



Bericht Gleichstellung von Frauen und Männern

Daten – Analysen – Handlungsbedarfe 2020



Impressum

- Herausgeberin** Landeshauptstadt München
Gleichstellungsstelle für Frauen
Marienplatz 8, 80331 München
Telefon (089) 233-92465
Telefax (089) 233-24005
gst@muenchen.de
www.muenchen.de/gst
- Verantwortlich** Nicole Lassal,
Gleichstellungsstelle für Frauen
- Bericht-
erstellung** Dr. Uschi Sorg,
Renée Parlar (Wirkung und
Verteilung kommunaler Finanzen),
Christine Mayrhofer (Bevölkerung in München,
Starke Unterrepräsentanz von Frauen in
Führungsgremien/Vereine sowie Mitarbeit
beim Kapitel Auswirkungen von Geschlecht
auf Gesundheit und Lebenserwartung)
- Redaktion** Dr. Uschi Sorg, Dr. Isabella Toscano,
Simone Schwägerl, Hildegard Kölbl, Marion Bär,
Gleichstellungsstelle für Frauen
- Dank** Die Gleichstellungsstelle für Frauen bedankt sich
bei allen, die dazu beigetragen haben, den „Bericht
Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten –
Analysen – Handlungsbedarfe 2020“ zu erstellen.
Insbesondere danken wir dem Polizeipräsidium
München, der Rentenversicherung des Bundes,
dem Stadtarchiv, dem Referat für Bildung und Sport
und dem Personal- und Organisationsreferat für
ihre Sonderauswertungen und den Mitarbeiter_
innen der beteiligten Fachreferate, des Jobcenters
und der München Klinik gGmbH für ihre fachlichen
Anmerkungen und Korrekturvorschläge und ihre
Textbeiträge sowie allen weiteren unterstützenden
Institutionen.
- Fotos** Michael Nagy, S. 4 (links), 8 und 9
Jürgen Liebherr, S. 4 (rechts)
Ulrike Bastgen, S.11
- Gestaltung** Wolfgang Gebhard
:Visuelle Kommunikation,
Beate Groß
- Druck** Druckerei Gerber Print GmbH
Gedruckt auf Papier
aus 100 % Recyclingpapier
- München, März 2021



**PREISTRÄGERIN DES GENDER AWARD –
KOMMUNE MIT ZUKUNFT**

für herausragende Gleichstellungsarbeit in der Kommune
verliehen durch die BAG kommunaler Frauenbüros und
Gleichstellungsstellen am 9. Dezember 2019

Bericht Gleichstellung von Frauen und Männern

Daten – Analysen – Handlungsbedarfe 2020

Vorwort der Stadtspitze

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

Katrin Habenschaden
Bürgermeisterin



„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ (Art. 3 Abs. 2 GG).

Diese Rechtsnorm wurde 1994 um einen Satz ergänzt, der die öffentliche Hand zum Handeln verpflichtet: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Als Kommune nehmen wir diesen Auftrag sehr ernst und haben auch schon viel erreicht. Die Stadt München steht dabei in einer Tradition, denn sie hat bereits 1985 in der Stadtverwaltung die Gleichstellungsstelle für Frauen eingerichtet, also bevor in Bayern 1996 das Thema „Gleichstellung“ mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz normativ verankert wurde.

2016 hat die Stadt München die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterzeichnet und als Maßgabe daraus einen Aktionsplan zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen entwickelt. In diesem Zusammenhang kristallisierte sich heraus, dass es bislang keinen umfassenden Gleichstellungsbericht gab.

Die Münchner Bevölkerung ist vielfältig: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung. Je nach Gruppenzugehörigkeit unterscheiden sich unsere Chancen auf soziale und politische Teilhabe. Um Unterschiede sichtbar zu machen und zu analysieren, brauchen wir Daten. Die Gleichstellungsstelle hat für diesen Bericht zahlreiche Daten aus den unterschiedlichsten Quellen

zusammengetragen. Für die Politik ist das sehr hilfreich, denn nur so können wir auf einer soliden Faktengrundlage gute Entscheidungen treffen.

Auf der Basis des Berichts lässt sich feststellen: Insgesamt hat sich viel getan und die Stadt München ist auf einem guten Weg. Dennoch haben wir weiterhin die Notwendigkeit und den Auftrag, strukturelle Benachteiligung von Frauen und Mädchen abzubauen.

Dieser Bericht mit seinen über 200 Seiten dient nicht nur als Überblick, er ist vielmehr ein Arbeitsauftrag für den Stadtrat, in den Handlungsfeldern tätig zu werden und dafür zu sorgen, dass die nächste Ausgabe entsprechend dünner ausfällt. Denn es handelt sich hierbei nicht um eine „Eintagsfliege“. Zum Ende der aktuellen Stadtratsperiode wird der Bericht auf den aktuellen Stand gebracht, der dann aufzeigt, welche Bedarfe bearbeitet wurden und wie sich das ausgewirkt hat. Sie dürfen sich also auf eine Fortsetzung freuen.

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei der Gleichstellungsstelle für Frauen und allen beteiligten Mitwirkenden für diese hervorragende Zusammenarbeit bedanken. Hier zeigt sich wieder einmal, dass die Stadt München als Ganzes für Gleichberechtigung steht.

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

Katrin Habenschaden
Bürgermeisterin

Inhalt

Impressum	2	5.4.2	Frauenanteil in der Politik auf verschiedenen Ebenen	105
Vorwort	4	5.4.3	Anteil von Frauen und Männern in der Münchner Kommunalpolitik	108
Nicole Lassal–		5.4.4	Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf	113
1. Einleitung	8	5.5	Starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsgremien	116
Uschi Sorg –		5.5.1	Aufsichtsräte	116
2. Rahmenbedingungen von Gleichstellung	11	5.5.2	Stadtratsgremien	120
2.1 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“	11	5.5.3	Vereine	121
2.2 Geschlecht als soziale Kategorie und Konstruktion	11	5.5.4	Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf	125
2.3 „Typisch Frau? Typisch Mann?“ und die Konsequenzen daraus	12	5.6	Öffentliche Anerkennung	128
2.4 Gleichstellung und Gender Mainstreaming	14	5.6.1	Ehrungen „München leuchtet“ und „München dankt“	128
2.5 Unterschiede, die einen Unterschied machen (intersektionale Perspektive)	15	5.6.2	Münchner Ehrenbürger_innen	130
3. Messung von Gleichstellung München	18	5.6.3	Straßennamen	130
4. Bevölkerung in München	21	5.6.4	Kulturpreise	131
5. Handlungsfelder	30	5.6.5	Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf	137
5.1 Bildungsbeteiligung und Berufswahl	30	5.7	Wirkung und Verteilung kommunaler Finanzen	138
5.1.1 Erreichte Schulabschlüsse	30	5.7.1	Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf	139
5.1.2 Berufswahl berufliche Bildung und Studium	36	5.8	Geschlechtsspezifische Gewalt	142
5.1.3 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf	44	5.8.1	Definition geschlechtsspezifische Gewalt	142
5.2 Sorge- und Erwerbsarbeit	48	5.8.2	Opfer und Tatverdächtige von angezeigten Gewaltstraftaten nach Geschlecht in Deutschland und in München im Jahr 2018	142
5.2.1 Übergangsphasen, die sich auf den Karriereverlauf auswirken	48	5.8.3	Gewalt gegen Frauen als Form männlicher Herrschaft	144
5.2.2 Zeitverwendung für Sorge- und Erwerbsarbeit	50	5.8.4	Gesellschaftliche und strafrechtliche Neubewertung von Gewalt gegen Frauen	145
5.2.3 Erwerbsbeteiligung	52	5.8.5	Antifeminismus als Teil eines rechten Weltbildes – antifeministisch motivierte Gewalt	147
5.2.4 Einkommen	60	5.8.6	Ausgewählte Studien zur Gewalt gegen Frauen	148
5.2.5 Frauen in Führung	64	5.8.7	Sexualdelikte und häusliche Gewalt: Daten des Polizeipräsidiums München	152
5.2.6 Kinderbetreuungsquote	70	5.8.8	Sexuelle Belästigung	168
5.2.7 Rente	75	5.8.9	Weibliche Genitalverstümmelung/-beschneidung (FGM/C)	168
5.2.8 Grundsicherung im Alter	79	5.8.10	Zwangsheirat	169
5.2.9 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf	82	5.8.11	Gewalt gegen LGBTQI* aufgrund der sexuellen Identität und der geschlechtlichen Identität	170
5.3 Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin	90	5.8.12	Hassreden im Internet und weitere Formen digitaler Gewalt	172
5.3.1 Bericht zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt München (Gleichstellungsbericht)	90	5.8.13	Gesundheitliche Folgen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen	174
5.3.2 Exemplarische Darstellung von Indikatoren aus dem Gleichstellungsbericht: Teilzeit, familiäre Beurlaubung und Führungsposition	91	5.8.14	Kosten von häuslicher Gewalt	175
5.3.3 Toilettengerechtigkeit	99	5.8.15	Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf	175
5.3.4 Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf	103			
5.4 Hundert Jahre Frauenwahlrecht und noch immer keine Parité	105			
5.4.1 Hundert Jahre Frauenwahlrecht	105			

5.9	Auswirkungen von Geschlecht auf Gesundheit und Lebenserwartung	177
5.9.1	Zusammenhang zwischen sozialer Lage, Gesundheit und Lebenserwartung	177
5.9.2	Geschlechterspezifisches Gesundheitsverhalten	178
5.9.3	Subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes	180
5.9.4	Frauen und Männer sind unterschiedlich krank (Beispiele: Herzinfarkt, Depression)	181
5.9.5	Lebenserwartung	185
5.9.6	Nicht natürliche Todesursachen	186
5.9.7	Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf	188
5.10	Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Krise	191
	Abbildungsverzeichnis	196
	Literaturverzeichnis	200
	Abkürzungsverzeichnis	213

Einleitung





Nicole Lassal
Gleichstellungs-
beauftragte der
Landeshauptstadt
München

1. Einleitung

Die Gleichstellungsstelle für Frauen wurde 1985 auf der Grundlage eines Stadtratsbeschlusses mit dem Ziel eingerichtet:

„Veränderungen zu bewirken, um das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot für Frauen durchzusetzen.“ Bis heute haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit deutlich konkretisiert und verbessert. Die Dienstanweisung des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt München zur Gleichstellungsstelle für Frauen (vom 02.02.1992), die Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte vom 01.04.2018 und die 1998 verabschiedete Gleichstellungssatzung (zuletzt geändert am 08.12.2017) regeln die Rechtsstellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsstelle für Frauen in München.

„Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen (... und) das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen.“ Mit diesem Auftrag aus der Dienstanweisung wurde in der Stadt München die Grundlage zur Strategie „Gender Mainstreaming“ geschaffen, um alle Verfahren und Strukturen mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu durchdenken und zu verändern.

Instrumente der Gleichstellungsstelle für Frauen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind u. a.:

- Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung für Beschäftigte der Stadt München und Münchner Bürgerinnen und Bürger;
- Fachveranstaltungen, wie z. B. die Münchner Frauenkonferenzen.

Eine sehr starke Unterstützung erfahren Gleichstellungsthemen durch die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen. Die Kommission unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen. Hier setzen Frauen die Themen und geben Empfehlungen für die Kommunalpolitik. Ihre Empfehlungen muss der Stadtrat innerhalb von drei Monaten behandeln. Die Kommission tagt monatlich. Seit 1986 fanden rund 320 Sitzungen statt und es wurden über 170 Empfehlungen in dieser Zeit verabschiedet. 11 Stadträt_innen und 12 Vertreterinnen von Münchner Verbänden, Einrichtungen und Projekten sitzen in diesem Gremium. Seit Juli 2020 ist die Stadträtin Micky Wengatz Kommissionsvorsitzende, davor waren es Ulrike Mascher, Dr. Gertraud Burkert, Christine Strobl, Lydia Dietrich und Bettina Messinger.

Auch die städtischen Referate sind schon lange in unterschiedlichen Handlungsfeldern gleichstellungspolitisch aktiv.

Am 30. Mai 2016 unterzeichnete der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München auf Empfehlung des Münchner Stadtrates die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Die Europäische Charta wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern verabschiedet und formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze für alle kommunalpolitischen Handlungsfelder.

Am 24.07.2019 beschloss die Vollversammlung des Münchner Stadtrates den 1. Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Der von der Gleichstellungsstelle erarbeitete Aktionsplan für den Zeitraum 2019–2021 enthält 67 vielfältige Maßnahmen der städtischen Referate und von gleichstellungspolitischen Netzwerken. Handlungsfelder des Aktionsplanes sind: Gender Assessment (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen), Stadt als Arbeitgeberin, Genderkompetenz, Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen, Geschlechtsspezifische Gewalt: Prävention, Schutz und Unterstützung, Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben, Öffentlicher Raum, Stadt- und Lokalplanung, Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen, Geschlechtergerechte Zugänge sowie Drittes Geschlecht und Intersektionalität (Überschneidungen und Wechselwirkungen von Benachteiligungen). Die Evaluation des Aktionsplanes wird dem Stadtrat im Herbst 2022 vorgelegt.

Für ihre herausragende strategische Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde die Stadt München am 09.12.2019 mit dem 1. Preis des „Gender Award – Kommune mit Zukunft 2019“ ausgezeichnet.

Bei allen Erfolgen, die die Stadt München zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorzuweisen hat, fehlt bisher ein umfassender Gleichstellungsbericht zur Schaffung von Transparenz der Gleichstellung von Frauen und Männern in München. Dieser Bericht stellt eine wichtige Ergänzung des Berichtes des Personal- und Organisationsreferates zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt München dar. Da der Bericht zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt München auch Gleichstellungsbericht genannt wird, heißt der vorliegende Bericht nicht „Gleichstellungsbericht der Landeshauptstadt München“, sondern „Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten – Analysen – Handlungsbedarfe“.

Auf der Grundlage des vorliegenden Berichtes sollen die aufgedeckten Lücken gezielt bearbeitet werden. Deshalb enthält jedes Handlungs-

feld jeweils das Unterkapitel „Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf“. Verwiesen wird unter „Das passiert bereits“ auch auf den Aktionsplan der Landeshauptstadt München, im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

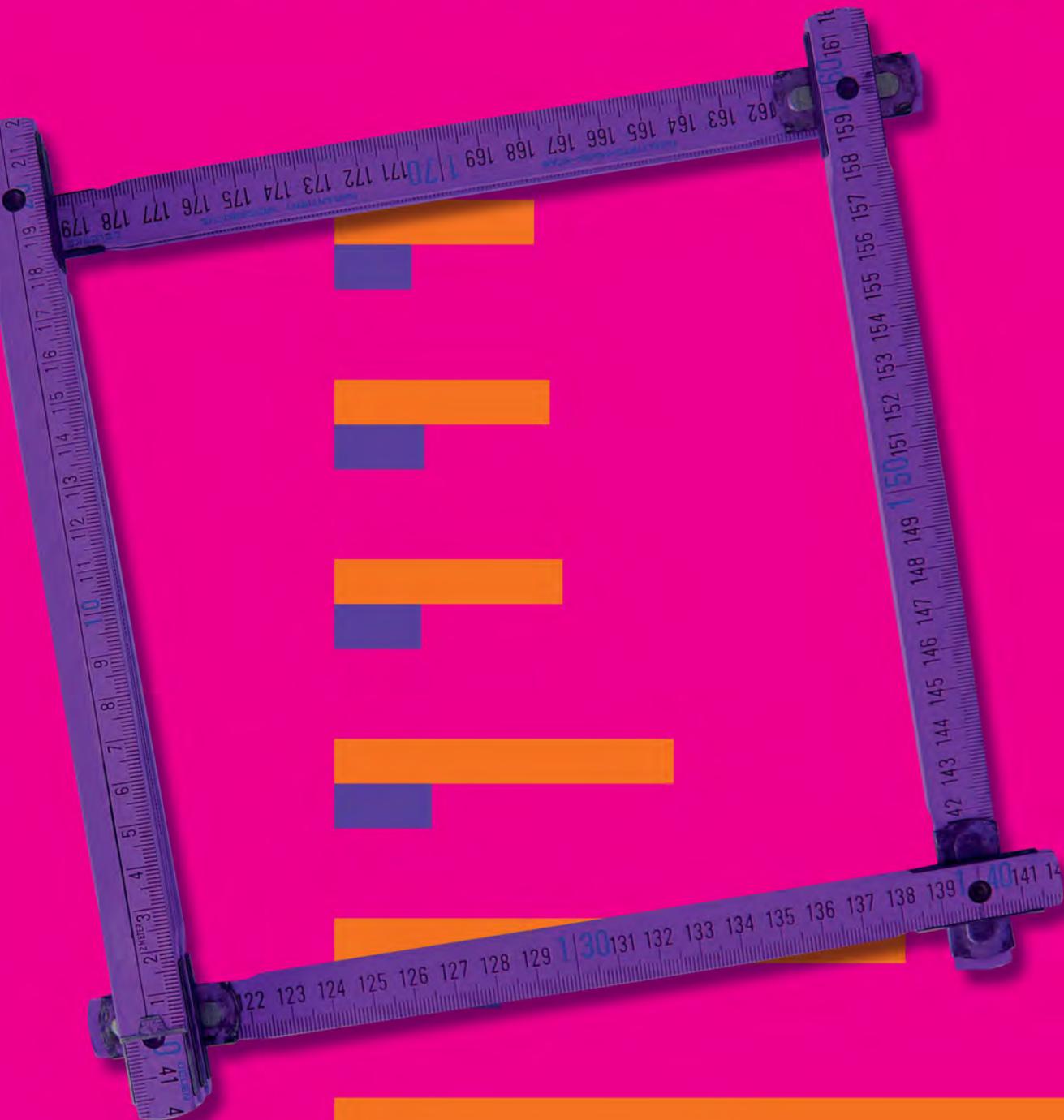
Zielgruppe des Berichtes sind: Politik, Verwaltung, interessierte Fachöffentlichkeit sowie Bürgerinnen und Bürger.

Im Kapitel 2 werden die Rahmenbedingungen von Gleichstellung beschrieben. Das Kapitel 3 stellt dar, wie vorgegangen wurde, um Gleichstellung in München zu messen. Dem folgt das Kapitel 4 „Bevölkerung in München“ und das Kapitel 5, in dem die für diesen Bericht ausgewählten Handlungsfelder wieder gegeben werden.



Weltfrauentag,
08.03.2020.
Das Rathaus zeigt
Flagge für die
Gleichberechtigung.

Rahmen- bedingungen von Gleichstellung





Dr. Uschi Sorg
Koordinatorin zur
Umsetzung der
Europäischen Charta
für die Gleichstellung
von Frauen und
Männern auf lokaler
Ebene

2. Rahmenbedingungen von Gleichstellung

2019 feierte das Grundgesetz seinen 70. Geburtstag.

2.1 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“

Am 8. Mai 1949 verabschiedete der Parlamentarische Rat in Bonn nach langen Verhandlungen den Entwurf des Grundgesetzes. Am 23. Mai wurde es verkündet und trat am nächsten Tag in Kraft. In Artikel 3 Abs. 2 heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ 1994 wurde Absatz 2 um den Satz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Artikel 3 Abs. 2 ist eine wichtige Grundlage zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Von der Verankerung der Gleichstellung im Grundgesetz bis zur Umsetzung der Gleichstellung im deutschen Recht war es ein langer Weg: 1958 trat das „Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiete des bürgerlichen Rechts“ (Gleichberechtigungsgesetz) in Kraft. Ziel des Gesetzes war es, Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz im Familienrecht umzusetzen. „Bis 1958 war das Familienrecht stark von einem patriarchalischen Ehe- und Familienverständnis geprägt. Der Ehemann wurde als das Oberhaupt der Familie angesehen, dem das Recht zustand, in allen ehelichen und familiären Angelegenheiten in letzter Instanz zu entscheiden. Die Ehefrau war demgegenüber gesetzlich verpflichtet, den Haushalt zu führen. Einer beruflichen Tätigkeit konnte sie nur nachgehen, wenn diese mit ihren ehelichen und familiären Pflichten vereinbar war. War dies nach Ansicht des Ehemannes nicht der Fall, konnte er das Arbeitsverhältnis seiner Ehefrau kündigen. Das Gleichberechtigungsgesetz schaffte dieses Kündigungsrecht des Ehemannes ab und änderte auch das eheliche Güterrecht.“¹ Erst seit 1977 können Frauen auch dann berufstätig sein, wenn ihr Ehemann das ablehnt. Und es ist noch nicht so lange her, dass 1997 Vergewaltigung in der Ehe zum Straftatbestand wurde. 25 Jahre, also seit 1972, hat diese Reform des Sexualstrafrechts gedauert.²

Inzwischen haben die Bundesländer Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern erlassen.

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007). *Der lange Weg zur Gleichstellung: Gleichberechtigungsgesetz vor 50 Jahren in Kraft getreten.*

² Gerste, Margit (1997). *Endlich: Vergewaltigung in der Ehe gilt künftig als Verbrechen.*

Dazu gehört das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG), das 1996 in Kraft trat. Ziel des Gesetzes ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Dazu gehört „die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer“ und die „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.“³

Die vormaligen Gesetze und die Haltungen die dahinter stehen, prägen auch noch nach ihrer Abschaffung die Lebenssituation von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. Geprägt wird diese auch von Geschlechterstereotypen und ihren Konsequenzen.

2.2 Geschlecht als soziale Kategorie und Konstruktion

Sowohl bei Geschlecht als soziale Kategorie als auch bei Geschlecht als soziale Konstruktion geht es um die Aufrechterhaltung von patriarchalen Machtverhältnissen. Dies ist die Ursache, warum sich die unterschiedlichen Chancen, je nach Geschlechtszugehörigkeit, so hartnäckig halten.

Geschlecht ist eine Strukturkategorie, die die gesellschaftlichen Verhältnisse grundlegend bestimmt und die sich auf die Lebens- und Verwirklichungschancen auswirkt. Je nachdem welchem Geschlecht ein Mensch angehört, unterscheiden sich u. a. Bildungschancen, Einkommen, Aufstiegschancen, Rente, die Zeit, die für Sorgearbeit aufgewendet wird, Macht, die Sichtbarkeit in gesellschaftlichen Sphären, Anerkennung, Gesundheit und Lebenserwartung.

Unsere Gesellschaft geht immer noch überwiegend von Zweigeschlechtlichkeit als Normalität aus und macht damit die Existenz von Menschen unsichtbar, deren Geschlecht sich jenseits der binären Ordnung befindet. Kinder lernen in der Regel schon früh, dass sie entweder ein Mädchen oder ein Junge sind und dass es darüber keine weiteren Geschlechtsidentitäten gibt. Sie lernen, dass bestimmte Merkmale in der Erscheinung und im Verhalten einer Geschlechtszugehörigkeit zuzuordnen ist.⁴

³ Art. 2, Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG

⁴ Hagemann-White, Carol (1984). *Sozialisation: Weiblich – männlich?* S. 82f.

Das berücksichtigt nicht, dass Menschen geboren werden, deren Geschlechtsidentität weder dem männlichen Geschlecht noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden kann.⁵

Das biologische Geschlecht ist nicht immer eindeutig. Zum biologischen Geschlecht gehören: Chromosomengeschlecht, Keimdrüsen-geschlecht (Eierstöcke oder Hoden), Hormon-geschlecht (Androgene, Gestagene und Östro-gene) und die Gestaltung der inneren und äußeren Genitalien. Die verschiedenen Ele-mente, die zur Bestimmung des biologischen Geschlechts herangezogen werden können, müssen nicht zwangsläufig übereinstimmen⁶, wie das bei intersexuellen Personen der Fall ist. Gleichfalls gibt es nicht-binäre Personen, die sich aufgrund ihrer eigenen Geschlechts-identität nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen können.

Beiden Personengruppen trägt der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 17.10.2017 Rechnung: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt auch die geschlechtliche Identität, die regelmäßig ein konstituierender Aspekt der eigenen Persönlichkeit ist. Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität herausragende Bedeutung zu; sie nimmt typischerweise eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird. Dabei ist auch die geschlechtliche Identität jener Personen geschützt, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind.“

Aufgrund dieses Beschlusses des Bundesverfas-sungsgerichtes wurde das Personenstands-gesetz (PStG) durch das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ geändert, das am 22.12.2018 in Kraft getreten ist. § 22 Abs. 3 PStG lautet: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.“ Auch Erwachsene haben durch den neu geschaffenen § 45b PStG die Möglichkeit, die bisher registrierte Geschlechtsangabe und auch die Vornamen

durch Erklärung gegenüber dem Standesamt ändern zu lassen. § 45b Abs. 1 Satz 1 PStG lautet: „Personen mit Varianten der Geschlechtsent-wicklung können gegenüber dem Standesamt erklären, dass die Angabe zu ihrem Geschlecht in einem deutschen Personenstandseintrag durch eine andere in § 22 Absatz 3 vorgesehene Bezeichnung ersetzt oder gestrichen werden soll.“

Aber, da unsere Gesellschaft von Zweige-schlechtlichkeit als Norm geprägt ist, haben nicht-binäre Menschen mit sehr vielen Alltags-schwierigkeiten zu kämpfen. Beispielsweise sind in Deutschland in öffentlichen Bereichen Toiletten geschlechtergetrennt. Damit haben nicht-binäre Menschen keine Möglichkeit auf eine Toilette zu gehen, bzw. diese angstfrei und diskriminierungsfrei zu nutzen. Damit befasst sich u. a. das Unterkapitel 4.3.3 „Toiletten-gerechtigkeit“. Auch sprachlich müssen Lösun-gen gefunden werden, da sich eine nicht-binäre Person mit einer Anrede „Sehr geehrte Damen und Herren“ nicht angesprochen fühlt. Die Stadt München weist deshalb in ihrer „Allgemeinen Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM)“ darauf hin und zeigt Alternativen auf. Das elektronische städtische Telefon-buch muss neu programmiert werden, damit ein Eintrag ohne die Zuordnung Frau oder Mann möglich ist. Damit der Beschluss des Bundes-verfassungsgerichtes vom 10.10.2017 in allen lebenspraktischen Fragen und der entsprechen- den Haltung umgesetzt wird, ist noch viel zu tun.

2.3 „Typisch Frau? Typisch Mann?“ und die Konsequenzen daraus

Der Prozess der geschlechtsspezifischen Sozi-alisation dient der Aufrechterhaltung der gesell-schaftlichen Machtverhältnisse. Geschlechter-stereotypen sind die Grundlage für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, in der Frauen für unbezahlte oder schlecht bezahlte Sorgearbeit zuständig sind und Männer als Familienernährer für bezahlte Erwerbsarbeit. Geschlechterrollen sind einem stetigen Wandel unterworfen. Aufgrund der strukturellen Macht-verhältnisse halten sie sich dennoch hartnäckig, mit dem Ziel die tradierte Geschlechterordnung beizubehalten. „Männliche“ Eigenschaften und Fähigkeiten, wie z. B. größere technische Be-gabung, Aktivität, ausgeprägter Realitätssinn, starke Leistungsorientierung u. a. begünstigen und stabilisieren die Vormachtstellung der Männer als herrschendes Geschlecht.⁷ Das „weibliche Rollen-Angebot ist gekennzeichnet durch Unterordnung und Abhängigkeit in Relati-on zu Männern. Die männlichen Rollen zeichnen

5 *Gildemeister, Regine & Wetterer Angelika (1982). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauen-forschung. S. 208.*

6 *Lorber, Judith & Farrell, Susan A. (1991). Zitiert in Gilde-meister, Regine & Wetterer, Angelika (1992). Wie Geschlech-ter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweige-schlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. S. 209.*

7 *Scheu, Ursula (1977). Wir werden nicht als Mädchen geboren – wir werden dazu gemacht. Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft. S. 23.*

sich durch eine relative Autonomie und Überordnung im Verhältnis zu Frauen aus.“⁸ Das „andere“ Verhalten von Frauen wird an dem „männlichen“ gemessen, das als Norm gilt. „Damit ist das typisch ‚Weibliche‘ zugleich, in Wertung und Realität, nicht nur ‚anders‘, sondern auch minderwertig.“⁹ So ist es leicht nachvollziehbar, dass viele Mädchen, die Identifikation mit der männlichen Rolle vorziehen. Mädchen dürfen mit Jungenspielzeug spielen, Jungenrollen übernehmen und Hosen tragen. „Jungen dürfen jedoch auf keinen Fall Mädchenrollen annehmen. ‚Männliches‘ ist für Frauen ausnahmsweise erlaubt, aber ‚Weibliches‘ für Männer absolut verpönt.“¹⁰

Welche Geschlechterstereotypen von Mädchen und Frauen, von Jungen und Männern vorherrschen und welche Konsequenzen daraus entstehen, wurde im Rahmen der Erarbeitung des 1. Aktionsplans zur Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachgegangen. Die Gleichstellungsstelle für Frauen lud zum Workshop „Typisch Frau? Typisch Mann?“ und die Konsequenzen daraus – Ideenentwicklung zum Abbau von Geschlechterstereotypen“ Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechtern ein.

Geschlechterstereotypen von Mädchen und Frauen und ihre Konsequenzen

Als Geschlechterstereotypen von Mädchen und Frauen wurden von den Beteiligten des Workshops benannt: Sie sind lieb, sozial und kümmern sich um Familie. Fürsorge ist ihre Basiskompetenz. Frauen können besser mit Kindern umgehen. Frauen haben die Rolle von Mutter, Hausfrau und Versorgerin, die im Hintergrund bleibt, bzw. die der „Eierlegenden Wollmilchsaue!“, die selbstverständlich Versorgungs- und Erwerbsarbeit leistet und deshalb Teilzeit arbeitet. „Frauen und Technik“ geht gar nicht! Auch in Wissenschaft und Kunst wird Frauen weniger zugetraut.

Die im Workshop erarbeiteten Geschlechterstereotypen für Mädchen und Frauen und auch für Jungen und Männer stimmen mit den Ergebnissen der Forschung zu den Inhalten von Geschlechterstereotypen überein. Merkmale, die häufiger mit Frauen als mit Männern in Verbindung gebracht werden, sind Konzepte von Wärme und Gemeinschaftsorientierung. Merkmale, die häufiger mit Männern als mit Frauen in Verbindung gebracht werden sind Konzepte der aufgabenbezogenen Kompetenz und Selbstbehauptung.¹¹

⁸ Ebd. S. 85f.

⁹ Ebd. S. 113f.

¹⁰ Ebd. S. 118.

¹¹ Eckes, Thomas (2010). *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen*. S. 178 ff.

Die Konsequenzen daraus sind: Es erfolgt eine Zuschreibung zu sozialen Themen/Berufen. Die Folge ist eine eingeschränkte Möglichkeit der Berufswahl. Männer werden als Familienernährer wahrgenommen und wertgeschätzt. Frauen werden als Hausfrau und Zuverdienerin abgewertet. Dies führt oftmals zu einer Selbstabwertung. Viele Lebensbereiche sind für Frauen nicht offen. Berufe, die als typisch weiblich eingestuft werden, sind schlechter bezahlt. In vielen Fällen sind die Arbeitsbedingungen prekär. Dies führt zu einem geringeren Verdienst und zur Abhängigkeit vom Ehemann oder Partner. Frauen sind durch Versorgungs- und Erwerbsarbeit immer im Einsatz. Auch Teilzeitarbeit senkt den Verdienst und damit auch die Rente. Durch ihre Doppelbelastungen haben Frauen in der Regel weniger oder keine Freizeit. Sie erfahren weniger/keine Wertschätzung für geleistete Arbeit. Das Stereotyp „Frauen können naturgegeben besser mit Kindern umgehen“ führt dazu, dass ihnen unbezahlte und schlecht bezahlte Carearbeit zugeschrieben wird und sie oftmals für Beziehungs- und Erziehungsaufgaben alleine zuständig sind. Dies führt aber auch zu einer Abwertung von Männern in diesem Bereich, einem hohen Druck auf Frauen und zu weniger Kontakt zwischen Männern und Kindern, was ein Verlust für beide Seiten bedeutet.¹²

Die hier beispielhaft und nicht umfassend aufgeführten Konsequenzen für Mädchen und Frauen decken sich mit den Ergebnissen des 2. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung: Frauen verdienen 21,0 % weniger als Männer (**Gender Pay Gap**). Dies summiert sich auf das Gesamteinkommen im Lebensverlauf auf 48,8 % weniger als das der Männer (**Gender Lifetime Earning Gap**) und hat zur Folge, dass die eigene Alterssicherungsleistung um 53,0 % weniger beträgt als die der Männer (**Gender Pension Gap**). Frauen leisten ungefähr 52,4 % mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (**Gender Care Gap**).¹³ Dies wird im Kapitel 5.2 „Sorge- und Erwerbsarbeit“ weiter ausgeführt. Die vorgenannten Gender-Gaps zu unterbezahlter und unbezahlter Arbeit zeigen die Bedeutung von Gender Budgeting auf. Gender Budgeting bildet die Klammer zu den Wirkungen von kommunalen Finanzentscheidungen auf Geschlechterverhältnisse. Darauf wird im Kapitel 5.7 „Wirkung und Verteilung kommunaler Finanzen“ eingegangen.

¹² LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2018). *Dokumentation Workshop „Typisch Frau? Typisch Mann?“ und die Konsequenzen daraus – Ideenentwicklung zum Abbau von Geschlechterstereotypen*.

¹³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.

Geschlechterstereotypen von Jungen und Männern und ihre Konsequenzen

Als Geschlechterstereotypen von Jungen und Männern wurden folgende benannt: Mann sein bedeutet männlich sein, Ausüben von körperlicher Gewalt, Männer sind stark/müssen stark sein, Männer gehen voran, sind laut und nehmen Raum ein, kennen keinen Schmerz, sind mutig, erfolgreich, sind Entscheider, zeigen keine weiblichen Gefühle, reden nicht über Gefühle, haben einen schlechteren Zugang zu Emotionalität und verfügen über technische Kompetenz.

Die Konsequenzen daraus sind: Machterhalt der Männer, Konkurrenz, Stress, höher Druck, hohe Erwartungen/Anforderungen (Führungsqualitäten) seitens der Gesellschaft und an sich selbst. Dazu gehören ein riskanter Lebenswandel, Drogenmissbrauch, eine höhere Suizidrate, eine höhere Unfallquote und daraus folgend eine kürzere Lebenserwartung, Einschränkungen in der Kommunikation und emotionale Einschränkungen, Männer holen sich seltener Hilfe. Jungen aus bildungsbenachteiligten Familien schneiden in der Bildung inzwischen schlechter ab als Mädchen. Männer sind in Führungspositionen, mit höherem Entgelt und müssen die Verantwortung für die Familie im finanziellen Bereich übernehmen. Das kann zu Druck und Versagensängsten führen. Auch Männer haben ein eingeschränktes Berufsspektrum, da eine Berufswahl im Bereich von personenbezogenen Dienstleistungsberufen nicht mit den Rollanforderungen an sie übereinstimmt. Jungen und Männer erleben Ausgrenzung/Abwertung, wenn sie den Rollenerwartungen nicht entsprechen. Männer sind in der Spannung zwischen alten und neuen Rollenbildern¹⁴, aber viele von ihnen sind daran interessiert sich gleichstellungsorientiert weiter zu bewegen.

Die Studie „Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?“ kommt zu dem Ergebnis: „Ein wachsender Teil der Männer bewegt sich gleichstellungsorientiert weiter vorwärts, sowohl in den Einstellungen wie in der Alltagspraxis beruflich und privat. Zugleich treten Spaltungen zwischen Männern hinsichtlich der Gleichstellungspolitik stärker hervor: Männer entwickeln sich in ihrer Haltung zur Gleichstellung weiter auseinander, es gibt Tendenzen zur Polarisierung und Verfestigungen von Haltungen. (...) Ein quantitativ gewachsenes und breites Spektrum der Männer hingegen identifiziert sich mit den Anliegen der Frauenbewegung,

erschließt dazu Themen und Alltagsfelder männerspezifischer Gleichstellungsdesiderate und sieht sich – im gemeinsamen Interesse mit der Frauenbewegung und dem Feminismus – weiter im Aufbruch mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit.“¹⁵ Eine wichtige Voraussetzung für die Gleichstellung von Frauen stellt die Änderung der Haltung und des Verhaltens von Männern dar, damit beispielsweise Sorge- und Erwerbsarbeit (Kapitel 5.2) gemeinsam geleistet werden. Darüber hinaus sind natürlich auch entsprechende Weichenstellungen des Staates und der Arbeitgeber_innen notwendig.

Das Thema des Ausübens von körperlicher Gewalt wird im Kapitel 5.8. „Geschlechtsspezifische Gewalt“ dargestellt. Der höhere Anteil von Männern bei nicht-natürlichen Todesursachen (u. a. höhere Suizidrate), die insgesamt kürzere Lebenserwartung von Männern sowie der geringere Anteil bei den Arztbesuchen, werden im Kapitel 5.10. „Auswirkungen von Geschlecht auf Gesundheit und Lebenserwartung“ weiter ausgeführt.

2.4 Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming (GM) bedeutet zu berücksichtigen, dass eine Regelung für die Lebenswirklichkeiten von Frauen, Männern und Menschen anderer Geschlechter unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Dies gilt für alle Regelungen, nicht nur solche mit einem ausdrücklichen Gleichstellungsziel, daher „Mainstreaming“.¹⁶

GM – das ist auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. Das Ziel von GM ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz. GM ist eine rechtlich verankerte Strategie mit der dieses Ziel durchgängig umgesetzt werden kann. Die Umsetzung von GM stellt in allen Handlungsfeldern und Sachgebieten sicher, dass politische Programme, Maßnahmen oder Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und von Männern untersucht und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Dabei wird zunächst z. B. im Rahmen einer Gender-Analyse geprüft, ob und inwiefern Frauen und Männer in ihrer Vielfalt von der entsprechenden Maßnahme betroffen sind. Eine solche Gender-

¹⁴ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2018). Dokumentation Workshop „Typisch Frau? Typisch Mann?“ und die Konsequenzen daraus – Ideenentwicklung zum Abbau von Geschlechterstereotypen.

¹⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). „Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?“

¹⁶ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. unveröffentlicht

Analyse kann dazu führen, Maßnahmen zur Frauenförderung zu ergreifen, die gerade dort wichtig sind, wo Benachteiligungen von Frauen abzubauen sind. Es kann auch sachgerecht sein, Maßnahmen zur Förderung von Männern zu ergreifen, wenn dies dem Ziel Gleichstellung dienlich ist, wie z. B. auch Väter direkt mit einer Kampagne zur Elternzeit zu adressieren.

Im Rahmen von GM wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, insbesondere nicht an die Gleichstellungsbeauftragte, sondern an alle Mitglieder einer Organisation, also an Mitarbeiterinnen und an Mitarbeiter gleichermaßen.¹⁷

Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter sind jeweils für sich genommen keine homogenen Gruppen. Deshalb werden im folgenden Abschnitt „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ in den Blick genommen.

2.5 Unterschiede, die einen Unterschied machen (intersektionale Perspektive)

Die Münchner Bevölkerung ist vielfältig: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller und geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung. Je nach Gruppenzugehörigkeit entscheiden sich unsere Chancen auf soziale und politische Teilhabe, zum Beispiel im Bildungsbereich oder auf dem Arbeitsmarkt. Auch die Bedarfe und die Art und Ausprägung von Diskriminierung sind verschieden.

Eine wesentliche Ursache von Benachteiligung ist die soziale Herkunft. Doch die Klassentheorie reicht nicht aus, um die heutigen Erscheinungsformen von Diskriminierung zu analysieren. Pierre Bourdieus Ansatz, den sozialen Raum sozialer Ungleichheiten mit Hilfe von ökonomischem, sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital zu differenzieren, ermöglicht es, die Verwertungsmöglichkeiten dieser „Kapitalsorten“ in den Blick zu nehmen und die horizontalen Ungleichheiten zu beleuchten.¹⁸ Bildung, also kulturelles Kapital, stellt eine wichtige Grundlage für die Chancen im Beruf dar, und aus der Stellung im Beruf ergibt sich das ökonomische Kapital. Dieses beeinflusst u. a., wie und wo man wohnt sowie was man für Essen, Konsumgüter und Freizeit ausgeben kann.

Vom symbolischen Kapital, der gesellschaftlichen Anerkennung, die u. a. durch das Geschlecht bestimmt ist, hängt ab, wie das kulturelle Kapital eingesetzt werden kann. Mädchen und Frauen verfügen heute über bessere Bildungsabschlüsse als Jungen und Männer. Petra Frerichs stellte bei einer Analyse des sozio-ökonomischen Panel (SOEP) fest, dass Frauen in fast allen beruflichen Stellungen nahezu gleich bzw. besser ausgebildet sind. Dennoch liegen Frauen beim Arbeitseinkommen in allen beruflichen Stellungen unter den Männern und zwar auch bei gleicher Arbeitszeit. Dieser Einkommensunterschied wird durch zahlreiche Studien belegt.¹⁹

Zum symbolischen Kapital gehört – neben dem Geschlecht – auch die Staatsangehörigkeit, bzw. ob man als sichtbar anders wahrgenommen und konstruiert wird. So erreichen Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Deutschland signifikant seltener höher qualifizierte Schulabschlüsse und sind schlechter bezahlt als Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Jedoch verfügen junge Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft über höhere schulische Abschlüsse als junge Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Und auch hier ist es wie bei Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft: Sie verdienen weniger als Männer.

Die Unterschiede, aufgrund deren Benachteiligung stattfindet, können sich zudem überschneiden und beeinflussen. Dies beinhaltet beispielsweise, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind. Ihre Chancen unterscheiden sich, je nachdem ob sie Frau oder Mann oder Mensch einer weiteren Geschlechtszugehörigkeit sind, welchem Milieu sie angehören, wie alt sie sind, ob sie homo- oder heterosexuell sind, ob sie dunkle oder eine helle Hautfarbe haben, welchen Namen sie tragen, welcher Religion sie angehören oder welchen Barrieren sie aufgrund Behinderungen ausgesetzt sind. Ein hilfreiches Paradigma um die Überkreuzungen, Verwobenheiten und Wechselwirkungen von Diskriminierung und Benachteiligung zu analysieren, ist Intersektionalität.

Der Begriff Intersektionalität geht auf die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw zurück. Sie machte anhand verschiedener Rechtsfälle darauf aufmerksam, dass man Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe oder Geschlecht nicht isoliert betrachten darf.²⁰ „Intersektionalität kommt von „Intersection“

¹⁷ GenderKompetenzZentrum (o. J.). *Gendermainstreaming*.

¹⁸ Weiß, Anja; Koppetsch, Cornelia; Scharrenberg, Albert & Schmidtke, Oliver (Hrsg.) (2001). *Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit*.

¹⁹ Frerichs, Petra (2000). *Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit*. S. 36–59.

²⁰ Sorg, Uschi (2017). *Unterschiede, die einen Unterschied machen*. S. 37.

Das bedeutet im Amerikanischen „Straßenkreuzung“. Diskriminierungen haben häufig unterschiedliche Gründe und Quellen und überlagern sich gegenseitig. Anders gesagt, in der Lebenswirklichkeit vieler Menschen ‚kreuzen‘ oder verknoten sich soziale Kategorien wie Gender, Rasse oder Klasse.“²¹ „Kimberlé Crenshaw vollzieht Intersektionalität auf drei verschiedenen Ebenen analytisch nach. Zuerst erfolgt die Analyse der Überschneidung von Diskriminierungsdimensionen“²², z. B. Rassismus und Sexismus. „Als Zweites geht es um die Position der Individuen an der Kreuzung. Welche Bedeutung hat es für Individuen von mehreren potentiellen Diskriminierungsgründen betroffen zu sein? Sowohl von Sexismus als auch potentiell von Rassismus betroffen zu sein, führt zu einem höheren Verletzungsrisiko und einer höheren Schutzbedürftigkeit. Dieser Schritt der Analyse ist wichtig, um die richtigen Angebote, Hilfen und Schutzmechanismen für die betroffenen Personen bereit zu stellen.“²³ Die adäquate Hilfestellung stellt die dritte Ebene dar.

Abschließend ein Beispiel um das Thema Intersektionalität besser nachvollziehen zu können: „Um unsere Verwobenheit in Machtverhältnisse zu verstehen hilft das Aufzählen von Kategorien nur bedingt. Wir brauchen die Geschichten der Menschen, um die es geht, um zu verstehen, dass sie nicht von Kategorien zu dem gemacht werden, was sie sind, sondern durch die Machtverhältnisse, die sich in die Körper eingeschrieben haben, sie durchziehen, sich kreuzen, überlagern und verstricken. Erforderlich ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Positioniertheit. Es gibt keine vermeintlich neutrale Position, sondern diese verändert sich, ob ich aus einer migrantischen schwulen cis männlichen weißen trans* Perspektive oder aus einer nicht-binären weißen trans* Perspektive zuhören und spreche. Dazu gehört die grundlegende Bereitschaft, die eigenen Privilegien als Teil der Analyse anzuerkennen, weil sich diese – je nach Privilegien verschiebt.

Ein sehr häufig zitiertes intersektionales Beispiel ist die Schwarze lesbische Frau im Rollstuhl. Diese Erzählung wird in der Regel als ein Schema verwendet, das oft nicht mal mehr so tut, dass es diese Person geben könnte, dass sie einen Namen haben könnte und eine Geschichte. Dass der Rollstuhl möglicherweise Teil ihrer Stärke ist, weil sie mit ihm mobil ist? Dass sie vielleicht in Beziehung lebt und ihr lesbisch sein

das Beste in ihrem Leben ist? Dass ein nicht benanntes Überleben von Traumatisierung sie so stark gemacht hat und dass der alltägliche Rassismus das ist, was sie nicht mehr ertragen kann? Die Frage ist: Wie verstehen wir Menschen? Wie können wir Ungleichheit wahrnehmen, die wir selbst nicht erlebt haben? Wie lässt sich diese Komplexität so vereinfachen, dass sie anwendbar ist ohne gewaltförmig zu werden?“²⁴

Auf der Grundlage der in diesem Kapitel dargestellten Rahmenbedingungen von Gleichstellung wird im nächsten Kapitel in den Fokus genommen, wie die Gleichstellung der Geschlechter in München gemessen werden kann.

21 Heinrich Böll Stiftung. Gunda Werner Institut. *Feminismus und Geschlechterdemokratie* (2019). *Was ist Intersektionalität?*

22 Liebscher, Doris (2019). *Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen*. S. 12 f.

23 Ebd.

24 Pfeiffer, Zara Jakob (2020). *Intersektionalität*. unveröffentlicht

Messung von Gleichstellung München



3. Messung von Gleichstellung München

Ziel des Berichtes ist die Schaffung von Transparenz der Gleichstellung von Frauen und Männern in München.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern kann nicht direkt gemessen werden. Um Gleichstellung messen zu können, sind Indikatoren erforderlich, d. h. Messgrößen, die soziale, ökonomische oder politische Sachverhalte anzeigen, die nicht unmittelbar messbar sind. Ein Indikator für Bildungschancen ist beispielsweise der Anteil der Frauen und Männer, die ein Diplom oder vergleichbare Abschlüsse von Hochschulen und Fachhochschulen besitzen.

„Eine (...) charakteristische Problematik bei der Analyse von Gleichstellung ist, dass sich Veränderungen des Status quo (z. B. die Reduktion geschlechterbezogener Diskriminierung) zumeist nur über längere Zeitspannen nachvollziehen und zeigen lassen. Es ist daher häufig notwendig Datengrundlagen und Indikatoren zu schaffen, die eine langfristige Betrachtungsweise ermöglichen.“²⁵ Für diesen ersten Bericht „Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten – Analysen – Handlungsbedarfe“ wurden deshalb teilweise sehr lange Zeiträume dargestellt. Beispielsweise wurde der Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern anhand des Indikators „Hochschulreife nach Geburtsjahr“, vom Zeitraum „1951 und davor“ bis „1996“ nachgegangen. Der Frauenanteil des Münchner Stadtrats konnte, dank Auswertungen des Münchner Stadtarchivs, von 1945 bis 2020 dargestellt werden.

Nicht immer standen Daten aus München zur Verfügung. Hier wurde hilfsweise auf bundesweite Daten zurückgegriffen, um Tendenzen aufzuzeigen, die voraussichtlich für München ähnlich sind. Beim o. g. Indikator „Hochschulreife nach Geburtsjahr“ wurde beispielsweise eine Auswertung aus dem Mikrozensus 2015 aus dem Nationalen Bildungsbericht 2018 verwendet.

Es wurden nicht nur Zeiträume verglichen, sondern es wurden gleichfalls räumliche Vergleiche angestellt. Verglichen wurden Daten aus München mit den Großstädten Berlin und Hamburg.

Darüber hinaus wurden bayerische, bundesweite sowie europäische Daten verwendet.

Wie im Unterkapitel 2.2 „Geschlecht als soziale Kategorie und Konstruktion“ dargestellt, gibt es Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind. Da dazu die Daten fehlen, kann die Gleichstellung von nicht-binären Personen in diesem auf Indikatoren basierenden Bericht, nicht dargestellt werden. Die Situation und die Gleichstellung von nicht-binären Personen und der daraus resultierende Handlungsbedarf, stellen jedoch ein sehr wichtiges Thema dar, dem nachgegangen werden muss. Aufgegriffen wird der Handlungsbedarf in diesem Bericht lediglich in Kapitel 5.3 „Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin“ im Unterkapitel 5.3.3 „Toilettengerechtigkeit“.

Im Unterkapitel 2.5. „Unterschiede, die einen Unterschied machen (intersektionale Perspektive)“ wurde festgestellt, dass die Münchner Bevölkerung vielfältig ist: Frauen, Männer und Menschen weiterer Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, sexueller und geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung. Und je nachdem zu welchen Gruppen wir gehören, unterscheiden sich unsere Chancen auf soziale und politische Teilhabe. Es gibt wenig Daten, die es ermöglichen, „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ zu analysieren. Die Gründe hierfür sind sehr berechtigt: „Mithilfe des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung soll jeder selbst darüber entscheiden können, welche personenbezogenen Daten er von sich preisgeben möchte und wer sie verwenden darf.“²⁶ Diese Ausprägung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts wurde 1983 vom Bundesverfassungsgericht im Volkszählungs-Urteil etabliert. Es ist möglich, dieses Recht einzuschränken, wenn ein überwiegendes Allgemeininteresse besteht. Dies muss gesetzlich und unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit festgelegt sein. Eine Auskunftspflicht kommt z. B. dann nicht in Frage, wenn die Gefahr sozialer Stigmatisierung besteht.²⁷ Im Bundesdatenschutzgesetz heißt es in § 3: „Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch eine öffentliche Stelle ist zulässig, wenn sie zur Erfüllung der in der Zuständigkeit des Verantwortlichen liegenden Aufgabe oder in Ausübung öffentlicher Gewalt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde, erforderlich ist.“ D. h. immer dann, wenn für die Erfüllung

²⁶ Autorenteam iRights.Lab (2017). *Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung*.

²⁷ Dix, Alexander (2007). *Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Erfassung des Migrationshintergrundes*. S. 92.

²⁵ Wroblewski, Angela; Kelle, Udo & Reith, Florian (2017). *Einleitung: Gleichstellung messbar machen*. S. 5.

der Aufgabe eine Erhebung z. B. differenziert nach Frauen und Männern bzw. Deutsch/Nicht-Deutsch erforderlich ist, darf dies erhoben werden. Meistens liegt leider nur eine Auswertung nach Frauen und Männern oder nach Deutschen und Ausländer_innen vor und es fehlt jeweils die Differenzierung des Frauenanteils bei den Deutschen und bei den Ausländer_innen. Für den vorliegenden Bericht wurden einige Sonderauswertungen zur Verfügung gestellt.

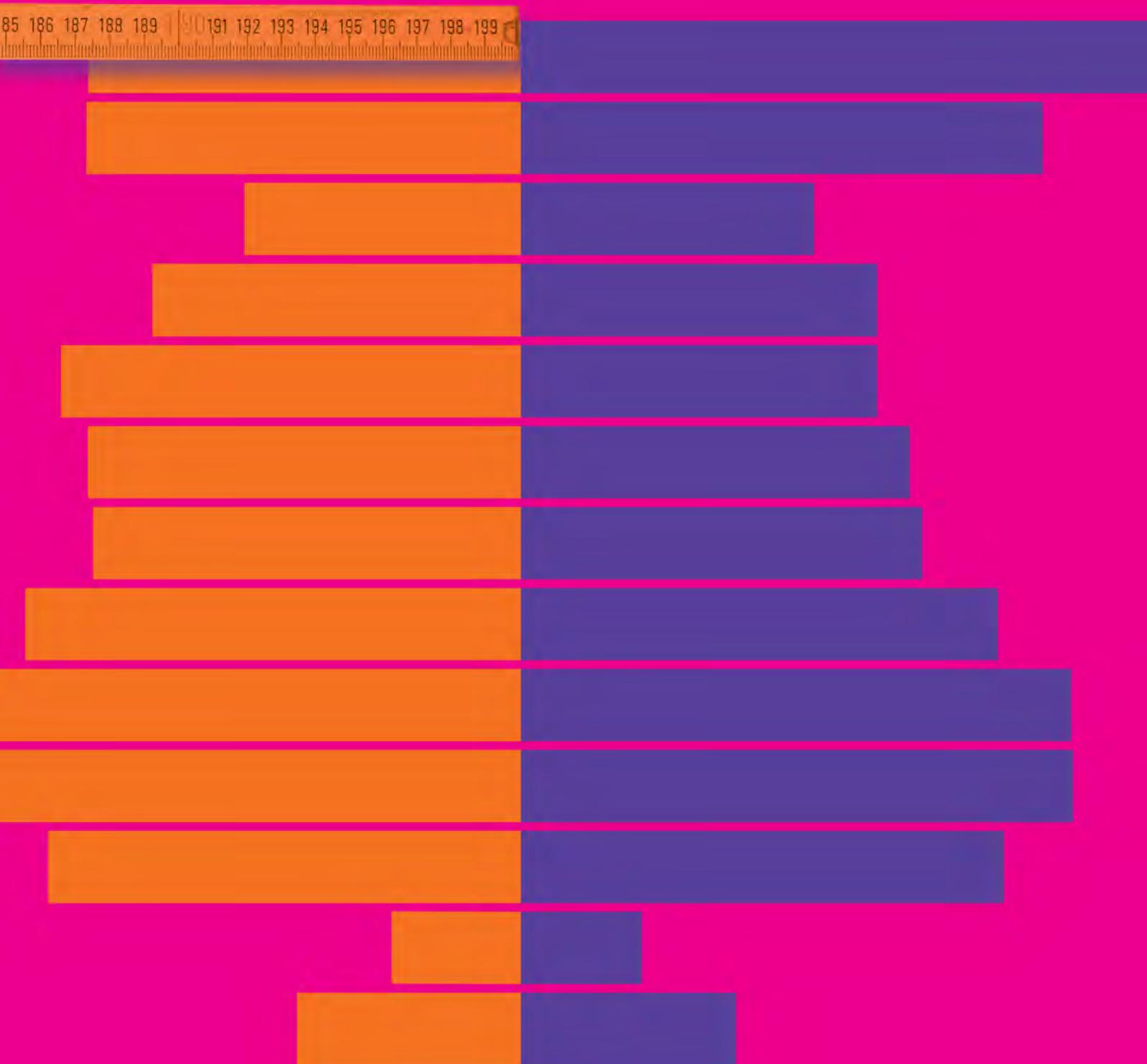
Um den Migrationshintergrund erheben zu dürfen, bedarf es gesetzlicher Grundlagen. Beispielsweise wurde für die Geschäftsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit die „Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung“ (Mig-EV) vom 29.09.2010 erlassen. Daten mit der Differenzierung „Menschen mit Behinderungen“ und „LGBTIQ*“ gibt es in der Regel nur auf der Grundlage von Studien. Hier werden diese Merkmale anonym und freiwillig erhoben.

Durch den Münchner Bildungsbericht und den Bericht zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt München (Gleichstellungsbericht) stehen im Bereich von Bildung und für die betriebliche Gleichstellung der Landeshauptstadt München geschlechtsdifferenzierte Daten zur Verfügung. Die Ergebnisse werden im vorliegenden Bericht nicht zur Gänze wiederholt, sondern es werden ausgewählte Indikatoren dargestellt.

Für den Bericht wurden aus der Fülle der Handlungsfelder von Gleichstellung die Folgenden ausgewählt: Bildungsbeteiligung und Berufswahl, Sorge- und Erwerbsarbeit, Stadt München als Arbeitgeberin, Hundert Jahre Frauenwahlrecht und noch immer keine Parité, Frauen sind in Führungsgremien stark unterrepräsentiert, öffentliche Anerkennung, Wirkung und Verteilung kommunaler Finanzen, geschlechtsspezifische Gewalt und Auswirkungen von Geschlecht auf Gesundheit und Lebenserwartung. Da der Bericht in den Zeiten der Corona-Maßnahmen entstanden ist, wurden gleichfalls Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Krise den Blick genommen.

Ausgewählt wurden auch Handlungsfelder, die die Landeshauptstadt München nur wenig beeinflussen kann, da es darum ging, die Gleichstellung von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern umfassend darzustellen.

Bevölkerung in München

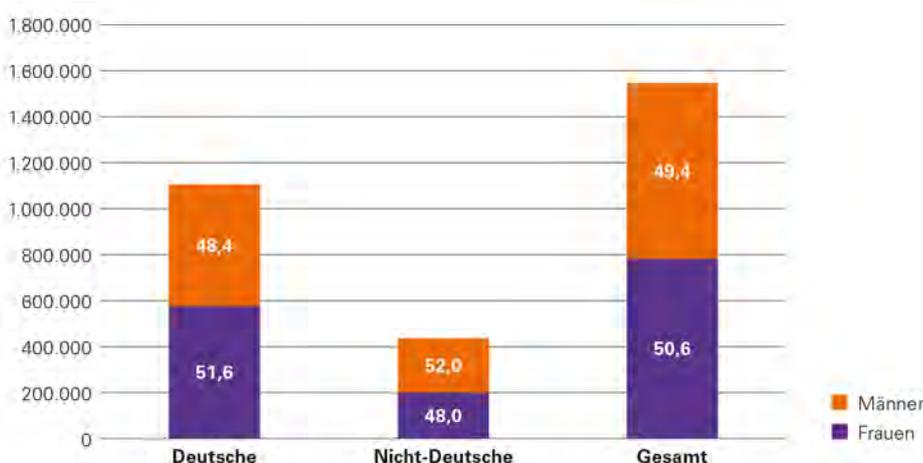


4. Bevölkerung in München

München zählte im August 2020 1.557.451 Einwohner_innen.²⁸

Die bayrische Landeshauptstadt rangiert so auf dem dritten Platz der größten Städte Deutschlands hinter Berlin mit über 3.600.000 und Hamburg mit über 1.800.000 Einwohner_innen.²⁹

Abb. 4.1 / Verteilung der Bevölkerung in München. Nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in %



Stand: Dezember 2018
Quelle: LH München, Statistisches Amt, eigene Darstellung

Grafik und Zahlen des nebenstehenden Textes basieren auf der Erhebung vom Dezember 2018: 1.542.200 Einwohner_innen.

Verteilung der Bevölkerung nach Geschlecht

780.549 Frauen und 761.662 Männer leben in München, womit die bundesweite Tendenz einer weiblichen Mehrheit bei der Gesamtbevölkerung in Deutschland von 2,5 %³⁰, in München mit 2,6 %, um 0,1 Prozentpunkte übertroffen wird. Bei der ausländischen Bevölkerung ist der Männeranteil 13,6 % höher als der Frauenanteil. Der landesweite höhere Männeranteil der ausländischen Bevölkerung liegt bei 8,4 %. Wobei zu berücksichtigen ist, dass es je nach Nationalität verschieden ist. Der höhere Frauenanteil in München definiert sich dementsprechend vor allem über Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit, der 4,8 % über dem Anteil der deutschen Männer liegt.

²⁸ LH München, Statistisches Amt (2020). <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtinfos/Statistik/Bevoelkerung.html>. Aufruf 22.09.2020

²⁹ Statistisches Bundesamt (2020). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/05-staedte.html;jsessionid=947AFFA7C3A0C1469AACE65341553543.internet8741>. Stand 31.12.2019. Aufruf: 22.09.2020

³⁰ Es handelt sich um das jeweilige direkte Verhältnis von der Anzahl an Frauen zu der Anzahl an Männern unabhängig von der Gesamtzahl.

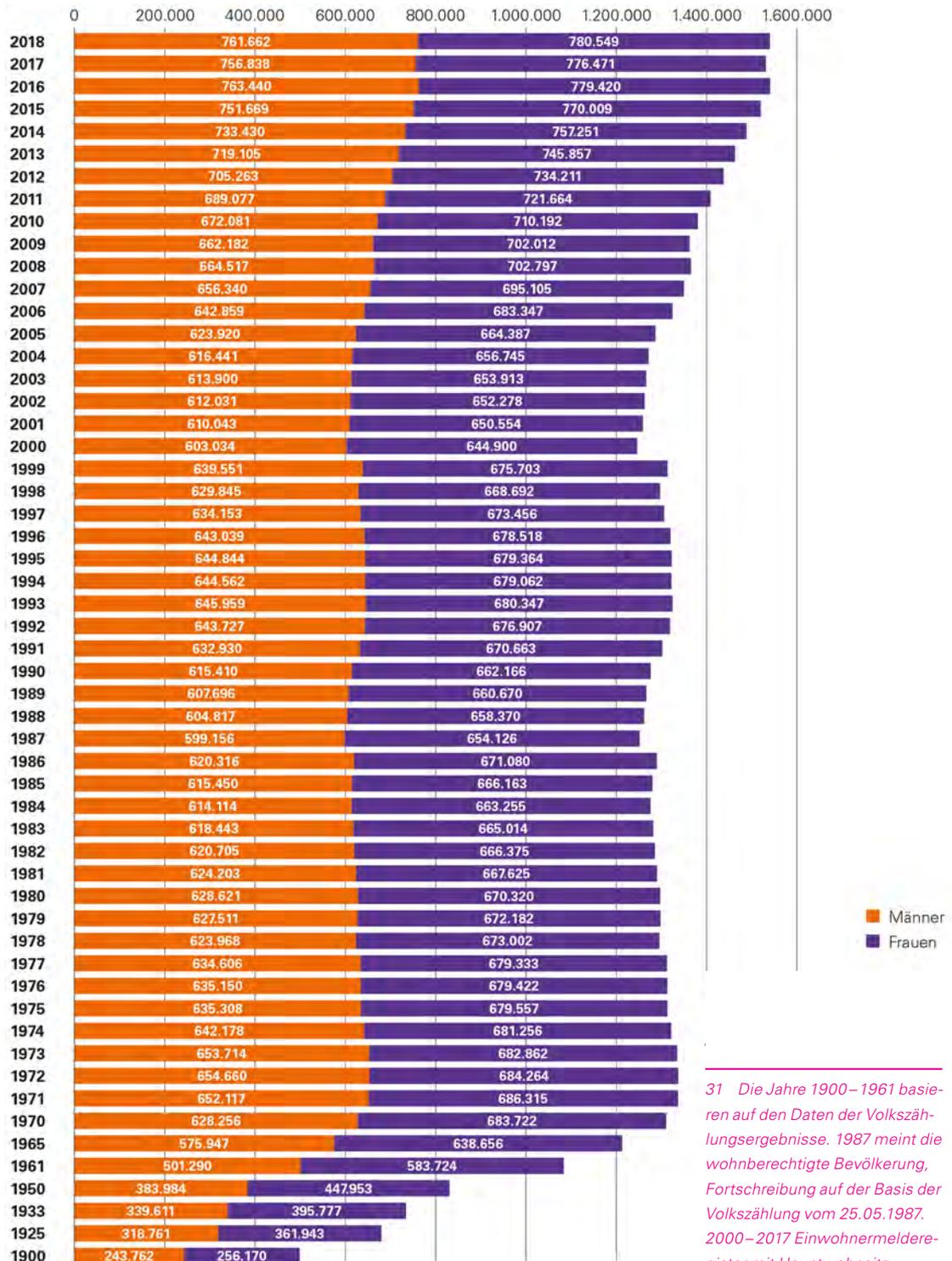
Bevölkerungsentwicklung

Bei Betrachtung der Bevölkerungsentwicklung in München lässt sich erkennen, dass eine enorme Angleichung der Geschlechterverhältnisse stattgefunden hat. Nach den beiden Weltkriegen war die Anzahl an Frauen in München weit höher als die der Männer. So bestand im Jahr 1925 ein höherer Frauenanteil von 13,5 % und im Jahr

1950 von 16,7 %. Mit der Öffnung der DDR-Grenze Ende der 80er Jahre erhöhte sich die Zahl der Männer in München um 1,3 %, während sich die Zahl der Frauen mit einem Anstieg von 0,2 % nur wenig veränderte.

Abb. 4.2 / Bevölkerungsentwicklung in München ab 1900

Quelle: LH München, Statistisches Amt, eigene Darstellung³¹



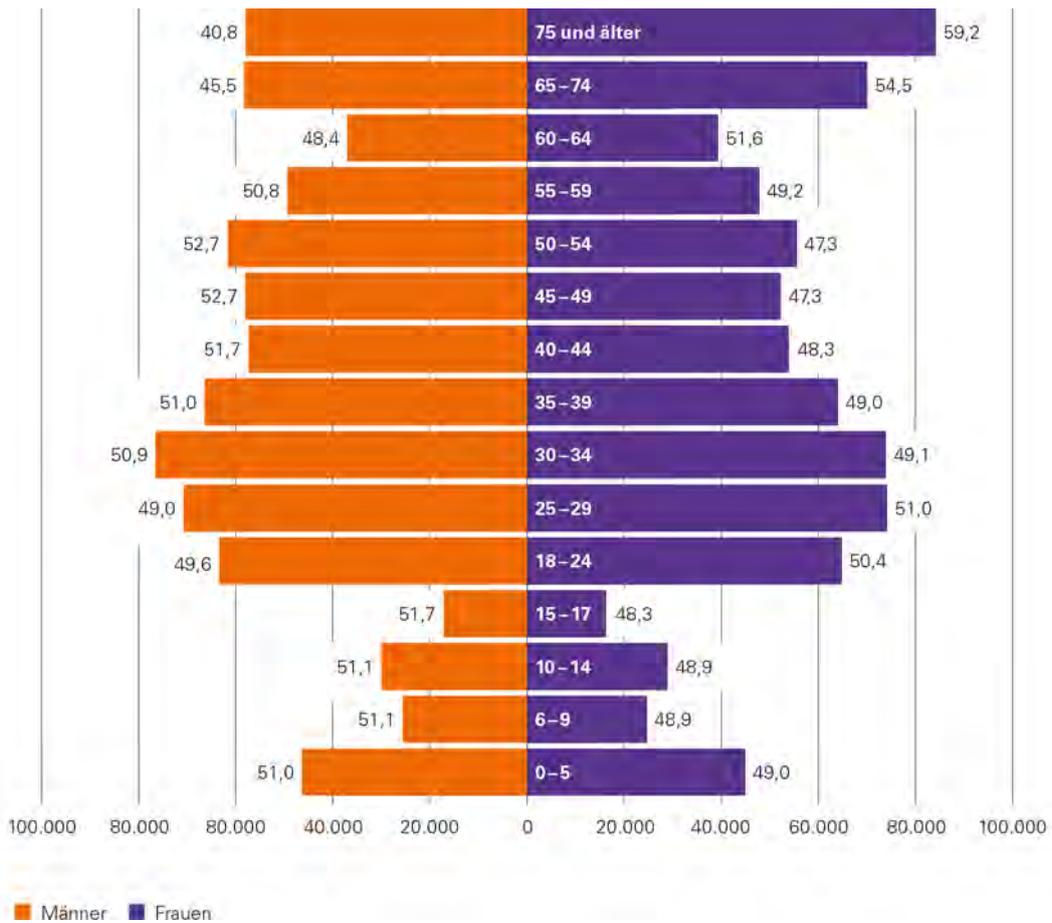
³¹ Die Jahre 1900–1961 basieren auf den Daten der Volkszählungsergebnisse. 1987 meint die wohnberechtigte Bevölkerung, Fortschreibung auf der Basis der Volkszählung vom 25.05.1987. 2000–2017 Einwohnermelderegister mit Hauptwohnsitz.

Allgemein aber wird in der Entwicklung Münchens das extreme Wachstum der Stadt deutlich. In nur hundert Jahren wuchs die Bevölkerung zwischen 1900 und 2000 um das Zweieinhalbfache, wobei die Anzahl der Männer ein um 0,9 Prozentpunkte geringeres Wachstum als die Anzahl der Frauen aufweist. Prognosen schätzen, dass die Bevölkerung in München bis zum Jahr 2035 auf 1,85 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner ansteigen wird³² und sich somit in nur 17 Jahren um ein weiteres Fünftel vervielfachen wird.

Altersstruktur

Die Münchner Bevölkerung ist jünger als die bundesdeutsche Bevölkerung. Die Landeshauptstadt verzeichnet geringfügig mehr Kleinkinder im Alter von 0–5 Jahren. Im erwerbsfähigen Alter von 18–49 Jahren ist der Anteil der Bevölkerung in München weitaus höher als im bundesdeutschen Durchschnitt. Letzteres kann mitunter an den vielen Universitäten der Stadt und der Ansiedlung vieler Unternehmen liegen. Ab 50 Jahren liegt die Münchner Bevölkerung unter dem Schnitt Deutschlands. Besonders die Zahl der Hochbetagten liegt signifikant unter dem bundesweiten Verhältnis. Ursache dafür ist wahrscheinlich die erhöhte Tendenz zur Altersarmut in den Städten³³, sodass es ältere Menschen eher in ländliche Gegenden zieht. Die in München besonders hohen Lebenshaltungskosten verstärken diesen Effekt.

Abb. 4.3 / Altersverteilung München in %



Stand: Dezember 2018
 Quelle: LH München,
 Zimas Datenbank,
 eigene Darstellung

³² LH München, Referat für Stadtplanung und Bauordnung (2017). Demographiebericht München – Teil 1. Analyse und Bevölkerungsprognose 2015–2035, S. 62.

³³ LH München, Sozialreferat (2017). Münchner Armutsbericht. S. 140 ff.

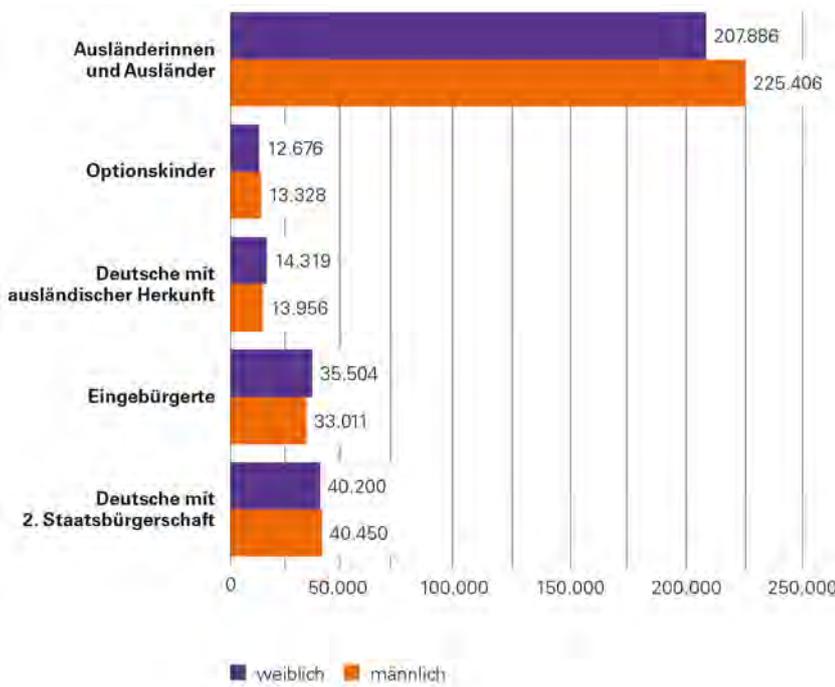
Menschen mit Migrationshintergrund

München lebt Vielfalt. In München leben Menschen aus mehr als 180 Ländern. Die größten Nationalitätengruppen sind die der kroatischen (8,8 %), der türkischen (8,7 %), der italienischen (6,2 %), der griechischen (6,1 %), der österreichischen (4,9 %), der polnischen (4,4 %) und der rumänischen (4,1 %) Bürgerinnen und Bürger³⁴. Im Jahr 2018 weisen 41,0 % der Münchnerinnen und Münchner einen Migrationshintergrund auf. Dabei sind 68,0 % Menschen mit Migrationshintergrund Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und somit nach § 2 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes als Ausländerinnen und Ausländer erfasst sind. Die restlichen 32,0 % setzen sich aus der Gruppe der Deutschen mit zweiter Staatsangehörigkeit, der Eingebürgerten, der Deutschen mit ausländischer Herkunft und der Optionskinder zusammen.

Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in München ist seit 2016 mit einem Anteil von 35,6 %³⁵ über das Jahr 2017 mit einem Anteil von 40,2 %³⁶ bis 2018 gestiegen. Der Münchner Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund war in diesen Jahren stets weit höher als der Bundesdurchschnitt. Dieser lag 2016 bei 22,5 %³⁷ und stieg 2018 auf 25,4 %³⁸. Im Vergleich dazu besitzen in München somit fast doppelt so viele Menschen einen Migrationshintergrund. Bei den Münchner Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahre liegt der Anteil mit 60,0 % noch höher.³⁹

Abb. 4.4 / Migrationsgruppen München

Stand: Dezember 2018
 Quelle: LH München,
 Direktorium,
 Statistisches Amt,
 Zimas Datenbank,
 eigene Darstellung



³⁵ Ebd.

³⁶ Ebd.

³⁷ Statistisches Bundesamt (2017). Pressemitteilung Nr. 261 vom 01.08.2017

³⁸ Statistisches Bundesamt (2019). Bevölkerung nach Migrationsstatus 2018

³⁹ LH München, Direktorium, Statistisches Amt, Zimas Datenbank

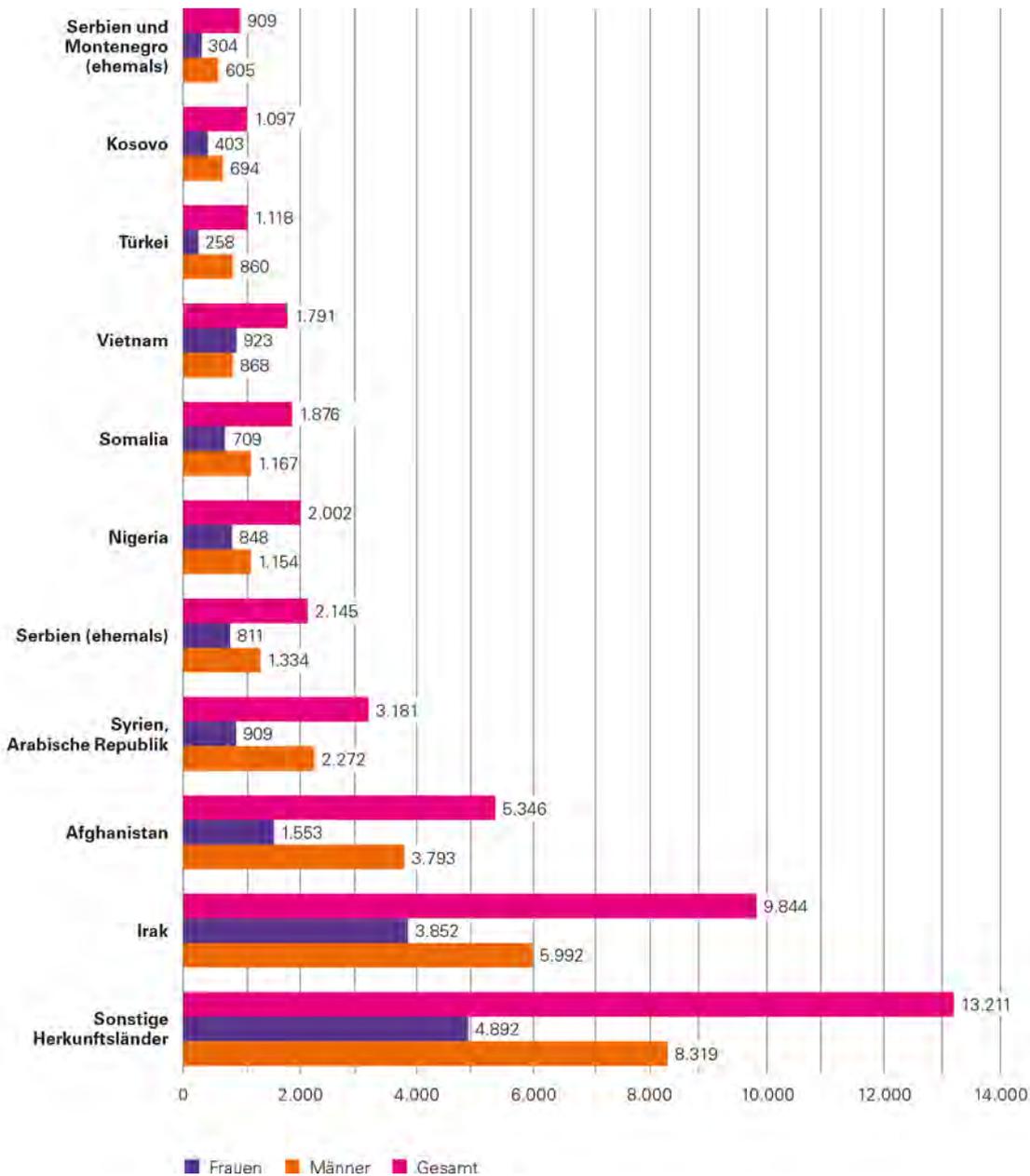
³⁴ LH München, Direktorium, Statistisches Amt, Zimas Datenbank

Geflüchtete Menschen

2018 lebten 42.520 geflüchtete Menschen in München. Das entspricht in etwa 2,8 % der Münchner Gesamtbevölkerung und 6,8 % der Münchner Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Fast jede vierte geflüchtete Person stammt aus dem Irak. Das zweithäufigste Herkunftsland von Geflüchteten stellt Afghanistan mit einem Anteil von 12,6 % dar, gefolgt von Syrien mit 7,5 %. Auffallend ist die weitaus höher ausfallende Überzahl der Männer unter den geflüchteten Personen.

Auf hundert geflüchtete Frauen folgen 170 geflüchtete Männer. Aus der Türkei fliehen sogar mehr als dreimal so viele Männer wie Frauen. Aus Afghanistan und Syrien sind es etwa zweieinhalb mal so viele Männer wie Frauen. Vietnam ist eines der wenigen Länder, aus dem mehr Frauen als Männer geflüchtet sind.

Abb. 4.5 / Die häufigsten Herkunftsländer von Geflüchteten in München



Stand: Dezember 2018
 Quelle: Ausländerzentralregister zur Verfügung gestellt durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und aufbereitet durch das Statistische Amt der LH München, eigene Darstellung

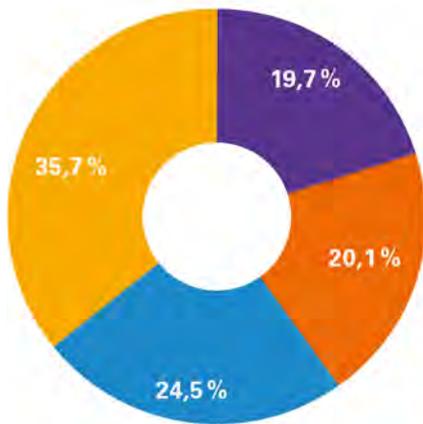
Migrationsbewegungen

Betrachtet man die Migrationsbewegungen in München zeigt sich, dass München vor allem für nicht-deutsche Frauen und Männer attraktiv zu sein scheint. Diese stellen dementsprechend mit 60,2 % die absolute Mehrheit der Zugezogenen und mit 33,7 % die Minderheit der weggezogenen Personen im Jahr 2018 dar. Insgesamt findet in München mehr Migration durch Männer statt. So immigrierten zu 55,8 % und emigrierten zu 58,1 % Männer. In der Differenz der zugezogenen und weggezogenen Personen bildet sich ein positives Wachstum der Münchner Bevölkerung ab.

Mehr Informationen zu Menschen mit Migrationshintergrund sind dem Interkulturellen Integrationsbericht, München lebt Vielfalt, 2017 (Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit, 2018) zu entnehmen.

Abb. 4.6 / Zugezogene Personen München

Stand: Dezember 2018
Quelle: LH München,
Statistisches Amt,
eigene Darstellung

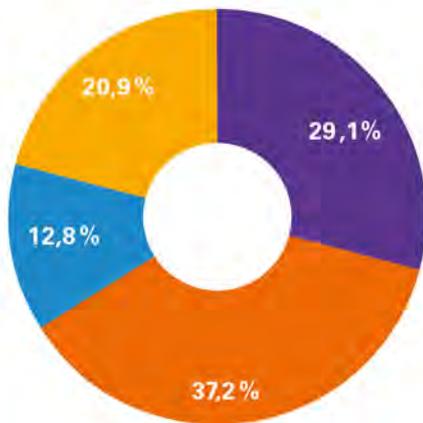


Insgesamt 113.881 Personen

- Deutsche Frauen
- Deutsche Männer
- Nicht-Deutsche Frauen
- Nicht-Deutsche Männer

Abb. 4.7 / Weggezogene Personen München

Stand: Dezember 2018
Quelle: LH München,
Statistisches Amt,
eigene Darstellung



Insgesamt 105.349 Personen

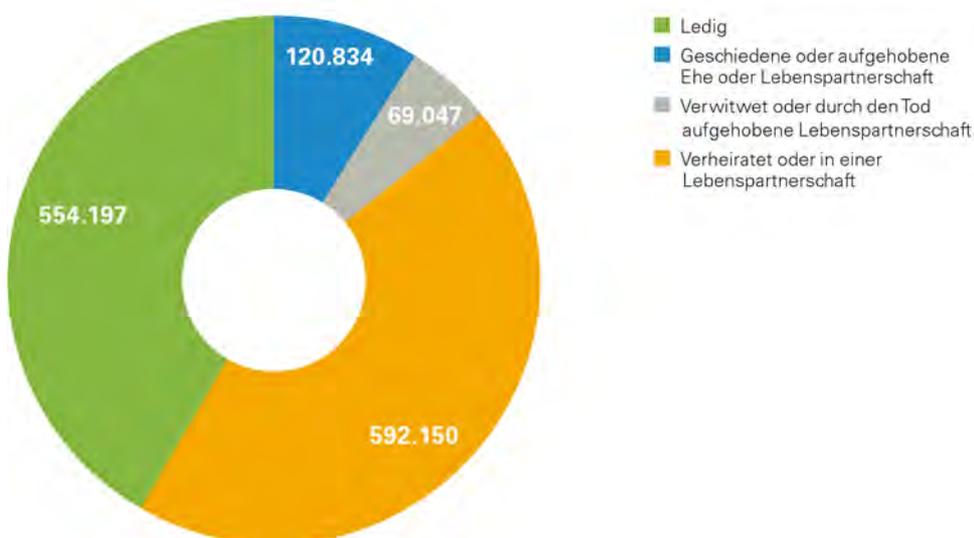
- Deutsche Frauen
- Deutsche Männer
- Nicht-Deutsche Frauen
- Nicht-Deutsche Männer

Familienstand

44,3 % der Münchnerinnen und Münchner über 18 Jahre leben verheiratet oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft und setzen sich aus einem Anteil von 47,3 % Frauen und 52,7 % Männern zusammen. Die nächst größere Gruppe von 41,5 % stellt die der ledigen Personen mit einem Geschlechterverhältnis von 48,4 % Frauen zu 51,6 % Männern dar. Bei der kleineren Gruppe der geschiedenen oder aufgehobenen Ehen und Lebenspartnerschaften mit einem Anteil von 9,0 % sticht heraus, dass zu 60,2 % mehr Frauen in ihr vertreten sind.

Bei Verwitweten oder Personen deren Lebenspartnerschaft durch den Tod aufgelöst wurde, wird dieser Unterschied noch extremer. So sind Frauen mit 81,1 % viermal häufiger von dem Tod des Partners oder der Partnerin betroffen als Männer. Dies lässt sich möglicherweise durch das meist höhere Alter der männlichen Partner sowie der höheren Lebenserwartung der Frauen erklären.

Abb. 4.8 / Familienstand München



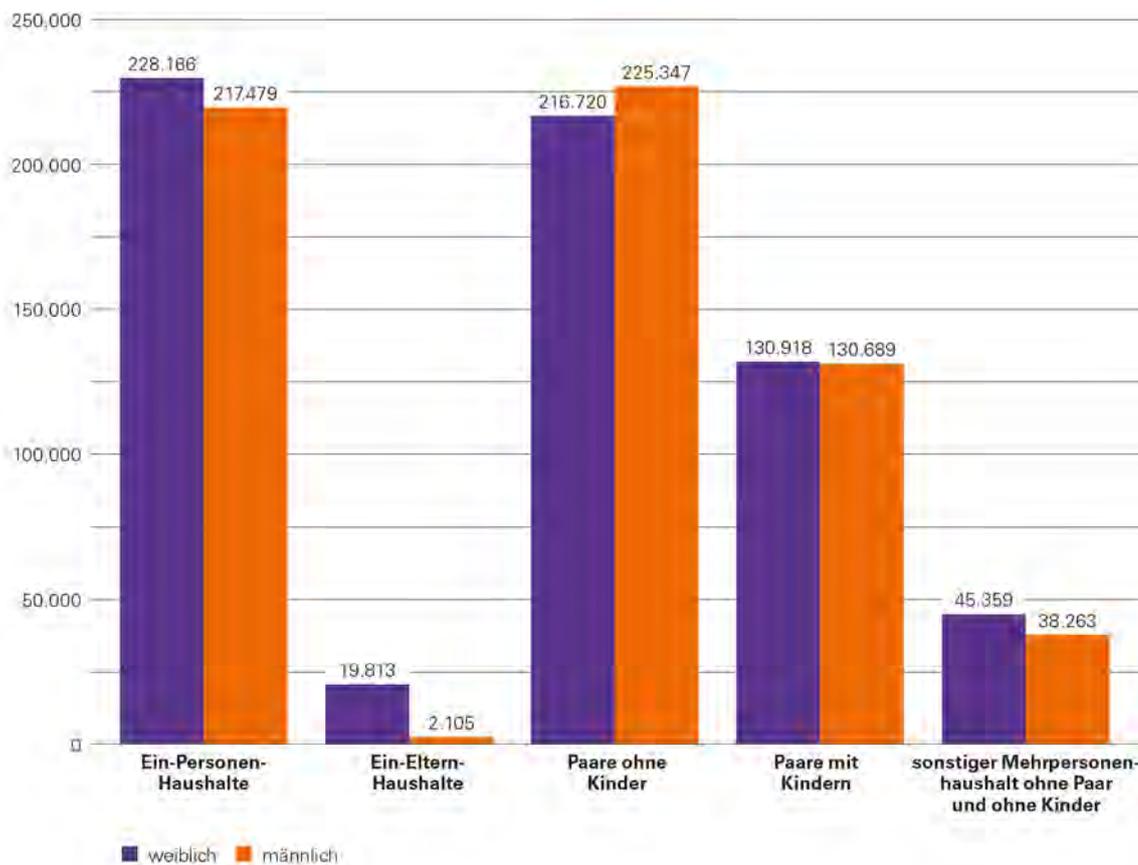
Stand: Dezember 2018
 Quelle: LH München, Statistisches Amt, Zimas Datenbank, eigene Darstellung

Haushalte und Lebensformen

445.645 Münchnerinnen und Münchner leben in Ein-Personen-Haushalten und bilden mit 35,5 % eine etwa ähnlich große Kategorie wie die 35,2 % Paar-Haushalte ohne Kinder. 70,7 % und damit die Mehrheit der Haushalte ist kinderlos. Die Haushalte mit Kindern verteilen sich zu 81,7 % auf Paare – davon 0,9 % gleichgeschlechtlich – und zu 18,3 % auf Alleinerziehende. Bei den Alleinerziehenden stellen Männer die Ausnahme dar, da nur knapp jeder zehnte Ein-Eltern-Haushalt von einem Mann geführt wird. Dementsprechend sind die restlichen 90,0 % der alleinerziehenden Frauen.

Abb. 4.9 / Haushalte und Lebensformen München

Stand: Dezember 2018
 Quelle: Kreisverwaltungsreferat München, Einwohnermeldeamt, eigene Darstellung



Handlungsfelder



5. Handlungsfelder

5.1 Bildungsbeteiligung und Berufswahl

In Deutschland und in fast allen anderen westlichen Ländern haben seit den 1970 Jahren die Arbeitsplätze in der Industrie abgenommen. Der Dienstleistungsbereich und mit ihm die wissensintensiven Dienstleistungen sind stark expandiert.⁴⁰ Gerade auch in München gehören diese zu den überwiegenden Branchen. Wissen und dessen Vermittlung durch Bildung hat stark an Bedeutung gewonnen. Das Bildungsniveau der Bevölkerung ist entscheidend für die internationale Konkurrenzfähigkeit und Entwicklungsfähigkeit der Gesellschaft. Bildung ist zentral für die späteren Berufs- und Einkommenschancen von jungen Frauen und Männern sowie für den damit verbundenen Sozialstatus.⁴¹

„Bildung ist Bürgerrecht – Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik“ ist der Titel des Plädoyers des Soziologen und FDP-Politikers Ralf Dahrendorf, das 1965 in der Zeit veröffentlicht wurde. Dahrendorf stellt fest, dass Landkinder, Arbeiterkinder und Mädchen (und mit erheblichen Einschränkungen katholische Kinder) unter den Studierenden und höheren Schülerinnen und Schülern stark unterrepräsentiert sind.⁴² Die katholische Arbeitertochter vom Land wurde zur Formel der Bildungsbenachteiligung in der Nachkriegszeit. Dahrendorf vertritt, nicht einzelne Gruppen auf Kosten anderer zu fördern, sondern auf der Grundlage der Gründe der Benachteiligung dieser Gruppen das Bildungssystem zu analysieren und zu reformieren. Dabei geht es ihm nicht allein um das Bildungssystem, sondern auch um das Gesellschaftssystem, das an der Bildungsbenachteiligung dieser Gruppen ihren Anteil hat.⁴³ Er stellt dar, dass die Gründe für den erschwerten Bildungszugang für die Gruppen jeweils verschieden sind. Bei den Mädchen ist es „das Fortwirken eines sozialen Rollenbildes der Frau, das dieser die eigene Entfaltung in Bildung und Beruf verbietet und die Konzentration auf den Umkreis der häuslichen und familiären Pflichten nahelegt.“⁴⁴

Im folgenden Abschnitt wird der Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern anhand des Indikators „erreichte Schulabschlüsse“ nachgegangen.

