern dies erforderlich ist. Ziel ist es, dass bis Mitte 2025 die relevanten Akteur*innen der Quartiersarbeit innerhalb der Stadtverwaltung die Schulung „Genderkompetent arbeiten“ besucht haben, um dann den Bedarf an einer weiterführenden Schulung einschätzen zu können. Sofern ein Bedarf besteht, sollte das Konzept dafür bis Ende 2025 stehen und bestenfalls schon mit der Umsetzung begonnen worden sein. Bis spätestens Mitte 2026 soll die Schulung zur Verfügung stehen.

3.2 Gestaltung des Rahmenvertrags und aller weiteren verbindlichen Vereinbarungen mit der Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung mbH (MGS) mindestens zu folgenden gender planning Aspekten: Einsatz genderkompetenten Personals (s. Punkt 3.1), Analyse geschlechter-spezifischer Betroffenheiten, Durchführung geschlechterbezogener und gleichstellungsorientierter Informations- und Beteiligungsverfahren (auch Re:think), Dokumentation der geschlechtssensiblen Sanierungsprozesse

Für die Umsetzung klimafreundlicher und klimaresilienter Quartiere konnte die Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung mbH (MGS) als Energieagentur gewonnen werden. Mit ihr besteht seit dem 07.08.2024 ein Rahmenvertrag. Vertragsparteien sind die MGS und die LHM vertreten durch die Referentinnen des RKU und des Referats für Stadtplanung und Bauordnung (PLAN). Der Rahmenvertrag regelt im Grundsatz die Zusammenarbeit der Landeshauptstadt München (Auftraggeberin) und der MGS als Auftragnehmerin bei der Erstellung integrierter Quartierskonzepte und dem anschließenden Sanierungsmanagement. Er gilt als rechtliche Grundlage in der unter anderem die Beauftragungen, die Verantwortlichkeiten aller Beteiligten, die zu erfüllenden Aufgaben, die Prozesse und die Zahlungsmodalitäten geregelt sind. Die vertraglichen Regelungen dienen den Parteien als gegenseitige Verbindlichkeiten. Zum einen soll die MGS der Landeshauptstadt München als verlässliche und fachlich kompetente Partnerin für den geplanten Hochlauf der Quartiere zur Verfügung stehen; zum anderen soll die MGS eigenwirtschaftlich arbeiten können. Es handelt sich um einen Rahmenvertrag in dessen Rahmen die Landeshauptstadt München (LHM) der MGS Einzelaufträge erteilt.

Der Einsatz von genderkompetentem Personal bei der MGS ist gegeben und spielt daher in den Ausformulierungen des Rahmenvertrags eine untergeordnete Rolle. Die MGS hat im 2. Quartal 2024 eine eigene Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Da sich die ausgewählten Quartiere in ihrer Verortung, ihrem Charakter und der Bewohner*innenzusammensetzung stark unterscheiden, ist es sinnvoll, die Genderaspekte, die Informations- und Beteiligungsverfahren sowie gegebenenfalls geschlechtsspezifische Prozesse bei der Konzeption und der Umsetzung in der jeweils für das entsprechende Quartier zu erstellenden Leistungsbeschreibung zu berücksichtigen. Die Leistungsbeschreibung dient als Basis für die Erstellung des Konzepts für das Quartier und wird individuell und maßgeschneidert erstellt.

Allgemein bleibt zu sagen, dass bei der Entwicklung integrierter Quartiersprojekte immer im Fokus steht, dass die Quartiere eine höhere Lebens- und Aufenthaltsqualität haben.

Die Analyse der geschlechter- und -gleichstellungsbezogenen Bedarfe hilft dabei, die Bedarfe aller beteiligter Gruppen, wie zum Beispiel Kinder, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Frauen, Männer oder Menschen weitere Geschlechter bei den Strategien, Maßnahmen und Aktionen zu berücksichtigen.

Die Prozesse und Vorgehensweisen werden am Ende der Konzeptionsphase im Quartierkonzept mit den entsprechenden Maßnahmen dargestellt.