5.1.1 Erreichte Schulabschlüsse

Entwicklung der Bildungsbeteiligung von Mädchen und Jungen

Seit 1965 hat sich die Bildungsbeteiligung von Mädchen, aber auch von Jungen stark erhöht. In der Abb. 5.1.1.1 wird auf der Grundlage der Befragung des Mikrozensus 2016 die Entwicklung der Hochschulreife nach Geburtsjahr dargestellt. Bei den Geburtsjahrgängen 1951 und älter besitzen 10,9 % der Frauen und 23,9 % der Männer eine allgemeine Hochschulreife. Bei beiden Geschlechtern steigt der Anteil von Menschen mit allgemeiner Hochschulreife kontinuierlich an. In den Jahrgängen 1996 bis 1991 gaben 55,6 % der Frauen und 47,6 % der Männer beim Mikrozensus 2016 an, über die Allgemeine Hochschulreife zu verfügen. Ab den Jahrgängen 1971–1976, haben die Frauen die Männer mit 37,1 % zu 36,7 % überholt. Insgesamt gaben über alle Altersklassen von 15 bis 65 und älter 30,8 % an, über einen Hochschulabschluss zu verfügen (28,7 % der Frauen, 32,9 % der Männer).

40 Poltermann, Andreas (2013). *Wissensgesellschaft – eine Idee im Realitätscheck*.

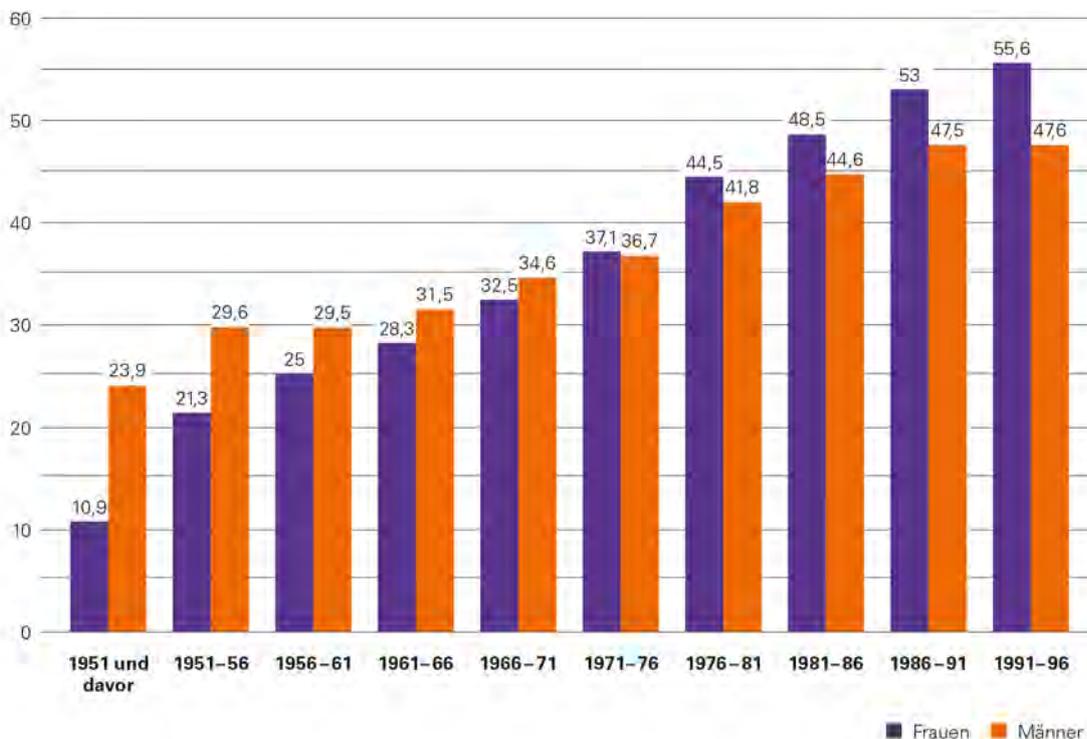
41 Stürzer, Monika (2005). *Bildung, Ausbildung und Weiterbildung*. S. 23.

42 Dahrendorf, Ralf (1968, Neuauflage). *Bildung ist Bürgerrecht – Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik*. S. 65.

43 Ebd. S. 65 ff.

44 Ebd. S. 71.

Abb. 5.1.1.1 / Hochschulreife nach Geburtsjahr und Geschlecht in Prozent



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). Nationaler Bildungsbericht 2018. Tab. B5-1A: Bevölkerung ab 15 Jahren 2016 nach allgemeinbildendem Abschluss, Altersgruppen und Geschlecht auf der Grundlage der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2016. Eigene Darstellung bei der die Altersgruppen durch Geburtsjahre ausgetauscht wurden.

Zurück zu Ralf Dahrendorf: Eine weitere Gruppe der von ihm darstellten bildungsbenachteiligten Kinder sind Arbeiterkinder. Dass die Bildungsbeteiligung von Kindern vom Bildungshintergrund der Eltern abhängt, ist heute nicht mehr so stark wie früher, aber es spielt immer noch eine große Rolle. 58,4 % der Kinder, deren Eltern als höchsten beruflichen Abschluss Hochschulabschluss angeben, besuchen ein Gymnasium. Bei Eltern mit Fachschulabschluss sind es 31,0 %, mit Lehre oder eine Berufsausbildung im dualen System sind es 24,3 % und ohne beruflichen Bildungsabschluss 16,8 %.⁴⁵

⁴⁵ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). Nationaler Bildungsbericht 2018. Tab. B4-2A: Besuchte Schularart von Schülerinnen und Schülern im Alter ab 15 Jahren nach höchstem beruflichen Abschluss der Eltern 2016. S. 274.

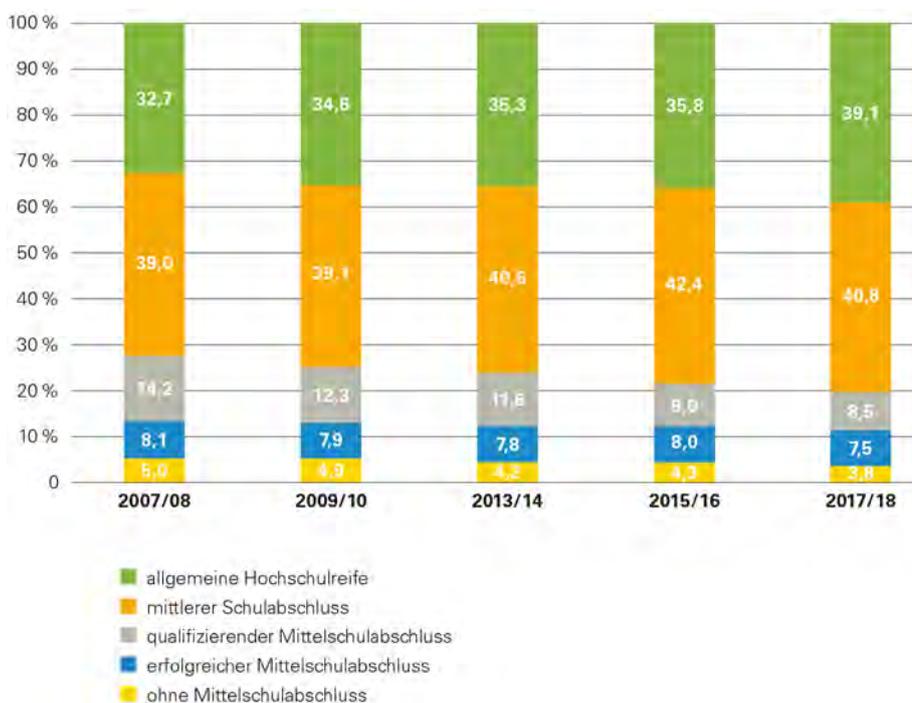
Schulabgängerinnen und -abgänger in München nach erreichtem Abschluss, Geschlecht und Schuljahr

Der Anteil der Schülerinnen, die mit einer allgemeinen Hochschulreife abgeschlossen haben, stieg um 6,4 Prozentpunkte. Beim mittleren Abschluss waren es nur 1,8 Prozentpunkte. Der Anteil der Schülerinnen mit einem qualifizierenden Mittelschulabschluss ist um 5,7 Prozentpunkte gefallen. Der Anteil der Schülerinnen mit einem erfolgreichen Mittelschulabschluss und ohne Mittelschulabschluss ist leicht gesunken.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass mit leichten Schwankungen insgesamt der Anteil der höheren Schulabschlüsse bei den Schülerinnen gestiegen ist. Das Schuljahr 2011/2012 wurde nicht in die Abbildungen 5.1.1.2 und 5.1.1.3 aufgenommen, da es infolge der Einführung des G8⁴⁶ zwei Abiturjahrgänge gab.

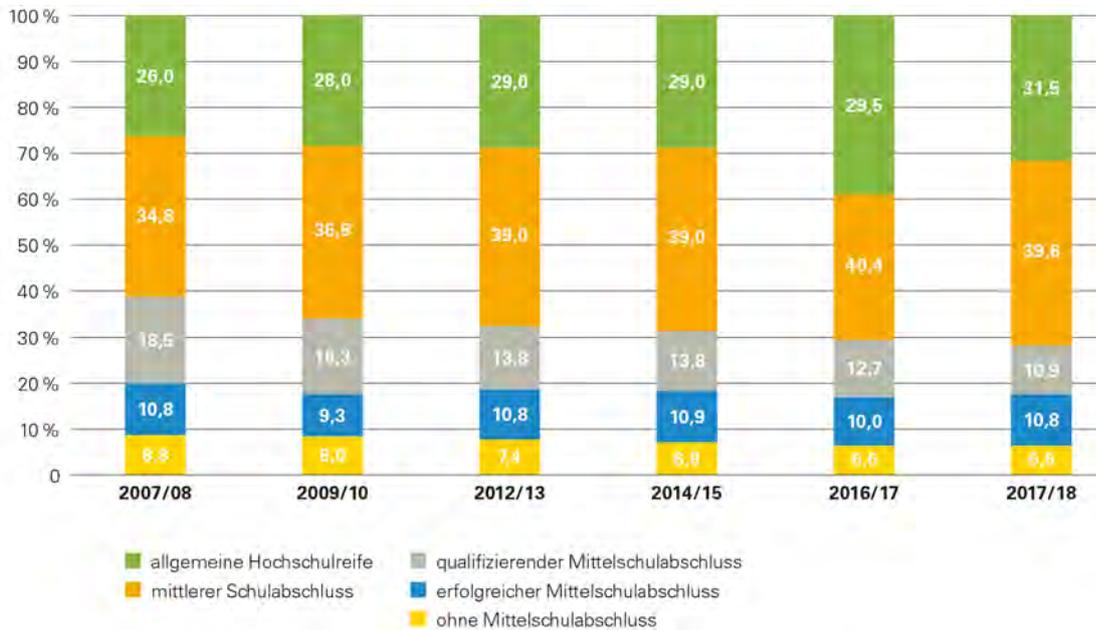
Abb. 5.1.1.2 / Schulabgängerinnen in München nach erreichtem Abschluss und Schuljahr (in %)

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, eigene Berechnung und Darstellung ohne Schuljahr 2011/12 wegen des doppelten Abiturjahrgangs



⁴⁶ Bei der Abkürzung G8 steht das G für Gymnasium und die 8 für die 8 statt 9 Jahre Schulzeit am Gymnasium.

Abb. 5.1.1.3 / Schulabgänger in München nach erreichtem Abschluss und Schuljahr (in %)



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, eigene Berechnung und Darstellung ohne Schuljahr 2011/12 wegen des doppelten Abiturjahrgangs

Der Anteil der Schüler, die mit einer allgemeinen Hochschulreife abgeschlossen haben, lag im Schuljahr 2007/2008 um 6,7 Prozentpunkte unter dem Anteil der Schülerinnen im gleichen Schuljahr. Er ist bis zum Schuljahr 2017/2018 um 5,5 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Schüler, die die Schule mit einem mittleren Abschluss verließen, lag 2007/2008 um 4,4 Prozentpunkte unter dem der Schülerinnen. Bis zum Schuljahr 2017/2018 stieg er um 4,8 Prozentpunkte. Der Anteil von Schülern mit einem qualifizierenden Mittelschulabschluss lag im Schuljahr 2007/2008 um 4,3 Prozentpunkte über dem der Schülerinnen. Er ist im Vergleich mit dem Schuljahr 2017/2018 um 7,6 Prozentpunkte gesunken. Der Anteil der Schüler mit einem erfolgreichen Mittelschulabschluss und ohne Mittelschulabschluss lag 2007/2008 jeweils über dem der Schülerinnen. Der Anteil von Schülern mit einem erfolgreichen Mittelschulabschluss ist zwischendurch gesunken und im Schuljahr 2017/2018 wieder auf das Niveau des Schuljahres 2007/2008 mit 10,8 % angestiegen. Der Anteil der Schüler ohne Abschluss ist um 2,2 Prozentpunkte gesunken. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass insgesamt der Anteil der höheren Schulabschlüsse bei den Schülern gestiegen ist, er aber kontinuierlich unter dem Niveau der Schülerinnen liegt.

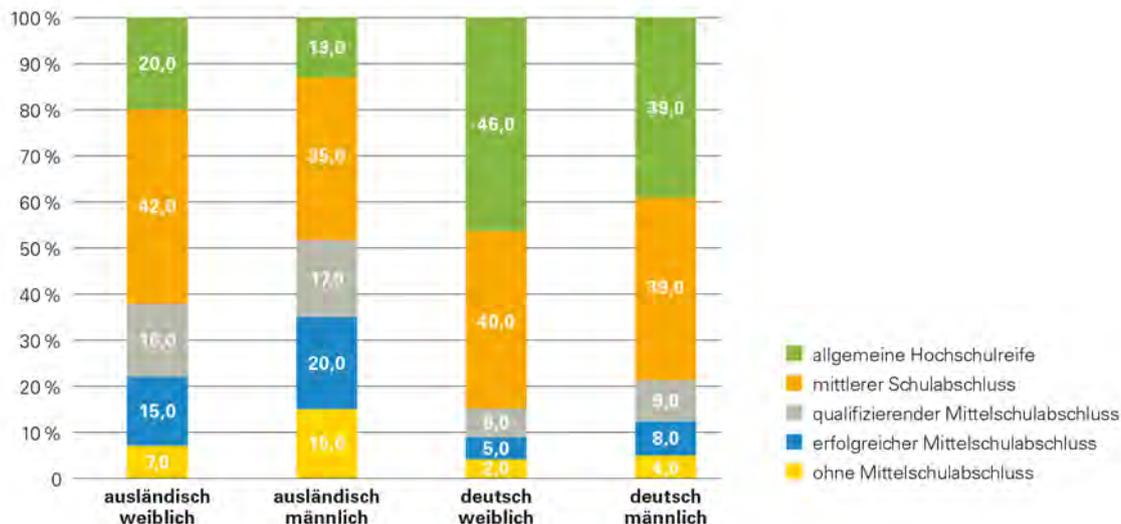
Schulabschlüsse der Schülerinnen und Schüler differenziert nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Im Sinne einer intersektionalen Perspektive ist es wichtig, den Anteil der Schülerinnen und Schüler jeweils nach Deutscher und Nicht-Deutscher Staatsangehörigkeit und Geschlecht zu differenzieren. Leider liegt in den allermeisten Fällen eine Auswertung entweder nach Frauen und Männern oder nach Deutschen und Ausländer_innen vor. Für den ersten Bericht „Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten – Analysen – Handlungsbedarfe“ der Landeshauptstadt München stellte die Stabsstelle Kommunales Bildungsmanagement des PI-ZKB des Referates für Bildung und Sport für das Schuljahr 2017/2018 Schulabschlüsse nach Deutsch – Nicht-Deutsch sowie Geschlecht zur Verfügung.

Da in der ZIMAS-Datenbank des Statistischen Amtes der Landeshauptstadt München die Zahl der Abschlüsse an einigen privaten Schulen (Förderzentren, Wirtschaftsschulen, Freie Waldorfschulen) sowie für das Jahr 2017 an der Städtischen Willy-Brandt-Gesamtschule nicht zur Verfügung steht, lassen sich aus der folgenden Abbildung nur Tendenzen ablesen. Deshalb wurde auf die Angabe der Prozentzahlen verzichtet. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der genannten Schularten die Schulabgänger_innen ohne Mittelschulabschluss und mittlere Schulabschlüsse zu wenig berücksichtigt sind.

Abb. 5.1.1.4 / Schulabgängerinnen und -abgänger in München nach erreichtem Abschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit im Schuljahr 2017/2018

Quelle: Statistisches Amt München, ZIMAS, Berechnung: Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport, eigene Darstellung ohne Abschlüsse an der Städtischen Willy-Brandt-Gesamtschule sowie an privaten Förderzentren, Wirtschaftsschulen und Freien Waldorfschulen



Aus der Abbildung 5.1.1.4 geht hervor, dass ausländische Schülerinnen im Vergleich zu deutschen Schülerinnen stark bildungsbenachteiligt sind. Die größte Benachteiligung haben jedoch ausländische Schüler. Der Soziologe Rainer Geißler stellt in seinem Artikel „Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen“ – der an Dahrendorf anknüpft – fest, dass das Bildungssystem nicht in der Lage ist, „das Leistungspotential der Kinder aus den unteren Schichten wirklich auszuschöpfen.“⁴⁷

Jungen mit Armuts- und Rassismuserfahrung sind schulisch besonders benachteiligt

Auf den Zusammenhang zwischen Schulerfolg und Bildungshintergrund der Eltern wurde bereits auf der Seite 29 eingegangen. Geißler konstatiert, dass heute die Arbeitertochter immer noch genauso bildungsbenachteiligt ist, aber Arbeitersöhne noch weniger als sie einen Bildungsaufstieg schaffen. „Der Wandel der Chancenstruktur lässt sich wie folgt zuspitzen: Die Kumulation der mehrdimensionalen Benachteiligungen hat sich von der Arbeitertochter zum Migrantensohn aus bildungsschwachen Familien verschoben.“⁴⁸

Das heißt nicht, dass Jungen generell leistungsschwach sind. Jungen sind sowohl bei den leistungsschwächsten Schüler_innen überrepräsentiert, als auch bei den leistungsstärksten.⁴⁹ Bei der Aussage des Wandels der Bildungsbenachteiligung von der Arbeitertochter zum Migrantensohn aus bildungsschwachen Familien ist zentral festzuhalten, dass durch die Einwanderung im Rahmen der Anwerbeabkommen Arbeitskräfte mit einem niedrigen Ausbildungsniveau nach Deutschland kamen und deren Kinder und Enkelkinder aufgrund des sozioökonomischen Hintergrunds bildungsbenachteiligt sind.⁵⁰ Die Bildungsbenachteiligung ist keine Folge der Herkunftskultur, sondern eine Folge der strukturellen Benachteiligung des deutschen Bildungssystems. Dazu gehören: „Einfluss sozialer Herkunft bei Notenvergabe und Schulübergangsempfehlung, mangelnde Wertschätzung und Akzeptanz gegenüber bestimmten Herkunftsgruppen, geringere Leistungserwartung, Unterschätzung kognitiver Potenziale, fehlende ethnische Diversität der Lehrerschaft und im Lehrmaterial, verinnerlichte negative Stereotype sowohl aufseiten der Lehrerinnen und Lehrer als auch bei Schülerinnen und Schülern.“⁵¹ Verschiedene Schulleistungsstudien kommen

⁴⁷ Geißler, Rainer (2005). *Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen*. S. 7.

⁴⁸ Ebd. S. 27.

⁴⁹ Debus, Katharina (2014). *Von versagenden Jungen und leistungsstarken Mädchen. Geschlechterbilder als Ausgangspunkt von Pädagogik*. S. 110.

⁵⁰ Ebd. S. 111.

⁵¹ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016). *11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration*. S. 106.

zu dem Ergebnis, dass Jungen mit Armut- und Rassismuserfahrung schulisch besonders benachteiligt sind.⁵²

Die Gleichsetzung von schulischen Leistungen von Mädchen mit Privilegierung ist kritisch zu sehen

Die Schulerfolge von Mädchen sind u. a. der Tatsache geschuldet, dass ihr Verhalten besser in das Schulsystem passt, als das der Jungen. Unangepasstes bzw. regelwidriges Verhalten wird in der Schule von Lehrer_innen nicht begrüßt. Das wirkt sich auf die Leistungsbewertung der Jungen aus.⁵³ Dazu kommt, dass Jungen weniger Zeit für Hausaufgaben aufwenden als Mädchen und in Freizeit mehr Zeit mit Videospielen⁵⁴ und weniger Zeit mit dem Lesen von komplexen Texten verbringen. Das Fehlen der Lesekompetenz wirkt sich auf ihre Leistung in anderen Fächern aus.⁵⁵

Unangepasstes Verhalten ist „für die persönliche Entwicklung, für Selbstwirksamkeitserfahrungen und darauf aufbauendes Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen von großer Bedeutung.“⁵⁶ „Es ist davon auszugehen, dass sich dies später auch auf den beruflichen Bereich in Bezug auf Aufstiege und Gehaltsverhandlungen auswirkt. Eine Schule, die ein in diesem Sinne subjektiv sehr sinnvolles Verhalten nicht würdigt, benachteiligt die Kinder, die für dieses Verhalten sanktioniert werden – und hier handelt es sich häufig um Jungen. Umgekehrt sorgt sie aber ebenfalls für Nachteile bei den Kindern, die in einem angepassten Verhalten bestärkt und auf dieses festgeschrieben werden und so weniger Selbstwirksamkeitserfahrungen machen und weniger Selbstbewusstsein und Durchsetzungsfähigkeit entwickeln – wobei es sich häufig um Mädchen handelt.“⁵⁷ Deshalb ist die Gleichsetzung von schulischen Leistungen mit Privilegierung kritisch zu sehen.⁵⁸

52 Debus, Katharina (2014). *Von versagenden Jungen und leistungsstarken Mädchen. Geschlechterbilder als Ausgangspunkt von Pädagogik*. S. 112.

53 Ebd. S. 113.

54 „Das bestätigt auch die aktuelle JIM-Studie, laut der Jungen an Schultagen durchschnittlich 105 Minuten mit Videospielen verbringen, Mädchen dagegen nur 48 Minuten, die dafür täglich 27 Minuten mehr lesen.“ In: *medien-sicher.de* <https://www.medien-sicher.de/2015/03/occd-studie-maedchen-lernen-und-lesen-mehr-jungen-bevorzugen-video-spiele/>. Aufruf: 03.03.2020

55 OECD (2015). *Was sind die Ursachen von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungsbereich*. S. 1.

56 Debus, Katharina (2014). *Von versagenden Jungen und leistungsstarken Mädchen. Geschlechterbilder als Ausgangspunkt von Pädagogik*. S. 113.

57 Ebd. S. 113 f.

58 Ebd. S. 113.

Das Thema Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeitserfahrungen wirkt sich u. a. in den Leistungen von Mädchen in Mathematik aus. In Mathematik schneiden leistungsstarke Mädchen in den meisten PISA-Teilnehmerländern schlechter ab, als leistungsstarke Jungen. Mädchen „vertrauen im Allgemeinen weniger in ihre mathematischen und naturwissenschaftlichen Fähigkeiten. Sie leiden laut eigener Aussage auch häufiger unter Mathematikangst, selbst wenn sie insgesamt hohe Leistungen erzielen.“⁵⁹

Schulisches Bildungsniveau von Frauen und Männern mit Behinderungen

Für die Auswertung „schulisches Bildungsniveau von Frauen und Männern mit Behinderungen“ musste auf eine Auswertung des Mikrozensus 2005 des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zurück gegriffen werden, da keine neuere Auswertung dazu vorliegt: In den jüngeren und mittleren Altersgruppen „haben nicht behinderte Frauen das höchste schulische Bildungsniveau, gefolgt von nicht behinderten Männern, behinderten Frauen und behinderten Männern. Während das Bildungsniveau der Männer insgesamt in den beiden jüngeren Altersgruppen ähnlich ist, haben die Frauen insgesamt ihr Bildungsniveau noch einmal von der mittleren Altersgruppe zur jüngeren Altersgruppe verbessert, die Frauen ohne Behinderung allerdings deutlicher als die mit Behinderung. Das niedrigste schulische Bildungsniveau haben behinderte Männer.“⁶⁰ Es ist davon auszugehen, dass die Bildungsabschlüsse bei einer aktuellen Untersuchung ähnlich verteilt sind und dass Frauen und Männer mit Migrationshintergrund und Behinderungen die stärkste Bildungsbenachteiligung erfahren. Wobei, wie auf Seite 29 dargestellt, dabei die sozioökonomischen Verhältnisse der Familie und die strukturelle Benachteiligung des deutschen Bildungssystem ausschlaggebend sind.

Fazit Durch Ralf Dahrendorfs Plädoyer „Bildung ist Bürgerrecht – Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik“ (1965) wurde die katholische Arbeiterin vom Land zur Formel der Bildungsbenachteiligung in der Nachkriegszeit. Mädchen und Frauen haben bei den allgemeinbildenden schulischen Abschlüssen aufgeholt und sogar die Jungen und Männer leicht überholt. So liegt der Anteil der Schülerinnen, die 2017/2018 in München mit einer allgemeinen Hochschulreife abgeschlossen haben, bei 39,1 %, der Anteil der Schüler bei 31,5 %.

59 OECD (2015). *Was sind die Ursachen von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungsbereich*. S. 2.

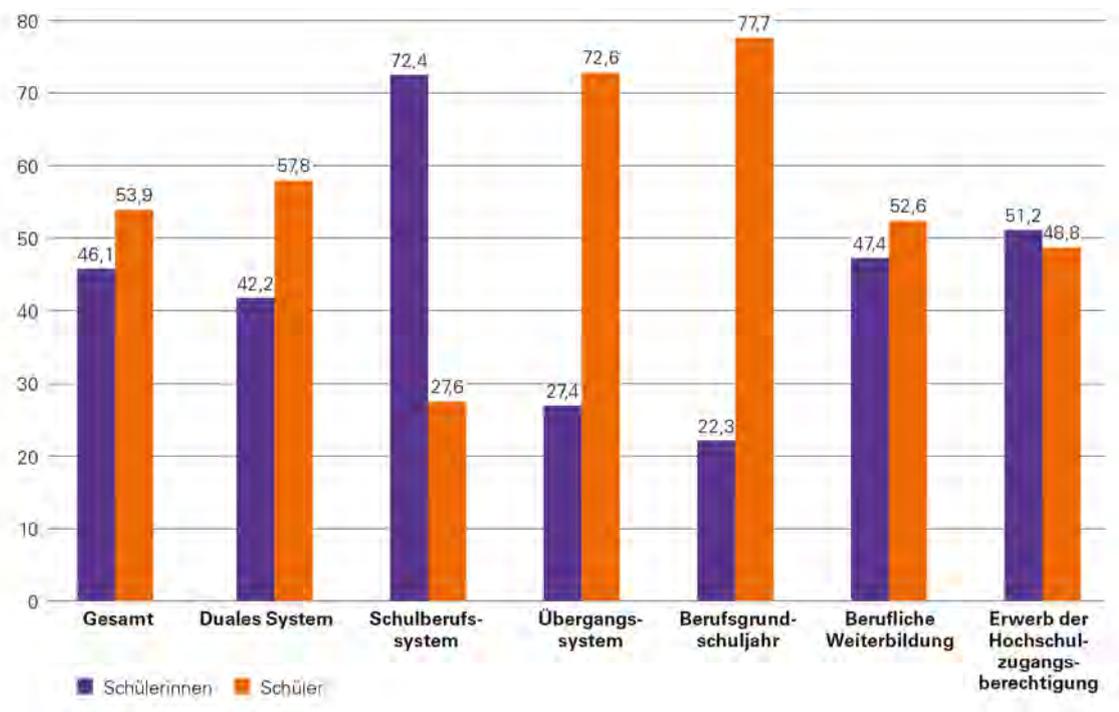
60 Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2009). *Studie zu den Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland*. S. 62.

Das folgende Unterkapitel setzt sich mit der Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern im beruflichen Bildungssystem und im Studium auseinander. Thema ist die geschlechtsspezifische Berufswahl und ihre Folgen.

5.1.2 Berufswahl berufliche Bildung und Studium

Abb. 5.1.1.5 / Anteil der Schülerinnen und Schüler nach Geschlecht in den Teilbereichen des Berufsbildungssystems in München, Schuljahr 2017/2018 (in %)

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Statistisches Amt München, übernommen aus LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). Münchner Bildungsbericht 2019. Abb. D1 – 2 S. 158, eigene Darstellung



Der Anteil der Schülerinnen am Berufsbildungssystem beträgt 46,1 %, der Anteil der Schüler 53,9 %. Im **Dualen System**, hier findet die Ausbildung zugleich in einem Ausbildungsbetrieb und an der Berufsschule oder einer Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung statt, sind Schülerinnen mit 42,2 % und Schüler mit 57,8 % vertreten. Im Schuljahr 2008/2009 lag der Anteil der Schülerinnen 45,4 % etwas höher.⁶¹

Etwa drei Viertel aller Schülerinnen und Schüler im **Schulberufssystem**, das das Angebot der Berufsfachschulen und der Berufsfachschulen des Gesundheitswesens beinhaltet, waren weiblich (72,4 %). Der Anteil der Schüler betrug circa ein Viertel. Im Schuljahr 2008/2009 lag der Anteil der Schülerinnen mit 73,8 % leicht höher.

Das **Übergangssystem** soll Jugendlichen, denen ein direkter Übergang zur Ausbildung verwehrt blieb, mit speziellen Angeboten auf eine Ausbildung vorbereiten. Hier ist der Anteil von ausländischen Jugendlichen mit 67,6 % und mit 53,2 % Jugendlichen, die in den letzten Jahren zugewandert sind (u. a. Geflüchtete),⁶² sehr hoch.

⁶² „Die Aufgabe und die schulischen Angebote des Übergangssystems sind in München allerdings seit Anfang der 2010er Jahre im Wandel. Oft werden hier Neuzugewanderte und berufsschulpflichtige Flüchtlinge beschult, die das erste Mal seit ihrer Ankunft in Deutschland eine Schule besuchen. Aufgrund der hohen Anzahl an zu versorgenden Schülerinnen und Schülern gab es in den Schuljahren 2016/2017 bis einschließlich 2017/2018 auch Angebote des Übergangssystems für Geflüchtete und Neuzugewanderte an städtischen Berufsfachschulen und Fachoberschulen.“ LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). Münchner Bildungsbericht 2019. S. 156.

⁶¹ LH München, Referat für Bildung und Sport (2010). Münchner Bildungsbericht 2010. S. 67.

Der Anteil der Schülerinnen beträgt 27,4 %, der der Schüler 72,6 %. Im Schuljahr 2008/2009 lag der Anteil der Schülerinnen bei 38,4 %, d. h. er ist um 11 Prozentpunkte gesunken. Dies liegt vermutlich daran, dass der Anteil der Mädchen bei den geflüchteten Jugendlichen niedriger ist.

„Das **Berufsgrundschuljahr** – schulisch (BGJ/s) (...) befindet sich ebenfalls an den Berufsschulen bzw. den Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung. Es handelt sich um ein in einigen dualen Ausbildungsberufen verpflichtendes erstes vollzeitschulisches Ausbildungsjahr, in dem die Berufsschule auch die fachpraktische Ausbildung übernimmt.“⁶³ Hier beträgt der Anteil der Schülerinnen 22,3 % und der Anteil der Schüler 77,7 %.

„Die **berufliche Weiterbildung** findet im schulischen Bereich an Fachschulen und Fachakademien statt. Diese beiden Schularten decken aber nur einen sehr kleinen Teil des Weiterbildungsgeschehens ab.“⁶⁴

Der Anteil der Schülerinnen beim **Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung** ist an den beruflichen Oberschulen (Fach- und Berufsoberschulen) mit 51,2 % leicht höher als der der Schüler.

Berufswahl von Frauen und Männern im Dualen System und im Schulberufssystem in München

Im Folgenden wird näher in den Fokus genommen, wie im Dualen System die Verteilung der Ausbildungsanfänger_innen auf die verschiedenen Ausbildungsberufe ist. Hier wird auf Daten des „Münchner Bildungsbericht – Berufliche Bildung 2017“ zurück gegriffen. Der Anteil der Neueintritte der Schülerinnen im Dualen System an allen Neueintritten im Berufsbildungssystem betrug 2015/16 55,2 %, der der Schüler 65,8 %. D. h. der Anteil der Schüler liegt 10,6 Prozentpunkte höher.⁶⁵

Der Vorteil einer Ausbildung im dualen System ist die tarifvertraglich geregelte Vergütung der Ausbildung. Dazu kommt, dass erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung oftmals nach der Ausbildung vom Betrieb übernommen werden.⁶⁶

Die Darstellung der Ausbildungsberufe erfolgt aufgrund der Rangfolge der gewählten Berufe im Jahr 2016 in München. Dabei sind Frauen sehr stark in den Gesundheitsberufen vertreten, Männer in den technischen Berufen.

⁶³ Ebd. S. 157, Hervorhebung durch LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen

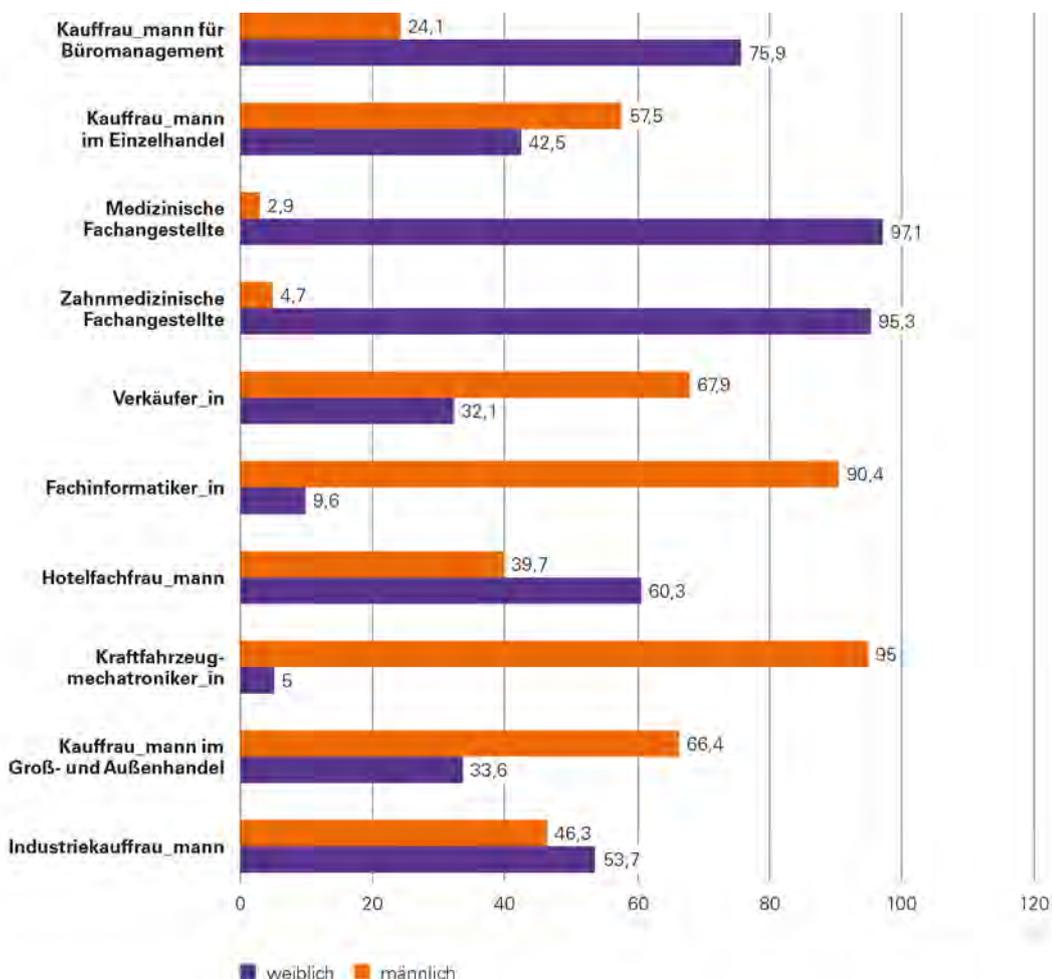
⁶⁴ Ebd. Hervorhebung durch LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen

⁶⁵ LH München, Referat für Bildung und Sport (2017). Münchner Bildungsbericht – Berufliche Bildung 2017. S. 55.

⁶⁶ Stürzer, Monika (2005). Bildung, Ausbildung und Weiterbildung. S. 50.

Abb. 5.1.1.6 / Die 10 am häufigsten von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern besetzten Ausbildungsberufe im Arbeitsagenturbezirk München, 01.10.2015 bis 30.09.2016 (in %)

Quelle: LH München, Referat für Bildung und Sport (2017). Münchner Bildungsbericht – Berufliche Bildung 2017. S. 82.



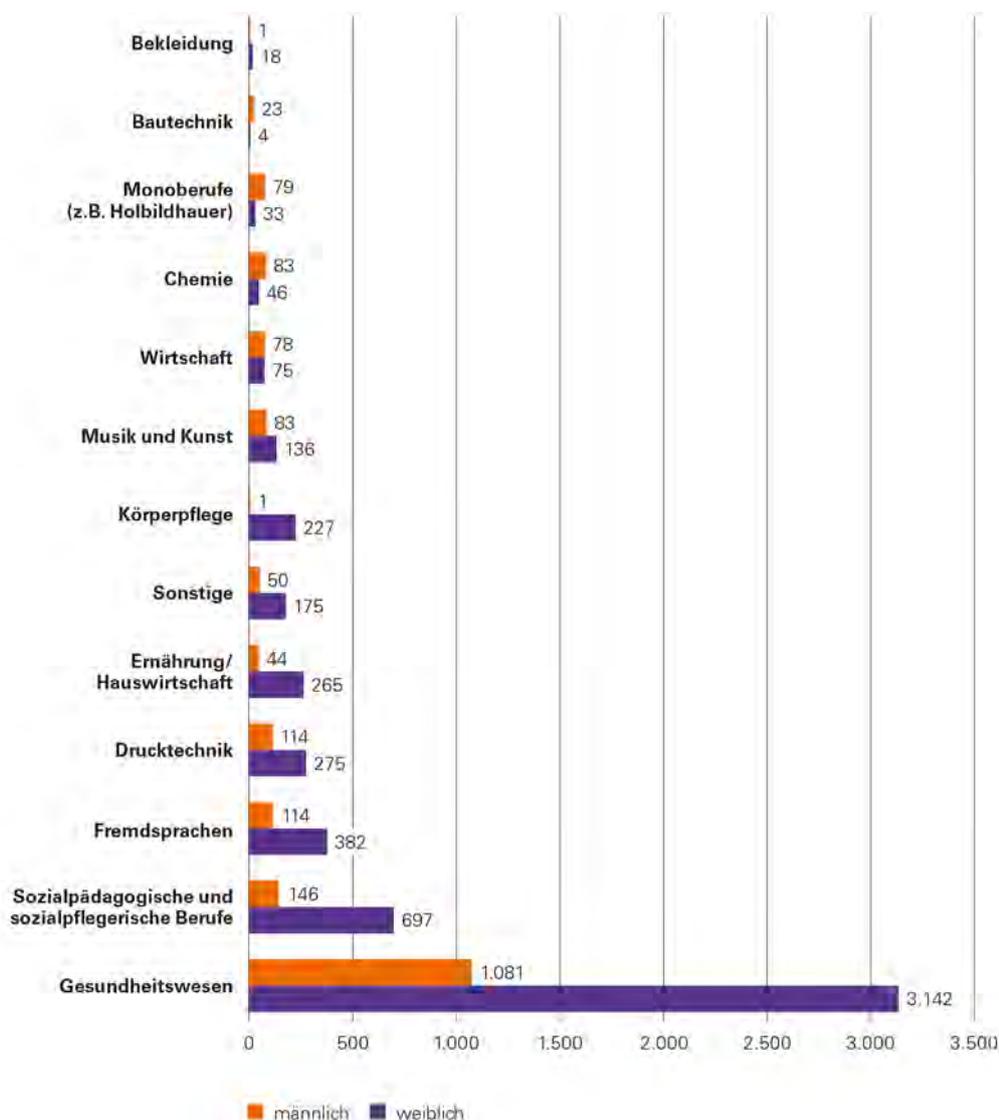
Wie sieht die Geschlechtsverteilung bei den Ausbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer aus? Im Bereich der Industrie- und Handelskammer haben die Frauen bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen eine Erfolgsquote von 92,0 %, die Männer von 84,0 %. Bei den gewerblichen Ausbildungsberufen liegen auch die Frauen mit 95,6 % vor den Männern mit 90,2 %. Bei der Handwerkskammer schließen 83,8 % der Frauen und 73,9 % der Männer in den kaufmännischen Ausbildungsberufen ab. Nur in den handwerklichen Ausbildungsberufen liegen die Männer mit 89,8 % vor den Frauen (83,3 %).⁶⁷

Im **Schulberufssystem** (Berufsfachschulen und Berufsfachschulen des Gesundheitswesens) lag im Schuljahr 2015/2016 der Anteil der Neueintritte der Schülerinnen mit 18,9 % über dem der Schüler mit 5,9 %, d. h. 13 Prozentpunkte höher.⁶⁸

⁶⁷ LH München, Referat für Bildung und Sport (2017). Münchner Bildungsbericht – Berufliche Bildung 2017. S. 107.

⁶⁸ Ebd. S. 55.

Abb. 5.1.1.7 / Schülerinnen und Schüler in Berufsfachschulen nach Berufsfeld und Geschlecht im Schuljahr 2015/2016 in absoluten Zahlen



Quelle: LH München, Referat für Bildung und Sport (2017). Münchner Bildungsbericht – Berufliche Bildung 2017. Tabelle C3-1, S. 111 und Tabelle C3-2, S. 112, eigene Darstellung

Die meisten Schüler_innen sind in den Berufsfachschulen des Gesundheitswesens, die 16 Fachrichtungen anbieten, zu finden. Die höchsten Schüler_innenzahlen verzeichnen hier die Fachrichtungen Altenpflege (1.140 Schülerinnen und Schüler) und die Gesundheits- und Krankenpflege (827 Schüler_innen).⁶⁹ Der Frauenanteil beträgt insgesamt 74 %. Die Berufsfachschulen der sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Berufe ist mit 722 Schüler_innen die zweitgrößte Gruppe der Berufsfachschule. Hier beträgt der Anteil der Schülerinnen 81 %. Auch im nächstgrößten Berufsfeld Fremdsprachen ist der Frauenanteil

mit 77 % hoch. Der Frauenanteil überwiegt außerdem bei Drucktechnik mit 70 %, bei Ernährung/Hauswirtschaft mit 86 %, bei den sonstigen Berufsfachschulen mit 78 %, bei den Berufsfachschulen für Körperpflege mit 99 %, bei Musik und Kunst mit 62 % und bei Bekleidung mit 95 %. Etwa gleich sind Frauen und Männer im Berufsfeld Wirtschaft mit einem Frauenanteil von 49 % verteilt. Weniger Frauen sind mit 36 % in der Chemie und mit 15 % in der Bautechnik zu finden.

⁶⁹ Ebd. S. 112.

Berufswahl von Menschen mit Behinderungen

Die Anzahl der Neuabschlüsse von Ausbildungen ist insgesamt im Zeitraum von 2007 bis 2014 kontinuierlich um 17 % zurückgegangen. Noch stärker ist der Rückgang bei den Neuabschlüssen in Berufen für Menschen mit Behinderung (-38%). „Ob dieser Rückgang darauf zurückzuführen ist, dass nur ein kleiner Teil der Jugendlichen mit Beeinträchtigungen nach dem Schulabschluss eine solche Ausbildung anstrebt und dass es mehr von ihnen gelingt, eine reguläre Ausbildung zu machen, ist nicht bekannt. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Berufen für Menschen mit Behinderung das Angebot übersteigt.“⁷⁰ Das Berufsspektrum ist sowohl für Frauen als auch Männer eingeschränkt: „37% der Frauen, die einen Ausbildungsvertrag nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO abschließen, machen eine Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft. In den regulären Berufsausbildungen trifft dies nur auf 0,4% der Frauen zu.

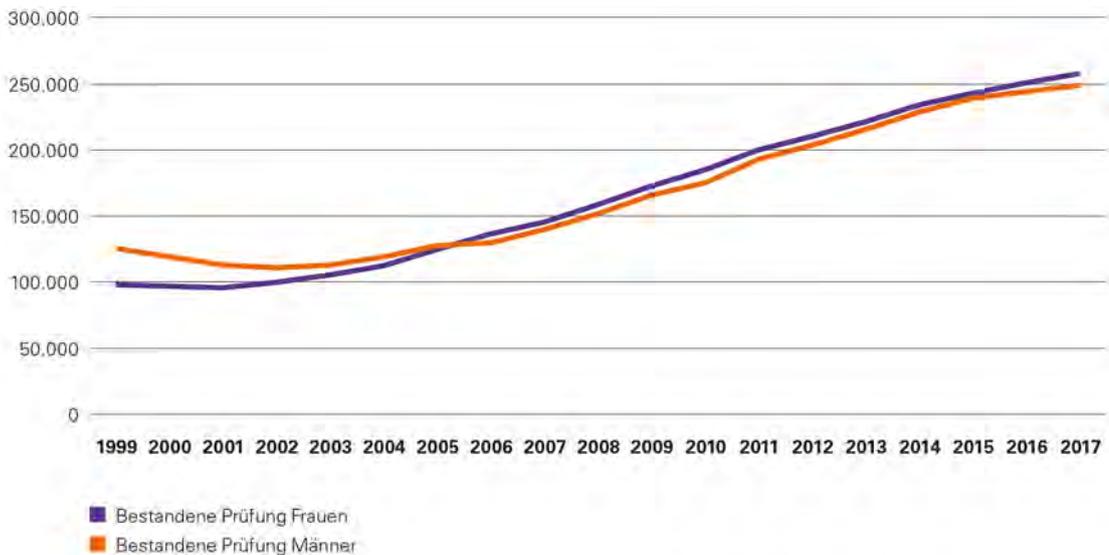
Auch im Bereich der Landwirtschaft zeigen sich klare Unterschiede: Während 19% der Männer mit Behinderung eine entsprechende Ausbildung machen, entfallen in den regulären Ausbildungen nur 3% auf diesen Bereich.“⁷¹

Studierende in München und in Deutschland

Insgesamt gab es im Wintersemester 2017/2018 127.241 Studierende an den Münchner Hochschulen. Der Frauenanteil betrug 48,0 %, der Anteil der ausländischen Studierenden 18,9 %.⁷² Bundesweit war der Frauenanteil mit 48,5 % fast gleich, der Anteil der ausländischen Studierenden lag mit 13,2 % mit 5,7 Prozentpunkten unter dem in München.⁷³ Zwischen dem WS 1991/1992 und dem WS 2005/06 ist der Anteil der weiblichen Studierenden bundesweit an allen Studierenden kontinuierlich von 39,2 auf 47,8 % gestiegen. Seitdem hat sich der Frauenanteil nur noch wenig verändert.⁷⁴

Abb. 5.1.1.8 / Studienabschlüsse in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht

Quelle: Statistisches Bundesamt, Destatis, eigene Berechnung, eigene Darstellung



1999 gab es weniger Frauen die ihr Studium mit einer bestandenen Prüfung abschlossen als Männer. Insgesamt hat sich die Anzahl der Studienabschlüsse 2017 mehr als verdoppelt. Seit 2006 haben die Frauen die Männer geringfügig überholt.

⁷¹ Ebd. S. 123.

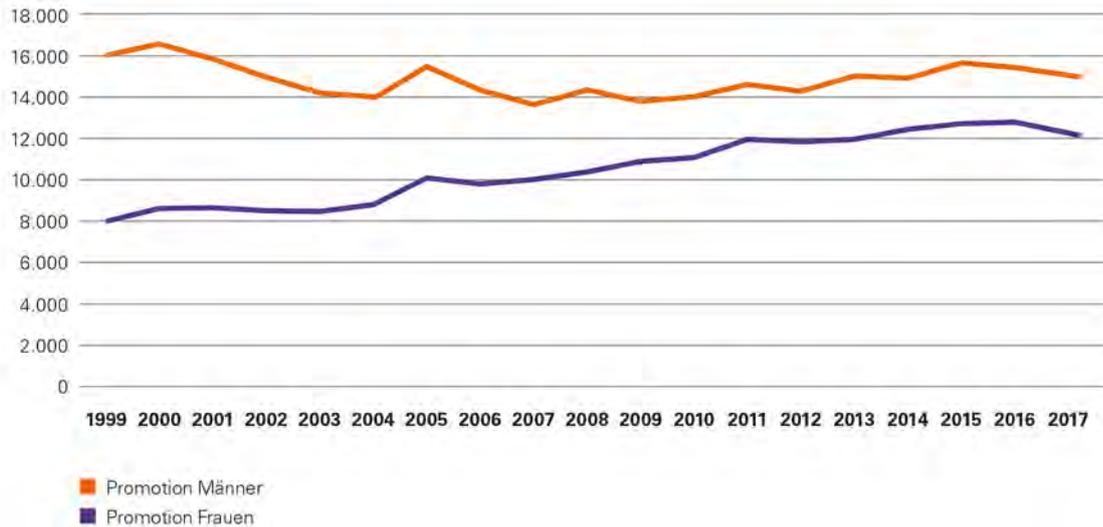
⁷² LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). Münchner Bildungsbericht 2019. S. 183.

⁷³ Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020). Stand: 15.07.2020.

⁷⁴ Bundeszentrale für politische Bildung (2014). Zahlen und Fakten. Die soziale Situation in Deutschland. Studierende.

⁷⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. S. 121.

Abb. 5.1.1.9 / Promotionen in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht

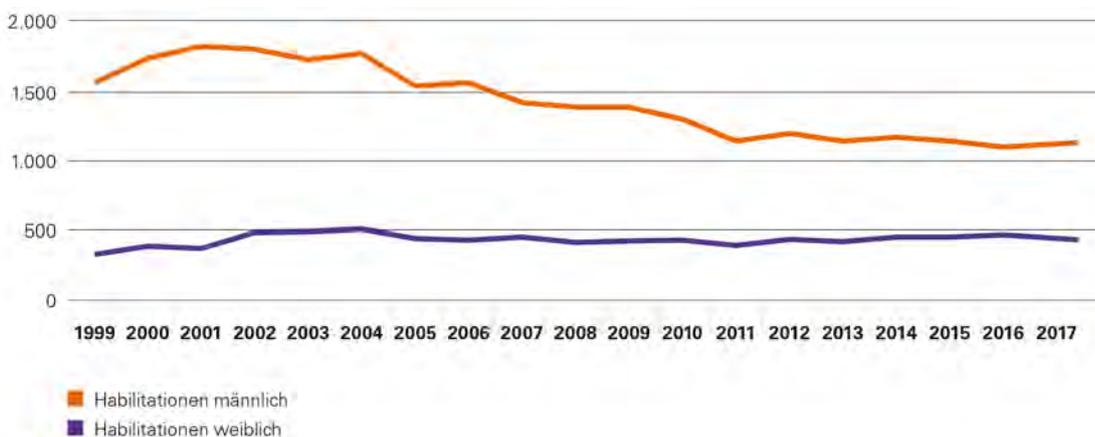


Quelle: Statistisches Bundesamt, Destatis, eigene Berechnung, eigene Darstellung

1999 betrug die Anzahl der jährlichen Promotionen der Frauen um etwa die Hälfte von denen der Männer. Die Anzahl der jährlichen Promotionen von Männern ist seit 1999 von 16.142 auf 15.110 leicht gesunken. Die Anzahl der jährlichen Promotionen der Frauen ist kontinuierlich gestiegen. Sie stieg jedoch nicht im Verhältnis der Abschlüsse und blieb damit mit 12.235 Promotionen unter dem Niveau der Männer.

Abb. 5.1.1.10 / Habilitationen in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht

Die Anzahl der jährlichen Habilitationen der Frauen lagen 1999 mit 340 fast um das Fünffache niedriger als die der Männer mit 1.586. Bis 2017 stiegen die Habilitationen der Frauen auf 464. D. h. das Ansteigen der Promotionen bildet sich nicht in den Habilitationen ab. Die Anzahl der Habilitationen der Männer sank auf 1.122 und liegt damit dennoch mehr als das Doppelte höher als die der Frauen. Ursache des Sinkens der Anzahl der Habilitationen ist das Einführen der Juniorprofessur im Jahr 2002, die eine Professur ohne Habilitation ermöglicht.⁷⁵



Quelle: Statistisches Bundesamt, Destatis, eigene Berechnung, eigene Darstellung

⁷⁵ Technische Universität Dresden (2018). Weiterbildung und Coaching. Juniorprofessur.

Abb. 5.1.1.11 / Professorinnen und Professoren in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht

Am gravierendsten sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den Professuren. Auch wenn bei den Studienabschlüssen die Frauen die Männer überholt haben, schaffen dennoch nur wenige Frauen den Weg in eine Professur. 1999 gab es 3.740 Professorinnen

und 34.234 Professoren, also mehr als neunmal soviel. 2017 gab es 11.442 Professorinnen. D.h. die Anzahl hat sich verdreifacht. Die Anzahl der Professoren liegt aber mit 36.126 immer noch mehr als dreimal so hoch. Bei den Neuberufungen sieht es mit dem Frauenanteil nicht besser aus. Der Frauenanteil an gemeinsamen Berufungen von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen betrug 2017 insgesamt 19,3%.⁷⁶

Quelle: Statistisches Bundesamt, Destatis, eigene Berechnung, eigene Darstellung

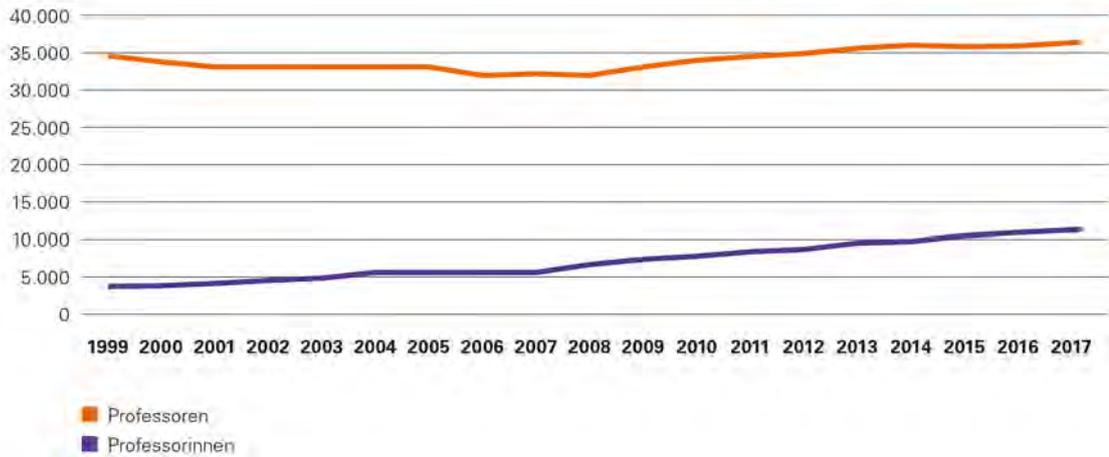


Abb. 5.1.1.12 / Verteilung der Studierenden an Münchner Hochschulen auf Fächergruppen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Wintersemester 2017/2018 (in %)

Da der Münchner Bildungsbericht 2019 sowohl die ausländischen als auch die deutschen Studierenden nach weiblich und männlich darstellt, kann die Verteilung differenziert betrachtet

werden. „Aus dem breiten Fächerangebot wählten die Studierenden im Wintersemester 2017/2018 am häufigsten ein Studienfach in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (28,6 %) und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (28,4 %). Junge Frauen besuchten ca. doppelt so häufig Studiengänge in den Fächergruppen Agrar, Forst-, Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin, sowie in Geisteswissen-

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). Münchner Bildungsbericht 2019. S. 186



⁷⁶ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2018). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. S. 11.

schaften, in Humanmedizin Gesundheitswissenschaften und in Kunst und Kunstgeschichte als junge Männer. Junge Männer entschieden sich hingegen drei Mal so häufig für Ingenieurwissenschaften wie junge Frauen, dabei wurde diese Fächergruppe sowohl von ausländischen Frauen wie auch von ausländischen Männern deutlich häufiger gewählt als von ihren deutschen Geschlechtsgenossinnen und -genossen. Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurde von Frauen und von deutschen Studierenden häufiger studiert.⁷⁷

Mehr Informationen zur Bildungssituation in München sind dem Münchner Bildungsbericht 2019 (Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport, 2019) zu entnehmen.

Hochschulabschluss – die Europäische Ebene zum Vergleich

Innerhalb der EU-28 haben 24,1 % der erwerbsfähigen Bevölkerung einen Hochschulabschluss. Hier liegen die Frauen mit 24,3 % im Vergleich zu den Männern mit 23,9 % leicht vorne. In Deutschland haben nur 22,8 % der erwerbsfähigen Bevölkerung einen Hochschulabschluss. Hier liegen die Männer mit 27,3 % zu 18,5 % bei den Frauen mit 8,8 Prozentpunkten vorne.⁷⁸

Im Bereich der EU-28 liegt der Anteil der Frauen bei der erwerbsfähigen Bevölkerung mit einem Hochschulabschluss in den Bereichen Erziehung, Gesundheit, Wohlfahrt, Geisteswissenschaften und Kunst bei 42,8 %, bei den Männern bei 21,4 %. In Deutschland sind es bei den Frauen 40,7 % und bei den Männern 17,1 %.⁷⁹

Geschlechtsspezifische Berufswahl und ihre Folgen

Aus den Daten zur beruflichen Bildung und zum Studium geht deutlich hervor, dass der Frauenanteil in personenbezogenen Dienstleistungsberufen und der Männeranteil in technischen Berufen höher ist. Eine große Rolle bei der Berufswahl spielen Geschlechterstereotypen, die der Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse dienen. Dies wurde bereits unter 2.3. „Typisch Frau? Typisch Mann? und die Konsequenzen daraus“ dargestellt.

Darüber hinaus berücksichtigen Frauen, anders als Männer, bei ihrer Berufsorientierung, ob der Beruf eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlaubt.⁸⁰ Darüber hinaus scheint es, von „betrieblicher Seite aus immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen in ‚Männerberufen‘ zu geben.“⁸¹

Die Berufswahl hat Auswirkungen auf den späteren Verdienst, da das Einkommen in frauentypischen Dienstleistungsberufen geringer ist als in technischen Berufen. Das führt dazu, dass die geschlechtsspezifische Berufswahl die Weichen für die Einkommensperspektiven stellt. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) stellt auf der Grundlage der Daten der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) fest: „Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sind im Jahr 2014 um rund acht Euro brutto in der Stunde geringer entlohnt worden als männlich dominierte Berufe. In typischen Frauenberufen wurden durchschnittlich zwölf Euro pro Stunde verdient, in typischen Männerberufen 20 Euro. Die Differenz beträgt damit fast 40 Prozent.“⁸²

Dazu kommt, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in typischen Frauenberufen geringer sind, da die Strukturen der Arbeitsorganisation weniger differenziert sind. Deshalb ist es für Frauen in typischen Frauenberufen strukturell schwerer „Karriere zu machen.“⁸³

Fazit Mädchen und Frauen haben Jungen und Männer in den Schul- und Studienabschlüssen überholt. Jedoch wählen sie bei der Berufswahl oftmals personenbezogene Dienstleistungsberufe. Diese geschlechtsspezifische Entscheidung ist mit geringerem Einkommen und schlechteren Aufstiegchancen verbunden. Dazu kommt, dass sie in der Schule in einem angepassten Verhalten bestärkt werden und dadurch weniger Selbstbewusstsein und Durchsetzungsfähigkeit entwickeln, was sich im Beruf in Bezug auf Aufstiege und Gehaltsverhandlungen auswirkt. Das Bildungssystem muss dazu beitragen, rollenstereotypes Verhalten aufzubrechen.

⁷⁷ LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). *Münchner Bildungsbericht 2019*. S. 185.

⁷⁸ European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015*, S. 103.

⁷⁹ Ebd.

⁸⁰ Beicht, Ursula & Walden, Günter (2014). *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige*. S. 2.

⁸¹ Ebd. S. 15.

⁸² Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) (2016). *Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um 8 Euro – oder 39 Prozent – niedriger als in typischen Männerberufen*.

⁸³ Grunow, Daniela (2010). *Arbeit von Frauen in Zeiten der Globalisierung*.

5.1.3 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf

Der „Münchener Weg“⁸⁴ wie auch die „Leitlinie Bildung“⁸⁵ des Referats für Bildung und Sport (RBS) wollen einschränkende Sozialisations-einflüssen entgegenwirken, Chancengleichheit gewährleisten sowie Teilhabe- und Bildungsgerechtigkeit fördern. Hier verpflichtet sich das RBS der Gleichstellungsorientierung und hat verbindliche pädagogische Standards zu geschlechtergerechter Pädagogik festgehalten.⁸⁶

Pädagogisches Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (PI-ZKB): Geschlechtergerechtigkeit, Mädchenförderung und Jungenförderung.

Am PI-ZKB ist im Fachdienst 3.3 Soziale Bildung-Gleichstellung-Prävention die fachliche Verortung für das Thema Geschlechtergerechtigkeit, Teilhabegerechtigkeit, Mädchenförderung und Jungenförderung für das RBS angesiedelt. Hier findet fachliche Vernetzung, Beratung, Förderung von Projekten, Weiterbildung und Qualifizierung von Münchner Lehrkräften und auch von pädagogischem Personal aus Kita und Schulsozialarbeit statt.

Bei den zweimal im Jahr stattfindenden Jours fixes der Mädchen- und Jungenbeauftragten sowie der Beauftragten für junge Frauen und der Beauftragten für junge Männer an der Schule werden neue Entwicklungen und Informationen zu hilfreichen Projekten und Praxiserfahrungen ausgetauscht.

Fortbildungen dienen der Qualifizierung von Lehrkräften und pädagogischem Personal zu genderkompetenter Unterrichtsgestaltung, zur gendergerechten Gestaltung des Schulalltags sowie zur Umsetzung von geschlechtersensiblen

Projekten an der Schule. Das Angebot reicht von mehrstündigen Veranstaltungen im Kursprogramm über schulinterne Lehrer(innen)fortbildungen (SchILF) bis hin zu vertiefenden und umfangreichen Zusatzqualifikationen. In der Qualifizierung von angehenden Schulleitungen ist ein mehrtägiges Format „Gender im Führungshandeln“ ein verbindlicher Baustein.

Das PI-ZKB unterstützt Projekte zur Förderung von Mädchen zur Bildungsteilhabe sowie Projekte zur Lebens- und Berufsplanung. Diese thematisieren Geschlechterstereotype und motivieren zu eigenständigen und individuellen Entscheidungen bei der Fächer-, Zweig- und Berufswahl und somit zu vielfältigeren Möglichkeiten von Mädchen. In Projekten zum Thema „Mädchen machen Technik“ entdecken Mädchen Interessensgebiete, zu denen zuvor nur wenig bis gar kein Bezug bestand.

Im Rahmen seiner Zuständigkeit trägt das PI-ZKB durch einen Aufruf an die Schulleitungen der Münchner Schulen, die Teilnahme am Girls' und Boys' Day zu unterstützen, zu dessen Durchführung bei. Darüber hinaus schreibt das Referat für Arbeit und Wirtschaft jedes Jahr im Vorfeld des Girls' Day ca. 400 Unternehmen, vorwiegend aus dem MINT-Bereich an, um sie zur Teilnahme am Girls' Day aufzufordern. Im Referat gibt es eine verantwortliche Mitarbeiterin für den Girls' Day, die für die Unternehmen und Betriebe als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht.

Unternehmen, Schulleitungen sowie Eltern und Schülerinnen werden, falls gewünscht, im jeweilig zuständigen Referat beraten. Ferner machen auch andere städtische Referate Angebote im Rahmen des Girls' Day.

„Geschlechtergerechte Pädagogik und Gleichstellung“ (Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen)

Das Querschnittsthema „Geschlechtergerechte Pädagogik und Gleichstellung“ wird für alle allgemeinbildenden Schulen in der Stabsstelle des Geschäftsbereichs Allgemeinbildende Schulen koordiniert. An den städtischen Realschulen und Schulen besonderer Art ist eine fachliche Qualitätssicherung für den Bereich eingerichtet. Diese ist für die Vernetzung und den Austausch der städtischen Realschulen und Schulen besonderer Art verantwortlich (z. B. in Form von Dienstbesprechungen). Sie sichert die Weiterentwicklung geschlechtergerechter Pädagogik an diesen Schularten.

Im Bereich der städtischen Gymnasien wurde vor ca. 30 Jahren der „Arbeitskreis zur Weiterentwicklung der Koedukation“ gegründet. Vor

84 Der „Münchener Weg“ als ein sich ständig weiterentwickelndes Gesamtkonzept hat einen systematischen Prozess der Pädagogischen Schulentwicklung auf Basis einer nachhaltig gesicherten Qualität von Schule und Unterricht an den städtischen Schulen angestoßen. Mit dem Ziel, Münchner Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Bildungs- und Betreuungsangebot anzubieten, das deren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht und Bildungserfolg unabhängig von der sozialen Herkunft ermöglicht, soll jede Schule bedarfsorientiert vergleichbare Angebote zur Förderung ihrer Schülerinnen und Schüler aufweisen.

85 Im Rahmen der Stadtentwicklungsplanung „Perspektive München“ gibt es thematische Leitlinien. Diese enthalten fachbezogene Zielaussagen, die für die Umsetzung von spezifischen Maßnahmen und Programmen verbindlich sind. Die Inhalte werden unter Federführung der zuständigen Referate ressortübergreifend erarbeitet und kontinuierlich aktualisiert.

86 LH München, Referat für Bildung und Sport (2017). Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08813

dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen wurde der Arbeitskreis 2019 mit dem Ziel der Professionalisierung (Strukturen, systematische Kommunikation) als Besprechung der Mädchen- und Jungenbeauftragten mit der Abteilung Qualitätsmanagement neu formiert. Die beiden pädagogischen Abteilungen und der Fachbereich Soziale Bildung, Gleichstellung und Prävention des Pädagogischen Instituts – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (PI-ZKB) arbeiten eng zusammen.

Im Zielvereinbarungsprozess zwischen den Abteilungsleitungen und den städtischen Realschulen, den städtischen Schulen besonderer Art und den städtischen Gymnasien werden auf Basis der Leitidee des Münchner Wegs sowie der Entscheidungen des Stadtrats Ziele und Maßnahmen auf die einzelne Schule heruntergebrochen und konkretisiert. Im zweijährigen Rhythmus werden mindestens drei Ziele mit der Abteilungsleitung vereinbart, priorisiert und in einem Zielvereinbarungsdokument festgehalten. Ab dem Schuljahr 2019/2020 wird im Rahmen der Zielvereinbarungen eine Maßnahme zu „Geschlechtergerechter Pädagogik“ vereinbart.

An allen städtischen Realschulen, Schulen besonderer Art und Gymnasien sind Mädchen- und Jungenbeauftragte eingesetzt. Für diese Tätigkeit können die Schulen Anrechnungsstunden aus ihrem Pool vergeben. Die Verteilung der Stunden dieses Pools obliegt der Schulleitung.

An mindestens der Hälfte der städtischen allgemeinbildenden Schulen findet im Pflichtunterricht in einzelnen Fächern (vorwiegend in den MINT-Fächern⁸⁷) phasenweise geschlechtergetrennter Unterricht statt. Vorbehaltlich der Beschlussfassung wird hier das Leitprojekt „MINTivation-Motivation“ weitergeführt.

Im Bereich des Wahlunterrichts und bei den Sportangeboten (differenzierter Sport, Arbeitsgemeinschaften) werden sowohl für Mädchen als auch für Jungen an mindestens einem Drittel der Schulen geschlechtergetrennte Angebote gemacht. Die Auswahl für Mädchen ist im Sportbereich deutlich vielfältiger als für Jungen.

Projekte für Mädchen finden an der Mehrzahl der städtischen allgemeinbildenden Schulen in einer großen Bandbreite statt. Für Jungen werden an mindestens der Hälfte der Schulen Projekte durchgeführt – ebenfalls in großer Vielfalt.

Die Führungskräftequalifizierung im Schulleitungsbereich beinhaltet verbindlich das führungs-

⁸⁷ MINT ist eine Abkürzung und setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der Studienfachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zusammen.

relevante Thema „Gendermainstreaming“. Das verbindliche Fortbildungskonzept für alle Schulleitungen der städtischen allgemeinbildenden Schulen wird derzeit überarbeitet. Die prozesshafte berufliche Begleitung soll auch das Querschnittsthema „Gender“ als festen Bestandteil beinhalten.

Das Staatliche Schulamt teilte mit, dass es im Bereich der Grund- und Mittelschulen durch den LehrplanPLUS bedingte zahlreiche Lerninhalte, die eine Gleichstellung der Geschlechter als Unterrichtsprinzip vorschreiben, gibt. Konkret werden hier einige Beispiele aufgeführt. Die Vielfalt lässt sich aber dadurch nicht abbilden, da jede Schule eigene Konzepte fährt:

- Alle berufsorientierenden Maßnahmen sprechen alle Geschlechter an.
- Maßnahmen der Projektwerkstatt wenden sich in „Männerberufen“ auch an Mädchen.⁸⁸
- Von den Kammern werden Feriencamps für Mädchen in MINT-Berufen angeboten.
- Bei Berufsmessen an den Schulen werden Mädchen an den Ausstellungsständen explizit für „Männerberufe“ angesprochen.

„Geschlechtergerechte Pädagogik und Gleichstellung“ (Geschäftsbereich Berufliche Schulen)

Das Querschnittsthema „Geschlechtergerechte Pädagogik und Gleichstellung“ wird für alle städtischen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich Berufliche Schulen koordiniert. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen und dem Pädagogischen Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (PI-ZKB). Die Führungskräftequalifizierung im Schulleitungsbereich beinhaltet verbindlich das führungsrelevante Thema „Gendermainstreaming“.

Die Ernennung von Mädchen- und Jungenbeauftragten an den städtischen beruflichen Schulen findet noch nicht flächendeckend statt. Die Schulleitungen versuchen, diese Tätigkeit in unterschiedlicher Höhe mit Anrechnungsstunden auszustatten.

Vereinzelt werden spezielle Wahlfächer für Mädchen oder Jungen an den städtischen beruflichen Schulen angeboten sowie Angebote von Trägern der Jugendhilfe wie Amanda, Imma, Goja etc. genutzt.

⁸⁸ Aus einer Initiative des Vereins *schule · beruf e.V.* wurde 1985 die Projektwerkstatt an der Tagesheimschule an der Hochstraße ins Leben gerufen. Die Grundidee war und ist, handwerkliche Projektarbeit anzubieten, um Kindern und Jugendlichen der Münchner Grund-, Mittel- und Förderschulen andere Lern- und Erfahrungsbereiche zu erschließen.

„JADE“ (Jugendliche an die Hand nehmen und begleiten)

Des Weiteren gibt es seit einigen Jahren das Projekt „JADE“ (Jugendliche an die Hand nehmen und begleiten). Dies ist ein Kooperationsprojekt mit dem Referat für Bildung und Sport, dem Sozialreferat, der Agentur für Arbeit München, dem Jobcenter München und dem Staatlichen Schulamt in der Landeshauptstadt München. Das Angebot zur Berufsorientierung und Berufsfindung wird an allen staatlichen Mittelschulen in München, schwerpunktmäßig für die Schülerinnen und Schüler der achten und neunten Jahrgangsstufen, durchgeführt. In diesem Programm arbeiten die Jugendhilfe, die Schulen und die Berufsberatung der Agentur für Arbeit eng zusammen, um die Schülerinnen und Schüler bei der beruflichen Orientierung, der Berufswahl und dem Übergang von der Mittelschule in die Berufswelt zu unterstützen. Insbesondere sollen all jene Jugendlichen frühzeitig und bedarfsgerecht begleitet werden, deren Übergang gefährdet ist.

Mit allen Abgangsschülerinnen und -schülern wird eine möglichst passgenaue individuelle Förderung/Maßnahme abgestimmt, damit der Einstieg in eine berufliche Ausbildung bzw. ins berufliche Leben für alle Jugendlichen gelingen kann.

Die JADE-Leistungen im Bereich Jugendhilfe werden von zertifizierten freien Trägern und vom stadt eigenen Anbieter erbracht. Sie führen für die Schülerinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen in Absprache und enger Zusammenarbeit mit der Schulleitung, den betroffenen Lehrkräften und den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agentur für Arbeit München verschiedene zusätzliche Angebote auf der Basis eines Konzeptes durch. Hierzu gehören auch geschlechtsspezifische Angebote, in denen bewusst versucht wird, geschlechtsspezifische Entscheidungen zum Praktikum oder zur Berufswahl zu beeinflussen. Leider nicht mit sehr großem Erfolg. Eine Evaluation des JADE-Angebots im Jahre 2016 ergab folgendes Bild:

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mittelschülerinnen häufiger bereits erfolgreicher in ihrer beruflichen Orientierung waren als die Mittelschüler, die Zusammenarbeit mit der JADE-Fachkraft häufiger positiv bewerteten und vom JADE-Programm häufiger profitiert haben. Hierbei spielte wahrscheinlich eine Rolle, dass die Schülerinnen in ihrer Entwicklung und beruflichen Sozialisation in der Regel früher reif sind als die gleichaltrigen Schüler. An den Förder-schulen scheint sich dieser Effekt allerdings nicht auszuwirken, da hier bedingt durch den sonderpädagogischen Ansatz der Lehrkräfte

und die verhältnismäßig kleinen Klassen die Schülerinnen und Schüler insgesamt besser in das JADE-Programm eingebunden werden konnten.

Auch die Verbleib-Statistik der Neuntklässler zeigt einen Bedarf an Zuwendung für die Jungen. Hier finden die Mädchen deutlich besser gute Ausbildungsstellen und Aufnahme an weiterführenden Schulen, während die Jungen im Berufsvorbereitungsjahr und Maßnahmen der Agentur für Arbeit deutlich überrepräsentiert sind.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant/durchgeführt⁸⁹

Für Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen an allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Schulen wurde jeweils ein Workshop mit dem Ziel der Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen durchgeführt (Maßnahmen 3.2.3 und 3.2.4). Das RBS plant, eine Gender AG als regelmäßiges Vernetzungstreffen mit Vertreter_innen aus allen Bereichen des Referates zu installieren (3.3.3). Darüber hinaus beabsichtigt das RBS mit der Maßnahme „Genderkompetenz in Schulen und Kindertagesstätten“ eine Realschule, ein Gymnasium und eine Berufsbildende Schule für einen Fortbildungstag je Bildungseinrichtung zu gewinnen, an der jeweils das gesamte Erziehungspersonal teilnimmt (3.3.4). Im Handlungsfeld 3.8. „Reflexion und Abbau von Geschlechterstereotypen“ setzt sich die Maßnahme 3.8.1 „Frühe Bildung in Städtischen Kindertageseinrichtungen“ mit dem Abbau von Geschlechterstereotypen in den Berufsbildern auseinander, um früh mit dem Abbau von Geschlechterstereotypen zu beginnen. Die Maßnahme 3.8.2. „Mädchen im MINT-Bereich“ hat das Ziel, die Wahl der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Wahlpflichtfächergruppe an städtischen Realschulen zu steigern. Im Projekt 3.8.3 „Handwerkliches Empowerment für Mädchen und junge Frauen“ betreiben Schülerinnen der Städtischen Berufsschule zur Berufsvorbereitung (BOKI) eine Schmiede- und Holzbearbeitungsstation, die als Unterrichtsgang von anderen Schulen gebucht werden kann. Im Rahmen einer vertieften Analyse zur Berufswahl nach Geschlecht wird mit einer Befragung des Kommunalen Bildungsmanagements (3.8.4) der Frage nachgegangen, wie Jugendliche zur Wahl ihres Ausbildungsberufs kommen. Die Weiterentwicklung der bestehenden Werbekampagne für städtische Kindertageseinrichtungen (3.8.5)

⁸⁹ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.

hat das Ziel, die pädagogischen Berufsbilder in städtischen Kindertageseinrichtungen als Karrieremöglichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer in der Öffentlichkeit zu bewerben. Im Handlungsfeld 3.2 „Stadt als Arbeitgeberin“ wurde das „Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen“ (3.2.2) aufgenommen, um im Eigenbetrieb it@M Erfahrungen zu sammeln, ob interessant gestaltete (Pflicht-)Praktika in männerdominierten Arbeitsbereichen dazu beitragen, das Interesse von Schülerinnen für diese Arbeitsbereiche zu wecken.

Weiterer Handlungsbedarf

Um Aussagen darüber machen zu können, wie sich die Bedarfe und Chancen von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern in sich verändernden Ausbildungssystemen abbilden, bedarf es eines gezielten Monitorings, wie sich diese z. B. in schulischen Ganztagesangeboten, Campuslösungen, Lernhäusern und der Digitalisierungsoffensive in Kitas abbilden.

Ziel ist der nachhaltige Abbau von Geschlechterstereotypen im Bildungswesen. Weil Geschlechterbilder sehr früh im Leben gelernt werden und nach wie vor einen starken Einfluss auf die Wahl der schulischen Fächer und auf die Berufswahl haben, muss eine RBS-Strategie für geschlechtergerechte Bildung grundsätzlich schon sehr früh und damit in der Kita beginnen und kontinuierlich durch alle Schularten und -laufbahnen verfolgt werden.

Zur strukturellen Verankerung, durchgängiger Stabilisierung und Verzahnung aller Untersuchungen, Angebote und Maßnahmen bzgl. geschlechtergerechter Bildung bedarf es der Implementierung einer durchgängigen Top Down-Struktur mit fachlicher Zuständigkeit im RBS.

In den pädagogischen Abteilungen müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden zur Steuerung, Koordination und Anbindung der Mädchen- und Jungenbeauftragten an die Strategie des RBS und um die schulartspezifische Vernetzung mit anderen Geschäftsbereichen und externen Partnern sicherzustellen.

Die städtischen Münchner Schulen sind laut Stadtratsbeschluss angehalten, jeweils eine Mädchen-/Frauenbeauftragte und einen Jungen-/Männerbeauftragten im Kollegium zu besetzen. Dazu sind zweckbestimmte Anrechnungstunden/Lehrerwochenstunden (LWSt) für die Mädchen- und Jungenbeauftragten an den städtischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen erforderlich. Um diese Aufgabe an einer Schule zu übernehmen, müssen Lehrkräfte derzeit keine einschlägig qualifizierenden Fortbildungen vorweisen. Um die Qualität der

geschlechtergerechten Arbeit an den städtischen Münchner Schulen zu fundieren, ist daher eine strukturierte Qualifizierung und regelmäßige Fortbildung der derzeitigen und zukünftigen Beauftragten unerlässlich.

Aufbauend auf die vom Stadtrat beschlossenen Leitlinien für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen und die Arbeit mit Jungen und jungen Männern liegen Leitlinien für die geschlechtergerechte Arbeit mit Mädchen und Jungen an städtischen Münchner Schulen vor, auf die sich die Beauftragten berufen können. Eine gemeinsame Fach- und Dienstbesprechung des Pädagogischen Instituts (PI-ZKB) und der pädagogischen Abteilung findet halbjährlich statt. Dazu ist die Einführung von zweckbestimmten Anrechnungstunden für Mädchen- und Jungenbeauftragten notwendig.

Die offizielle bundesweite Girls' Day Homepage ist für die kommunale Koordination durchaus eine Hilfe, darüber hinaus könnten Koordinationsstrukturen, die die örtliche Situation berücksichtigen, jedoch wesentlich zum Erfolg des Girls' und Boys' Day beitragen.

Ergänzend sollen die Schüler_innen darin unterstützt werden, die verpflichtenden Praktika weniger rollenstereotyp zu wählen.

Dazu schlägt das RAW Folgendes vor: Die Konzepte zur Berufsvorbereitung an den Münchner Schulen beinhalten alle den Baustein Berufsorientierung und Vorbereitung des Betriebspraktikums. In den konzeptionellen Überlegungen und der praktischen Umsetzung finden geschlechtsspezifische Ansätze nicht immer die notwendige Aufmerksamkeit. Spezielle Angebote für Mädchen im Rahmen der Angebote zur Berufsorientierung könnten in dieser Hinsicht sinnvoll sein.

5.2 Sorge- und Erwerbsarbeit

Der Titel des Gutachtens für den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung lautet: „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten.“ Das Gutachten nimmt eine Lebensverlaufsperspektive ein, mit deren Hilfe man erkennen kann, dass es immer wieder Übergangsphasen gibt, in denen Entscheidungen zu treffen sind, die sich auf die Chancen und Risiken der Verwirklichungschancen von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter auswirken. „Wie der Erste Gleichstellungsbericht gezeigt hat, sind insbesondere die Übergangsphasen Berufseinstieg, Karriere und Aufstieg, Familiengründung, Eintritt eines Pflegefalls, Wiedereinstieg nach einer sorgebedingten Erwerbsarbeitspause, Trennung oder Scheidung sowie der Berufsausstieg wichtige Wendepunkte für die Entwicklungen der Lebensverläufe von Frauen und Männern.“⁹⁰

Im Kapitel Sorge- und Erwerbsarbeit werden ausgewählte Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Bereich dargestellt. Dazu gehören: Übergangsphasen, die sich auf den Karriereverlauf auswirken, die unterschiedliche Zeitverwendung für Sorge- und Erwerbsarbeit von Frauen und Männern, ihre Erwerbsbeteiligung, das Einkommen, die Führungsbeteiligung von Frauen und als letzten Punkt die Höhe der Rente, die aus all dem folgt, sowie die Transferleistung Grundsicherung im Alter.

5.2.1 Übergangsphasen, die sich auf den Karriereverlauf auswirken

Auf die geschlechtsspezifische Berufswahl und den Berufseinstieg in Ausbildung und Studium und ihre Folgen wurde bereits im Unterkapitel 5.1.2 „Berufliche Bildung und Studium“ eingegangen. Die geschlechterstereotype Verteilung von Berufen und Tätigkeiten hat weitreichende Auswirkungen auf Chancen und Risiken im Lebensverlauf. Schon sehr früh befinden sich Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn oftmals in Tätigkeiten und Branchen mit durchschnittlich geringerer Einkommens- und Entwicklungsperspektive.⁹¹ „3,4 Prozentpunkte des Gender Pay Gap entstehen allein dadurch, dass Frauen in anderen Branchen tätig sind als Männer und dass in weiblich dominierten Branchen geringere Vergütungen gezahlt werden.“⁹² Dazu kommt, dass Frauen häufiger als Männer in kleinen Betrieben arbeiten und hier oftmals weniger

bezahlt wird. Das trägt mit 2,7 Prozentpunkten zum Gender Pay Gap bei.⁹³

Die Unterschiede der Karriereentwicklung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter ergeben sich einerseits durch eine Vielzahl von Einzelentscheidungen im Lebensverlauf. Andererseits erschweren betriebliche Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Desweiteren behindern immer noch stereotype Rollenbilder der Betroffenen selbst und die der Personalentscheidenden und -entscheider von Unternehmen und des öffentlichen Dienstes die Karrieremöglichkeiten von Frauen. Dazu gehören u. a. die stereotypen Annahmen, dass Männer führungsgeeigneter sind.⁹⁴ Wesentlich für den Karriereverlauf ist die Entscheidung für die Geburt oder die Aufnahme eines Kindes. Dadurch steigt die private Sorgearbeit im Haushalt stark an. Die Arbeitsteilung eines Paares muss neu verhandelt werden. Wesentlich mehr Frauen als Männer unterbrechen ihre Erwerbsarbeit und beantragen Elternzeit. Dies waren 2014 96 % der Mütter, aber nur 34 % der Väter. Dabei schöpften 87 % der Mütter die maximale Bezugsdauer aus. Bei den Vätern beantragten 79 % lediglich für zwei Monate Elterngeld.⁹⁵

Die häusliche Pflege von Familienangehörigen wird überwiegend von Ehepartnerinnen, Töchtern und Schwiegertöchtern geleistet. Der Anteil von Männern als Hauptpflegepersonen ist in den letzten Jahren gestiegen und betrug 1998 20 % und 2016 31 %.⁹⁶ Die Übernahme einer Pflegetätigkeit hat in vielen Fällen zur Folge, dass die berufliche Beschäftigung reduziert oder ganz aufgegeben wird. Aus der Studie von Schmidt & Schneekloth (2011) geht hervor, dass 34 % der bei Pflegebeginn erwerbstätigen Hauptpflegepersonen ihren Erwerbsumfang aufgrund der Pflege einschränkt. Weitere 15 % gaben ihre Erwerbstätigkeit ganz auf.⁹⁷

Der Wiedereinstieg nach sorgebedingter Erwerbsunterbrechung ist eine weitere kritische Übergangsphase im Erwerbsverlauf. Das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung konstatiert: „Je länger die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach einer sorgearbeitsbedingten Erwerbsarbeitspause ist, desto schwieriger wird eine qualifikationsadäquate und vollzeitnahe Rückkehr in den Beruf. Dieser

⁹³ Ebd.

⁹⁴ Ebd., S. 29.

⁹⁵ Ebd., S. 31.

⁹⁶ TNS Infratest Sozialforschung (2017): Abschlussbericht. Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I). S. 57.
⁹⁷ Nowossadeck, Sonja; Engstler, Heribert & Klaus, Daniela (2016). Pflege und Unterstützung durch Angehörige. S. 16.

⁹⁰ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018). Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. S. 27.

⁹¹ Ebd. S. 28.

⁹² Ebd.

Zusammenhang, der etwa auf einem wachsenden Verlust an beruflich relevanten Qualifikationen, auf schwächer werdenden beruflichen Netzwerken und Kontakten zum alten beruflichen Umfeld, aber auch auf struktureller Diskriminierung beruhen kann, ist statistisch nachweisbar und beharrlich, sei es durch die Geburt oder die Annahme eines Kindes oder durch die Pflege von Angehörigen.⁹⁸ Der überwiegende Teil der Wiedereinsteiger_innen kehrt nicht in Vollzeit in die Erwerbsarbeit zurück, sondern in Teilzeit. Oftmals erfolgt der Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit aufgrund der finanziellen Notwendigkeit durch Trennung oder Scheidung.⁹⁹

Die Trennung, die Scheidung einer Ehe oder das Auflösen einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft hat für den betroffenen Haushalt gravierende wirtschaftliche Auswirkungen. „Je ungleicher die Rollenverteilung innerhalb der Ehe oder Eingetragenen Lebenspartnerschaft zuvor war, desto schwieriger wird die Bewältigung dieser Übergangssituation für die wirtschaftlich schwächere Partnerin bzw. den wirtschaftlich schwächeren Partner.“¹⁰⁰ Seit der Unterhaltsrechtsreform von 2008 gleichen Unterhaltsrechtsansprüche dies nur noch befristet und sehr begrenzt aus.

Die Armutsrisikoquote Alleinerziehender ist inzwischen fast dreimal so hoch wie die der Gesamtbevölkerung.¹⁰¹ Im Jahr 2017 waren in Deutschland 1,4 Millionen Mütter und 190.000 Väter alleinerziehend. Hiermit waren 86,4 % der alleinerziehenden Frauen.¹⁰²

Die Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage des Sozialreferates und des Referates für Gesundheit und Umwelt der Landeshauptstadt München ergab, dass 2016 von den befragten Alleinerziehenden 42,2 % zu den armen Haushalten gehören. Bei den Befragten insgesamt waren es nur 17,4 %.¹⁰³

Fazit Die Chancen und Risiken der beruflichen Entwicklung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter ergeben sich aus ihrer Beteiligung an bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit. Die Übergangsphasen prägen die Art, den Umfang und die Dauer von Erwerbsarbeit. Frauen sind meist diejenigen, die ihre Erwerbsarbeit unterbrechen und danach weniger arbeiten. Auch bei den Alleinerziehenden sind die Frauen sehr stark in der Überzahl.

⁹⁸ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten*. S. 32.

⁹⁹ Ebd.

¹⁰⁰ Ebd.

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Statistisches Bundesamt (2018). *Kapitel 2: Familie, Lebensformen und Kinder*. S. 56.

¹⁰³ Um eine gruppierte Darstellung nach Einkommen zu ermöglichen, wurden auf Basis des mittleren Münchner Nettoäquivalenzeinkommens vier Einkommenskategorien gebildet. Arme Haushalte hatten hier weniger als 60 % Nettoäquivalenzeinkommen.

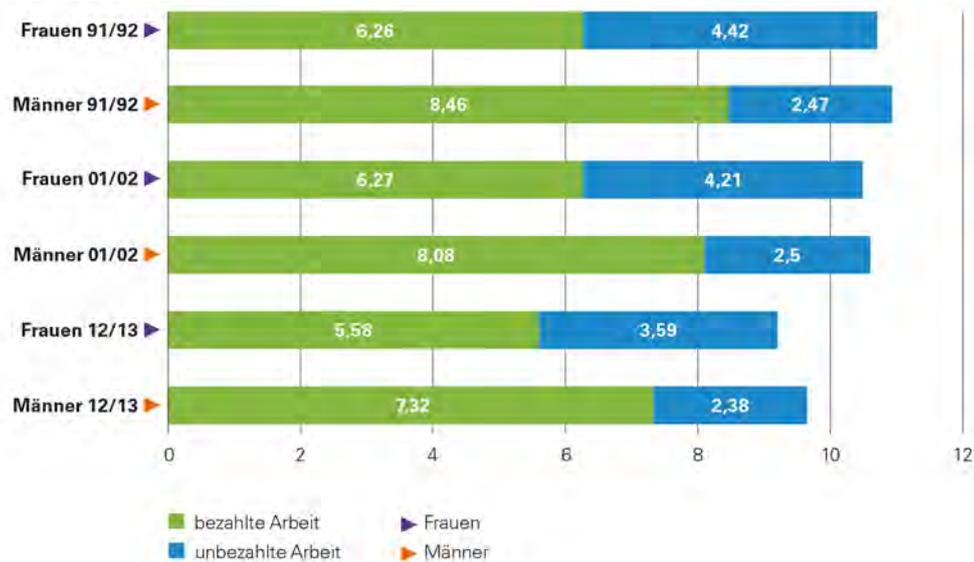
LH München, Sozialreferat (2017). *Münchner Armutsbericht 2017*. S. 23.

5.2.2 Zeitverwendung für Sorge- und Erwerbsarbeit

Im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führte das Statistische Bundesamt 1991/1992, 2001/2002 und 2012/2013 repräsentative Befragungen zur Zeitverwendung durch.¹⁰⁴ Hierbei wurde die durchschnittliche Zeitverwendung von Frauen und Männern für Erwerbsarbeit und Haushaltsführung und Betreuung der Familie erfasst. Die Zeit für Erwerbsarbeit beinhaltet die Zeit für Haupt- und sämtliche Nebentätigkeiten sowie Zeiten für Arbeitssuche, Wegezeiten und für Qualifizierungen während der Arbeitszeit.

Abb. 5.2.2.1 / Durchschnittliche Zeitverwendung an Ausübungstagen nach Geschlecht in Deutschland in Stunden/Minuten pro Tag

Quelle: <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/durchschnittliche-zeitverwendung-ausuebender-personen-2032>.
 Aufruf 20.08.2019



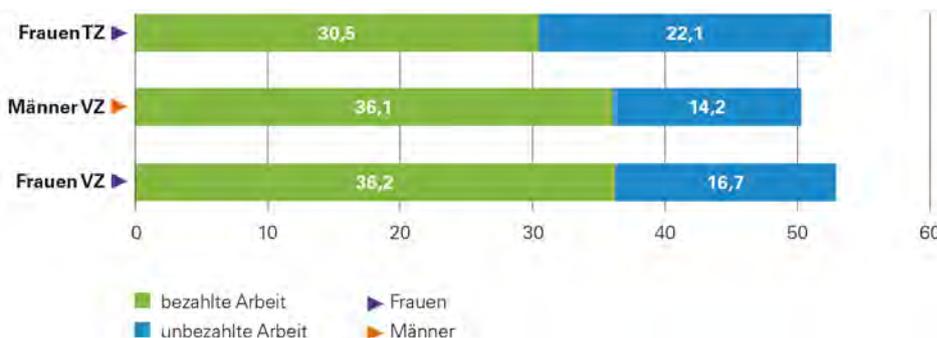
Bei der Befragung des Statistischen Bundesamtes in den Jahren 1991/1992 wendeten die befragten Frauen im Durchschnitt 6,26 Stunden für Erwerbsarbeit und 4,42 Stunden für unbezahlte Arbeit auf. Bei den befragten Männern waren es 8,46 Stunden für Erwerbsarbeit und 2,47 Stunden für unbezahlte Arbeit. D. h., dass Frauen 2,2 Stunden weniger für Erwerbsarbeit und 1,95 mehr für unbezahlte Arbeit aufwendeten als Männer. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern verringerte sich die Zeit, die für Erwerbsarbeit bei der Befragung 2012/2013 aufgewendet wurde. Bei den Frauen sank die Zeit für unbezahlte Arbeit leicht, bei den Männern blieb sie in etwa gleich. Frauen wendeten im Durchschnitt 1,74 Stunden weniger für Erwerbsarbeit auf und 1,21 Stunden mehr für unbezahlte Arbeit als Männer.

¹⁰⁴ Statistisches Bundesamt. Zeitverhebungserhebung.

Abb. 5.2.2.2 / Durchschnittlicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von 25- bis 50-jährigen Frauen und Männern in Deutschland (2012/2013) in Wochenstunden. Erwerbstätige in Paarhaushalten ohne Kinder

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in Paarhaushalten ohne Kinder haben fast gleich lange Zeiten der Wochenenerwerbsarbeit. Für die unbe-

zahlte Arbeit leisten Frauen 2,5 Stunden mehr als Männer. Ihre Gesamtarbeitszeit ist damit 2,6 Stunden höher. Die Gesamtarbeitszeit von unbezahlter und bezahlter Arbeit der Teilzeit arbeitenden Frauen ist 2,3 Stunden höher als die der Vollzeit arbeitenden Männer.



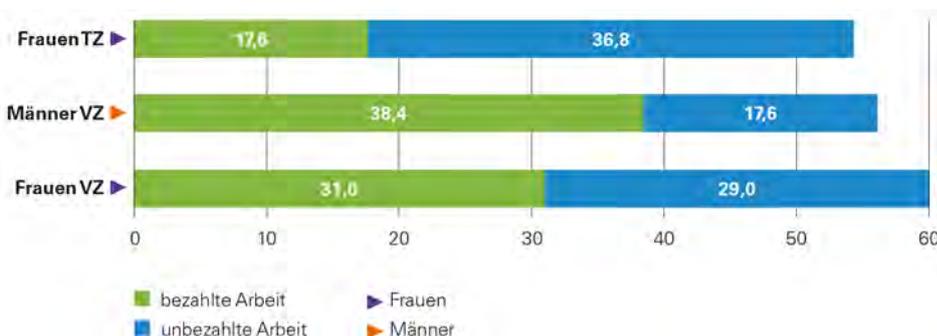
Quelle: WSI Gender-DatenPortal, Tabelle ZV 05. eigene Berechnung. Aufruf 20.08.2019

Abb. 5.2.2.3 / Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von 25- bis 50-jährigen Frauen und Männern in Deutschland (2012/2013) in Wochenstunden. Erwerbstätige in Paarhaushalten mit Kindern unter 6 Jahren

Im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung 2001/2002 ist der Anteil der unbezahlten Arbeit bei beiden Geschlechtern gesunken. Zu den unbezahlten Arbeiten zählen neben der Haushaltsführung und Betreuung von Haushaltsmitgliedern auch die Unterstützung von Personen in anderen Haushalten sowie ehrenamtliches und freiwilliges Engagement. Frauen verbrachten 2012/2013 beispielsweise jede Woche über 2,5 Stunden weniger mit der Zubereitung von Mahlzeiten, der Reinigung der Wohnung oder der Textilpflege als elf Jahre zuvor. Männer verwendeten 2012/2013 wöchentlich 1 Stunde weniger auf Gartenarbeit, Tierpflege, Bauen und handwerkliche Tätigkeiten als 2001/2002.

Der **Gender Equality Index der Europäischen Union** unterscheidet bei der Sorgearbeit zwischen dem Prozentsatz der Bevölkerung über 18 Jahre, der täglich mindestens eine Stunde Zeit für die Pflege und die Erziehung von Kindern, Enkeln, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen leistet und dem Prozentsatz der Bevölkerung der täglich Zeit für Kochen und Haushalt aufbringt.

Für Pflege und Erziehung sind es im Bereich der EU-28 37,5 % der Frauen und 24,7 % der Männer die dafür täglich mindestens eine Stunde Zeit aufbringen (12,8 Prozentpunkte Unterschied). In Deutschland liegt der Unterschied bei 6,8 Prozentpunkten, hier sind es 25,5 % der Frauen und 18,7 % der Männer. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern liegt der Prozentsatz weit unter dem Durchschnitt der EU-28. Hier spielt vermutlich sowohl eine Rolle ob und in welchem Lebensalter Frauen Kinder bekommen und ob die Pflege von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen im eigenen Haushalt erfolgt.



Quelle: WSI Gender-DatenPortal, Tabelle ZV 05. eigene Berechnung. Aufruf 20.08.2019

Für Kochen und Haushalt sind es im Bereich der EU-28 78,7 % der Frauen und 33,7 % der Männer die dafür täglich Zeit aufbringen (45,0 Prozentpunkte Unterschied). In Deutschland liegt der Unterschied bei 43,2 Prozentpunkten. Es sind 72,3 % der Frauen und 29,1 % der Männer, die täglich Zeit für Kochen und Haushalt leisten. Hier liegt Deutschland im Unterschied zwischen Frauen und Männern leicht unter dem europäischen Durchschnitt.¹⁰⁵

Für die Vergleiche zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen betrachtet der Gender Equality Index die Sorgearbeit insgesamt. Der größte Unterschied im Bereich der EU-28 ergibt sich zwischen alleinerziehenden Frauen und Männern. 76 % der alleinerziehenden Frauen bringen täglich mindestens eine Stunde Zeit für Sorgearbeit auf. Bei den alleinerziehenden Männern sind es nur 38 % (38 Prozentpunkte Unterschied). Hier ist zu vermuten, dass Männer auf mehr Entlastungsmöglichkeiten zurück greifen können und deshalb weniger Zeit für Sorgearbeit verwenden. Bei den Paaren mit Kindern sind es 85 % der Frauen und 67 % der Männer (18 Prozentpunkte Unterschied). Bei den Paaren ohne Kinder sind es 16 % der Frauen und 10 % der Männer (6 Prozentpunkte Unterschied). Bei den Singles sind es 8 % der Frauen und 4 % der Männer (4 Prozentpunkte Unterschied). Unterschiede gibt es auch aufgrund der Schulbildung. Je höher die Schulbildung, desto größer ist der Unterschied der Zeit die Frauen und Männer für die Sorgearbeit aufwenden. Bei einer niedrigen Schulbildung sind es 34 % der Frauen und 24 % der Männer (10 Prozentpunkte Unterschied). Bei einer hohen Schulbildung sind es 43 % der Frauen und 27 % der Männer (16 Prozentpunkte Unterschied).¹⁰⁶

Fazit Je mehr Zeit für Sorgearbeit aufgewendet wird, desto weniger Zeit bleibt für Erwerbsarbeit, berufliche Weiterbildung und Regeneration. Frauen leisten in Paarhaushalten in jeder Konstellation mehr Sorgearbeit als ihre Partner. Je nach Alter und Anzahl der Kinder oder bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger verzichten Frauen mehr zugunsten der unbezahlten Sorgearbeit auf bezahlte Erwerbsarbeit. Bei Einelternfamilien wird dieser Abstand in Bezug auf Männer in gleicher Lebenslage noch größer.

5.2.3 Erwerbsbeteiligung

Erwerbsarbeit ist entscheidend für die wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung. Die Erwerbsquote bemisst den prozentualen Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung. Zu den Erwerbspersonen zählen neben den Erwerbstätigen auch die Erwerbslosen. Die Erwerbsquote wird (ähnlich wie die Erwerbstätigenquote) in den meisten Fällen für die Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren ausgewiesen.¹⁰⁷ Das Statistische Bundesamt definiert Erwerbstätige wie folgt: „Erwerbstätige sind alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die im Berichtszeitraum mindestens eine Stunde gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmer_innen einschl. Soldat_innen), selbständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben, einen freien Beruf ausüben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitglieds mitarbeiten, ohne dafür Lohn und Gehalt zu beziehen. Daneben gelten auch Personen als erwerbstätig, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (z. B. wegen Urlaub, Krankheit usw.).“¹⁰⁸

¹⁰⁵ European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015, Tabelle 18, S. 104.*

¹⁰⁶ Ebd. S. 40.

¹⁰⁷ Statistisches Bundesamt (2018). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit.*

¹⁰⁸ Ebd.

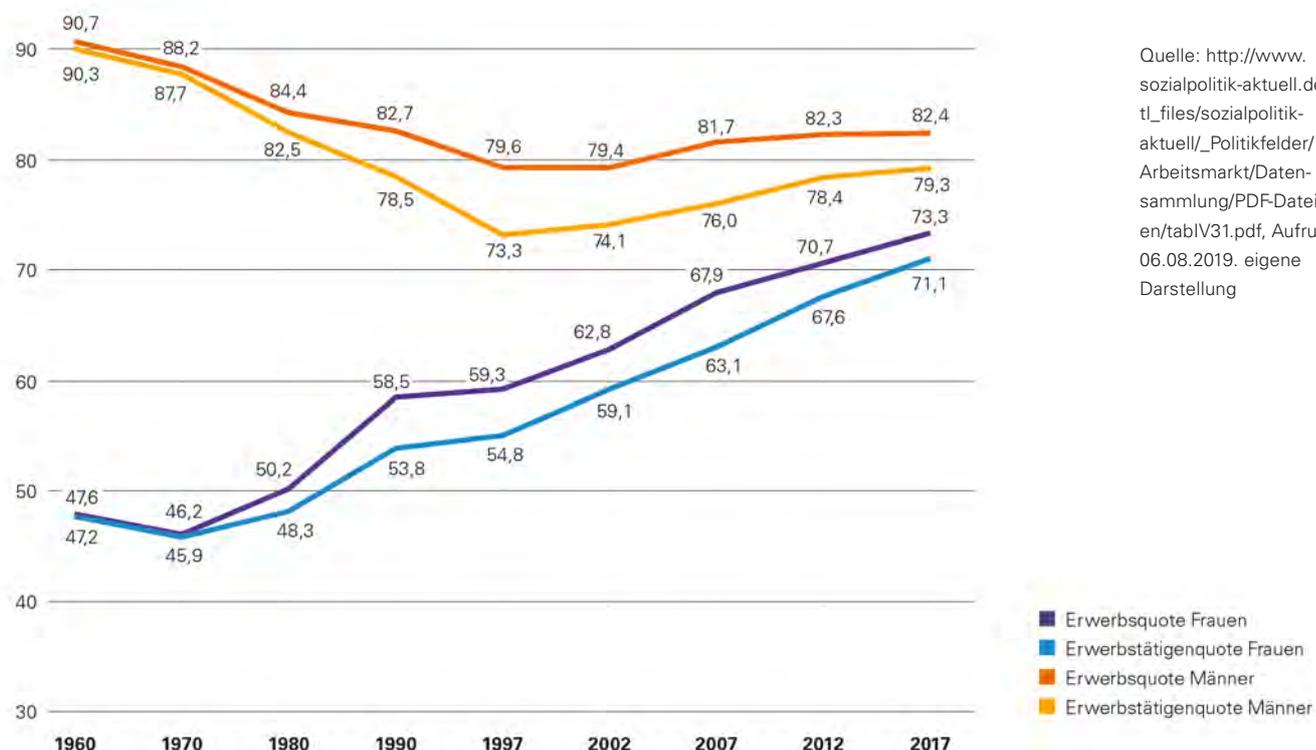
Erwerbsquote

Die Abbildung 5.2.3.1 stellt die Entwicklung der Erwerbs- und Erwerbstätigenquote für die alten Bundesländer (ohne Berlin) 1960–2017 in % dar.

Die Erwerbsquote bezeichnet als volkswirtschaftliche Kennzahl den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Einwohnerzahl im gleichen Altersbereich, oftmals aber nicht immer bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen. Sie unterscheidet sich von der Erwerbstätigenquote (Beschäftigungsquote), die nur Personen erfasst, die Arbeit haben. (Wikipedia)

Abb. 5.2.3.1 / Erwerbs- und Erwerbstätigenquote alte Bundesländer (ohne Berlin) 1960–2017 in % der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

Insgesamt ist im Zeitraum zwischen 1960 und 2017 die Erwerbstätigenquote gestiegen. Wie aus der Abbildung 5.2.3.1 hervorgeht, ist die Erwerbstätigenquote von Frauen in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen und die der Männer gesunken. Die Erwerbstätigenquote der Frauen betrug 1960 47,2 % und 2017 71,1 %.



Quelle: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV31.pdf, Aufruf: 06.08.2019. eigene Darstellung

Die Erwerbstätigenquote der Männer lag 1960 bei 90,3 % und 2017 bei 79,3 %. Der Unterschied der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern betrug 1960 47,2 Prozentpunkte und sank 2017 auf 8,2 Prozentpunkte. Der Unterschied der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern ist damit wesentlich kleiner geworden. Die Erwerbsquote lag jeweils leicht über der Erwerbstätigenquote.

Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen

Die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen ist wesentlich niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen. Die Befragung des Mikrozensus 2017 ergab, eine Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen von 29,9 und eine Erwerbsquote von Menschen ohne Behinderungen von 65,0. Die Erwerbsquote von Menschen ohne Behinderungen liegt mehr als doppelt so hoch. Die Erwerbsquote von Frauen mit Behinderungen liegt mit 26,8 niedriger als die der Männer mit 32,8.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Statistisches Bundesamt/Destatis (2020). Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2017.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Eine bedeutende Untergruppe der Erwerbstätigen sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der prozentuale Anteil von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren wird durch die Beschäftigungsquote gemessen. Diese lag 2007 in München bei 53,2 (Frauen 52,1, Männer 54,2). Sie stieg 2010 auf 53,5 (Frauen 53,0, Männer 54,0) und wuchs 2014 weiter auf 58,9 (Frauen 57,2, Männer 60,6). Die Abbildung 5.2.3.2 zeigt die sozialversicherungspflichtig Beschäftigtenquote in München im Vergleich mit Deutschland, Bayern und den Großstädten Berlin und Hamburg.

Abb. 5.2.3.2 / Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beschäftigtenquote) 31.12.2014 im Vergleich (Deutschland, Bayern, München, Berlin und Hamburg)

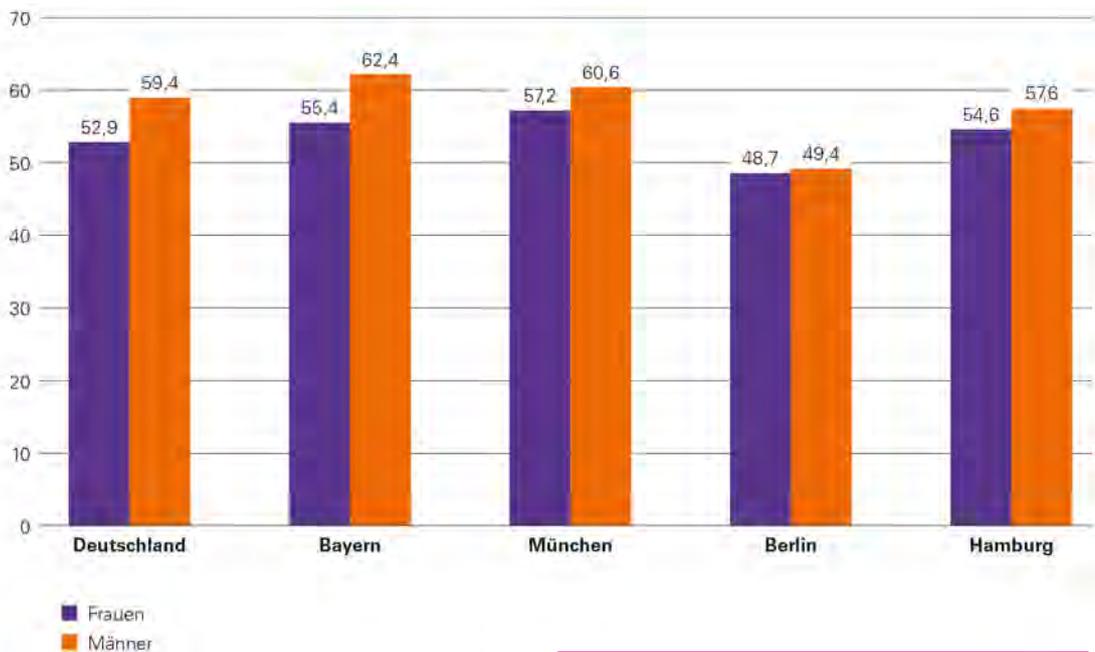
Hier musste leider auf Zahlen aus dem Jahr 2014 zurückgegriffen werden, da die Vergleichszahlen aus Berlin und Hamburg nicht aktueller zur Verfügung standen.

Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt jeweils unter der der Männer. Die Beschäftigtenquote der Männer ist in Bayern am höchsten, die Beschäftigtenquote der Frauen in München. Am niedrigsten ist bei den dargestellten Städten die Beschäftigungsquote in Berlin. Sowohl die Beschäftigtenquote der Frauen als auch die der Männer ist hier am niedrigsten. Zwischen München und Berlin liegt der Unterschied bei den Frauen bei 8,5 Prozentpunkten, bei den Männern bei 11,2 Prozentpunkten.

Die Beschäftigtenquote sagt nichts über den Umfang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Dem wird in den Abbildungen 5.2.3.3 und 5.2.3.4 nachgegangen, die die Beschäftigung nach in Voll- und Teilzeit für Deutsche und Ausländer_innen für München in den Blick nimmt.

Dabei muss berücksichtigt werden, dass das, was unter Vollzeit- und Teilzeit subsumiert werden kann, sehr unterschiedlich ist. Beispielsweise heißt Vollzeit für den Tarifbereich der IG-Metall für Westdeutschland 35 Stunden¹¹⁰, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamt_innen liegt bei 40 oder 41 Stunden¹¹¹ und in der Kategorie Vollzeit kann es eine 50 Stundenwoche und mehr sei. Das Spektrum von Teilzeit ist noch größer: In § 2 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) heißt es: „Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.“

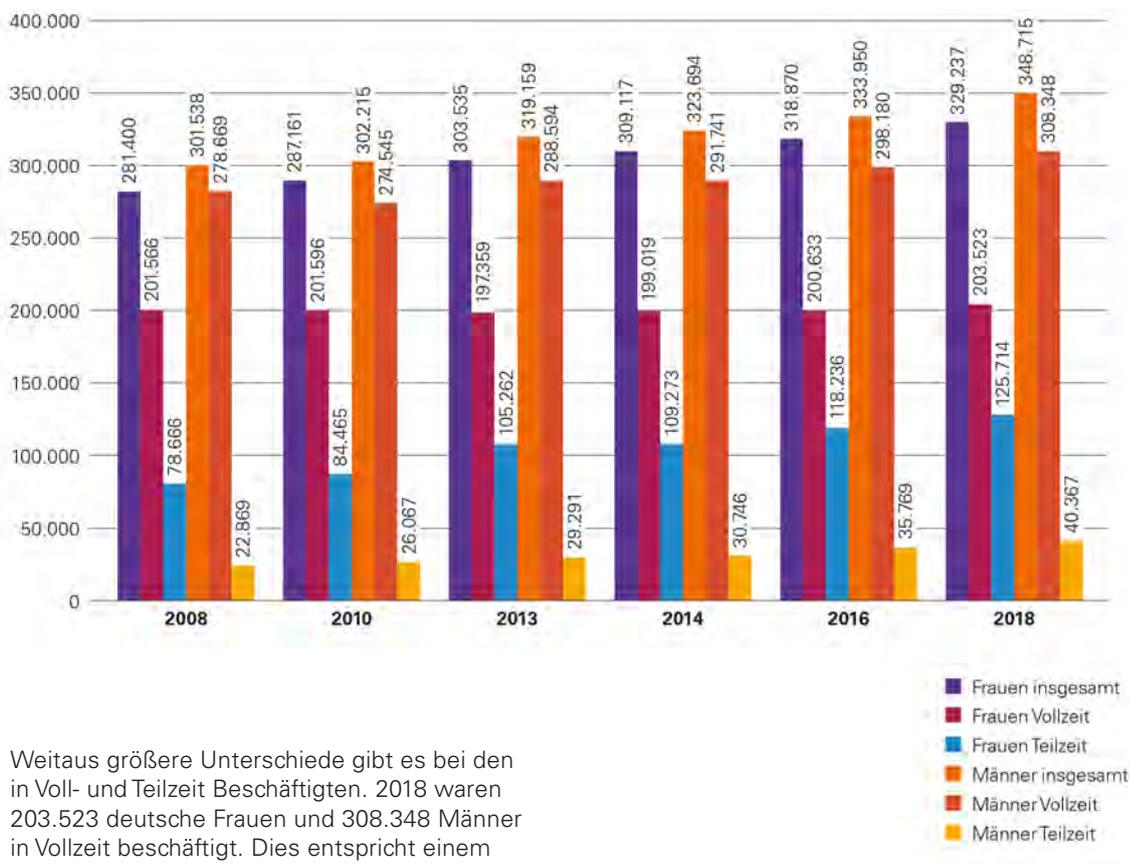
Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung der Bundesagentur für Arbeit. Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus 2011, eigene Darstellung.



¹¹⁰ IG Metall (o. J.). Metall Tarifergebnis zur Arbeitszeit.
¹¹¹ Öffentlicher Dienst news (2019). Öffentlicher Dienst: Wöchentliche Arbeitszeit nach dem TVöD und TV-L.

Abb. 5.2.3.3 / Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Deutsche in München Vollzeit/ Teilzeit nach Geschlecht 2008–2018

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten deutschen Frauen in München lag 2008 bei 281.400 und stieg bis zum Jahr 2018 um 47.837 auf 329.237. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten deutschen Männer lag 2008 bei 303.367 und stieg bis zum Jahr 2018 um 45.348 auf 348.715. Damit gab es 2018 bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten deutschen Frauen 19.478 Personen weniger als bei den Männern.

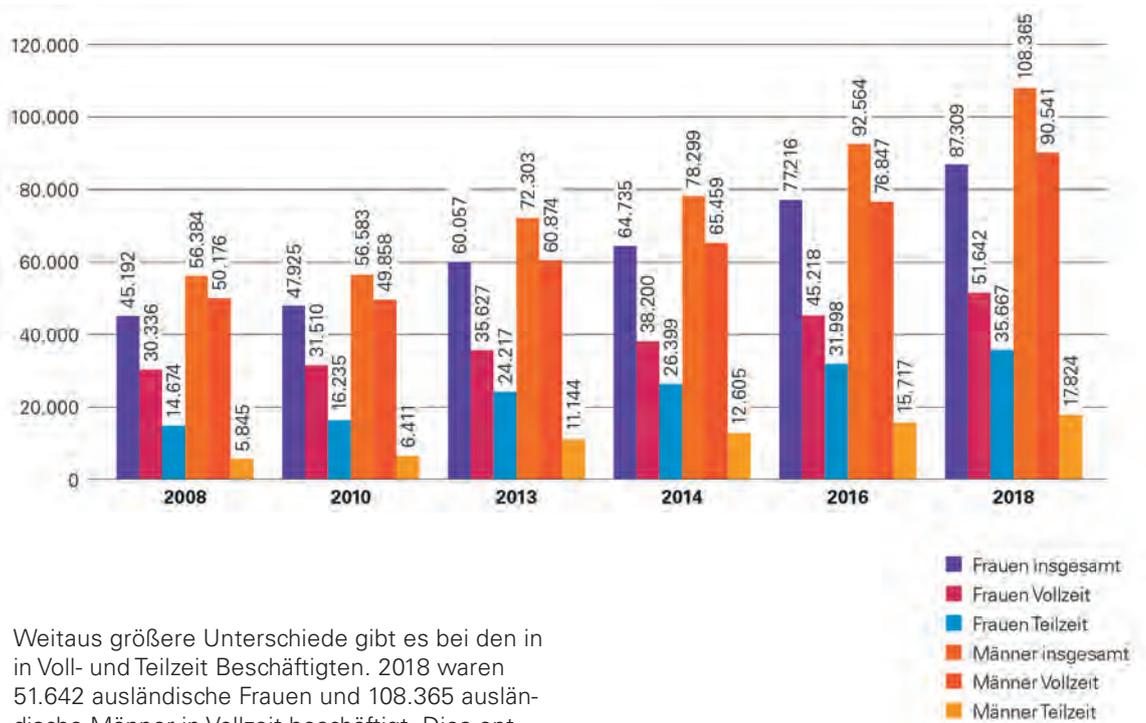


Weitaus größere Unterschiede gibt es bei den in Voll- und Teilzeit Beschäftigten. 2018 waren 203.523 deutsche Frauen und 308.348 Männer in Vollzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Unterschied von 104.825 Personen und etwa einem Drittel. Die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Männer stieg von 2008 auf 2018 von 22.869 auf 40.367, also um fast das Doppelte, liegt aber um 85.347 Personen niedriger und damit mehr als das Doppelte niedriger als bei den Frauen.

Abb. 5.2.3.4 / Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer_innen in München in Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht 2008–2018

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen lag 2008 bei 30.336 und stieg bis zum Jahr 2018 um 21.306 auf 51.642. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Männer lag 2008 bei 56.384 und stieg bis zum Jahr 2018 um 34.157 auf 90.541. Damit liegt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen 2018 um 38.899 Personen niedriger, d. h. hier sind die Unterschiede größer als zwischen deutschen Frauen und Männern.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Genesis 2019, Daten der Bundesanstalt für Arbeit, für das Jahr 2012, fehlt die Differenzierung der Daten nach Voll- und Teilzeit, eigene Darstellung



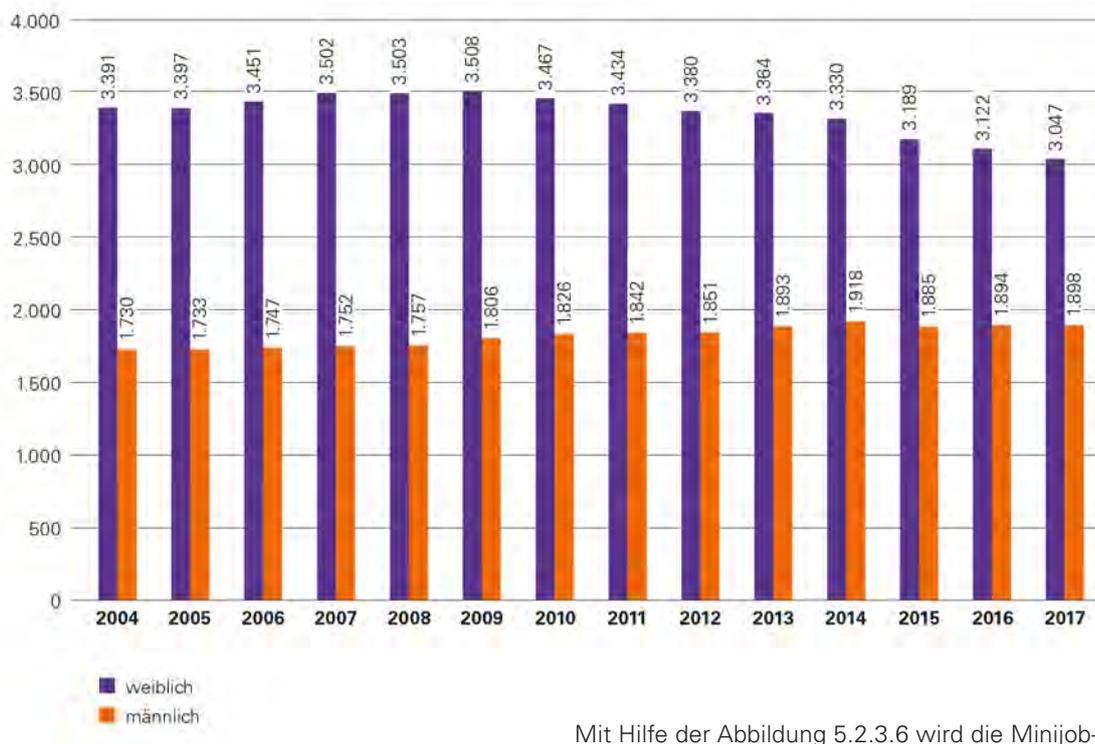
Weitaus größere Unterschiede gibt es bei den in Voll- und Teilzeit Beschäftigten. 2018 waren 51.642 ausländische Frauen und 108.365 ausländische Männer in Vollzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Unterschied von 56.723 Personen und mehr als dem Doppelten. Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten ausländischen Männer stieg von 2008 auf 2018 von 5.845 auf 17.824, also um weit mehr als das Doppelte, liegt aber um 17.825 Personen niedriger und damit weit mehr als das Doppelte niedriger als bei den Frauen.

Minijobs

„Vor allem Mütter landen beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach einer Geburt häufig in Minijobs, von denen der Aufstieg in eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit häufig nicht gelingt (...). Ein Problem ist dies u. a. deshalb, weil in einer Gesellschaft, die auf Erwerbsarbeit beruht, wirtschaftliche Unabhängigkeit und Existenzsicherung letztlich einer Absicherung durch Erwerbsarbeit bedürfen.“¹¹²

Abb. 5.2.3.5 / Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen und Männer in Deutschland (2004–2017) Angaben in Tausend

Aus der Abb. 5.2.3.5 geht hervor, dass wesentlich mehr Frauen als Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt sind. Bei den Frauen ist die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Zeitraum von 2004 bis 2017 leicht gesunken, hingegen bei den Männern ist sie leicht gestiegen. 2017 waren 60,5 % mehr Frauen als Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt.



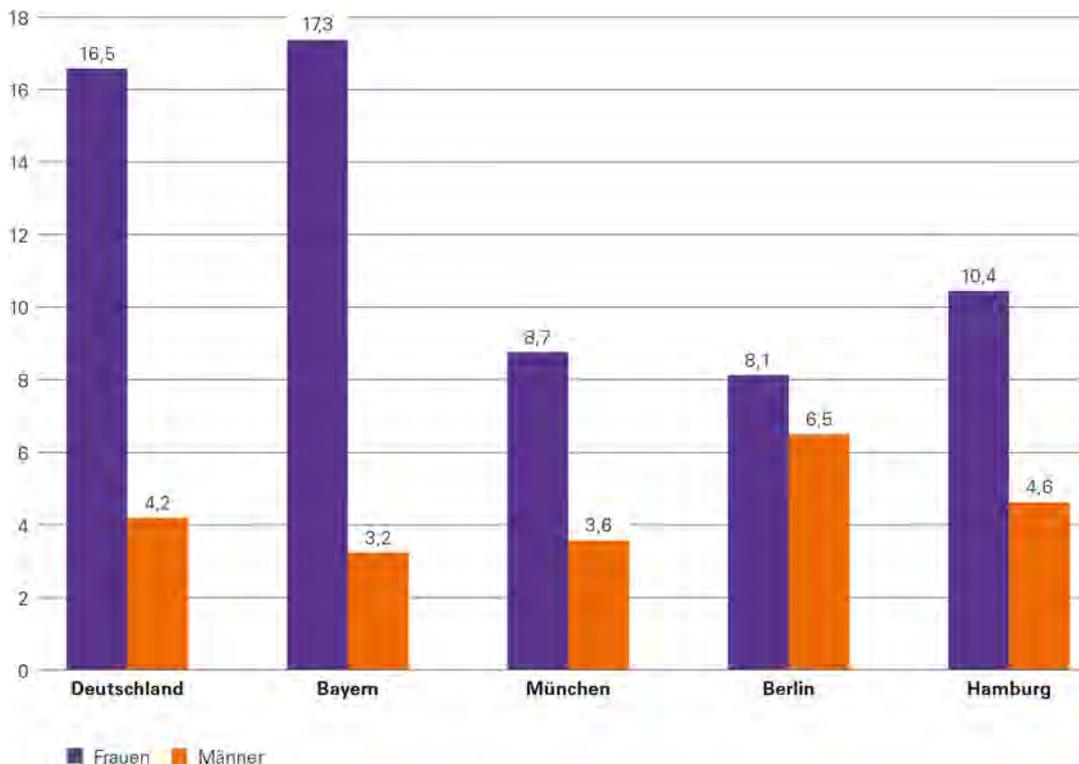
Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020). Report Nr. 56, Februar 2020, S. 13, eigene Darstellung, Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik (revidierte Daten)

Mit Hilfe der Abbildung 5.2.3.6 wird die Minijobquote, der prozentuale Anteil der Frauen bzw. Männer mit Minijobs an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bzw. Männern dargestellt. Dazu gehören auch Minijobs, die zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geleistet werden.

¹¹² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. S. 81.

Abb. 5.2.3.6 / Minijobquote nach Geschlecht 2014

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Tabellenanhang mit Länderdaten. Tabellenanhang mit Kreisdaten, eigene Darstellung



Die Minijobquote von Frauen in Bayern übersteigt mit 17,3 leicht die von Deutschland mit 16,5. Bei den Großstädten ist sie in Hamburg mit 10,4 am höchsten und in Berlin mit 8,1 am niedrigsten. Hier spielt sicher eine Rolle, dass in Ostberlin die Minijobquote von Frauen wie auch sonst in den neuen Bundesländern niedrig ist (Brandenburg 6,8, Mecklenburg-Vorpommern 8,2, Sachsen 6,9, Sachsen-Anhalt 8,2 und Thüringen 7,1). Hier bildet sich ab, dass in der DDR der Anteil der ständig Berufstätigen im arbeitsfähigen Alter an der weiblichen Bevölkerung hoch war und 1984 bei 90,7 % lag.¹¹³ Auch nach der „Wende“ blieb Arbeit und Beruf für die ostdeutschen Frauen ein wichtiger Wert.¹¹⁴ Die Minijobquote von Männern ist in Berlin mit 6,5 am höchsten und mit 3,2 in Bayern am niedrigsten. Im Zeitraum von 2007 bis 2014 sank die Minijobquote von Männern leicht. Sie lag in Deutschland 2007 bei 4,4 und 2014 bei 4,2. Die Minijobquote der Frauen sank in einem weitaus größeren Umfang. Sie lag in Deutschland 2007 bei 22,9 und 2014 bei 16,5. In München sank sie von 11,5 im Jahr 2007 auf 8,7 im Jahr 2014.

¹¹³ Voigt, Peter (1998). *Gesellschaft der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) von 1949–1990*. S. 241 ff.

¹¹⁴ Beckmann, Petra & Engelbrech, Gerhard (1994). *Frauen-erwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern – Erwerbsneigung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit*.

Der Anteil von Frauen und Männern bei den Minijobs unterscheidet sich, je nach privatem oder gewerblichen Bereich. Im privaten Bereich sind 90 % der Minijobber_innen Frauen, im gewerblichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 70 %.¹¹⁵

Die Minijobbeschäftigten müssen in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung bis zu 450,00 Euro zahlen¹¹⁶, d. h. der Bruttoverdienst entspricht dem Nettoverdienst. Bei einem höheren Verdienst, werden Steuer und Sozialabgaben fällig. Deshalb ist es für die Minijobber_innen als Zweitverdiener_in scheinbar erstmal nicht attraktiv in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeit zu wechseln. Dies hat zur Folge, dass sie manchmal weniger Stunden erwerbstätig sind, als sie es eigentlich wünschen. Im Minijob gibt es in der Regel keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Eine geringfügige Beschäftigung zu wählen wird darüber hinaus durch das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung gefördert. Dies zementiert das Arrangement der Zuverdiener-

¹¹⁵ Die Minijob Zentrale (2019). *Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs 4. Quartalsbericht 2019*. S. 2.

¹¹⁶ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2018). *Der Minijob. Da ist mehr für sie drin*. S. 25.

Familie, „in der ein Partner oder eine Partnerin relativ wenig zum Erwerbseinkommen des Haushalts beiträgt und sich auf die Sorgearbeit konzentriert. Damit verbunden ist eine langfristige Schwächung der beruflichen Karriereperspektiven, womit über den Lebensverlauf hinweg erhebliche Einkommensrisiken verbunden sind.“¹¹⁷ Was sich auch auf die Rente auswirkt.

Gender Equality Index (2015)

Innerhalb der EU-28 dauert das durchschnittliche Arbeitsleben von Frauen 32,8 Jahre, das von Männern 37,9 Jahre (Frauen arbeiten 5,1 Jahre weniger). In Deutschland liegt der Unterschied zwischen Frauen und Männern bei 4,3 Jahren (Frauen: 35,8 Jahre, Männer: 40,1 Jahre). Die Lebensarbeitszeit von Frauen und Männern liegt also etwas über dem EU-28 Durchschnitt.

Die Vollzeitrate von Frauen liegt innerhalb der EU-28 bei 39,6 %, bei den Männern bei 55,8 % (Unterschied: 16,2 Prozentpunkte). In Deutschland beträgt der Unterschied bei der Vollzeitrate 18,7 Prozentpunkte. Bei den Frauen beträgt die Vollzeitrate 40,2 %, bei den Männern 58,9 %. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern bei der Vollzeitrate liegt in Deutschland leicht über dem EU-28-Durchschnitt.¹¹⁸

Fazit Die Erwerbstätigen- und Beschäftigtenquote der Frauen ist in den letzten Jahren stark gestiegen und liegt etwas unter der der Männer. Jedoch arbeiten weitaus mehr Frauen als Männer Teilzeit bzw. sind ausschließlich geringfügig beschäftigt.

Wie im nächsten Unterkapitel dargestellt, können Frauen ihre steigende Erwerbstätigenquote bisher nicht in ein höheres Einkommen umsetzen.

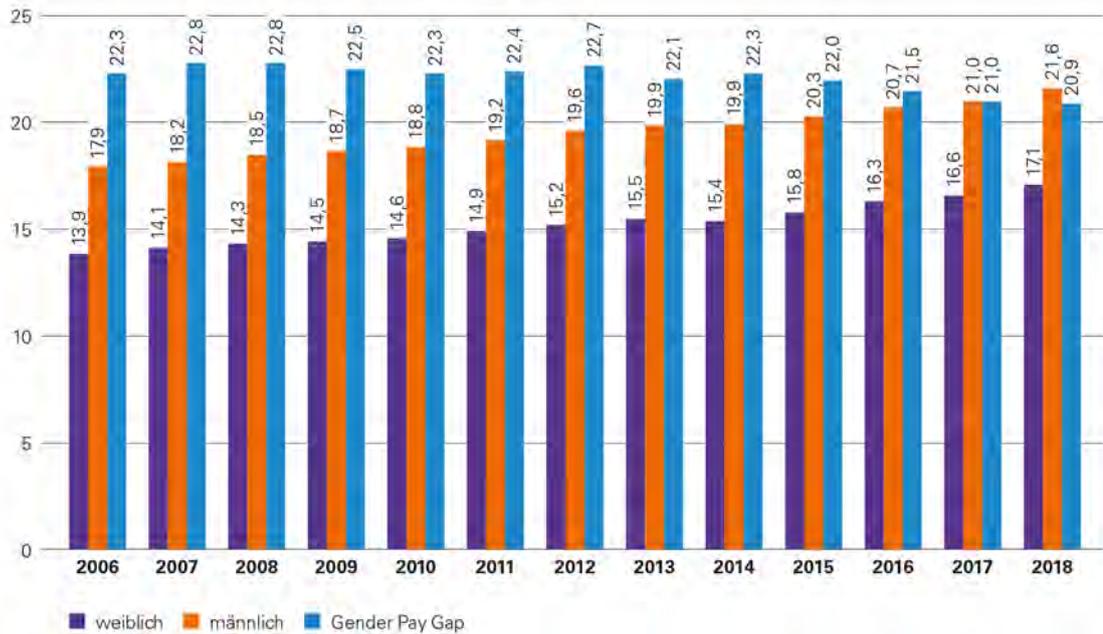
¹¹⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Ebd. S. 99.

¹¹⁸ European Institute for Gender Equality (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015, Tabelle 15, S. 101.

5.2.4 Einkommen

Abb. 5.2.4.1 / Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2018) in Euro, Gender Pay Gap in %

Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020). Report Nr. 56, Februar 2020, S. 21, eigene Darstellung, Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung



Frauen verdienen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde erheblich weniger als Männer. Im Zeitraum von 2006 bis 2018 sind sowohl für Frauen als auch für Männer die Bruttostundenverdienste gestiegen. Da der Anstieg in etwa gleich ausfiel, ist der prozentuale Unterschied zwischen den Geschlechtern, der Gender Pay Gap fast gleich geblieben. Er ist von 22,3 % im Jahr 2006 auf 20,9 % im Jahr 2018 gesunken.

Durch den Mindestlohn wurden die unteren Löhne deutlich angehoben. Frauen sind in Deutschland weitaus häufiger als Männer im Niedriglohnsektor beschäftigt. Die Einführung des Mindestlohns hat entscheidend dazu beigetragen, den Gender Pay Gap zu verringern.¹¹⁹

Der durchschnittliche Gender Pay Gap ist in Bayern im Jahr 2017 mit 25,0 % erheblich höher als in Deutschland mit 20,8 %. In Baden-Württemberg fällt er mit 29,5 % noch höher aus. Am niedrigsten ist er in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mit 3,8 %. Insgesamt ist er in Westdeutschland mit 22,8 % wesentlich höher als in Ostdeutschland mit 6,1 %.¹²⁰

Das durchschnittliche Tagesentgelt von Frauen beträgt in München 124,00 Euro, das der Männer 160,10 Euro.¹²¹ In München liegt der Gender Pay Gap damit mit 25,8 % leicht höher als durchschnittlich in Bayern.¹²²

Diese Werte beziehen sich auf den unbereinigten Gender Pay Gap. Der Gender Pay Gap ist je nach Branche unterschiedlich. Am höchsten ist er im Bereich von Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung. Hier beträgt er 2017 in Bayern 56,9 %. Dies ist ein Arbeitsgebiet mit einem hohen Frauenanteil von 62,3 %.¹²³ Ein Bereich, in dem

¹¹⁹ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2018). *Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung.*

¹²⁰ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2019). *IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz.* 3|2019 IAB Bayern. *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern.* S. 14.

¹²¹ Ebd. S. 15.

¹²² Ebd. S. 51.

¹²³ Ebd. S. 20.

der Gender Pay Gap mit 3,8 % niedrig ist, ist in der Forst- und Jagdwirtschaft sowie im Bereich Landschaftspflege, in dem der Frauenanteil 4,7 % beträgt. Es gibt Arbeitsgebiete, in denen Frauen mehr als Männer verdienen, dazu gehört Veranstaltungsservice und -management. Hier beträgt der Gender Pay Gap –9,8 % und der Frauenanteil 50,8 %.¹²⁴

Der Gender Pay Gap unterscheidet sich auch nach Altersgruppen. Er liegt im Alter von 15 bis 25 Jahren bei 9,5 % und steigt dann kontinuierlich an und liegt in der Altersgruppe von 50 bis 54 Jahren bei 30,4 % und sinkt dann wieder und ist im Alter von 60 bis 64 Jahren bei 27,2 %.¹²⁵

Je nach Qualifikationsniveau fällt der Gender Pay Gap verschieden aus. Bei geringem Qualifikationsniveau beträgt er 13,9 %, er steigt dann an und beträgt bei mittlerem Qualifikationsniveau 22,6 % und bei hohem 34,1 %.¹²⁶ Bei Nicht-Führungskräften beträgt der Gender Pay Gap 23,5 %, bei Führungskräften 34,5 %.¹²⁷ Unterscheidungen gibt es auch nach Betriebsgröße. Am höchsten ist der Gender Pay Gap bei Betrieben bis zu 10 Mitarbeiter_innen. Bei 11 bis 20 Mitarbeiter_innen liegt er bei 22,0 %, bei 21 bis 50 bei 20,7 %, bei 51 bis 250 bei 19,5 % und ab 251 Mitarbeiter_innen bei 22,7 %.¹²⁸

Im Bereich der EU-28 lag der Gender Pay Gap 2017 bei 16,0 %. Am niedrigsten ist der Gender Pay Gap mit 3,5 % in Rumänien, mit 5,0 % in Italien, mit 5,0 % in Luxemburg und mit 6,0 % in Belgien. Am höchsten ist der Gender Pay Gap mit 25,6 % in Estland, mit 21,1 % in Tschechien, mit 21,0 % in Deutschland (früheres Gebiet der BRD) und mit 20,9 % im Vereinigten Königreich.¹²⁹

Interessant ist auch der Blick auf die Entgeltklassen, d. h. wie viele Frauen und Männer sich in welcher Entgeltgruppe befinden, wie es in der Abb. 5.2.4.2 dargestellt wird.

124 Ebd. S. 21.

125 Ebd. S. 22.

126 Ebd. S. 23.

127 Ebd. S. 24.

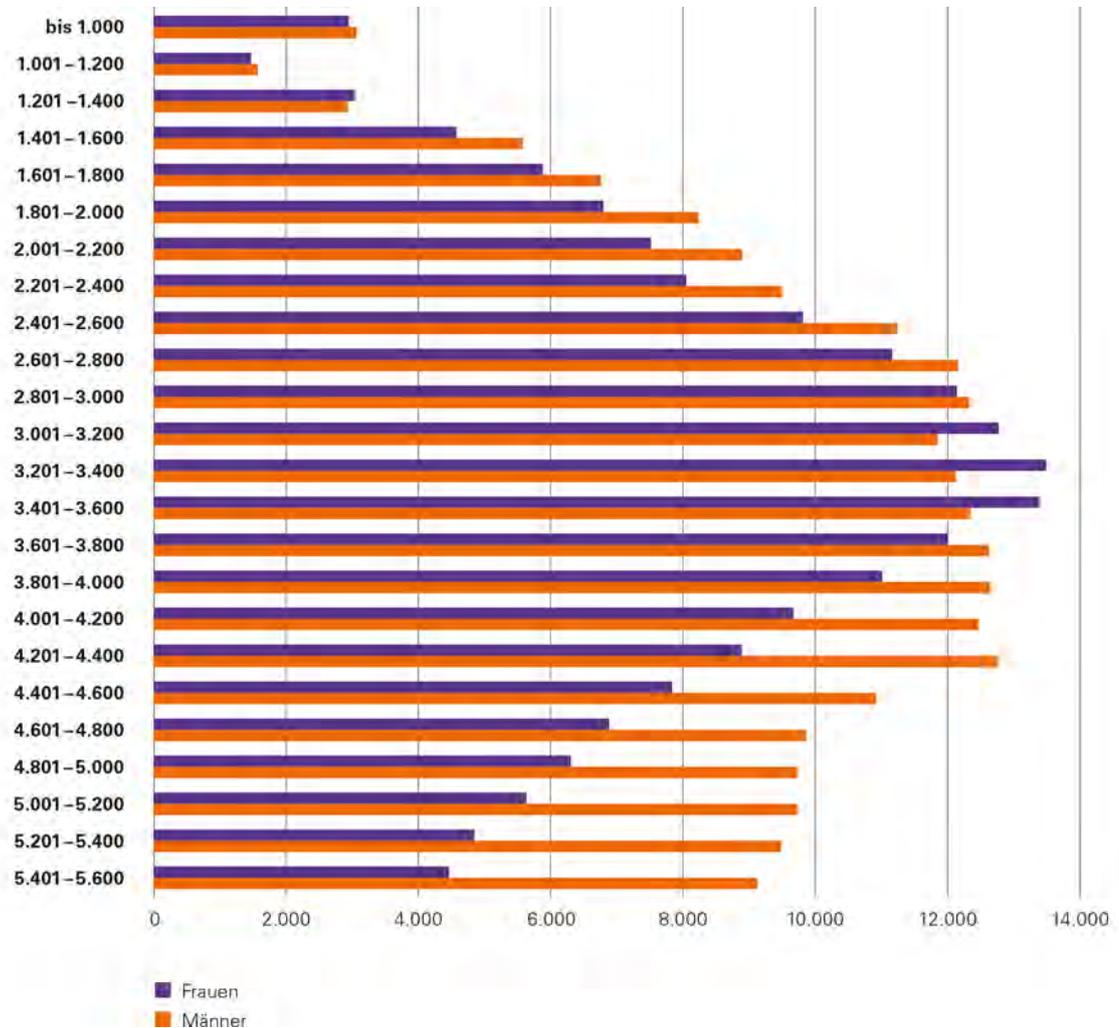
128 Ebd. S. 25.

129 Eurostat. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=de>.
Aufruf: 08.04.2020

Lohnstruktur in München

**Abb. 5.2.4.2 / Sozialversicherungspflichtig
 Vollzeitbeschäftigte 2017 in München nach
 Geschlecht und Entgeltklassen**

Quelle: Landeshauptstadt München (2019).
 Rathaus Umschau vom 18.03.2019, S. 17,
 Datenquelle: Statistik der Bundesagentur
 für Arbeit, eigene Darstellung.



Der Abb. 5.2.4.2 ist zu entnehmen, dass bis zur Entgeltgruppe 1.201 – 1.400 Euro in etwa genauso viel Frauen wie Männer beschäftigt sind. In den Entgeltgruppen 1.401 – 3.000 Euro sind es etwas mehr Männer und in den Entgeltgruppen 3.001 – 3.600 Euro etwas mehr Frauen. Ab der Entgeltgruppe 3.601 – 3.800 lässt sich feststellen: Je höher das Einkommen desto weniger Frauen sind vertreten. In der Entgeltgruppe 5.401 – 5.600 sind 9.138 Männer und 4.452 Frauen. D. h. in dieser Entgeltgruppe sind mehr als doppelt soviel Männer als Frauen. Die Entgeltgruppe über 5.600 hätte das Diagramm „gesprengt“. In dieser Entgeltgruppe sind 135.544 Männer und 40.410 Frauen. Das sind mehr als dreimal soviel Männer wie Frauen oder anders gerechnet, in dieser Entgeltgruppe sind nur 22,6 % Frauen.

Niedriglohnbezieher_innen

„Die OECD definiert den Niedriglohn im Verhältnis zu dem so genannten Median. Der Median ist der Wert, der die Zahl der Löhne in zwei Hälften teilt: Die Hälfte hat einen Lohn, der niedriger ist als der Medianlohn, die andere Hälfte einen Lohn, der höher ist. Geringverdiener ist, wer ein Arbeitsentgelt von weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns bekommt.“¹³⁰ Diese Definition wird in der Regel als Niedriglohndefinition verwendet.

Das Medianentgelt betrug 2017 in München 4.169 Euro. Zwei Drittel von 4.169 Euro sind

¹³⁰ Oschmiansky, Frank (2014). *Niedriglöhne: Probleme und Lösungsvorschläge*.

2.779 Euro/Monat¹³¹. Knapp 131.548 Beschäftigte zählen damit in München zu den Niedriglohnbezieher_innen. Dies entspricht 22 %. „Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt für 2017 insgesamt ein Verhältnis von 61,3 % männlichen zu 38,7 % weiblichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten. In den unteren Entgeltklassen sind Frauen bis einschließlich der Entgeltklasse 4.801–5.000 Euro/Monat überproportional häufiger vertreten.“¹³² Bezogen auf die „münchen-spezifische Niedriglohnschwelle liegt der Frauenanteil an allen Niedriglohnbezieher_innen jeweils bei rund 47 %. Bei einem Gesamtanteil von 38,7 % an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, befinden sich Frauen demnach überproportional häufiger als Männer im Niedriglohnbereich.“¹³³

Eine Statistik, die den Gender Pay Gap nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit bzw. nach Migrationshintergrund differenziert, ist uns für Deutschland leider nicht bekannt. Das Gleichstellungsmonitoring der Stadt Wien z. B. nimmt Frauen mit Migrationshintergrund in den Blick und stellt fest: Frauen verdienen in Wien durchschnittlich 13,28 Euro brutto, Männer 15,53 Euro (Gender Pay Gap 14 %). Frauen mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft verdienen 14,29 Euro, Männer 17,06 Euro (Gender Pay Gap 16 %). Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft verdienen 9,71 Euro, Männer 11,93 Euro (Gender Pay Gap 19 %). Dabei lässt sich feststellen, dass ausländische Frauen und Männer jeweils weniger als österreichische Frauen und Männer verdienen und der Gender Pay Gap zwischen ausländischen Frauen und Männern mit 19 % am höchsten ist.¹³⁴

Fazit Frauen verdienen 2017 in Deutschland 20,8 % weniger als Männer, in Bayern waren es sogar 25,0 % und in München 25,8 %. Hier wirkt sich aus, dass die Verdienste in München insgesamt höher als im Bundesdurchschnitt sind. Je höher das Qualifikationsniveau, desto höher der Gender Pay Gap. Beim Gender Pay Gap gehört Deutschland im europäischen Vergleich zu den Schlusslichtern. Nimmt man die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den Blick, befinden sich Frauen überproportional häufiger als Männer im Niedriglohnbereich. Umgekehrt: Je höher das Einkommen, desto weniger Frauen sind vertreten.

¹³¹ Für Westdeutschland liegt die gültige Niedriglohnschwelle im Jahr 2017 bei 2.226 Euro/Monat.

¹³² LH München (2019). *Boomtown München – aber wie viele Menschen arbeiten für Niedriglohn oder machen unbezahlte Überstunden?* S. 18.

¹³³ Ebd. S. 19.

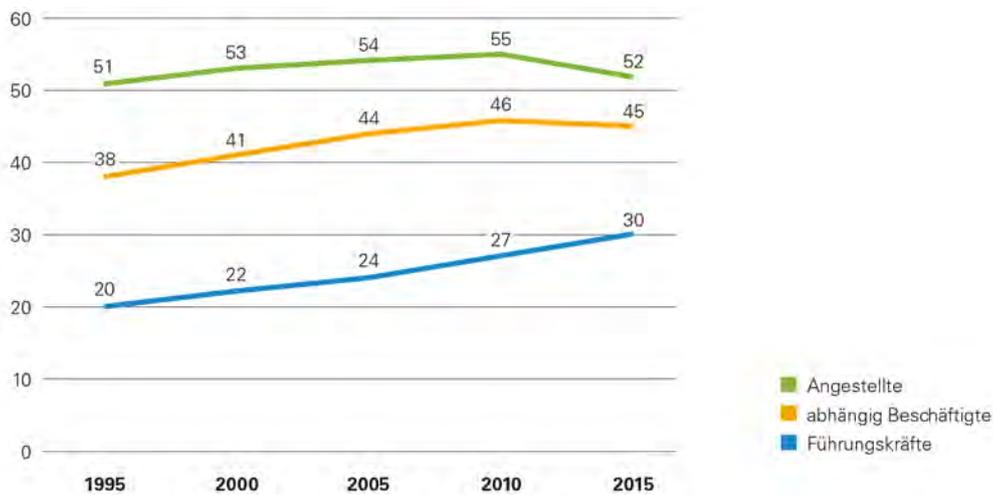
¹³⁴ Stadt Wien, Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien (2017). *Wiener Gleichstellungsmonitor*. S. 196.

5.2.5 Frauen in Führung

Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Deutschland

Wie sieht die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen in Deutschland aus? Um dies analysieren zu können, musste zuerst die Datenbasis dazu geschaffen werden. In der „Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ heißt es: „Aussagen und Daten zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen variieren je nach verwandter Datengrundlage stark. Vorhandene Untersuchungen und Statistiken sind vielfach nur begrenzt aussagefähig, da ihnen ungenaue oder teilweise unzutreffende Definitionen von Führungspositionen zugrunde liegen. (...) Ein systematisch und längerfristig angelegtes Monitoring könnte helfen, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen besser bilanzieren zu können.“¹³⁵

Abb. 5.2.5.1 / Frauenanteil an abhängig Beschäftigten, Angestellten und Führungskräften in der Privatwirtschaft 1995–2015 (in %)



2006 erschien die 2. Bilanz Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen.¹³⁶ 2008 wurde das erste Führungskräfte-Monitor (2001–2006) veröffentlicht.¹³⁷ Das fünfte Führungskräfte-Monitoring wurde vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung 2017 vorgelegt und umfasst den Zeitraum von 1955 bis 2015.¹³⁸ Die folgende Grafik stellt den Frauenanteil bei den Angestellten, den abhängig Beschäftigten und den Führungskräften in diesem Zeitraum dar.

Der Frauenanteil bei den abhängig Beschäftigten (Arbeiter_innen und Angestellte) stieg zwischen 1995 und 2015 von 38 % auf 45 %. Der Frauenanteil bei den Angestellten war in diesem Zeitraum leichten Schwankungen unterworfen, lag aber immer über 50 %. Der Frauenanteil bei den Führungskräften stieg von 20 % auf 30 %.

Beim Frauenanteil bei den Führungskräften in der Privatwirtschaft gibt es zwischen Ost- und Westdeutschland sehr große Unterschiede.

Quelle: SOEP,
Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung
2017, S. 20, eigene
Darstellung

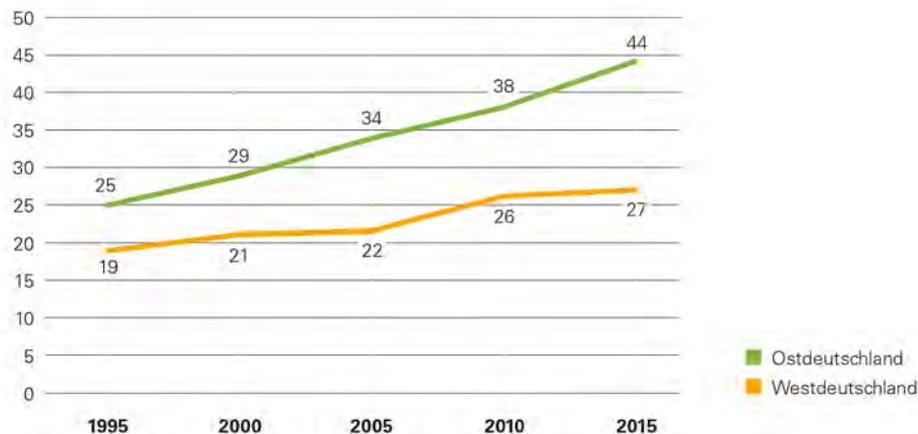
¹³⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003). Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

¹³⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006). 2. Bilanz Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen.

¹³⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008). Führungskräfte-Monitor 2001–2006.

¹³⁸ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2017). Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995–2015.

Abb. 5.2.5.2 / Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft in Ost- und Westdeutschland 1995–2015 (in %)



Quelle: SOEP, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2017, S. 22, eigene Darstellung

Sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft erhöht. 1995 lag der Frauenanteil in Westdeutschland um 6 Prozentpunkte unter dem in Ostdeutschland. 2015 lag der Frauenanteil an den Führungskräften in Ostdeutschland bei 44 %, in Westdeutschland bei nur 27 %, d. h. 17 Prozentpunkte niedriger als in Ostdeutschland.

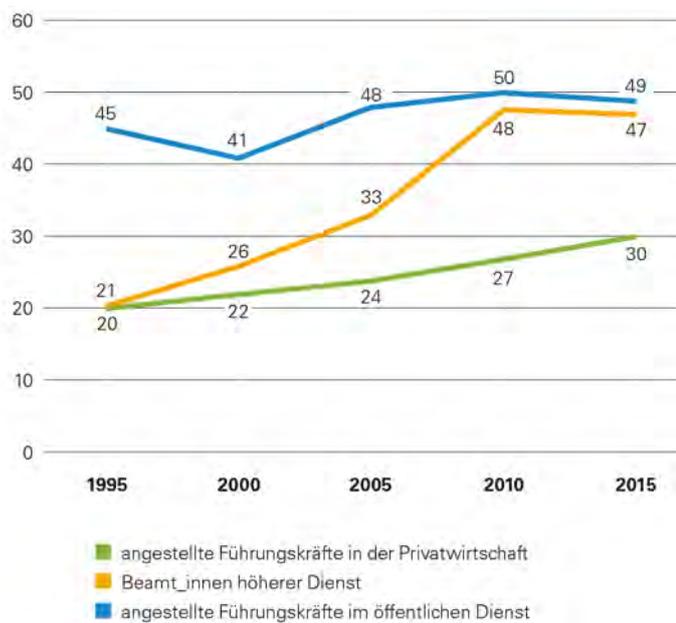
Der Frauenanteil bei den Führungskräften ist in der Privatwirtschaft am niedrigsten und bei den Führungskräften im öffentlichen Dienst am höchsten. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst liegt dazwi-

schen. In allen drei Bereichen ist der Frauenanteil zwischen 1995 und 2015 gestiegen. Bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst ist der Anstieg am höchsten. 2015 lag der Frauenanteil der Führungskräfte in der Privatwirtschaft bei 30 %, bei den angestellten Führungskräften im öffentlichen Dienst bei 49 % und bei den Beamt_innen im höheren Dienst bei 47 % (Abb. 5.2.5.3). Hierbei muss berücksichtigt werden, dass es große Unterschiede gibt. Beispielsweise lag 2014 der Frauenanteil bei den Führungspositionen in der obersten Verwaltungsebene in Bayern nur bei 23,3 %.¹³⁹

¹³⁹ Bayerisches Staatsministerium für Familien, Arbeit und Soziales (o. J.). Gleichstellung im öffentlichen Dienst.

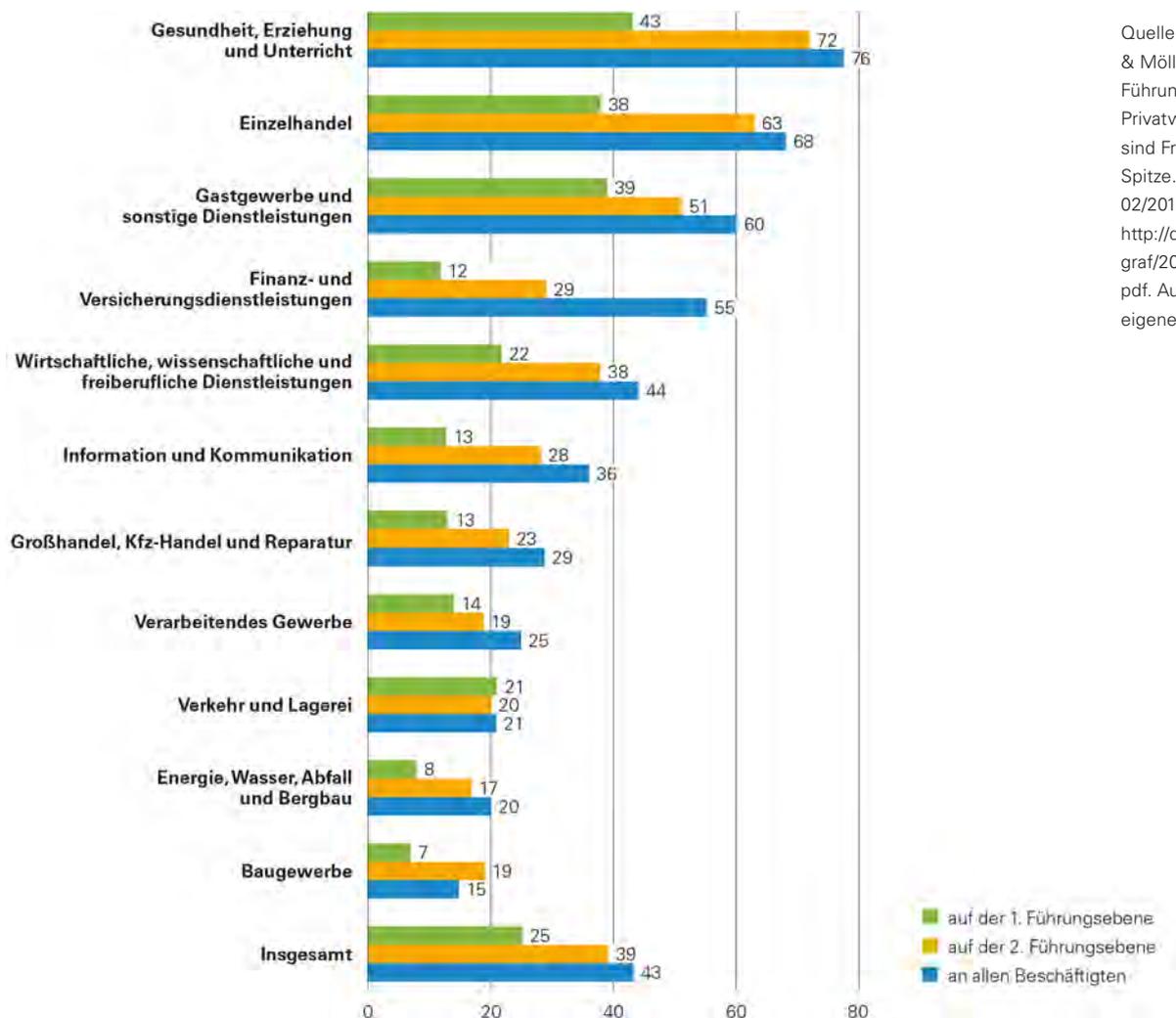
Abb. 5.2.5.3 / Frauenanteil an angestellten Führungskräften in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und an Beamt_innen im höheren Dienst 1995–2015 (in %)

Quelle: SOEP,
Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung
2017, S. 24, eigene
Darstellung



Aus der Abb. 5.2.5.4 geht hervor, dass der Frauenanteil in der 2. Führungsebene mit 39 % wesentlich höher ist als in der 1. Führungsebene mit 25 %. Je nach Branche differiert der Frauenanteil bei den Führungskräften sehr stark. Im Bereich Gesundheit, Erziehung und Unterricht ist er am höchsten und liegt in der 1. Führungsebene bei 43 % und in der 2. Führungsebene bei 72 %. Im Baugewerbe ist der Frauenanteil am niedrigsten: 7 % in der 1. Führungsebene und 19 % in der 2. Führungsebene.

Abb. 5.2.5.4 / Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene und an allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft 2014, in %



Quelle: Kohaut, Susanne & Möller, Iris (2016): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. (IAB-Kurzbericht, 02/2016), Nürnberg. S. 3, <http://doku.iab.de/kurzgraf/2016/kbfolien02163.pdf>. Aufruf: 09.07.2019, eigene Darstellung

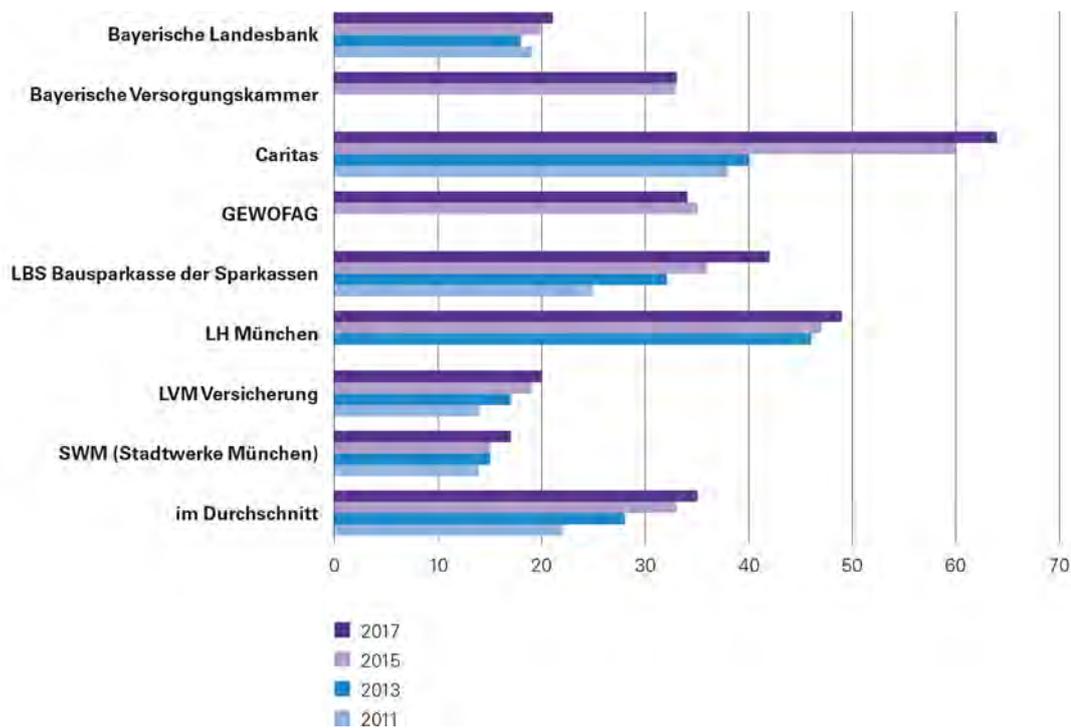
Im Folgenden geht der Blick nach München. Da aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) keine Daten für München vorliegen, wurde auf die Daten des Münchner Memorandum für Frauen in Führung (<https://mff-memorandum.de/>) zurückgegriffen. Die Landeshauptstadt München gehört zu den Erstunterzeichnerinnen des Memorandums 2010. Inzwischen haben 18 Münchner Großunternehmen das Memorandum unterzeichnet. Mit der Unterschrift haben sich die Unternehmen selbst verpflichtet, systematisch mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Frauenanteil bei den Führungskräften in München

Im Folgenden wird der Frauenanteil des Benchmarking des Münchner Memorandum für Frauen in Führung dargestellt.

Abb. 5.2.5.5 / Frauenanteil an allen Führungspositionen Benchmarking Münchner Memorandum für Frauen in Führung 2010–2017 in %

Quelle: Münchner Memorandum Frauen in Führung, Cross Consult GbR, Benchmark und Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personal 2018. Daten & Fakten



Der Frauenanteil an den Führungskräften bei den im Münchner Memorandum am Benchmark beteiligten Unternehmen hat sich in den Jahren von 2011 bis 2017 im Durchschnitt von 22 % auf 35 % gesteigert. Bei der Caritas wurde ab 2014 eine weitere Führungsebene erfasst. Dies erklärt den großen Sprung des Frauenanteils an Personen in Führung zwischen 2013 und 2015. Die große Spanne bei den Benchmark-Unternehmen von 17 % (Stadtwerke München) bis zu 64 % (Caritas) folgt in etwa der Geschlechterverteilung aller Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens. Beispielsweise betrug 2017 der Frauenanteil bei den Beschäftigten bei den Stadtwerken München 20 %, der der Caritas 83 %.¹⁴⁰ Die Daten für die Stadt München wurden der Veröffentlichung „Personal 2018. Daten & Fakten“ entnommen.

Im Folgenden wird der Bereich Krankenhaus am Beispiel des Klinikverbundes München Klinik, einer gGmbH mit fünf Kliniken, deren alleinige Gesellschafterin die Stadt München ist, in den Fokus genommen.

¹⁴⁰ Münchner Memorandum Frauen in Führung, Cross Consult GbR, Benchmark.

Frauenanteil bei den Führungskräften in der München Klinik (Mük)

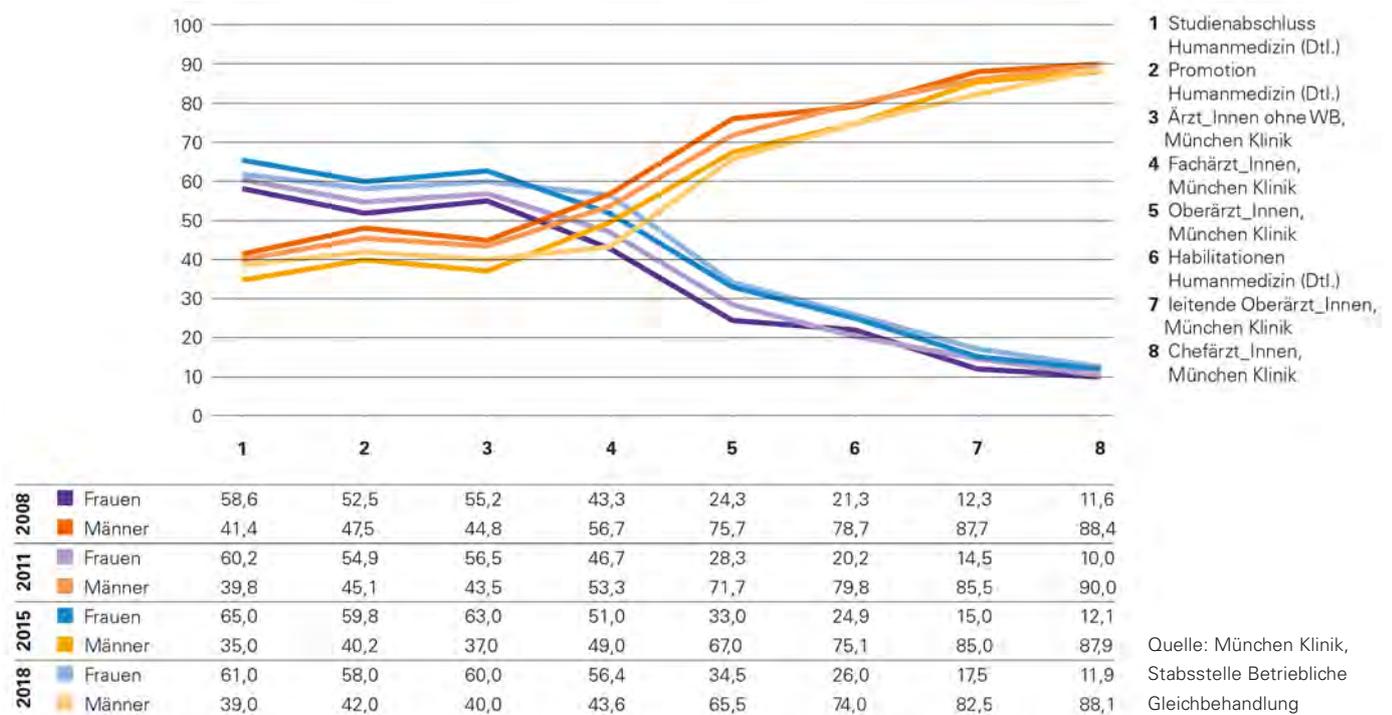
Die beiden wesentlichen Berufsgruppen im Krankenhaus sind die Pflege und der ärztliche Dienst. In der Pflege arbeiten weit überwiegend Frauen. In der München Klinik liegt der Anteil der Frauen in der Berufsgruppe Pflege bei 83 %. Erfreulicherweise entspricht der Anteil der Frauen in den Führungspositionen der Pflege im Wesentlichen ihrem Prozentsatz in der Berufsgruppe.

Ganz anders sieht es in der Berufsgruppe ärztlicher Dienst aus.

den Oberärztinnen nur 5,2 Prozentpunkte Steigung zu verzeichnen. Bei den Chefärztinnen ist der Frauenanteil um 0,3 Prozentpunkte gesunken. Und dies trotz zahlreicher Maßnahmen, die die München Klinik unternimmt und vieler Neubesetzungen.

Im Abschnitt 5.2.9 „Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf“ wird dargestellt, was die München Klinik unternimmt, um ihr Ziel, bis zum Jahr 2020 den Anteil der Frauen in oberärztlichen Positionen auf 40 % und in leitenden oberärztlichen Positionen auf 20 % zu steigern, zu erreichen.

Abb. 5.2.5.6 / Karriereverläufe von Ärzt_innen vom Studienabschluss bis zur Chefärztin/ zum Chefarzt in der München Klinik 2008–2018 in %



Wie die Abb. 5.2.5.6 zeigt, ist der Nachwuchs in der Medizin überwiegend weiblich. Bei den Studienabschlüssen waren es 2018 61,0 %, bei den Promotionen 58,0 % und bei den Assistenzärztinnen (Ärztinnen ohne Weiterbildung) 60,0 %. In diesen drei Bereichen gab es zwischen 2008 und 2018 leichte Steigerungen. Bei den Fachärztinnen ist der Frauenanteil von 43,3 % in 2008 auf 56,4 % in 2018, also um 13,1 Prozentpunkte gestiegen. Mit steigender Hierarchie nimmt der Frauenanteil ab. 2018 waren es bei den Oberärztinnen 34,5 %, bei den leitenden Oberärztinnen 17,5 % und bei den Chefärztinnen nur noch 11,9 %. Bei den Oberärztinnen sind zwischen 2008 und 2018 10 Prozentpunkte, bei den leitenden

Fazit Der Anteil von Frauen in Führungspositionen unterscheidet sich in Deutschland erheblich nach Branchen, Ost- und Westdeutschland, Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst sowie Führungsebenen. Am höchsten ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Ostdeutschland und im Bereich Gesundheit, Erziehung und Unterricht, am niedrigsten in männerdominierten Branchen und in den Spitzenpositionen. Insgesamt ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der letzten 10 Jahre zwar gestiegen, er hat aber bei weitem noch nicht den Frauenanteil bei den Beschäftigten erreicht – weder in der Privatwirtschaft noch im öffentlichen Dienst.

5.2.6 Kinderbetreuungsquote

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist eine Infrastruktur, die den Bedarf von Familien nach ausreichenden, qualitativ und finanziell angemessenen Betreuungsangeboten gewährleistet, unverzichtbar. Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur ist eine wichtige Voraussetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht Müttern und Vätern eine eigenständige wirtschaftliche Existenzsicherung. Gleichfalls ist die Förderung von qualitativ guter institutioneller Kinderbetreuung zentral, um die Chancengleichheit von Kindern unabhängig vom Elternhaus zu gewährleisten.¹⁴¹

Abb. 5.2.6.1 / Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in Deutschland (2007–2017), in %

Sowohl die Ganztagesbetreuung von Kindern von 3 bis unter 6 Jahre als auch unter 3 Jahre sind im Zeitraum von 2007 bis 2017 kontinuierlich gestiegen. Die Ganztagesbetreuung von Kindern von unter 3 Jahren lag 2007 bei 7,3 % und 2017 bei 18,5 %. Sie hat sich weit mehr als verdoppelt. Die Ganztagesbetreuung von Kindern von 3 Jahren bis 6 Jahren lag 2007 bei 24,3 % und 2017 bei 45,5 % und hat sich damit fast verdoppelt.

Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Report Nr. 56, Februar 2020, S. 36, Abbildung 27, eigene Darstellung



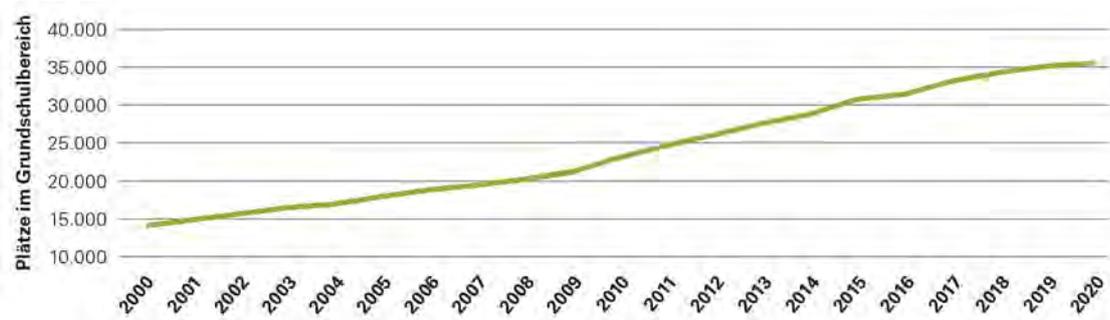
Exkurs

Zu den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören nicht nur eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur, sondern auch Möglichkeiten des zeit- und raumungebundenen Arbeitens. Diese Möglichkeiten bergen aber auch die Gefahr, „dass Vereinbarkeitsfragen unsichtbar werden und dass diejenigen, die Verantwortung für unbezahlte Sorgearbeit tragen, durch entgrenzte Arbeit überfordert werden.“¹⁴² Zwischen beiden Aspekten ist eine Balance zu finden.

¹⁴¹ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten*. S. 98.

¹⁴² Ebd. S. 35.

Abb. 5.2.6.2 / Entwicklung der nachmittäglichen Betreuungsplätze im Grundschulbereich in München seit 2000



Quelle: LH München, Referat für Bildung und Sport

Die Ganztagsbetreuung im Grundschulbereich ist unter Einbeziehung aller Betreuungsformen vom gebundenen Ganztags bis zur Mittagsbetreuung in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. In den letzten 10 Jahren konnten über 12.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden.

Die Betreuungsquote der Kinder von 3 bis unter 6 Jahre bewegt sich mit nur geringfügigen Unterschieden zwischen 94,1 % in Ostdeutschland und 88,9 % in München. Die Unterschiede der Ganztagsbetreuungsquote sind wesentlich größer. Die Ganztagsbetreuungsquote ist mit 74,0 % in Ostdeutschland am höchsten, in Westdeutschland liegt sie bei 39,4 %, in Bayern etwas darunter bei 35,7 %. Bei den Großstädten liegt sie in Berlin mit 60,9 % am höchsten, gefolgt von München mit 55,0 % und Hamburg mit 47,6 %. In diesen Großstädten liegt die Ganztagsbetreuungsquote weit über der durchschnittlichen Ganztagsbetreuungsquote in Westdeutschland mit 39,4 %. Die hohen Ganztagsbetreuungsquoten in Ostdeutschland und in (Ost)Berlin haben ihre Wurzeln in der hohen Betreuungsquote der DDR, die 1989 bei den Kindergärten bei etwa 95 % lagen. Die Öffnungszeiten richteten sich nach den Arbeitszeiten der Mütter.¹⁴³

Die Betreuungsquote von Kindern mit mindestens einem Elternteil ausländischer Herkunft ist in Ostdeutschland mit 16,1 % am niedrigsten und liegt in Westdeutschland bei 34,0 %. In München ist die Betreuungsquote von Kindern mit mindestens einem Elternteil ausländischer Herkunft mit 49,5 % bei den drei Großstädten am höchsten, gefolgt von Hamburg mit 41,8 % und Berlin mit 37,4 %.¹⁴⁴

¹⁴³ Max-Planck-Institut für demografische Forschung (2001). *Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung*. S. 4.

¹⁴⁴ Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). *Kindertagesbetreuung regional 2018*.

Abb. 5.2.6.3 / Betreuungsquote Kinder von 3 bis unter 6 Jahre, am 01.03.2018

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). Kindertagesbetreuung regional 2018, eigene Darstellung

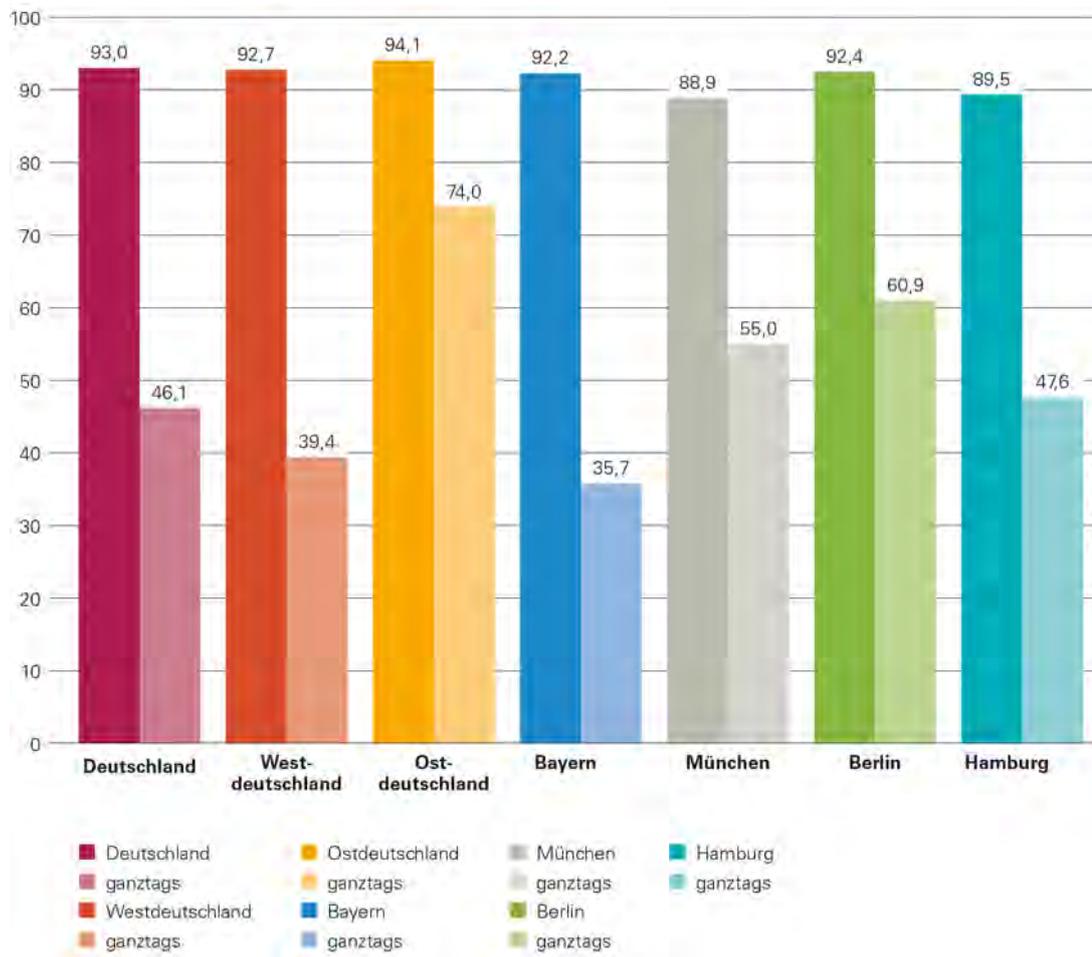
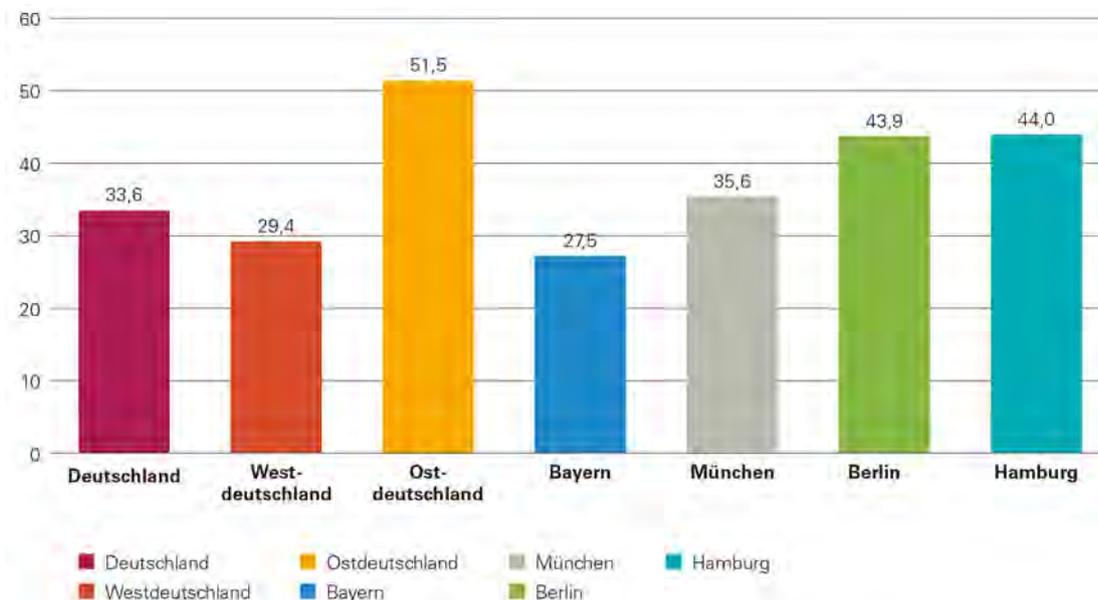


Abb. 5.2.6.4 / Betreuungsquote Kinder unter 3 Jahre, am 01.03.2018



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). Kindertagesbetreuung regional 2018, eigene Darstellung

Die Betreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren ist mit 51,5 % in Ostdeutschland am höchsten¹⁴⁵, in Westdeutschland liegt sie bei 29,4 %, in Bayern mit 27,5 % leicht darunter. Bei den drei abgebildeten Großstädten ist sie in Hamburg mit 44,0 % am höchsten, gefolgt von Berlin mit 43,9 % und München mit 35,6 %.