Die Kommunikationsmarke des Referats für Klima- und Umweltschutz - Re:think München - geht dahin, wo man mit klimaneutralem Handeln viel bewegen kann und selbst großen Nutzen davon hat: im eigenen Quartier. Re:think München motiviert die Menschen vor Ort mit Aktionen und Events, mit Service- und Informationsangeboten dazu, klimabewusst zu leben und sich dafür zu engagieren. Mit Öffentlichkeitsbeteiligungsverfahren kommen die Menschen in den Dialog mit Re:think München und können ihr Lebensumfeld aktiv mitgestalten. Durch die Teilnahme an der Schulung „SGV130 - Genderkompetent arbeiten“ des POR werden die Verantwortlichen dazu befähigt, alle Angebote und Beteiligungsverfahren auch unter den Gesichtspunkt der Gendergerechtigkeit auszurichten.

3.3 Umsetzung von Gender Budgeting insbesondere in Bezug auf Richtlinien und Bewilligungskriterien sowie der Gremienstruktur des städtischen Kofinanzierungsfonds, geschlechtergerechter Vergabe und der Einrichtungsförderung (z.B. Fördergrundsätze, Monitoring in Bezug auf Nutzen für geschlechterbezogene Zielgruppen)

Ende November dieses Jahres wird für das Thema „Gender Budgeting im RKU“ ein Kick-Off-Termin mit der Fachstelle „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ und ggf. schon einer externen Beratung stattfinden. Zum 01.07.2024 wurde durch das RKU konkretisiert, welche Themen beleuchtet werden können. Zu diesen zählen die laufenden Förderprogramme Klimaneutrale Antriebe, Klimaneutrale Gebäude, Regelförderungen im Umweltbereich, das Förderprogramm Begrünung, biodiversitätssteigernde Maßnahmen sowie die Beratungs- und Fortbildungsprogramme des Bauzentrums.

3.4 Einarbeitung von geschlechterbezogenen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskriterien ins Wirksamkeitscontrolling und Abbildung im zugehörigen Stufenplan

Ein Wirksamkeitscontrolling mit Stufenplan ist ein Prozess, bei dem die Wirksamkeit einer Maßnahme oder eines Projekts in verschiedenen Stufen überprüft wird. Der Stufenplan umfasst in der Regel drei bis vier Stufen, die sich auf den Fortschritt des Projekts beziehen.

Die erste Stufe ist die Planungsphase. Hier werden die Ziele und Kriterien festgelegt, anhand derer die Wirksamkeit gemessen werden soll. Es wird ein Plan erstellt, wie das Projekt durchgeführt und kontrolliert werden soll. In der zweiten Stufe, der Durchführungsphase, wird das Projekt umgesetzt und die Fortschritte werden regelmäßig überwacht. Dabei werden die gesetzten Ziele und Kriterien mit den tatsächlichen Ergebnissen verglichen. In der dritten Stufe, der Auswertungsphase, werden die Ergebnisse ausgewertet und interpretiert. Es wird analysiert, ob die Ziele und Kriterien erreicht wurden und welche Faktoren dazu beigetragen oder behindert haben. In manchen Fällen gibt es auch eine vierte Stufe, die Optimierungsphase. Hier werden Maßnahmen zur Verbesserung der Wirksamkeit erarbeitet und umgesetzt.

Das Wirksamkeitscontrolling mit Stufenplan ist ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass Projekte und Maßnahmen effektiv sind und das gewünschte Ergebnis erzielen.

Die Integration von geschlechterbezogenen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskriterien ins Wirksamkeitscontrolling bedeutet, dass bei der Bewertung der Effektivität von Maßnahmen und Programmen auch geprüft wird, ob die Maßnahmen und Programme

dazu beitragen, Geschlechterdiskriminierung abzubauen und Gleichstellung zu fördern.

Je nach Projekt oder Maßnahme könnten folgende Fragen im Rahmen der Planungsphase zur Reflexion gestellt werden:

- Profitieren Frauen und Männer gleichermaßen von den Maßnahmen (Aktionen im Quartier, Förderprogramme, Wettbewerbe etc.) oder gibt es Barrieren, die Frauen oder bestimmte Gruppen daran hindern, von dieser Maßnahme zu profitieren? Sind die Maßnahmen für alle beteiligten Gruppen gleichermaßen zugänglich?
- Werden Bedürfnisse aller beteiligter Gruppen, wie z. B. Kinder, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Frauen, Männer oder Menschen weitere Geschlechter in Strategien, Maßnahmen, Aktionen etc. berücksichtigt?