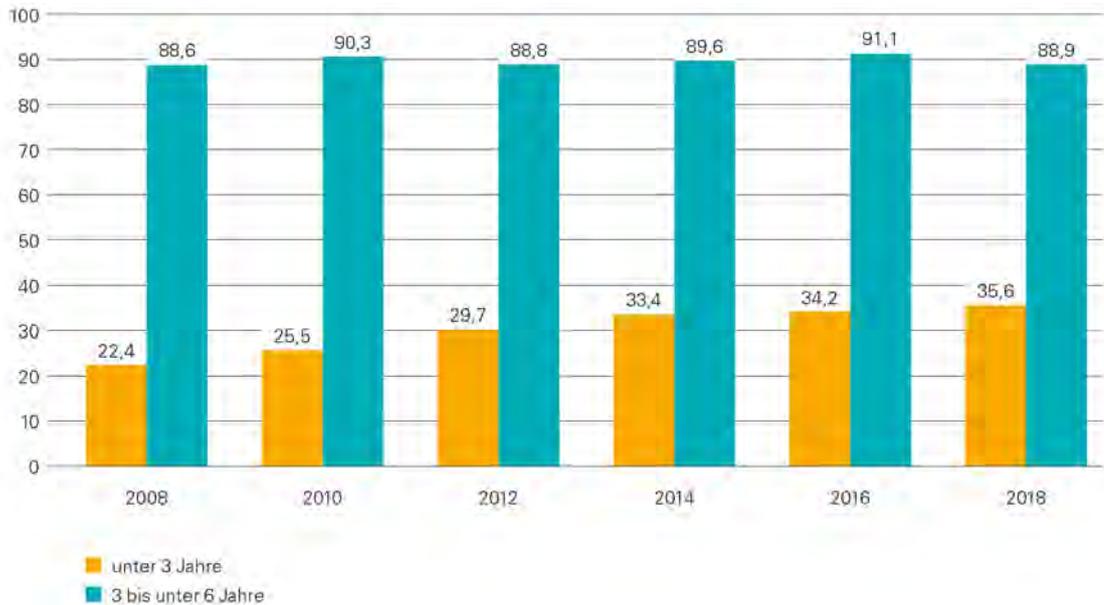
Wie bei der Kindertagesbetreuung der Kinder von 3 bis unter 6 Jahren liegt die Betreuungsquote von Kindern, bei denen mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft ist, in Ostdeutschland mit 11,3 % am niedrigsten. In Westdeutschland liegt die Quote bei 24,8 % und in Bayern bei 24,2 %. In München ist sie von den drei abgebildeten Großstädten mit 35,9 % am höchsten, dem folgen Hamburg mit 31,7 % und Berlin mit 27,7 %.

In der folgenden Abbildung 5.2.6.5 wird die Entwicklung der Betreuungsquote nach Altersgruppen in München von März 2008 bis März 2018 in % dargestellt.

¹⁴⁵ 1989 lag die amtliche Betreuungsquote für Krippen in der DDR bei circa 80 %. Max-Planck-Institut für demografische Forschung (2001). *Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung. Ein Vergleich mit Westdeutschland in den Jahren 1990–1999*. S. 4.

Abb. 5.2.6.5 / Betreuungsquote nach Altersgruppe in München, März 2008 bis März 2018, in %

Quelle: LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). Münchner Bildungsbericht 2019. S. 56, Abbildung B2-2, eigene Darstellung



Die Betreuungsquote der Kinder unter 3 Jahren ist im Zeitraum von 2008 mit 22,4 % und 2018 mit 35,5 % um 58,9 % gestiegen. Die Betreuungsquote der Kinder zwischen 3 Jahren bis unter 6 Jahren ist mit leichten Schwankungen bei etwa 90 % geblieben.

Die Betreuungsquote sagt noch nichts darüber aus, ob die Versorgung mit Kinderbetreuungsinfrastruktur dem jeweiligen Bedarf in einer Stadt oder in einem Stadtteil entspricht. Dies bildet der Versorgungsgrad ab. Der stadtweite Versorgungsgrad für 1- bis 3-jährige Kinder liegt bei 63 % und für Kindergartenkinder (3 bis 6 Jahre) bei 93 %. Der Versorgungsgrad ist in München, je nach Stadtteil unterschiedlich. Bei den 1- bis 3-jährigen Kindern ist der wohnortnahe Versorgungsgrad in Schwabing-Freimann mit 71 % am höchsten und in Berg am Laim mit 31 % am niedrigsten. Bei den 3- bis 6-jährigen Kindern ist der wohnortnahe Versorgungsgrad in der Maxvorstadt mit 118 % am höchsten und in Laim mit 72 % am niedrigsten.¹⁴⁶

Fazit Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerlässlich und trägt zur eigenständigen wirtschaftlichen Existenzsicherung von Müttern und Vätern bei.

In den letzten Jahren ist die Betreuungsquote sowohl von Kindern von 3 bis unter 6 Jahren als auch unter 3 Jahren stark gestiegen. Die Betreuungsquote ist in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland, die Großstadt München liegt dabei im Mittel.

¹⁴⁶ LH München, Referat für Bildung und Sport (2019). Aktuelle Daten zu Kindertageseinrichtungen.

5.2.7 Rente

„In den niedrigen eigenständigen Rentenanwartschaften von Frauen in Deutschland spiegeln sich gleichzeitig und kumulativ niedrige Erwerbsbeteiligung, hohe Teilzeitraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in den nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs.“¹⁴⁷

Abb. 5.2.7.1 / Durchschnittliche Rente wegen Alters nach SGB IV in Deutschland, in Euro 2005–2018 nach Geschlecht. Gender Pension Gap in %



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2020, Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn, Aufruf: 09.04.2020, eigene Berechnung, eigene Darstellung

2005 erhielten Frauen in Deutschland im Durchschnitt eine Altersrente von 509 Euro und Männer von 995 Euro. Dies ergibt einen Gender Pension Gap von 48,9 %. Im Zeitraum von 2005 bis 2018 stieg die durchschnittliche Altersrente von Frauen um 39,3 % auf 709 Euro. Die durchschnittliche Altersrente der Männer stieg um 15,5 % auf 1.150 Euro. Der Gender Pension Gap verringerte sich von 48,9 % auf 38,4 %, also um 21,5 %.

Berücksichtigt man alle drei Säulen der Alterssicherung, die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bzw. Beamtenversorgung (BV), die betriebliche Alterssicherung und die private Alterssicherung, ist die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern sogar noch größer. Sie lag

Männern; bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund sind die Rentenanwartschaften ähnlich gering, insbesondere in Westdeutschland.“¹⁴⁹

In Ostdeutschland ist die Rentenlücke mit 28 % wesentlich niedriger als in Westdeutschland mit 53 % (Gesamrentenlücke im Jahr 2015).¹⁵⁰ Hier spiegelt sich die stärkere Erwerbstätigkeit von Frauen in der DDR wider.¹⁵¹ Wie sieht die Entwicklung in München aus?

¹⁴⁸ Ebd. S. 33.

¹⁴⁹ Ebd.

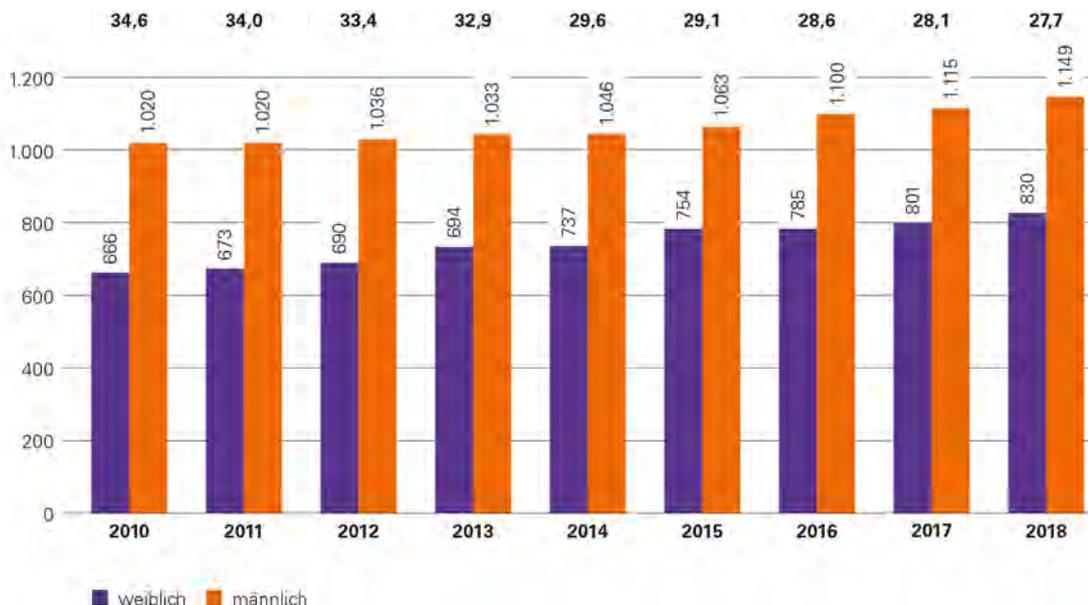
¹⁵⁰ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020). *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Report Nr. 56, Februar 2020, S. 22.*

¹⁵¹ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. S. 34.*

¹⁴⁷ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. S. 34.*

Abb. 5.2.7.2 / Durchschnittliche Bestandsrente wegen Alters nach SGB IV in München, in Euro 2010–2018 nach Geschlecht. Gender Pension Gap in %

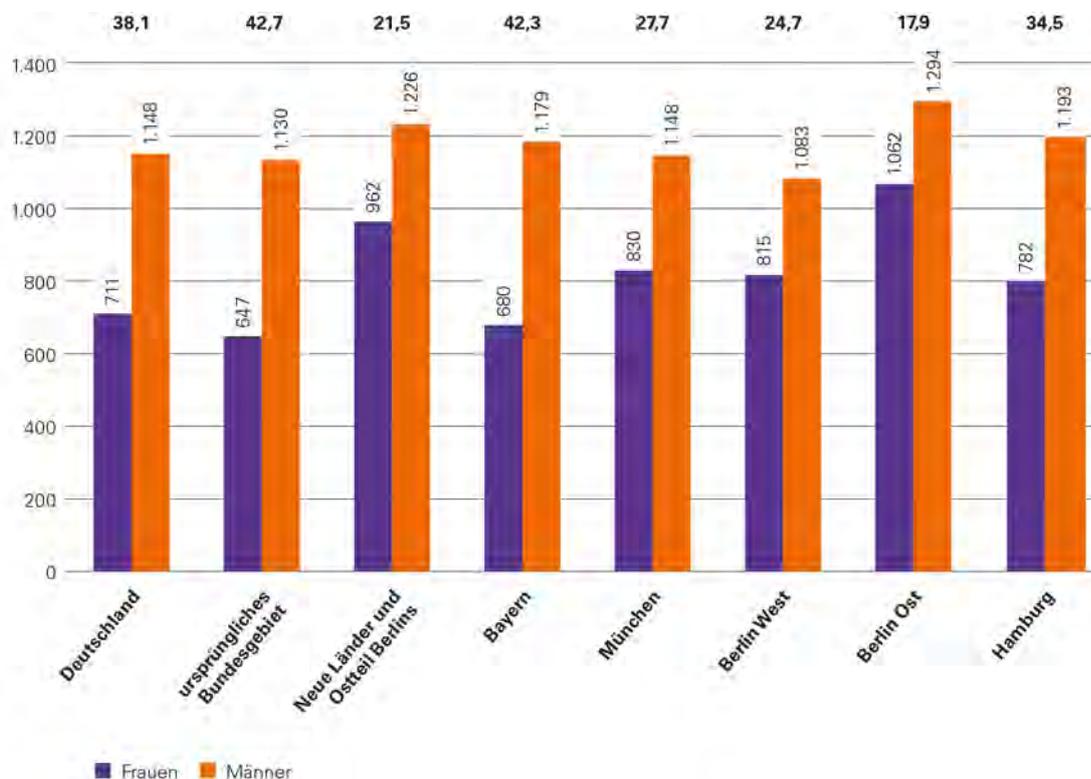
Quelle: © Deutsche Rentenversicherung Bund, 09.03.2020, eigene Berechnung, eigene Darstellung



2010 lag die durchschnittliche Bestandsaltersrente von Frauen in Deutschland bei 534 Euro, in München lag sie bei 666 Euro, also um 25 % höher. Die durchschnittliche Altersrente von Männern in Deutschland lag bei 1.003 Euro, in München lag sie bei 1.020 Euro, also um 2 % höher. Der Gender Pension Gap lag 2010 in Deutschland bei 46,7 % in München bei 34,6 %. In Deutschland sank er 2018 auf 38,4 %, in München auf 27,7 %.

Die Abb. 5.2.7.2 zeigt einen Vergleich der durchschnittlichen Bestandsaltersrenten im Jahr 2018.

Abb. 5.2.7.3 / Durchschnittliche Bestandsrente wegen Alters nach SGB IV – in Euro 2018 nach Geschlecht. Gender Pension Gap in %



Quelle: © Deutsche Rentenversicherung Bund, 09.03.2020, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Durchschnittlich erhalten Frauen in Deutschland eine Bestandsaltersrente von 711 Euro. Die Durchschnittsrente der Männer beträgt 1.148 Euro. Dies ergibt einen Gender Pension Gap von 38,1 %. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen dem ursprünglichen Bundesgebiet und den neuen Bundesländern. Die durchschnittliche Rente der Frauen in den alten Bundesländern beträgt 647 Euro, die der Männer 1.130 Euro. Hier ist der Gender Pension Gap mit 42,7 % am höchsten. In den neuen Bundesländern und im Ostteil von Berlin ist die durchschnittliche Rente von Frauen mit 962 Euro weitaus höher, die der Männer ist gleichfalls mit 1.226 Euro etwas höher und der Gender Pension Gap ist mit 21,5 % am niedrigsten. Der Gender Pension Gap in Bayern ist mit 42,3 % etwa so hoch wie in den alten Bundesländern. In München liegt die Durchschnittsrente der Frauen mit 830 Euro um 150 Euro höher als in Bayern. Die Durchschnittsrente der Männer in München ist 31 Euro niedriger als in Bayern. Der Gender Pension Gap liegt bei 27,7 % und ist damit etwas höher als der in West-Berlin mit 24,7 %. Den niedrigsten Gender Pension Gap hat Ost-Berlin mit 17,9 %. Der Gender Pension Gap von Hamburg mit 34,5 % liegt um 6,8 Prozentpunkte höher als in München.

Bei der Darstellung der Durchschnittsrente von Frauen und Männern wurde die Bestandsrente verwendet. Bei den Neuerrentungen ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern leicht niedriger. So betrug 2018 die Durchschnittsrente von Frauen im ursprünglichen Bundesgebiet im Rentenbestand 644 Euro, die von Männern 1.130 Euro. Bei den Rentenneuzugängen betrug die Durchschnittsrente von Frauen 728 Euro, die von Männern 1.140 Euro. Gleichfalls berücksichtigt werden muss, dass Frauen mehr von Hinterbliebenenrenten profitieren als Männer. So lag 2018 die Witwenbestandsrente im ursprünglichen Bundesgebiet bei 644 Euro, die Witwenrente bei 303 Euro. Bei den Neuzugängen betrug die Witwenrente 667 Euro, die Witwenrente 302 Euro.¹⁵²

Die Rente von ausländischen Versicherten ist um einiges niedriger als die Rente von deutschen Versicherten. 2018 betrug die durchschnittliche Rente wegen Alters nach SGB VI bezogen auf Deutschland von ausländischen Frauen nur 400 Euro, die der deutschen Frauen lag fast doppelt

¹⁵² Deutsche Rentenversicherung Bund (2019). Rentenbestand am 31.12.2018.

so hoch bei 738 Euro. Die Rente der ausländischen Männer lag bei 568 Euro, die der deutschen Männer mehr als doppelt so hoch bei 1.239 Euro.

In München lag die Rente der ausländischen Frauen mit 653 Euro um 253 Euro höher als im deutschen Durchschnitt. Die durchschnittliche Rente der deutschen Frauen in München betrug 859 Euro und war damit um 121 Euro höher als im deutschen Durchschnitt. Die Durchschnittsrente der ausländischen Männer betrug in München 913 Euro und lag damit um 345 Euro unter dem Durchschnitt der ausländischen Männer. Die Durchschnittsrente der deutschen Männer in München betrug 1.208 Euro und lag damit um 31 Euro niedriger als im deutschen Durchschnitt.¹⁵³ In München ist die Rente der ausländischen Frauen und Männer um 24 % niedriger als die Rente der deutschen Frauen und Männer.

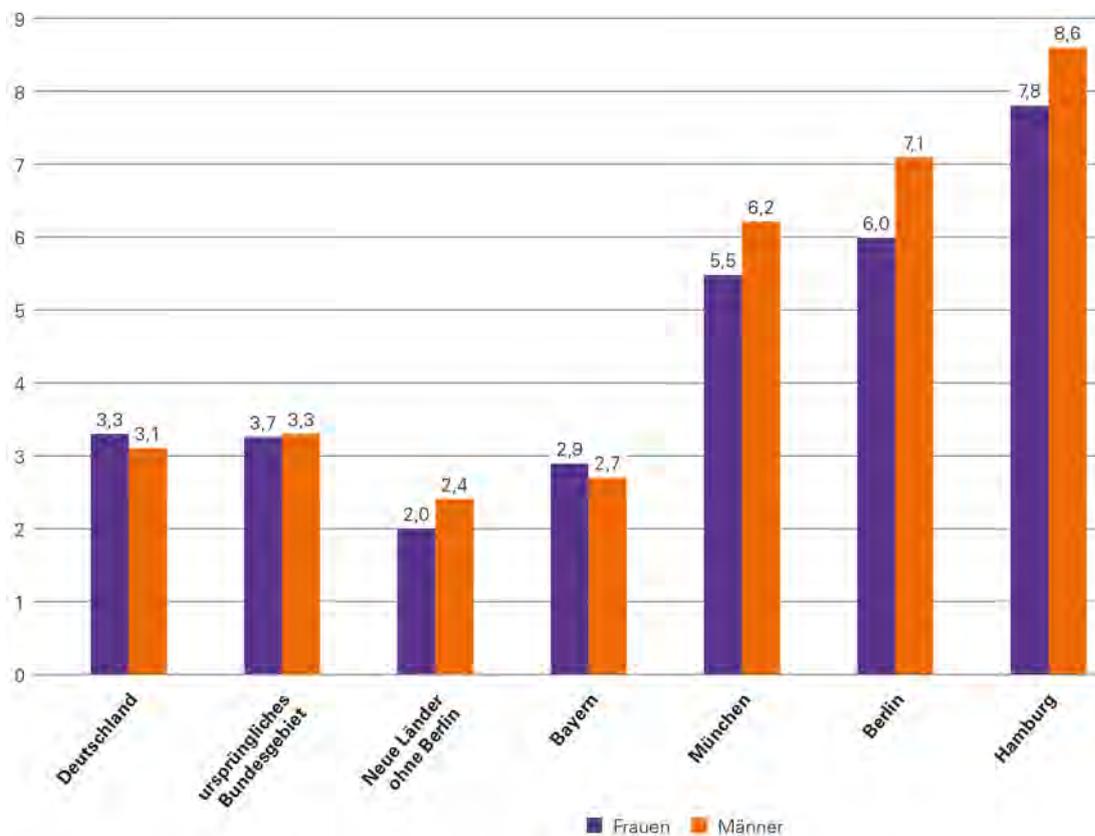
Fazit Im Gender Pension Gap bilden sich der Gender Pay Gap, Teilzeit-Arbeitsverhältnisse, nicht sozialversicherungspflichtige Minijobs sowie häufige und längere Erwerbsunterbrechungen ab. Dadurch steigert sich in Deutschland und Bayern die vorhandene Entgeltlücke im aktiven Erwerbsleben zwischen Frauen und Männern auf ungefähr das Doppelte bei der Rente. In München bleibt die Entgeltlücke vom aktiven Erwerbsleben bis zur Rente bei ungefähr einem Viertel linear. Daraus lässt sich schließen, dass Frauen in München häufiger vollzeithaft arbeiten und ihre familienbedingten Unterbrechungen kürzer sind.

¹⁵³ Deutsche Rentenversicherung Bund (2020). Schreiben vom 27.04.2020.

5.2.8 Grundsicherung im Alter

„Die Quote der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter ist ein Indikator für Altersarmut. Die Grundsicherung ist eine steuerfinanzierte, bedarfsorientierte Basisleistung im Alter. Die Leistung der Grundsicherung soll den grundlegenden Bedarf für den Lebensunterhalt von Menschen absichern, die wegen Alters aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und deren Einkünfte für den notwendigen Lebensunterhalt nicht ausreichen.“¹⁵⁴

Abb. 5.2.8.1 / Quote der Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter 2018, nach Geschlecht



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, SGB XII – Grundsicherung im Alter, Bundesländer nach Geschlecht, <http://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/mindestsicherung/sgb-xii>, Aufruf: 14.04.2020, Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für soziale Sicherung, eigene Darstellung

Sowohl für Deutschland als auch für Westdeutschland und auch für Bayern liegt die Quote der weiblichen Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter leicht über der Quote der Männer. In den neuen Bundesländern, in München, in Berlin und in Hamburg liegt die Quote der Männer über der Quote der Frauen. Das ist u. a. vor dem Hintergrund erstaunlich, dass Frauen in Deutschland 2018 um 38,4 % weniger Altersrente als Männer erhielten. Dass weniger Frauen

als Männer Grundsicherung im Alter erhalten, könnte daran liegen, dass sie die Grundsicherung auch dann nicht beantragen, wenn sie ihnen zustehen würde.

Nichtinanspruchnahme von Grundsicherung im Alter

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung e. V. untersuchte auf der Grundlage der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) 2010 bis 2015 die Nichtinanspruchnahme von Grundsicherung in Deutschland. Auf der Grundlage der Daten des SOEP wurde festgestellt, welche

¹⁵⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. S. 70.

Haushaltsgruppen anspruchsberechtigt für Grundsicherungen wären und welche Haushaltsgruppen Grundsicherung beantragen¹⁵⁵. Das Ergebnis war, dass 62 % der Personen, die anspruchsberechtigt für Grundsicherung im Alter wären, diese Transferleistung nicht beantragen, bzw. nur 38 % sie in Anspruch nehmen. Hochgerechnet bedeutet das, dass ca. 625.000 Privathaushalte in Deutschland ihren Rechtsanspruch auf Grundsicherung im Alter nicht durchsetzen.¹⁵⁶ Die Gruppe der alleinlebenden Frauen macht 57 % der 625.000 Privathaushalte aus, denen Grundsicherung im Alter zusteht, sie aber nicht beantragen. Leider wird bei den verschiedenen anderen Haushaltsgruppen nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden.

Im Folgenden werden die Haushaltsgruppen, zwischen denen in der Studie unterschieden wird, kurz dargestellt:

Bei den Haushaltsgruppen ohne Migrationshintergrund sind es 67,3 % derjenigen, denen Grundsicherung im Alter zustehen würde, sie aber nicht beantragen, bei denen mit Migrationshintergrund sind es 52,2 %.¹⁵⁷ Aus den Abbildungen 5.2.8.2 und 5.2.8.3 geht hervor, dass der Anteil der Ausländer_innen, die Grundsicherung im Alter beantragen, weitaus größer ist, als der Anteil der Deutschen. Das ist nachvollziehbar, da wie unter 5.2.7 Rente dargestellt, die Rente der Ausländer_innen in Deutschland um die Hälfte und in München um 24 % niedriger ist als der Deutschen. „Diese hohe migrationspezifische Grundsicherungsquote lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass ein Teil der Migrantinnen und Migranten erst im späteren Erwachsenenalter nach Deutschland kam und keine ausreichende Alterssicherung mehr aufbauen konnte.“¹⁵⁸ „Dementsprechend differenziert sich der Leistungsbezug der auslän-

¹⁵⁵ „Die Simulation von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung basiert auf den gesetzlichen Regelungen des SGB XII. Ansprüche werden in vier Schritten bestimmt. Zuerst wird die potentielle Anspruchsberechtigung aller Personen geprüft. Anschließend werden die Bedarfe und das anzurechnende Einkommen simuliert. Es werden jene Personen ausgeschlossen, welche ihren Bedarf aus vorhandenem Einkommen und/oder Vermögen selbst decken können und es wird geprüft, ob die Bedürftigkeit durch den vorrangigen Bezug von Wohngeld und Kinderzuschlag überwunden werden kann. Wenn die Einkommen nicht ausreichen, um den Bedarf zu decken, hat die Person einen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung.“ Buslei, Hermann; Geyer, Johannes, Haan, Peter & Harnisch, Michelle (2019). *Starke Nichtanspruchnahme von Grundsicherung deutet auf hohe verdeckte Altersarmut*. S. 912.

¹⁵⁶ Ebd.

¹⁵⁷ Ebd.

¹⁵⁸ LH München, Sozialreferat (2017). *Münchener Armutsbericht 2017*, S. 143.

dischen Bevölkerung sehr stark nach Herkunftsland. (...) So haben Personen mit ukrainischer oder russischer Staatsbürgerschaft unter den Leistungsbeziehenden eine Grundsicherungsquote von 80%. Ganz anders verhält es sich bei den Migrantinnen und Migranten, die im Rahmen der Anwerbeabkommen in den 60er-Jahren zugezogen sind.“¹⁵⁹

Große Unterschiede gibt es bei der Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. bei der Unterscheidung nach Altersgruppen. Von den über 76 Jährigen sind es 77,8 %, die keine Grundsicherung beantragen, obwohl sie ihnen zustehen würde, bei den 65 bis 76 Jährigen sind es 53,3 %.

Die Nichtbeantragung ist auch abhängig vom Bildungsgrad. Bei denjenigen mit einer hohen Bildung sind es 44,3 % die Grundsicherung im Alter nicht beantragen, obwohl sie einen Rechtsanspruch haben, bei denen mit einem niedrigen Bildungsgrad sind es 66,0 % und bei denjenigen mit einem mittleren Bildungsgrad sind es 66,8 %.

Einen sehr großen Einfluss auf die Nichtbeantragung haben die Wohnverhältnisse. Von denen mit Wohneigentum sind es 99,1 %, die keine Grundsicherung, trotz Anspruch, beantragen, bei Mieter_innen sind es 57,9 %.

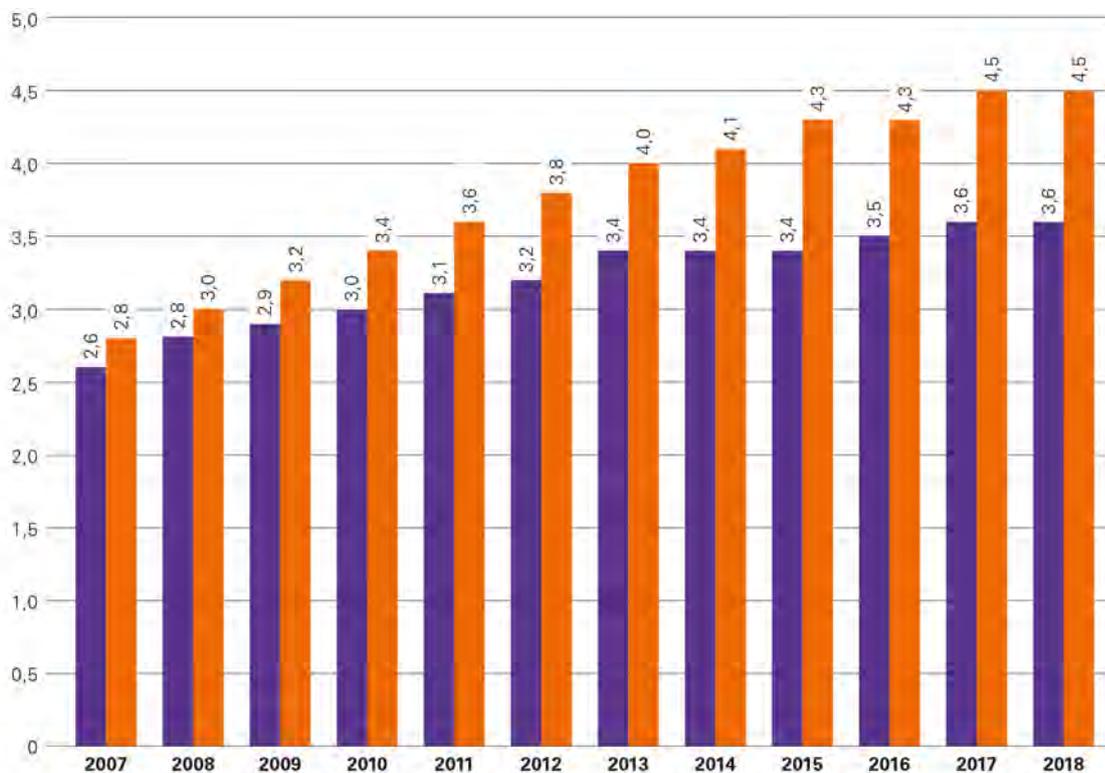
Relevant ist auch die Anspruchshöhe. Bei über 20 Euro bis 200 Euro sind es 79,9 %, die keine Grundsicherung beantragen, obwohl sie einen Rechtsanspruch haben, bei 200 Euro bis 600 Euro sind es 53,4 % und bei über 600 Euro sind es 21,6 %.¹⁶⁰

Sicherlich ist die Studie nicht 1:1 auf München übertragbar, aber dennoch ist davon auszugehen, dass auch in München die Gruppe derjenigen, die trotz Anspruchsberechtigung keine Grundsicherung im Alter beantragen, hoch ist.

¹⁵⁹ Ebd.

¹⁶⁰ Buslei, Hermann; Geyer, Johannes, Haan, Peter & Harnisch, Michelle (2019). *Starke Nichtanspruchnahme von Grundsicherung deutet auf hohe verdeckte Altersarmut*.

Abb. 5.2.8.2 / Quote der Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter in München, 2007–2018, Deutsche, nach Geschlecht



Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für soziale Sicherung, eigene Darstellung

2007 lag die Quote der deutschen Empfängerinnen von Grundsicherung im Alter in München bei 2,6, die Quote der Empfänger lag mit 2,8 leicht darüber. Sowohl die Quote der deutschen Empfängerinnen als auch der Empfänger stieg bis 2018 an. 2018 lag die Quote der Empfängerinnen bei 3,6, die Quote der Empfänger bei 4,5. Es ist erstaunlich, dass obwohl die Münchner Rentnerinnen 27,7 % weniger Rente erhalten, die deutschen Rentnerinnen eine niedrigere Grundsicherungsquote haben als die deutschen Rentner. Obwohl insbesondere ältere Frauen in der Regel stärker von einer Hinterbliebenenversorgung profitieren, kann vermutet werden, dass Frauen eine größere Scheu haben, die ihnen zustehende Grundsicherung zu beantragen.

Abb. 5.2.8.3 / Quote der Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter in München, 2007–2018, Ausländer_innen, nach Geschlecht

Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für soziale Sicherung, eigene Darstellung



2007 lag die Quote der ausländischen Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter in München bei 20,1, also fast achtfach so hoch wie die Quote der deutschen Empfängerinnen. Die Quote der ausländischen Empfänger war mit 11,3 bei etwa der Hälfte der ausländischen Empfängerinnen. Die Quote der ausländischen Empfängerinnen sank zwischen 2007 und 2018 leicht auf 16,1. Die Quote der ausländischen Empfänger stieg leicht von 11,3 auf 13,0.

Fazit Die Inanspruchnahme von Grundsicherung im Alter ist als Indikator für Altersarmut kritisch zu sehen, da sie sich aufgrund der Dunkelziffer von Berechtigten, die sie nicht beantragen, nicht dazu eignet, Altersarmut festzustellen. Darüber hinaus ist aufgrund der Ergebnisse zu vermuten, dass mehr Frauen als Männer Grundsicherung im Alter nicht beantragen, obwohl sie ihnen gesetzlich zustehen würde.

5.2.9 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf

Das passiert bereits Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW)

Im letzten Jahrzehnt hat die Erwerbstätigkeit von Frauen bundesweit und in München spürbar zugenommen. Allerdings sagt der Anstieg der Beschäftigtenzahlen ohne Berücksichtigung der Arbeitszeiten wenig über fortbestehende strukturelle Ungleichheit aus. Denn kaum etwas veranschaulicht die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern deutlicher als ein Blick auf die Teilzeitarbeit. Drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten sind in München weiblich. Die Struktur und Beschäftigung folgt auch weiterhin dem traditionellen Zuordnungsmuster zu Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern, die Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern bestehen fort. Die Konzentration der Familien- und Sorgearbeit bei den Frauen führt zu Brüchen in ihrer Berufsbiographie, hier ist besonders auch die Gruppe der Alleinerziehenden in den Blick zu nehmen.

Der Abbau von ungleichen Chancen und ungleichen Voraussetzungen für Frauen hat im arbeitsmarktpolitischen Programm der Landeshauptstadt, dem vom RAW verantworteten Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ), einen hohen Stellenwert. Grundsätzlich geht es im MBQ um die Bekämpfung von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit, die Sicherung von Fachkräften für den Standort München, die Begleitung des Strukturwandels und um die Kompetenzentwicklung von Unternehmen.

Mit mehr als 110 geförderten Projekten und Maßnahmen verbessert es die Chancen derjenigen, die auf dem Münchner Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Dabei werden insbesondere die arbeitsmarktpolitischen Problemlagen von Frauen in Förderprojekten adressiert, was im folgenden Überblick kurz dokumentiert werden soll.

Die beiden größten Programmbereiche des MBQ sind die Sozialen Betriebe mit ihren Beschäftigungsgelegenheiten für Langzeitarbeitslose und das Verbundprojekt Perspektive Arbeit (VPA) mit seinen Qualifizierungsmaßnahmen. 2019 gab es bei den Sozialen Betrieben 1.903 Teilnahmen, davon 811 Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 42,6 %. Das VPA hatte rund 4.600 Teilnahmen mit einem Frauenanteil von 65,0 %.

Die Gruppe der Alleinerziehenden im Leistungsbezug des SGB II bedarf besonderer Unterstützung, da bei ihnen oft mehrere Handicaps zusammen kommen, die in ihrem Zusammenwirken einem erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, wie z. B. fehlende Schul- und Berufsabschlüsse, fehlende Sprachkenntnisse bei Migrantinnen, mangelnde Unterstützungsnetzwerke und eingeschränkte Flexibilität. Um hier gezielte Unterstützung leisten zu können, finanziert das MBQ das Zentrum für Alleinerziehende im VPA. Mit über 900 Eintritten pro Jahr werden über 50 % der arbeitslosen alleinerziehenden SGB II-Bezieherinnen erreicht und können Lösungen für ihre komplexen und belastenden Lebensumstände (inklusive der Situation der Kinderbetreuung) Schritt für Schritt erarbeiten.

Die Schwierigkeiten von Frauen beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach einer Familienphase (Kindererziehung bzw. Pflege) sind als weiterer Benachteiligungsfaktor identifiziert und werden seit 2009 mit dem Projekt power_m (profiling und orientierung für wiedereinsteigerinnen in der region münchen) im MBQ bearbeitet. Power-m bildet einen Gegenentwurf zu den beschriebenen negativen beruflichen Effekten der familiären Sorgearbeit. Mit power-m können Frauen ihren beruflichen, qualifikationsadäquaten Wiedereinstieg nach einer Familienphase erfolgreich umsetzen und tragen dazu bei, dass sie als dringend benötigte und gut qualifizierte Fachkräfte wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Seit März 2009 hat der Projektverbund power_m über 5.200 Teilnehmende betreut, davon 99 % Frauen. Die durchschnittliche power_m Teilnehmerin ist 42 Jahre alt, hat zwei Kinder und hat fast acht Jahre beruflich pausiert. Nach Beendigung des Projektes sind ca. zwei Drittel der Teilnehmenden unmittelbar in den Arbeitsmarkt

integriert. Die überwiegende Mehrheit der erfolgreich integrierten Teilnehmerinnen entscheidet sich für eine Beschäftigung (77 %), ein kleiner Teil geht in die Selbstständigkeit oder Gründung (10 %) bzw. 13 % nehmen eine längerfristige Ausbildung oder Qualifizierung auf. Der Anteil an vollzeitnaher Beschäftigung hat über die Jahre stetig zugenommen: 84 % der Wiedereinsteigerinnen arbeiten derzeit mindestens 50 % der Wochenarbeitszeit, davon 17 % in Vollzeit.

Auch das Gründungsgeschehen zeigt deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Der Frauenanteil bei den Gründungen in München liegt bei unter 40 % (bei Vollerwerbsgründungen knapp 30 %). Frauen gründen weniger und kleinere Unternehmen mit geringerem Finanzierungsvolumen. Das Projekt „guide“ unterstützt jährlich rund 350 Frauen auf dem Weg in die Selbstständigkeit, während move Beratung und Mentoring in beruflichen Umbruchsituationen für rund 200 Frauen anbietet, die nicht Kundinnen der Unterstützungssysteme sind.

Einen weiteren Schwerpunkt in den Angeboten des MBQ zur Bekämpfung von strukturellen Benachteiligungen stellen Angebote für geflüchtete Frauen bzw. Frauen mit Migrationserfahrung dar.

ReFIT ist ein Lernprojekt in Kooperation mit der Redi School zur Unterstützung und Qualifizierung von Migrant_innen und Geflüchteten für den IT-Sektor, das sogenannte Dual Career Program. Seit August 2019 existiert in diesem Rahmen das Digital Woman Program (DWP), das sich speziell an Frauen richtet – insbesondere an Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Ziel ist es, Frauen digitale Kompetenzen zu vermitteln, die die Integration in die deutsche Gesellschaft und den deutschen Arbeitsmarkt unterstützen und beschleunigen. Zudem wird durch die aktive Förderung und Vorbereitung der Frauen in speziellen Frauenkursen langfristig auch der Anteil der Teilnehmerinnen im regulären Programm erhöht. In einem Jahr haben 168 Frauen am Digital Women Program teilgenommen. 63 % der Absolvent_innen befinden sich nach Abschluss der Qualifizierungsangebote in bezahlten Jobs, Ausbildungen oder Praktika.

AMIGA (Aktiv auf dem lokalen Arbeitsmarkt) unterstützt internationale Fachkräfte, internationale Studierende sowie internationale Absolvent_innen der deutschen Hochschulen bei der Integration in den lokalen Arbeitsmarkt, da qualifizierte Migrant_innen beim Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Die Zielgruppen, die AMIGA mit seinen individualisierten Beratungsangeboten anspricht, sind zu zwei Dritteln weiblich.

Neben den oben beschriebenen Zielgruppenansätzen, die in den MBQ-Projekten verfolgt werden, gibt es Wirtschaftsbereiche und Branchen, die wegen ihrer Bedeutung für den lokalen Arbeitsmarkt im MBQ besondere Beachtung finden. Es sind die Bereiche im Pflege-, Gesundheits- und Hauswirtschaftsbereich, die traditionell auch wegen ihrer Verhaftung mit dem zugeschriebenen weiblichen Arbeitsvermögen einen hohen Frauenanteil aufweisen und viele Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen offerieren. In der Corona-Krise wurden sie auf einmal als systemrelevante Bereiche erkannt und es wurde gleichzeitig deutlich, mit welchen Problemen diese Berufe zu kämpfen haben: Schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Entlohnung, mangelnde Wertschätzung. Der seit vielen Jahren beklagte Pflegenotstand im Bereich der ambulanten und stationären Akut- und Langzeitpflege hat zu gezielten Qualifizierungsprojekten im MBQ geführt, um mehr Pflegefachkräfte auszubilden.

Hauswirtschaftliche Dienstleistungen, eine weitere weibliche Domäne, gehören trotz prognostiziertem Wachstum zu den wenig attraktiven Berufsfeldern. Der Fachkräftebedarf ist hoch und wird weiter zunehmen, sowohl in den Privathaushalten als auch den gesamten gewerblichen Bereich betreffend. Die Verbesserung der Lebenssituation älterer Menschen in München durch weitere infrastrukturelle Angebote der hauswirtschaftlichen Versorgung ist notwendig, um einen Verbleib in der eigenen Wohnung zu ermöglichen. Die Dienstleistungsgenossenschaft „HausGemacht“ wurde als Alternative zur „Schwarzarbeit“ konzipiert und bietet hauswirtschaftliche Dienstleistungen für Privathaushalte an. 2019 konnten 43 Frauen und 3 Männer mit Migrationserfahrung dort sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. In 2020 startete in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter München ein neues Projekt zur Aus- und Fortbildung und weiteren Professionalisierung in der Hauswirtschaft, das berufsbegleitend modulare Qualifizierung in der Hauswirtschaft für Beschäftigte von Kindertageseinrichtungen anbietet. In einem zweiten Teil des Projektes werden arbeitsmarktferne Personen für hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Kindertageseinrichtungen aber auch in Privathaushalten qualifiziert.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta¹⁶¹

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta führt das Referat für Arbeit und Wirtschaft

¹⁶¹ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.

eine Explorationsstudie durch. Ziel ist das generieren von Wissen über Bedingungen für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in München.

Jobcenter (JC)

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, steht klar im Fokus des JC München. Ziel ist die Teilhabe am Arbeitsleben aktiv zu fördern, den Anteil erwerbstätiger Frauen zu erhöhen und dafür die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter voran zu treiben. Frauen sollen möglichst in zukunftsträchtigen Berufsfeldern ausgebildet und qualifiziert werden, die Existenzen zu sichern vermögen und ihre Potenziale im Sinne der Fachkräftesicherung ausschöpfen. Gerade die Arbeitswelt 4.0 bietet hier Ansätze, die es zu verfolgen gilt. Dabei ist die Förderung gendergerechter Beratung für die Erweiterung des Berufswahlspektrums zwingend.

Frauen sind vielfältig von Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit und damit verbundener Bedürftigkeit betroffen. Sie stellen die größte Gruppe der Leistungsbeziehenden im JC München dar und finden vergleichsweise schlechter zurück in den Arbeitsmarkt und in ein selbstbestimmtes subventionsfreies Leben. So konnten Frauen in 2019 insgesamt zu 23,6 % in den Arbeitsmarkt integriert werden, Männer zu 42,3 %.

Die Gruppe der allein lebenden Frauen steht dabei mit knapp 31 % an der Spitze, gefolgt von den Alleinerziehenden (knapp 26 %). Das Schlusslicht bilden Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften (BG) mit Kindern (knapp 13 %) und Frauen in Partner-BG ohne Kinder (knapp 16 %). Die Gründe dafür sind vielfältig und bedürfen z.T. weiterer vertiefter Analyse.

So ist als eine Ursache die anhaltende Unterversorgung mit flexiblen Kinderbetreuungsplätzen (auch zu Randzeiten) bereits als Voraussetzung für eine erfolgreiche Qualifizierung oder Arbeitsplatzsuche zu benennen. Weiter kumulieren hier mangelnde Sprachkenntnisse und keine/wenig oder veraltete Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen, Lebensalter, Familiensituation, gepaart mit unzureichendem Wissen über berufliche Möglichkeiten zu einem Konglomerat, das meist ohne spezielle Unterstützung nicht auflösbar scheint.

Darauf ausgerichtet sind bewährte Instrumente und Unterstützungsangebote, die laufend durch neue Ansätze ergänzt werden. Im Folgenden werden einige spezielle Ansätze und Angebote vorgestellt.

Einschlägige Untersuchungen belegen, dass die Hürden und Hemmnisse beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt signifikant anwachsen, je länger eine z.B. elternzeitbedingte Unterbrechung andauert. Daraus erwuchs die Erkenntnis, dass ein gelingender Wiedereinstieg frühzeitig vorbereitet werden muss – Frühzeitige Aktivierung hilft Langzeitbezug zu verkürzen und Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Den ganzheitlichen Ansatz bei der Beratung und Begleitung Erziehender und Alleinerziehender vereint das § 10-Konzept zur „Frühzeitigen Aktivierung“¹⁶² des JC München.

Frauen, die einen Minijob oder eine Beschäftigung in Teilzeit ausüben werden auf Wunsch mit einem individuellen Coaching intensiv dabei unterstützt ihre Tätigkeit auszubauen. Das Qualifizierungschancengesetz (QCG) ist dafür das richtige Instrument und ermöglicht die Weiterbildung berufstätiger Frauen. Dadurch sollen sie befähigt werden, anspruchsvollere und besser entlohnte Tätigkeiten ausüben zu können und so finanziell unabhängig zu werden.

Da junge Eltern/Alleinerziehende oft schon länger dem schulischen Lernen entwöhnt sind, sollten an einer Teilzeitausbildung interessierte Bewerber_innen gut vorbereitet starten; eine Berufsausbildung in reduzierter Arbeitszeit und gepaart mit familiären Aufgaben kann zu einer großen Herausforderung werden. Zur Unterstützung dieser speziellen Herausforderungen startete 2019 ein modular aufgebautes und individuell ausgelegtes Coaching.

Müttern mit Migrations- und Fluchthintergrund fällt die Integration in die neue Lebens- und Arbeitswelt oft sehr schwer. Mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Unterstützung und Unsicherheiten erschweren den Einstieg in (notwendige) sprachliche und berufliche Weiterbildung/Arbeitsaufnahmen. Durch fehlendes Wissen, erfolgt meist keine Anmeldung für Betreuungsplätze in Krippe/Kindergarten/Hort. Gemeinsam mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft wurde im März 2020 ein unterstützendes Projekt ins Leben gerufen. Das Müttermodul ist eine erste Anlaufstelle zur Integration, deren Ziel es u.a. ist, Kinder in Fremdbetreuung geben zu können. Weiter geht es um das

¹⁶² Bei dem § 10-Konzept, handelt es sich um ein Konzept des JC München zu „Frühzeitiger Aktivierung und Integration von Erziehenden mit Kindern unter drei Jahren, gem. § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II“. Ziel des Konzeptes ist es, Integrationen bzw. Integrationsfortschritte von (Allein-)Erziehenden frühzeitig zu unterstützen. Es geht um vielfältige Möglichkeiten, Erziehende mit allgemeinen Informationen zu versorgen und präventiv gegen ungünstige Voraussetzungen/Rahmenbedingungen wie z. B. mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Kinderbetreuung usw. zu wirken.

Ankommen in Münchens Lebenswelt, Basics aus Berufsorientierung, Bildungs- und Arbeitswelt in Deutschland sowie individuelle Lebensplanung in der neuen Umgebung.

„Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“

Im Kapitel 5.3 „Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin“ werden der betriebliche Gleichstellungsbericht der Stadt München und die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“, die vom Personal- und Organisationsreferat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle herausgegeben wurden, kurz dargestellt. Diese Leitsätze stellen das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München dar und beinhalten die wichtigsten Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Handlungsfeld. Dazu gehören auch Maßnahmen zur diskriminierungsfreien und gleichstellungsorientierten Personalbeurteilung.

Frauen in Aufsichtsräten

Die Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) wird im Kapitel 5.5 behandelt. Das Thema „Frauen sind in Führungsgremien stark unterrepräsentiert“ wird anhand der Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in München, die gesetzlich zu Zielgrößen verpflichtet sind und den Unternehmen, die nicht gesetzlich dazu verpflichtet sind, dargestellt.

Frauen in Führungspositionen in der München Klinik (Mük)

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in ärztlichen Führungspositionen entgegen zu steuern, werden organisatorisch-strukturelle sowie individuell fördernde Maßnahmen verfolgt.

Organisatorisch-strukturelle Maßnahmen

Eine organisatorisch-strukturelle Maßnahme in der München Klinik ist das monetäre Anreizsystem im ärztlichen Dienst, das die München Klinik vor einigen Jahren eingeführt hat. Es stellt medizinischen Abteilungen, die eine Ärztin als Oberärztin oder leitende Oberärztin einstellen, einen gewissen Geldbetrag für Fortbildungen von Ärztinnen zur Verfügung. Dadurch wird es Ärztinnen ermöglicht, sich in der ärztlichen Community zu vernetzen und zu präsentieren. Diese Selbstpräsentation ist eine notwendige Voraussetzung für eine Karriere.

Eine weitere organisatorisch-strukturelle Maßnahme ist die Verankerung der Förderung von

Ärztinnen in der sog. Zielvereinbarung der Chefärztinnen und Chefarzte.

Letztlich entscheidend dafür, dass mehr Frauen in Führungspositionen gelangen, ist aber eine Einstellungs- und Verhaltensänderung bei den Führungskräften, speziell bei den Chefärzt_innen. Daher wurden im Rahmen des genannten Europa-Projektes Schulungen zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit durchgeführt. Erfahrungen in der München Klinik und in anderen Unternehmen zeigen, dass diese Veränderungen der schwierigste Schritt sind, da sie nicht nur einzelne Personen betreffen, sondern ein Lernen der gesamten Organisation erfordern (organisationales Lernen).

Individuelle Maßnahmen

Eine etablierte individuelle Maßnahme für mehr Chancengleichheit stellt das Mentoring dar. Das Cross-Mentoring-Programm für Ärztinnen, die eine Führungsposition anstreben, wurde 2014 erstmals in der München Klinik eingeführt und 2017 im Rahmen eines erfolgreich akquirierten Europa-Projektes neu strukturiert und professionalisiert.

Zum Stichtag 31.07.2019 waren 20 Ärztinnen als Mentees aktiv im Programm. Außerdem hatten zu diesem Stichtag 22 Ärztinnen ihr Ziel erreicht und sind erfolgreich Oberärztin, leitende Oberärztin oder leitende Ärztin geworden. Für die sog. Mentoring-Tandems standen im Juli 2019 insgesamt fast 20 Chefärzt_innen sowie Klinikleitungen und leitende Ärzt_innen als Mentor_innen zur Verfügung.

Als zweites Mentoring-Modul erhalten die Mentees jährlich vier Führungskräftefortbildungen und als drittes Modul finden – ebenfalls vierteljährlich – Netzwerktreffen statt, in denen u.a. der Status quo der Ärztinnen sowie notwendige nächste Schritte besprochen werden.

Wichtig für Gleichstellung und Chancengleichheit sind außerdem angepasste Arbeitszeiten, um Phasen familiärer Einbindung zu überbrücken und einen guten Wiedereinstieg zu ermöglichen. Daran wird im Moment im Rahmen des o. g. Europa-Projektes ebenfalls gearbeitet.

Kinderbetreuungsquote

Der Ausbau der Kinderbetreuung ist seit Jahrzehnten ein zentrales Anliegen der Stadt. Es ist und bleibt ein erklärtes Ziel, allen Eltern, die ein Betreuungsangebot für ihr Kind wünschen, einen Platz anbieten zu können, den tatsächlichen Bedarf zu decken und somit eine faktische Vollversorgung zu erreichen. Mit Stand vom

01.09.2019 beträgt der Versorgungsgrad für Kinder von null bis drei Jahren 46 %. Betrachtet man nur die Altersgruppe der ein- bis dreijährigen Kinder (der Rechtsanspruch gilt ab dem ersten Geburtstag), konnte der Versorgungsgrad auf 64 % (2018: 63%) erhöht werden. Die Anzahl der Plätze konnte dabei im Vergleich zum Vorjahr um 974 Plätze gesteigert werden. Bis Ende 2020 sind ca. 1.000 weitere Krippenplätze geplant.

Der Kindergartenversorgungsgrad liegt trotz einer Steigerung um 1.533 Plätze im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des dynamischen Bevölkerungswachstums zum Stand 01.09.2019 weiterhin bei 93 %. Auch hier sind bis Ende 2020 ca. 1.300 weitere Kindergartenplätze in Planung.

Das Referat für Bildung und Sport achtet bei der Bedarfsplanung für Kindertagesstätten darauf, dass die geplanten Standorte wohnortnah und damit fußläufig oder durch den öffentlichen Nahverkehr gut erreichbar sind. Was Kinderkrippen betrifft, so gibt es auch Eltern, die ihr Kind in der Nähe ihres Arbeitsplatzes betreut wissen wollen. Deshalb ist das RBS in Abweichung vom Grundsatz der Wohnortnähe bestrebt, Viertel mit vielen Arbeitsplätzen auch in ausreichender Weise insbesondere mit Krippenplätzen zu versorgen.

Im Grundschulbereich konnte die Versorgung mit nachmittäglichen Betreuungsangeboten unter Einbezug aller Betreuungsformen vom gebundenen Ganztags bis zur Mittagsbetreuung auf 80 % im Jahr 2019 (Vorjahr 79 %) erhöht werden. Neu hinzu gekommen ist seit dem Schuljahr 2018/2019 an nunmehr zehn Grundschulstandorten die Kooperative Ganztagsbildung als neues Ganztagsmodell für Grundschulkindern in staatlich-kommunaler Verantwortungsgemeinschaft, welche ein besonders bedarfsgerechtes und familienfreundliches Angebot darstellt. Im kommenden Schuljahr 2020/2021 werden weitere drei Standorte an den Start gehen.

Im Rahmen der Schulbauoffensive 2013–2030 wurde vom Stadtrat das größte kommunale Schulbauprogramm in Deutschland auf den Weg gebracht. Die in der Folge entstandenen Standard-Raumprogramme erfüllen die Anforderungen an einen zeitgemäßen und funktionalen sowie zukunftsorientierten Schulbau, vor allem unter Berücksichtigung aller gegenwärtigen pädagogischen Anforderungen, besonders auch für den schulischen Ganztags und die Inklusion. Hierfür wurden mit dem Münchner Lernhauskonzept integrierte Raumlösungen geschaffen. Die Ganztagsflächen sind so integriert, dass sie den „ganzen Tag“ nutzbar sind. Das Raumprogramm, z. B. im Bereich der Grundschule, ist

so ausgelegt, dass alle gängigen Formen der Ganztags-/Nachmittagsbetreuung möglich sind.

Mit Blick auf das Jahr 2025 wurde im Jahr 2019 das Projekt Ganztagsversorgung für Grundschul-kinder im Referat für Bildung und Sport etabliert. Im Rahmen dieser Projektstruktur werden notwendige Maßnahmen referatsübergreifend und unter Einbindung externer Partnerinnen und Partner koordiniert, um die Ganztagsversorgung bis 2025 bedarfsgerecht auszubauen.

Grundsicherung im Alter

Das Sozialreferat ist sich bewusst, dass nicht alle die ihnen zustehende Grundsicherung in Anspruch nehmen und ist deshalb mit entsprechenden niederschweligen Angeboten bemüht, insbesondere ältere Menschen zu erreichen und ihnen „die Angst vorm Amt zu nehmen“. Seit 2018 werden präventive Hausbesuche von allen Alten- und Service-Zentren, dem Verein Stadtteilarbeit e.V. und der Altenhilfe Hasenberg! vorgehalten. Darüber hinaus wird derzeit ein zusätzliches Angebot in vier Alten- und Service-Zentren aufgebaut: „SAVE“- „Seniorinnen und Senioren aufsuchen im Viertel durch Expertinnen und Experten“. Sozialpädagog_innen, die im Stadtteil unterwegs sind, bauen verlässliche und stabile Beziehungen mit der Zielgruppe auf und fungieren als Türöffner für die Annahme von Unterstützung. Damit werden die präventiven Hausbesuche in den Sozialraum hinein vertieft.

Selbstorganisation und Selbstermächtigung

Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist der Schlüssel zur Gleichberechtigung – daher hat in allen Auseinandersetzungen um die Gleichberechtigung der Frauen die Frage nach der Erwerbsbeteiligung eine besondere Rolle gespielt. Trotz Verbots und Diffamierungen in früheren Zeiten, schließen sich Frauen seit jeher zusammen, um sich gemeinsam für gerechte Löhne und Anerkennung ihrer Leistung im beruflichen und im privaten Kontext, für Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gleichberechtigte Teilhabe einzusetzen. Aber auch um sich auszutauschen und zu vernetzen, ihre Erfahrungen weiterzugeben, sich gegenseitig zu ermutigen und zu unterstützen und um sich weiterzubilden. Sei es als abhängig Beschäftigte, als Unternehmerin oder als Mutter, sei es in Gewerkschaften oder Parteien, in berufspolitischen Vereinigungen oder in Initiativen und Institutionen – Frauen verlassen die ihnen zugewiesene Fürsorgerinnen-Rolle, werden sichtbar und treten selbstbewusst für sich selbst und ihre Interessen ein in dem Bewusstsein, dass sie einfordern müssen, was sie möchten und dass Gemeinsamkeit stark macht.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen befürwortet die Selbstorganisation und Selbstermächtigung von Frauen in zahlreichen Organisationen, die sich für Gleichberechtigung und Gleichstellung in und um München stark machen.

Weiterer Handlungsbedarf auf Bundesebene

Die folgenden Handlungsempfehlungen orientieren sich am 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: „Dabei dient die gleichstellungsorientierte gemeinsame Gestaltung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit als Leitidee. Denn Gleichstellung setzt nicht nur die Möglichkeit einer gleichberechtigten Teilnahme an der Erwerbsarbeit für alle voraus, sondern auch die Möglichkeit, Erwerbs- und Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht partnerschaftlich aufzuteilen.“¹⁶³ Der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gibt zu folgenden Handlungsfeldern Empfehlungen:

- **Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit:** Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes, eine öffentliche Debatte über die Vorstellungen von „Vollzeit“, die Förderung von Entgelttransparenz, Maßnahmen der betrieblichen Gleichstellungspolitik und deren Flankierung durch gesetzliche Pflichten, diskriminierungsfreie und gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung im öffentlichen Dienst¹⁶⁴
- **Berufswahl und berufliche Weiterbildung:** Gleichstellungsorientierte Berufsberatung und -orientierung, „Qualitätsoffensive Weiterbildung“ als Anlaufstelle, familienfreundliche und gleichstellungsorientierte Gestaltung öffentlicher und betrieblicher Weiterbildungsangebote und gleichstellungsorientierte Finanzierung von Weiterbildung durch Verbesserung der Erwachsenenbildungsförderung¹⁶⁵
- **Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit:** Reform der Berufsprofile, der Aus- und Weiterbildung und der Aufstiegsmöglichkeiten, Förderung geeigneter Nachfrage- und Honorierungsstrukturen für höherqualifizierte Beschäftigte in den entsprechenden Berufen und Reform der institutionellen Rahmenbedingungen für Pflegeberufe¹⁶⁶
- **Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für Kinder:** Bedarfsgerechte Qualitätsverbesserung der Betreuungsinfrastruktur in Kindertageseinrichtungen und

¹⁶³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. S. 116.

¹⁶⁴ Ebd. S. 116 ff.

¹⁶⁵ Ebd. S. 132 ff.

¹⁶⁶ Ebd. S. 142 ff.

Ganztagschulen, Überprüfung der Auswirkungen der U2-Umlage¹⁶⁷, Einführung einer Vaterschaftsfreistellung nach Geburt eines Kindes, Ausbau der Partnermonate, Unterstützung und Flankierung einer partnerschaftlichen Aufteilung familiärer Sorgearbeit durch Förderung einer Familienarbeitszeit, Stärkung Alleinerziehender durch eine Reform des Unterhaltsvorschussgesetzes¹⁶⁸

- **Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für pflegebedürftige Personen:** Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Planung und Finanzierung von Pflegeinfrastrukturen, geschlechtergerechte Pflegeangebote im Sozialraum, Abkehr vom Primat informeller Pflege und Hinwendung zu familienfreundlichen gemischten Betreuungsarrangements, unterstützende Maßnahmen für professionell Pflegende, insbesondere bei der Personalbemessung, Freistellungsoptionen für informell Pflegende und Finanzierung der Freistellungsoptionen durch ein Zeitbudget mit Entgeltersatzleistung¹⁶⁹
- **Rahmenbedingungen und Infrastruktur der privaten Haushaltsführung:** Regelung arbeitsrechtlicher Mindeststandards, Entwicklung von Standards und Zertifizierung guter haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit und Einführung öffentlich geförderter Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen¹⁷⁰
- **Der Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit:** Arbeitsförderungsrechtliche Unterstützung durch Information, Beratung und Weiterbildung, Rechte auf Rückkehr und bei Rückkehr in den Betrieb oder die Dienststelle; Erwerbsarbeitsunterbrechungen im öffentlichen Dienst sollen künftig nicht mehr automatisch zu Rückstufungen führen und arbeitsrechtlicher Anspruch auf ein „betriebliches Wiedereinstiegsmanagement“¹⁷¹
- **Abbau einkommensteuerrechtlicher Anreize zur Spezialisierung auf Erwerbs- und Sorgearbeit in der Ehe:** Streichung der Lohnsteuerklasse V, Weiterentwicklung zu einem Realsplitting¹⁷²
- **Beitragsfreie Mitversicherung:** Einführung eines eigenständigen Zugangs zur Kranken- und Pflegeversicherung, zeitliche Begrenzung der beitragsfreien Versicherung, Ausweitung der beitragsfreien Versicherung auf Angehörige von Wahlfamilien¹⁷³
- **Minijobs:** Besteuerung von Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung, Einführung einer Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung¹⁷⁴
- **Güterstandsrecht in Ehe und Eingetragener Lebenspartnerschaft:** Einführung des gesetzlichen Güterstands der Errungenschaftsgemeinschaft, frühzeitige Vermittlung von Informationen über die Folgen von Ehe und Eingetragener Lebenspartnerschaft, Untersuchung der Praxis der Eheverträge und eine Beratungspflicht vor Vereinbarung einer Gütertrennung¹⁷⁵
- **Rente und Alterssicherung:** Einführung einer durchgängigen Rentenversicherungspflicht, Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung, Verlagerung von der abgeleiteten hin zur eigenständigen Sicherung, nachsorgender sozialer Ausgleich bei niedrigen Rentenansprüchen und Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung¹⁷⁶

Die meisten dieser Empfehlungen betreffen die Bundesebene. Aber auch im Bereich der Zuständigkeit der Landeshauptstadt München gibt es Umsetzungsmöglichkeiten:

Weiterer Handlungsbedarf für München Referat für Arbeit und Wirtschaft

Die aufgebaute soziale Infrastruktur, wie auf der Seite 86 beschrieben, aufrechtzuerhalten und sie – wie in den vergangenen Jahren – zielgruppenadäquat und passgenau weiterzuentwickeln, sind die zentralen Herausforderungen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Analyse genauer und differenzierter branchenspezifischer Daten u. a. im Hinblick auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern.

Auf den Handlungsbedarf der durch die Corona-Krise deutlich sichtbar wurde, wird im Kapitel „5.10. Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Krise“ eingegangen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist seit mindestens 15 Jahren ein weiteres strukturelles Dauerthema in der bundesdeutschen Öffentlichkeit. Zahlreiche

¹⁶⁷ „Die U2 Umlage zur Entgeltfortzahlung in Mutterschaftszeiten soll den Arbeitgeber finanziell entlasten. Diese Umlage ist ebenso wie die U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) eine Pflichtversicherung für alle Arbeitgeber. Monatlich muss ein fester Beitrag an die Krankenkasse entrichtet werden, die dann einspringt, wenn der Arbeitgeber eine Weiterzahlung des Entgelts für Arbeitnehmer vornehmen muss.“
Quelle: <https://umlage.de/umlage-u2/>. Aufruf: 30.04.2020.

¹⁶⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. S. 154 ff.

¹⁶⁹ Ebd. S. 163 ff.

¹⁷⁰ Ebd. S. 170 ff.

¹⁷¹ Ebd. S. 174 ff.

¹⁷² Ebd. S. 178 ff.

¹⁷³ Ebd. S. 182 f.

¹⁷⁴ Ebd. S. 183 ff.

¹⁷⁵ Ebd. S. 186 ff.

¹⁷⁶ Ebd. S. 189 ff.

Untersuchungen und Modellprojekte wurden dazu durchgeführt. Das Cross-Mentoring-München mit in München ansässigen Unternehmen – ein bundesweit beachtetes Modellprojekt – ist durch die Aktivitäten der Landeshauptstadt München, zu Beginn speziell des Referates für Arbeit und Wirtschaft, ermöglicht und unterstützt worden. Trotz dieser Bemühungen verändert sich die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auch in öffentlichen Unternehmen nur sehr langsam.

Ziel wäre eine regelmäßige Erfassung und Veröffentlichung des Anteils von Frauen an der Spitze städtischer Gesellschaften und in den verschiedenen Ebenen unterhalb der Geschäftsleitung, um die Sichtbarkeit von Kandidatinnen sicher zu stellen. Verbindliche Kennzahlen sind Teil eines effektiven Changemanagements.

Jobcenter

Wie bereits unter „Das passiert bereits“ erwähnt, ist vor allem für Eltern eine verlässliche und gleichzeitig flexible Kinderbetreuung notwendig, um den Weg ins Berufsleben zu finden, an Qualifizierungen teilzunehmen oder eine Ausbildung zu absolvieren.

Für Frauen, die in Branchen mit Schichtdiensten tätig sind, ist eine Kinderbetreuung auch zu Randzeiten (vor 8 und nach 18 Uhr) erforderlich.

Alleinerziehende werden aktuell im Kita-Finder nicht gesondert berücksichtigt. Auch Ausbildungssuchende haben kaum eine realistische Chance auf einen Betreuungsplatz. Durch fehlende Kinderbetreuung zieht sich die Spirale der geringeren Qualifikationen wie ein roter Faden durch die „Randgruppen“.

Bessere Qualifizierungen, Ausbildungsabschlüsse und die Möglichkeit aus dem Minijob ausubrechen, dienen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und erhöhen die Chancen der Frauen im Berufsleben. Basis für die Planung und Umsetzung des beruflichen Weges ist eine gesicherte und ausreichende Kinderbetreuung. Nur Eltern, die ihr Kind gut betreut wissen, haben den Kopf frei für den beruflichen Lebensweg.

Kinderbetreuungsquote

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie essentiell. Das Referat für Bildung und Sport treibt die Kitabauprogramme und Schulbauprogramme inkl. Ganztagsausbau weiter mit Hochdruck voran, um damit eine bedarfsgerechte Infrastruktur zur Verfügung stellen zu können. Dafür notwendig ist außerdem entsprechendes pädagogisches Personal. Dem Personalmangel

soll durch eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten für Erziehungskräfte und durch geeignete Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung von Lehrkräften abgeholfen werden.

Armutsbericht

Da die Inanspruchnahme von Grundsicherung im Alter als Indikator für Altersarmut kritisch zu sehen ist, sind aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen für die Armutsberichtserstattung in München geeignete Daten erforderlich, um Altersarmut geschlechtsdifferenziert in den Blick zu nehmen.

5.3 Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin

Kommunen sind durch Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Die Inhalte des Gleichstellungskonzeptes sind in Art. 5 geregelt: „Grundlage des Gleichstellungskonzeptes ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten“ (Abs. 1). „Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbeholdung, sind darzustellen und zu erläutern“ (Abs. 2). „Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen“ (Abs. 3).

Bei der Stadt München entwickelte die Gleichstellungsstelle für Frauen bereits in den 80er Jahren Detailpläne zur Frauenförderung, die 1992 als „Leitsätze zur Chancengleichheit von Frauen im Beruf – Frauenförderplan der Stadt München“ für die Verwaltung eine zentrale Steuerungsvorgabe wurden. 1999 und 2000 wurden diese Leitsätze völlig überarbeitet und werden seitdem regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“, die vom Personal- und Organisationsreferat in der Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle herausgegeben werden, sind das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München und beinhalten die wichtigsten Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Handlungsfeld. Die „Leitsätze 2016“¹⁷⁷ wurden am 15.06.2016 der Vollversammlung des Stadtrates zur Beschlussfassung vorgelegt. Datengrundlage der Leitsätze ist der Gleichstellungsbericht, der auf der Grundlage des BayGIG alle fünf Jahre erscheint.

In diesem Kapitel wird der Bericht zur betrieblichen Gleichstellung bei der Landeshauptstadt München vorgestellt und es werden die Indikatoren Teilzeit, familiäre Beurlaubung und Führungsposition exemplarisch beleuchtet. Darüber hinaus befasst sich das Kapitel mit alltagspraktischen Fragen von Gleichstellung, die zur Verantwortung der Arbeitgeberin gehören wie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten und passende Arbeitskleidung für Frauen in Männerdomänen sowie das für einen Gleichstellungsbericht ungewöhnliche Thema „Toilettengerechtigkeit“.

5.3.1 Bericht zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Landes- hauptstadt München (Gleichstellungsbericht)

Der erste „Frauenbericht“, der den Stand der Gleichstellung von Frauen in der Landeshauptstadt München aufzeigte, erschien 1984. Die Fortschreibungen erfolgten 1992, 1994 und 1997.¹⁷⁸ Der letzte Gleichstellungsbericht der Landeshauptstadt München wurde der Vollversammlung des Stadtrates am 18.12.2019 vorgelegt.¹⁷⁹ Der Bericht orientiert sich in seinem Aufbau an der Gliederung der Leitsätze 2016 und umfasst folgende Handlungsfelder: Attraktive Arbeitsbedingungen (Kinderbetreuung, Teilzeit, Homeoffice, Zeitpolitik, Leistungsorientierte Bezahlung, Betriebliches Gesundheitsmanagement), Personalgewinnung/-erhalt (Ausbildung, familiäre Beurlaubung), berufliche Entwicklung (Mobilität, Führungsposition, dienstliche Beurlaubung, Aufstiegsverfahren, Fortbildung) und Personalfürsorge (Schutz vor Diskriminierung, Schutz vor sexueller Belästigung, Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt).

Für den vorliegenden Bericht „Gleichstellung von Frauen und Männern“ werden exemplarisch die Indikatoren Teilzeit, familiäre Beurlaubung und Führungsposition dargestellt. Alle weiteren Themen können im „Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht“ nachgelesen werden.

¹⁷⁷ LH München, Personal- und Organisationsreferat (2017). *Leitsätze 2016. Chancengleichheit für Frauen und Männer*

¹⁷⁸ LH München, Personal- und Organisationsreferat (2005). *Sitzungsvorlage Nr. 02-08/V 07140*

¹⁷⁹ LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). *Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht*

5.3.2 Exemplarische Darstellung von Indikatoren aus dem Gleichstellungsbericht: Teilzeit, familiäre Beurlaubung und Führungsposition

Teilzeit

Abb. 5.3.2.1 / Teilzeitquote 2001–2018 nach Geschlecht¹⁸⁰

Beschäftigte in Teilzeit ¹⁸¹						
	Gesamt absolut	in %	Frauen absolut	in %	Männer absolut	in %
2001	6.684	23,4	5.772	40,8	912	6,3
2002	5.799	20,4	4.994	34,8	805	5,7
2003	6.242	21,5	5.331	35,9	911	6,4
2004	6.381	22,2	5.416	36,6	965	6,9
2005	6.752	23,3	5.640	37,4	1.112	8,0
2006	7.185	24,9	5.955	39,5	1.230	9,0
2007	7.482	25,8	6.195	40,2	1.287	9,5
2008	7.645	25,9	6.378	39,9	1.267	9,4
2009	7.990	26,5	6.651	40,3	1.339	9,8
2010	8.419	27,1	7.011	41,2	1.408	10,1
2011	8.811	28,3	7.347	43,1	1.464	10,4
2012	9.367	30,1	7.843	45,6	1.524	11,0
2013	10.026	30,1	8.418	47,1	1.608	11,5
2014	10.638	32,6	8.887	48,1	1.751	12,4
2015	11.259	33,2	9.390	48,5	1.869	12,8
2016	11.858	33,8	9.890	49,2	1.968	13,1
2017	12.206	33,9	10.101	49,0	2.105	13,7
2018	12.763	34,6	10.547	49,8	2.216	14,1

Quelle: LH München/ Personal- und Organisationsreferat. Teilzeitquote: Bis einschließlich 2005 Anteil der Teilzeitkräfte an den aktiv Beschäftigten (inkl. Auszubildende); seit 2006 Anteil an den Kernbeschäftigten (befristet und unbefristet Beschäftigte ohne Auszubildende).

Abb. 5.3.2.1 zeigt: Die Teilzeitquote ist von 23,4 % im Jahr 2001 auf 34,6 % im Jahr 2018 um 11,2 Prozentpunkte gestiegen. Die Teilzeitquote der Frauen von 40,8 % im Jahr 2001 auf 49,8 % im Jahr 2018 um 9,0 Prozentpunkte. Die Teilzeitquote der Männer ist im gleichen Zeitraum von 6,3 % auf 14,1 % und damit um 7,8 Prozentpunkte auf mehr als das Doppelte gestiegen. Sie ist dennoch im Vergleich zu den Frauen auf einem niedrigeren Niveau.

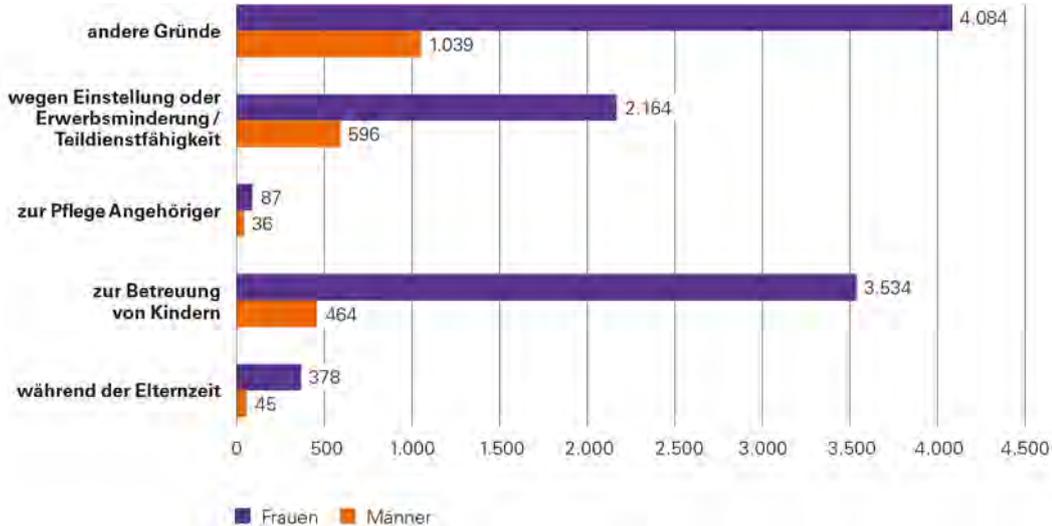
Die Teilzeitquote unterscheidet sich je nach Referat. Die höchste Teilzeitquote hatte das Sozialreferat im Jahr 2018 mit 45,4 %, die niedrigste das Kreisverwaltungsreferat mit 16,1 %. Unterschiedlich ist gleichfalls der Frauen- bzw. Männeranteil bei den Teilzeitbeschäftigten. Beispielsweise lag der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten im Sozialreferat bei 84,9 %. Beim Kreisverwaltungsreferat lag er bei 71,3 %.

¹⁸⁰ Für die Jahre vor 2001 bestehen keine validen Datenaufzeichnungen.

¹⁸¹ ohne Altersteilzeit

Abb. 5.3.2.2 / Teilzeitgründe nach Geschlecht im Jahr 2018, in absoluten Zahlen

Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht, S. 15, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung



Häufigster Teilzeitgrund sind für Frauen „andere Gründe“, dem folgen die Betreuung von Kindern, wegen Einstellung oder Erwerbsminderung/Teildienstfähigkeit, während der Elternzeit und die Pflege Angehöriger. Die Reihenfolge der häufigsten unterscheidet sich bei den Männern. Auch hier sind „andere Gründe“ der häufigste Teilzeitgrund. Dem folgt wegen Einstellung oder Erwerbsminderung/Teildienstfähigkeit, dann erst kommt die Betreuung von Kindern, während der Elternzeit und die Pflege Angehöriger.

Aus der Abb. 5.3.2.3 geht hervor: Die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten liegt im Alter von 20 bis 29 Jahren bei etwa 19,9 %. Sie steigt dann bis zum Alter von 40 bis 44 Jahre kontinuierlich auf 64,1 % an, wobei die größte Steigerung zwischen 35 bis 39 Jahren und 40 bis 44 Jahren zu verzeichnen ist.

Der Grund ist leicht nachzuvollziehen: 2018 waren die Mütter von 48 % der Erstgeborenen zwischen 30 und 39 Jahren alt. Das Durchschnittsalter der Frauen bei der ersten Geburt betrug 30 Jahre.¹⁸² Es ist davon auszugehen, dass viele Frauen nach der Geburt des ersten Kindes Teilzeit arbeiten und erst wieder Vollzeit arbeiten, wenn das erste Kind und eventuelle weitere Kinder schon älter sind.

Die Teilzeitquote sinkt bei Frauen ab 45 Jahren wieder und liegt im Alter zwischen 60 und 64 Jahren bei 39,0 %.

Sowohl bei Frauen als auch Männern steigt die Teilzeitquote bei Menschen über 65 Jahren an und liegt bei Frauen bei 68,8 % und bei Männern bei 44,5 %.

Bei den 20 bis 24-jährigen Männern liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 13,3 %, bei den 25 bis 29-Jährigen bei 8,8 %. Er ist wie bei den Frauen im Alter zwischen 40 und 44 Jahren auf dem höchsten Punkt, der allerdings nur bei 15,7 % liegt. Er sinkt dann geringfügig, steigt dann bei den 55 bis 59-Jährigen auf 16,5 % an und sinkt dann wieder auf 14,3 %.

¹⁸² Statistisches Bundesamt (2019). Pressemitteilung Nr. 475 vom 11.12.2019.

Abb. 5.3.2.3 / Anteil der Teilzeitbeschäftigten innerhalb einer Altersgruppe 2018, nach Geschlecht in %



Quelle: LH München/ Personal- und Organisationsreferat. Befristet und unbefristet Beschäftigte ohne Auszubildende, ohne Altersteilzeit Da die Anzahl der Beschäftigten, die jünger als 20 Jahre sind, sehr niedrig ist, wurden sie bei der Darstellung nicht berücksichtigt.

Abb. 5.3.2.4 / Arbeitsumfang in Teilzeit

Deutlich wird, dass der Arbeitsumfang in Teilzeit von über 75 % einen großen Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausmacht. Dem folgt der Arbeitsumfang zwischen 50 % und 75 %.



Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht, S. 16, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung

Familiäre Beurlaubung

Abb. 5.3.2.5 / Entwicklung der stadtweiten familiären Beurlaubtenquote 2001–2018

Die Beurlaubtenquote der Frauen aus familiären Gründen lag 2001 bei 13,4 % und sank kontinuierlich auf 7,2 % im Jahr 2018. Die Beurlaubtenquote der Männer bewegt sich gleichbleibend zwischen 1,0 % und bis zu 1,4 %.

Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat/GL-RC/PeCon, Stichtag 31.12., eigene Darstellung

	Gesamt- beschäftigte	weiblich in %	männlich in %	stadtweite Beurlaubtenquote bezogen auf alle Gesamtbeschäftigten in %	Beurlaubtenquote bezogen auf alle Frauen in %	Beurlaubtenquote bezogen auf alle Männer in %
2001	31.007	53,0	47,0	7,6	13,4	1,0
2002	31.369	53,9	46,1	7,8	13,5	1,2
2003	31.984	54,5	45,5	7,7	13,1	1,3
2004	31.683	54,8	45,2	7,6	13,0	1,0
2005	31.805	55,3	44,7	7,5	12,7	1,1
2006	32.000	55,7	44,3	7,3	12,1	1,3
2007	32.336	56,1	43,9	7,0	11,4	1,3
2008	32.942	56,9	43,1	6,8	10,9	1,4
2009	33.630	57,3	42,7	6,3	10,0	1,3
2010	34.301	57,3	42,7	5,9	9,4	1,2
2011	34.442	57,3	42,7	5,6	9,0	1,1
2012	34.321	57,6	42,4	5,5	8,7	1,0
2013	35.096	58,3	41,7	5,3	8,3	1,2
2014	36.075	58,7	41,3	5,3	8,3	1,1
2015	37.846	59,1	40,9	4,9	7,6	1,0
2016	39.515	59,3	40,7	4,8	7,4	1,0
2017	40.928	59,6	40,4	4,8	7,4	1,1
2018	41.971	59,5	40,5	4,8	7,2	1,1

▶ Gesamt
▶ Frauen
▶ Männer

Abb. 5.3.2.6 / Gründe für bereits bestehende familiäre Beurlaubungen nach Geschlecht 2018



Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht, S. 31, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung

Bei den familiären Beurlaubungen ist Elternzeit sowohl bei Frauen als auch Männern der häufigste Beurlaubungsgrund. Frauen lassen sich um ein vielfaches mehr als Männer aus familiären Gründen beurlauben. Für die Pflege von Angehörigen war dies fünfmal soviel der Fall, für die Betreuung des Kindes und Elternzeit jeweils zwanzigmal soviel.

Abb. 5.3.2.7 / Durchschnittliche Beurlaubungsdauer der zurückgekehrten Dienstkräfte in Monaten nach der Elternzeit nach Geschlechtern

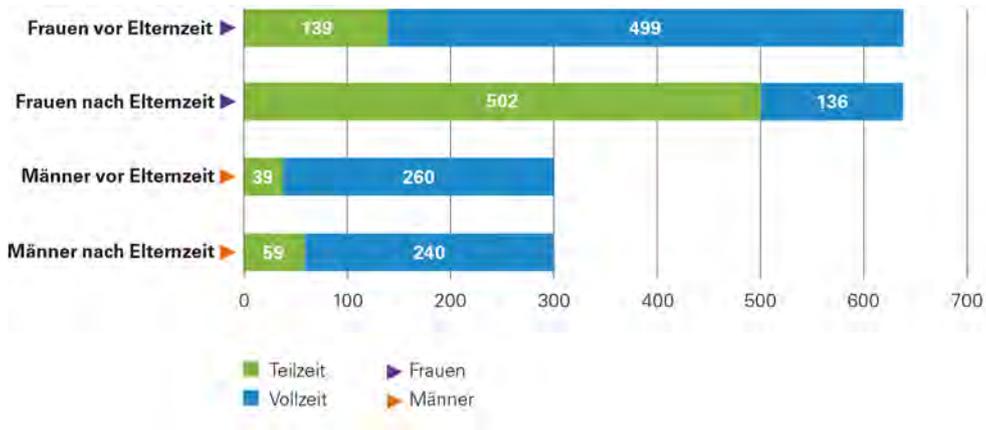


Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht, S. 32, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung

Die Dauer der Elternzeit ist im Zeitraum von 2014 bis 2018 sowohl bei Frauen als auch bei Männern leicht gesunken. Frauen ließen sich 2018 für die Elternzeit im Schnitt 15,2 Monate beurlauben, Männer 2,4 Monate.

Abb. 5.3.2.8 / Arbeitszeitmodelle der aus der Elternzeit zurückgekehrten Dienstkräfte nach Geschlecht 2018

Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht, S. 33, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung



Sowohl Frauen als auch Männer nutzen nach der Elternzeit häufiger die Möglichkeit von Teilzeit. Wobei Teilzeit nach der Elternzeit von Frauen in einem wesentlich höheren Umfang genutzt wird.

Fazit Die Teilzeitquote lag 2018 bei den Frauen bei 49,8 % und bei den Männern bei 14,1 %. In 2018 ließen sich zwanzigmal soviel Frauen wie Männer für die Elternzeit beurlauben und bei denen, die sich beurlauben ließen, war die Dauer der Elternzeit bei den Frauen sechsmal so hoch. Insgesamt bildet sich bei der Teilzeitquote und dem Frauenanteil bei den familiären Beurlaubungen ab, dass auch bei den Beschäftigten der Landeshauptstadt München Sorgearbeit, gemäß von Rollenstereotypen, überwiegend von Frauen geleistet wird. D. h., dass die Beschäftigten der Landeshauptstadt München von einer gemeinsamen Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit, wie sie der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung postuliert, noch weit entfernt sind.

Führung

Abb. 5.3.2.9 / Entwicklung der weiblichen Kernbeschäftigten bzw. Führungskräfte und der Teilzeitquote der Kernbeschäftigten und Führungskräfte 2001–2018 in %

	Geschlecht		Arbeitszeit	
	Frauenanteil Kernbeschäftigte ¹⁸³ in %	Frauenanteil Führungskräfte ¹⁸⁴ in %	Teilzeitquote Kernbeschäftigte ¹⁸³ in %	Teilzeitquote Führungskräfte ¹⁸⁴ in %
2001	49,6	39,0	22,0	9,0
2002	50,5	39,0	20,4	8,4
2003	51,2	40,0	21,5	9,9
2004	51,4	40,3	22,0	10,5
2005	52,1	41,1	23,1	10,9
2006	52,4	43,0	25,1	11,0
2007	53,2	41,9	25,8	11,7
2008	54,2	42,8	25,9	13,0
2009	54,7	43,1	26,5	14,3
2010	54,9	42,0	27,1	15,7
2011	54,9	43,7	28,3	15,6
2012	55,3	45,7	30,1	16,7
2013	56,1	46,5	31,5	17,7
2014	56,6	47,2	32,6	18,9
2015	57,0	47,2	33,2	19,6
2016	57,2	48,0	33,8	20,2
2017	57,4	48,8	33,9	20,6
2018	57,4	48,8	34,6	21,4

Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat/GL-RC/PeCon, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung

Der Frauenanteil bei den Kernbeschäftigten lag 2001 bei 49,6 %. Er stieg kontinuierlich an und lag 2018 bei 57,4 %. Der Frauenanteil bei den Führungskräften lag 2001 bei 39,0 %. Dieser stieg gleichfalls fortlaufend an und lag im Jahr 2018 bei 48,8 %. Dennoch liegt er 8,6 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil bei den Kernbeschäftigten. Die Teilzeitquote bei den Kernbeschäftigten ist von 22,0 % im Jahr 2001 auf 34,6 % im Jahr 2018 um 12,6 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Teilzeitquote bei den Führungskräften hat sich von 9,0 % im Jahr 2001 auf 21,4 % im Jahr 2018 mehr als verdoppelt.

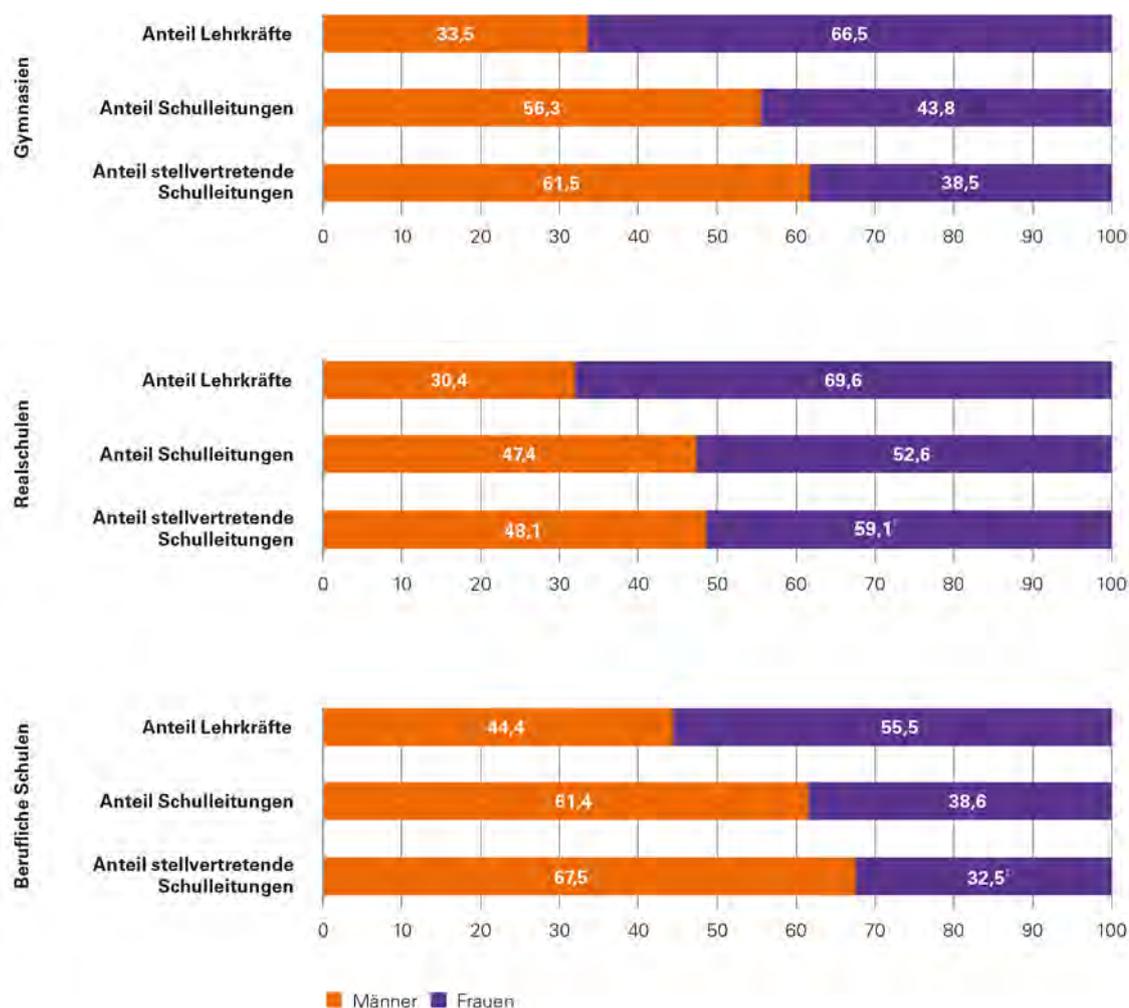
Der Frauenanteil bei den Führungskräften in der Privatwirtschaft lag 2015 bundesweit bei 30 % (Abb. 5.2.5.3). Im Vergleich dazu steht die Landeshauptstadt München mit 47,2 % im Jahr 2015 und 48,8 % im Jahr 2018 (Abb. 5.3.2.9) relativ gut da. Doch nimmt man den Frauenanteil bei den Führungskräften bei den Beamt_innen mit 49,0 % und 47,0 % bei den Angestellten im öffentlichen Dienst im Jahr 2015 in den Blick (Abb. 5.2.4.3) ist festzuhalten, dass sich der Frauenanteil bei den Führungskräften bei der Landeshauptstadt München im Bereich des Bundesdurchschnitts bewegt.

¹⁸³ Frauenanteil und Teilzeitquote: Bis einschließlich 2005 Anteil an den aktiv Beschäftigten (inkl. Auszubildende); ab 2006 Anteil an den Kernbeschäftigten (befristet und unbefristet Beschäftigte ohne Auszubildende).

¹⁸⁴ Führungskräfte in den Jahren bis 2010 inkl. reiner Stellvertretungspositionen herausragender Führungsebenen. Ab 2012 werden Führungskräfte ohne reine Stellvertretungspositionen ausgewiesen.

Abb. 5.3.2.10 / Frauen in Führungspositionen an städtischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in %

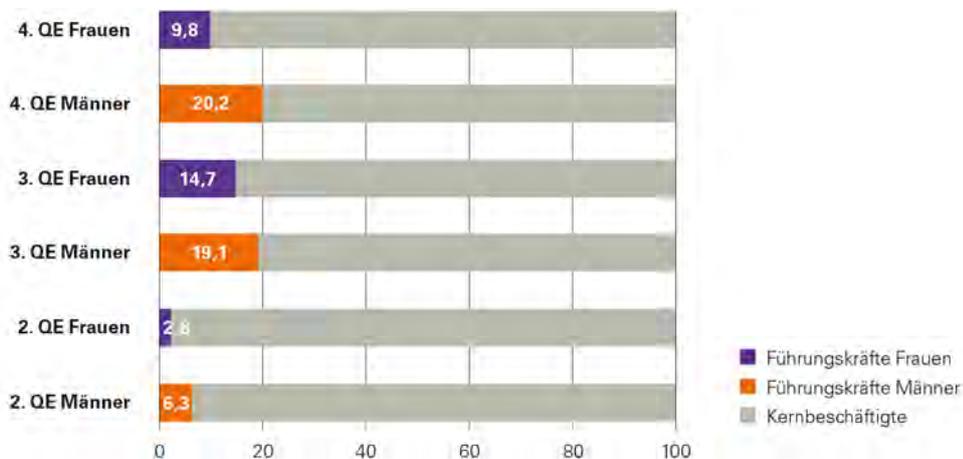
Sowohl in Gymnasien, als auch in Realschulen und beruflichen Schulen ist der Frauenanteil bei den Lehrkräften höher als der Männeranteil. In allen drei Schularten ist der Frauenanteil bei den Schulleitungen und bei den stellvertretenden Schulleitungen jedoch weit unter dem Frauenanteil bei den Lehrkräften.



185 Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021. S. 22. Ist-Stand (09/2016).

186 Ebd. S. 23. Ist-Stand Zahlen Schulleitung: 08/2018, Lehrkräfte: 10/2017.

Abb. 5.3.2.11 / Anteil der Führungskräfte bei der Landeshauptstadt München nach Qualifikationsebenen und Geschlecht 2018 in %



Quelle: LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019). Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht, S. 44, Stichtag 31.12.2018, eigene Darstellung

Fazit Nimmt man den Anteil der Führungskräfte nach Qualifikationsebene (QE) und Geschlecht in den Blick fällt auf, dass in der 3. QE das Verhältnis von Führungskräften zu Kernbeschäftigten bei den Männern um 29,9 % höher liegt als bei den Frauen. In der 4. QE liegt das Verhältnis von Führungskräften zu Kernbeschäftigten bei den Männern um 106,1 % höher als bei den Frauen. In der 2. QE sind es sogar 142,3 %.

Auf den ersten Blick ist ein Frauenanteil bei den Führungskräften von 48,8 % positiv zu bewerten. Beim genaueren Hinsehen, fällt auf, dass dies je nach Qualifikationsebene verschieden ist und er mit 57,4 % Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt im Verhältnis gesehen werden muss.

5.3.3 Toilettengerechtigkeit

„Toilettengerechtigkeit“, ein ungewöhnliches Thema in einem Bericht zur „Gleichstellung von Frauen und Männern“, über das in Gleichstellungsberichten noch nicht berichtet wurde.

Dennoch ist dies ein Thema von großer Bedeutung: Bei einem Konzert oder Theaterbesuch ist die Warteschlange vor der Frauentoilette oft lang. Bei Männertoiletten ist eine solche Warteschlange in der Regel nicht zu beobachten. Auch wenn die gleiche Anzahl von Toiletten zur Verfügung stehen würde, brauchen Frauen im Durchschnitt länger für eine Toilettennutzung. „Während Männer (...) am Urinal ihre Kleidung nur ein wenig öffnen müssen, kommt es bei Frauen zur aufwendigeren Entkleidung außerdem noch das zweimalige Öffnen, Schließen und Ver- bzw. Entriegeln der Kabinentür hinzu.“¹⁸⁷

Für viele Frauen ist es unangenehm, sich kontaktlos auf eine öffentliche Toilette zu setzen. „Viele Frauen haben Angst, sich auf öffentlichen Toiletten durch Berührungen mit dem Toilettensitz zu infizieren.“¹⁸⁸ Eine Befragung der Fachhochschule Gelsenkirchen ergab, dass sich 69 % der befragten Frauen mit „nein“ auf die Frage antworteten „Setzen Sie sich auf den WC-Sitz einer öffentlichen Toilette“ 22 % der Befragten antworteten

¹⁸⁷ Mölling, Bettina (2003). *Toiletten und Urinale für Frauen und Männer, die Gestaltung von Sanitärobjekten und ihre Verwendung in öffentlichen und privaten Räumen*. S. 116.

¹⁸⁸ Alexandrowicz, Ute et al. (1999). *Frauenwünsche für öffentliche Toiletten. Urinale für Frauen*. S. 72.

mit „manchmal“ und 9 % mit „ja“.¹⁸⁹ Deshalb benötigen Frauen Zeit den Toilettensitz zu säubern. Dazu kommt die Zeit für das Wechseln von Binden, Tampons und Menstruationstassen.

„Die längere Verweildauer und die geringere Anzahl von Sanitärobjekten führen bei Toilettenanlagen mit zeitweilig hohen Besucherinnenzahlen wie zum Beispiel in Theater oder Kinos oft zu erheblichen Warteschlangen (...). Öffentliche Toiletten sind demnach in ihrer Planung und Ausstattung und in der daraus resultierenden Nutzung eher für die Bedürfnisse von Männern und in geringerem Maße entsprechend der Bedürfnisse von Frauen gestaltet. Auch bei Toiletten zeichnet sich demnach ein gesellschaftliches Prinzip ab: Die Öffentlichkeit wird für die Männer geschaffen und das Häusliche, Private für die Frauen.“¹⁹⁰

Da Frauen wesentlich länger als Männer vor einer Toilette warten müssen, bleibt ihnen in der Pause bei einem Konzert oder einer Tagung weniger Zeit für ein Getränk und ein vernetzendes Gespräch. In schulischen und beruflichen Zusammenhängen kommen Mädchen und Frauen später zurück in die Schulklasse oder in eine Besprechung. Das hat zur Folge, dass ihr Zuspätkommen als störend empfunden wird und sie den Anschluss an den weiteren Fortgang finden müssen. Gleichfalls fördert es das „Narrativ“, dass Frauen unpünktlich sind.

In Deutschland sind in öffentlichen Bereichen Toiletten geschlechtergetrennt. Das ist nicht überall so. Beispielsweise sind in Schweden Unisex-Toiletten weit verbreitet.¹⁹¹

Aufgrund der geschlechtergetrennten Toiletten haben nicht-binäre Menschen keine Möglichkeit auf eine Toilette zu gehen, bzw. diese angstfrei und diskriminierungsfrei zu nutzen.

Arbeitsstättenverordnung – Sanitärräume: Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten

„Für Betriebe und Schulen sind die getrennten Toilettenräume in der Arbeitsstättenverordnung festgelegt. Verankert ist dort darüber hinaus, wie viele Toiletten zur Verfügung gestellt werden müssen und welche Anforderungen sie erfüllen müssen.

In der Arbeitsstättenverordnung heißt es in 4.1 Abs. 1 Sanitärräume: „Der Arbeitgeber hat Toilettenräume zur Verfügung zu stellen. Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen. Toilettenräume sind mit verschließbaren Zugängen, einer ausreichenden Anzahl von Toilettenbecken und Handwaschgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Konkretisiert wird dies in den „Technischen Regeln für Arbeitsstätten. Sanitärräume ASR A4.1“. Hier heißt es u. a.: „Die Weglänge zu Toilettenräumen sollte nicht länger als 50 m sein und darf 100 m nicht überschreiten. Die Toilettenräume müssen sich im gleichen Gebäude befinden und dürfen nicht weiter als eine Etage von ständigen Arbeitsplätzen entfernt sein.“¹⁹² „Für männliche Beschäftigte ist bei der Bereitstellung von Toiletten und Urinalen mindestens ein Drittel als Toiletten, der Rest als Urinale auszuführen. Die Urinale müssen so angeordnet oder gestaltet sein, dass eine Einsicht von außen nicht möglich ist.“¹⁹³ Die Anzahl der Toiletten ist in der Tabelle 2 „Die Mindestanzahl von Toiletten einschließlich Urinale, Handwaschgelegenheiten festgelegt“¹⁹⁴

189 Ebd. S. 72.

190 Mölling, Bettina (2003). *Toiletten und Urinale für Frauen und Männer, die Gestaltung von Sanitärobjekten und ihre Verwendung in öffentlichen und privaten Räumen*. S. 116.

191 Orange by Handelsblatt (2017). *Du willst Gleichberechtigung live erleben? Dann komm nach Schweden!*

192 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). *ASR A4.1 Sanitärräume. Technische Regeln für Arbeitsstätten*. S. 6.

193 Ebd. S. 7.

194 Ebd. S. 8.

Abb. 5.3.3.1 / Arbeitsstättenverordnung – Sanitärräume

weibliche oder männliche Beschäftigte	Mindestanzahl bei niedriger Gleichzeitigkeit der Nutzung		Mindestanzahl bei hoher Gleichzeitigkeit der Nutzung	
	Toiletten/ Urinale	Handwasch-gelegenheiten	Toiletten/ Urinale	Handwasch-gelegenheiten
bis 5	1*	1	2	1
6 – 10	1*	1	3	1
11 – 25	2	1	4	2
26 – 50	3	1	6	2
51 – 75	5	2	7	3
76 – 100	6	2	9	3
101 – 130	7	3	11	4
131 – 160	8	3	13	4
161 – 190	9	3	15	5
191 – 220	10	4	17	6
221 – 250	11	4	19	7
je weitere 30	+1		+2	+2
je weitere 90		+1		

* Für männliche Beschäftigte wird zuzüglich 1 Urinal empfohlen.

D. h. zu den Toilettenkabinen/Schüsseln wird zuzüglich ein 1 Urinal empfohlen. Wenn das so umgesetzt wird, gibt es für weibliche und männliche Beschäftigte jeweils die gleiche Anzahl von Toilettenkabinen/Schüsseln und für Männer zusätzlich Urinale. Hier ist dringend eine geschlechtergerechte Anpassung der „Arbeitsstättenverordnung“ und der „Technischen Regeln für Arbeitsstätten. Sanitärräume ASR A4.1“ erforderlich.

Toilettenbedarf von nicht-binären Personen

Durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes (siehe 2.2 Geschlecht als soziale Kategorie und Konstruktion), der den Schutz der geschlechtlichen Identität von Personen hervorhebt, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen können, stellt sich die Frage, wie nicht-binären Personen in ausreichender und angemessener Form geschlechtergerechte Toiletten zur Verfügung gestellt werden.

Da es über die Diskriminierungserfahrung von nicht-binären Personen bei der Toilettennutzung bisher keine Forschung gibt, wird hilfswiese auf die Erfahrungen von trans* Menschen zurück gegriffen, auch wenn diese durch ein gerichtliches Verfahren als Frauen bzw. Männer aner-

kannt sind und dementsprechend die jeweiligen Toiletten legal nutzen. Dennoch kann die Toilettennutzung in Betrieben, Schulen und Veranstaltungsräumen schwierig sein.

Exkurs: Diskriminierung von trans* Personen bei der Toilettennutzung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes untersuchte die Benachteiligung von trans* Personen im Arbeitsleben und wertete dafür Forschungsergebnisse aus. Dort heißt es: „Schwierig scheint häufig die Frage der Toilettennutzung. Unter den in Österreich¹⁹⁵ befragten trans* Personen (...) vermieden 15 % die Toilettennutzung am Arbeitsplatz, 4 % benutzten Behindertentoiletten, 19 % wurden aufgefordert, die Toilette ihres Geburtsgeschlechts oder die Behindertentoilette zu benutzen. Laut Whittle et al. (2007) wurden 25 % der Befragten vor, 22 % auch nach der Transition hierzu gezwungen.“¹⁹⁶

¹⁹⁵ Hier wurden österreichische Forschungsergebnisse verwendet, da es zu diesem Zeitpunkt vermutlich noch keine deutschen Forschungsergebnisse gab.

¹⁹⁶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010). Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben.

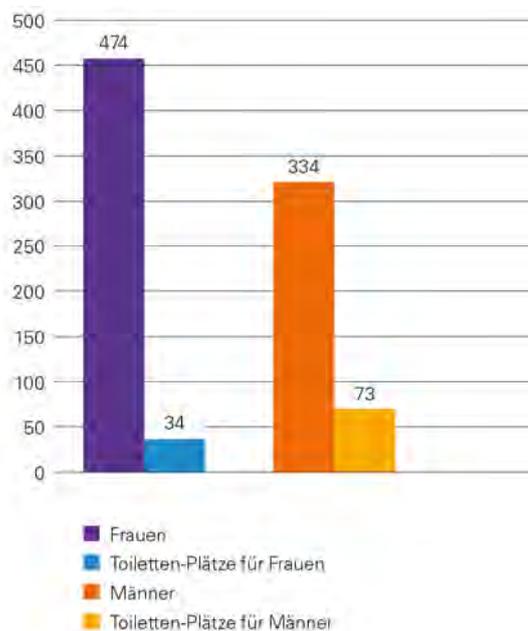
Quelle: LH München, Direktorium, August 2020, eigene Darstellung

Die Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und trans* Beschäftigter in Deutschland im Jahr 2017 kam zu ähnlichen Ergebnissen: „Mehr als einem Viertel (26,7 Prozent) der Trans*-Beschäftigten wurde der Zugang zu Toiletten ihrer Wahl verwehrt.“¹⁹⁷

Für die Toilettennutzung ist die geringe Anzahl von beschäftigten nicht-binären Menschen (diverse Personen und Menschen ohne Geschlechtseintrag ...) kein stichhaltiges Argument. Der Arbeitgeber hat laut Arbeitsstättenverordnung „Toilettenräume zur Verfügung zu stellen“ und zwar in der Nähe des Arbeitsplatzes der Beschäftigten. „Die Weglänge zu Toilettenräumen sollte nicht länger als 50 m sein und darf 100 m nicht überschreiten. Die Toilettenräume müssen sich im gleichen Gebäude befinden und dürfen nicht weiter als eine Etage von ständigen Arbeitsplätzen entfernt sein.“¹⁹⁸

Um gute Lösungen für Toilettenräume für nicht-binäre Menschen im Münchner Rathaus zu finden, ist die Gleichstellungsstelle für Frauen der derzeitigen Verteilung von Damen- und Herrentoiletten-Plätzen im Rathaus nachgegangen.

Abb. 5.3.3.2 / Beschäftigte und Stadträt_innen des Münchner Rathauses nach Geschlecht, Damen- und Herrentoiletten-Plätze



Im Rathaus nutzen 439 Mitarbeiterinnen und 35 Stadträtinnen, also insgesamt 474 Frauen 34 Toilettenkabinen/Schüsseln. D. h. 14 Frauen teilen sich einen Toiletten-Platz. Bei den Männern sieht die Situation weitaus besser aus: 334 Männer (292 Mitarbeiter und 42 Stadträte) nutzen 73 Toiletten-Plätze (davon 34 Urinale). D. h. 5 Männer teilen sich einen Toiletten-Platz.

Durch die Umwidmung einer Männertoilette im Juli 2020 in eine Frauentoilette hat sich die Toilettensituation für die Frauen leicht verbessert. Vorher teilten sich 15 Frauen einen Toiletten-Platz.

Stellungnahme des Kommunalreferates zur Toilettensituation im Münchner Rathaus

Das Neue Rathaus wurde von 1867 bis 1909 erbaut und ist als Einzelbaudenkmal in die Denkmalliste der Landeshauptstadt München eingetragen. Aus unserer Sicht sind Sanitäreanlagen gerade in denkmalgeschützten Verwaltungsgebäuden eher als Sonder-/Ausnahmefall denn als aussagekräftiges Beispiel zu betrachten. Der derzeit laufende Untersuchungsauftrag für die Sanierung des Neuen Rathauses beinhaltet u. a. auch die Sanitäreanlagen, d. h. es wird ein gesamtgesellschaftliches Konzept erarbeitet, das Lösungen z. B. hinsichtlich der Anzahl der WCs, der Verteilung in Damen- und Herren-WCs sowie Behindertengerechtigkeit und grundsätzlicher Gestaltung

¹⁹⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). Ergebnisse der Studie „Out im Office!“ Erste Ergebnisse zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland

¹⁹⁸ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). ASR A4.1 Sanitärräume. Technische Regel für Arbeitsstätten. S. 6.

aufzeigt. Interimsweise könnte im Bedarfsfall – sollten auf einer bestimmten Etage die Anzahl der Mitarbeiter_innen und die Aufteilung der vorhandenen WC-Anlagen tatsächlich eklatant divergieren – durch den Umbau eines Herren-WC in ein Damen-WC ohne großen baulichen Aufwand eine Verbesserung der Bestandssituation erreicht werden (wie es aktuell im 2.OG des Rathauses realisiert wurde).

Grundsätzlich ist, wie im Bericht zutreffend ausgeführt, die einschlägige Arbeitsstättenrichtlinie (ASR) die Planungsgrundlage auch für Verwaltungsgebäude. Die aufgeführten Punkte hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit werden dort nicht vertiefend behandelt. Darüber hinaus ist die Geschlechterverteilung der Belegschaft eine sich stets verändernde Größe, die Anpassungen erforderlich machen kann. Dies kann in der Regel nach erfolgter Bedarfsmeldung der nutzenden Dienststellen durch Umwidmung und Umbau innerhalb der bestehenden Sanitärbereiche erfolgen. Zusätzliche Sanitärbereiche sind überwiegend aus technischen und wirtschaftlichen Gründen kaum realisierbar.

Die Ausführungen treffen ebenso auf die Thematik Toiletten für nicht-binäre Personen zu. Sollten mehr Toiletten als in der ASR gefordert bestehen, kann in der Regel bei erfolgter Bedarfsmeldung durch Umwidmung und Umbau innerhalb der bestehenden Sanitärbereiche die Einrichtung einer derartigen Toilette erfolgen. Nach unserem Kenntnisstand wurde aber der Ausstattungsumfang und -standard derartiger Toiletten bisher an keiner Stelle festgelegt.

Fazit Frauen benötigen wesentlich mehr Zeit bei der Toilettennutzung als Männer. Männern stehen darüber hinaus zusätzlich zu den Toilettenkabinen/Schüsseln Urinale zur Verfügung. Dazu kommt, dass es Gebäude gibt, deren Toilettenverteilung noch nicht auf die gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Frauen ausgerichtet ist. Beispielsweise teilen sich im Münchner Rathaus 14 Frauen einen Toiletten-Platz. Bei den Männern teilen sich 5 Männer einen Toiletten-Platz. Da Frauen aus diesen Gründen wesentlich länger als Männer vor einer Toilette warten müssen, kommen Mädchen und Frauen beispielsweise später zurück in die Schulklasse oder in eine Besprechung, als Jungen und Männer.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 schützt die geschlechtliche Identität von Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind. Aufgrund der geschlechtergetrennten Toiletten haben nicht-binäre Menschen aber keine Möglichkeit auf eine Toilette zu gehen, bzw. diese angstfrei und diskriminierungsfrei zu nutzen.

5.3.4 Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf

Bestehende Maßnahmen

Die „Leitsätze Chancengleichheit für Frauen und Männer“ sind das strategische Gleichstellungskonzept der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München, sie legen die personalpolitischen Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Gleichstellung fest. In ihnen sind die Ziele und die bestehenden Maßnahmen in den Handlungsfeldern Attraktive Arbeitsbedingungen, Personalgewinnung/-erhalt, Berufliche Entwicklung und Personalfürsorge dargestellt.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant¹⁹⁹

Da Artikel 11 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern sich auf die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin bezieht, wurden ein Pilotprojekt und Workshops der betrieblichen Gleichstellung in den Aktionsplan aufgenommen. 3.2.2 Das „Pilotprojekt Schülerinnenpraktika in männerdominierten Arbeitsbereichen“ wurde aufgenommen, um im Eigenbetrieb it@M Erfahrungen im Rahmen des Aktionsplanes der Charta zu sammeln, ob interessant gestaltete (Pflicht-)Praktika in männerdominierten Arbeitsbereichen dazu beitragen, das Interesse von Schülerinnen für diese Arbeitsbereiche zu wecken. Sollte sich dieses Pilotvorhaben bewähren, könnte es für weitere technische Berufe als Maßnahme in die nächsten Leitsätze der Landeshauptstadt München „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ aufgenommen werden. Die Workshops 3.2.3 und 3.2.4 „Frauen in Führungspositionen an den städtischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen: Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen des Referates für Bildung und Sport (RBS)“ wurden aufgenommen, um den Gründen, die das Ergreifen einer Schulleitungsposition erleichtern oder erschweren, nachzugehen. Die Ergebnisse der Workshops können in die Entwicklung entsprechender Maßnahmen in die nächsten Leitsätze der Landeshauptstadt München „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ einfließen. In den Aktionsplan aufgenommen wurden zudem Maßnahmen des Jobcenters, da Träger des Jobcenters, als sogenannte Mischbehörde, sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Landeshauptstadt München/Sozialreferat ist. Maßnahmen des Jobcenters ist die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes (PE) für alle dem Jobcenter

¹⁹⁹ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.

München zugewiesenen Mitarbeitenden sowie die Einführung von Telearbeit/mobiles Arbeiten für publikumsintensive Arbeitsbereiche. Des Weiteren wurde eine Maßnahme des Abfallwirtschaftsbetriebes München aufgenommen, deren Ziel es ist, durch Schaffung von Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen und Männer, Frauen wohnortnah einsetzen zu können.

Weiterer Handlungsbedarf Teilzeitquote, familiäre Beurlaubung und Führung

Der weitere Handlungsbedarf wird dem Stadtrat auf der Grundlage des Gleichstellungsberichtes 2018 im Rahmen der Leitsätze 2021 des Personal- und Organisationsreferates vorgelegt.

Toilettengerechtigkeit

Beim Neubau und bei der Sanierung von Büro- und Schulgebäuden ist eine geschlechtergerechte Ausstattung mit Toiletten zu gewährleisten, die berücksichtigt, dass Frauen bei der Toilettennutzung wesentlich mehr Zeit benötigen, und damit von vornherein mehr Toilettenplätze für Frauen einplant oder durch Umwidmung schafft.

Um den Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 umzusetzen, der die geschlechtliche Identität jener Personen schützt, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, schlägt die Gleichstellungsstelle für Frauen vor, geschlechterdifferenzierte Toiletten beizubehalten und zusätzlich Unisex-Toiletten zu schaffen. Darüber hinaus müssen die Bedarfe von nicht-binären Personen in den Lösungen berücksichtigt werden. Unisex-Toiletten können auch zu einer gerechteren Verteilung der Toilettenplätze für alle Geschlechter beitragen.

Die Arbeitsstättenverordnung wurde noch nicht an das neue Personenstandsgesetz angepasst. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, damit auch nicht-binäre Menschen entsprechend die Möglichkeit haben, eine Toilette zu benutzen. Bei allen Planungs- und Umsetzungsrichtlinien und in allen entsprechenden Bauverordnungen müssen die Vorgaben zur geschlechtergerechten Toilettensituation des jeweiligen Gebäudes verbindlich aufgenommen und ausgeführt sein.

Übergeordneter Grundsatz

Alle Menschen können unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität möglichst angstfrei Toiletten in angemessener Erreichbarkeit nutzen.

Wichtige Aspekte sind dabei:

- Schutzräume für Frauen bleiben erhalten
- Urinale bleiben aus hygienischen, ökologischen und Effizienzgründen erhalten
- Es braucht eine Regelung, die Menschen schützt, deren Geschlechtsausdruck nicht eindeutig weiblich oder männlich zu lesen ist
- Erforderlich ist ein Kommunikationskonzept mit einem Signal an alle, für einen respektvollen Umgang mit dem Geschlechtsausdruck von Menschen.

Zur Umsetzung braucht es:

- Hygienebehälter in allen Toilettenkabinen
- Sichtschutz für Pissoirs
- mehr barrierearme Toiletten, die Menschen mit Behinderungen alle geschlechtlichen Zuordnungsmöglichkeiten ermöglichen.

Weitere Themen von alltagspraktischen Fragen der Geschlechtergerechtigkeit

Aus den Ausführungen zur „Toilettengerechtigkeit“ wird deutlich, dass alltagspraktische Fragen einen wesentlichen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit darstellen. Weitere alltagspraktische Voraussetzungen, die zur Verantwortung der Arbeitgeberin gehören, sind u. a. Dusch- und Umkleidemöglichkeiten. Auch hier wäre darauf zu achten, dass von Anfang an so geplant wird, dass es keine Umplanung braucht, wenn nicht-binäre Personen Dusch- und Umkleiden benötigen. Der Abfallwirtschaftsbetrieb München plant im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Frauen an den Außenstellen Betriebshof Ost und Süd einzurichten. Ziel ist, Frauen wohnortnah einsetzen zu können. Ein weiteres Beispiel für alltagspraktische Voraussetzungen ist die passende Arbeitskleidung für Frauen beim Kommunalen Außendienst, bei der Feuerwehr und beim Abfallwirtschaftsbetrieb.

5.4 Hundert Jahre Frauenwahlrecht und noch immer keine Parität

5.4.1 Hundert Jahre Frauenwahlrecht

Am 30.11.1918 verankerte der Rat der Volksbeauftragten das aktive und passive Wahlrecht für alle Bürger_innen in der Verordnung über die Wahl zur verfassunggebenden deutschen Nationalversammlung. Die Wahl zur verfassunggebenden Nationalversammlung vom 19.01.1919 war die erste, an der Frauen als Wählerinnen und Nominierte teilnahmen. Über 80,0 % der wahlberechtigten Frauen gaben ihre Stimme ab und 300 Frauen kandidierten für einen Platz in der Nationalversammlung. 37 von ihnen wurden in das Parlament gewählt und stellten somit 9,0 % der insgesamt 423 Abgeordneten.

Am 19.02.1919 hielt die Sozialdemokratin Marie Juchacz als erste Frau eine Rede in der Nationalversammlung und stellte fest: „Meine Herren und Damen! Es ist das erste Mal, dass in Deutschland die Frau als freie und gleiche im Parlament zum Volke sprechen kann (...). Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: Sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist.“²⁰⁰

5.4.2 Frauenanteil in der Politik auf verschiedenen Ebenen

Heute sind Frauen in der Politik noch immer unterrepräsentiert. Der durchschnittliche Frauenanteil im Europaparlament lag 2014 bei 37,0 % und liegt damit höher als der durchschnittliche Frauenanteil in den nationalen Parlamenten. Malta, Finnland, Irland und Kroatien entsendet jeweils mehr weibliche als männliche Abgeordnete in das Europäische Parlament. Österreich, Estland, Lettland und Schweden stellt exakt gleich viele weibliche und männliche Abgeordnete. Deutschland hatte einen Frauenanteil im Europaparlament von 37,0 %. Die Schlusslichter sind Ungarn, Litauen und Zypern.²⁰¹ Nach der Wahl im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Frauenanteil im Europaparlament sogar bei 42,4 %. Deutschland lag bei einem Frauenanteil von 36,5 % im Europäischen Parlament.²⁰²

Die Beteiligung von Frauen innerhalb der EU-28, stieg im Durchschnitt in den nationalen Parlamenten von 21,0 % in 2005 auf 28,0 % in 2015.

²⁰⁰ EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (o. J.). *Geschichte des Frauenwahlrechts in Deutschland*.

²⁰¹ Europäisches Parlament (2017). *Frauen im Europäischen Parlament*.

²⁰² Europäisches Parlament (2019). *Frauen im Europäischen Parlament (Infografik)*.

Bei den kommunalen Parlamenten gab es einen leichten Anstieg von 26,0 % in 2010 auf 28,0 % in 2015.²⁰³ Deutschland lag 2015 mit einem Frauenanteil von 36,7 % in den nationalen Parlamenten und 32,0 % in den kommunalen Parlamenten über dem Europäischen Durchschnitt. Im Deutschen Bundestag ist der Frauenanteil inzwischen bei der Wahl im Jahr 2017 um 4,6 Prozentpunkt auf 30,9 % gesunken.²⁰⁴

Den niedrigsten Frauenanteil in den nationalen Parlamenten hatten 2015 Ungarn mit 9,7 %, Rumänien mit 12,0 % und Malta mit 13,1 %. Einen höheren Frauenanteil in den Parlamenten als Deutschland hatten die Niederlande mit 37,2 %, Dänemark mit 37,7 %, Spanien mit 38,4 %, Belgien mit 41,0 %, Finnland mit 41,8 % und Schweden mit 44,1 %.²⁰⁵

In den Landesparlamenten liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 30,5 % und ist damit ebenfalls niedrig. Thüringen befindet sich mit 38,5 % auf dem ersten Platz. Baden-Württemberg liegt mit 24,5 % auf dem letzten Platz. Bayern befindet sich mit 29,4 % auf Rang 11.²⁰⁶ Nach der letzten Landtagswahl im Jahr 2018 ist der Frauenanteil im Bayerischen Landtag jedoch um 2,6 Prozentpunkte auf 26,8 % gesunken.²⁰⁷

Genderranking deutscher Großstädte 2017

Auch die kommunale Ebene ist von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in der Politik noch weit entfernt. Nur 34,0 % der Stadträt_innen sind Frauen.²⁰⁸ Von den 73 im Jahr 2017 im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung untersuchten Großstädten (über 100.000 Einwohner_innen) liegt Erlangen mit einem Anteil von 44,0 % Stadträtinnen vorne. Magdeburg nimmt mit 20,0 % den letzten Platz ein. München ist beim Genderranking deutscher Großstädte auf dem siebten Platz. Der Index setzt sich u. a. aus dem Frauenanteil im Stadtrat zusammen. Dieser lag in München bei der Kommunalwahl 2014 bei 40,0 %.²⁰⁹ In den Index fließt auch mit ein, ob

²⁰³ European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015*, S. 48.

²⁰⁴ Bundeszentrale für politische Bildung (2017). *Frauenanteil im Deutschen Bundestag*.

²⁰⁵ European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015*, S. 105.

²⁰⁶ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (ohne Jahr). 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Tabellenanhang mit Länderdaten.

²⁰⁷ Auer, Katja (2018). *Der Frauenanteil im bayerischen Landtag ist jämmerlich*. Süddeutsche Zeitung 18.10.2018

²⁰⁸ Heinrich-Böll-Stiftung (2017). *Genderranking deutscher Großstädte 2017*. S. 11.

²⁰⁹ Ebd. S. 8ff.

die Oberbürgermeisterin/der Oberbürgermeister eine Frau oder ein Mann ist. Nur bei 8,2 % der untersuchten Städte ist diese Position mit einer Frau besetzt. Hier ist im Vergleich zu 2008 mit 17,7 % ein starker Einbruch zu verzeichnen.²¹⁰

Bei den Dezernent_innen hat die Landeshauptstadt München im Index 4 Punkte, d. h., dass sie sich hier unter den ersten 20 Städten befindet. Von den 12 berufsmäßigen Stadträt_innen sind die Hälfte Frauen. Der Anteil der Frauen beträgt im Durchschnitt bei den Großstädten 29,1 %.²¹¹

Bei den Ausschussvorsitzenden hat München 2017 nur 3 Indexpunkte und befindet sich damit unter den Städten im zweiten Viertel. Von den 20 Ausschüssen (die Vollversammlung mitgerechnet) werden fünf (25,0 %) von einer Frau, d. h. von der Dritten Bürgermeisterin geleitet. Sieben der Ausschüsse werden vom Oberbürgermeister geleitet, fünf vom Zweiten Bürgermeister und der Rechnungsprüfungsausschuss von einem Stadtrat. Der Anteil der Frauen bei den Ausschussvorsitzenden beträgt im Durchschnitt bei den Großstädten 23,6 %.²¹²

Bei den Fraktionsvorsitzenden hat München nur 2 Indexpunkte und befindet sich damit unter den Städten im dritten Viertel. Von den fünf Fraktionen haben vier einen Vorsitzenden. Die Fraktion Die Grünen/Rosa Liste hat eine Vorsitzende und einen Vorsitzenden. Hier beträgt der Frauenanteil im Durchschnitt bei den Großstädten 23,4 %.²¹³

Bürgermeisterinnen in München

Die erste Münchner Bürgermeisterin war von 1990 bis 1996 Sabine Csampai (Bündnis 90/Die Grünen), die als Dritte Bürgermeisterin amtierte. Dr. Gertraud Burkert (SPD) war von 1993 bis 2005 Zweite Bürgermeisterin. Damit hatte München in der Zeit von 1993 bis 1996 bereits zwei Bürgermeisterinnen. Christine Strobl (SPD) folgte Dr. Gertraud Burkert von 2006 bis 2014 als Zweite Bürgermeisterin und war seit 2014 Dritte Bürgermeisterin der Stadt München. Nach der Kommunalwahl 2020 amtiert Kathrin Habenschaden (Bündnis 90/Die Grünen) als Zweite Bürgermeisterin und Verena Dietl (SPD) als Dritte Bürgermeisterin. Damit hat München zum zweiten Mal zwei Bürgermeisterinnen.

Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen in Bayern

Nach der Kommunalwahl 2020 gab es in sieben der 71 Landratsämter Landrätinnen (9,9 %) und drei Oberbürgermeisterinnen in den 25 kreisfreien Städten (12,0 %).²¹⁴

Fazit Trotz 100 Jahre Frauenwahlrecht, sind Frauen in der Politik noch immer unterrepräsentiert. Im Europaparlament ist der Frauenanteil verhältnismäßig hoch. Nach der Wahl im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Frauenanteil im Europaparlament bei 42,4 %. Deutschland hatte hier einen Frauenanteil von 36,5 %.²¹⁵ Im Deutschen Bundestag ist der Frauenanteil von 36,7 % im Jahr 2015 auf 30,9 % im Jahr 2017 gesunken. Im Bayerischen Landtag lag der Frauenanteil bei der Landtagswahl im Jahr 2013 bei 26,8 %, er ist auf 24,2 % im Jahr 2018 gesunken. Nur 34,0 % der Stadträtinnen und Stadträte der Städte über 100.000 Einwohner_innen sind Frauen (Stand 2017).²¹⁶ München hatte nach der Kommunalwahl 2014 einen Frauenanteil von 40,0 %. Nach der Kommunalwahl 2020 waren es 45,0 %. Nur 8,2 % der Städte über 100.000 Einwohner_innen haben eine Oberbürgermeisterin (Stand 2017).²¹⁷ Der Frauenanteil liegt nach der Kommunalwahl 2020 bei den Landrätinnen in Bayern bei 9,9 % und bei den Oberbürgermeisterinnen bei 12,0 %.

²¹⁰ Ebd. S. 3.

²¹¹ Ebd. S. 11.

²¹² Ebd.

²¹³ Ebd.

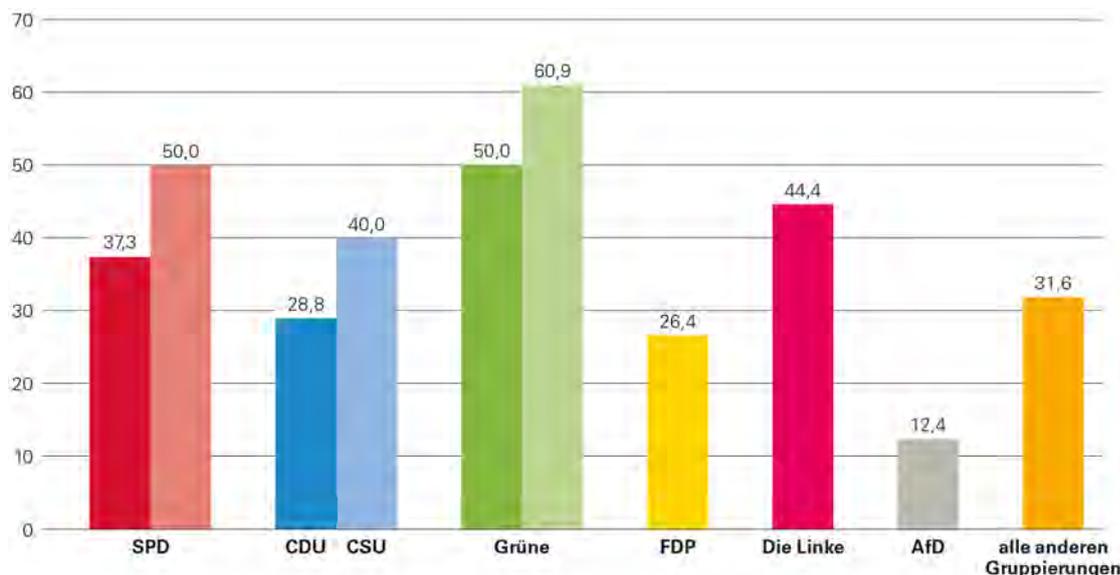
²¹⁴ Bayerisches Landesamt für Statistik (2020). *Kommunalwahlen in Bayern am 15. März 2020. Oberbürgermeister in den kreisfreien Städten und Landräte in den Landkreisen Bayerns.*

²¹⁵ Europäisches Parlament (2019). *Frauen im Europäischen Parlament (Infografik).*

²¹⁶ Heinrich-Böll-Stiftung (2017). *Genderranking deutscher Großstädte 2017.*

²¹⁷ Ebd.

Abb. 5.4.2.1 / Frauenanteil an Ratsmitgliedern nach Partei, durchschnittlich in deutschen Großstädten 2017 und im Münchner Stadtrat 2020



Quelle: Heinrich-Böll-Stiftung (2017). Gender-ranking deutscher Großstädte 2017. S. 11. Für den Frauenanteil der Stadträt_innen der Landeshauptstadt München wurden die Ergebnisse nach der Kommunalwahl 2020 verwendet. Landeshauptstadt München, <https://www.wahlen-muenchen.de/ergebnisse/20200315stadtratswahl/index.html>, Aufruf: 15.04.2020, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Der Frauenanteil ist je nach Partei sehr unterschiedlich.

Den höchsten Frauenanteil hat Bündnis 90/Die Grünen. Er liegt bundesweit bei 50,0 %, in München bei 60,9 %. Danach kommt bundesweit gesehen die Linke mit einem Frauenanteil von 44,4 %. Die Linke im Münchner Stadtrat ist im Diagramm in der Säule „alle anderen Gruppierungen München“ enthalten, die insgesamt 31,6 % haben. Die SPD liegt bundesweit bei einem Frauenanteil von 37,3 %, in München bei 50,0 %. Bundesweit liegt die CSU bei einem Frauenanteil von 28,8 %, im Münchner Stadtrat bei 35,0 %. Die FDP schneidet mit einem bundesweiten Frauenanteil von 26,4 % schlechter ab. Bundesweit ist der Frauenanteil bei der AfD mit 12,4 % am niedrigsten.²¹⁸

Fazit Der Frauenanteil ist je nach Partei unterschiedlich. Hier liegen Parteien mit einer Quotierung wie Bündnis 90/Die Grünen mit 50 % und die SPD mit 40 % bundesweit vorn.

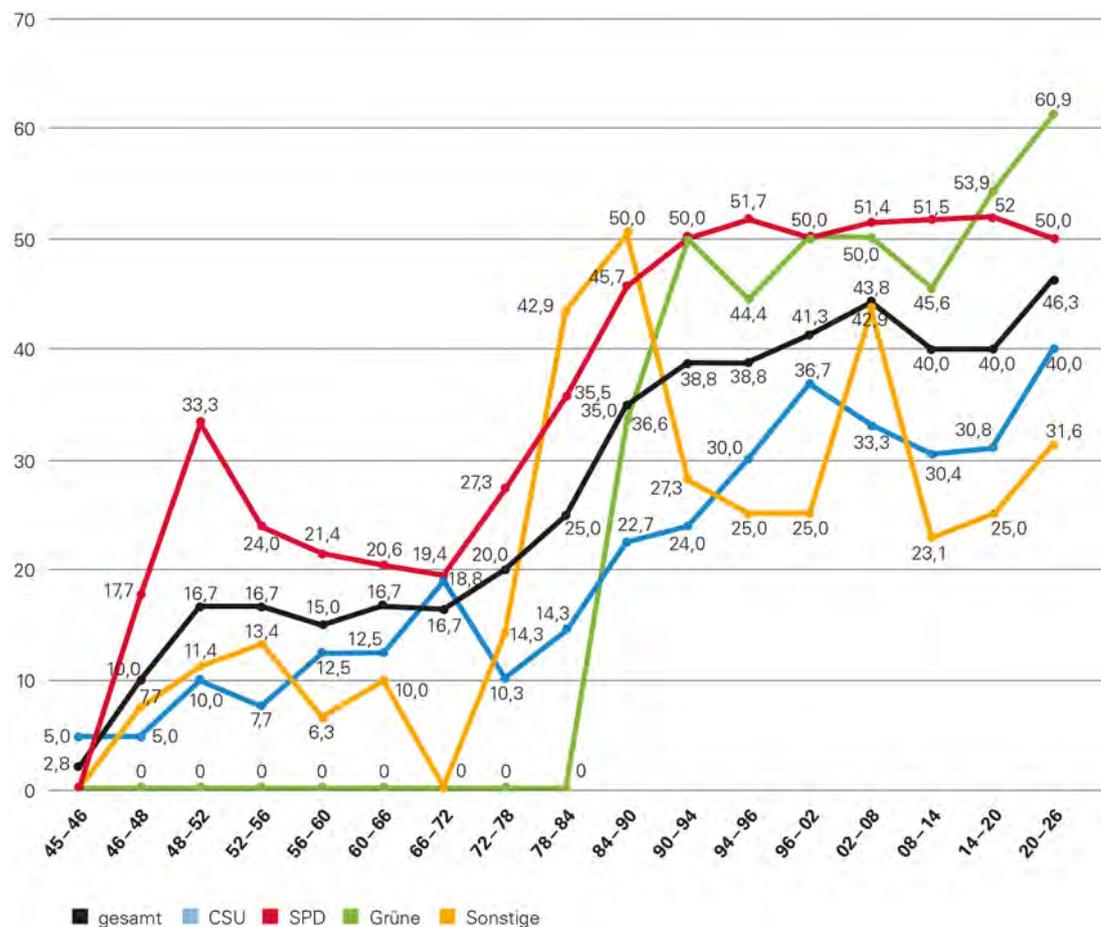
²¹⁸ Die Zahlen beziehen sich auf: „Heinrich-Böll-Stiftung (2017). Genderranking deutscher Großstädte 2017“ und die Zahlen aus dem Münchner Stadtrat aus dem gleichen Zeitraum.

5.4.3 Anteil von Frauen und Männern in der Münchner Kommunalpolitik

Im Folgenden werden erstmals Daten zu Stadträtinnen in München seit 1945 präsentiert, die das Stadtarchiv für den Bericht zur Verfügung gestellt hat.²¹⁹

Abb. 5.4.3.1 / Frauenanteil der gewählten Stadträt_innen für den Münchner Stadtrat von 1945 bis 2020 und Frauenanteil der gewählten Stadträt_innen innerhalb der Parteien in %

Quelle: LH München, Stadtarchiv 1945–2008 <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Stadtarchiv/Chronik/1945.html>, Aufruf: 11.02.2020 <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Stadtarchiv/Chronik/1952.html>, Aufruf: 11.02.2020 LH München, Statistisches Amt, 1984–2014, <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtinfos/Statistik/Wahlen.html>, Aufruf: 11.02.2020 2014 LH München, https://www.wahlen-muenchen.de/ergebnisse/wahl-des-stadtrats/endgueltig/internet/gesamt/wahlkreisbewerber_gemeinde-162-mnchen_gesamt.html, Aufruf: 15.04.2020, 2020, Landeshauptstadt München, <https://www.wahlen-muenchen.de/ergebnisse/20200315stadratswahl/index.html>, Aufruf: 15.04.2020 eigene Berechnung, eigene Darstellung



²¹⁹ Bei den Daten geht die Gleichstellungsstelle für Frauen davon aus, dass sie den Anteil der Stadträtinnen zu Beginn der jeweiligen Legislaturperiode wiedergeben und nicht das Wahlergebnis. In den allermeisten Fällen ist dies sicher identisch. Die Daten für 2020 entsprechen dem Wahlergebnis und nicht der Besetzung des Münchner Stadtrates am 01.05.2020. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass 37 Frauen gewählt wurden, was 46,3 % entspricht, aber nur 36 Frauen in den Stadtrat einzogen (45,0 %), da eine Frau der Gewählten der CSU, das Mandat nicht antrat. Bei den gewählten Kandidat_innen hat die CSU einen Frauenanteil von 40,0 %. Der Frauenanteil derjenigen, die am 01.05.2020 in den Stadtrat einzogen, beträgt 35,0 %.

Abbildung 5.4.3.1 zeigt den Frauenanteil der gewählten Stadträt_innen für den Münchner Stadtrat von 1945 bis 2020 und den Frauenanteil der gewählten Stadträt_innen innerhalb der Parteien in %. Die schwarze Linie stellt den Frauenanteil im Münchner Stadtrat insgesamt dar. Unter den 36 Stadtratsmitgliedern des 1945 provisorisch einberufenen Stadtrates war eine Frau, dies entspricht 2,8 %. Der Anteil der Stadträtinnen wuchs in den nächsten Jahren kontinuierlich an. Einen starken Anstieg gab es mit der Wahl 1978 mit 25,0 % und mit der Wahl 1984 mit 36,3 %. 2020 lag der Anteil der Stadträtinnen

bei 46,3 %. Bei der CSU (blaue Linie) gab es einen kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils zwischen 1945 (5,0 %) und 1996 (36,7 %). Danach ging der Frauenanteil wieder zurück auf 30,8 % im Jahr 2014 und stieg 2020 auf 40,0 %. Bei der SPD (rote Linie) stieg der Frauenanteil kontinuierlich von 0,0 % im Jahr 1945 auf 52,0 % im Jahr 2014 und sank 2020 leicht ab, auf 50,0 %. Das Bündnis 90/Die Grünen (grüne Linie) ist seit 1984 im Stadtrat vertreten. Bei dieser Wahl hatten sie nur einen Frauenanteil von 33,3 %. Danach stieg der Frauenanteil auf 53,9 % bei der Wahl 2014 und auf 60,9 % bei der Wahl 2020. Bei den sonstigen Gruppierungen (orange Linie) war der Frauenanteil von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. Das liegt daran, dass das politische Spektrum von AfD, Bayernpartei, BIA, Republikaner bis KPD und Linken sehr groß ist und gleichfalls die Anzahl der Stadtratsmitglieder bei den sonstigen Gruppierungen sehr stark schwankt. So lag der Frauenanteil 1966 bei 0 %, da unter den acht Stadtratsmitgliedern keine Frau war. 1984 lag der Frauenanteil bei den „Sonstigen“, in diesem Fall die FDP, bei 50,0 %, da unter den vier Stadtratsmitgliedern der FDP zwei Frauen waren.

Der hohe Frauenanteil von 35,0 % im Münchner Stadtrat machte 1985 den Beschluss der Einrichtung der Gleichstellungsstelle für Frauen möglich. „Unter der Überschrift ‚Gleichberechtigung – amtlich überwacht‘ berichtete die Süddeutsche Zeitung am 17.01.1985 von dem Stadtratsbeschluss am Tag zuvor, der mit den Stimmen von SPD und Grünen zur Gründung der Gleichstellungsstelle für Frauen führte. Vier Stunden lang diskutierte der Stadtrat, CSU und FDP sprachen von ‚grandioser Geldverschwendung‘ und von einem ‚simplen Modeartikel‘. Schließlich beschloss die Mehrheit die Einrichtung der Stelle trotzdem – gegen die Stimmen der CSU.“²²⁰ Die damals im Stadtrat diskutierten Gegenargumente konnten durch die Praxis der Gleichstellungsarbeit und die erheblichen Vorteile, die Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft daraus gezogen haben, sehr schnell entkräftet werden.

Wahlergebnisse bei den Kommunalwahlen 2020

Aufgrund der Ergebnisse der Kommunalwahl am 15.03.2020 stieg der Frauenanteil des Münchner Stadtrates von 40,0 % auf 46,3 %. Der Frauenanteil von Bündnis 90/Die Grünen stieg von 53,9 % auf 60,9 %. Auch der Frauenanteil der CSU stieg von 30,8 % auf 40,0 % und der der SPD sank leicht von 52,0 % auf 50,0 %.

Bei den sonstigen Parteien und Gruppierungen stieg der Frauenanteil von 25,0 % auf 31,6 %.²²¹

Der Frauenanteil bei der Kommunalwahl 2020 sähe wie folgt aus, wenn die Wähler_innen die Listen gewählt und nicht kumuliert und panschiert hätten: Der Frauenanteil läge bei 45,5 %, also um 1,3 Prozentpunkte niedriger. Bei den Grünen läge der Frauenanteil um 8,7 Prozentpunkte niedriger, d. h. die Wähler_innen der Grünen haben Frauen vorgehäufelt. Bei der CSU war der Frauenanteil auf der Kandidat_innenliste bei 45,0 %. Damit haben die Wähler_innen der CSU Männer um 5,0 Prozentpunkte vorgehäufelt. Bei der SPD und den sonstigen Parteien und Gruppierungen gibt es in Bezug auf den Frauenanteil keinen Unterschied zwischen Kandidat_innenliste und Wahlergebnis.²²²

Die o. g. Darstellung erfolgte auf der Grundlage der Wahlergebnisse. Die Besetzung des Münchner Stadtrates unterscheidet sich leicht zu Beginn der Legislaturperiode am 01.05.2020. Es wurden 37 Frauen gewählt (46,3 %). Jedoch zogen nur 36 Frauen in den Stadtrat ein (45,0 %), da eine Frau der Gewählten der CSU, das Mandat nicht antrat. Dadurch beträgt der Frauenanteil bei der CSU nur 35,0 %, statt 40,0 %. Die Fraktion Die Grünen – Rosa Liste hat einen Frauenanteil von 53,3 %, statt 60,9 % bei Bündnis 90/Die Grünen und die Fraktion von SPD/Volt hat einen Frauenanteil von 47,4 %, statt 50,0 % bei der SPD. Der Frauenanteil der sonstigen Parteien und Gruppierungen ist von 31,6 % auf 35,3 % gestiegen, da die Stadträte der Rosa Liste und Volt, jetzt bei Bündnis 90/Die Grünen und der SPD mitgerechnet werden.

Wie sich der Abbildung 5.4.3.1 entnehmen lässt, stieg der Frauenanteil im Münchner Stadtrat in den folgenden Legislaturperioden langsam aber stetig an. Bei den Stadtratswahlen 1978 waren elf von 31 Fraktionsmitgliedern der SPD Frauen. Mit 35,5 % hatte die SPD den höchsten Frauenanteil aller Rathausfraktionen. Ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils im Münchner Stadtrat ist im Jahr 1984 zu verzeichnen. Die CSU zog mit 35 Sitzen, davon acht Frauen (entspricht 22,9 %) in den Stadtrat ein. Die SPD hatte gleichfalls 35 Sitze, davon 17 Frauen, das entspricht mit 48,6 % und fast der Hälfte der Mandate. Die FDP hatte vier Sitze, von denen zwei mit einer Frau besetzt waren, was einem Frauenanteil von 50,0 % entspricht. Die Grünen zogen das erste Mal mit sechs Sitzen, davon zwei Frauen (entspricht 33,3 %) in den Münchner Stadtrat ein. Zu ihnen gehörte Sabine Csampai, die 1990 die erste Münchner Bürgermeisterin wurde.

²²⁰ Süddeutsche Zeitung (2019). *Arbeiten für mehr Gleichheit: „Die Kämpfe sind immer hart gewesen“*.

²²¹ LH München, KVR (2020). *Wahl des Stadtrats 2020*

²²² Ebd.

Fazit Der Anteil der in den Münchner Stadtrat gewählten Frauen ist seit 1945 von 2,8 % auf 46,3 % in 2020 kontinuierlich gestiegen. Der Frauenanteil hängt stark von der gleichstellungspolitischen Ausrichtung einer Partei ab. Bei Parteien mit einer Quotenregelung wie bei den Grünen und der SPD ist der Frauenanteil hoch und entspricht in München dem Frauenanteil in der Bevölkerung.

Exkurs: Frauen, die in den ersten Legislaturperioden nach 1945 in den Stadtrat einzogen

„Am 4. Mai 1945, wenige Tage nachdem die US-Truppen in München einmarschiert waren, ernannte die amerikanische Militärregierung den katholisch-konservativ geprägten Karl Scharnagl – er stand bereits vor der NS-Zeit an der Spitze der Stadt – zum Oberbürgermeister. Scharnagl berief am 01. August einen provisorischen Stadtrat ein, der 36 ehrenamtliche Mitglieder hatte, darunter zehn ehemalige Häftlinge des Konzentrationslagers Dachau. In dem Gremium saß lediglich eine Frau: Zita Zehner.“²²³ Das entspricht einem Frauenanteil von 2,8 %. Zita Zehner, nach der in München in Au-Haidhausen ein Platz benannt²²⁴ ist, wurde von der Militärregierung in den Münchner Stadtrat berufen. Im Frühjahr 1946 wurde sie für die CSU bei den ersten Kommunalwahlen in den Stadtrat gewählt. Im Dezember 1946 zog sie für die CSU in den Landtag ein, in dem es unter 180 Abgeordneten lediglich drei Frauen gab. Aufgrund ihrer Arbeit im bayerischen Parlament, dem sie bis 1970 angehörte, legte sie ihr Stadtratsmandat nieder.²²⁵

Mit Zita Zehner 1946 in den Stadtrat gewählt wurden, die SPD-Stadträtinnen Paula Breitenbach, Franziska Reindl und Viktoria Weber sowie Adelheid Ließmann von der KPD. Centa Hafenbrädl von der CSU zog als Nachrückerin der CSU für Zita Zehner in den Stadtrat ein.²²⁶ Sechs von 46 Stadträtinnen waren Frauen, dies entspricht einem Anteil von 13,0 %. Nach Paula Breitenbach ist in München ein Weg²²⁷ und nach Centa Hafenbrädl²²⁸ eine Straße benannt. Centa Hafenbrädl wurde nach dem Zweiten Weltkrieg Leiterin der Münchner Nothilfe. Dem Stadtrat gehörte sie von 1947 bis 1970 an. Nach Franziska Reindl

ist in München ein Platz benannt.²²⁹ Sie gehörte von 1925 bis 1933 und von 1946 bis 1952 dem Münchner Stadtrat an. Adelheid Ließmann engagierte sich in der Weimarer Zeit in der Gewerkschaft und war Mitglied des Kommunistischen Jugendverbands. Sie beteiligte sich an Aktionen gegen die Nationalsozialisten. Bereits am 10. April 1933 wurde Adelheid Ließmann, ebenso wie ihr Vater, verhaftet. Nach einiger Zeit kam sie frei, aber schon im November 1934 wurde sie wieder inhaftiert. Später deportierte man sie ins Konzentrationslager Moringen, aus dem sie nach einem halben Jahr aus gesundheitlichen Gründen entlassen wurde. Nach dem Krieg fand Adelheid Ließmann eine Anstellung bei der Stadt. Später wurde sie Leiterin des städtischen Leihamts. Für die Kommunistische Partei saß sie bis 1953 im Stadtrat.²³⁰

Dr. Hildegard Hamm-Brücher begann ihre politische Karriere 1948 als FDP-Stadträtin. Sie gehörte von 1948 bis 1956 dem Stadtrat von München an und war von 1950 bis 1966 sowie von 1970 bis 1976 Mitglied des Bayerischen Landtags. Von 1976 bis 1982 war sie Staatsministerin im Auswärtigen Amt und von 1976 bis 1990 Mitglied des Deutschen Bundestags. Sie kandidierte 1994 für die FDP für das Amt der Bundespräsidentin.²³¹ Mit ihr zogen 1948 neun weitere Frauen in den Stadtrat ein. Mit 10 von 60 Stadträtinnen und Stadträten betrug der Frauenanteil 16,7 %. In der 2. Legislaturperiode zogen neben den bereits genannten Frauen Paula Breitenbach (SPD), Centa Hafenbrädl (CSU), Adelheid Ließmann (KPD), Franziska Reindl (SPD) und Viktoria Weber (SPD), vier neue in den Stadtrat ein: Rosa Aschenbrenner (SPD), die von 1920 bis 1932 dem Bayerischen Landtag angehörte (nach ihr ist in München eine Straße benannt),²³² Editha Hoereth-Menge (SPD; parteilos), eine bekannte Friedensaktivistin, Käthe Sand (KPD) und Käthe Seyfferth (WAV/Gruppe Hoellerer).

223 Görl, Wolfgang (2018). *Diese Frauen gestalteten die Stadtpolitik nach 1945.*

224 LH München, Kommunalreferat, Geodatenservice (1999). *Zita-Zehner-Platz.*

225 Görl, Wolfgang (2018). *Diese Frauen gestalteten die Stadtpolitik nach 1945.*

226 Ebd.

227 *Stadtgeschichte München, Münchner Straßenverzeichnis (o. J.). Paula-Breitenbach-Weg.*

228 LH München, Kommunalreferat, Geodatenservice (2006). *Centa-Hafenbrädl-Straße.*

229 *Stadtportal München (o. J.). Münchner Straßenverzeichnis. Franziska-Reindl-Platz.*

230 Görl, Wolfgang (2018). *Diese Frauen gestalteten die Stadtpolitik nach 1945.*

231 *Haus der Bayerischen Geschichte (o. J.). Hamm-Brücher (bis 1954 Brücher), Dr. Hildegard.*

232 LH München, Kommunalreferat, Geodatenservice (2002). *Rosa-Aschenbrenner-Bogen.*

Stadträt_innen mit Migrationshintergrund

2009 hatten acht von 80 Stadträt_innen einen Migrationshintergrund, davon drei Frauen.²³³ 2017 waren es sieben Stadträt_innen mit Migrationshintergrund, davon fünf Frauen.²³⁴ Menschen mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zum Anteil in der Gesamtbevölkerung im Münchner Stadtrat deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund ist bei den Stadträtinnen zwischen 2009 und 2017 deutlich gestiegen. Systematische Datenerhebungen zu Stadträt_innen mit Behinderungen und/oder sexueller Identität liegen nicht vor.

Für die Kommunalwahl 2020 liegt noch keine Erhebung vor.

²³³ LH München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (2011). *Interkultureller Integrationsbericht 2010*. S. 82.

²³⁴ LH München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (2018). *Interkultureller Integrationsbericht 2017*. S. 124.

Frauenanteil in den Bezirksausschüssen²³⁵

Der Abbildung 5.4.3.2 ist zu entnehmen, wie es sich mit dem Frauenanteil in den Bezirksausschüssen nach der Wahl 2020, verhält. In den Stadtteilparlamenten ist der Frauenanteil mit 48,2 % etwas höher als im Münchner Stadtrat (46,3 %). Nach der Kommunalwahl 2014 lag er mit 42,0 % gleichfalls leicht höher als im Münchner Stadtrat (40,0 %).²³⁶

Abb. 5.4.3.2 / Frauenanteil in den Bezirksausschüssen nach der Kommunalwahl 2020

Quelle: Landeshauptstadt München, Kreisverwaltungsreferat (2020). https://www.wahlen-muenchen.de/ergebnisse/20200315bezirksausschusswahl/ergebnisse_gemeinde_162.html, Aufruf: 30.03.2020, eigene Darstellung

	Mitglieder insgesamt davon Frauen in %			CSU insgesamt Frauen CSU		Die Grünen insgesamt Frauen Die Grünen		SPD insgesamt Frauen SPD		Parteilos / andere insgesamt Frauen Parteilos / andere	
Altstadt-Lehel / 01	15	8	53,3	4	2	6	4	3	2	2	0
Ludwigvorstadt-Isarvorstadt / 02	25	12	48,0	4	1	11	5	4	3	6	3
Maxvorstadt / 03	25	11	44,0	5	1	12	7	5	3	3	0
Schwabing West / 04	29	14	48,3	6	1	12	7	6	5	5	1
Au-Haidhausen / 05	27	14	51,9	5	2	13	8	5	3	4	1
Sendling / 06	21	11	52,4	4	2	9	6	6	3	2	0
Sendling-Westpark / 07	27	12	44,4	7	2	10	6	6	4	4	0
Schwanthalerhöhe / 08	17	8	47,1	2	1	8	4	3	2	4	1
Neuhausen-Nymphenburg / 09	41	22	53,7	9	5	16	9	8	6	8	2
Moosach / 10	25	12	48,0	7	4	7	4	7	3	4	1
Milbertshofen-Am Har / 11	33	16	48,5	8	4	9	4	10	6	6	2
Schwabing-Freimann / 12	33	14	42,4	8	2	13	7	8	4	4	1
Bogenhausen / 13	35	18	51,4	12	4	11	7	6	5	6	2
Berg am Laim / 14	21	7	33,3	6	1	6	3	5	2	4	1
Trudering-Riem / 15	31	15	48,4	11	3	10	6	6	4	4	2
Ramersdorf-Perlach / 16	45	21	46,7	14	5	13	7	12	7	6	2
Obergiesing-Fasanengarten / 17	25	12	48,0	5	2	11	7	6	3	3	0
Untergiesing-Harlaching / 18	25	13	52,0	6	2	10	6	5	4	4	1
Thalkirchen-Obersendling-Forstenried-Fürstenried-Solln / 19	37	23	62,2	11	7	12	7	8	6	6	3
Hadern / 20	23	11	47,8	8	3	7	4	5	3	3	1
Pasing-Obermenzing / 21	31	12	38,7	10	3	11	5	6	4	4	0
Aubing-Lochhausen-Langwied / 22	23	10	43,5	9	5	6	3	4	1	4	1
Allach-Untermenzing / 23	17	10	58,8	6	4	5	4	3	1	3	1
Feldmoching-Hasenberg / 24	27	10	37,0	8	2	6	3	5	2	8	3
Laim / 25	25	13	52,0	6	3	10	7	7	3	2	0
Summe	683	329	48,2	181	71	244	140	149	89	109	29
				39,23 %		57,38 %		59,73 %		26,61 %	

► CSU ► Die Grünen ► SPD ► Parteilos / andere

²³⁵ Wie beim Münchner Stadtrat wurden hier die Wahlergebnisse verwendet und nicht wer am 01.05.2020 in die Bezirksausschüsse einzog.

²³⁶ LH München Direktorium, Abteilung für Bezirksausschussangelegenheiten, eigene Berechnung

Genauso wie im Stadtrat variiert der Frauenanteil je nach Partei:

CSU: 39,2 % und damit in etwa gleich hoch wie im Stadtrat mit 40,0 %. Damit ist der Frauenanteil im Stadtrat und in den Bezirksausschüssen gestiegen. Er lag 2014 bei den Bezirksausschüssen bei 33,6 % und damit leicht höher als im Stadtrat mit 30,8 %.

Bündnis 90/Die Grünen: 57,4 % und damit leicht niedriger als im Stadtrat mit 60,9 %. Damit ist auch bei den Grünen der Frauenanteil im Stadtrat und in den Bezirksausschüssen gestiegen. Er lag 2014 bei den Bezirksausschüssen bei 53,7 % und damit etwa gleich hoch wie im Stadtrat mit 53,8 %.

SPD: 59,7 % und damit um einiges höher als im Stadtrat mit 50,0 %. Er lag 2014 bei den Bezirksausschüssen bei 46,2 % und damit niedriger als im Stadtrat mit 52,0 %.

Bei den sonstigen Parteien und Gruppierungen ist der Frauenanteil mit 26,6 % am niedrigsten und liegt unter dem Frauenanteil im Stadtrat, der bei 31,6 % liegt. Er lag 2014 bei den Bezirksausschüssen bei 29,2 %, ist also leicht gesunken. Im Stadtrat lag der Frauenanteil 2014 bei den „Sonstigen“ 2014 mit 25,0 % niedriger.

Der Frauenanteil differiert sehr stark von Stadtbezirk zu Stadtbezirk. Bei über 50,0 % liegt er in den Stadtbezirken Laim mit 52,0 %, Untergiesing-Harlaching mit 52,0 %, Sendling mit 52,4 %, Altstadt-Lehel mit 53,3 %, Neuhausen-Nymphenburg mit 53,7 %, Allach-Untermenzing mit 58,5 % und Thalkirchen-Obersendling-Forstenried-Fürstenried-Solln mit 62,2 %. Am niedrigsten ist er in Berg am Laim mit 33,3 %, Feldmoching-Hasenberg mit 37,0 % und in Pasing-Obermenzing mit 38,7 %.

Fazit Obwohl München 2020 mit einem Anteil von 46,3 % in den Stadtrat gewählten Frauen und von 47,1 % bei den Bezirksausschüssen im Verhältnis gut aufgestellt ist, gibt es trotz mehr als 100 Jahren Frauenwahlrecht noch immer viel zu tun, bis das Gleichberechtigungspostulat des Grundgesetzes auf diesem Gebiet umgesetzt ist.

5.4.4 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf

Das passiert bereits in München

2014 wurde das **Münchner Aktionsbündnis Parité in den Parlamenten** mit dem Ziel gegründet, die Verfassungsmäßigkeit der bestehenden Wahlgesetze bezüglich Geschlechtergerechtigkeit gerichtlich überprüfen zu lassen und auf eine Änderung des bestehenden Wahlrechts der Länder und des Bundes hinzuwirken. Initiiert wurde das Bündnis vom Verein für Fraueninteressen e.V. und dem Stadtbund Münchner Frauenverbände. Am 04.07.2018 sind die Frauenlisten Landesverband Bayern e. V. beigetreten. Das Münchner Aktionsbündnis reichte am 30.11.2016 Popularklage beim Bayerischen Verfassungsgericht ein. Das Aktionsbündnis wird von Frau Prof. Dr. Silke Laskowski, Universität Kassel, vertreten.²³⁷

Die **3. Münchner Frauenkonferenz „100 Jahre Frauenwahlrecht. Demokratie der Zukunft – nur mit uns!“** fand am Freitag, 30.11.2018, also genau 100 Jahre nach Verankerung des Frauenwahlrechts im Gesetz, im Alten Rathausaal statt. Die Gleichstellungsstelle für Frauen nutzte das historische Datum, um im Rahmen der Münchner Frauenkonferenz das Thema der politischen Vertretung und Wirksamkeit von Frauen zu diskutieren. Neben einem historischen Blick auf die Bedeutung des Frauenwahlrechts in Bezug auf Gesetzgebung, Rechtsprechung und die gesellschaftliche Entwicklung der Frauengleichstellung ging es vor allem um aktuelle Fragen zur Umsetzbarkeit von Frauenpolitik. Außerdem wurden die Ergebnisse der **Studie „Wählen und Gestalten – Motivationen und Einstellungen Münchner Frauen zu politischer Mitwirkung und Wahlen“** präsentiert, die anlässlich des Jubiläumsjahres in Auftrag gegeben wurde.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta umgesetzt

Die Münchner Volkshochschule (MVHS) führte am 10.12.2019 die **Veranstaltung „Verfassungsbruch in Permanenz“** durch, die sich mit der mangelnden Parität in den Parlamenten auseinandersetzte.

Weiterer Handlungsbedarf

Im Münchner Stadtrat ist der Frauenanteil von 2,4 % in 1945 auf 45,0 % in 2020 gestiegen. Er ist damit im Bundesvergleich (bei durchschnittlich 34,0 % in den Großstädten) relativ hoch. Dennoch fehlen 4,3 Prozentpunkte um im Stadtrat den entsprechenden Frauenanteil von 50,6 % in der Bevölkerung zu erreichen.

²³⁷ Mehr dazu unter <https://www.aktionsbuenndnis-parite.de/>

Bei kleineren Städten und Gemeinden ist der Frauenanteil mit durchschnittlich 24,0 % geringer.²³⁸ Im Bayerischen Landtag ist der Anteil mit 26,8 % und im Deutschen Bundestag mit 30,9 % deutlich geringer als bei den deutschen Großstädten.

Aufnahme des Frauenanteils im Münchner Stadtrat in die amtlichen Endergebnisse des Statistischen Amtes

Da die Darstellung von Fakten die Wahrnehmung schult und dies Einfluss auf das Verhalten hat, wird das Statistische Amt München gebeten, ab der Kommunalwahl 2026 den Anteil der Stadträtinnen, aufgeschlüsselt nach Partei/Gruppierung, in den amtlichen Endergebnissen der Kommunalwahl darzustellen.

Einflussfaktoren für mehr Repräsentanz von Frauen in den Parlamenten

Aus der Darstellung der Situation von Frauen in der Politik wird deutlich, dass die Umsetzung der Gleichstellung in den politischen Vertretungen nicht allein den Parteien überlassen werden kann. Dafür sind gesetzliche Regelungen erforderlich.

Beeinflusst wird der Frauenanteil in den Parlamenten u. a. durch das **Wahlrecht**. Die Repräsentanz von Frauen ist sehr stark vom Anteil der Sitze, die durch Direktmandate vergeben werden, abhängig, da die innerparteilichen Quoten für Listen-, nicht aber für Direktkandidaturen gelten. Die Parteien, die einen großen Anteil ihrer Sitze als Direktmandate generieren, wie z. B. die CSU in Bayern, haben einen niedrigeren Frauenanteil im Parlament. Dies gilt gleichfalls für die Direktwahl von Landrät_innen und von (Ober-)Bürgermeister_innen. Bei der Direktkandidatur gilt das Mehrheitswahlrecht, d. h. die Kandidatin oder der Kandidat mit den meisten Stimmen gewinnt. Die Stimmen der unterlegenen Bewerber_innen verfallen.²³⁹

Wie aus der Abb. 5.4.2.1 „Frauenanteil an Ratsmitgliedern nach Partei, bundesweit und im Münchner Stadtrat“ hervor geht, hängt der Frauenanteil stark von der **Aufstellungspraxis der Parteien** ab. Sowohl bei den Grünen als auch bei den Linken gibt es eine Frauenquote von 50 %. Bei der SPD müssen bei Listenaufstellungen und Ämterbesetzungen mindestens 40 % der Plätze an Frauen vergeben werden. Darüber hinaus sieht die Satzung ein Reißverschlussprinzip für Bundestags- und Europawahlen vor, was einer 50-%-Quote entspricht.²⁴⁰

Die Satzung der CDU sieht vor, dass Frauen an Parteiämtern in der CDU und an öffentlichen Mandaten mindestens zu einem Drittel beteiligt sein sollen.²⁴¹ Die CSU führte 2010 eine verpflichtende Frauenquote von 40 % auf der Ebene des Parteivorstandes sowie bei den Bezirksvorständen ein. Bei der FDP existiert keine Frauenquote.²⁴² Der Frauenanteil der FDP im Bundestag beträgt 22,5 %.²⁴³ Die AfD lehnt eine Frauenquote generell ab.²⁴⁴ Der Frauenanteil der AfD im Bundestag beträgt 11,0 %.²⁴⁵ Sowohl die FDP als auch die CSU haben im Bayerischen Landtag nur einen Frauenanteil von 9,0 %.²⁴⁶

In einigen EU-Ländern wurden bereits gesetzliche Regelungen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages erlassen.

Gesetzliche Regelungen anderer EU-Länder

In acht EU-Staaten gibt es inzwischen Regelungen mit einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe der Geschlechterparität bei der Aufstellung von Wahllisten der politischen Parteien. Zu diesen Ländern gehören Belgien, Frankreich, Griechenland, Irland, Polen, Portugal, Slowenien und Spanien. In Frankreich ging der Einführung des Parité-Gesetzes im Jahr 2000 eine Verfassungsänderung voraus.²⁴⁷ Die Parteien sind verpflichtet Reißverschlusslisten für die Europawahl und die regionalen und kommunalen Wahlen vorzulegen. Ist das nicht der Fall, wird dies durch Kürzungen bei der staatlichen Parteienfinanzierung sanktioniert. Das Gesetz zeigt Wirkung: 44,4 % der französischen Europaabgeordneten, 47,6 % der Mitglieder von Regionalparlamenten und 48,5 % der Mitglieder von kommunalen Parlamenten sind Frauen.²⁴⁸

Leider ist das Gesetz in Bezug auf den Anteil der Frauen in der Nationalversammlung Frankreichs nicht erfolgreich. Er liegt lediglich bei 19,0 %, „denn die Parteien – sowohl die konservative UMP als auch die sozialistische PS – nahmen lieber finanzielle Einbußen in Millionenhöhe

238 Lukoschat, Helga & Belschner, Jana (2017, 2. Auflage). *Macht zu gleichen Teilen*. S. 8.

239 Ebd. S. 12.

240 Ebd. S. 14.

241 CDU (2019). *Statutenbroschüre der CDU Deutschlands*. S. 12, § 15, Abs. 2. *Gleichstellung von Frauen und Männern*.

242 Reuß, Anja (2018). *Sogar die CSU ist weiter als die FDP*. In *Süddeutsche Zeitung* 18.04.2018.

243 *Deutscher Bundestag* (2019). *Abgeordnete. Frauen und Männer*.

244 *AfD kompakt* (2019) *Abgeordnete: AfD setzt auf Qualität statt Quote*.

245 *Deutscher Bundestag* (2019). *Abgeordnete. Frauen und Männer*.

246 *Bayerischer Landtag* (2019). 18. *Wahlperiode*, Drucksache 18/51 vom 12.01.2019. S. 6.

247 König, Doris (2019). *100 Jahre Frauenwahlrecht – Erfolg für die Frauen damals und Verpflichtung für uns heute*.

248 Lemke, Ulrike (2018). *Die Idee eines Paritätsgesetzes in Deutschland*.

in Kauf, anstatt die Wahlkreise paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.“²⁴⁹

Gesetzesinitiativen in Bayern, Brandenburg und Thüringen

Auch in Deutschland gab es bereits Gesetzesinitiativen zur Parität in Bayern, Brandenburg und in Thüringen.

Bayern

Die SPD brachte am 12.01.2019 den „Gesetzentwurf zur Änderung des Landeswahlgesetzes und des Zuständigkeitsgesetzes – Einführung paritätischer Vorgaben im Landeswahlrecht“ in den Bayerischen Landtag ein. Hier ist eine paritätische Besetzung der Wahlkreislisten „mit den sich bewerbenden Personen durch die abwechselnde Reihung von Bewerberinnen und Bewerbern (eine Frau, ein Mann oder ein Mann, eine Frau) vorgesehen, soweit ausreichend Vertreterinnen bzw. Vertreter des jeweiligen Geschlechts zur Wahl stehen.“²⁵⁰

Das Bündnis 90/Die Grünen brachte am 29.01.2019 den „Gesetzentwurf zur Änderung der Verfassung des Freistaates Bayern und des Landeswahlgesetzes – Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Wahlrecht“ in den Bayerischen Landtag ein. Der darin formulierte Lösungsvorschlag ist sehr weitreichend: Die Verfassung und das Landeswahlgesetz sollen geändert werden. Eine Frauenquote von mindestens 50 % soll sowohl für die Staatsregierung als auch für den Landtag erreicht werden. Dazu soll die Zahl der Stimmkreise halbiert werden. Zur Wahl in den Stimmkreisen sollen von jeder Partei jeweils ein Mann und eine Frau bzw. ein diverser Mensch kandidieren. Darüber hinaus sollen die Wahlkreislisten mit jeweils mindestens zur Hälfte Frauen und diversen Menschen aufgestellt werden.²⁵¹ Beide Gesetzesentwürfe wurden am 02.04.2019 vom Plenum des Bayerischen Landtags abgelehnt.

Brandenburg

Das Land Brandenburg beschloss am 12.02.2019 das „Zweite Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Landeswahlgesetzes – Parität-Gesetz“. Das Gesetz sieht eine geschlechterparitätische Landesliste vor.²⁵²

Thüringen

Am 30.07.2019 beschloss das Land das „Siebte Gesetz zur Änderung des Thüringer Landeswahlgesetzes – Einführung der paritätischen Quotierung.“²⁵³ Aufgrund der Klage der AfD hat das Thüringer Verfassungsgericht das Landesgesetz im Juli 2020 für nichtig erklärt. „Der Richterspruch fiel knapp aus: Zwei Richterinnen und ein Richter stimmten gegen das Urteil, das von einer Mehrheit aus sechs männlichen Richtern getragen wird.“²⁵⁴

²⁴⁹ Lukoschat, Helga (2014). *Parité in der Politik – Erfahrungen aus Frankreich und Impulse für Deutschland*.

²⁵⁰ Bayerischer Landtag (2019). 18. Wahlperiode, Drucksache 18/51 vom 12.01.2019

²⁵¹ Bayerischer Landtag (2019). 18. Wahlperiode, Drucksache 18/206 vom 29.01.2019.

²⁵² Land Brandenburg (2019). *Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg*, 30 Jahrgang, Nr. 1.

²⁵³ Land Thüringen (2019). *Gesetz und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen*, 2019, Nr. 9, S. 322.

²⁵⁴ Janisch Wolfgang (2020). *Thüringen. Quotenregel gekippt*. *Süddeutsche Zeitung* 16.07.2020

5.5 Starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsgremien

Studien belegen, dass eine heterogene Zusammensetzung in Führungsgremien bessere Entscheidungsprozesse gewährleistet und damit auch bessere Organisationsergebnisse verbünden sind. Auch widerspricht ein geringer Frauenanteil einer geschlechtergerechten Teilhabe.²⁵⁵ Doch sowohl in Aufsichtsräten als auch in Vorständen von ehrenamtlichen Vereinen sind Frauen bisher stark unterrepräsentiert.

5.5.1 Aufsichtsräte

Auswirkungen von Frauen auf den Unternehmenserfolg

Die Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg“ arbeitete mit Daten der DAX-Familie (der damals 160 größten und umsatzstärksten börsennotierten deutschen Aktiengesellschaften: DAX, MDAX, SDAX, TecDAX) aus den Jahren 2002 bis 2010. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen positiv auf Betriebe mit hohem Frauenanteil unter den Gesamtbeschäftigten führt. „Frauen in der Belegschaft fühlen sich durch ein stärker mit Frauen besetztes Spitzengremium besser repräsentiert und so enger an das Unternehmen gebunden.“ Dazu kommt, dass besonders motivierte, leistungs- und aufstiegsorientierte Frauen diese Unternehmen als die richtigen Arbeitgeber empfinden und sich das auf die Wahl ihres Arbeitgebers auswirkt. Gleichzeitig bringen Frauen in den Leitungsgremien von Unternehmen, die ihre Produkte und Leistungen vorwiegend an private Kund_innen verkaufen „in besonderem Maße marktseitige Kompetenzen in den Aufsichtsrat ein, weil hier die Entscheider auf Kundenseite oft ebenfalls Frauen sind. Gerade die Kommunikation mit diversifizierten Kundensegmenten erfordert diverse Führungsgremien.“²⁵⁶

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)

Von einem Frauenanteil von 50,0 % in Spitzenführungspositionen war Deutschland 2013 weit

entfernt. 2013 waren nur 15,1 % der Aufsichtsratspositionen der Top-200-Unternehmen in Deutschland mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen im Bundesdienst lag 2012 bei 30,0 %, in den obersten Bundesbehörden sogar nur bei 27,0 %. Die von politischer Seite initiierten freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen hatten nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt.²⁵⁷

So heißt es in der Problem- und Zieldarstellung des am 01.05.2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG). Ziel des Gesetzes ist es den in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) niedergelegte Gleichberechtigungsgrundsatz von Frauen und Männern umzusetzen. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG fördert der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Im Gesetzesentwurf wird als Lösung Folgendes aufgezeigt: „Erforderlich sind gesetzliche Regelungen, die den Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in der Bundesverwaltung, in den Gerichten des Bundes sowie in Gremien im Einflussbereich des Bundes signifikant erhöhen und damit das verfassungsrechtlich verankerte Grundrecht auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auch für den Bereich der Führungspositionen erfüllen.“²⁵⁸

„Das FüPoG basiert für Unternehmen sowie für Gremien, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann, auf drei Säulen und wirkt auf tatsächliche Gleichstellung hin:

1. Seit dem 01.01.2016 ist für Aufsichtsräte von Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, ein fester Mindestanteil an Frauen und Männern von 30,0 % festgelegt.
2. Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, sind verpflichtet, Zielgrößen²⁵⁹ für die Zusammensetzung des geschäftsführenden Organs, des Aufsichtsrats sowie der beiden

²⁵⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Justiz und für Verbraucherschutz (2015). Fragen und Antworten zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

²⁵⁶ Ebd. S. 7f.

²⁵⁷ Deutscher Bundestag (2015). Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Drucksache 18/3784.

²⁵⁸ Ebd.

²⁵⁹ Mit Zielgrößen ist der Frauenanteil in dem jeweiligen Gremium am Ende der festgelegten Frist gemeint. Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen besteht üblicherweise in einem Prozentsatz.

obersten Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs festzulegen. Zugleich sind die Unternehmen verpflichtet, sich Fristen für die angestrebte Erreichung der Zielgrößen zu setzen, die bei der erstmaligen Festlegung (zum 30.09.2015) nicht länger als bis zum 30.06.2017 dauern dürfen. Die darauffolgenden Fristen dürfen fünf Jahre nicht überschreiten.

3. Die Bundesregierung ist verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, ab 2016 sukzessive eine Geschlechterquote von 30,0 % zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Ab dem Jahr 2018 ist es Ziel, diesen Anteil weiter auf 50,0 % zu erhöhen. Für wesentliche Gremien, in die der Bund Mitglieder entsendet, gelten entsprechend gestaffelte Ziele.²⁶⁰

Frauenanteil in Aufsichtsräten. Entwicklungen nach Inkrafttreten des Gesetzes

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt 2017 in einer Presseerklärung fest: „Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zeigt sich: die Quote wirkt. Alle Unternehmen, die unter die Regelung der festen Quote fallen und 2016 neue Aufsichtsratsposten zu besetzen hatten, haben sich an die feste Quote gehalten. Sofern nicht schon ein Frauenanteil von 30 Prozent erreicht war, wurden frei werdende Aufsichtsratsposten durchgehend mit einer Frau nachbesetzt.“²⁶¹

Auch bei der zweiten Säule, d. h. Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen wirkt das Gesetz. „Rund 70 % (Mittelwert) der hier betrachteten Unternehmen haben sich Zielgrößen gesetzt. Die untersuchten börsennotierten Unternehmen setzen sich größtenteils Ziele für alle Ebenen. Die Ziele für Aufsichtsräte und die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sind im Wesentlichen ambitioniert gesetzt.“²⁶²

²⁶⁰ Deutscher Bundestag (2017). Drucksache 18/11500. Erste jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. S. 5.

²⁶¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). 05.05.2017 Hintergrundmeldung: Frauen und Arbeitswelt. Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft.

²⁶² Deutscher Bundestag (2017). Drucksache 18/11500. Erste jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. S. 7.

Zur dritten Säule: „Die Institutionen des Bundes waren verpflichtet, bis spätestens zum 30.06.2015 eine Aufstellung der Aufsichts- und wesentlichen Gremien auf ihren Internetseiten zu veröffentlichen und bei jedem Gremium anzugeben, wie viele der Mitglieder der Bund bestimmen kann. Die Anteile von Frauen und Männern zum Stichtag 31.12.2016 werden auf Basis der gesetzlichen Verpflichtung erstmals in der nächsten jährlichen Information dargestellt werden können.“²⁶³

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten in der freien Wirtschaft verhält sich wie folgt: In den Aufsichtsräten der 30 DAX-Unternehmen lag der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite 2009 bei 6,5 % und 2010 bei 7,4 %. 2011 waren es 11,0 % und 2012 14,8 % Frauen auf Anteilseignerseite. Für 26 der 30 DAX-Unternehmen gilt seit 2016 die gesetzliche Quote von 30,0 %. Die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten der 30 DAX-Unternehmen ist bis 2017 (Stand: 19.10.2017) mit 30,7 % auf der Anteilseignerseite, d. h. nach Inkrafttreten des Quotengesetzes, deutlich gestiegen. D. h. obwohl das Gesetz nicht mit Sanktionen versehen ist, zeigt es Wirkung.²⁶⁴

Der Women-on-Board-Index 185 von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR), der durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird, bildet den prozentualen Anteil von Frauen im Aufsichtsrat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten sowie der voll mitbestimmten im regulierten Markt notierten Unternehmen ab. Dieser lag 2017 bei 25,9 % und 2018 bei 28,1 %.²⁶⁵ In diesem Index sind die Unternehmen der ersten Säule des Gesetzes, also mit einer gesetzlich festgelegten Quote von 30,0 %, und die der zweiten Säule abgebildet, die selbst eine Zielgröße vorgeben müssen. Bei den Aufsichtsräten der öffentlichen Unternehmen ist der Frauenanteil mit 29,7 % (2018) nur unwesentlich höher. Der Public Women-on-Board-Index von FidAR misst seit 2014 jährlich auch den Fortschritt beim Frauenanteil in den Spitzenpositionen der öffentlichen Unternehmen. In der folgenden Liste lässt sich die geringe Steigerung von 25,1 % in 2014 auf 29,7 % in 2017 ablesen. Dieser Index bildet sowohl Unternehmen der ersten, zweiten und dritten Säule als auch Unternehmen ab, die nicht durch das Gesetz reguliert werden.

²⁶³ Ebd. S. 9.

²⁶⁴ Deutscher Juristinnenbund (2017). Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2017 – Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen. S. 8 ff.

²⁶⁵ FidAR (2017). Frauen in die Aufsichtsräte. Women-on-Board-Index 185. FidAR (2018). Frauen in die Aufsichtsräte. Women-on-Board-Index 185

Abb. 5.5.1.1 / Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland. Stand, jeweils 01.01.

	Anzahl der Unternehmen	Frauenanteil in %
2014	191	25,1
2015	328	26,5
2016	363	28,4
2017	415	29,7
2018	424	29,7

Quelle: Public Women-on-Board-Index von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) 2014–2018

Die Europäische Ebene zum Vergleich

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten hat sich im Zeitraum von 2005 mit 10,0 % bis 2015 mit 22,0 % in den EU-28 mehr als verdoppelt.²⁶⁶ 2015 lag der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen und im Vorstand in der EU-28 bei 21,7 %. Höhere Frauenanteile in den Aufsichtsräten haben mit 25,8 % das Vereinigte Königreich, mit 26,7 % Italien, mit 29,5 % Finnland, mit 30,2 % Lettland, mit 31,7 % Schweden und mit 34,8 % Frankreich.²⁶⁷

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in München

Für keines der Unternehmen gilt die erste Säule, mit einer durch das Gesetz festgelegten Quote von 30,0 %. Abbildung 5.5.1.2 zeigt börsennotierte oder der Mitbestimmung unterliegende Unternehmen, für die die zweite Säule des Gesetzes, mit der Verpflichtung Zielgrößen festzulegen, zutrifft. In der Abbildung 5.5.1.3 wird der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten öffentlichen Unternehmen in München abgebildet, die nicht durch das Gesetz reguliert sind.