Die Geschäftsbereiche des RKU wurden aufgefordert, mindestens eine Maßnahme je Sachgebiet zu nennen, in der geschlechterbezogenen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskriterien bereits ins Wirksamkeitscontrolling einbezogen werden und im zugehörigen Stufenplan abgebildet sind. Sofern dies nicht der Fall war, galt es in jedem Sachgebiet des Geschäftsbereiches mindestens eine geeignete Maßnahme zu identifizieren und darzustellen, inwiefern und in welchem Zeithorizont diese Empfehlung der Stadtratskommission künftig umgesetzt werden soll.

Die Aktivitäten des Geschäftsbereichs I im Bereich der räumlichen Planung, Klimaanpassung, Lärmvorsorge und Luftreinhaltung kommen überproportional vulnerablen Gruppen zugute und dienen damit der Umweltgerechtigkeit. Ziel in diesen Bereichen ist es alle Bürger*innen vor Extremwetterereignissen, Luftschadstoffen und Lärm zu schützen, was insbesondere und überproportional auch dem Gesundheitsschutz und der Lebensqualität von vulnerablen Gruppen dient. Angehörige vulnerabler Gruppen wohnen oft an lärmintensiven, vielbefahrenen Straßen und in mikroklimatisch ungünstigen Verhältnissen, da sie sich aufgrund ihrer sozialen und wirtschaftlichen Lage keinen Wohnraum an anderen Orten leisten können. Auch können Erholungsorte und ggf. insbesondere bei Frauen, die hauswirtschaftliche und pflegende Dienstleistungen erbringen, auch Arbeitsorte an solchen Straßen liegen. Sie sind daher stärker von Luftschadstoffen, Lärmbelastungen und Extremwetterereignissen betroffen.

Bei allen Maßnahmen der Fachstelle Eine Welt, der BNE Fach- und Koordinierungsstellen und zur Förderung nachhaltiger Lebensstile wird bereits bei der Entwicklung von Bildungsmaterialien oder Veranstaltungen auf Antidiskriminierung und Gleichstellung geachtet. Vor allem die Fachstelle Eine Welt beschäftigt sich beispielsweise im Kontext des Fairen Handels intensiv mit Fragen globaler Gerechtigkeit, wobei auch Geschlechtergerechtigkeit eine große Rolle spielt. Das Sachgebiet Nachhaltige Entwicklung vertritt ein umfassendes Nachhaltigkeitsverständnis; mit SDG 5 Geschlechtergleichheit ist das Thema der Gleichstellung dezidiert in den UN-Nachhaltigkeitszielen (Agenda 2030) adressiert und somit integraler Bestandteil unserer Arbeit. Vor dem Hintergrund wird auch die Kommunikation von Angeboten dermaßen gestaltet, dass sie innerhalb der Zielgruppe niemanden ausschließt. Ein geschlechterspezifisches Wirksamkeitscontrolling findet jedoch nicht durchgängig dezidiert statt.

Im Rahmen des Erarbeitungsprozesses der Fachleitlinie Klima, Umwelt und globale Verantwortung finden derzeit referatsübergreifende Arbeitsgruppen statt. Dazu wurden bereits im Vorfeld und im weiteren Verlauf die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (D-KGL) sowie von der Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt) einbezogen.

Da andere Fachbereiche des RKU häufig antragsbezogen arbeiten oder beispielsweise im Themenfeld Naturschutz und Biodiversität nicht die Menschen im Fokus der Aktivitäten stehen, war es nicht möglich, geeignete Maßnahmen im jeweiligen Fachzusammenhang zu identifizieren. Gleiches gilt für Fachbereiche, die vor allem Pflicht- und Gesetzesaufgaben erfüllen und daher nur wenig Handlungsspielräume bestehen.

3.5 Implementierung von gender planning in den referatsbezogenen Entscheidungs- und Begleitgremien

Gender planning beruht auf der Erkenntnis, dass zwischen Frauen und Männern, genauso wie zwischen allen unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen, Unterschiede hinsichtlich der Bedürfnisse sowie der Zugänge zu und Kontrolle über Ressourcen bestehen. Besonderes Augenmerk wird bei der Geschlechterplanung auf ungleiche Geschlechterverhältnisse und strukturelle Ungleichheiten gelegt.

Die Implementierung von gender planning in referatsbezogenen Entscheidungs- und Begleitgremien bedeutet, dass bei allen Entscheidungen, die in diesen Gremien getroffen werden, die Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung berücksichtigt werden. Referatsbezogene Entscheidungs- und Begleitgremien sind beispielsweise Arbeitsgruppen, Projektteams oder Steuerungsgruppen, die für die Umsetzung von Projekten oder Maßnahmen verantwortlich sind. Gender planning beinhaltet dabei die systematische Analyse und Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in allen Phasen des Planungs- und Umsetzungsprozesses und zielt darauf ab, ungleiche Geschlechterverhältnisse offenzulegen und eine gleichmäßigere Verteilung von Ressourcen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Macht zu erreichen.

Durch die Implementierung von gender planning in referatsbezogenen Entscheidungs- und Begleitgremien wird sichergestellt, dass Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Anfang an in alle Entscheidungen einfließen.

Die Geschäftsbereiche des RKU wurden auch zu diesem Punkt aufgefordert, mindestens eine Maßnahme je Sachgebiet zu nennen, in der gender planning bereits in referatsbezogenen Entscheidungs- und Begleitgremien implementiert wurde. Sofern dies nicht der Fall war, galt es in jedem Sachgebiet des Geschäftsbereiches mindestens eine geeignete Maßnahme zu identifizieren und darzustellen, inwiefern und in welchem Zeithorizont diese Empfehlung der Stadtratskommission künftig umgesetzt werden soll.

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Beschlussvorlage ist festzustellen, dass die Implementierung von gender planning im RKU noch aussteht, aber von allen Fachbereichen verfolgt wird.

3.6 Erarbeitung referatsübergreifender Leitlinien zu geschlechtergerechtem Planen und Bauen (mit Baureferat, Mobilitätsreferat und Referat für Stadtplanung und Bauordnung) unter Benennung geeigneter Fachkräfte aus den Arbeitsfeldern des RKU

Die Gleichstellungsbeauftragten des Baureferats (BAU), des Mobilitätsreferats (MOR), und des PLAN sowie die GSt tauschen sich bereits seit Längerem in einer Arbeitsgruppe regelmäßig aufgrund thematischer Überschneidungen aus. Seit November 2022 ist auch das RKU ein Teil dieser Arbeitsgruppe. Im Rahmen des Austausches hat sich die Notwendigkeit gezeigt, referatsübergreifende Leitlinien bzw. Arbeitsinstrumente zu geschlechtergerechtem Planen und Bauen zu entwickeln, um den Mitarbeiter*innen die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in ihren Arbeitsbereich im Sinne des Gender Mainstreaming zu erleichtern und eine umfassende und passgenaue Bearbeitung zu ermöglichen. Die Leitlinien sollen gemeinsam mit Fachkräften aus den jeweiligen Referaten entwickelt werden. Als Vorbereitung fand am 15.10.2024 ein Fachtag statt. Das Zusammendenken und das gemeinsame Entwickeln der Themenfelder Stadtplanung, Stadtgestaltung, Mobilität, Umwelt und Geschlechtergleichstellung ist grundsätzlicher und dringlicher Auftrag für alle, die in Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft an diesen Prozessen beteiligt sind. Ziel des Fachtages war es dementsprechend, Wissen zu erweitern, Austausch zu ermöglichen, Vernetzung und kreative Lösungen zu fördern und Mut zu machen, gemeinsam lösungsorientiert zu handeln. Neben Fachvorträgen von Expert*innen aus den Bereichen der geschlechtergerechten Stadtplanung wurde Raum für Diskussion

ermöglicht und dabei unter anderem gefragt, wie wichtig referatsübergreifende Fachleitlinien eingeschätzt werden.