Abb. 5.5.1.2 / Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in München, gesetzlich zu Zielgrößen verpflichtet

	Anzahl der Personen gesamt	Anzahl Frauen 2018	Frauen 2018 in %	Frauen 2017 in %	Frauen 2016 in %	Frauen 2015 in %	Frauen 2014 in %	Thema behandelt in der Aufsichtsratssitzung am ...	vereinbarte Zielquoten bis ...
Flughafen München GmbH	16	5	31,6	25,0	25,0	25,0	18,6	27.10.2017	2020: 31,0%
Messe München GmbH	—	—	—	16,7	—	16,7	—	08.12.2017	2022: 22,2%
Münchener Stadtwerke	16	5	31,6	25,0	25,0	12,5	6,6	19.12.2017	2017: 37,5%
Münchener Tierpark AG	9	6	66,7	55,6	55,6	66,7	—	08.12.2017	2017: 50,0%
Städt. Klinikum München	16	6	37,5	37,5	31,7	37,5	31,6	19.12.2017	2020: 37,5%

Quelle: Public Women-on-Board-Index von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) 2014–2018, LH München, Direktorium (2018). Gleichstellungspolitik stärken 1: Freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen, Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 04.10.2018, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11795.

Fazit 2018 hatten alle öffentlichen Unternehmen in München, die gesetzlich zu einer Zielgröße des Frauenanteils im Aufsichtsrat verpflichtet sind, eine Zielgröße vereinbart. Die Flughafen München GmbH und die Stadtwerke München GmbH lagen 2018 mit 31,6 % leicht über der gesetzlichen Quote der DAX-Unternehmen. Die München Klinik gGmbH lag mit 37,5 % höher und die Münchener Tierpark AG überstieg mit 66,7 % sogar den Münchner Bevölkerungsanteil der Frauen. Die Messe München GmbH lag mit 16,7 % weit unter der gesetzlichen Quote der DAX-Unternehmen.

²⁶⁶ European Institute for Gender Equality (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015, S. 47.

²⁶⁷ Ebd. S. 105.

Abb. 5.5.1.3 / Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in München, nicht gesetzlich zu Zielgröße verpflichtet

	Anzahl der Personen gesamt	Anzahl Frauen 2018	Frauen 2018 in %	Frauen 2017 in %	Frauen 2016 in %	Frauen 2015 in %	Frauen 2014 in %	Thema behandelt in der Aufsichtsratssitzung
GEWOFAG Holding GmbH	12	7	58,3	58,3	50,0	50,0	33,3	regelmäßige Berichterstattung jeweils in der Herbstsitzung des Aufsichtsrates
GWG München mbH	12	5	41,7	41,7	41,7	41,7	50,0	regelmäßige Berichterstattung jeweils in der Herbstsitzung des Aufsichtsrates
Münchn Stift GmbH	14	5	35,7	33,3	35,7	33,3	33,3	AR Beschluss vom 17.05.2017
Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung	9	3	33,3	36,4	18,2	18,2	—	regelmäßige Berichterstattung jeweils in der Herbstsitzung des Aufsichtsrates
Münchner Verkehrsgesellschaft	9	3	33,3	33,3	33,3	22,2	—	Im Beschluss wurden nur Gesellschaften der 1. Linie berücksichtigt. Die MVG ist eine Tochtergesellschaft der SWM.
MGH Münchner Gewerbehof und Technologiezentrum mbH	10	2	20,0	20,0	20,0	20,0	—	Im Beschluss wurden nur Gesellschaften über 50 Mitarbeiter_innen berücksichtigt.
Behandlungszentrum Kempfenhausen für Multiple Sklerose Kranke GmbH	4	4	0	0	0	0	—	Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung bestehen gemäß Gesellschaftervertrag aus jeweils Vertreter_in jedes Gesellschafters, insofern begrenzter Einfluss der LHM auf die Besetzung
Gaststeig München GmbH	—	—	22,0	—	—	22,0	—	in der AR-Sitzung vom 20.06.2018 wird zu der Thematik berichtet
Münchner Volkshochschule GmbH	—	—	60,0	—	—	53,0	—	Einmal jährlich, zuletzt am 17.10.2017 Information über aktuellen Stand im Rahmen „Umsetzung des Schwerbehindertenkonzepts, der Integrationsvereinbarung und des Konzepts zur Gleichstellung“ mit Kenntnisnahme durch den AR
Olympiapark München GmbH	—	—	53,8	—	—	61,5	—	Grs. 2 x jährlich

Quelle: Public Women-on-Board-Index von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) 2014–2018 LH München, Direktorium (2018). Gleichstellungspolitik stärken 1: Freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen, Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 04.10.2018, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11795.

Fazit Kein Unternehmen der nicht gesetzlich zu Zielgrößen verpflichteten Aufsichtsgremien hat sich freiwillig eine Zielquote gegeben. Unter der gesetzlichen Zielquote der DAX-Unternehmen von 30 % liegen: Das Behandlungszentrum Kempfenhausen für Multiple Sklerose Kranke GmbH, die Münchner Gewerbehof- und Technologiezentrumsgesellschaft mbH und die Gasteig München GmbH. Etwas über der Quote liegen die Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung mbH und die Münchner Verkehrsgesellschaft mbH sowie die München Stift GmbH. Deutlich über der gesetzlichen Quote

liegen die GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH, die Olympiapark München GmbH, die GEWOFAG Holding GmbH und die Münchner Volkshochschule GmbH.

Im Beschluss „Gleichstellungspolitik stärken 1: Freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen“ der Vollversammlung des Münchner Stadtrates vom 04.10.2018, wurde die Verwaltung beauftragt, die Gesellschaften im Jahr 2022 wieder nach den Entwicklungen bei den Frauenquoten in den Führungsebenen abzufragen.

5.5.2 Stadtratsgremien

Die paritätische Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern ist eine notwendige Weichenstellung bei der gleichberechtigten Teilhabe an Entscheidungen und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags gemäß dem Grundgesetz.²⁶⁸

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat zur Sicherstellung einer paritätischen Besetzung ihrer Gremien 2013 das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz (Hmb-GremBG) erlassen.

Abb. 5.5.2.1 / Gestaffeltes Quotenmodell auf der Grundlage des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes

Gremiengröße	Sitze Frauen	Sitze Männer
2–4 Mitglieder	mindestens 1	mindestens 1
5–6 Mitglieder	mindestens 2	mindestens 2
7–8 Mitglieder	mindestens 3	mindestens 3
9 oder mehr Mitglieder	mindestens 40 %	mindestens 40 %

Abb. 5.5.2.2 / Frauenanteil Stadtratsgremien 06/2017 und 06/2020

	Stand 06/2017	06/2020
Anzahl erfasster Gremien mit Stadtratsbesetzung	123	130
Summe Stadtratssitze	651	679
Sitze Frauen	273	333
Sitze Männer	378	346
Anteil Sitze Frauen	41,9 %	49,0 %
Gremien mit zu vielen Stadträten gemäß Hamburger Modell	30	22
Gremien mit zu vielen Stadträtinnen gemäß Hamburger Modell	12	25
Anzahl der Fraktionsrückmeldungen, bei denen vom Hamburger Modell abgewichen wird	Festlegung erst seit Beschlussfassung 2018 einschlägig	43
Anzahl der Begründungen für die Abweichung		0

Die Besetzung der Stadtratsgremien in München wurde auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes analysiert.

Im Münchner Stadtrat betrug der Frauenanteil 2017 42,5 % und 2020 45,0 %.

Auf der Grundlage des Antrags Nr. 08-14 / A 04404 der SPD-Stadtratsfraktion vom 02.07.2013 wurde das Direktorium beauftragt, eine Übersicht der bisherigen Besetzung der Stadtratsgremien nach Geschlecht sowie Fraktionszugehörigkeit zu erstellen und dem Stadtrat vorzulegen.²⁶⁹ Die Rückmeldungen der Referate (Stand: 06/2017) zum Geschlecht sowie zur Zugehörigkeit der Stadträtinnen und Stadträte zu politischen Gruppierungen wurde in einer Übersicht zusammengefasst und lag dem Beschluss der Vollversammlung vom 27.11.2018 als Anlage 1 bei. Nach der Stadtratswahl 2020 wurde die Besetzung der Stadtratsgremien nach Geschlecht erneut in den Fokus genommen.²⁷⁰

Fazit Der Vergleich des Frauenanteils der Stadtratsgremien 06/2017 und 06/2020 zeigt, dass:

- in 83 von 130 Gremien der Maßstab des Hamburger Modells hinsichtlich der vom Stadtrat zu besetzenden Sitze eingehalten wird (2017: bei 81 von 123 Gremien),
- sich die geschlechtergerechte Besetzung der Gremien bezogen auf Summe aller Stadtratssitze mit mittlerweile 49 % Frauenanteil und 51 % Männeranteil (vormals: 41,9 % Frauen und 58,1 % Männer) deutlich verbessert hat.

Daraus lässt sich ableiten, dass sich der Stadtrat der Bedeutung des Themas bewusst ist und derzeit eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung weitgehend gegeben ist. Begründungen wurden bei Abweichungen vom Hamburger Modell von den Fraktionen nicht genannt.

Quelle: LH München, Direktorium (2020). Gleichberechtigung bei der Besetzung von Gremien; Vergleich der Besetzungen 2017 und 2020. Bekanntgabe in der Vollversammlung des Stadtrates vom 22.07.2020. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00911, S. 5

²⁶⁹ LH München, Direktorium & Gleichstellungsstelle für Frauen (2016). Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06202.

²⁷⁰ LH München, Direktorium (2020). Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00911.

5.5.3 Vereine

Im Unterkapitel „Vereine“ wird zunächst das Thema bürgerschaftliches Engagement von Frauen und Männern in Deutschland dargestellt. Dem folgen die Ergebnisse der Studie „Vereinslandschaft und Bürgerschaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München“.

Bürgerschaftliches Engagement von Frauen und Männern in Deutschland

In Deutschland existierten (Stand 2017) rund 600.000 Vereine, die sich durch eine enorme Heterogenität auszeichnen. Jeder dritte Verein ist in einer Großstadt mit über 100.000 Einwohner_innen zu finden und fast jede oder jeder zweite Bundesbürgerin oder Bundesbürger besitzt eine Vereinsmitgliedschaft. Die Bereiche „Sport“, „Kultur und Gesellschaft“ und „Soziales“ machen auch hier den größten Teil der Vereinslandschaft aus.²⁷¹

„Trotz der bedeutenden Gemeinwohlleistungen der Sportvereine sollte folgenden Befunden Aufmerksamkeit geschenkt werden: 13 Prozent der Vereine stimmen der Aussage gar nicht zu, dass sie sich für die Prävention sexualisierter Gewalt engagieren. Weiterhin stimmen 7 Prozent der Vereine der Aussage gar nicht zu, dass sie sich stark in der Jugendarbeit engagieren. 4 Prozent der Vereine stimmen der Aussage gar nicht zu, dass sie Familien Sport ermöglichen und familienfreundlich sein wollen, und 3 Prozent der Vereine stimmen gar nicht zu, sich für die gleichberechtigte Partizipation von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern zu engagieren. Lediglich 2 Prozent der Vereine stimmen der Aussage gar nicht zu, dass sie Menschen mit Migrationshintergrund Sport ermöglichen wollen.“²⁷²

Der Freiwilligen Survey aus dem Jahr 2014 zeigt, dass sich Männer mit durchschnittlich 45,7 % häufiger engagieren als Frauen mit 41,5 %.²⁷³ Allerdings konnte auch festgestellt werden, dass der Grad an Engagement und der Diskrepanz zwischen den Geschlechtern nach Altersgruppen, Erwerbsstatus und Haushaltskonstellationen variiert. Insgesamt liegt die für ihr Engagement aufgewandte Zeit bei Männern höher. 31,3 % der engagierten Männer wenden zehn Stunden und mehr im Monat für ihr Engagement auf und gelten damit als „hochengagiert“. Bei den Frauen macht der Teil der „Hochengagierten“ 26,8 % aus.

Die meisten Frauen (52,9 %) sind stattdessen mit einem Zeitumfang von bis zu fünf Stunden im Monat „gering engagiert“. Bei den Männern ist es ein Anteil von 44,8 %. Auffallend ist, dass erwerbstätige Männer deutlich häufiger „hochengagiert“ sind als erwerbstätige Frauen. Dieser Unterschied wird jedoch noch größer bei der Betrachtung der Haushaltskonstellationen. Keine Gruppe ist „gering engagiert“ als die der Frauen, die mindestens ein Kind im Haushalt haben. Der Anteil der „Hochengagierten“ in der Gruppe der alleinerziehenden Frauen und Frauen in Partnerschaften mit Kind liegt bei jeweils rund 16 %. Bei Männern in einem Partnerschaften mit Kind liegt der Anteil an „Hochengagierten“ bei 27,7 %. Die Kategorie der alleinerziehenden Männer entfällt. Das Engagement von Frauen ist folglich stärker mit der eigenen Lebensphase verknüpft als es bei Männern der Fall ist.²⁷⁴

Die geschlechtsspezifische Verteilung der Mitglieder unterscheidet sich zudem nach dem Haupttätigkeitsbereich der Vereine. So sind zwar sowohl Frauen als auch Männer anteilig am meisten im Bereich Sport und Bewegung freiwillig engagiert, allerdings findet sich hier auch die größte geschlechtsspezifische Differenz von 6,5 Prozentpunkten: 13,1 % der Frauen und 19,6 % der Männer engagieren sich im Sport.²⁷⁵ Insgesamt engagieren sich in den Sportvereinen rund 1,7 Millionen Mitglieder in ehrenamtlichen Positionen. Dabei werden 1,2 Millionen Positionen von Männern und 0,5 Millionen Positionen von Frauen besetzt.

Ebenfalls sind Männer anteilig häufiger in den Bereichen Unfall- oder Rettungsdienst und freiwillige Feuerwehr sowie in der Politik und der politischen Interessenvertretung als Freiwillige tätig als Frauen. Frauen sind wiederum anteilig häufiger in den Bereichen „Kirche und Religion“, „Soziales“ sowie „Schule und Kindergarten“ engagiert.²⁷⁶

27,5 % aller Engagierten üben im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandstätigkeit aus. Dabei haben Männer mit 33,0 % deutlich häufiger eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion als Frauen mit 21,7 %.²⁷⁷ Unterschiede finden sich dabei in den Altersgruppen. „In der jüngsten Altersgruppe, bei den 14- bis 29-Jährigen, ist der Anteil der engagierten Frauen und Männern mit Leitungs- oder Vorstandsfunktion allerdings ähnlich hoch. Dies ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass die

271 Krimmer, H. (Hg). (2019). *Datenreport Zivilgesellschaft*. S.13 ff.

272 Ebd. S.35.

273 Vogel, Claudia; Simonson, Julia, Ziegelmann, Jochen P. & Tesch-Römer, Clemens (2017). *Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern in Deutschland*. S. 639.

274 Ebd. S.72 f.

275 Ebd. S.83 ff.

276 Ebd. S.73 f.

277 Hagen, Christine & Simonson, Julia (2017). *Inhaltliche Ausgestaltung und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement*. S. 314.

Geschlechterdifferenzen bei der Übernahme von Leitungs- oder Vorstandsfunktionen in Zukunft geringer ausfallen könnten.“²⁷⁸ Es könnte gleichfalls sein, dass viele in diesem Alter noch keine Familie/Kinder haben.

Studie „Vereinslandschaft und Bürgerschaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München

Im Auftrag des Direktoriums der Landeshauptstadt München führte das Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung von Juni 2017 bis Februar 2018 eine Online-Befragung sowie mehrere Fallanalysen zur Soziodemographie und Gestaltung der Vereinslandschaft in der Stadt München durch. Die Ergebnisse des Berichts zeigen: In 93 % der Vereine sind sowohl Frauen als auch Männer vertreten. 5 % der Vereine sind reine Männer- und 2 % reine Frauenvereine.²⁷⁹ Mit einem durchschnittlichen Anteil von 45 % in den Münchner Vereinen gegenüber 51 % in der Gesamtbevölkerung sind Frauen im Vereinswesen dennoch leicht unterrepräsentiert.²⁸⁰

Der Bericht zeigt, dass auch in München die Beteiligung von Frauen stark von der jeweiligen Haupttätigkeit der Vereine abhängig ist. So ist der Frauenanteil an Ehrenamtlichen in den Bereichen „Selbsthilfe“ mit 72 % und „Schule und Kindergarten“ mit 62 % besonders hoch, während er bei Freizeitvereinen mit 25 % und Vereinen für berufliche und wirtschaftliche Interessen mit 26 % vergleichsweise niedrig ausfällt. In jedem zehnten Verein sind nur Männer ehrenamtlich tätig.²⁸¹

Beim Anteil von Frauen in Vorständen verhält sich wie folgt: In 39 % der Vereine sind nur bis zu 20 % Frauen in einer Vorstandsfunktion. Bei 22 % der Vereine befinden sich 21 % bis 40 % Frauen im Vorstand. In jeweils 14 % der Vereine befinden sich 41 % bis 60 % bzw. 61 % bis 80 % Frauen im Vorstand. Etwa jeder zehnte Verein (11 %) verzeichnet einen Frauenanteil im Vorstand von über 81 %.

Von den 39 % der Vereine mit einem Frauenanteil von bis zu 20 % sind 64 % Vereine mit reinem Männervorstand. Von den 11 % der Vereine, die einen Frauenanteil im Vorstand von über 80 % haben, sind 82 % Vereine mit ausschließlich Frauen im Vorstand. Daraus ergibt sich, dass in ca. zwei Drittel (66 %) der Vorstände Frauen und Männer im Vorstand mitarbeiten.²⁸²

Beim Anteil an Frauen in Vereinsvorständen muss ebenfalls nach der jeweiligen Haupttätigkeit des Vereins differenziert werden. Der Abbildung 5.5.3.1 „Frauenanteil im Vereinsvorstand nach Haupttätigkeitsbereich des Vereins“ lässt sich entnehmen, dass auch hier, wie bei den Ehrenamtlichen insgesamt, der Anteil an Frauen im Bereich „Selbsthilfe“ sowie „Schule und Kindergarten“ mit durchschnittlich 64 % bzw. 63 % am höchsten ausfällt. Schlusslichter mit jeweils unter 20 % Frauenanteil in Vereinsvorständen bilden die Bereiche „Kirche, Religion“ und „Wirtschaft und Forschung“.²⁸³

²⁷⁸ Ebd.

²⁷⁹ Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung (2018). *Vereinslandschaft und Bürgerschaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München*. S. 43.

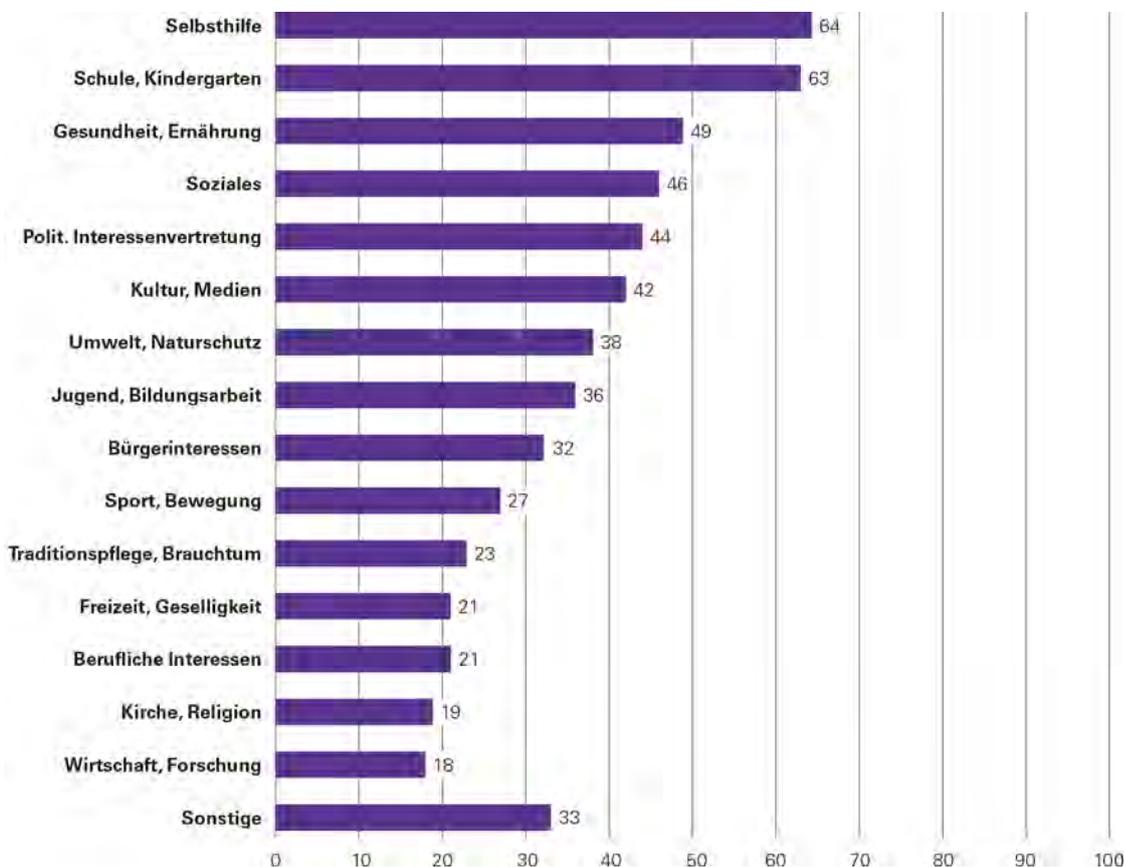
²⁸⁰ Ebd.

²⁸¹ Ebd.

²⁸² Ebd. S. 58 f.

²⁸³ Ebd.

Abb. 5.5.3.1 / Frauenanteil im Vereinsvorstand nach Haupttätigkeitsbereich des Vereins, absolute Zahlen; Mittelwerte; N = 1032



Quelle: Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung (2018). Vereinslandschaft und Bürgergesellschaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München: Ergebnisbericht basierend auf einer Online-Befragung und Fallanalysen. S. 59, eigene Darstellung

Insgesamt liegt der durchschnittliche Frauenanteil in Vereinsvorständen bei 37 % und damit acht Prozentpunkte unter dem Anteil an Frauen in Vereinen (45 %) und 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil in der Münchner Gesamtbevölkerung (51 %).

Zu den Vorstandstätigkeiten gehören vor allem die Umsetzung der Vereinszwecke (91 %), die Repräsentation nach innen und außen (88 %) und die Vermögens- und Finanzverwaltung (81 %). Für 69 % der Vereine gehört zudem die Gewinnung von Ehrenamtlichen und für 68 % die Projekt- und Veranstaltungsplanung zu den Tätigkeiten des Vorstands. 60 % bzw. 56 % sehen die Dokumentation und Archivierung bzw. die Gewinnung von Geldern als eine Vorstandsaufgabe. Die Personalverantwortung und -entwicklung als Vorstandstätigkeit spielt mit einer Nennung von 43 % eine eher untergeordnete Rolle.²⁸⁴

Wie wirkt sich die geschlechtsspezifische Verteilung der Mitglieder in den Vereinen auf die Vereinskultur aus?

„Die befragten Vorstandsmitglieder aus Vereinen mit einem höheren Frauenanteil von über 66 % stimmten öfters den Aussagen zur Kompliziertheit der mit dem Vereinswesen verbundenen rechtlichen Fragen zu (61 % gegenüber 46 %), bemängelten häufiger die zu wenig vorhandenen externen Unterstützungsmöglichkeiten (64 % gegenüber 54 %) und betonten öfters, dass es außer ihnen selbst niemand gäbe, der die Vorstandstätigkeit übernehmen würde (69 % gegenüber 56 %).“²⁸⁵

Die geschlechtsspezifische Verteilung in der Mitgliedschaft wirkt sich nicht nachweislich auf die relevant vorliegenden Probleme der Vereine aus. Allerdings legen die Ergebnisse der Befragung nahe, dass die geschlechtsspezifische Verteilung

²⁸⁴ Ebd. S.60.

²⁸⁵ Ebd. S.65.

auf die Wahrnehmung und Priorisierung solcher Problemlagen Einfluss nimmt. Beispielsweise wird der Nachwuchsgewinnung in reinen Frauenvereinen mit 76 % eine deutlich größere Bedeutung beigemessen als in reinen Männervereinen mit 49 %. Bei gemischten Vereinen sind es 69 %, die die Nachwuchsgewinnung thematisieren.²⁸⁶

Auch die Würdigungskultur in den Vereinen unterscheidet sich nach den Geschlechterverhältnissen der Vereine. So konnte festgestellt werden, dass Vereine mit einem höheren Frauenanteil von über 66 % häufiger mittels Geschenken und Prämien würdigen (25 % gegenüber 13 % bei einem Frauenanteil von bis 20 %), häufiger Aufwandsentschädigungen zahlen (39 % gegenüber 27 %), Ehrenamtliche häufiger an Fortbildungen teilnehmen lassen (30 % gegenüber 16 %) und öfter Engagementnachweise und Zeugnisse ausstellen (19 % gegenüber 4 %). Dahingegen werden Ehrungen und Auszeichnungen seltener vergeben (31 % gegenüber 44 %).²⁸⁷

Die Abb. 5.5.3.2 zeigt die enormen Unterschiede in den Wertschätzungsformen zwischen reinen Frauen- und Männervereinen. In reinen Frauenvereinen erfahren die Ehrenamtlichen Anerkennung häufiger über Aufwandsentschädigungen (55 % gegenüber 18 %), Würdigung in der Öffentlichkeit (55 % gegenüber 13 %), die Teilnahme an Fortbildungen (45 % gegenüber 9 %) sowie über Engagementnachweise und Zeugnisse (25 % gegenüber 0 %). Dabei steht die Würdigungskultur in den Vereinen in Zusammenhang mit der Mitgliedergewinnung. Vereine mit hohem Frauenanteil oder auch verbandszugehörige Vereine, die vielfältige und sowohl aktivierende als auch wertschätzende Würdigungsformen verwenden, konnten öfter ihre Mitgliederzahlen erhöhen, als Vereine, die ihre Ehrenamtlichen sowohl seltener als auch einseitiger würdigen.

Allerdings zeigen sich Vereine mit hohen Frauenanteilen (über 66 %) auch öfter besser über das bestehende Unterstützungssystem informiert, nutzen so häufiger die Angebote verschiedener Einrichtungen und setzen vielfältigere Methoden, z. B. zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher ein. Beispielsweise nehmen sie öfter an der Münchner Freiwilligen Messe teil (8 % gegenüber 3 %).²⁸⁸

²⁸⁶ Ebd. S.74

²⁸⁷ Ebd. S.54 ff.

²⁸⁸ Ebd.

Abb. 5.5.3.2 / Würdigung ehrenamtliche Tätigkeit nach Geschlechtszugehörigkeit der Mitglieder, Angaben in %; nur Antwort „Ja“; N = 977



Quelle: Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung (2018). Vereinslandschaft und Bürger-schaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München: Ergebnisbericht basierend auf einer Online-Befragung und Fallanalysen. S. 54, eigene Darstellung

Bei der Mitgliedergewinnung zeigen sich aber auch Unterschiede hinsichtlich der Personen, die für Ehrenämter gewonnen werden. So können die Fallanalysen den Zusammenhang zwischen höheren Frauenanteilen, insbesondere bei partizipativen Vereinen, und mehr Personen mit Migrationshintergrund im Ehrenamt bestätigen. Durchschnittlich 11 % der Vereinsmitglieder in München besitzen einen Migrationshintergrund. Der Anteil fällt hier somit weit geringer aus als in der Gesamtbevölkerung (41 %). Der Anteil sinkt um noch weitere drei Prozentpunkte hinsichtlich der Ausübung von Ehrenämtern (8 %). In Vereinen, in denen ausschließlich Mitglieder ehrenamtlich arbeiten oder auch in reinen Männervereinen, besitzen sogar nur 6 % der Mitglieder einen Migrationshintergrund. Anders stellt es sich in reinen Frauenvereinen dar: Durchschnittlich 13 % der Ehrenamtlichen besitzen hier einen Migrationshintergrund. Der durchschnittliche Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird hier immerhin um zwei Prozentpunkte übertroffen.²⁸⁹

Fazit Die Vereinsumfrage (2017/2018) vom Institut Sozialplanung und Quartiersentwicklung (SIM) im Auftrag des Direktoriums ergab, dass in den befragten Münchner Vereinen Frauen mit einem durchschnittlichen Anteil von 45 % vertreten sind und insgesamt Frauen in Vorständen stark unterrepräsentiert sind. In 60 % der Vereine liegt der Frauenanteil im Vorstand deutlich unter einer paritätischen Besetzung. Einen Frauenanteil über 50 % hatten Vereine im Bereich von „Selbsthilfe“ und „Schule, Kindergarten“.

²⁸⁹ Ebd. S. 50 ff.

5.5.4 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf

Aufsichtsräte Das passiert bereits

Anlässlich des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG) stellte die Stadtratsfraktion Bündnis 90 Die Grünen/RL am 12.08.2015 den Stadtratsantrag „Der Oberbürgermeister wird gebeten darzustellen, welche Maßnahmen die städtischen Gesellschaften im Rahmen des neuen Gesetzes (...) einführen bzw. eingeführt haben.“ Der Stadtratsantrag wurde am 16.03.2016²⁹⁰ und 04.10.2018²⁹¹ in der Vollversammlung des Stadtrats behandelt.

Die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter und voll mitbestimmter Gesellschaften ist seit Inkrafttreten des Quotengesetzes, obwohl es nicht mit Sanktionen versehen ist, deutlich gestiegen.

Handlungsbedarf

Eine Quote von 30,0 % Frauen in den Aufsichtsräten liegt weit unter dem Anteil von 50,0 % Frauen in der Bevölkerung. Der Deutsche Juristinnenbund fordert eine gesetzliche Mindestquote von 40,0 % Frauen in den Aufsichtsräten

²⁹⁰ LH München, Direktorium (2016). Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 04773.

²⁹¹ LH München, Direktorium (2018). Sitzungsvorlage 14-20/V 11795.

(Anteilseignerinnen- und Arbeitnehmerinnen-seite). Das Bundesgremienbesetzungsgesetz sieht ab 2018 eine Quote von 50,0 % für Entscheidungen des Bundes in öffentliche Gremien vor.²⁹² Darüber hinaus muss der Anwendungsbereich ausgedehnt werden. Ramona Pisal, von September 2011 bis September 2017 Präsidentin des Deutschen Juristinnenbund stellt dazu fest: „Das Gesetz wirkt nur da, wo es genau adressiert, und auch dort nur im exakt definierten Umfang. Die danach absehbare Entwicklung in den Aufsichtsräten der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen wirkt nicht als Vorbild für die übrige Wirtschaft und nicht für die weiteren Führungs- und Leitungsebenen. Der Anwendungsbereich muss ausgedehnt werden.“²⁹³ Anders als in Deutschland verhält es sich beispielsweise in Frankreich: Wie auf Seite 118 in „Die Europäische Ebene zum Vergleich“ dargestellt, ist der Frauenanteil in Frankreich mit 34,8 % am höchsten. Drei Faktoren erklären die positiven Entwicklungen in Frankreich:

- „Ein sanktionsbesetztes und medial weit bekanntes Gesetz, das bereits 2011 verabschiedet wurde; damit einhergehend eine objektive Diskussion, in der Geschlechterdurchmischung („mixité“) für Leistungssteigerung und Wachstum eines Unternehmens steht.
- Diverse Initiativen, die darauf abzielen, kompetente Kandidatinnen auf die Mandate vorzubereiten, einflussreiche Frauen miteinander zu vernetzen und an die Unternehmen zu vermitteln.
- Mediale wirksame Anreize, wie zum Beispiel der jüngst ins Leben gerufene ‚Copé-Zimmermann-Geschlechter-Mischungs-Index‘, eine jährlich zu vergebene Auszeichnung für Unternehmen, die sich an Zahlen und Fakten der Frauenförderung in Management, Arbeitsorganisation, Vorstand und Aufsichtsrat orientiert.“²⁹⁴

Die Situation in München stellt sich wie folgt dar. In der Vollversammlung vom 04.10.2018²⁹⁵ beschloss der Münchner Stadtrat:

- „Die Verwaltung wird beauftragt, die Gesellschaften im Jahre 2022 wieder nach den Entwicklungen bei den Frauenquoten in den Führungsebenen abzufragen.“
- „Die Betreuungsreferate werden gebeten, die regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte intensiv zu begleiten und falls erforderlich die Anpassung und Weiterführung der bereits begonnenen Strategien und Maßnahmen bei den Gesellschaften aktiv einzufordern (...).“

Die Gleichstellungsstelle für Frauen nahm in der o.g. Beschlussvorlage folgendermaßen Stellung: „Bei den städtischen Gesellschaften, die die Quote von 30 Prozent bei den Aufsichtsratsmandaten unterschreiten (Gasteig GmbH, Messe München GmbH, Behandlungszentrum Kempfenhausen GmbH), sollte die Stadt München in den entsprechenden Gremien ihren Einfluss nutzen, um Zielquoten festzulegen.“

Stadtratsgremien Handlungsbedarf

Der Münchner Stadtrat empfahl in der Vollversammlung am 27.11.2018²⁹⁶ den im Stadtrat vertretenen Gruppierungen, ihre künftigen Besetzungsvorschläge für Stadtratsgremien paritätisch in Anlehnung an das Hamburger Modell auszuwählen und Abweichungen transparent zu begründen.

Das Direktorium wird künftig dem Stadtrat bei der Neubesetzung der Gremien nach den Stadtratsneuwahlen Abweichungen von den Quoten des Hamburger Modells unter Angabe der Begründungen der Gruppierungen aufzeigen.

Bei sonstigen Gremienbesetzungen, mit denen der Stadtrat befasst wird, wird das zuständige Fachreferat künftig dem Stadtrat Abweichungen von den Quoten des Hamburger Modells unter Angabe der Begründungen der Gruppierungen aufzeigen.²⁹⁷

Vereine Handlungsbedarf

Die Vereinsumfrage von SIM im Auftrag des Direktoriums 2017/2018 ergab, dass sich zwar viele Frauen in Vereinen engagieren, jedoch die

292 Deutscher Juristinnenbund (2017). *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2017 – Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen*. S. 17.

293 Pisal, Ramona (2017). *Ein langer Weg*. In: *Deutscher Juristinnenbund (2017). Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2017 – Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen*. S. 26.

294 Cleff Le Divellec, Sylvia (2017). *40 %-Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Frankreich. Ein langer Weg*. S. 32.

295 LH München, *Direktorium (2018). Sitzungsvorlage 14-20/V 11795*.

296 LH München, *Direktorium & Gleichstellungsstelle für Frauen (2018). Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 13108*.

297 Ebd. S. 18.

ehrenamtlichen Vorstandschaften zu einem hohen Prozentsatz von Männern besetzt sind, obwohl alle befragten Vereine in München der Thematik „Förderung von Frauen“, insbesondere zur Übernahme von Vorstandstätigkeiten, offen gegenüber stehen.

Den Fallanalysen lässt sich auch entnehmen, dass dieses Thema in den Vereinen sehr unterschiedlich wahrgenommen und behandelt wird. So verstehen sich die partizipativen Vereine zu meist als „gendersensibel“. Dies bedeutet, dass die Vereine zum einen darauf achten, dass Frauen angemessen in den Vorständen vertreten sind, aber auch dass ein Bewusstsein dafür vorhanden ist, dass Frauen eine andere Unterstützung als Männer benötigen und dass die durch sie neu hereingetragene Perspektive zu einer Bereicherung des Vereins beiträgt. In diesem Rahmen werden Themen um Gender und Diversity vereinsintern diskutiert sowie von einer gendergerechten Sprache Gebrauch gemacht.²⁹⁸

In klassischen Kleinstvereinen fällt die Sichtweise dagegen anders aus: Auch diese Vereine sind prinzipiell um eine Förderung des Frauenanteils im Vorstand bestrebt, doch fehlt ihnen das Verständnis sowohl dafür, dass Frauen eine gezielte Unterstützung benötigen als auch dafür, dass sich Vorstandspositionen nicht „selbstlaufend“ mit Frauen besetzen. Dementsprechend mangelt es den klassischen Kleinstvereinen in der Regel an geeigneten Strategien, um Frauen für Vorstandstätigkeiten zu gewinnen. „Die Akquisitionsversuche kommen selten über eine bloße Ansprache von weiblichen Vereinsmitgliedern hinaus.“²⁹⁹

„Teilweise wird das Stereotyp reproduziert, dass Frauen für betreuende und helfende Tätigkeiten per se eher als Männer geeignet seien und z. B. besser mit Kindern und Jugendlichen umgehen könnten. Unabhängig von ihrer eventuellen Richtigkeit birgt diese Ansicht zumindest die Gefahr, dass daraus der Umkehrschluss entsteht, dass Frauen für Führungsfunktionen mit finanzieller Verantwortung entsprechend weniger befähigt seien. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau bzw. die gleichwertige Repräsentanz der beiden Geschlechter in den Führungsgremien der Vereine wird so zwar von allen Vereinen anerkannt, häufig aber ohne dass damit gezielte Handlungsmaßnahmen verbunden sind.“³⁰⁰

Bei den klassischen Großvereinen wird ein Bewusstseinswandel deutlicher. Der Anspruch

an eine paritätische Zusammensetzung der Vereine tritt hier stärker hervor und bereits wenige Vereine setzen erste Maßnahmen zu ihrer Erreichung um. Beispielsweise hat der Jugendbereich eines befragten klassischen Großvereins die gleichberechtigte Vertretung von Männern und Frauen im Vorstand durch eine geschlechtsparitätisch zu besetzende „Doppelspitze“ eingeführt.

„Es kann insgesamt betrachtet davon ausgegangen werden, dass sich zumindest in den klassischen Großvereinen vor allem bei einer entsprechenden externen Unterstützung zukünftig mehr Frauen in den Vereinen an der Vorstandsarbeit beteiligen werden.“³⁰¹

Die Vereinsbefragung des Instituts für Sozialplanung und Quartiersentwicklung legte offen, dass für spezifische Gruppen, wie Jüngere, Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und/oder Menschen mit relativ niedriger formaler Bildung ein erhöhter und spezifischer Bedarf an Fort- und Weiterbildung, insbesondere hinsichtlich der Übernahme einer Vorstandstätigkeit, besteht. Neben traditionellen Bildungsmethoden kann hier eine Begleitung u. a. über Mentoringprogramme, Austauschmöglichkeiten oder Patenschaften erfolgen.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant³⁰²

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta werden mit Hilfe eines Pilotprojektes Maßnahmen entwickelt, die es Frauen in gemeinnützigen Vereinen erleichtern, sich in einer Vorstandsfunktion zu engagieren. Der Prozess und die Ergebnisse werden dokumentiert und Handlungsempfehlungen für die Prozessbegleitung anderer Vereine formuliert.

²⁹⁸ Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung (2018). *Vereinslandschaft und Bürgerschaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München*. S. 134.

²⁹⁹ Ebd.

³⁰⁰ Ebd. S.135.

³⁰¹ Ebd.

³⁰² LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). *Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021*.

5.6 Öffentliche Anerkennung

Gleichstellung bildet sich auch im Ausmaß ab, wie Frauen für ihre Leistungen in der Öffentlichkeit wahrgenommen und anerkannt werden. In diesem Kapitel werden exemplarisch die Bereiche Ehrungen „München leuchtet“ und „München dankt“, Münchner Ehrenbürger_innen, Straßennamen und Kulturpreise beleuchtet.

5.6.1 Ehrungen „München leuchtet“ und „München dankt“

Die Medaille „München leuchtet“ wird von der Landeshauptstadt München für besondere Verdienste um München seit 1961 zunächst als ehrendes Geschenk, später als offizielle Ehrung, in der Regel zu runden Geburtstagen, aber auch zu anderen herausragenden Anlässen verliehen.

Überreicht wird die Medaille in den Ausführungen Gold, Silber oder Bronze. Wer die Medaille „München leuchtet“ erhält, entscheidet, abgesehen von einigen Regelfällen³⁰³, der Oberbürgermeister im Einvernehmen mit dem Ältestenrat des Stadtrats.

In den Jahren 2008 bis 2018 wurde die Ehrung „München leuchtet“ insgesamt 135 Mal vergeben. Nicht mit eingerechnet sind Ehrungen aufgrund von Mandatsausübungen, wie sie in der Fußnote 299 aufgeführt sind. Geehrt wurden 51 Frauen (37,8 %) und 84 Männer (62,2 %). Bei den Ehrungen nach Gold, Silber und Bronze, sind die Unterschiede wesentlich größer: Bei Gold waren es 15 Frauen und 27 Männer (d. h. fast doppelt so viele Männer), bei Silber 25 Frauen

303 Spezielle Regelungen gelten für ehrenamtliche und berufsmäßige Stadtratsmitglieder. Diese erhalten in der Regel nach 12-jähriger Zugehörigkeit zum Stadtrat bzw. zwei Amtsperioden die Medaille „München leuchtet“ in Gold bzw. bei 6-jähriger Stadtratszugehörigkeit oder einer Amtsperiode, sofern sie aus dem Amt ausscheiden, die Medaille in Silber. Ausgenommen von der Ehrung sind ehrenamtliche oder berufsmäßige Stadtratsmitglieder, die wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt wurden, die sie im Rahmen ihrer Mandatsausübung begangen haben oder die nach Auffassung des Ältestenrats gravierend ist.

Vorsitzende von Bezirksausschüssen, des Seniorenbeirats und des Migrationsbeirats erhalten die Medaille nach 12-jähriger Tätigkeit in Silber und nach 6-jähriger Tätigkeit in Bronze. Mitglieder der Bezirksausschüsse erhalten die Medaille nach 12-jähriger Tätigkeit in Bronze und nach 24-jähriger Tätigkeit in Silber. In Bronze wird die Medaille ferner an die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, des Seniorenbeirats, des Ausländerbeirats und an Schulweghelfer sowie an die Vorsitzenden der Berufsschulbeiräte, der Elternbeiräte an Volks- und Sonderschulen, Realschulen und Gymnasien nach 12-jähriger ehrenamtlicher Tätigkeit bzw. Mitgliedschaft überreicht. Auch Gewerkschaftsmitglieder werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit geehrt.

und 43 Männer und bei Bronze 11 Frauen und 14 Männer.

Aus der Abb. 5.6.1.1. ist ersichtlich, dass sowohl die Anzahl der Ehrungen – als auch die Verteilung nach Geschlecht – jedes Jahr schwankt: Mehr Frauen waren es 2009 und 2016. In den anderen Jahren waren es durchweg mehr Männer.

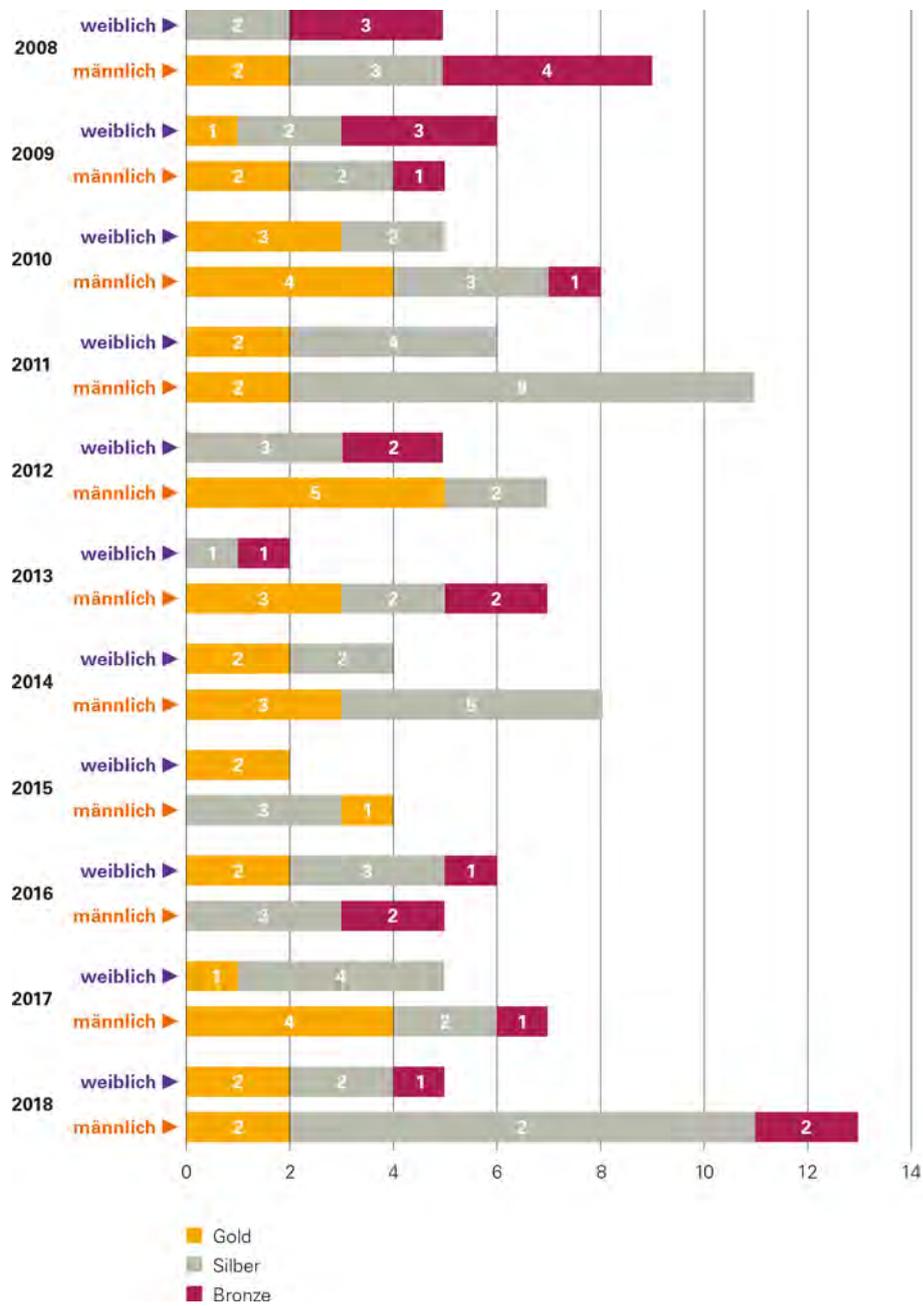
Die Landeshauptstadt München bedankt sich bei engagierten Bürger_innen mit der Auszeichnung „München dankt!“. In der Urkunde werden neben dem Dank für das Engagement für die konkrete Tätigkeit, die damit verbundenen Kompetenzen und erworbene Qualifikationen dargestellt. Bei einem Vergleich der Geschlechtsverteilung mit der Ehrung „München leuchtet“ im gleichen Zeitraum lässt sich feststellen, dass hier der Frauenanteil bei 63,3 % und der Männeranteil bei 36,7 % liegt.³⁰⁴

Der Vergleich der beiden Ehrungen zeigt, dass Frauen mehr für ihr konkretes ehrenamtliches Engagement und Männer mehr für ihre besonderen Verdienste um München geehrt werden.

Fazit In den Jahren 2008 bis 2018 wurde die Ehrung „München leuchtet“ insgesamt 135 Mal vergeben. Nicht mit eingerechnet sind Ehrungen aufgrund von Mandatsausübungen. Geehrt wurden 51 Frauen (37,8 %) und 84 Männer (62,2 %). Bei den Ehrungen nach Gold, Silber und Bronze, sind die Unterschiede wesentlich größer: Bei Gold waren es 15 Frauen und 27 Männer (d. h. fast doppelt so viele Männer), bei Silber 25 Frauen und 43 Männer und bei Bronze 11 Frauen und 14 Männer. In Zukunft sollte darauf geachtet werden, dass für diese Ehrung mehr Frauen vorgeschlagen werden.

304 LH München, Direktorium, Gesamtstädtische Koordinierungsstelle Bürgerschaftliches Engagement.

**Abb. 5.6.1.1 / Ehrungen „München leuchtet“
in den Jahren 2008 bis 2018 in Gold, Silber
und Bronze**



Quelle: „München leuchtet“ <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Ehrungen/Muenchen-leuchtet.html>, Aufruf: 21.05.2019, eigene Rechnung, eigene Darstellung

5.6.2 Münchner Ehrenbürger_innen

„Durch das Gemeindeedikt aus dem Jahre 1818 ist dem Magistrat (Stadtrat) die Befugnis erteilt worden, das Ehrenbürgerrecht zu verleihen. Das Ehrenbürgerrecht, mit dem keine besonderen Rechte und Pflichten verbunden sind, wird an Persönlichkeiten verliehen, die sich in hohem Maße um das Wohl der Stadt verdient gemacht haben. Hierbei ist ein äußerst strenger Maßstab anzulegen.

Die Verleihung des Ehrenbürgerrechts erfolgt durch Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats in nichtöffentlicher Sitzung. Die mit dem Ehrenbürgerrecht ausgezeichnete Persönlichkeit kann, muss aber nicht Gemeindeangehöriger oder Gemeindeglieder sein. Insbesondere ist auch die Verleihung an Ausländer uneingeschränkt zulässig. Die Namen der Ehrenbürger_innen werden auf den Ehrentafeln im Oberen Foyer des Alten Rathauses eingetragen

Die Verleihung des Ehrenbürgerrechts kann stets nur zu Lebzeiten erfolgen. Eine posthume Verleihung an Verstorbene ist nicht zulässig.“³⁰⁵

Erster Ehrenbürger der Stadt München war Georg Friedrich Freiherr von Zentner, Königlicher Reichsrat und Staatsminister. An ihn wurde das Ehrenbürgerrecht im Jahr 1820 verliehen. Seitdem wurde das Ehrenbürgerrecht insgesamt 60 mal verliehen (Stand 2019). Die erste Frau an die 1995 das Ehrenbürgerrecht verliehen wurde war Dr. Dr. h.c. Hildegard Hamm-Brücher, Staatsministerin a.D., die ihre politische Karriere 1948 als FDP-Stadträtin in München begann (vgl. hierzu auch die Ausführungen auf S. 110). Ihr folgten bei der Verleihung des Ehrenbürgerrechts Dr. h. c. Charlotte Knobloch, Präsidentin der Israelitischen Kultusgemeinde (2005), Dr. Gertraud Burkert, Bürgermeisterin a.D. (2014), Michaela May, Schauspielerin, Dr. Rachel Salamander, Publizistin und Kulturvermittlerin und Jutta Speidel, Schauspielerin (2019). Das Ehrenbürgerrecht wurde insgesamt an sechs Frauen verliehen, das entspricht 10 % der Ehrenbürgerrechte seit 1820. Rechnet man es seit der Verleihung des ersten Ehrenbürgerrechts an eine Frau 1995, sind es insgesamt 15 Ehrenbürgerrechtsverleihungen, das entspricht 40 %.

Fazit Mit 10 % sind Frauen bei den Ehrenbürger_innen mehr als unterrepräsentiert. Deshalb muss bei den zukünftigen Benennungen darauf geachtet werden, dass hier mindestens 50 % erreicht werden.

5.6.3 Straßennamen

„Als Gedächtnis einer Stadt zählen Archive, Museen, historische Gebäude, Denkmäler, Stadtviertel und andere Erinnerungsorte. Aber auch Straßennamen gehören dazu und sind ganz besondere Denkzeichen.“³⁰⁶

Mit der Straßenbenennung, kann ein „bestimmtes Geschichtsbild vermittelt und damit Geschichtspolitik und „Erinnerung betrieben werden“³⁰⁷ Vor diesem Hintergrund und angesichts der Tatsache, dass Straßennamen immer Orientierung bieten – und zwar nicht nur geographisch, sondern auch kultur- und gesellschaftspolitisch –, kommt den nach Personen benannten Straßen eine besondere Bedeutung zu.“³⁰⁸

Von den nach Persönlichkeiten benannten Straßen in München sind nach männlichen Persönlichkeiten 2.752 Straßen und nach weiblichen Persönlichkeiten 323 Straßen benannt. Dies entspricht lediglich einem Frauenanteil von ca. 10 %.³⁰⁹

Der Anteil der nach Frauen benannten Straßen ist in München zu gering, damit in diesem kollektiven Gedächtnis der Stadt entsprechend dem Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes Geschlechterdemokratie in unserer Gesellschaft verankert werden kann.

Die Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste hat mit Antrag Nr. 02-08/A 01336 vom 12.12.2003 den Stadtrat gebeten, über die Praxis der Straßenbenennung, insbesondere im Hinblick auf die Ehrung von Frauen, zu berichten.

In der Beschlussvorlage des Kommunalausschusses vom 11.03.2004 heißt es: „Eine Auswertung der Straßenbenennungen seit 1989 ergibt, dass mit neuen Straßennamen immer noch weniger weibliche als männliche Persönlichkeiten für ihre besonderen Verdienste geehrt werden. Auch die eingereichten Namensvorschläge befassen sich in der weit überwiegenden Mehrzahl mit der Ehrung verdienter männlicher Personen. Auch weiterhin soll besonders

³⁰⁶ Bake, Rita (2015). *Ein Gedächtnis der Stadt. Nach Frauen und Männern benannte Straßen, Plätze, Brücken in Hamburg*. S. 6.

³⁰⁷ Ebd. S. 7, Rita Bake bezieht sich an dieser Stelle auf die Zusammenfassung des Vortrages von Matthias Frese (Münster) „Straßennamen als Instrument von Geschichtspolitik und Erinnerungskultur? Grundsätzliche Überlegungen und aktuelle Erfahrungen aus Westfalen“, gehalten am 16. November 2013 auf dem 30. Arbeitstreffen des Arbeitskreises für die Geschichte.

³⁰⁸ Ebd.

³⁰⁹ LH München, Kommunalreferat, GeodatenService München (Stand 08.01.2019)

³⁰⁵ LH München, Direktorium (o. J.) *Ehrenbürgerrecht der Landeshauptstadt München*.

darauf geachtet werden, – ohne die bewährte thematisch zusammenhängende Straßenbenennung aufzugeben – vor allem im Rahmen von Benennungskonzepten für Neubaugebiete, verdiente weibliche Persönlichkeiten mit einer Straßenbenennung zu ehren.“³¹⁰ Beschlossen wurde, dass bei Straßenneubenennungen weiblichen Persönlichkeiten der Vorrang gegeben wird, soweit es der Systematik der Straßenbenennung entspricht. Ebenfalls wurde festgelegt, dass dem Stadtrat zweijährlich über die Straßenbenennungen nach weiblichen und männlichen Persönlichkeiten berichtet wird. „Bei der Erstellung von Straßenbenennungskonzepten ist unter Gleichstellungsgesichtspunkten noch ein weiteres Kriterium mit einzubeziehen, ‚die Bedeutung der Straße‘: Es gibt große und kleine Straßen, Nebenstraßen, zentrale Plätze, Sackgassen. Auch hier ist bei der Straßenbenennung auf eine ausgewogene Verteilung zwischen bedeutenden Frauen und Männern zu achten.“³¹¹

In der Koalitionsvereinbarung für die Stadtratsperiode 2020–2026 wurde festgehalten: „Die beschlossene Umbenennung historisch belasteter Straßen und Plätze werden wir konsequent weiterverfolgen, auch im Hinblick auf die deutsche Kolonialgeschichte. Bei der Neubenennung sollen insbesondere Antifaschistinnen und Widerstandskämpferinnen bedacht werden.“³¹²

Im Zeitraum von April 2016 bis Februar 2018 wurden 28 Straßen nach Frauen benannt und 16 nach Männern.

Fazit In München sind nach wie vor bei den nach Persönlichkeiten benannten Straßen bisher nur ca. 10 % nach Frauen benannt. Um den Frauenanteil bei den Straßennamenbenennungen weiterhin zu erhöhen, sollen entsprechende Vorschläge durch die politischen Entscheidungsträger_innen konsequent unterstützt werden.

5.6.4 Kulturpreise

„Die Landeshauptstadt München vergibt regelmäßig Auszeichnungen und Stipendien im Kulturbereich. Über dreißig verschiedene Kategorien sorgen dafür, dass alle Kunstsparten sowie kulturelles und gesellschaftliches Engagement berücksichtigt werden können.

Preise für ein Gesamtwerk im Bereich Kunst, Musik oder Literatur werden ebenso verliehen wie Auszeichnungen für Einzelwerke (...). Für herausragende Lebensleistungen und große Verdienste um die Kulturstadt München werden der Kulturelle Ehrenpreis vergeben.

Neben der Würdigung von Künstlerinnen, Künstlern und Kulturschaffenden wird beispielsweise mit dem Geschwister-Scholl-Preis oder dem Georg-Elser-Preis gesellschaftliches Engagement und Zivilcourage anerkannt.“³¹³

Das Kulturreferat hat im Beschluss des Kulturausschusses vom 14.09.2017 „Künstlerinnenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturreferat – Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb 2014–2016“³¹⁴ die Preis- und Fördergeldvergabe analysiert und stellt dabei fest:

„Der Anteil der Künstlerinnen unter den Preisträgern und Preisträgerinnen wächst leicht. Eine Erklärung ist, dass in manchen Bereichen – besonders in den männerdominierten wie Architektur und Kabarett, teils auch Musik – Frauen noch immer unterrepräsentiert sind. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 49 Künstlerinnen und 61 Künstler sowie 2 Ensembles ausgezeichnet (gesamt: 112), d. h. ein Verhältnis von 45% (w) zu 55% (m). In der Zählung nicht berücksichtigt wurden die Kinoprogrammpreise.

Bei der Dotierung verschiebt sich das Verhältnis zugunsten der Männer: Im Berichtszeitraum wurden 687.000 Euro an Preisgeldern ausbezahlt, davon 298.333 Euro (42%) an Künstlerinnen und 397.666 Euro (58%) an Künstler. Dies lässt sich erklären, wenn man einen etwas differenzierten Blick auf die Art der verliehenen Preise und Stipendien wirft. Es zeigt sich, dass bei den niedriger dotierten Stipendien und dem Leonhard- und Ida-Wolf-Gedächtnispreis die ausgezeichneten Frauen leicht in der Mehrzahl waren (19 Künstlerinnen und 16 Künstler).

Bei den Förderpreisen für die Sparten wie Design, Bildende Kunst oder Musik (10 w : 15 m) und

³¹⁰ LH München, Kommunalreferat (2004). Sitzungsvorlage Nr. 02-08/V 03844. S. 1.

³¹¹ Ebd. S. 4f.

³¹² LH München (2020). Mit Mut, Visionen und Zuversicht: Ganz München im Blick. Koalitionsvereinbarung für die Stadtratsperiode 2020–2026. S. 37.

³¹³ LH München, Kulturreferat (o. J.). Städtische kulturelle Auszeichnungen.

³¹⁴ LH München, Kulturreferat (2017). Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 09740.

den Kunstpreisen sowie größeren Preisen (20 w : 30 m) waren die Männer in der Mehrzahl. Bei den Preisen für ein Gesamtwerk (ausgenommen Ehrenpreis) überwiegen im Berichtszeitraum ebenso die Männer (3 w : 8 m). Beim letzten Bericht war es umgekehrt (5 w : 3 m). Den Kulturellen Ehrenpreis (1 w : 2 m), den Geschwister-Scholl-Preis (1 w : 2 m) und den Schwabinger Kunstpreis (5 w : 5 m), mit denen bisher weit überwiegend Männer ausgezeichnet wurden, erhielten diesmal auch Frauen.

Bei den Bewerbungen für die Stipendien in den Bereichen Bildende Kunst, Musik und Literatur sowie für die Preise mit Eigenbewerbung (Starter Filmpreise, LiteraVision) gab es ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern. Es haben sich insgesamt 763 Künstler und Künstlerinnen beworben, davon 361 Frauen und 367 Männer sowie 35 Ensembles. Es wird deutlich, dass gerade im Stipendienbereich eine Angleichung stattfindet und die Unterschiede nicht mehr so eklatant sind. Bei den Ehrenpreisen sind Frauen häufig unterrepräsentiert. Es ist noch stärker im Auge zu behalten, wie sich die Stipendiatinnen und Förderpreisträgerinnen entwickeln, um mittel-/langfristig ein weibliches Potential für die renommierten Ehrenpreise identifizieren zu können.“

Für den vorliegenden Bericht wurden aus der Vielzahl der Preise exemplarisch aus verschiedenen Bereichen Preise ausgewählt: „Der Kulturelle Ehrenpreis“, der „Geschwister-Scholl-Preis“, der „Filmpreis“, der „Musikpreis“ und der Förderpreis „Bildende Kunst“, um der Frage nachzugehen, wie Frauen seit Bestehen der Preise wahrgenommen und anerkannt werden. Darüber hinaus sind die Preise mit einem Preisgeld von jeweils 10.000 Euro und 6.000 Euro beim Förderpreis auch eine finanzielle Zuwendung.

Kultureller Ehrenpreis

„Mit dem Kulturellen Ehrenpreis der Landeshauptstadt München, dotiert mit 10.000 Euro, wird seit 1958 jährlich eine Persönlichkeit von internationaler Ausstrahlung für ihre kulturellen oder wissenschaftlichen Leistungen ausgezeichnet. Die Preisträgerin/der Preisträger soll eine enge Verbindung zu München als Ort des Schaffens haben.“³¹⁵

Der erste Preisträger war 1958 der Physiker Werner Heisenberg, der 1932 mit dem Nobelpreis für Physik ausgezeichnet wurde. Die erste Preisträgerin war 1964 Anna Freud, die Tochter von Sigmund Freud, die Begründerin der Kinderanalyse.

Um die Entwicklung des Frauenanteils der exemplarisch ausgewählten Preise darzustellen, wurde im Sinne von Gender Budgeting das Preisgeld von Frauen und Männern für jeweils zehn Jahre errechnet und in einem Diagramm dargestellt. Obwohl sich die Höhe des Preisgeldes im Laufe der Zeit verändert hat, wurde das aktuelle Preisgeld genommen, da davon auszugehen ist, dass der Geldwert des Preises jeweils vergleichbar ist. Wenn der Preis an mehr als eine Person verliehen wurde und hier sowohl Frauen als auch Männer vertreten waren, wurde jeweils die Hälfte sowohl Frauen als Männern zugeordnet.

Aus der Abbildung 5.6.4.1 geht hervor, dass in den Jahren 1959–1968, 1969–1978 und 1979–1988 jeweils nur eine Frau mit dem Kulturellen Ehrenpreis ausgezeichnet wurde, das entspricht 10.000 Euro für die Frauen und 90.000 Euro für die Männer. Das erhöhte sich 1989–1998 auf zwei Frauen (20.000 Euro für Frauen und 80.000 Euro für die Männer), 1999–2008 auf „zweieinhalb Frauen“, da 2005 Tankred Dorst und Ursula Ehler gemeinsam geehrt wurden (25.000 Euro für die Frauen und 75.000 Euro für die Männer) und 2009–2018 auf drei Frauen (30.000 Euro für die Frauen und 70.000 Euro für die Männer), was von einem Frauenanteil von 50 % noch weit entfernt ist.

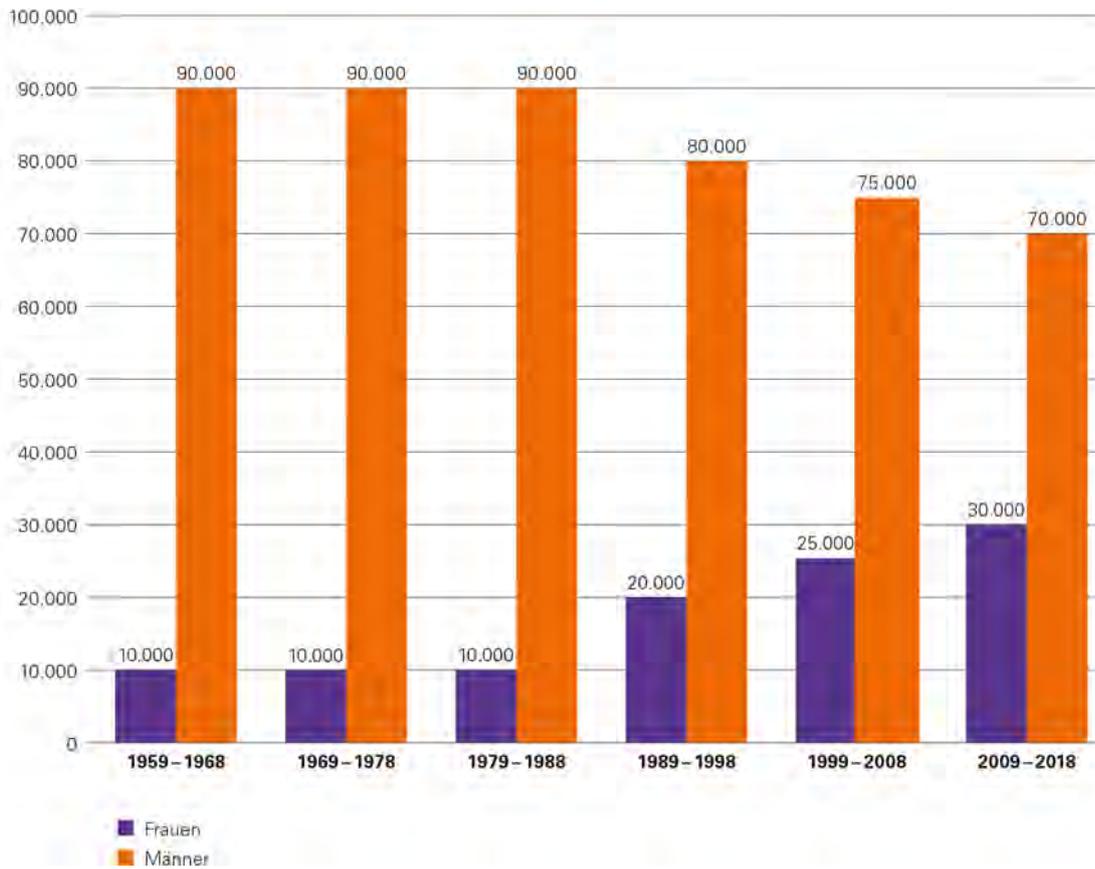
Die Jury des Kulturellen Ehrenpreises war in den Jahren 2014 bis 2016 jeweils mit zwei Frauen und drei Männern besetzt.³¹⁶ Für die Jahre 2017 und 2018 waren es zu gleichen Teilen drei Männer und drei Frauen.³¹⁷

³¹⁵ LH München, Kulturreferat (o. J.). Kultureller Ehrenpreis.

³¹⁶ LH München, Kulturreferat (o. J.). Künstlerinnenförderung und Gender-Mainstreaming im Kulturreferat. S. 7.

³¹⁷ LH München, Kulturreferat/Abteilung 1.

Abb. 5.6.4.1 / Preisgeld „Kultureller Ehrenpreis“ in Euro, nach Geschlecht, 1959–2018



Quelle: LH München, Kulturreferat. <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Kulturfoerderung/Preise/Kultureller-Ehrenpreis.html>. Aufruf: 25.05.2020, eigene Berechnung

Geschwister-Scholl-Preis

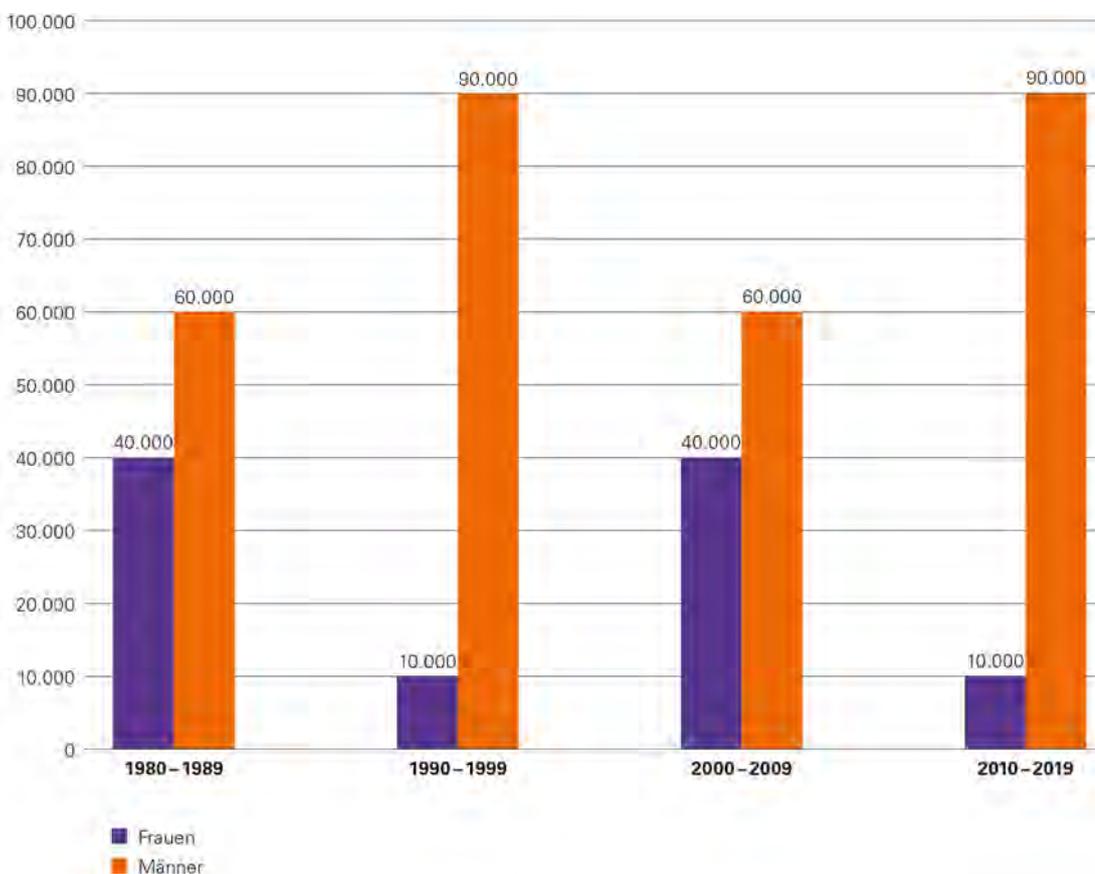
„Dieser internationale, mit 10.000 Euro dotierte Preis wird für ein Buch jüngeren Datums verliehen, das von geistiger Unabhängigkeit zeugt, das geeignet ist, bürgerliche Freiheit, moralischen und ästhetischen Mut zu fördern und auch unserem gegenwärtigen Verantwortungsbewusstsein wichtige Impulse zu geben.“³¹⁸

Der erste Preisträger war 1980 Rolf Hochhuth für „Eine Liebe in Deutschland“. Die erste Preisträgerin war 1984 Anja Rosmus-Wenninger für „Widerstand Passaus 1933–1939“.

Aus der Abbildung 5.6.4.2 geht hervor, dass in den Jahren 1980–1989 vier Frauen mit dem Geschwister-Scholl-Preis ausgezeichnet wurden (40.000 Euro gingen an Frauen, 60.000 Euro an Männer). 1990–1999 waren es zwei Frauen, die gemeinsam mit zwei Männern ausgezeichnet wurden (10.000 Euro gingen an Frauen, 90.000 Euro an Männer). 2000–2009 waren es vier Frauen (40.000 Euro gingen an Frauen, 60.000 Euro an Männer) und 2010–2019 war es mit Garance Le Caisne mit dem Buch „Codename Caesar. Im Herzen der syrischen Todesmaschine“ nur eine Frau (10.000 Euro gingen an Frauen, 90.000 Euro an Männer). Sowohl 1990–1999 als auch 2010–2019 waren die Frauen nur zu 10 % repräsentiert.

Die Jury des Geschwister-Scholl-Preises war in den Jahren 2014 und 2015 jeweils mit drei Frauen und vier Männern besetzt. 2016 waren es vier Frauen und drei Männer.³¹⁹ In den Jahren 2017 und 2018 waren jeweils zwei Frauen und fünf Männer vertreten.³²⁰

Abb. 5.6.4.2 / Preisgeld Geschwister-Scholl-Preis in Euro, nach Geschlecht, 1980–2019



Quelle: LH München, Kulturreferat. https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Literatur/Preise-Literatur/Geschwister_Scholl.html. Aufruf: 25.05.2020, eigene Berechnung.

³¹⁸ LH München, Kulturreferat (o. J.). Geschwister-Scholl-Preis.

³¹⁹ LH München, Kulturreferat (o. J.). Künstlerinnenförderung und Gender-Mainstreaming im Kulturreferat. S. 7.

³²⁰ LH München, Kulturreferat/Abteilung 1.

Filmpreis

„Die Landeshauptstadt München vergibt alle drei Jahre diese mit 10.000 Euro dotierte Auszeichnung für ein herausragendes Gesamtwerk von Filmschaffenden. Dabei werden alle Sparten und künstlerischen Tätigkeiten (Regie, Produktion, Drehbuch, Kamera, Ausstattung, Architektur, Darstellung) berücksichtigt.“³²¹

In den Jahren 1992 bis 2019 ging der Filmpreis an fünf Frauen und sechs Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 45,5 % (50.000 Euro gingen an Frauen, 60.000 Euro an Männer). Damit sind Frauen beim Filmpreis relativ gut vertreten.

Auch bei der Jury waren Frauen gut vertreten. 2016 waren es vier Frauen und zwei Männer. 2019 waren vier Frauen und zwei Männer in der Jury.³²²

Musikpreis

„Der Musikpreis wird alle drei Jahre – alternierend mit dem Theaterpreis und dem Tanzpreis – verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert. Mit dem Musikpreis wird das herausragende Gesamtschaffen von Künstlerinnen und Künstlern bzw. verdienten Persönlichkeiten ausgezeichnet, die beigetragen haben, München als Musikstadt Geltung und Ansehen zu verschaffen.“³²³

In den Jahren 1992 bis 2019 wurde der Musikpreis an zwei Frauen und sieben Männer verliehen. Darüber hinaus wurde der Musikpreis an den Jazzclub Unterfahrt und an das Münchner Kammerorchester verliehen, bei beiden Institutionen sind sowohl Frauen als auch Männer vertreten. Damit gingen 30.000 Euro an Frauen und 80.000 Euro an Männer.

Bei der Jury waren 2015 zwei Frauen und zwei Männer vertreten. 2018 waren zwei Frauen und vier Männer in der Jury.³²⁴

321 LH München, Kulturreferat (o. J.) Filmpreis.

322 LH München, Kulturreferat/Abteilung 1.

323 LH München, Kulturreferat (o. J.) Musikpreis.

324 LH München, Kulturreferat/Abteilung 1.

Förderpreis Bildende Kunst

„Die Landeshauptstadt München vergibt alle zwei Jahre sechs mit jeweils 6.000 Euro dotierte Förderpreise als Auszeichnung einer künstlerisch herausragenden Leistung in den Bereichen Architektur (ein Preis), Bildende Kunst (zwei Preise), Design, Fotografie und Schmuck (jeweils ein Preis). Beurteilt wird das gesamte bisherige Schaffen.“³²⁵

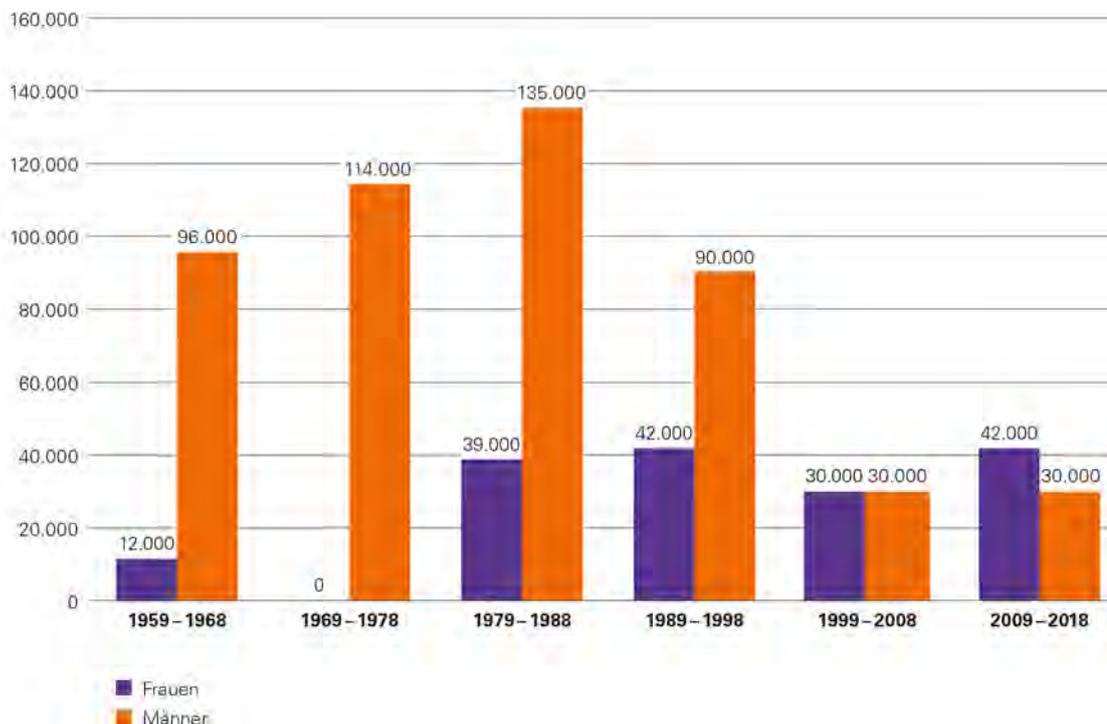
Exemplarisch wird der Förderpreis „Bildende Kunst“ für die Jahre 1959–2018 dargestellt, der 1947 zum ersten Mal vergeben wurde. Der Preis wurde ab dem Jahr 2001 zweijährlich vergeben, davor jährlich, weshalb die Summen vor 2001 höher sind. Darüber hinaus wurde der Preis im Zeitraum von 1989–1998 an drei Künstler_innen pro Jahr vergeben.

Aus der Abbildung 5.6.4.3 geht hervor, dass in den Jahren 1959–1968 zwei Künstlerinnen und 16 Künstler den Förderpreis „Bildende Kunst“ erhielten (12.000 Euro gingen an Frauen, 96.000 Euro an Männer³²⁶), 1969–1978 ging der Preis an 19 Künstler (114.000 Euro). 1979–1988 ging der Preis an sechs Künstlerinnen, 22 Künstler und ein Künstler_innenduo (39.000 Euro gingen an Frauen, 135.000 Euro an Männer). 1989–1998 ging der Preis an sieben Künstlerinnen und

15 Künstler (42.000 Euro gingen an Frauen, 90.000 an Männer). 1999–2008 ging der Preis an jeweils fünf Künstlerinnen und Künstler (jeweils 30.000 Euro an Frauen und Männer). 2009–2018 ging der Preis an sieben Künstlerinnen und fünf Künstler (42.000 Euro gingen an Frauen, 30.000 Euro an Männer). Hier wird deutlich, dass ab 1999–2008 beim Förderpreis „Bildende Kunst“ Künstlerinnen gut berücksichtigt wurden. In der Jury waren 2014 vier Frauen und zwei Männer und 2016 drei Frauen und drei Männer vertreten.³²⁷ In 2018 war die Jury mit vier Frauen und zwei Männern besetzt.³²⁸

Fazit Die Berücksichtigung von Frauen ist bei den Kulturpreisen sehr unterschiedlich: Beim „Kulturellen Ehrenpreis“ wurden Frauen im Laufe der Zeit immer mehr beachtet, sind aber von 50 % bei der Preisvergabe entfernt. Beim „Geschwister-Scholl-Preis“ wurden Frauen in den letzten Jahren sehr wenig berücksichtigt. Beim „Filmpreis“ sind Frauen relativ gut vertreten, beim „Musikpreis“ dominieren die Männer und beim Förderpreis „Bildende Kunst“ partizipieren Frauen von 1999–2008 sehr gut.

Abb. 5.6.4.3 / Preisgeld Förderpreis „Bildende Kunst“ in Euro, nach Geschlecht, 1959–2018



Quelle: LH München, Kulturreferat. https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Bildende-Kunst/Preise-Stipendien-Kunst/Foerderpreise_Kunst.html.
 Aufruf: 25.05.2020

³²⁵ LH München, Kulturreferat (o. J.). Förderpreise.

³²⁶ 1965 wurde der Preis nur an einen Künstler verliehen.

³²⁷ LH München, Kulturreferat (o. J.). Künstlerinnenförderung und Gender-Mainstreaming im Kulturreferat. S. 4.

³²⁸ LH München, Kulturreferat/Abteilung 1.

5.6.5 Das passiert bereits und weiterer Handlungsbedarf

Das passiert bereits

Straßennamen: Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant³²⁹

Mit einer App-Entwicklung sollen die Erläuterungen der Straßennamen nach Persönlichkeiten in München der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Ziele sind die Erhöhung des Bewusstseins und des Interesses der Münchner Bürger_innen an den Leistungen von Münchner Frauen. Indikatoren zur Zielerreichung sind der Anteil der weiblichen Persönlichkeiten im zweijährlichen Bericht des Kommunalreferates im Stadtrat über die Verteilung der Straßennamen nach weiblichen und männlichen Persönlichkeiten.

Kulturpreise

Das Kulturreferat berichtet dem Stadtrat seit 1993 regelmäßig über die Entwicklungen in Bezug auf Gender Mainstreaming und Künstler_innenförderung. Seit 2017 wurde neben diesem Berichtsverfahren ein Gender Monitoring aufgebaut. Es wurden gleichstellungsorientierte Kennzahlen in die Produktleistungen aufgenommen, damit Fortschritte besser messbar und steuerbar werden.

Das Kulturreferat bemüht sich über den Weg der paritätischen oder gar mehrheitlichen Besetzung der Jurys mit Frauen um Geschlechtergerechtigkeit. Es hat keinen Einfluss auf die Entscheidungen der Jurys. Es zeigt sich eine positive Entwicklung des Kommunikationsstiles und eine verbesserte Diskussionskultur bei paritätischer Besetzung.

Die Daten zum Preiswesen des Kulturreferates werden regelmäßig erhoben und es wird daran gearbeitet, eine bessere Verteilung im Sinne von Gender Mainstreaming zu erreichen.

Bei der Entwicklung von neuen Förderprogrammen im Musikbereich wird besonders darauf geachtet, dass gerade in den Bereichen, in denen Frauen traditionell noch unterrepräsentiert sind (beispielsweise Jazz und Popmusik), zusätzlich zu der normalen Förderung eine besondere Sicht- und Hörbarkeit von kompetenten, künstlerisch starken Frauen entwickelt wird. Die Erfahrung zeigt, dass dadurch junge Frauen Vorbilder erhalten und sich selbst auch mehr zutrauen, weil sie sehen, was Frauen erreichen

³²⁹ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.

können, wenn sie konsequent an ihrer künstlerischen Ausdrucksfähigkeit und Karriere im Musikbereich arbeiten.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant³³⁰

Zur Förderung von Genderkompetenz plant das Kulturreferat sowohl einen jährlichen Gendertag als auch, eine Gender AG als regelmäßiges Vernetzungstreffen mit Vertreter_innen aus allen Bereichen des Referates zu installieren. Die dadurch geschaffene Vernetzung und Sensibilisierung kann dazu beitragen, die Teilhabe von Frauen an den Kulturpreisen zu erhöhen.

Weiterer Handlungsbedarf

Ehrung „München leuchtet“

Bei der Verleihung der Ehrung „München leuchtet“ sind bisher die Frauen mit 24,4 Prozentpunkten unterrepräsentiert. In Zukunft sollte darauf geachtet werden, dass für diese Ehrung mehr Frauen vorgeschlagen werden.

Ehrenbürger_innen

Mit 10 % sind Frauen bei den Ehrenbürger_innen mehr als unterrepräsentiert. Deshalb muss bei den zukünftigen Benennungen darauf geachtet werden, dass hier mindestens 50 % erreicht werden.

Straßennamen

In München sind nach wie vor bei den nach Persönlichkeiten benannten Straßen bisher nur ca. 10 % nach Frauen benannt. Um den Frauenanteil bei den Straßennamenbenennungen weiterhin zu erhöhen, sollen entsprechende Vorschläge durch die politischen Entscheidungsträger_innen konsequent unterstützt werden.

Kulturpreise

Der Einfluss des Kulturreferates beschränkt sich auf die Besetzung der Jurys – eine Beachtung zumindest ausgewogener Besetzung ist seit langem selbstverständlich – und der wiederholten Hinweise an die Jurys, auch genug Künstlerinnen vorzuschlagen bzw. im Beurteilungsverfahren angemessen zu würdigen. Auch dies ist seit langem selbstverständlich.

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen bedarf es bei Preisvergaben, bei denen Frauen

³³⁰ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.

nach wie vor stark unterrepräsentiert sind, wie beispielsweise beim „Geschwister-Scholl-Preis“ und beim „Musikpreis“ einer Analyse der Ursachen. Dazu gehört die Reflexion über die Gründe der Ehrung. Folgende Fragestellungen sind dabei relevant: Welche Leistungen werden als ehrenwert gesehen und welche Rolle spielt hier eine männliche/patriarchale Perspektive?

Bei Besetzungen der Jurys der Kulturpreise, ist es nach Meinung der Gleichstellungsstelle wichtig, nicht nur darauf zu achten, dass mehr Frauen vertreten sind, sondern, dass eine geschlechtersensible Perspektive durch Genderkompetenz und eine entsprechende Haltung der Jury-Mitglieder gewährleistet wird.

5.7 Wirkung und Verteilung kommunaler Finanzen

Die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH)

Der Einsatz kommunaler Finanzmittel soll dem Wohl der Einwohner_innen dienen. Dieses Wohl ist von vielen Faktoren abhängig und wird durch viele rechtliche Vorgaben bestimmt.

Eine lang erkämpfte rechtliche Vorgabe ist der Gleichstellungsgrundsatz des Art. 3. Abs. 2 GG, nach dem alle staatlichen Organe den Auftrag haben, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Der städtische Haushalt ist ein zentrales Steuerungsinstrument und deshalb geeignet, strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Finanzentscheidungen sind Prioritätensetzungen mit Wirkung auf die Lebensrealitäten von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter sowie auf die Geschlechterverhältnisse. Finanzielle Ressourcen bzw. finanzierte Angebote und Maßnahmen sowie Regelungen zu Geldflüssen eröffnen, erleichtern, erschweren oder verhindern Handlungsoptionen. Finanzentscheidungen, die die Lebensrealitäten von Frauen und Mädchen unberücksichtigt lassen, wirken in der Regel gleichstellungsnegativ.

2013 beschloss der Stadtrat nach einer Pilotphase die gesamtstädtische Einführung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung bzw. von Gender Budgeting. Der Grundsatz, mit dem die Landeshauptstadt München 2006 erstmals einen Beschluss hierzu gefasst hatte, ist als Frage formuliert und lautet:

Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?

Dahinter steht die Erfahrung, dass ohne genaue Kenntnisse die finanzierten Angebote oder Maßnahmen häufig nicht von allen Menschen einer Zielgruppe genutzt werden können. Dies liegt daran, dass die Zielgruppe eines Angebots keine in sich homogene Gruppe ist. Die Zielgruppe setzt sich in aller Regel aus verschiedenen Menschengruppen mit unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedarfslagen zusammen. Die verschiedenen Gruppierungen einer Zielgruppe haben dadurch unterschiedliche Möglichkeiten, die Angebote zu nutzen.

Beispiele

Im öffentlichen Nahverkehr ist Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und für Menschen, die mit Kinderwägen unterwegs sind, ein

Muss. Ansonsten wären sie von der Nutzung ausgeschlossen. Im öffentlichen Nahverkehr hat sich in den letzten Jahrzehnten diesbezüglich einiges getan.

Bei der Existenzgründung wurde die strukturelle Benachteiligung von Frauen sowie von Migrant_innen lange ignoriert. Frauen und Migrant_innen gründen jeweils verschieden und anders als Männer ohne Migrationshintergrund. Die Gründungsberatungen und Banken waren auf den „Unternehmer ohne Migrationshintergrund“ eingestellt. Andere Gründer_innen wurden meist nicht ernst genommen und nicht bedarfsgerecht beraten. Oft erhielten sie keine Kredite und konnten vielfach nicht gründen. Inzwischen hat sich bei den Gründungsberatungen aber auch bei den Banken viel getan.

Der Nutzen der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung bzw. von Gender Budgeting besteht darin, die Haushaltsmittel zielgruppenorientiert einzusetzen und zu steuern. Durch einen zielgruppengenauen Einsatz können die Finanzmittel gerechter verteilt, die Wirkungen erhöht und dadurch Kosten eingespart sowie Folgekosten eines verfehlten Mitteleinsatzes vermieden werden.

5.7.1 Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf

Das passiert bereits

Verteilungs- und Wirkungstransparenz bei allen genderrelevanten Produkten

Um festzustellen, ob die Mittel

1. geschlechtergerecht Frauen und Männern, Jungen und Mädchen zugutekommen, ist es notwendig, die Verteilung der Leistungen und Haushaltsmittel sichtbar zu machen (Verteilungstransparenz)
2. gleichstellungsorientiert eingesetzt und die Zielgruppen wie geplant erreicht werden, ist es erforderlich, die erzielten Wirkungen nachzuweisen (Wirkungstransparenz).