Die Tagung war mit über 250 Anmeldungen stark nachgefragt und es kam zu regen Diskussionen in den angebotenen Dialogforen am Nachmittag sowie über den Tag hinweg. Die Fachinputs wurden als spannend und bereichernd wahrgenommen. Es wurde auch klar, dass München bereit ist, wesentliche Schritte weiterzugehen und die Themen dabei künftig im Rahmen eines holistischen Ansatzes integrierter gedacht und die Geschlechterperspektiven noch stärker strategisch in Prozessen verankert werden müssen. Die Erstellung von referatsübergreifenden Handlungsleitlinien wurde insgesamt als hilfreiches Mittel für eine Entwicklung hin zu geschlechtergerechtem und ökologischem Planen und Bauen gesehen.

Im Nachgang zum Fachtag wird die Arbeitsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten aus BAU, PLAN, MOR, RKU sowie GSt gemeinsam mit Fachleuten aus den jeweiligen Referaten den Prozess zur Entwicklung der Leitlinien planen, anstoßen und begleiten.

4. Personalressourcen für die Gleichstellungsarbeit im RKU

Am 28.02.2024 wurde in der Vollversammlung des Stadtrates (Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 11749) die Aufstockung der Stundenkapazitäten für die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ab dem Jahr 2025 beschlossen. Demnach stehen nun in Referaten mit

- unter 1.000 Mitarbeiter*innen 0,6 Vollzeitäquivalente (VZÄ)
- bis 3.000 Mitarbeiter*innen 0,8 VZÄ
- mehr als 3.000 Mitarbeiter*innen 1,0 VZÄ

für örtliche Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Für das RKU bedeutet dies eine Verdoppelung der aktuellen Kapazitäten von 0,3 VZÄ auf 0,6 VZÄ.

Somit können künftig verstärkt Maßnahmen zum Aufbau von Gender-Kompetenz, für die Betreuung von Projekten, Organisation von Veranstaltungen sowie die Wahrnehmung der Aufgaben der betrieblichen Gleichstellung realisiert werden.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen ist der Überzeugung, dass die Arbeit aufgrund des organisatorischen Aufwandes nicht zwischen zwei Personen aufgeteilt werden kann, sondern in der Hand von einer zentralen Ansprechperson liegen sollte. Wie die Aufstockung der Personalressourcen im RKU organisiert wird, steht zum Zeitpunkt der Erstellung der Beschlussvorlage noch nicht abschließend fest.

5. Ausblick und weiteres Vorgehen

Die in Kapitel 3 geschilderten Maßnahmen stellen die aktuellen Ansätze dar. Das RKU ist weiter bestrebt, die Empfehlungen umzusetzen und Maßnahmen langfristig zu etablieren.

Die Landeshauptstadt München ist darüber hinaus eine der 15 Modellkommunen des Projektes „GeKo – Gender Mainstreaming für einen wirksameren und sozial gerechten Klimaschutz in Kommunen: Unterstützungsangebote und Wissensaufbau für kommunale Akteure“. Das Projekt wird von der Nationalen Klimaschutzinitiative (NKI) gefördert und entwickelt gemeinsam mit Modellkommunen Konzepte für geschlechtersensible Klimaschutzmaßnahmen. Neben der Stärkung sozialer Gerechtigkeit und einer effektiven, nachhaltigen Klimapolitik werden ungenutzte Potenziale zur Emissionsreduktion erschlossen und die Akzeptanz von Klimaschutzmaßnahmen vor Ort erhöht.