Die Wirkungs- und Verteilungstransparenz wird bei genderrelevanten Produkten dargestellt.

Produkte sind eine Einheit im Haushalt, über die der Stadtrat die Erträge und Aufwendungen steuert. Die Produkte beinhalten unterschiedlich viele verschiedene Angebote bzw. Maßnahmen, die möglichst fachlich zusammengefasst sind. Nicht alle Produkte richten sich an konkrete Zielgruppen oder haben Einfluss auf die Lebenssituationen von Menschen. Mit einer Genderrelevanz-Prüfung stellte die Münchner

Verwaltung 2018–2019 fest, welche Produkte direkt oder indirekt Auswirkungen auf Zielgruppen haben und somit genderrelevant sind. Nach dem aktuellen Stand sind von 185 Produkten im Haushalt 141 genderrelevant.

Die ordentlichen Aufwendungen aller Produkte im Haushalt 2019 umfassen 7.128.630 Tsd. €. Davon sind mit einigen Unschärfen 4.219.503 Tsd. € genderrelevant. Da ein Teil der Produkte nicht in Gänze genderrelevant ist, wird dieser Betrag bei genauerer Betrachtung voraussichtlich nach unten korrigiert.

Mit der beschlossenen gesamtstädtischen Einführung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung soll Schritt für Schritt bei allen genderrelevanten Produkten die Verteilung der Leistungen und/oder Wirkung nach Geschlecht, abgebildet werden, so dass darüber gesteuert werden kann.

Die Einführung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung ist ein längerfristiger Lernprozess. Bis vor ein paar Jahren gab es in der Haushaltsplanung noch keinerlei qualitative Wirkungsziele wie z. B. Ziele zur Gleichstellung.

Produktübergreifende Gleichstellungsziele im Haushaltsplan

2016 unterzeichnete der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Auf der Grundlage der Handlungsfelder der EU-Charta schlug die Gleichstellungsstelle ausgewählten Fachreferaten im Sinne eines Pilotprojektes vor, produktübergreifende Gleichstellungsziele für wichtige fachliche Schwerpunkte des jeweiligen Referates festzulegen. Diese Ziele werden den Teilhalten der jeweiligen Referate vorangestellt und mit Kennzahlen verbunden. Innerhalb der Fachreferate ist ein längerer Abstimmungsprozess erforderlich, um sinnvolle Kennzahlen für produktübergreifende Gleichstellungsziele festzulegen, da die Kennzahlen aussagekräftig sein müssen, der Aufwand für die jährliche Darstellung der Kennzahlen im Verhältnis zum Nutzen stehen muss und das Ziel und die Kennzahlen für einen längeren Zeitraum verwendet werden sollen. Für dieses Pilotvorhaben ist die Gleichstellungsstelle mit dem Direktorium, dem Kulturreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft und dem Referat für Gesundheit und Umwelt im Austausch.

Das Referat für Bildung und Sport benannte als übergeordnetes Gleichstellungsziel: „Allen Eltern, die ein Betreuungsangebot für ihr Kind wünschen, kann ein entsprechender Platz angeboten werden. Das heißt, der tatsächliche Bedarf

ist in allen Altersgruppen und Schulformen gedeckt.“ Als Kennzahlen werden die jeweiligen Versorgungsgrade herangezogen. Ein Versorgungsgrad zeigt das Verhältnis der tatsächlichen Anzahl der Betreuungsplätze im Verhältnis zur Anzahl der Kinder, Schülerinnen und Schüler in der betreffenden Altersgruppe bzw. Schulart.

Außerdem können in nahezu allen Produkten Wirkungsziele geschlechterdifferenziert dargestellt werden. Das Referat für Bildung und Sport analysiert in vielen Bereichen die Ziele und damit die Zielerreichung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung mittels der dazu gehörigen Kennzahlen. Bei Bedarf werden passgenaue Fördermaßnahmen veranlasst.

Diese produktübergreifenden Ziele können auch bei der Durchführung der Gleichstellungswirkungsanalyse (GWA, s.u.) als Orientierungshilfe dienen, um konkreter Handlungsziele zu ermitteln.

Ziele und Gender-Kennzahlen zu den Produkten im Haushaltsplan

Seit dem Haushaltsjahr 2019 müssen im Haushaltsplan zu allen Produkten zwei Ziele formuliert werden. Es können, müssen aber keine Gleichstellungsziele sein. Bei allen genderrelevanten Produkten muss zu jedem Ziel u.a. eine sinnvolle Gender-Kennzahl benannt werden. Die Gender-Kennzahlen können sich auf die Leistung des Produkts bzw. die Verteilung des Budgets beziehen oder auf die Gleichstellungswirkung. Die Gender-Kennzahlen werden jährlich von der Stadtkämmerei, dem Direktorium und der Gleichstellungsstelle auf Plausibilität überprüft. 2019 waren bei 141 genderrelevanten Produkten insgesamt 142 mit Gender-Kennzahlen hinterlegt, davon 70 zu Leistungen und 72 zu Wirkungen.

Bewertung: Die Vorgaben zu den Zielen und Kennzahlen wurden zu Jahresbeginn 2018 von der Stadtspitze festgelegt. Es zeigte sich, dass es den Referaten erhebliche Probleme bereitete, diese bis zur Vorlage der Produktdatenblätter für den Haushaltsplanentwurf 2019 im Herbst zu erfüllen. Insbesondere beim Bezug der Kennzahlen zu den Zielen zeigte sich Optimierungsbedarf. Das Direktorium und die Stadtkämmerei werden die Referate bei dieser Aufgabe weiterhin unterstützen.

Gleichstellungswirkungsanalysen (GWA)

Die Transparenz zur Gleichstellungswirkung bei den städtischen Angeboten bzw. Maßnahmen soll gemäß Stadtratsbeschluss³³¹ vom April 2019

mit Gleichstellungswirkungsanalysen (GWA) verbessert werden. Mit einer GWA wird untersucht, ob ein städtisches Angebot seine Zielgruppen wie geplant erreicht oder Teile der Zielgruppe nicht erreicht. Dafür ist es notwendig zu ermitteln, welche Personengruppen zur Zielgruppe gehören und welche Wirkungen sinnvoll und realistisch sind.

Wesentlich für die Transparenz zur Verteilung und Wirksamkeit des eingesetzten Budgets sind Daten und Informationen zu den Menschen, die von den finanzierten Angeboten erreicht werden bzw. erreicht werden sollen. Dafür sind die gleichen Analysen wie beim Gender Mainstreaming (GM) erforderlich (siehe 2.4).

Wie oben erläutert, werden im Haushaltsplan Produkte dargestellt, die jeweils viele Angebote bzw. Maßnahmen umfassen. Die verschiedenen Angebote eines Produkts unterscheiden sich oft stark hinsichtlich der Zielgruppe, Inhalte und Kosten. Da es meist nicht möglich ist, die Analysen auf Produktebene durchzuführen, ist es erforderlich, die konkreten Angebote zu untersuchen. Bei den Angeboten, bei denen bereits ein solides und gründliches GM durchgeführt wird, sind die dort durchgeführten Analysen i. d. R. ohne weiteren Aufwand für die GWA der GstHH nutzbar.

Auf Basis der Analyseergebnisse werden die beabsichtigten und geplanten Wirkungen als Ziele formuliert. Um erkennen zu können, ob ein Ziel erreicht wird, sind sinnvolle Kennzahlen/ Indikatoren festzulegen. Mit diesen kann nach einem festgelegten Zeitraum (i. d. R. ein Jahr, ggf. auch ein längerer Zeitraum) gemessen werden, ob und in welchem Umfang das jeweilige Ziel erreicht wird.

Werden mit den finanzierten Angeboten bzw. Maßnahmen die gesetzten Gleichstellungsziele erreicht, werden diese Finanzmittel gleichstellungswirksam eingesetzt. Wenn nicht, ist es erforderlich, mit gezielten Schritten und Instrumenten nachzusteuern.

Bislang wurden im Rahmen der GstHH in verschiedenen Bereichen Analysen durchgeführt. Die Ergebnisse einiger Analysen sind im Rahmen der Frauenkonferenz 2016 „Haushalt fair teilen“ vorgestellt und in der Konferenzdokumentation³³² dargestellt worden.

³³¹ LH München, Direktorium, Stadtkämmerei, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). *Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12650*.

³³² LH München (2017). *Konferenzbericht, 2. Münchner Frauenkonferenz, Haushalt fair teilen, 6. – 7. Oktober 2016*.

Weiterer Handlungsbedarf

Um die GstHH bzw. das Gender Budgeting nachhaltig in den Steuerungsroutrinen von Politik und Verwaltung zu verankern, bedarf es weiterer Anstrengungen und Lernprozesse.

Produktübergreifende Gleichstellungsziele im Haushaltsplan

Alle Referate können ihren jeweiligen Teilhaushalten ein Gleichstellungsziel mit einer Kennzahl voranstellen. Wie oben erläutert, werden die produktübergreifenden Gleichstellungsziele aus den Handlungsfeldern der EU-Charta abgeleitet.

Die Referate werden bei der Bestimmung dieser produktübergreifenden Gleichstellungsziele von der Gleichstellungsstelle unterstützt.

Ziele und Gender-Kennzahlen zu den Produkten im Haushaltsplan

Die Anzahl und die Qualität der Ziele und Gender-Kennzahlen zu den Produkten im Haushaltsplan sollen weiter gesteigert werden. Die Ziele und Gender-Kennzahlen sollten sich an den Gleichstellungszielen der Stadt München orientieren. Im Rahmen der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung liegt das Augenmerk auf den Gender-Kennzahlen.

Wie oben beschrieben, werden sie jährlich von Stadtkämmerei, Direktorium und Gleichstellungsstelle geprüft.

Vor allem die Stadtkämmerei unterstützt die Referate bei der Festlegung von Zielen und Kennzahlen. Bei den Gender-Kennzahlen können sich die Referate auch an das Direktorium und die Gleichstellungsstelle für Frauen wenden.

Gleichstellungswirkungsanalyse (GWA)

Die Anzahl der Analysen und die daraus gewonnenen qualifizierten Wirkungsziele und -kennzahlen sollen in der laufenden 2. Umsetzungsphase deutlich erhöht werden. Unter anderem wird den Referaten für die Durchführung der Gleichstellungswirkungsanalyse (GWA) in den Jahren 2019–2022 externe Beratung angeboten. Aktuell nehmen das Kommunalreferat, das Kulturreferat und das Referat für Bildung und Sport diese Beratung in Anspruch.

Das Kulturreferat hat für die GWA die Stadtteilbibliotheken und die Kulturförderung ausgewählt. Bei den Stadtteilbibliotheken sollen Ziele und Kennzahlen zur Verbesserung der Gleichstellungswirkung erarbeitet werden. Bei der Kulturförderung werden Kriterien für eine gleichstellungsorientierte Förderpraxis entwickelt.

Das Referat für Bildung und Sport hat sich für das Bildungsmonitoring vorgenommen, die Transparenz der Gleichstellungswirkung zu verbessern.

Im Kommunalreferat wird untersucht, welche Bereiche sich am besten für eine GWA eignen.

Für den nächsten Beratungszyklus haben bereits weitere Referate Beratungsbedarf angemeldet, so u. a. das Baureferat und das Referat für Gesundheit und Umwelt.

Um die Darstellung der Gleichstellungswirkung auch bei großen Investitionen und Projekten darzustellen und dem Stadtrat als Steuerungsinstrument zur Verfügung zu stellen, müssen die Methoden und Prozessabläufe weiterentwickelt werden.

Transparenzberichte zur Gleichstellungswirkung des eingesetzten Budgets

Die auf Grundlage der Analysen ermittelten Gleichstellungsziele und -kennzahlen bzw. Gleichstellungskriterien zu den konkreten Angeboten bilden jeweils nur Teilaspekte eines Produktes ab. Sie sind meist zu kleinteilig und es ist daher nicht praktikabel sie im Haushaltsplan darzustellen.

Gemäß dem o. g. Beschluss hat der Stadtrat festgelegt, die Ergebnisse der GWA im Transparenzbericht zur Gleichstellungswirkung darzustellen. Ziel dieser Berichte ist es, die Gleichstellungswirkung für die verschiedenen Bereiche des Produktbudgets darzustellen. Schritt für Schritt soll der Anteil des nachweislich gleichstellungswirksam eingesetzten Budgets erhöht und fortlaufend gleichstellungswirksam gesteuert und kontrolliert werden.

Aktuell werden die Transparenzberichte im Rahmen der Beratungsprozesse erprobt. Sie werden in einem ersten Gender Budgeting-Bericht dem Stadtrat 2021 vom Direktorium (D-I-ZV) vorgelegt.

Fazit Die Landeshauptstadt München ist mit der Umsetzung des Gender-Budgeting auf einem guten Weg. In Zukunft sollen im Bericht „Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten – Analysen – Handlungsbedarfe“ die Ergebnisse der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung abgebildet werden. Damit wird die Grundlage für die systematische gleichstellungsorientierte Steuerung der Budgetmittel ermöglicht und ausgebaut.

5.8 Geschlechtsspezifische Gewalt

5.8.1 Definition geschlechtsspezifische Gewalt

Angelehnt an Artikel 3 des Übereinkommens des Europarates vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)³³³ wird geschlechtsspezifische Gewalt definiert. Dabei wurde die Definition der Istanbul-Konvention durch die Aspekte Gewalt gegen intersexuelle Menschen, trans* und nicht-binäre Menschen ergänzt, da diese bei der Erarbeitung der Istanbul-Konvention noch nicht berücksichtigt wurden.

Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine Form der Gewalt, die sich gegen die geschlechtliche und/oder sexuelle Selbstbestimmung richtet. Der Begriff „Geschlecht“ bezeichnet die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht.

Geschlechtsspezifische Gewalt reproduziert ein gesellschaftliches und strukturelles Machtverhältnis, sie wirkt nicht nur individuell, sondern stabilisiert dieses Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern auf gesellschaftlicher Ebene.

Geschlechtsspezifische Gewalt betrifft zum überwiegenden Teil Frauen und Mädchen sowie nicht-binäre Menschen und Menschen, die nicht heterosexuell und/oder nicht cis-geschlechtlich³³⁴ sind. Geschlechtsspezifische Gewalt wird nicht ausschließlich, aber zum überwiegenden Teil von Männern ausgeübt. Männer können Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt werden, sind jedoch nicht strukturell von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen.

Der Begriff „Gewalt gegen Frauen“ wird als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden und bezeichnet alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, sei es im öffentlichen oder privaten Leben.

Beispiele für geschlechtsspezifische Gewalt sind sexualisierte Gewalt, Partnerschaftsgewalt,

333 Das Übereinkommen wurde am 11.05.2011 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet und trat am 01.02.2018 für Deutschland in Kraft.

334 Cis-geschlechtlich bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität übereinstimmt mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Gewalt gegen intersexuelle, nicht-binäre Menschen und trans* Menschen, Zwangsverheiratung.

Im folgenden Unterkapitel soll dargestellt werden, wie hoch jeweils der Anteil von Frauen und Männern bei den Opfern und bei den Tatverdächtigen von Gewaltstraftaten in Deutschland und München ist. Hier handelt es sich nicht ausschließlich um geschlechtsspezifische Gewalt, sondern um Gewaltstraftaten insgesamt.

5.8.2 Opfer und Tatverdächtige von angezeigten Gewaltstraftaten nach Geschlecht in Deutschland und in München im Jahr 2018

Das Bundeskriminalamt veröffentlicht jährlich in der Polizeilichen Kriminalitätsstatistik (PKS) die Anzahl der Straftaten, die angezeigt wurden. Über die nicht angezeigten Straftaten fehlt eine regelmäßige Berichterstattung. Hier ist das „Dunkelfeld“ insbesondere bei den Sexual- und Gewaltdelikten wegen der geringen Anzeigebereitschaft der Opfer sehr hoch. Dazu kommt, dass das „Dunkelfeld nicht angezeigter Fälle sexueller Gewalt (...) linear mit dem Grad der Nähe zwischen Täter und Opfer“ steigt.³³⁵ Opferbefragungen gibt es oftmals nur regional oder auf bestimmte Opfergruppen beschränkt.³³⁶ Beispielsweise fehlen in den Deutschen Viktimisierungssurveys 2012 und 2017 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Straftaten gegen die persönliche Freiheit.³³⁷ Die „aktuellste“ repräsentative nationale Studie, mit deren Hilfe die Erfahrungen von Frauen mit sexueller Gewalt erhoben wurden, stammt aus dem Jahr 2004.³³⁸ Auch wenn der Anteil von Männern, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung angezeigt haben, wesentlich kleiner als der der Frauen ist, wäre es sinnvoll, auch bei Männern als Opfer das „Dunkelfeld“ der Straftaten in diesem Bereich mit Hilfe einer Studie zu erheben.

Die Polizeiliche Kriminalitätsstatistik (PKS) erfasst insbesondere bzw. fast nur bei Opfern von Gewaltkriminalität das Geschlecht und das Alter der Opfer. Im Folgenden werden die Opfer der

335 Heiliger, Anita (1996). *Jeder Mann ein potentieller Täter? Männliche Sozialisation und sexuelle Übergriffe auf Mädchen und Frauen*. S. 203–219.

336 Steffen, Wiebke (2016). *Opfer von Straftaten: Viktimologisch/kriminologische Befunde zu primären und sekundären Viktimisierungen*. S. 2.

337 Bundeskriminalamt (2014). *Der Deutsche Viktimisierungssurvey 2012*. Bundeskriminalamt (2019). *Der Deutsche Viktimisierungssurvey 2017*.

338 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland*.

angezeigten Straftaten aus dem Jahr 2018 in Deutschland und in München nach Geschlecht dargestellt. Wir danken dem Polizeipräsidium München für die zur Verfügung gestellten Daten zu Opfern und Tatverdächtigen sowie die umfangreichen Sonderauswertungen für das Unterkapitel 5.8.7.

Opfer von angezeigten Gewaltstraftaten nach Geschlecht in Deutschland und in München im Jahr 2018³³⁹

Insgesamt wurden in Deutschland 1.025.241 Opfer registriert. Davon waren 40,4 % Frauen und 59,6 % Männer. In München waren es 18.023 Opfer, davon 36,3 % Frauen und 63,7 % Männer.

Bei **Mord und Totschlag** (inklusive Tötung auf Verlangen) wurden in Deutschland 3.094 Opfer registriert, darunter 699 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 34,9 % der Opfer weiblich und 65,1 % männlich. In München waren es 35 Opfer, darunter 11 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 40,0 % der Opfer weiblich und 60,0 % männlich.

Bei **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**³⁴⁰ wurden in Deutschland 31.115 Opfer registriert, darunter 28.800 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 93,2 % der Opfer weiblich und 6,8 % männlich. In München waren es 1.216 Opfer, darunter 1.152 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 90,0 % der Opfer weiblich und 10,0 % männlich.

Bei **Raubdelikten** wurden in Deutschland 32.982 Opfer registriert, darunter 32.982 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 29,6 % der Opfer weiblich und 70,4 % männlich. In München waren es 578 Opfer, darunter 438 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 30,4 % der Opfer weiblich und 69,6 % männlich.

³³⁹ Bundeskriminalamt (2019). *Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 2 Opfer*, S. 12. Die Daten für München: Schreiben des Polizeipräsidium München vom 13.12.2019.

³⁴⁰ Dazu gehören folgende Paragraphen des Strafgesetzbuches: § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen, § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung, § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses, § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung, § 178 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge, § 184i Sexuelle Belästigung und § 184j Straftaten aus Gruppen.

Bei **Körperverletzung** wurden in Deutschland 625.617 Opfer registriert, darunter 578.841 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 37,2 % der Opfer weiblich und 62,8 % männlich. In München waren es 11.616 Opfer, darunter 10.489 Opfer innerhalb „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 32,5 % der Opfer weiblich und 67,5 % männlich.

Bei **Straftaten gegen die persönliche Freiheit**³⁴¹ wurden in Deutschland 224.156 Opfer registriert, darunter 217.605 Opfer „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 46,6 % der Opfer weiblich und 53,4 % männlich. In München waren es 2.826 Opfer, darunter 2.692 Opfer „vollendeter“ Fälle. Insgesamt waren 42,5 % der Opfer weiblich und 57,5 % männlich.

Fazit Bei körperlicher Gewalt werden insgesamt mehr männliche als weibliche Opfer registriert. Bei den Zahlen für München für das Jahr 2018 bewegt sich dies zwischen 69,6 % bei Raubdelikten und 57,5 % bei Straftaten gegen die persönliche Freiheit. Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung waren dagegen 90,0 % der Opfer weiblich. Wie unter 5.8.7 dargestellt, beträgt der Anteil von weiblichen Opfern bei Vergewaltigung, sexueller Nötigung und sexuellem Übergriff im besonders schweren Fall 97,1 %, bei Partnerschaftsgewalt in Fällen einfacher Körperverletzung 76,8 % und gefährlicher Körperverletzung 66,5 %. Bei den Tötungsdelikten lag der Anteil von weiblichen Opfern bei 100,0 %.³⁴²

Tatverdächtige bei ausgewählten Gewaltstraftaten nach Geschlecht in Deutschland und in München im Jahr 2018³⁴³

Bei **Mord und Totschlag** (inklusive Tötung auf Verlangen) gab es 2.823 Tatverdächtige, darunter 11,5 % Frauen und 88,5 % Männer. In München

³⁴¹ Dazu gehören folgende Paragraphen des Strafgesetzbuches: § 232 Menschenhandel, § 232a Zwangsprostitution, § 232b Zwangsarbeit, § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft, § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung, § 233b Führungsaufsicht, § 234 Menschenraub, § 234a Verschleppung, § 235 Entziehung Minderjähriger, § 236 Kinderhandel, § 237 Zwangsheirat, § 238 Nachstellung, § 239 Freiheitsberaubung, § 239a Erpresserischer Menschenraub, § 239b Geiselnahme, § 239c Führungsaufsicht, § 240 Nötigung, § 241 Bedrohung, § 241a Politische Verdächtigung.

³⁴² Aufgrund der „geringen“ Fallzahlen ist der Prozentsatz bei den Tötungsdelikten großen Schwankungen unterworfen und nur bedingt aussagekräftig.

³⁴³ Die Daten für Deutschland stammen aus dem Bundeskriminalamt (2019). *Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 3 Tatverdächtige*, S. 40. Die Daten für München stammen aus dem Schreiben des Polizeipräsidium München vom 13.12.2019.

gab es 42 Tatverdächtige, darunter 11,9% Frauen und 88,1 % Männer.

Bei **Vergewaltigung, sexueller Nötigung und sexuellem Übergriff** im besonders schweren Fall einschließlich Todesfolge nach den Paragraphen § 174 und §178 StGB gab es 8.047 Tatverdächtige, darunter 1,3 % Frauen und 98,7 % Männer. In München gab es 227 Tatverdächtige, darunter 0,9 % Frauen und 99,1 % Männer.

Bei **Raubdelikten** gab es 26.172 Tatverdächtige, darunter 9,3 % Frauen und 90,7 % Männer. In München gab es 457 Tatverdächtige, darunter 9,8 % Frauen und 90,2 % Männer.

Bei **gefährlicher und schwerer Körperverletzung sowie Verstümmelung weiblicher Genitalien** gab es 144.161 Tatverdächtige, darunter 15,7 % Frauen und 84,3 % Männer. In München gab es 3.078 Tatverdächtige, darunter 16,1 % Frauen und 83,9 % Männer.

Bei **vorsätzlicher einfacher Körperverletzung** gab es 326.549 Tatverdächtigen, darunter 19,6 % Frauen und 80,4 % Männer. In München gab es 5.685 Tatverdächtige, darunter 18,9 % Frauen und 81,1 % Männer.

Bei **den Straftaten gegen die persönliche Freiheit** gab es 163.062 Tatverdächtige, darunter 15,3 % Frauen und 84,7 % Männer. In München gab es 2.142 Tatverdächtige, darunter 16,7 % Frauen und 83,3 % Männer.

Fazit Bei den oben genannten Straftaten gibt es durchgehend einen sehr hohen Anteil von männlichen Tatverdächtigen. Bei den Zahlen für München bewegt sich dieser zwischen 99,1 % bei Vergewaltigung, sexueller Nötigung im besonders schweren Fall und 81,1 % bei vorsätzlicher einfacher Körperverletzung.

5.8.3 Gewalt gegen Frauen als Form männlicher Herrschaft

Wie im Abschnitt „Tatverdächtige bei ausgewählten Gewaltstraftaten nach Geschlecht in Deutschland und in München im Jahr 2018“ (5.8.2) aufgezeigt, geht Gewalt von einem weitaus höheren Maß von Männern als von Frauen aus. Aus dem Abschnitt „Opfer von angezeigten Gewaltstraftaten nach Geschlecht in Deutschland und in München im Jahr 2018“ geht hervor, dass mehr Männer (63,7 % in München) als Frauen Opfer von Männergewalt sind. Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung waren 2018 90,0 % der Opfer in München weiblich. Bei den Opfern von einfacher Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt waren 78,5 % weiblich. Männer sind häufiger Opfer von Gewalt, aber nicht häufiger Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt.

Männergewalt gehört zur Geschichte der abendländischen Zivilisation. Die Ehre des Mannes war stark an dessen Bereitschaft zur Gewaltanwendung verbunden. Heute noch sind Helden in den Medien meist männlich und ihre Gewaltanwendung ist in der Regel nicht negativ konnotiert. Gewalttaten werden zwar zu einem großen Prozentsatz von Männern ausgeführt, das unterstellt jedoch explizit nicht allen Männern eine grundsätzliche Gewaltbereitschaft. Gleichfalls führt männliche Sozialisation nicht automatisch zu Gewalt. „Allerdings muss man fragen, ob die männliche Sozialisation typischerweise so angelegt ist, dass Gewalt den Männern in höherem Maße als eine Option des Handelns zur Verfügung steht als den Frauen, dass sie häufiger zur Gewalt greifen, als es Frauen tun.“³⁴⁴

Bei der Analyse der sozialen Funktion von männlichem Gewalthandeln ist es wichtig, dabei die gegen andere Männer und die gegen Frauen gerichtete Gewalt zu unterscheiden. Der Soziologe und Geschlechterforscher Michael Meuser, konstatiert, dass in der wissenschaftlichen Literatur in Bezug auf Gewalt gegen Frauen die These einer grundlegenden „Fragilität von Männlichkeit“ dominiert. Meuser bezieht sich u. a. auf Michael Kaufmann, der Aussagen von Vergewaltigern anführt, in denen regelmäßig von „Unterlegenheit, Machtlosigkeit, Wut“ die Rede ist.³⁴⁵ Männliche Gewalt wird als „kompensatorisches Handeln, als Mittel der Problembewältigung, als Reaktion auf Frustration, auf Versagensängste, auf Zurückweisung, auf Minderwertigkeitsgefühle, auf einen Mangel an Anerkennung; auch als Mittel der Kompensation von Unsicherheiten in der Interaktion mit Mädchen“ interpretiert. „Über Gewalt wird (vermeintliche) Stärke demonstriert, Gewalt ist eine angstreduzierende Abwehrstrategie.“³⁴⁶

Die Hypothese der „Fragilität von Männlichkeit“ erscheint Meuser zum einen als zu überzogen und zum anderen in ihrer Tragweite unterschätzt, um die Gewalt von Männern gegenüber Frauen zu erklären. Gewalt gegen Frauen ist eine Form männlicher Herrschaft und Ausdruck der gesellschaftlichen Dominanz der Männer über die Frauen, mit der die tradierte Geschlechterordnung aufrechterhalten wird, für die die australische Soziologin Raewyn Connell den Begriff der „hegemonialen Männlichkeit“ geprägt hat.

³⁴⁴ Meuser, Michael (2006). *Männliche Sozialisation und Gewalt*. S. 16.

³⁴⁵ Kaufman, Michael (1996): *Die Konstruktion von Männlichkeit und die Triade männlicher Gewalt*.

³⁴⁶ Meuser, Michael (2006). *Männliche Sozialisation und Gewalt*. S. 17. Meuser bezieht sich hier auf Heiliger, Anita & Permien, Hanna (1995): *Männliche Gewalt und Prävention*. In: *Diskurs 5. Heft 1: 33–41*.

Meuser stellt fest: „Männergewalt gegen Frauen verstößt zwar gegen die Rechtsordnung, sie entspricht aber der tradierten Geschlechterordnung, die auf männlicher Dominanz basiert. Darin sehe ich den Grund, weshalb Männergewalt gegen Frauen bis in die jüngste Vergangenheit hinein bagatellisiert worden ist. Wenn sie heute nicht mehr oder in geringerem Maße bagatellisiert wird, dann geschieht dies, weil die männliche Herrschaft in unserer Gesellschaft nicht mehr fraglos gegeben ist.“³⁴⁷

„Männliches Gewalthandeln steht zwar im Widerspruch zur Rechtsordnung und zieht insofern die Aufmerksamkeit der Instanzen sozialer Kontrolle auf sich, es bewegt sich aber innerhalb der Geschlechterordnung und wird deshalb nicht selten von Geschlechtsgenossen – stillschweigend, in bestimmten Kontexten aber auch explizit – toleriert. Das trifft auf Gewalt gegen Frauen gleichermaßen zu wie auf Gewalt gegen Männer. Weibliches Gewalthandeln verstößt hingegen gegen beide Ordnungen. Es steht im Widerspruch zur Rechtsordnung und es entspricht nicht dem Weiblichkeitsideal unserer Kultur und steht somit außerhalb der Geschlechterordnung.“³⁴⁸

Raewyn Connell versteht „hegemoniale Männlichkeiten“ sowohl als Hegemonie gegenüber Frauen als auch untergeordneten und marginalisierten Männern. Zu den untergeordneten Männlichkeiten zählt sie gleichfalls homosexuelle Männlichkeiten, die als vermeintlich „verweiblichte“ Männlichkeitskonzepte hegemonialen Männlichkeiten untergeordnet werden. Im Sinne von Intersektionalität gehören zu den untergeordneten Gruppen gleichfalls Männer, die rassistisch diskriminiert werden.³⁴⁹

5.8.4 Gesellschaftliche und strafrechtliche Neubewertung von Gewalt gegen Frauen

Die Soziologin und Kriminologin Wiebke Steffen stellt 1987 in der vom Bayerischen Staatsministeriums des Innern in Auftrag gegebenen Studie „Gewalt von Männern gegenüber Frauen. Befunde und Vorschläge zum polizeilichen Umgang mit weiblichen Opfern von Gewalttaten“ fest: „Das Thema ‚Gewalt gegen Frauen‘ hat in den letzten Jahren Karriere gemacht: Karriere von einem weitgehend zu einer ‚Privatsache‘ der jeweils betroffenen Frau tabuisierten Problem zu einem öffentlich-wissenschaftlich heftig diskutierten sozialen Problem – und das nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland, sondern in fast allen westlichen Industriestaaten, besonders früh und ausgeprägt in Großbritannien und

in den USA. (...) Neu ist nicht das Ausmaß an ‚Gewalt gegen Frauen‘, neu ist, dass diese Gewalt nicht mehr hingenommen, sondern problematisiert, angegriffen, neu bewertet und abgelehnt wird.

Ihre Ursache hat diese Neubewertung vor allem in dem (noch andauernden) sozialen Prozess der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen mit Männern, der Zuerkennung gleicher Rechte und Freiheiten für Frauen; entscheidenden Anteil an dieser Neubewertung hat deshalb auch (in allen Ländern), die feministische Bewegung, die durch Enttabuisierung, Skandalisierung und Dramatisierung der ‚Gewalt gegen Frauen‘ vor allem drei ‚Problembündel‘ deutlich gemacht hat:

1. Die sekundäre Viktimisierung weiblicher Opfer sexueller Gewalttaten durch das Vorhandensein opfer(frauen)feindlicher Vorstellungen und Vorgehensweisen bei der allgemeinen und institutionellen Reaktion auf Opfer von Vergewaltigungen und sexuellen Nötigungen.
2. Den tatsächlichen Gewaltcharakter angeblich sexuell motivierter Delikte und die Problematik der Auslegung des Gewaltbegriffes bei diesen Taten durch die Rechtsprechung.
3. Das große Ausmaß an privater, familialer Gewalt und die unzulänglichen Reaktionen formeller Instanzen und Institutionen darauf.“³⁵⁰

Auch wenn sich seit der Veröffentlichung dieses Textes im Jahr 1987 sehr viel in der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Gewalt gegen Frauen und in deren Folge in der Gesetzgebung verändert hat, sind die Aussagen des Textes aktuell.

Im Folgenden wird in einen kurzem Abriss auf diese Veränderungen der Gesetzgebung und die feministischen Bewegungen #Aufschrei und #metoo eingegangen, die das Reden über sexuelle Gewalt und Alltagssexismus stärker zum Thema gemacht haben.

Gesetzesänderungen und neue Gesetze tragen zum Schutz von Frauen gegen sexuelle Gewalt bei

■ Vergewaltigung in der Ehe als Straftatbestand

Mit dem 33. Strafrechtsänderungsgesetz wurden 1997 die bisherigen Strafgesetzbuchparagrafen § 177 Vergewaltigung und § 178 Sexuelle Nötigung zum neuen Paragra-

³⁴⁷ Ebd. S. 20.

³⁴⁸ Ebd. S. 21.

³⁴⁹ Tunç, Michael (2012): *Männlichkeitsforschung und Intersektionalität*.

³⁵⁰ Steffen, Wiebke (1987). *Gewalt von Männern gegenüber Frauen*. S. 1 f.

phen § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung zu einem einheitlichen Tatbestand zusammengefasst. Durch die geschlechtsneutrale Formulierung kann jetzt auch ein Mann Opfer dieser Straftaten sein. Darüber hinaus wurde das Sexualstrafrecht auf Taten in der Ehe ausgedehnt. D. h. vor 1997 wurde eine Vergewaltigung durch den Ehemann nicht als Straftat geahndet.

■ **Strafrahmen von sexueller Nötigung, Vergewaltigung wird erhöht**

Mit dem 6. Strafrechtsreformgesetz (StrRG) im Jahr 1998 wurde der Strafrahmen der Paragraphen § 177 (Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung), § 178 (Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge) an die Raubdelikte (§§ 250, 251) angepasst, „die höchstpersönlichen Rechtsgüter sollten keinem geringeren Schutz unterliegen als das Eigentum“.³⁵¹

■ 2002 trat das „Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (**Gewaltschutzgesetz**) in Kraft. Das Gesetz verbessert die zivilrechtliche Stellung der

Opfer häuslicher Gewalt und trägt damit zur Entprivatisierung und Enttabuisierung von Gewalt gegen Frauen bei.³⁵²

■ Bis 2004 war **Vergewaltigung in der Ehe** ein Antragsdelikt, **seit 2004 ist es ein Officialdelikt**. D. h. die Vergewaltigung in der Ehe ist von Amts wegen zu verfolgen, auch wenn das Opfer kein Interesse an einer strafrechtlichen Verfolgung hat oder die Veranlassung einer solchen scheut.³⁵³

■ 2011 trat das „**Gesetz zur Bekämpfung der Zwangsheirat** und zum besseren Schutz der Opfer von Zwangsheirat sowie zur Änderung weiterer Aufenthalts- und asylrechtlicher Vorschriften“ in Kraft. Bis dahin galt Zwangsheirat als ein Fall von besonders schwerer Nötigung. Die Strafbarkeit von Zwangsehen wurde in einem eigenen Paragraphen (§ 237 Strafgesetzbuch StGB) geregelt.³⁵⁴

■ In Deutschland gibt es seit 2013 mit dem § 226a StGB eine gesonderte Regelung, die die weibliche „Genitalverstümmelung“ als eigenen Straftatbestand benennt. „Daneben kann FGM auch unter anderem die Straftatbestände der gefährlichen Körperverletzung gem. § 224 StGB, der schweren Körperverletzung gem. § 226 StGB und der Misshandlung von Schutzbefohlenen gem. § 225 StGB erfüllen. Eine evtl. Einwilligung der Patientin

in den Eingriff entfaltet gem. § 228 StGB keine rechtfertigende Wirkung, weil die Tat trotz der Einwilligung gegen die guten Sitten verstößt.“³⁵⁵

- **Nein heißt nein**. Im Jahr 2016 wurde das Sexualstrafrecht grundlegend reformiert: „Strafbar ist jede sexuelle Handlung, die gegen den erkennbaren Willen einer Person vorgenommen wird. Eine eindeutige Ablehnung der sexuellen Handlung, z. B. durch das Aussprechen von „Nein“, „Ich will das nicht“ oder durch Weinen oder sich abwenden, reicht als Willensäußerung aus. Setzt sich der Täter über den Willen einer Person hinweg, begeht er eine Straftat.“ Vor dem Inkrafttreten der Reform musste dem mutmaßlichen Täter einer Sexualstraftraft nachgewiesen werden können, dass er entweder Gewalt oder massive Drohungen zum Brechen des Widerstands des Opfers angewendet oder dass er eine Situation ausgenutzt hat, in der das Opfer besonders schutzlos war.“³⁵⁶ Frauen mit Behinderungen erleben häufiger sexualisierte Übergriffe als Frauen ohne Behinderungen. Die Täter sind häufig aus dem Umfeld der Opfer und wännen sich in Sicherheit, weil die Opfer oftmals keine Gegenwehr leisten und ihnen manchmal die Möglichkeiten fehlen, sich anderen mitzuteilen. Durch das Gesetz können Übergriffe gegen Frauen mit Behinderungen härter bestraft werden. Das Gesetz kann dazu beitragen, dass zukünftig diese Taten konsequenter verfolgt und behinderte Frauen ernster genommen werden.³⁵⁷ Bis zur Gesetzesänderung war bei Vergewaltigungen von Frauen mit Behinderungen – wegen „Widerstandsunfähigkeit“ – ein niedrigeres Strafmaß vorgesehen.³⁵⁸
- **Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention)** Die Istanbul-Konvention wurde 2011 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet und ist seit dem 01.02.2018 geltendes Recht in Deutschland. „Die Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten, umfassende Maßnahmen zur Prävention, Intervention, Schutz und zu rechtlichen Sanktionen gegen geschlechtsspezifische Gewalt zu ergreifen. (...) Auf Ebene der Gesetze muss das natio-

351 Elsner, Erich & Steffen, Wiebke (2005). *Vergewaltigung und sexuelle Nötigung in Bayern*, S. 13.

352 Ebd.

353 Deutscher Bundestag. *Wissenschaftliche Dienste (2008). Vergewaltigung in der Ehe*.

354 LH München, *Sozialreferat, Stadtjugendamt (2012). Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 10065, S. 2*.

355 LH München, *Referat für Gesundheit und Umwelt (2018). Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12280, S. 6*.

356 LH München, *Gleichstellungsstelle für Frauen (2018). Vergewaltigung*.

357 LARA – *Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen** (2019). *Egal wie spät – nein heißt nein*.

358 *Staatliche Koordinierungsstelle nach Artikel 33 der Behindertenrechtskonvention (2015). Sexualstrafrecht reformieren – aber richtig!*

nale Recht mit der Konvention in Einklang gebracht werden (wie dies etwa mit der Reform des Sexualstrafrechts zur Umsetzung des Prinzips ‚Nein heißt Nein‘ bereits geschehen ist). Bundes- und Landesregierung und -behörden müssen zur Umsetzung der Konvention die erforderliche Infrastruktur sicherstellen (zum Beispiel zugängliche Frauenhäuser und Beratungsstellen oder die Möglichkeit zur anonymen Beweissicherung nach geschlechtsspezifischer Gewalt). Die Gerichte müssen das nationale Recht wie bei jedem Menschenrechtsvertrag konventionskonform auslegen, das heißt sie müssen etwa Regelungen der Konvention zur Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe im deutschen Recht heranziehen.“³⁵⁹

Die Bundesrepublik hat Vorbehalte zu Artikel 59 Aufenthaltsstatus zu den Absätzen 2 und 3 der Konvention erklärt, so dass die entsprechenden Verpflichtungen derzeit nicht für Deutschland gelten.³⁶⁰

#Aufschrei und #metoo haben das Reden über sexuelle Gewalt und Alltagssexismus stärker zum Thema gemacht

Seit einigen Jahren wird die Auseinandersetzung über Alltagssexismus verstärkt geführt und damit das Reden über sexualisierte Gewalt und Alltagssexismus zum Thema gemacht und in die Öffentlichkeit gebracht. #Aufschrei und #metoo haben dazu beigetragen.

2013 initiierte die Feministin Anne Wizorek bei Twitter die Kampagne #Aufschrei. Unter diesem Hashtag berichteten Frauen über ihre Erfahrungen mit sexueller Belästigung. Im Oktober 2017 wurde der Hollywood-Produzent Harvey Weinstein von zahlreichen Frauen beschuldigt sie vergewaltigt oder sexuell belästigt zu haben. Die Schauspielerinnen Alyssa Milano rief auf Twitter mit dem Hashtag #metoo dazu auf, von eigenen Erfahrungen mit Sexismus zu berichten, und wurde so zur Wortführerin gegen sexuelle Belästigung. Innerhalb weniger Stunden antworteten 30.000 Menschen.

Die Münchner Kampagne „Aktiv gegen Männergewalt“ hat bereits in den Jahren 1997 und 1998 gleichfalls dazu beigetragen, Gewalt gegen Frauen in München zu thematisieren.³⁶¹

³⁵⁹ Deutsches Institut für Menschenrechte (2018). *Was ist die Istanbul-Konvention?*

³⁶⁰ Deutscher Juristinnenbund (2018). *Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen „Istanbul Konvention konsequent umsetzen – Mädchen und Frauen vor Gewalt schützen“*

³⁶¹ Münchner Bündnis „Aktiv gegen Männergewalt“ (o. J.). *Die Münchner Kampagne Aktiv gegen Männergewalt.*

Die Kampagne findet ihre Fortsetzung im Münchner Bündnis „Aktiv gegen Männergewalt“. Das Bündnis trifft sich viermal im Jahr.

Ziele des Bündnisses sind:

- Vernetzung und Kooperation zwischen Organisationen, Behörden und Einrichtungen zu fördern, die Prävention und Intervention gegen männliche Gewalt anbieten
- Entwicklung und Verbreitung von Handlungsansätzen.

Im November jeden Jahres organisiert das Bündnis in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen die Münchner Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen.

Fazit In den letzten Jahren hat sich sehr viel in der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Gewalt gegen Frauen und in deren Folge in der Gesetzgebung verändert. Dazu gehört beispielsweise, dass seit 1997 Vergewaltigung in der Ehe ein Straftatbestand ist und seit 2016 jede sexuelle Handlung, die gegen den erkennbaren Willen einer Person vorgenommen wird, strafbar ist. Die feministischen Bewegungen #Aufschrei und #metoo und die Münchner Kampagne „Aktiv gegen Männergewalt“ haben sexuelle Gewalt und Alltagssexismus stärker zum Thema gemacht.

5.8.5 Antifeminismus als Teil eines rechten Weltbildes – antifeministisch motivierte Gewalt

„Die Analyse­kategorie ‚Gender‘ ist in der wissenschaftlichen und antifaschistischen Rechtsextremismusforschung allgemein völlig unterbelichtet (...). Viele Fälle von rechter, rassistischer, antisemitischer und antilinker Gewalt haben eine Genderkomponente; sie richten sich besonders gegen LGBTIQ*, sie beinhalten Komponenten sexualisierter Gewalt, sie richten sich gegen weibliche und queere Sichtbarkeit, Selbstbestimmung und politische Aktivität.“³⁶² Genderbezogener Hass kann sich mit rassistischer und antisemitischer Gewalt überschneiden und auch dadurch Verstärkung erfahren.³⁶³

Im rechten politischen Spektrum ist Antifeminismus stark verbreitet. Dazu konstatiert der Soziologe und Sozialpsychologe Rolf Pohl: „Zu den ideologischen Bausteinen des Rechtsextremismus und auch des Rechtspopulismus gehört das Bild der intakten Familie und das der klassischen Arbeitsteilung. Gleichzeitig wird propagiert, dass dieses Bild in der Auflösung begriffen oder schon

³⁶² Autor*innenkollektiv Fe.In (2019). *Frauen*Rechte und Frauen*Hass. Verbrecher Verlag. S. 88.*

³⁶³ Ebd.

längst systematisch abgeschafft worden ist. Der Mann hat angeblich seine Männlichkeit verloren. Im Rechtsextremismus ist das Bild des Widerstandes und der Opposition schon immer männlich codiert gewesen. Es geht um eine starke, männliche Wehrhaftigkeit, die sich gegen alle Zurücksetzungen behaupten muss.“³⁶⁴

Für die rechtsextremen Attentäter von Halle, Christchurch und Toronto war auch der Hass auf Frauen ein Motiv. So war für den Täter von Halle Frauenfeindlichkeit neben Antisemitismus und Rassismus ein entscheidendes Motiv für seine Tat. Das Video von seiner Tat, die er live ins Netz übertrug, beginnt mit den Worten: „Feminismus ist Schuld an der sinkenden Geburtenrate im Westen, die die Ursache für die Massenimmigration ist. Und die Wurzel dieser Probleme ist der Jude.“³⁶⁵

Fazit Im rechten politischen Spektrum ist Antifeminismus stark verbreitet. Bisher findet die Analysekategorie ‚Gender‘ in der wissenschaftlichen und antifaschistischen Rechtsextremismusforschung noch zu wenig Berücksichtigung. Bei genauerer Analyse lässt sich feststellen, dass für rechtsextreme Gewalttäter oftmals Hass auf Frauen ein Motiv ist.

Wie auf der Seite 152 ausgeführt, werden jährlich in der Polizeilichen Kriminalitätsstatistik (PKS) die Anzahl der Straftaten, die angezeigt wurden, veröffentlicht. Über die nicht angezeigten Straftaten, d. h. das „Dunkelfeld“ fehlt eine regelmäßige Berichterstattung. Die erste und einzige repräsentative nationale Studie, mit deren Hilfe die Erfahrungen von Frauen mit sexueller Gewalt erhoben wurden, stammt aus dem Jahr 2004. Die Ergebnisse der Studie werden im Folgenden kurz zusammengefasst.

5.8.6 Ausgewählte Studien zur Gewalt gegen Frauen

Erste und einzige repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland (2004)

Da leider keine aktuelle umfassende repräsentative Studie zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland existiert, wird die hier die Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ aus dem Jahr 2004 dargestellt. Es ist davon auszugehen, dass deshalb wichtige Entwicklungen der letzten Jahre nicht berücksichtigt sind.

³⁶⁴ Lauer, Stefan (2018) *Warum Rechtspopulismus und Antifeminismus so gut zusammenpassen.*

³⁶⁵ Bongen, Robert & Schiele, Katharina (2019). *Rechtsextremismus Feminismus als Feindbild.*

Forschungsdesign

Die Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ besteht aus drei Untersuchungsteilen:

- In der repräsentativen Hauptuntersuchung wurden 2003 auf der Basis einer repräsentativen Gemeindestichprobe 10.000 Frauen im Alter von 16 bis 85 Jahren in ganz Deutschland zu ihren Gewalterfahrungen, zu ihrem Sicherheitsgefühl und zu ihrer psychosozialen und gesundheitlichen Situation befragt. Dies geschah mit Hilfe von standardisierten, ca. 60–90-minütigen face-to-face-Interviews, die durch einen schriftlichen „Selbstaussfüller“ zu Gewalt in Familien- und Partnerschaften ergänzt wurden.
- Darüber hinaus wurden parallel Teilerhebungen mit schwer erreichbaren Bevölkerungsgruppen durchgeführt. Dazu gehörten je 250 Interviews in türkischer und russischer Sprache mit türkischen und osteuropäischen Migrantinnen. Des Weiteren wurden Prostituierte, Asylbewerberinnen und inhaftierte Frauen in Gefängnissen mit einem auf die spezifische Situation der jeweiligen Untersuchungsgruppen zugeschnittenen Fragebogen befragt. Ziel war zu erfassen und zu prüfen, ob besondere Gewaltbetroffenheiten und Hilfebedarfe vorliegen.
- Die Studie beinhaltete auch Gruppendiskussionen mit Frauen, die direkt von Gewalt betroffen sind oder waren. Hier sollte der konkrete Unterstützungs- und Hilfebedarf gewaltbetroffener Frauen aus der Betroffenenperspektive beleuchtet werden. Ziel war, Informationen zur Entwicklung von Prävention, Hilfe und Intervention bei Gewalt gegen Frauen zu gewinnen.³⁶⁶

Untersuchungsergebnisse

Zentrale Gewaltformen, die in der Studie erfasst wurden, sind körperliche Gewalt, sexuelle Gewalt, sexuelle Belästigung und psychische Gewalt.³⁶⁷

Hier die zentralen Ergebnisse wie häufig die Befragten Gewalt seit ihrem 16. Lebensjahr erlebten:

- **37%** aller Befragten haben **körperliche Gewalt und Übergriffe** erlebt
- **13%** der befragten Frauen, also fast jede siebte Frau, gaben an, **Formen von sexueller Gewalt** erlebt zu haben, die sich auf die

³⁶⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. S. 3f.*

³⁶⁷ Ebd. S. 5.

zu diesem Zeitpunkt gültige Definition **strafrechtlich relevanter Formen erwungener sexueller Handlungen** beziehen

- **40 %** der befragten Frauen haben – unabhängig vom Täter-Opfer-Kontext – **körperliche oder sexuelle Gewalt oder beides erlebt**
- **unterschiedliche Formen von sexueller Belästigung haben 58 %** der Befragten erlebt
- **42 %** aller befragten Frauen gaben an, **Formen von psychischer Gewalt** erlebt zu haben, die von Einschüchterungen oder aggressivem Anschreien über Verleumdungen, Drohungen und Demütigungen bis hin zu Psychoterror reichten
- **rund 25 %** der befragten Frauen haben **Formen körperlicher oder sexueller Gewalt (oder beides)** durch aktuelle oder frühere Beziehungspartnerinnen oder -partner erlebt.³⁶⁸

Der Untersuchungsbericht zur Studie stellt Folgendes fest: „Die vorliegenden Befunde zu Ausmaß und Verbreitung von körperlicher und sexueller Gewalt gegen Frauen in Deutschland bestätigen bisherige Dunkelfeldschätzungen und Untersuchungsbefunde, wonach in Deutschland etwa jede zweite bis dritte Frau körperliche Übergriffe in ihrem Erwachsenenleben und etwa jede siebte Frau sexuelle Gewalt durch bekannte oder unbekannte Personen erlitten hat.

Bezogen auf Gewalt in Paarbeziehungen weisen die Befunde über das bislang für Deutschland geschätzte Ausmaß hinaus, nach dem etwa jede fünfte bis siebte Frau körperliche oder sexuelle Übergriffe durch Partner_innen erlebt habe. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen auf, dass mindestens jede vierte Frau (25 %) im Alter von 16 bis 85 Jahren, die in einer Partnerschaft gelebt hat, körperliche (23 %) oder – zum Teil zusätzlich – sexuelle (7 %) Übergriffe durch einen Beziehungspartner ein- oder mehrmals erlebt hat.“³⁶⁹

Dies entspricht Ergebnissen der Studie, die die Gleichstellungsstelle für Frauen 2015 in München durchführte. An der Onlinebefragung (ohne repräsentative Stichprobe) beteiligten sich 2.296 Bürgerinnen und Bürger, davon 85 % Frauen und 15 % Männer. 27,6 % der befragten Frauen gaben an, in ihrem Leben Opfer einer der Formen geschlechtsspezifischer Gewalt geworden zu sein. 18,2 % der befragten Frauen kannte eine Verwandte, 27,9 % eine Bekannte, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt geworden war.³⁷⁰

³⁶⁸ Ebd. S. 7.

³⁶⁹ Ebd. S. 8.

³⁷⁰ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2015). *Frauen und Männer sind laut Grundgesetz Gleichberechtigt. Sind sie das tatsächlich?*

Frauen türkischer und osteuropäischer Herkunft

Im Rahmen der Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ (2004) wurden je 250 Interviews in türkischer und russischer Sprache mit Frauen türkischer und osteuropäischer Herkunft geführt. Ein Ergebnis der Studie war: „Frauen aus beiden Migrantinnengruppen haben deutlich häufiger als der Durchschnitt der weiblichen Bevölkerung Deutschlands körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt. Während in der Hauptuntersuchung 40 % der befragten Frauen angaben, körperliche oder sexuelle Gewalt (oder beides) seit dem 16. Lebensjahr erlebt zu haben, waren es bei den Frauen osteuropäischer Herkunft 44 % und bei den Frauen türkischer Herkunft mit 49 % fast die Hälfte aller Befragten. (...) Bei Gewalt in Paarbeziehungen fällt vor allem die hohe Betroffenheit türkischer Frauen auf, die deutlich über dem Durchschnitt der weiblichen Bevölkerung in Deutschland liegt. So hatten in der Hauptuntersuchung insgesamt 25 % der Frauen angegeben, Gewalt durch aktuelle oder frühere Beziehungspartner erlebt zu haben, während Frauen türkischer Herkunft dies zu 38 % angaben; die Frauen osteuropäischer Herkunft unterschieden sich mit einem Anteil von 28 % dagegen kaum von den Befragten der Hauptuntersuchung.

Sichtbar wurde auch, dass die türkischen Migrantinnen nicht nur häufiger von körperlicher Gewalt betroffen waren, sondern auch schwere Formen und Ausprägungen von körperlicher Gewalt erlitten haben. So waren bezogen auf die erlebten Gewalthandlungen die Anteile der Betroffenen, die verprügelt, gewürgt, mit einer Waffe bedroht oder denen eine Ermordung angedroht wurde, bei den türkischen Migrantinnen jeweils fast doppelt so hoch wie bei den von körperlicher Gewalt betroffenen Frauen der Hauptuntersuchung.“³⁷¹

Ein Ergebnis der damaligen Interviews war: „Beide Migrantinnengruppen haben zudem häufiger Verletzungsfolgen durch körperliche Gewaltsituationen erlitten als die Betroffenen der Hauptuntersuchung. So haben bei den osteuropäischen Migrantinnen 61 % und bei den türkischen Migrantinnen 64 % der von körperlicher Gewalt betroffenen Frauen Verletzungsfolgen genannt, während es bei den Befragten der Hauptuntersuchung 55 % waren. Auch bei sexueller Gewalt gaben die türkischen Migrantinnen massivere Formen von sexueller Gewalt (vollendete Vergewaltigungen) an, die häufiger mit Verletzungsfolgen verbunden waren.“³⁷²

³⁷¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland*. S. 25 f.

³⁷² Ebd. S. 26.

Gewalterfahrungen von Asylbewerberinnen

Bei der Studie wurden darüber hinaus Asylbewerberinnen mit einem auf ihre Situation zugeschnittenen Fragebogen befragt. Dabei ist zu beachten, dass die Stichprobe mit 65 Frauen sehr klein ist und beim Antwortverhalten – aufgrund von kulturellen Tabus – von einer Unter erfassung der tatsächlich bestehenden Gewaltprobleme auszugehen ist. Die Studie kommt zu folgendem Ergebnis: „Es ist problematisch, dass diese oftmals bereits in ihren Heimatländern und im Kontext der Flucht viktimisierten und hoch traumatisierten Frauen auch in Deutschland in so hohem Maße körperlicher (51 %), sexueller (25 %) und psychischer (79 %) Gewalt ausgesetzt sind. Dabei handelt es sich sowohl um Gewalt durch Beziehungspartner, um Gewalt und rassistische Übergriffe durch fremde oder kaum bekannte Personen als auch um Übergriffe durch Mitbewohner und Mitbewohnerinnen und Personal in den Wohnheimen und im Kontext der psychosozialen Betreuung und Versorgung.“³⁷³

Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderungen/Erkrankungen

Frauen mit Behinderungen sind in einem weitaus höheren Maß von Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderungen. Der auf den Seiten 148 ff. dargestellten Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ (2004) zufolge hatten 50 % der Frauen mit einer chronischen Erkrankung oder einer körperlichen Behinderung, durch die sie im täglichen Leben eingeschränkt waren (N=1.414), körperliche Übergriffe seit dem 16. Lebensjahr erlebt, 21 % waren von sexueller Gewalt im engen strafrechtlichen Sinne und 56 % von psychischer Gewalt in unterschiedlichen Lebensbereichen betroffen. Infolgedessen sind die befragten Frauen mit Behinderungen/Erkrankungen in einem wesentlich höheren Ausmaß von Gewalt betroffen als die Befragten der Studie ohne Behinderungen/Erkrankungen (39 % körperliche Übergriffe, 13 % sexuelle Gewalt und 43 % psychische Gewalt in der Altersgruppe bis 65 Jahre).³⁷⁴

Bei der 2004 durchgeführten Studie war die Fallzahl und Diversität von Frauen mit Behinderungen nicht groß genug, um verallgemeinerbare Aussagen über Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderungen machen zu können. Dazu kam, dass in dieser Studie überwiegend Frauen außerhalb häuslicher oder institutioneller Pflege erreicht wurden und es die Zugänge und Befra-

gungsmethoden nicht erlaubten, spezifische Gruppen wie gehörlose Frauen, psychisch Erkrankte oder Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen in Einrichtungen zu erreichen.³⁷⁵

Deshalb wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland“ (2013) als „Zusatzstudie“ zur „Frauenstudie“ aus dem Jahr 2004 in Auftrag gegeben. Ziel war, „erstmalig umfassende, differenzierte und qualitativ hochwertige repräsentative Befunde zur Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderungen in Deutschland zu erlangen.“³⁷⁶ Befragt wurden „insgesamt 1.561 Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren mit und ohne Behindertenausweis, die in Haushalten und in Einrichtungen leben und die starke, dauerhafte Beeinträchtigungen und Behinderungen haben.“³⁷⁷ Da blinde, gehörlose und schwerstkörper-/mehrfachbehinderte Frauen über die repräsentativen Zugänge der Haushalts- und Einrichtungsbefragung nicht ausreichend erreicht werden konnten, wurde ergänzend eine „Zusatzbefragung“ durchgeführt. Über die Versorgungsämter sollten jeweils 200 blinde, 200 gehörlose und 200 schwerstkörper- oder mehrfachbehinderte Frauen für ein Interview gewonnen werden. Da bei dieser Stichprobe nur 79 Interviews realisiert werden konnten, wurden ergänzend Interviewpartnerinnen über Multiplikator_innen, Verbände und Medien gewonnen.³⁷⁸ Mit Hilfe der Zusatzbefragung konnten 128 blinde, 83 gehörlose und 130 schwerstkörper- oder mehrfachbehinderte Frauen befragt werden.³⁷⁹

Im Vergleich zu der „Frauenstudie“ aus dem Jahr 2004³⁸⁰ „wird ein sehr gravierendes Ausmaß an sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend bei den Befragten der Zusatzbefragung sichtbar. Waren die Befragten der repräsentativen Haushalts- und Einrichtungsbefragung der vorliegenden Studie zwei- bis dreimal häufiger von sexuellem Missbrauch durch Erwachsene in Kindheit und Jugend betroffen als die Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt, so traf dies auf die Frauen der Zusatzbefragung noch häufiger zu. Wird sexueller Missbrauch durch Kinder und Jugendliche mit einbezogen, dann hatte jede zweite bis dritte gehörlose, blinde und körperbehinderte Frau sexuelle Gewalt in Kindheit und Jugend

³⁷⁵ Ebd.

³⁷⁶ Ebd. S. 9.

³⁷⁷ Ebd. S. 10. Im Forschungsbericht wird ausführlich dargestellt, wie bei den Stichproben jeweils für die Befragung von Frauen in Haushalten und in Einrichtungen vorgegangen wurde.

³⁷⁸ Ebd. S. 28 ff.

³⁷⁹ Ebd. S. 269.

³⁸⁰ Ebd. S. 415.

³⁷³ Ebd. S. 24 f.

³⁷⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013). *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland*. S. 8.

angegeben, allen voran die gehörlosen Frauen mit einer Betroffenheit von über 50%. Gehörlose Frauen waren besonders häufig von sexuellem Missbrauch in Schulen und Einrichtungen (Gehörlosenschulen) betroffen, während blinde und körperbehinderte Frauen häufiger sexuellen Missbrauch in der Familie, zumeist durch Väter und männliche Verwandte, erlebt haben. Die gehörlosen Frauen haben darüber hinaus doppelt so häufig wie die anderen Befragungsgruppen Tätlichkeiten zwischen den Eltern miterlebt. Von körperlicher Gewalt durch Eltern waren die Frauen der Zusatzbefragung anteilmäßig nicht signifikant häufiger betroffen als die Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt der Frauenstudie 2004 und der repräsentativen Haushaltsbefragung dieser Studie. Sie haben allerdings signifikant häufiger psychische Gewalt durch Eltern erlebt. Darüber hinaus wurden von etwa drei Viertel der Frauen der Zusatzbefragung psychische und/oder körperliche Übergriffe in Einrichtungen benannt, in denen sie in Kindheit und Jugend untergebracht waren. Die Frauen der Zusatzbefragung waren auch im Erwachsenenleben in allen Lebensbereichen in hohem Maße psychischer, körperlicher und sexueller Gewalt ausgesetzt. 78–88% der Frauen berichteten von psychischer Gewalt und psychisch verletzenden Handlungen, 59–75% von körperlichen Übergriffen und 29–43% von sexueller Gewalt. Darüber hinaus waren 68–87% der Frauen der Zusatzbefragung von sexueller Belästigung in unterschiedlichen Lebensbereichen betroffen. Gehörlose Frauen wiesen in allen Formen von Gewalt die höchste Betroffenheit auf: Drei Viertel der gehörlosen Frauen (75%) hatten körperliche und 84% psychische Gewalt seit dem 16. Lebensjahr erlebt, 43% sexuelle Gewalt und 87% sexuelle Belästigung.“³⁸¹

„Im Hinblick auf psychische Gewalt im Erwachsenenleben der Frauen der Zusatzbefragung spielt darüber hinaus – wie auch bei den Frauen der repräsentativen Haushaltsbefragung – das Gefühl, durch Ämter und Behörden sowie im Rahmen der gesundheitlichen Versorgung schlecht behandelt, psychisch verletzt oder diskriminiert zu werden, eine besondere Rolle. So berichteten etwa 40–50% der Frauen der Zusatzbefragung von psychisch verletzenden Handlungen und psychischer Gewalt durch Personen in Ämtern und Behörden und etwa 30–40% benannten dies im Rahmen der gesundheitlichen Versorgung, insbesondere durch Ärztinnen oder Ärzte.“³⁸²

Die Ergebnisse der Studien zeigen deutlich, dass Frauen mit Migrationshintergrund und/oder mit Behinderungen bei Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt besondere Berücksichtigung finden müssen.

³⁸¹ Ebd. S. 415f.

³⁸² Ebd. S. 416.

Gewalt gegen Frauen: Eine EU-weite Erhebung (2014)

2014 wurde eine repräsentative EU-weite Erhebung über Gewalt gegen Frauen durchgeführt.

„Die Ergebnisse der FRA-Erhebung über Gewalt gegen Frauen basieren auf persönlichen Befragungen von 42.000 Frauen in allen 28 EU-Mitgliedstaaten, wobei in jedem Mitgliedstaat durchschnittlich 1.500 Interviews geführt wurden. Die Befragten wurden zufällig ausgewählt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Erfahrungen und Ansichten von in der EU lebenden Frauen im Alter zwischen 18 und 74 Jahren. Die standardisierten Interviews enthielten Fragen zu körperlicher oder physischer, sexueller und psychischer Gewalt, Gewalterfahrungen in der Kindheit, sexueller Belästigung und Stalking und umfassten auch Missbrauch durch neue Medien wie das Internet.“³⁸³

Das Ergebnis der Studie ist, dass jede dritte Frau (33 %) seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren hat. Von allen Frauen mit Partner_in (derzeitig oder früher) haben 22 % seit dem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt von einem Partner/ einer Partnerin erfahren.³⁸⁴ Bei den deutschen befragten Frauen sind es 35 %, also 3 Prozentpunkte mehr, die seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren hat. Der Prozentsatz derjenigen, die Gewalt von einer Partnerin/einem Partner erfahren hat, entspricht dem europäischen Durchschnitt.³⁸⁵

Im Vergleich mit der auf den Seiten 148 ff. dargestellten Studie von 2004, bei der 40 % der befragten Frauen – unabhängig vom Täter-Opfer-Kontext – körperliche oder sexuelle Gewalt oder beides erlebt haben, liegen die Gewalterfahrungen der befragten Frauen um 5 Prozentpunkte niedriger. Offen bleibt, ob sich dies durch ein anderes Forschungsdesign ergibt oder ob Gewalt gegen Frauen weniger geworden ist.

Fazit Ergebnisse der ersten und einzigen repräsentativen Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ (2004) zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland sind: 37 % aller Befragten haben körperliche Gewalt und Übergriffe erlebt. 13 % der befragten Frauen, also fast jede siebte Frau, gaben an, Formen von sexueller Gewalt erlebt zu haben, die sich auf die zu diesem Zeitpunkt gültige Definition strafrechtlich relevanter

³⁸³ FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung*.

³⁸⁴ Ebd. S. 17.

³⁸⁵ Ebd. S. 19.

Formen erzwungener sexueller Handlungen beziehen. 40 % der befragten Frauen haben – unabhängig vom Täter-Opfer-Kontext – körperliche oder sexuelle Gewalt oder beides erlebt. Unterschiedliche Formen von sexueller Belästigung haben 58 % der Befragten erlebt und 42 % aller befragten Frauen gaben an, Formen von psychischer Gewalt erlebt zu haben, die von eingeschüchert Werden oder aggressivem Anschreien über Verleumdungen, Drohungen und Demütigungen bis hin zu Psychoterror reichten.

Im Rahmen der Studie wurden Interviews mit Frauen türkischer und osteuropäischer Herkunft geführt. Ein Ergebnis der Studie war, dass Frauen aus beiden Migrantinnengruppen deutlich häufiger als der Durchschnitt der weiblichen Bevölkerung Deutschlands körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt haben. Auch die befragten Frauen mit Behinderungen/Erkrankungen sind in einem wesentlich höheren Ausmaß von Gewalt betroffen als die Befragten der Studie ohne Behinderungen/Erkrankungen.

5.8.7 Sexualdelikte und häusliche Gewalt: Daten des Polizeipräsidiums München

Nach den vorgestellten ausgewählten Studien, die die „Dunkelziffern“ von Gewalt gegen Frauen sichtbar machen, werden jetzt „Hellziffern“ dargestellt. Das Polizeipräsidium München veröffentlicht jährlich im Sicherheitsreport im Kapitel „Häusliche Gewalt“ die Statistiken zu einfachen und gefährlichen Körperverletzungen sowie die Statistiken zu Vergewaltigung, besonders schwerer sexueller Nötigung, sonstiger sexueller Nötigung/Übergriff, sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch von Kindern im Kapitel „Sexualdelikte“.

Wir danken dem Polizeipräsidium München für die umfangreiche Sonderauswertungen zu Sexualdelikten und häuslicher Gewalt für den Zeitraum 1998 bis 2018. Opfer und Tatverdächtige, wurden jeweils nach Geschlecht differenziert zur Verfügung gestellt.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

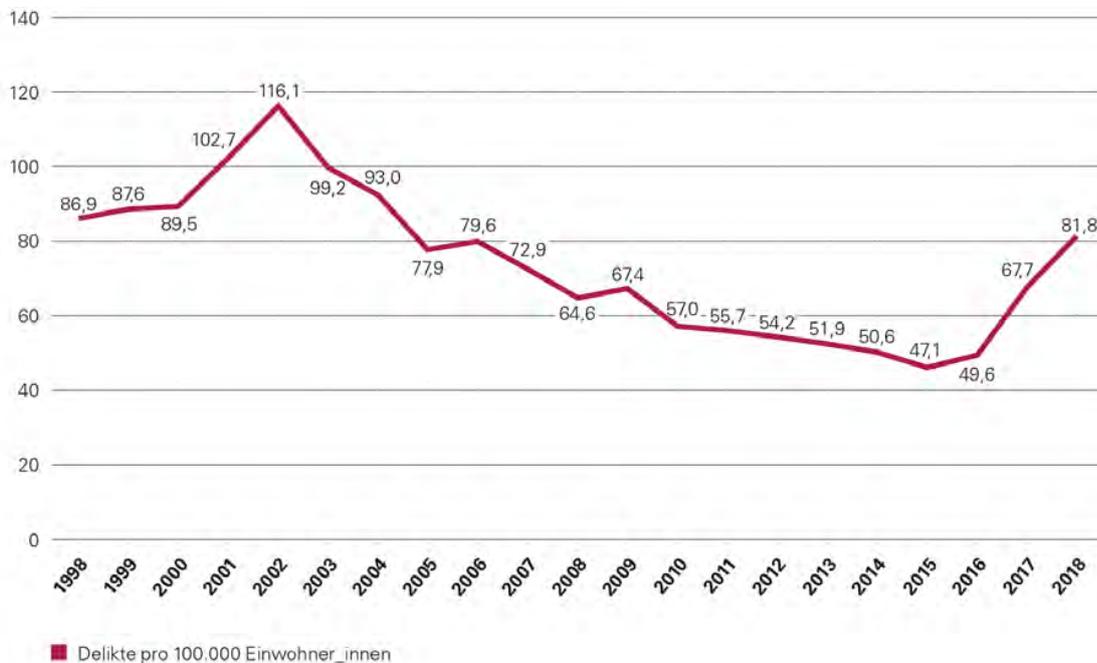
Zu den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gehören: Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge (§§ 177, 178 StGB), sexueller Übergriff und sexuelle Nötigung (§ 177 Abs. 1, 2, 4, 5, 9 StGB), sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen pp. unter Ausnutzung einer Amtsstellung oder eines Vertrauensverhältnisses, sexuelle Belästigung (§ 184i StGB), Straftaten aus Gruppen (§ 184j StGB), sexueller Missbrauch von Kindern (§§ 176, 176a, 176b StGB), exhibitionistische

Handlungen und Erregung öffentlichen Ärgernisses (§§ 183, 183a StGB) und Verbreitung, Erwerb, Besitz und Herstellung kinderpornografischer Schriften (§184b StGB).³⁸⁶

Der Abbildung 5.8.7.1 sind die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zwischen 1998–2018 in München zu entnehmen. 1998 fanden 1.229 Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung statt. Damals hatte München 1.298.537 Einwohner_innen. 2018 waren es 1.262 Delikte bei 1.542.211 Einwohner_innen. Damit die Zahlen in Bezug auf die Einwohner_innenzahl vergleichbar sind, werden die Delikte pro 100.000 Einwohner_innen dargestellt.

³⁸⁶ Bundeskriminalamt (2019). *Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 4 Einzelne Straftaten/-gruppen und ausgewählte Formen der Kriminalität. S. 17.*

Abb. 5.8.7.1 / Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München 1998–2018, Delikte pro 100.000 Einwohner_innen



Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Im Zeitraum zwischen 1998 und 2002 sind die Straftaten gegen die sexuelle Selbststimmung von München von 86,9 auf 116,1 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen gestiegen. Nach 2002 sind die Delikte auf 47,1 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen gesunken und danach auf 81,8 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen im Jahr 2018 gestiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass, wie unter 5.8.4 dargestellt, es seit 1998 einige Gesetzesänderungen und neue Gesetze gab, die zum Schutz von Frauen gegen sexuelle Gewalt beitragen. Dazu gehört, dass im Jahr 2016 das Sexualstrafrecht grundlegend reformiert wurde und jede sexuelle Handlung, die gegen den erkennbaren Willen einer Person vorgenommen wird, strafbar ist. Damit lässt sich das Ansteigen der Delikte pro 100.00 Einwohner_innen zwischen 2016 mit 46,6 Delikten pro 100.000 Einwohner_innen und 81,8 Delikten im Jahr 2018 erklären. Insgesamt ist davon auszugehen, dass durch die Verschärfung des Sexualstrafrechts eine gesellschaftliche Neubewertung von Gewalt gegen weibliche Personen erfolgt ist und damit auch die Zahl der Anzeigen gestiegen ist.

In „Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland“ und in „Polizeiliche Kriminalstatistik Bayern“, werden die Delikte nur in absoluten Zahlen und nicht pro 100.000 Einwohner_innen

dargestellt. Ins Verhältnis mit der Einwohner_innenzahl gesetzt ergeben sich für Bayern 66,0 Delikte und für Deutschland 76,8 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen.³⁸⁷ D. h. verglichen mit München mit 81,8 Delikten pro 100.000 Einwohner_innen gibt es hier weniger angezeigte Delikte.

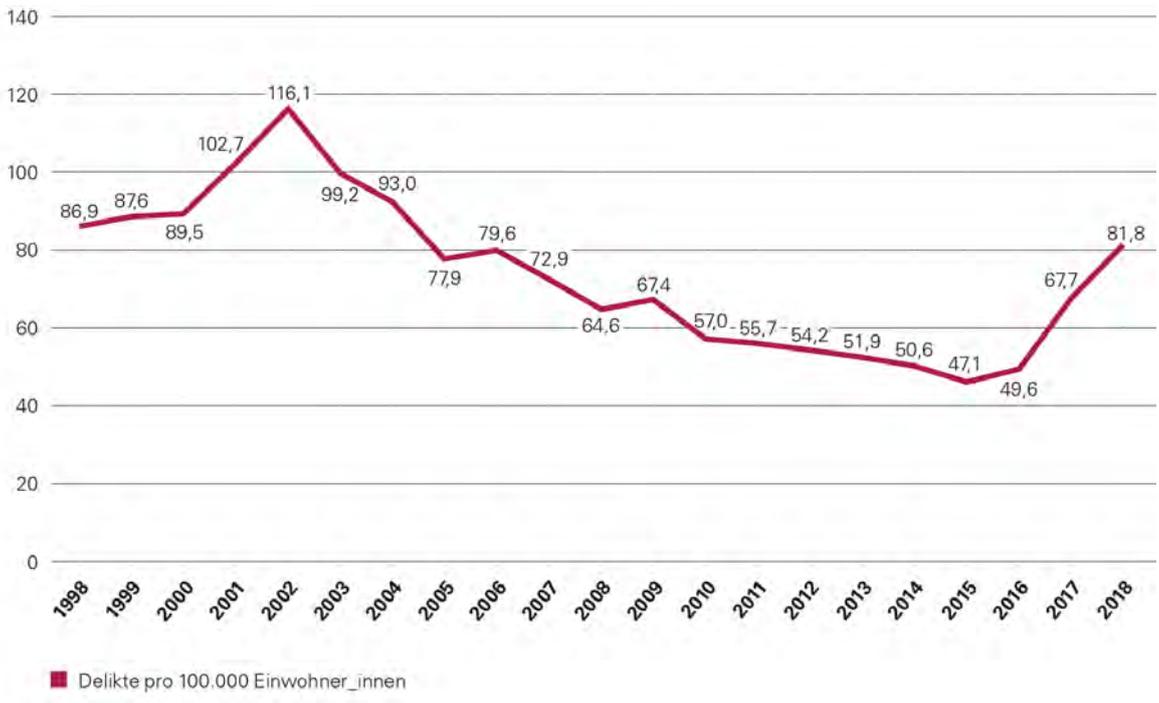
³⁸⁷ In Bayern waren es im Jahr 2018 8.626 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Bei 13.076.700 Einwohner_innen im Jahr 2018 ergibt dies 66,0 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen. In Deutschland waren es im Jahr 2018 63.782 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Das ergibt bei 83.019.200 Einwohner_innen 76,8 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen. Quellen: Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 4 Einzelne Straftaten/-gruppen und ausgewählte Formen der Kriminalität. S. 17, Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Bayern 2018. S. 36. Statistisches Bundesamt (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_244_12411.html)

Dazu der Vergleich mit den Großstädten Berlin und Hamburg: In Berlin sind es 111,5 Delikte³⁸⁸ pro 100.000 Einwohner_innen, in Hamburg 90,8³⁸⁹, sodass es in beiden Städten weit mehr angezeigte Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gibt als in München. Offen bleibt wie die Zahl zustande kommt. Ist es durch die Zahl der Straftaten oder kommt sie dadurch zustande, dass Straftaten in einem größeren Umfang angezeigt werden.

Abb. 5.8.7.2 / Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München 1998–2018, Tatverdächtige und Opfer nach Geschlecht, in %

1998 gab es bei den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München 709 Tatverdächtige. Davon waren 80 % männlich und 20 % weiblich. Bei den 1.137 Opfern waren 16,1 % männlich und 83,9 % weiblich.

Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung



Aus der Abb. 5.8.7.2 ist ersichtlich, dass im Zeitraum 1998 bis 2018 der Anteil der männlichen Tatverdächtigen auf 94,6 % gestiegen ist. Auch der Anteil der männlichen Opfer ist auf 10,0 % gesunken, dass heißt, dass 2018 5,4 % der Tatverdächtigen und 90,0 % der Opfer weiblich war. Bundesweit war die Verteilung 2018 ähnlich: 94,5 % der Tatverdächtigen waren männlich (5,5 % weiblich).³⁹⁰ 6,8 % der Opfer waren männlich (93,2 % weiblich).³⁹¹

³⁸⁸ In Berlin waren es im Jahr 2018 4.181 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Bei 3.748.148 Einwohner_innen im Jahr 2018 ergibt dies 111,5 Straftaten pro 100.000 Einwohner_innen. Quellen: Polizei Berlin (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Berlin 2018. S. 22. Amt für Statistik, Berlin-Brandenburg (2019). Pressemitteilung Nr. 31 vom 21. Februar 2019.

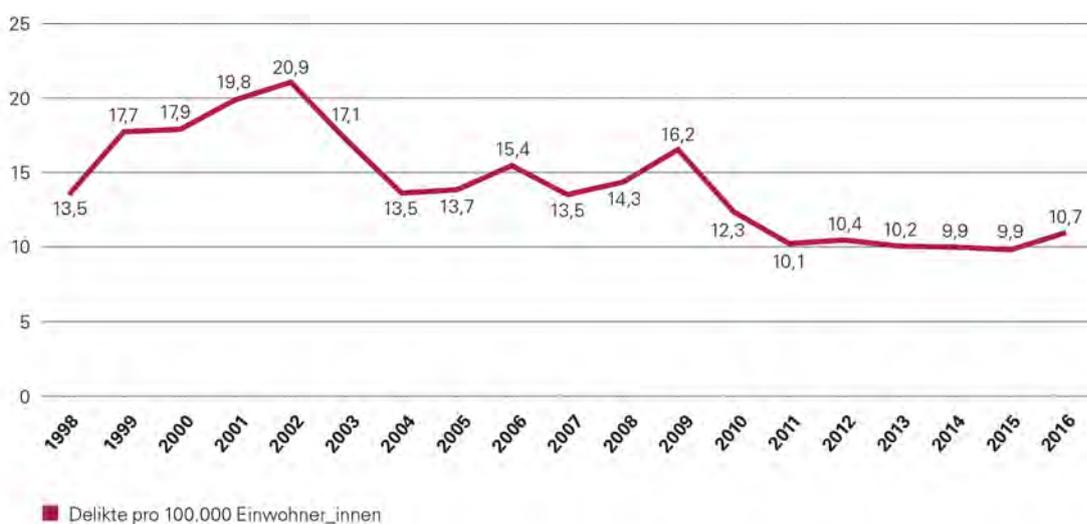
³⁸⁹ In Hamburg waren es im Jahr 2018 1.662 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Quellen: Polizei Hamburg. (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik 2018. S. 1. Bei 1.830.584 Einwohner_innen (ebd. S. 8) ergibt dies 90,8 Straftaten pro 100.000 Einwohner_innen.

³⁹⁰ Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 4 Einzelne Straftaten/-gruppen und ausgewählte Formen der Kriminalität. S. 20.

³⁹¹ Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 2 Opfer, S. 12.

Die Abbildungen 5.8.7.1 und 5.8.7.2 stellen die Entwicklung der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München 1998–2018 insgesamt dar. Die Abbildungen 5.8.7.3, 5.8.4.4 und 5.8.7.5 nehmen Vergewaltigung gem. §§ 177/II-IV, 178 StGB (bis 2008) Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe gem. §§ 177 Abs. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 und 9, 178 StGB (ab 2008) in den Blick.

Abb. 5.8.7.3 / Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe in München 1998–2016, Delikte pro 100.000 Einwohner_innen



Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

1998 gab es 175 Delikte. Das entspricht bei 1.298.537 Einwohner_innen 13,5 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen. 2016 gab es 165 Delikte bei 1.542.860 Einwohner_innen. Das entspricht 10,7 Delikten pro 100.000 Einwohner_innen. D. h. die Anzahl der angezeigten Vergewaltigungen/sexuellen Nötigungen/Übergriffe ist gesunken.

Abb. 5.8.74 / Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe in München 1998–2017, Tatverdächtige und Opfer nach Geschlecht in %

Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung



1998 gab es bei den Vergewaltigungen und sexuellen Nötigungen/Übergriffen in München 175 Tatverdächtige. Davon waren 100 % männlich und 0 % weiblich. Bei den 178 Opfern (bei 175 Opferdelikten) waren 3 männlich (1,7 %) und 175 (98,3 %) weiblich. Die Entwicklung von männlichen und weiblichen Tatverdächtigen und Opfern bleibt bis 2017 auf in etwa dem gleichen Niveau.

Abb. 5.8.7.5 / Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe in München 2009–2017, Vorbeziehung zum Tatverdächtigen und Tatverdächtige ist Ehepartner/Lebensgefährte in %



Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Die Vorbeziehung zum Tatverdächtigen bzw. der Tatverdächtige als Ehepartner/Lebensgefährte wird erst seit 2009 erhoben. Im Jahr 2009 hatten 155 (69,8 %) von den 222 Opfern eine Vorbeziehung zum Tatverdächtigen. Bei 53 (23,9 %) war der Tatverdächtige der Ehepartner/Lebensgefährte. Dies wäre vor der Strafrechtsreform im Jahr 1997 kein Strafrechtsbestand gewesen. Die Vorbeziehung zum Tatverdächtigen bzw., dass der Tatverdächtige der Ehepartner/Lebensgefährte ist, in den Jahren bis 2016 Schwankungen unterworfen, bleibt jedoch auf einem ähnlichen Niveau.

Um die Zahlen für 2017 und 2018 interpretieren zu können, ist es notwendig, sich mit der Umstrukturierung des Sexualstrafrechtes im Jahr 2016 zu beschäftigen, die am 10.11.2016 in Kraft trat.

Umstrukturierung des Sexualstrafrechtes im Jahr 2016

„Die Sexualstrafrechtsreform führt zu einer grundsätzlichen Umstrukturierung des Sexualstrafrechtes. Zum einen wird der § 177 StGB

(bisher: sexuelle Nötigung / Vergewaltigung) völlig umformuliert. Der neue § 177 StGB (jetzt: Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung) formuliert verschiedene Grundtatbestände, bei denen sexuelle Handlungen strafbar sind. Außerdem enthält er mehrere Absätze, bei deren Erfüllung der Strafraum erhöht oder verringert wird (...). Weiterhin wird ganz neu der § 184i StGB eingeführt, womit nun auch die sexuelle Belästigung strafbar ist (...). In einem neuen § 184j StGB werden darüber hinaus bestimmte Straftaten aus Gruppen heraus unter Strafe gestellt.“³⁹²

Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe 2017 und 2018

Im Strafrechtsbereich Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe stiegen 2016 die Delikte pro 100.000 Einwohner_innen von 10,7 Delikten auf 17,1 Delikte im Jahr 2017. Hier bildet sich die grundlegende Reform des Sexualstrafrechtes

³⁹² Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (2017, 2. aktualisierte Version). *Der Paradigmenwechsel im Sexualstrafrecht: Nein heißt jetzt Nein*. S. 6.

ab, mit der jede sexuelle Handlung, die gegen den erkennbaren Willen einer Person vorgenommen wird, strafbar ist.

Zusätzlich kommen 2017 sexuelle Übergriffe nach dem neuen § 177 Abs. 1, 2, 3, 4, 7, 8 und 9 StGB. Hier lag die Anzahl der Delikte in München bei 6,6 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen.

2018 wurden die Delikte anders erfasst: Bei Strafrechtsbereich sexueller Übergriff und sexuelle Nötigung (§ 177 Abs. 1, 2, 4, 5, 9 StGB) lag die Anzahl der Delikte bei 10,4 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen. Es waren 115 Tatverdächtige (100 % männlich). Opfer waren es 164 (3,0 % männlich, 97,0 % weiblich). 43,3 % der Opfer hatten eine Vorbeziehung zum Tatverdächtigen. Bei 6,7 % war der Tatverdächtige der Ehepartner/Lebensgefährte.

Im Strafrechtsbereich „Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge (§§ 177, 178 StGB)“ gab es 243 Fälle. Dies entspricht 15,8 Delikten pro 100.000 Einwohner_innen. Von den 227 Tatverdächtigen waren 99,1 % männlich, 0,9 % weiblich. Bei den 243 Opfern waren 2,9 % männlich, 97,1 % weiblich. 64,2 % der Opfer hatten eine Vorbeziehung zum Tatverdächtigen, bei 16,9 % war der Tatverdächtige der Ehepartner/Lebensgefährte.

Deutschlandweit waren es 2018 11,1 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen.³⁹³ In Berlin waren es 2018 20,5 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen³⁹⁴, in Hamburg 11,5.³⁹⁵ In Hamburg lag die Anzahl der Delikte pro 100.000 Einwohner_innen

2017 bei ³⁹⁶ 14,4 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen.

Fazit Im Zeitraum zwischen 1998 und 2018 sind die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München von 86,9 Delikten im Jahr 1998 auf 81,8 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen im Jahr 2018 gesunken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es in diesem Zeitraum einige Gesetzesänderungen und neue Gesetze gab, die zum Schutz von Frauen gegen sexuelle Gewalt beitragen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass durch die Verschärfung des Sexualstrafrechts eine gesellschaftliche Neubewertung von Gewalt gegen Frauen erfolgt ist und damit auch die Zahl der Anzeigen gestiegen ist. Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen ist in diesem Zeitraum von 80 % auf 94,6 % gestiegen. Bei den Opfern ist der Anteil der Männer von 16,1 % auf 10,0 % gesunken. Demzufolge sind die Täter von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung überwiegend Männer und die Opfer überwiegend Mädchen und Frauen.

³⁹³ In Deutschland waren es im Jahr 2018 9.234 Fälle im Strafrechtsbereich „Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge §§ 177, 178 StGB“. Das ergibt bei 83.019.200 Einwohner_innen 76,8 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen. Quellen: Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 4 Einzelne Straftaten/-gruppen und ausgewählte Formen der Kriminalität. S. 17.

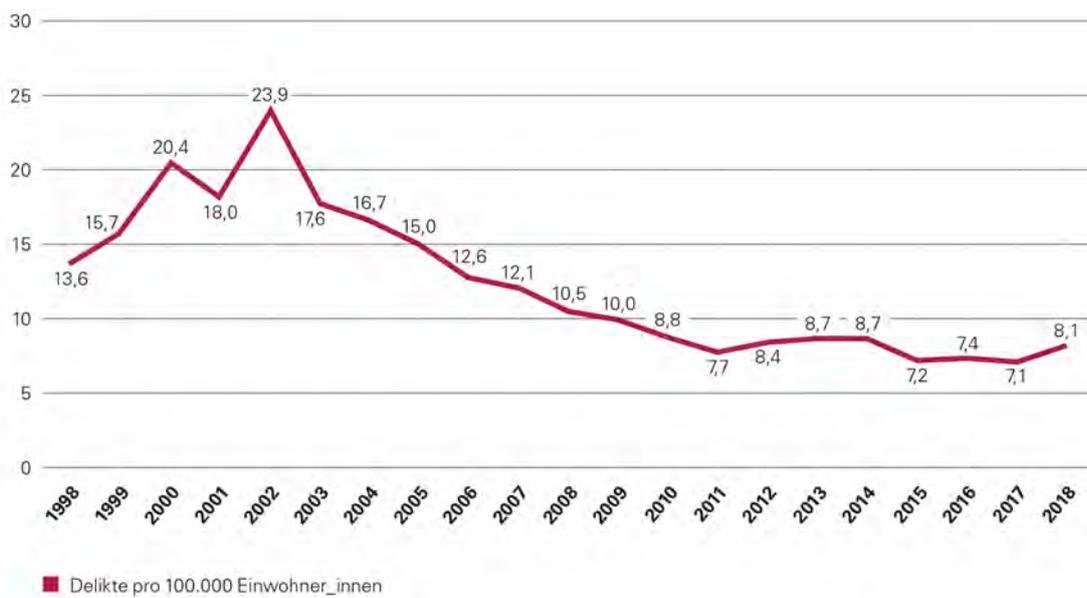
³⁹⁴ In Berlin waren es im Jahr 2018 768 Fälle im Strafrechtsbereich „Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge §§ 177, 178 StGB“. Bei 3 748 148 Einwohner_innen im Jahr 2018 ergibt dies 111,5 Straftaten pro 100.000 Einwohner_innen. Polizei Berlin (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Berlin 2018. S. 23. Amt für Statistik, Berlin-Brandenburg (2019). Pressemitteilung Nr. 31 vom 21. Februar 2019

³⁹⁵ In Hamburg waren es im Jahr 2018 211 Fälle im Strafrechtsbereich „Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge §§ 177, 178 StGB“. Bei 1.830.584 Einwohner_innen im Jahr 2018 ergibt dies 11,5 Straftaten pro 100.000 Einwohner_innen. Polizei Hamburg. (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik 2018. S. 44.