Ein entsprechender Letter of Intent wurde seitens des RKU am 08.11.2023 an die Projekt-

partner LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V. und Klima-Bündnis e. V. versendet. Die Projektlaufzeit ist auf drei Jahre angelegt. Aufgrund der Haushaltssperre und Kürzungen von Fördermitteln des Klima- und Transformationsfonds (KTF) ist das Projekt nicht wie geplant im Januar 2024 gestartet, sondern zum 01.05.2024 und läuft dementsprechend bis 30.04.2027. Ziel des Projektes ist es, eine Gender-Expertise bei allen im kommunalen Klimaschutz tätigen Personen aufzubauen, zu institutionalisieren und mit entsprechenden Instrumenten zu unterstützen, damit Klimaschutzmaßnahmen ihre Wirkung voll entfalten können. Im Rahmen des Projektes werden gendersensible Klimaschutzmaßnahmen entwickelt, umgesetzt und so Good-Practice-Beispiele für die eigene Praxis und für eine übergreifende kommunale Praxis generiert. Während der dreijährigen Projektlaufzeit wird das RKU dabei begleitet, Genderexpertise aufzubauen, diese auf bereits geplante Klimaschutzmaßnahmen anzuwenden und mögliche Hindernisse zu überwinden. Geeignete Maßnahmen des RKU werden derzeit gemeinsam mit den Projektpartner*innen ausgewählt. Am 28.10.2024 fand eine erste Auftaktveranstaltung mit den anderen Modellkommunen statt.

6. Klimaprüfung

Ist Klimaschutzrelevanz gegeben: Ja, positiv

Es wird erwartet, dass sich die in der Beschlussvorlage aufgeführten Maßnahmen positiv auf die Klimaschutzmaßnahmen der LHM auswirken können: durch die Berücksichtigung von Aspekten der Gendergerechtigkeit könnten u.a. mehr aufgeschlossene Akteurinnen für den Klimaschutz gewonnen oder insgesamt eine breitere Unterstützung für mehr Klimaschutz in der LHM erreicht werden. Auch könnten bereits bestehende Maßnahmen durch einen zielgerichteteren Blick auf geschlechterspezifische Bedarfe bessere Wirkungen entfalten. Eine konkrete Quantifizierung ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich.

Falls eine Klimaschutzrelevanz gegeben ist:

Sind durch das Vorhaben auch soziale Auswirkungen zu erwarten?

Ja, siehe Ausführungen weiter oben.

7. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten

Die Beschlussvorlage ist mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt. Diese stimmt der Vorlage zu. Die Stellungnahme ist als Anlage 2 beigelegt.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Der Korreferent des Referates für Klima- und Umweltschutz, Herr Stadtrat Sebastian Schall, die zuständige Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Mona Fuchs, und die Gleichstellungsstelle für Frauen haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

II. Antrag der Referentin

1. Das Referat für Klima- und Umweltschutz wird in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat und der Gleichstellungsstelle für Frauen weiterführende Genderkompetenz-Schulungen für städtische Mitarbeitende in der Quartiersarbeit entwickeln, sofern sich dies im Prozess als erforderlich herausstellt.
2. Das Referat für Klima- und Umweltschutz wird die Aktivitäten im Bereich Gender Budgeting weiter vorantreiben.
3. Das Referat für Klima- und Umweltschutz wird gender planning in den Aktivitäten des Referates weiter implementieren.
4. Das Referat für Klima- und Umweltschutz wird sich aktiv an der Entwicklung referatsübergreifender Leitlinien zu geschlechtergerechtem Planen und Bauen (zusammen mit dem Baureferat, dem Mobilitätsreferat und dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung) unter Benennung geeigneter Fachkräfte aus den Arbeitsfeldern des Referats für Klima- und Umweltschutz beteiligen.
5. Die nächste Berichterstattung an den Stadtrat und den Klimarat hinsichtlich der weiteren Implementierung von gender planning im Referat für Klima- und Umweltschutz erfolgt in 2 Jahren.
6. Die 194. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 22.02.2024 ist hiermit satzungsgemäß erledigt.
7. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der Vorsitzende

Die Referentin

Dominik Krause
Bürgermeister

Christine Kugler
Berufsmäßige Stadträtin

IV. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

an das Direktorium – Dokumentationsstelle

an das Revisionsamt

an das Referat für Klima- und Umweltschutz, Beschlusswesen (RKU-GL4)

z. K.

V. Wv. Referat für Klima- und Umweltschutz

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. Zur weiteren Veranlassung (Archivierung, Hinweis-Mail)

z. K.

Am.....