³⁹⁶ In Hamburg waren es im Jahr 2017 261 Fälle im Strafrechtsbereich „Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge §§ 177, 178 StGB“. Bei 1.810.438 Einwohner_innen im Jahr 2017 ergibt dies 11,5 Straftaten pro 100.000 Einwohner_innen. Polizei Hamburg. (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik 2018. S. 44.

Sexueller Missbrauch von Mädchen und Jungen

Abb. 5.8.7.6 / Sex. Missbrauch von Kindern, § 176 StGB (1998, 1999), Sex. Missbrauch von Kindern, §§ 176–176b StGB (2000–2008), Sexueller Missbrauch von Kindern §§ 176, 176a, 176b StGB (ab 2009), 1998–2016, Delikte pro 100.000 Einwohner_innen



Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

1998 gab es in München 177 angezeigte Fälle von sexuellem Missbrauch von Kindern. Bei 1.298.537 Einwohner_innen entspricht dies 13,6 Fälle pro 100.000 Einwohner_innen. Im Jahr 2018 waren es bei 1.542.211 Einwohner_innen 127 angezeigte Fälle von sexuellem Missbrauch von Kindern. Das entspricht 8,1 Fälle pro 100.000 Einwohner_innen. Wie aus der Abbildung 5.8.7.6 hervorgeht, sind die angezeigten Delikte pro 100.000 Einwohner_innen zwischen 1998 mit 13,6 Fälle pro 100.000 Einwohner_innen auf 23,9 Fälle im Jahr 2002 gestiegen und sind seitdem auf 8,1 Fälle pro 100.000 Einwohner_innen im Jahr 2018 gesunken.

verhaltensorientierten Prävention. Zuständig sind dafür beim PP München das Opferschutzkommissariat K 105 sowie die Jugendbeamten der örtlichen Polizeiinspektionen. Das PP München steht in enger Kooperation mit externen fachspezifischen Einrichtungen im Bereich der Stadt und des Landkreises München wie beispielsweise Stadtschulamt und schulpädagogischer Dienst. Neben einem individuellen Beratungs-

³⁹⁷ In Deutschland waren es im Jahr 2018 12.321 Fälle im Bereich sexueller Missbrauch von Kindern. Das ergibt bei 83.019.200 Einwohner_innen 14,8 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen. Quellen: Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2018 Band 4 Einzelne Straftaten/-gruppen und ausgewählte Formen der Kriminalität. S. 17.

Statistisches Bundesamt (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_244_12411.html)

³⁹⁸ In Berlin waren es im Jahr 2018 793 Fälle im Bereich sexueller Missbrauch von Kindern. Bei 3.748.148 Einwohner_innen im Jahr 2018 ergibt dies 21,2 Delikte pro 100.000 Einwohner_innen.

Quellen: Polizei Berlin (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik Berlin 2018. S. 25.

Amt für Statistik, Berlin-Brandenburg (2019). Pressemitteilung Nr. 31 vom 21. Februar 2019.

angebot des Kommissariats für Opferschutz sollen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit Eltern und Pädagogen/innen aufgeklärt und sensibilisiert werden. Seit 2001 werden Lehrkräfte, Erzieher_innen sowie Sozialarbeiter_innen in dem Projekt „aufschaut“ (ein Selbstbehauptungs- und Zivilcouragekurs) für Grundschul Kinder (im Alter von sechs bis zehn Jahren) als Multiplikatoren beschult. Ziel ist es, die Persönlichkeit der Kinder zu stärken und sie damit wehrhaft zu machen gegen sexuelle Übergriffe. Eine valide Evaluation der Wirksamkeit der Polizeikurse liegt uns derzeit nicht vor.³⁹⁹

Das Stadtjugendamt stellt ergänzend fest: „Eine Kooperation aller beteiligter Münchner Fachstellen und Einrichtungen ist Voraussetzung für einen gelingenden Kinderschutz, sowohl für eine Aufdeckung und anschließende Begleitung als auch zur Verhinderung eines sexuellen Missbrauchs.“

Durch einen intensiven Austausch und wechselseitige Information zum jeweiligen Arbeitsprofil sowie durch Kenntnis der spezifischen Unterstützungs- und Hilfsangebote können alle Beteiligten profitieren. Dies geschieht zum Beispiel in der seit dem Jahr 2004 bestehenden Facharbeitsgemeinschaft „Prävention und Hilfen für Kinder bei sexueller Gewalt“.

Zudem können die Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) an das Stadtjugendamt/die Sozialbürgerhäuser sowie die Kooperation in HEADS⁴⁰⁰-Fällen sicherlich zur Verhinderung weiterer Straftaten bzw. zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sorgen.“⁴⁰¹

399 Schreiben des Polizeipräsidiums München vom 20.04.2020.

400 HEADS = Haft Entlassenen Auskunft Datei Sexualstraftäter.

401 Schreiben des Stadtjugendamtes München vom 25.06.2020.

Abb. 5.8.7.7 / Sex. Missbrauch von Kindern, § 176 StGB (1998, 1999), Sex. Missbrauch von Kindern, §§ 176–176b StGB (2000–2008), Sexueller Missbrauch von Kindern §§ 176, 176a, 176b StGB (ab 2009) 1998–2018, Tatverdächtige und Opfer nach Geschlecht in %

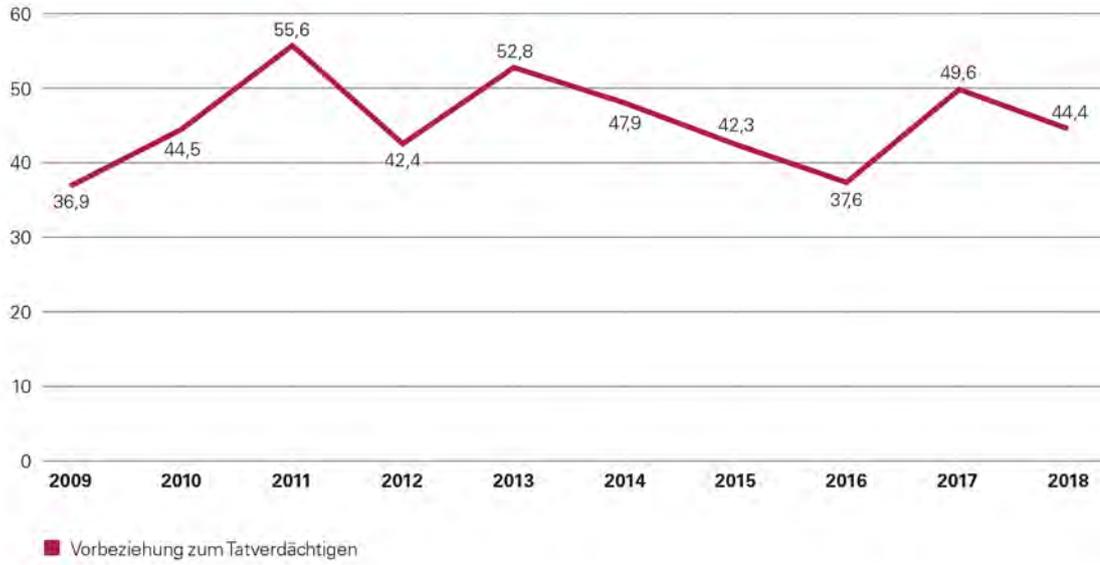


Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen lag im Jahr 1998 bei 95,5 % und im Jahr 2018 bei 95,0 %. Dazwischen gibt es leichte Schwankungen nach oben und unten. Im Mittelwert lag der Anteil der männlichen Täter bei 95,9 %. Der Anteil der männlichen Opfer lag 1998 bei 29,3 % und 2018 bei 27,5 %. In den Jahren dazwischen ist der Schwankungsbereich größer. Der niedrigste Anteil von Jungen war im Jahr 2008 bei 16,9 % (Mädchen bei 83,1 %), der höchste Anteil von Jungen im Jahr 2010 bei 29,5 % (Mädchen 70,5 %). Im Mittelwert lag der Anteil der männlichen Opfer bei 25,8 %.

Abb. 5.8.7.8 / Sex. Missbrauch von Kindern, § 176 StGB (1998, 1999), Sex. Missbrauch von Kindern, §§ 176–176b StGB (2000–2008), Sexueller Missbrauch von Kindern §§ 176, 176a, 176b StGB (ab 2009) 2009–2018, Vorbeziehung zum Tatverdächtigen in %

Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 20.04.2020, eigene Berechnung, eigene Darstellung



Die Vorbeziehung zum Tatverdächtigen schwankt zwischen 36,9 % im Jahr 2009 und 55,6 % im Jahr 2011 und beträgt im Mittelwert 45,4 %.

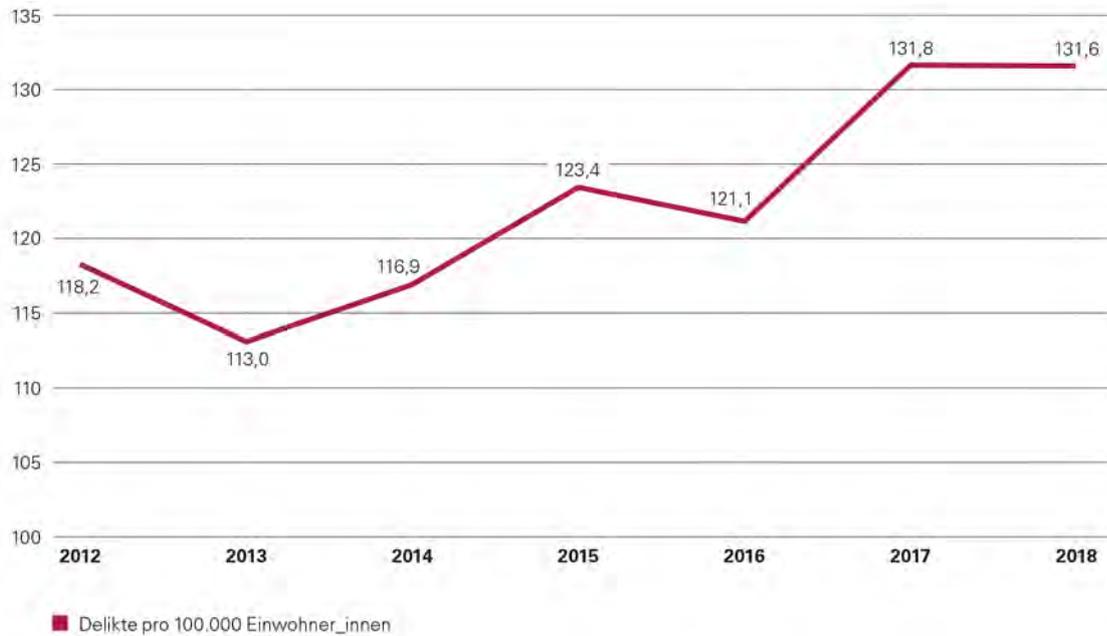
Fazit Die angezeigten Delikte des sexuellen Missbrauchs von Mädchen und Jungen pro 100.000 Einwohner_innen sind zwischen 1998 mit 13,6 Fällen auf 8,1 Fälle im Jahr 2018 gesunken. Anzunehmen ist, dass das Anzeigeverhalten aufgrund einer erhöhten Sensibilisierung der Angehörigen und des sozialen Systems gestiegen ist und gleichfalls dadurch die Zahl der Fälle zurückgegangen ist. Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen lag im Mittelwert bei 95,9 %, der Anteil der männlichen Opfer bei 25,8 %. D. h. der weitaus größte Teil der Tatverdächtigen sind Männer. Der Anteil der männlichen Opfer liegt bei etwa 25 % und der der weiblichen bei etwa 75 %. Der Anteil der Delikte mit einer Vorbeziehung zum Tatverdächtigen liegt im Mittelwert bei 45,4 %.

Häusliche Gewalt, Körperverletzungs- und Tötungsdelikte

Bereits auf der Seite 158 wurde dargestellt, dass im Strafrechtsbereich „Sexueller Übergriff und sexuelle Nötigung (§ 177 Abs. 1, 2, 4, 5, 9 StGB)“ 2018 bei 6,7 % der Tatverdächtigen der Ehepartner/Lebensgefährte war. Im Strafrechtsbereich „Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexueller Übergriff im besonders schweren Fall einschließlich mit Todesfolge (§§ 177, 178 StGB)“ war bei 16,9 % der Tatverdächtige der Ehepartner/Lebensgefährte.

Seit 2009 wertet das Polizeipräsidium München die Täter-Opfer-Beziehung bei Sexualdelikten aus. Seit 2012 gibt es bei Körperverletzungs- und Tötungsdelikten gleichfalls eine Statistik wie viele dieser Gewalttaten im Rahmen von häuslicher Gewalt erfolgten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Auswertung nicht über die Polizeiliche Kriminalitätsstatistik (PKS) erfolgen kann und hier auf die Polizeiliche Eingangsstatistik in der Vorgangsverwaltung zurückgegriffen wird. Das hat zur Folge, dass aufgrund unterschiedlicher Datenbasis – Ausgangsstatistik bei der PKS einerseits und Eingangsstatistik andererseits – ein unmittelbarer Vergleich nicht möglich ist.

Abb. 5.8.7.9 / Einfache Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, Opfer pro 100.000 Einwohner_innen

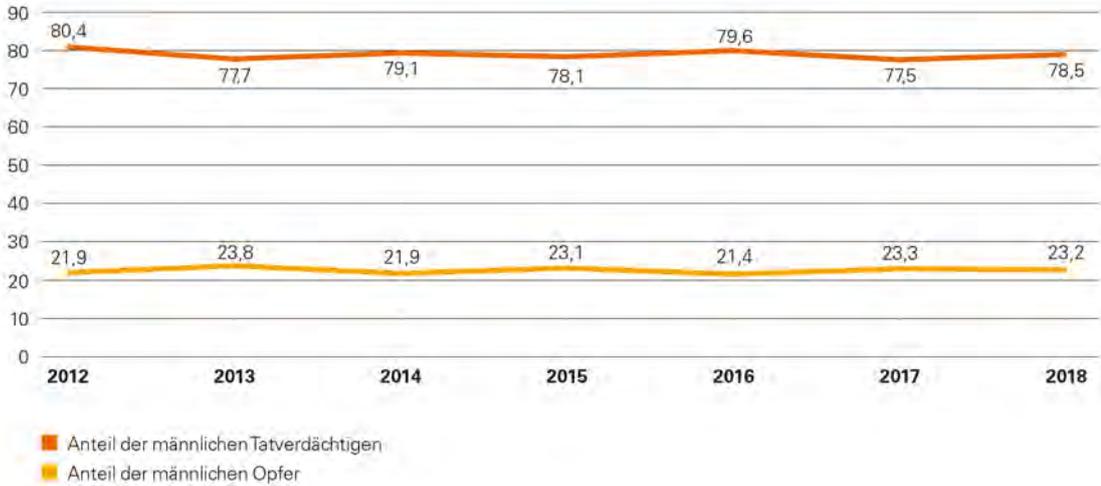


Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

2012 gab es 1.702 Opfer von einfacher Körperverletzungen im Rahmen von häuslicher Gewalt. Dies entspricht 118,2 Opfer auf 100.000 Einwohner_innen. 2018 gab es 1.949 Opfer (131,6 Opfer pro 100.000 Einwohner_innen). D. h. es gab einen Anstieg von 13,4 Opfern pro 100.000 Einwohner_innen im Zeitraum von 2012 auf 2018.

Abb. 5.8.7.10 / Einfache Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, männliche Tatverdächtige und Opfer in %

Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

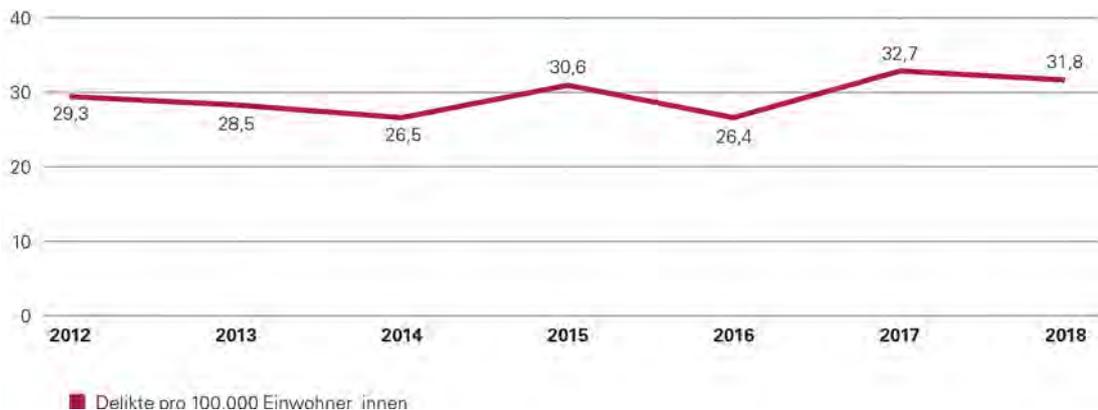


Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen lag im Jahr 2012 bei 80,4 % und im Jahr 2018 bei 78,5 %. Insgesamt bewegen sich die Zahlen über diesen Zeitraum auf einem ähnlichen Niveau. Der Mittelwert betrug 78,7 %.

Der Anteil der männlichen Opfer lag 2012 bei 21,9 und 2018 bei 23,2 %. Wie bei den Tatverdächtigen bewegen sich die Zahlen auf einem ähnlichen Niveau. Der Mittelwert liegt bei 22,7 %. D. h. die Tatverdächtigen waren etwa zu 80 % Männer und die Opfer zu 80 % Frauen.

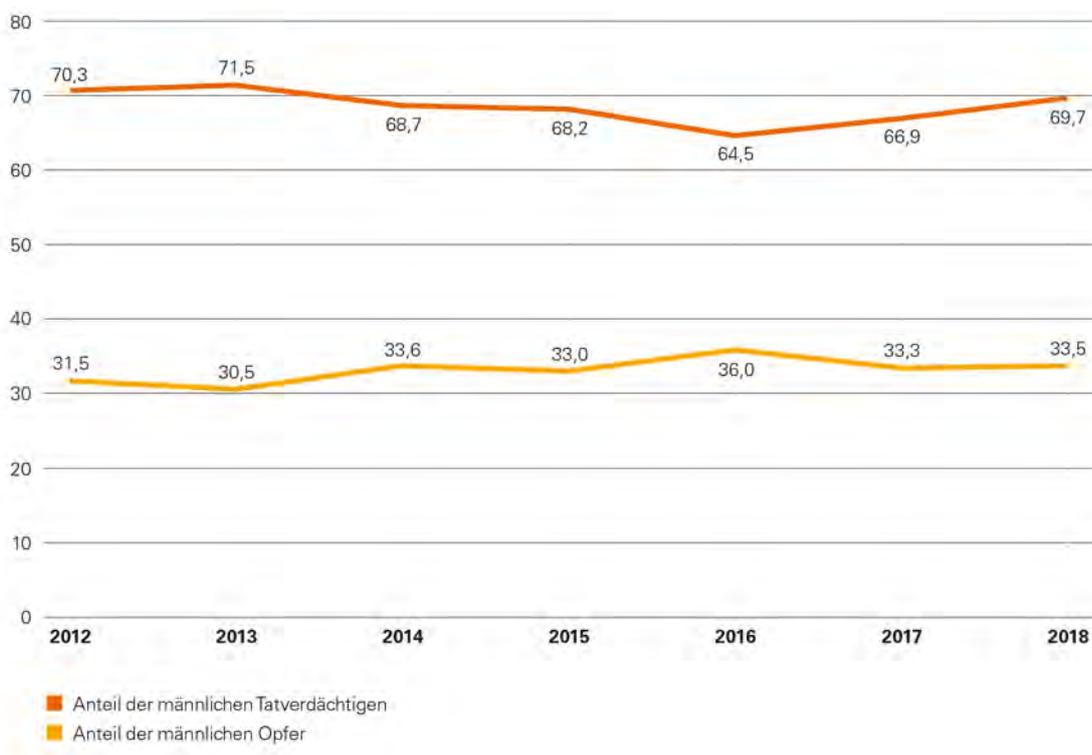
Abb. 5.8.7.11 / Gefährliche und schwere Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, Opfer pro 100.000 Einwohner_innen

Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung



2012 gab es 422 Opfer von gefährlicher und schwerer Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt. Das entspricht 29,3 Opfer pro 100.000 Einwohner_innen. 2018 waren es 490 Opfer (31,8 pro 100.000 Einwohner_innen) was einem leichten Anstieg entspricht.

Abb. 5.8.7.12 / Gefährliche und schwere Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, männliche Tatverdächtige und Opfer in %



Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen lag im Jahr 2012 bei 70,3 % und im Jahr 2018 bei 69,7 %. Insgesamt bewegen sich die Zahlen über diesen Zeitraum, abgesehen von 64,2 % im Jahr 2016, auf einem ähnlichen Niveau.

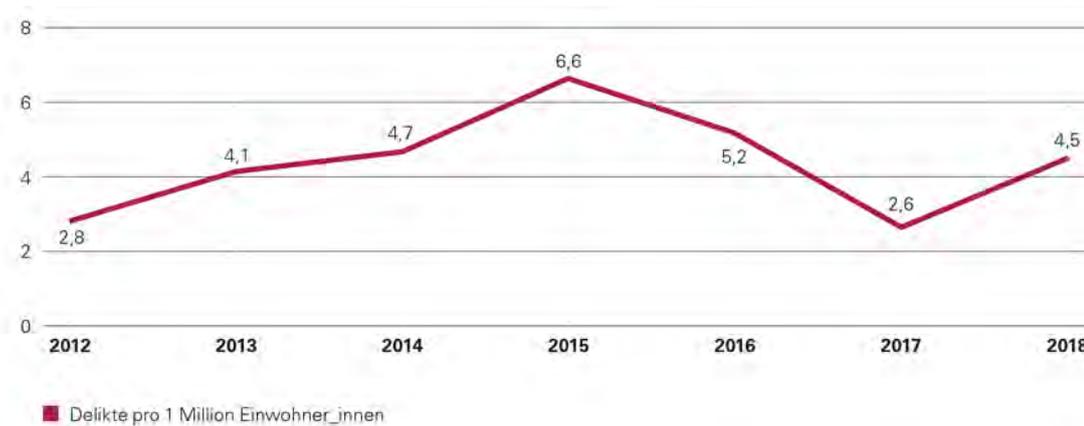
Der Mittelwert lag bei 68,6 %. Der Anteil der männlichen Opfer lag 2012 bei 31,5 % und 2018 bei 33,5 %. Wie bei den Tatverdächtigen bewegen sich die Zahlen, abgesehen von 2016 mit 36,0 %, auf einem ähnlichen Niveau. Der Mittelwert der männlichen Opfer lag bei 33,1 %. Die Tatverdächtigen waren etwa zu 70 % Männer und die Opfer zu 70 % Frauen. D. h. bei gefährlicher und schwerer Körperverletzung ist der Männeranteil bei den Tatverdächtigen um ca. 10 Prozentpunkte niedriger und bei den Opfern um ca. 10 Prozentpunkte höher als im Bereich einfache Körperverletzung.

Häufig wird partnerschaftliche Gewalt zudem unter dem Einfluss von Alkohol ausgeübt. 2018 wurde bei 600 Tatverdächtigen (einfache und gefährliche Körperverletzung) vorangegangener Alkoholkonsum festgestellt.⁴⁰²

⁴⁰² Polizeipräsidium München (2019) Sicherheitsreport 2018.

Abb. 5.8.7.13 / Tötungsdelikte im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, Opfer pro 1 Million Einwohner_innen

Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung



2012 gab es 4 Todesopfer im Rahmen von häuslicher Gewalt in München. Dies entspricht einer Opferzahl von 2,8 pro 1 Million Einwohner_innen. 2018 waren es 7 Todesopfer, was einer Opferzahl von 4,5 pro 1 Million Einwohner_innen entspricht. Insgesamt gab es in München 11 Opfer innerhalb der „vollendeten“ Fälle. D. h. die Todesopfer im Bereich der häuslichen Gewalt in München entsprachen 63,6 % der Gesamttodesopfer. Der Mittelwert der Todesopfer im Rahmen von häuslicher Gewalt lag im Zeitraum von 2012 bis 2018 bei 6,6 Opfern.

Abb. 5.8.7.14 / Tötungsdelikte im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, männliche Tatverdächtige und Opfer, in %



Quelle: Polizeipräsidium München, Schreiben vom 13.12.2019, eigene Berechnung, eigene Darstellung

2012 waren die 3 Tatverdächtigen männlich. Die 4 Opfer waren weiblich, d. h. 0 % der Opfer war männlich. Das war auch 2018 der Fall. In den übrigen Jahren bewegte sich der Anteil der männlichen Tatverdächtigen zwischen 71,4 und 83,3 %. Im Mittelwert lag der Anteil der männlichen Tatverdächtigen bei 81,4 %. Bei den Opfern war der Anteil der Männer zwischen 16,7 % und 37,5 %. Im Mittelwert lag der Anteil der männlichen Opfer bei 19,6 %.

Fazit Von 2012 bis 2018 gab es einen Anstieg einfacher Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München von 118,2 Opfern auf 131,6 Opfer auf 100.000 Einwohner_innen. Die Tatverdächtigen waren etwa zu 80 % Männer und die Opfer zu 80 % Frauen.

Von 2012 bis 2018 gab es einen leichten Anstieg von 29,3 Opfern auf 31,6 Opfern pro 100.000 Einwohner_innen von gefährlicher und schwerer Körperverletzungen im Rahmen von häuslicher Gewalt in München. Die Tatverdächtigen waren etwa zu 70 % Männer und die Opfer zu 70 % Frauen. D. h. bei gefährlicher und schwerer Körperverletzung ist der Männeranteil bei den Tatverdächtigen um ca. 10 Prozentpunkte niedriger

und bei den Opfern um ca. 10 Prozentpunkte höher als im Bereich einfache Körperverletzung.

Der Mittelwert der Todesopfer im Rahmen von häuslicher Gewalt lag im Zeitraum von 2012 bis 2018 bei 6,6 Opfern im Jahr. Im Mittelwert lag der Anteil der männlichen Tatverdächtigen bei 81,4 %, der der männlichen Opfer bei 19,6 %.

Häufig wird partnerschaftliche Gewalt unter dem Einfluss von Alkohol ausgeübt.

5.8.8 Sexuelle Belästigung

Nach der repräsentativen Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ von 2004 haben insgesamt 58,2 % aller befragten Frauen Situationen sexueller Belästigung erlebt. Als Orte der sexuellen Belästigung werden Öffentlichkeit, Arbeit und Ausbildung sowie sozialer Nahraum genannt. Zu vergleichbaren Ergebnissen für Deutschland kommt auch die im März 2014 veröffentlichte repräsentative Studie der Europäischen Grundrechteagentur zum Ausmaß von Gewalt gegen Frauen in Europa.⁴⁰³

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde von Juni 2018 bis Mai 2019 eine empirische Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Mit Hilfe einer repräsentativen bevölkerungsweiten Telefonbefragung wurden über 1.531 Frauen und Männer, die in den letzten drei Jahren beschäftigt waren, zu Ausmaß, Formen, Vorkommen und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befragt.⁴⁰⁴ Gut 9 % der Befragten (141 Personen) gab an, in den letzten drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen zu sein. Davon waren 76 % Frauen (n = 107) und 24 % Männer (n = 34).⁴⁰⁵ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt zumeist keine einmalige Handlung dar. 83 % der Betroffenen gaben an, in den letzten drei Jahren mehr als eine Situation erlebt zu haben.⁴⁰⁶

Den Ergebnissen der Studie zufolge wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz am häufigsten durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen verübt, gefolgt von Kolleg_innen und Vorgesetzten. „Betroffene Frauen nennen deutlich häufiger als betroffene Männer Vorgesetzte sowie Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen als belästigende Personen.“⁴⁰⁷

Seit der Reformierung des Sexualstrafrechts im Jahr 2016 ist „jede sexuelle Handlung, die gegen den erkennbaren Willen einer Person vorgenommen wird“, strafbar. Im § 184i StGB wurde die sexuelle Belästigung erstmals explizit als Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfasst.⁴⁰⁸

Ergebnis der o. g. Studie ist, dass nur in 1 % der Fälle rechtliche Schritte unternommen werden.

403 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014). *Frauen vor Gewalt schützen. Sexuelle Belästigung.*

404 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention.* S. 11.

405 Ebd. S. 58.

406 Ebd. S. 64.

407 Ebd. S. 89.

408 Ebd. S. 42.

„Die Mehrheit der Betroffenen setzt sich in den Situationen verbal zur Wehr; nur etwa ein Fünftel der Betroffenen reagiert in der Situation nicht. In der Folge wenden sich insgesamt 39 Prozent an Dritte, 23 Prozent legen eine Beschwerde ein und weitere 39 Prozent unternehmen nichts.“⁴⁰⁹

Fazit Nach der repräsentativen Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ von 2004 haben insgesamt 58,2 % aller befragten Frauen Situationen sexueller Belästigung erlebt. Zu vergleichbaren Ergebnissen für Deutschland kommt auch die im März 2014 veröffentlichte repräsentative Studie der Europäischen Grundrechteagentur zum Ausmaß von Gewalt gegen Frauen in Europa.

5.8.9 Weibliche Genitalverstümmelung/-beschneidung (FGM/C)

„Weibliche Genitalverstümmelung ist die teilweise oder totale Entfernung oder sonstige Verletzung der äußeren weiblichen Geschlechtsorgane aus nicht medizinischen Gründen. Neben dem Begriff der weiblichen Genitalverstümmelung werden auch die Begriffe Female Genital Cutting (FGC) oder weibliche Beschneidung bzw. Mädchenbeschneidung verwendet. Dabei wird der Begriff der weiblichen Beschneidung wegen seiner möglichen Analogie zur männlichen Beschneidung häufig als Untertreibung angesehen. Der Begriff der Verstümmelung unterstreicht die Schwere des Eingriffs und wird deswegen von internationalen Organisationen wie dem Inter-African Committee on Traditional Practices (IAC) ebenso wie von zahlreichen anderen Aktivistinnen und Aktivisten benutzt. Darüber hinaus hat sich international der Begriff ‚Weibliche Genitalverstümmelung‘ (Female Genital Mutilation = FGM) durchgesetzt.“⁴¹⁰ Dabei ist es wichtig zu wissen, dass manche der Betroffenen bevorzugen von Beschneidung sprechen, als von Verstümmelung. Auch in der Beratungsarbeit mit Betroffenen verwenden viele Fachkräfte eher den Begriff „Beschneidung“, um die Frauen nicht als „verstümmelt“ und somit als defizitär darzustellen.

FGM hat schwerwiegende körperliche und seelische Folgen, die in der Behandlung und Betreuung von betroffenen Mädchen und Frauen eine entscheidende Rolle spielen. Zu diesen gehören beispielhaft Schwierigkeiten beim Wasserlassen mit der Folge von immer wieder auftretenden Harnwegsinfekten und/oder Beeinträchtigung der Nierenfunktion, Schmerzen beim Geschlechtsverkehr oder der monatlichen Menstruation. Darüber hinaus kann es bei Betroffenen

409 Ebd. S. 89.

410 LH München, Referat für Gesundheit und Umwelt (2018). *Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 12280.* S. 4.

auch zu schweren Geburtskomplikationen mit einer erhöhten Gefahr für die Gesundheit von Mutter und Kind kommen, wenn die Problematik vor der Geburt nicht angesprochen bzw. erkannt wird und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können. Zudem können die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit durch Depressionen und posttraumatische Belastungsstörungen gravierend sein.⁴¹¹

„Mit der Zuwanderung der letzten Jahre ist die Zahl der von FGM betroffenen Mädchen und Frauen in Deutschland deutlich gestiegen. Während die Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes in 2013 noch von etwa 30.000 Frauen und Mädchen (etwa 25.000 Betroffene und 2.500 bedrohte Frauen und Mädchen) in Deutschland spricht, gingen die Schätzungen für das Jahr 2017 von 58.000 durch FGM betroffene Frauen und Mädchen in Deutschland und mehr als 13.000 Bedrohten aus. Damit haben sich die Zahlen in Deutschland in den letzten fünf Jahren fast verdoppelt. (...) Auch in München sind die Zahlen von gemeldeten Frauen und Mädchen aus FGM-Herkunftsändern im Vergleich zum Jahr 2010 um 60 Prozent angewachsen. So waren im Dezember 2017 insgesamt 11.370 Frauen und Mädchen aus Ländern mit FGM-Praxis in München gemeldet. Bei den mehr als 2.000 Mädchen aus FGM-Herkunftsändern ist jedoch davon auszugehen, dass nicht alle diese Mädchen von einer FGM betroffen oder bedroht sind.“⁴¹² Der prozentuale Anteil von FGM fällt in den einzelnen Herkunftsländern sehr unterschiedlich aus (Spannbreite von 2 % bis mehr als 90 %) „und zum anderen wird die FGM-Praxis in Deutschland unter anderem durch Faktoren wie Aufenthaltsdauer, Aufklärung und gelingende Integration beeinflusst.“⁴¹³

Fazit Mit der Zuwanderung der letzten Jahre aus Ländern, in denen FGM praktiziert wird, ist die Zahl der von FGM betroffenen Mädchen und Frauen in Deutschland deutlich gestiegen. Die Versorgung von betroffenen Mädchen und Frauen ist ein komplexes Thema, das eine multidisziplinäre und kultursensible Herangehensweise benötigt. Entscheidend, um Betroffene bestmöglich zu versorgen oder vor einer FGM zu schützen, ist ein Basiswissen bei Fachkräften über die FGM-Herkunftsländer und die mit FGM verbundenen Komplikationen sowie die Fähigkeit, Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung zu erkennen.

5.8.10 Zwangsheirat

Zwangsheirat ist eine Form von Gewalt, die hauptsächlich gegen Mädchen und Frauen innerhalb stark patriarchalischer Familienstrukturen und Gesellschaften vorkommt. „Eine Zwangsheirat liegt dann vor, wenn mindestens einer der Eheschließenden durch Willensbeugung zur Ehe gebracht wird. Zu den Mitteln der Willensbeugung gehören physische und sexuelle Gewalt und insbesondere die Ausübung von Druck durch Drohungen in ganz unterschiedlicher Art und Weise. Der Druck geht dabei überwiegend von Angehörigen der eigenen Familie aus, wie den Eltern oder Geschwistern, aber auch von dem Verlobten bzw. den Schwiegereltern. Der ausgeübte Druck kann alle Lebensbereiche betreffen, sich auch auf Einschränkungen des Lebensstils und der Bewegungsfreiheit beziehen und Sanktionen wie den Ausschluss aus dem Familienverband oder andere erniedrigende und kontrollierende Handlungen beinhalten – in drastischen Fällen bis hin zur Drohung mit ‚Ehrenmord‘“⁴¹⁴

Die Hintergründe für Zwangsheirat sind vielfältig. Häufig werden folgende Motivationen von den Betroffenen genannt:

- Absicherung der Versorgung der Kinder,
- finanzieller Zugewinn (z. B. durch Zahlung eines „Brautgeldes“),
- Aufrechterhaltung der Traditionen/der traditionellen Geschlechterrollen,
- familiäre Verpflichtungen/ Familienabsprachen,
- Ehre und Ansehen und
- Aufenthalt in/Einwanderung nach Deutschland.⁴¹⁵

Im Rahmen der Studie „Zwangsheiraten in Deutschland – Anzahl und Analyse von Beratungsfällen“ (2011) wurde erstmals bundesweit das Wissen von Beratungseinrichtungen über Menschen, die von Zwangsheirat bedroht oder betroffen sind, erhoben und systematisch ausgewertet. Dazu fand eine schriftliche Befragung von Beratungs- und Schutzstellen sowie eine sechsmonatige Dokumentation von individuellen Beratungsfällen statt.⁴¹⁶ Das zusammenfassende Ergebnis der Studie war: „Insgesamt wurden 3.443 Personen im Jahr 2008 in insgesamt 830 Beratungsstellen erfasst; die

⁴¹⁴ Deutscher Bundestag (2011). Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Zwangsheirat und zum besseren Schutz der Opfer von Zwangsheirat. S. 8.

⁴¹⁵ Schreiben des Stadtjugendamtes München vom 24.06.2020.

⁴¹⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). Zwangsheiraten in Deutschland – Anzahl und Analyse von Beratungsfällen.

⁴¹¹ Ebd. S. 5.

⁴¹² Ebd. S. 6 ff.

⁴¹³ Ebd., S. 8.

Zahlen betreffen rd. 60 % angedrohte und 40 % vollzogene Zwangsverheiratungen. In den erfassten Fällen sind auch in einem bestimmten Umfang Mehrfachzählungen enthalten. Je nach Art der Beratungseinrichtungen liegt der Anteil derjenigen, die mehrere Einrichtungen aufsuchen, schätzungsweise zwischen 14 und 43 %. Allerdings liegt hinter den beobachteten Fällen ein großes Dunkelfeld nicht erfasster Betroffener.“⁴¹⁷ Von den 3.443 Personen die sich zum Thema Zwangsverheiratung beraten ließen, waren 252 (7 %) Männer.⁴¹⁸ „Fast alle Beratenen haben einen Migrationshintergrund; die meisten sind in Deutschland geboren (32 %), gefolgt von der Türkei (23 %), Serbien/Kosovo/Montenegro (8 %) und dem Irak (6 %).“⁴¹⁹

Fazit Im Rahmen der Studie „Zwangsverheiratungen in Deutschland – Anzahl und Analyse von Beratungsfällen“ (2011) wurden insgesamt 3.443 Personen im Jahr 2008 in insgesamt 830 Beratungsstellen erfasst. Die Zahlen betreffen rund 60 % angedrohte und 40 % vollzogene Zwangsverheiratungen. Der Anteil der beratenen Männer lag bei 7 %.

5.8.11 Gewalt gegen LGBTIQ*⁴²⁰ aufgrund der sexuellen Identität und der geschlechtlichen Identität

Auf Aufforderung des Europäischen Parlaments ersuchte die Europäische Kommission die FRA (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) im Jahr 2010, Erhebungsdaten über gegen LGBTIQ*-Personen gerichtete Hassverbrechen und Diskriminierung in allen damaligen EU-Mitgliedstaaten und Kroatien zusammenzutragen. Die „Erhebung der Europäischen Union über die Diskriminierung und Viktimisierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen“, wurde 2012 als Online-Umfrage mit 93.079 Erhebungsteilnehmer_innen durchgeführt.⁴²¹

Die Befragung ergab, dass in den vergangenen fünf Jahren ein Viertel (26 %) aller Teilnehmer_innen zuhause oder andernorts angegriffen oder mit Gewalt bedroht wurden.⁴²²

Abb. 5.8.11.1: Betrachtet man die Gruppe derjenigen die in den vorangegangenen zwölf Monaten Gewalt erfahren haben, dann sind es im EU-Durchschnitt 59 %. Deutschland liegt mit 58 % leicht darunter. In Schweden berichten mit 45 % der Befragten am wenigsten von Gewalterfahrungen, in Kroatien war es mit 69 % der höchste Prozentsatz. Schwule Männer sind mit 68 % diejenigen der Befragten, die am häufigsten über Gewalterfahrung berichten. Dem folgen lesbische Frauen mit 59 %, Transgender mit 55 %, bisexuelle Männer mit 48 % und bisexuelle Frauen mit 31 %.

2019 wurde die Folgestudie „A long way to go for LGBTI equality“ durch FRA durchgeführt, deren Kurzfassung im Mai 2020 veröffentlicht wurde.

Mit 140.000 Teilnehmenden aus 30 Ländern ist sie die weltweit ausführlichste und größte Studie zu Lebenslagen der LGBTIQ* Bevölkerung. Sie umfasst auch die Situation von Inter*Menschen sowie die Lebenslagen jüngerer LGBTIQ* im Alter von 15–17 Jahren.⁴²³

417 Ebd. S. 7.

418 Ebd.

419 Ebd. S. 28.

420 LGBTIQ*: International gebräuchliche Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und queere Menschen, aus dem Englischen (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter*, Queer)

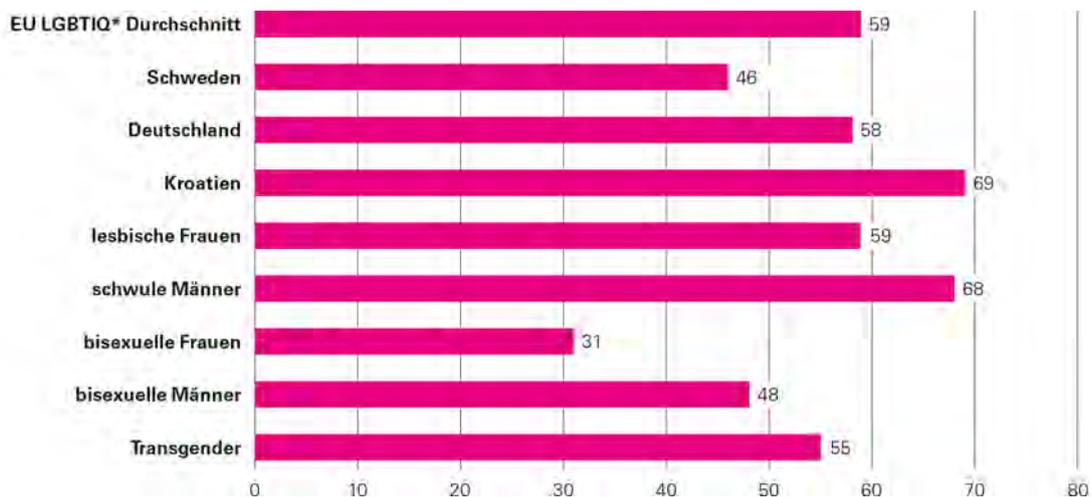
Der Bericht „LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union.“ benutzt die Abkürzung LGBT. In diesem Bericht wird LGBTIQ* verwendet, da in Deutschland und in der deutschsprachigen EU der Gender-Stern eingesetzt und im Diskurs bevorzugt wird. Er wird von der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* der Stadt München verwendet, weil er am besten die Vielfältigkeit der gemeinten Personengruppe ausdrückt.

421 FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). LGBT-Erhebung in der EU. S. 3.

422 Ebd. S. 23

423 FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2020). „A long way to go for LGBTI equality“ S. 7.

Abb. 5.8.11.1 / Anteil der Befragten, die ihre jüngste Gewalterfahrung der vorangegangenen zwölf Monate zum Teil oder ausschließlich darauf zurückführten, dass sie als LGBTIQ*-Person wahrgenommen wurden, nach LGBTIQ*-Teilgruppe in %



Quelle: FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014). EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results. S. 58, eigene Darstellung

Bei der aktuellen Befragung wurden die Fragen etwas verändert, um sie auf die benötigten Erkenntnisse abzustimmen. Deshalb können Befunde nicht mit den o. g. Ergebnissen verglichen werden.⁴²⁴ Dazu kommt, dass ein Teil der o. g. Ergebnisse der Langfassung entnommen ist, die noch nicht vorliegt. Hier die Ergebnisse der Befragung 2019 zu **hassmotivierter Gewalt und Belästigung**:

- Eine von zehn befragten Personen (11 %) in der EU wurde in den letzten fünf Jahren körperlich oder sexuell angegriffen, weil sie LGBTIQ* sind. Trans* (17 %) und Inter* Menschen (22 %) erlebten deutlich mehr Angriffe.
- Durchschnittlich 25 % der Befragten, die den jüngsten physischen Vorfall von Gewalt oder sexueller Gewalt nicht bei der Polizei gemeldet haben, gaben an, dies aus Angst vor Homophobie und/oder Transphobie nicht getan zu haben.⁴²⁵ 2012 waren es 22 %. Bei Vorfällen von Belästigung waren es 2012 nur 6 %.⁴²⁶ Jede dritte (32 %) Trans* Person gab bei der Befragung 2019 an, solche Vorfälle nicht aus Angst vor transphoben Reaktionen der Polizei zu melden.⁴²⁷

⁴²⁴ Ebd. S. 12.

⁴²⁵ Ebd. S. 38ff.

⁴²⁶ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). *LGBT-Erhebung in der EU*. S. 27.

⁴²⁷ FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2020). „A long way to go for LGBTI equality“. S. 38ff.

- Als Ursache schwerwiegende Vorfälle von Gewalt, dessen Opfer sie in den vorangegangenen fünf Jahren aufgrund ihrer sexuellen Identität oder Geschlechtsidentität wurden, nicht der Polizei zu melden, gaben 43 % der Befragten der Studie 2012 an, dass die Polizei in ihrem Fall ohnehin nichts unternehmen werde. In Fällen von Belästigung waren es 37 %.⁴²⁸

Bei der Umfrage 2019 wurden die Befragten auch nach ihrer Einschätzung bezüglich Zunahme oder Abnahme von Vorurteilen und Intoleranz gegenüber LGBTIQ*-Personen in den letzten fünf Jahren gefragt. Die Ergebnisse liefern ein gemischtes Bild:

- 40 % der Befragten gaben an, dass Vorurteile und Intoleranz gegenüber LGBTIQ*-Personen in ihrem Land „ein wenig“ oder „viel“ abgenommen hat. Schwule Männer (42 %), bisexuelle Männer (45 %) und lesbische Frauen (42 %) nahmen eher eine Verbesserung wahr. Ein geringerer Anteil von Trans* und Inter* Befragten stimmten dem mit 31 % bzw. 29 % zu.
- 43 % der Befragten glauben, dass Gewalt gegen LGBTIQ*-Personen „ein wenig“ zu oder „viel“ in ihrem Land zugenommen hat; ein Drittel (33 %) glaubt, dass Gewalt ungefähr gleich geblieben ist.

⁴²⁸ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). *LGBT-Erhebung in der EU*. S. 27.

- Im EU-Durchschnitt gaben 38 % der Befragten an, dass sie im Jahr vor der Befragung angegriffen oder belästigt wurden, in Deutschland waren es 36 %.
- 1 von 5 Trans* und Inter* Befragten gab an, in den fünf Jahren vor der Umfrage körperlich oder sexuell angegriffen worden zu sein. Dies ist doppelt so viel wie bei den anderen LGBTIQ*-Gruppen.⁴²⁹

Fazit Die Erhebungen der Europäischen Union über die Diskriminierung und Viktimisierung von LGBTIQ* aus den Jahren 2012 und 2019 ergaben, dass LGBTIQ* in einem hohen Umfang von Gewalt und Belästigung betroffen sind, aber nur ein geringer Prozentsatz polizeilich gemeldet wird. Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer sehr hoch ist.

5.8.12 Hassreden im Internet und weitere Formen digitaler Gewalt

„Beleidigungen, Gewaltandrohungen, Diskriminierungen – der Hass, der die Kommentarspalten online flutet, greift Menschen aufs Äußerste an. Die Betroffenen solcher Hassreden und gezielten Kampagnen sind häufig schutzlos menschenverachtenden Äußerungen von Personen ausgesetzt, die kaum Konsequenzen fürchten müssen. Was die Einzelnen verletzt, ist auch für demokratische Debatten ein Albtraum: Eine hasserfüllte Minderheit versucht, eine Meinungshoheit vorzutäuschen. Eingeschüchtert von der Übermacht solcher Kommentare schrecken zahlreiche Nutzer_innen davor zurück, ihre politische Meinung online zu vertreten. Damit schränkt Hassrede die Meinungsvielfalt in unserer Demokratie ein.“⁴³⁰

Da Täter_innen meist ungestraft davon kommen, nimmt der Hass im Netz bedrohliche Ausmaße an.⁴³¹ Ein Beispiel für das ungestrafte Davorkommen von Täter_innen ist ein Beschluss des Berliner Landgerichtes. Die Bundestagsabgeordnete der Grünen Renate Künast war vor Gericht mit dem Versuch gescheitert, gegen die teils extremen Hassposts auf Facebook vorzugehen. Es kam auch zu Aufrufen zu Gewalt. „Das Gericht wertete sie als ‚zulässige Meinungsäußerungen‘ und lehnte Künasts Antrag ab, Facebook zu einer Herausgabe der personenbezogenen Daten der Urheber zu verpflichten, um zivilrechtliche Schritte einleiten zu können.“⁴³² Renate Künast legte daraufhin Beschwerde gegen den Beschluss ein.

Deshalb musste sich das Kammergericht Berlin nochmals mit der Sache befassen und kam zu der Entscheidung, dass sechs der insgesamt 22 Kommentare den Straftatbestand der Beleidigung erfüllen.⁴³³

Das Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft führte 2019 eine repräsentative Studie zu den Erfahrungen mit „Hassreden“ durch und verwendet dafür folgende Definition: „Aggressive oder allgemein abwertende Aussagen gegenüber Personen, die bestimmten Gruppen zugeordnet werden, werden ‚Hate Speech‘ genannt bzw. synonym auch ‚Hassrede‘, ‚Hasssprache‘ oder ‚Hasskommentare‘. Dabei kann es um unterschiedliche Gruppen bzw. soziale Kategorien gehen, von Geschlecht oder der ethnischen Herkunft bis hin zu Berufsgruppen wie ‚Politiker_innen‘. (...) Mit Hate Speech ist also vor allem vorurteilsgeleitete, abwertende Sprache gemeint.“⁴³⁴

Um die Erfahrungen mit und Meinungen zu Hassreden im Internet wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Dazu wurden auf der Grundlage einer repräsentativen Stichprobe 7.349 in Deutschland wohnende Menschen im Alter zwischen 18 und 95 befragt.⁴³⁵

Im Durchschnitt waren 8 % der Befragten persönlich von aggressiven und abwertenden Hasskommentaren im Netz betroffen. Bei Jugendlichen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren waren es 17 %.

40 % der Befragten haben Hate Speech im Internet wahrgenommen. „Das besonders Erschreckende ist jedoch, dass mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) sich aufgrund (drohender) Hasskommentare seltener mit ihrer politischen Meinung in Diskussionen im Netz einbringt. Dies macht deutlich, wie massiv Hate Speech die freie Meinungsäußerung im Netz einschränkt und gefühlte Mehrheiten verschiebt.“⁴³⁶ Männliche Befragte (10 %) sind häufiger von Hasskommentaren betroffen sind als weibliche (6 %).⁴³⁷

Die 40 % der Befragten, die angaben Hate Speech im Internet gesehen zu haben, wurden befragt, auf welche Gruppen sich die gesehenen Hasskommentare bezogen.

429 FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2020). „A long way to go for LGBTI equality“. S. 12.

430 Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (2019). #Hass im Netz. S. 7.

431 Ebd.

432 Zeit online (2019). Hasskommentare: Kritik am Gerichtsurteil zu Hassrede gegen Renate Künast.

433 rbb24 (2020). Gericht stuft „Stück Scheiße“ nun doch als beleidigend ein.

434 Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (2019). #Hass im Netz. S. 15.

435 Ebd.

436 Ebd. S. 5.

437 Ebd. S. 23.

Hier das Ergebnis:

- Menschen mit Migrationshintergrund (94 %)
- Amtierende Politiker_innen (94 %)
- Muslim_innen (93 %)
- Geflüchtete Menschen (93 %)
- Politisch Andersdenkende (92 %)
- Arbeitslose Menschen (88 %)
- Frauen (88 %)
- Menschen, die nicht dem aktuellen Schönheitsideal entsprechen (88 %)
- Homosexuelle Menschen (87 %)
- Transsexuelle Menschen (80 %)
- Arme Menschen (78 %)
- Jüdinnen und Juden (73 %)
- Menschen mit Behinderungen (73 %)
- Wohnungslose Menschen (71 %)
- Sinti*ze und Rom*nja (69 %).

Obwohl die weiblichen Befragten selbst weniger von Hasskommentaren betroffen sind als männliche Befragte, nehmen die Befragten insgesamt wahr, dass Frauen eine Gruppe sind, die von Hasskommentaren betroffen sind (88 %). Zu den von Hasskommentaren stark betroffenen Menschen gehören Politiker_innen (94 %). Report München, eine Sendung der ARD, befragte Bundespolitikerinnen. 77 der 221 weiblichen Abgeordneten haben geantwortet: 87 % von ihnen wurden bereits Opfer von Hass im Netz. 57 % gaben an, dass sie mit sexistischen Anfeindungen bedroht wurden.⁴³⁸

Der Deutsche Juristinnenbund stellt dazu fest: „Hass im Netz hat eine Geschlechterdimension. Wo Frauen sich im Netz öffentlich oder gar politisch äußern, riskieren sie sexistische Anmache, pornografische Pöbeleien und Vergewaltigungsdrohungen. Das Netz erweist sich vielfach für Mädchen und Frauen als ein Raum, in dem sie beschämt und bedroht werden, und aus dem sie verdrängt werden sollen. Dies ist nicht nur eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten, sondern bedroht unsere Demokratie. Schutz vor Gewalt in allen Formen ist eine Pflichtaufgabe des Staates – warum werden Betroffene mit diesem Problem immer noch so häufig allein gelassen?“⁴³⁹

Von den Befragten, die angaben Hate Speech im Internet gesehen zu haben, wurden auch homosexuelle Menschen mit 87 % und transsexuelle Menschen mit 80 % als Zielgruppe von Hassreden wahrgenommen.

Über Hassreden hinaus gibt es weitere Formen von geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt. Digitale Gewalt tritt in der Regel nicht getrennt

von „analoger Gewalt“ in Erscheinung, sondern stellt meist eine Fortsetzung oder Ergänzung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken dar.

Zur digitalen Gewalt gehören u. a.:

- „Das Diffamieren, Ausgrenzen, Beleidigen und Bedrohen von Personen über Handy, Computer und Internet durch das Versenden belästigender Nachrichten oder das Streuen gezielt falscher Informationen.
- Das Aneignen der Identität einer anderen Person, um Einträge in Chats, Blogs und Foren zu verfassen oder Waren und Dienstleistungen zu bestellen.
- Das Fotografieren und Filmen der Betroffenen in der eigenen Wohnung oder einem besonders geschützten Raum ohne Zustimmung der Betroffenen.
- Die Weitergabe von privaten digitalen Aufnahmen ohne Zustimmung der Betroffenen, etwa in sozialen Netzwerken oder auf pornografischen Seiten.
- Das Zusenden und Weiterleiten von pornografischen Bildern und Videos ohne Zustimmung der Empfängerinnen.
- Das Ausspionieren und Abfangen von Daten mit und ohne Spyware⁴⁴⁰.
- Die Ortung und digitale Überwachung von Personen durch PC und Handy.
- Das Drohen damit, intime und gegebenenfalls bearbeitete Fotos und Filme zu verbreiten, um die Betroffene zu einer bestimmten Handlung zu nötigen.“
- Körperliche und sexuelle Übergriffe mit dem Ziel, Fotos und Filmaufnahmen anzufertigen und die Betroffene auch nach der Tat zu demütigen und zu kontrollieren.
- Das Verbreiten privater Informationen durch digitale Medien am Arbeits- oder Ausbildungsplatz.“⁴⁴¹

Fazit „Hass im Netz hat eine Geschlechterdimension. Wo weibliche Personen sich im Netz öffentlich oder gar politisch äußern, riskieren sie sexistische Anmache, pornografische Pöbeleien und Vergewaltigungsdrohungen. Das Netz erweist sich vielfach für Mädchen und Frauen als ein Raum, in dem sie beschämt und bedroht werden, und aus dem sie verdrängt werden sollen. Dies ist nicht nur eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten, sondern bedroht unsere Demokratie.“⁴⁴²

440 Spyware: Spionage Software. Mit Spy-Apps können Telefonate abgehört werden. Gesprächsverläufe, Bilder, Standorte und vieles mehr können von einem Smartphone an eine andere Person weitergeleitet werden.

441 Gewalt gegen Frauen e. V. (o. J.) Digitale Gewalt. Anzeichen/ Merkmale.

442 Deutscher Juristinnenbund (2019). Diskussion: Mit Recht gegen Sexismus und Hate Speech.

438 Kießling, Thomas & Tillack, Anna (2019). Hass-, Gewalt- und Sexphantasien. Angriff auf Politikerinnen im Netz.

439 Deutscher Juristinnenbund (2019). Diskussion: Mit Recht gegen Sexismus und Hate Speech.

Über Hassreden hinaus gibt es weitere Formen von geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt. Digitale Gewalt tritt in der Regel nicht getrennt von „analoger Gewalt“ in Erscheinung, sondern stellt meist eine Fortsetzung oder Ergänzung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken dar.

5.8.13 Gesundheitliche Folgen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen

Die unter 5.8.6 dargestellte Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ aus dem Jahr 2004 nimmt auch die gesundheitlichen Folgen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen in den Fokus.

Mehr als die Hälfte der Mädchen und Frauen (55 %), die seit dem 16. Lebensjahr körperliche Gewalt erlitten hatten, gaben an, dass sich mindestens einmal daraus körperliche Verletzungsfolgen ergeben haben (n=1.712). 91 % der Frauen mit Verletzungsfolgen nannten blaue Flecken und Prellungen, oftmals in Kombination mit anderen Verletzungsfolgen.⁴⁴³ Schmerzen im Körper nannten 26,4 % der Befragten mit Verletzungsfolgen, offene Wunden (Schnitte, Schürfwunden, Verbrennungen) 22,2 %, Verstauchungen, Zerrungen, Muskelrisse 19,2 %, Kopfverletzungen, Verletzungen im Gesicht (Nase, Zähne) 17,9 %, Unterleibsschmerzen 12,9 %, Gehirnerschütterungen 9,5 %, vaginale Verletzungen, Blutungen im Genitalbereich 5,9 %, Knochenbrüche am Körper 4,9 %, Fehlgeburten 3,3 %, innere Verletzungen 1,7 % und andere Verletzungen 10,6 %. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. 42 % der Befragten mit Verletzungsfolgen berichteten ausschließlich blaue Flecken/Prellungen. 58 % der Frauen mit Verletzungsfolgen nannten andere Verletzungen, die über blaue Flecken und Prellungen hinausgehen.⁴⁴⁴

Das Ergebnis der Studie ist u. a., dass 46,4 % der Mädchen und Frauen die seit ihrem 16. Lebensjahr körperliche Gewalt erfahren haben, in den letzten 12 Monaten mehr als elf gesundheitliche Beschwerden hatten. Bei den Mädchen und Frauen ohne Gewalterfahrung, waren es 24,3 %. Ähnliche Ergebnisse gibt es gleichfalls bei sexueller Gewalt, die seit dem 16. Lebensjahr erfahren wurde. Hier haben 54,7 % der Mädchen und Frauen mehr als 11 gesundheitliche Beschwerden. Ohne sexuelle Gewalterfahrung waren es 29,4 %, also ebenfalls in etwa die Hälfte. Ähnliche Ergebnisse gibt es bei sexueller Belästigung und psychischer Gewalt.⁴⁴⁵

⁴⁴³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland*. S. 55.

⁴⁴⁴ Ebd. S. 56.

⁴⁴⁵ Ebd. S. 152.

Die psychischen Folgen von Gewalt nehmen ein sehr hohes Ausmaß an. So gaben 63,5 % der Befragten, die körperliche Gewalt erlebt haben, psychische Folgen an. Bei sexueller Gewalt waren es 78,7 %, bei sexueller Belästigung 56,3 % und psychischer Gewalt 83,2 %.⁴⁴⁶ Als psychische Folgen von sexueller Gewalt (n=578) nannten 49,9 % der Befragten dauerndes Grübeln, 42,6 % vermindertes Selbstwertgefühl, 38,0 % Scham- und Schuldgefühle, 36,1 % Niedergeschlagenheit/Depression, 34,3 % Probleme im Umgang mit Männern, 34,1 % Ärger oder Rachegefühle, 31,2 % Probleme mit der Sexualität, 27,4 % Schlafstörungen/Alpträume, 27,3 % Schwierigkeiten mit Beziehungen, 24,2 % erhöhte Ängste, 11,0 % Antriebslosigkeit/Konzentrationsschwierigkeiten, 7,3 % Essstörungen, 6,7 % Schwierigkeiten bei der Arbeit, 6,4 % Selbstmordgedanken, 5,6 % erhöhte Krankheitsanfälligkeit, 2,4 % Selbstverletzung und 3,8 % andere Probleme. Bei diesen Fragen waren Mehrfachnennungen möglich.

Fazit Gewalt ist ein hohes Gesundheitsrisiko für Frauen und nicht-binäre Personen. Bei der medizinischen Versorgung besteht großer Handlungsbedarf.

Alle Formen von Gewalt wirken sich messbar negativ auf die Gesundheit aus. Manche Beschwerden und Störungen werden besonders häufig mit Gewaltauswirkungen in Zusammenhang gebracht (z. B. manche Verletzungen). Die gesundheitlichen Auswirkungen reichen jedoch erheblich weiter (z. B. posttraumatische Belastungsstörung, Depression). Die Folgen können sich erst nach längerer Zeit bemerkbar machen.

Folgende Aspekte erschweren u. a. die Arbeit von Fachkräften im Gesundheitswesen:

- Häufig ist kein klares Verhältnis von Ursache und Wirkung erkennbar und
- die Opfer kommen nicht sofort zur Behandlung bzw. es muss auch auf alte Verletzungen geachtet werden.

Dabei hat das Gesundheitswesen eine Schlüsselfunktion:

- Durch eine kompetente und wirksame Intervention des Gesundheitswesens können gesundheitliche Folgen von Gewalt besser bewältigt werden.
- Das Gesundheitswesen hat als Institution große Chancen Gewalt zu erkennen und präventiv zu wirken. Die Literatur zeigt, dass die Sensibilisierung der Primärversorgung die Früherkennung fördert und die Hilfesuche von Betroffenen aktiviert.

⁴⁴⁶ Ebd. S. 140.

- Das Problem dabei ist jedoch, dass die Versorgung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt bisher nicht standardisierter Bestandteil der Ausbildung von Fachkräften im Gesundheitswesen ist.

5.8.14 Kosten von häuslicher Gewalt

Zusätzlich zu den gesundheitlichen Folgen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen und dem Leid, das häusliche Gewalt bei den betroffenen Frauen und den anwesenden Kindern verursacht, sind die Folgen oftmals eine prekäre Lebenssituation für sie und die Kinder. Darüber hinaus entstehen durch häusliche Gewalt gesamtgesellschaftlich zu tragende soziale und ökonomische Kosten.

Dazu zählen direkt tangible Kosten wie die Kosten der Polizei und der Justiz, Unterstützungsangebote und Kosten des Gesundheitswesens. Zu den indirekt tangiblen Kosten gehören: Ausfall der Erwerbsarbeit durch Krankheit und die Kosten die dadurch entstehen, dass Erwerbstätige trotz ihrer Krankheit zur Arbeit gehen und so weniger leistungsfähig sind sowie u. a. eine höhere Fehlerquote verursachen (Präsentismus). Dazu kommen die Kosten, die sich durch die Arbeitslosigkeit gewaltbetroffener Frauen ergeben sowie die Kosten für Transferleistungen wie Arbeitslosengeld II und Erwerbsminderungsrenten. Weitere Kosten werden verursacht durch Produktivitätsverluste aufgrund von Tod durch Fremdeinwirkung oder durch Suizid. Auch die Traumafolgekosten für Kinder sind Teil der indirekt tangiblen Kosten. Intangible Kosten sind der Verlust der Lebensqualität durch Schmerz, Leid, Angst sowie psychische Verhaltensstörungen.⁴⁴⁷

Sylvia Sacco geht in ihrer Studie „Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland – Gewalt gegen Frauen in (ehemaligen) Partnerschaften“ (2017) auf der Grundlage von repräsentativen Studien zu Gewalt in Paarbeziehungen⁴⁴⁸ der Frage nach welche Kosten für Staat und Gesellschaft durch Häusliche Gewalt entstehen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass durch

- direkt tangible Kosten 1.043,8 Millionen Euro
- indirekt tangible Kosten 2.756,5 Millionen Euro und durch
- intangible Kosten 17.975,8 Millionen Euro

an jährlichen Kosten entstehen.

⁴⁴⁷ Sacco, Sylvia (2017). *Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland. Gewalt gegen Frauen in (ehemaligen) Partnerschaften.*

⁴⁴⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland.*

FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014). *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung.*

Fazit Die jährlichen gesamtgesellschaftlich zu tragenden sozialen und ökonomischen Kosten von häuslicher Gewalt betragen insgesamt 3,8 Milliarden Euro pro Jahr. D. h. pro Einwohner_in im erwerbsfähigen Alter (18 bis unter 65 Jahre) sind somit 74 Euro pro Person und Jahr aufzubringen.⁴⁴⁹

5.8.15 Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant⁴⁵⁰

Die Maßnahme „Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt“ hat zum Ziel, einen referatsübergreifenden Aktionsplan zum Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt zu entwickeln. Eine wichtige Vorarbeit stellt dazu die Maßnahme „Fachtag zur Istanbul-Konvention“ dar. Dazu soll die Information und der Austausch über den Umsetzungsstand der Istanbul-Konvention in Deutschland erfolgen sowie Zuständigkeiten und Handlungsbedarfe erkannt und formuliert werden.

Das Handlungsfeld enthält zwei Maßnahmen aus dem Gesundheitsbereich: Die Optimierung der gesundheitlichen, medizinischen und psychosozialen Versorgung für gewaltbetroffene Patientinnen und Patienten und die Entwicklung von Informations- und Aufklärungsmaterial zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM).

Eine weitere Maßnahme ist die Planung von Frauenhäusern für spezielle Zielgruppen. Die Maßnahme „Leben als Minderheit im Heim“-Münchner Waisenhaus“ setzt sich mit dem Problem auseinander, dass Mädchen, die Übergriffe erlebt haben, in der Kinder- und Jugendhilfe ein erhöhtes Risiko tragen, erneut Gewalt zu erleben und hat u. a. das Schaffen eines stärkenden trauma-pädagogischen Milieus zum Ziel. Das „Gewaltschutzkonzept für städtische Unterkünfte“ trägt der Anforderung Rechnung, dass das Leben in einer Unterkunft Ohnmachtsgefühle und sozialen Stress verursacht. Ziel ist sowohl Bewohnerinnen und Bewohner von städtischen Unterkünften als auch dort Tätige bestmöglich vor Gewalt zu schützen.

Die Kampagne: „Nein heißt Nein – mehr Sicherheit im Münchner Nachtleben!“ möchte Sexismus und Diskriminierung entgegenwirken und

⁴⁴⁹ Sacco, Sylvia (2017). *Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland. Gewalt gegen Frauen in (ehemaligen) Partnerschaften.* S. 14.

⁴⁵⁰ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019). *Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.*

soll vor allem auf das Münchner Nachtleben zielen – in Form von Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen und Prävention an Schulen. Die „Werbewatch App des Münchner Fachforums für Mädchenarbeit“ soll einen niedrigschwelligeren, modernen und altersgerechten Zugang zur Meldung von Beschwerden über sexistische und frauenfeindliche Werbung ermöglichen. Umsetzung, Evaluierung, Fortschreibung des Verhaltenskodex zur Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffen ist eine Maßnahme des Kulturreferates.

Für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention bedarf es eines besseren Schutzes vor Gewalt und eine inklusive Ausrichtung der Angebote der Gewalt und Diskriminierung von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern mit Behinderungen. Diese Maßnahmen sind eine Schnittstelle zum 2. Münchner Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Eine Maßnahme des Kreisverwaltungsreferates ist Frauenparkplätze in den Tiefgaragen auszubauen, um die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl von Frauen zu erhöhen.

Das passiert bereits

Durch die Erarbeitung des referatsübergreifenden Aktionsplans zum Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt – im Rahmen des Aktionsplans der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern – erfolgt eine ausführliche Bestandsaufnahme und Bewertung der bisherigen Maßnahmen. Der Aktionsplan zum Abbau geschlechtsspezifischer Gewalt wird im Dezember 2021 dem Stadtrat vorgelegt.

Handlungsbedarf

Repräsentative Studie zur geschlechtsspezifischer Gewalt

Die letzte repräsentative Studie zur geschlechtsspezifischen Gewalt gegen Frauen stammt aus dem Jahr 2004 (siehe 5.8.6). Es bedarf dringend einer aktuellen repräsentativen bundesweiten Studie, die sich mit Opfern und Täter_innen von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt auseinandersetzt. Dabei ist die Situation von Mädchen und Frauen, Jungen und Männern sowie intersexuellen, nicht-binären und trans* Menschen sowie von Migrant_innen, Menschen mit und ohne Behinderungen sowie homo- und heterosexuellen Menschen zu berücksichtigen. Berücksichtigt werden müssen darüber hinaus Menschen aus verschiedenen Bildungsschichten, Milieus, Altersgruppen, sozialen Lagen, mit unterschiedlichen Religionszugehörigkeiten und ethnischen Herkunft. Erfasst werden müssen zentrale Gewaltformen wie körperliche und

sexuelle Gewalt, sexuelle Belästigung und psychische Gewalt sowie (Alltags-)Sexismus. Darüber hinaus bedarf es einer Auseinandersetzung mit digitaler geschlechtsspezifischer Gewalt. Unter digitaler Gewalt werden alle Formen von Gewalt verstanden, die sich technischer Hilfsmittel und digitaler Medien (Handy, Apps, Internetanwendungen, Mails etc.) bedienen und/oder Gewalt, die im digitalen Raum, z.B. auf Online-Portalen oder sozialen Plattformen stattfindet. Es ist dabei davon auszugehen, dass digitale Gewalt nicht getrennt von „analoger Gewalt“ funktioniert, sondern meist eine Fortsetzung oder Ergänzung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken darstellt.⁴⁵¹

Weiterer Handlungsbedarf wird dem Stadtrat im Rahmen des Aktionsplans zum Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt im Dezember 2021 vorgelegt.

451 bff: Bundesverband Frauenberatungsstelle und Frauennotrufe/Frauen gegen Gewalt e. V. (2017). *Fachberatungsstellen und die Digitalisierung geschlechtsspezifischer Gewalt*. S. 2.

5.9 Auswirkungen von Geschlecht auf Gesundheit und Lebenserwartung

Sowohl die biologischen Faktoren als auch die sozialisierten Faktoren von Geschlecht haben Auswirkungen auf Gesundheit und Lebenserwartung. In diesem Kapitel werden die folgenden ausgewählten Aspekte dargestellt: Geschlechterspezifisches Gesundheitsverhalten und die subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes, Frauen und Männer sind unterschiedlich krank (Beispiele: Herzinfarkt, Depression), Lebenserwartung und nicht natürliche Todesursachen. Wichtig ist dabei zu berücksichtigen, dass die soziale Lage einen großen Einfluss auf Gesundheit und Lebenserwartung hat. Letzteres wird vorab im Folgenden erläutert.

5.9.1 Zusammenhang zwischen sozialer Lage, Gesundheit und Lebenserwartung

An der 2016 vom Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt durchgeführten Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage (BesogeLa)⁴⁵² nahmen insgesamt 2.045 Frauen und 1.625 Männer ab 18 Jahre teil. Gefragt wurde u. a. nach der Häufigkeit der Arztbesuche, den Ernährungsgewohnheiten und der subjektiven Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes.

Auf der Grundlage der Befragung lässt sich feststellen: Der subjektive Gesundheitszustand ist stark an die soziale Lage der Befragten gebunden. 63 % der befragten Münchnerinnen und Münchner aus armen Haushalten gaben in der BesogeLa 2016 ihren Gesundheitszustand mit sehr gut oder gut an. 9 % von ihnen weisen dagegen eine schlechte oder sehr schlechte Gesundheit auf. Bei reichen Haushalten liegt die Angabe eines schlechten/sehr schlechten Zustandes bei unter 1 %.⁴⁵³ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitszustandes international zur Erfassung der subjektiven Gesundheit in Bevölkerungsstudien verwendet wird und als geeigneter Indikator für den objektiven Gesundheitszustand der Befragten gilt.⁴⁵⁴

Ergebnisse auf bundesweiter Ebene zeigen, dass Personen, die unter der Armutsgrenze liegen, ein 2,4- bis 2,7-fach höheres Mortalitäts-

risiko im Vergleich zur höchsten Einkommensgruppe haben.⁴⁵⁵ Bei Frauen aus der niedrigsten Einkommensgruppe beträgt die mittlere Lebenserwartung bei Geburt 8,4 Jahre weniger als bei Personen aus der höchsten Einkommensklasse. Bei Männern beträgt der Unterschied in der durchschnittlichen Lebenserwartung zwischen diesen Gruppen 10,8 Jahre.⁴⁵⁶

Allgemein stellt die soziale Lage auch EU-weit einen wichtigen Faktor für das Gesundheitsbefinden dar. Je höher dementsprechend das ökonomische Einkommen und die wahrgenommenen Bildungsleistungen der Menschen ausfallen, desto besser ist auch ihre Gesundheit. Eine enorme Abweichung in den Geschlechtern ist vor allem bei Menschen mit geringer Bildung vorzufinden. Während 81 % der Frauen und 80 % der Männer mit hohem Qualifikationsniveau ihre Gesundheit gut oder sehr gut bewerten, sind es bei den weniger Gebildeten nur 48 % der Frauen und 60 % der Männer, die ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen.⁴⁵⁷ Wenig gebildete Frauen schneiden gesundheitlich somit sowohl im Vergleich mit hochgebildeten Frauen als auch mit gering gebildeten Männern schlechter ab. Sie stellen eine besonders verletzliche Gruppe dar.

⁴⁵² LH München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt (2016). *Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016*.

⁴⁵³ LH München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt (2016). *Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016*. S. 11.

⁴⁵⁴ Robert Koch-Institut (2011). *Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2009“*. S. 51.

⁴⁵⁵ Robert Koch-Institut (2014): *Soziale Unterschiede in der Mortalität und Lebenserwartung*. GBE Kompakt 2/2014, Berlin. S. 2.

⁴⁵⁶ Ebd. S. 3.

⁴⁵⁷ Gender Equality Index (2017). *Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*. S. 56 f.

5.9.2 Geschlechterspezifisches Gesundheitsverhalten

In der Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016 wurde nach dem Arztbesuch in den letzten 12 Monaten gefragt.

Abb. 5.9.2.1 / Anteil der befragten Personen, die in den letzten 12 Monaten keinen Arzt aufgesucht haben in %

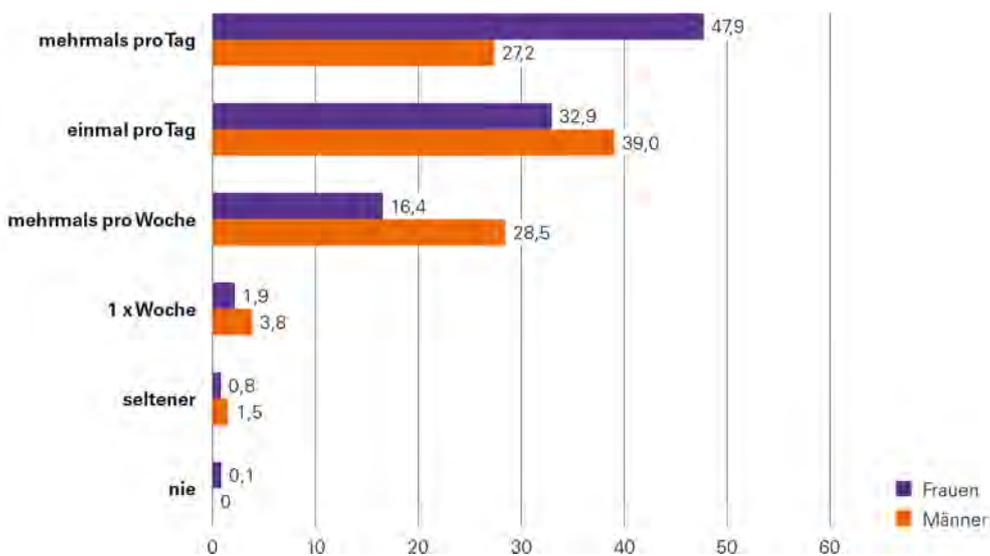
Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt München, Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016; Datenquelle und Berechnung: Statistisches Amt München, eigene Darstellung



Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass der Anteil der befragten Männer, die in den letzten 12 Monaten keine Ärztin/keinen Arzt aufgesucht haben, wesentlich höher ist, als der der befragten Frauen. Auch Männer mit Migrationshintergrund suchen weitaus seltener eine Ärztin/einen Arzt auf als Frauen mit Migrationshintergrund.

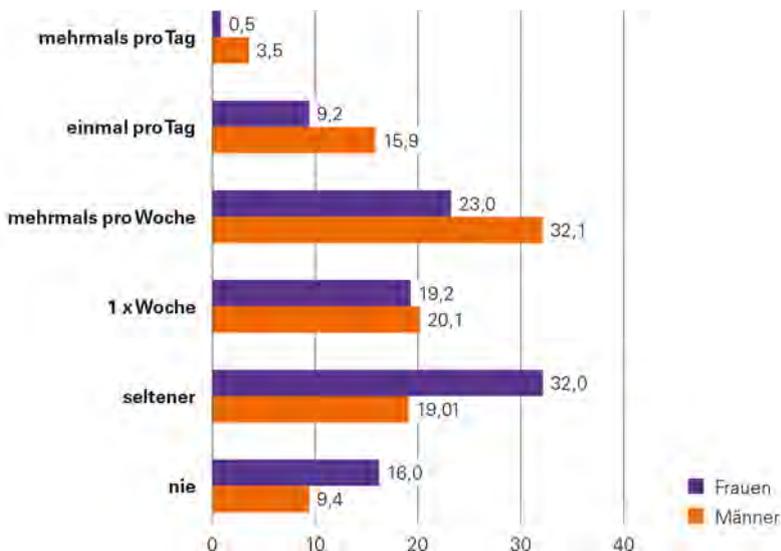
Abb. 5.9.2.2 / Essen von Obst/Gemüse nach Geschlecht in München in % (N=3.610)

Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt München, Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016; Datenquelle und Berechnung: Statistisches Amt München, eigene Darstellung



Frauen essen mit 47,9 % wesentlich öfter mehrmals pro Tag Obst und Gemüse als Männer mit 27,2 %.

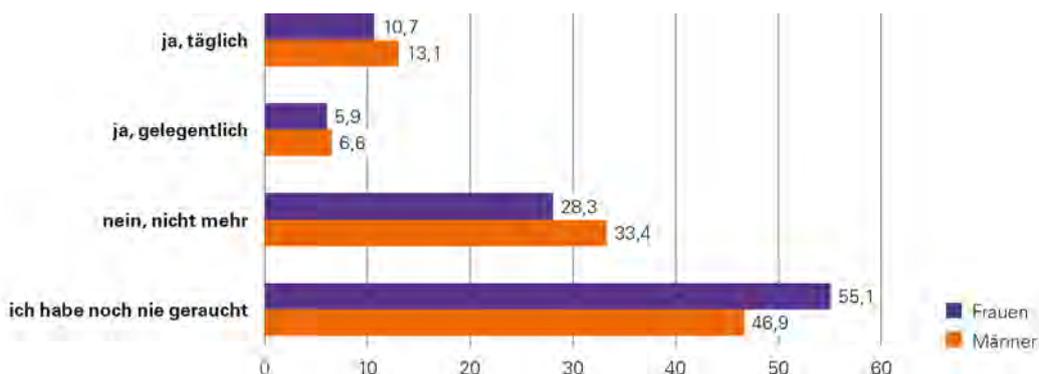
Abb. 5.9.2.3 / Trinken von alkoholischen Getränken nach Geschlecht in München in % (N=3.612)



Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt München, Schwerpunktbefragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016; Datenquelle und Berechnung: Statistisches Amt München, eigene Darstellung

Frauen trinken mit 23,0 % wesentlich seltener mehrmals pro Woche Alkohol als Männer mit 32,1 %. Die Häufigkeit dass Frauen seltener oder nie Alkohol trinken, ist wesentlich höher, als bei Männern.

Abb. 5.9.2.4 / Rauchen nach Geschlecht in München in % (N=3.640)



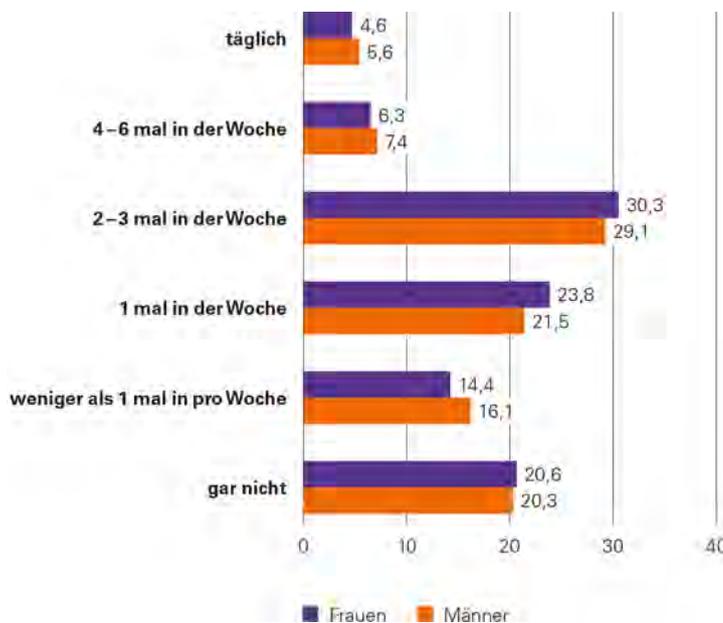
Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt München, Schwerpunktbefragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016; Datenquelle und Berechnung: Statistisches Amt München, eigene Darstellung

Es gibt mehr Frauen als Männer, die noch nie geraucht haben. Dementsprechend gibt es mehr Männer als Frauen, die mit dem Rauchen aufgehört haben. Täglich rauchen etwas mehr Männer als Frauen. Bei einem Blick auf die Anzahl der täglichen Zigaretten, sind bei 1–5 Zigaretten mit 42,6 % zu 32,5 % die Frauen in der Überzahl. Bei 6–10, 11–20 und mehr als 20 Zigaretten sind es die Männer.

Abb. 5.9.2.5 / Sport treiben nach Geschlecht in München in % (N=3.626)

Die Häufigkeit, wie oft Frauen und Männer Sport treiben, ist ähnlich verteilt.

Quelle: Landeshauptstadt München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt München, Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016; Datenquelle und Berechnung: Statistisches Amt München, eigene Darstellung



Fazit Die befragten Frauen besuchen öfter eine Ärztin/einen Arzt, essen häufiger mehrmals am Tag Obst und Gemüse und trinken und rauchen weniger als Männer. In München treiben Frauen und Männer annähernd gleich häufig Sport.

5.9.3 Subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes

Wie schon unter 5.9.1 erwähnt, wird die Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitszustandes international zur Erfassung der subjektiven Gesundheit in Bevölkerungsstudien verwendet und gilt als geeigneter Indikator für den objektiven Gesundheitszustand der Befragten.⁴⁵⁸

Nimmt man die subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes in der BesogLa nach Geschlecht in den Fokus, lässt sich feststellen, dass sie sich ähnlich verteilt. Auch bei einer Auswertung nach Migrationshintergrund ergeben sich kaum Unterschiede.⁴⁵⁹ Jedoch lassen sich Unterschiede aufgrund des Alters

feststellen. Mit zunehmendem Alter wird die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes schlechter. Auch wird der subjektive Gesundheitszustand von Personen mit anerkannter Schwerbehinderung schlechter eingeschätzt. Während 5 % bzw. 28 % der Personen mit Schwerbehinderung ihren Gesundheitszustand als sehr gut bzw. gut einschätzen, sind dies bei Personen ohne Schwerbehinderung 28 % bzw. 57 % Prozent.⁴⁶⁰ Einfluss auf den Gesundheitszustand hat wie unter 5.9.1 bereits konstatiert, die soziale Lage. 17 % der Personen aus armen Haushalten geben einen sehr guten Gesundheitszustand an gegenüber 22 % der Personen aus Haushalten der unteren Mitte, 33 % der Personen aus Haushalten der oberen Mitte und 37 % der Personen aus reichen Haushalten.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell“ (GEDA) 2014/2015-EHIS des Robert Koch-Instituts. Hier wurden 24.016 Personen befragt und dazu wurde das international bewährte Minimum European Health Module (MEHM) eingesetzt. „Danach schätzen 68,2 % der Erwachsenen in Deutschland ihren allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut oder gut ein, die verbleibenden 31,8 % als mittelmäßig, schlecht oder

⁴⁵⁸ Robert Koch-Institut (2011). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. S. 51.

⁴⁵⁹ Scheuchenpflug, Thomas & Hartl, Angela (2016). Schwerpunktbefragung der Münchner Bürgerinnen und Bürger zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016. S. 9.

⁴⁶⁰ Ebd. S. 10.

sehr schlecht. Der Anteil der Frauen, die ihre Gesundheit als sehr gut oder gut bewerten, liegt geringfügig unter dem entsprechenden Anteil der Männer (66,6 % gegenüber 69,9 %). Frauen wie Männer schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand im Altersverlauf zunehmend schlechter ein. Darüber hinaus sind Bildungsunterschiede zuungunsten von Frauen und Männern mit niedrigem Bildungsniveau und zum Teil auch regionale Unterschiede zu beobachten.“⁴⁶¹

Fazit Geschlecht und Migrationshintergrund haben allenfalls einen geringen Einfluss auf die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes. Die Faktoren Alter, Schwerbehinderung, Einkommen und Bildungsunterschiede spielen eine weitaus größere Rolle.

5.9.4 Frauen und Männer sind unterschiedlich krank (Beispiele: Herzinfarkt, Depression)

Herzinfarkt

Ein bekanntes Beispiel für unterschiedliche Krankheitssymptome stellt der Verlauf von Herzinfarkten bei Männern und Frauen dar. Während bei Männern die klassischen Anzeichen eines Infarkts wie das starke Engegefühl im Brustkorb und heftige Schmerzen auftreten, kommt es bei Frauen häufiger zu unspezifischeren Symptomen wie Luftnot, Übelkeit und Oberbauchschmerzen.⁴⁶²

Nach Schmerzbeginn erreichten Frauen mit Herzinfarkt nach durchschnittlich 120 Minuten, 13 Minuten später als Männer die Klinik. Dies ist vorwiegend der späteren Anforderung von Hilfe geschuldet.⁴⁶³ 40 % aller koronaren Erstereignisse verlaufen bei Frauen tödlich und bei 69 % der plötzlichen Herztode (Tod innerhalb einer Stunde nach Symptombeginn) ist keine Vorgeschichte einer Herzerkrankung bekannt gewesen.⁴⁶⁴ Bei Frauen ist die Diagnose der koronaren Herzerkrankung auch bei klinischer entsprechender Symptomatik schwieriger. Dies liegt zum Teil an geschlechterspezifischen Unterschieden bei der Nachweismöglichkeit durch bestimmte Methoden. Die korrekte Erstdiagnose einer klinisch relevanten Koronarstenose (Verengung der Herzkranzgefäße) wird bei Frauen im Durchschnitt erst nach etwa sechs Jahren gestellt, während die Diagnose bei Männern bereits nach nur neun Monaten erfolgt.⁴⁶⁵

⁴⁶¹ Lampert, Thomas; Schmidtko, Claudia; Borgmann, Lea-Sophie; Poethko-Müller, Christina; Kuntz, Benjamin (2018). *Subjektive Gesundheit bei Erwachsenen in Deutschland*. S. 1.

⁴⁶² Robert Koch-Institut (2015). *Gesundheitsberichterstattung des Bundes*. S. 43.

⁴⁶³ Stanger, O. (2008): *Herzchirurgie*. S. 404.

⁴⁶⁴ Ebd. S. 392.

⁴⁶⁵ Ebd. S. 398.

Doch auch über die Symptomatik und Diagnose hinaus zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede. Aufgrund eines unterschiedlichen Metabolismus reagieren Frauen und Männer verschieden auf bestimmte Arzneimittel. Beispielsweise kann das kardiovaskuläre Arzneimittel Acetylsalicylsäure (ASS) genannt werden, das anders als bei Männern bei Frauen nicht das Herzinfarktrisiko jedoch aber das Risiko für Schlaganfälle mindert.^{466 467} Doch in vielen Medizinstudien, auch mit gut bekannten Arzneimitteln, sind Frauen nicht (oder nicht ausreichend) repräsentiert und besonders der mangelnde Einschluss von Frauen in Studien mit akuten Koronarsyndromen wurde mehrfach bemängelt.⁴⁶⁸

Erst das Wissen über die geschlechterspezifischen Abweichungen in der Symptomatik und der Behandlung ermöglicht eine richtige und frühzeitige Diagnose, die für eine erfolgreiche Therapie und Minderung der Mortalität notwendig ist.

Depression

Eine weitere Krankheit, bei der sich die Symptome von Frauen und Männern unterscheiden, ist die Depression.

Wie der DAK-Psychoreport aufzeigt, nahmen Krankschreibungen von Arbeitnehmer_innen im Zeitraum von 1997 und 2017 aufgrund psychischer Störungen stark zu. 1997 lagen die Krankschreibungen von Arbeitnehmer_innen aufgrund von psychischen Leiden bei 76,7 Fehltagen pro 100 Versicherte, 2017 waren es 249,9 Fehltag. 2018 gingen sie erstmals leicht auf 236 Fehltag pro 100 Versicherte zurück.⁴⁶⁹ Psychische Störungen lagen damit im vergangenen Jahr bundesweit auf dem dritten Platz der Krankheitsarten.⁴⁷⁰ Mit zunehmendem Alter nehmen die Fehltag und Krankheitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen zu. Frauen sind in einem höheren Maße davon betroffen als Männer.

⁴⁶⁶ Thümann P.A. (2008) *Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pharmakotherapie*. S. 35f.

⁴⁶⁷ Des Weiteren zeigen Daten aus dem britischen Prescription-Event-Monitoring (1998), dass das Auftreten unerwünschter Arzneimittelwirkungen pro 10.000 Patient*innenmonate bei Frauen signifikant höher ist als bei Männern. Sowohl die Herzreizeitung als auch das zentrale Nervensystem sind bei Frauen für bestimmte Nebenwirkungen empfindlicher. Ebd. S. 40f.

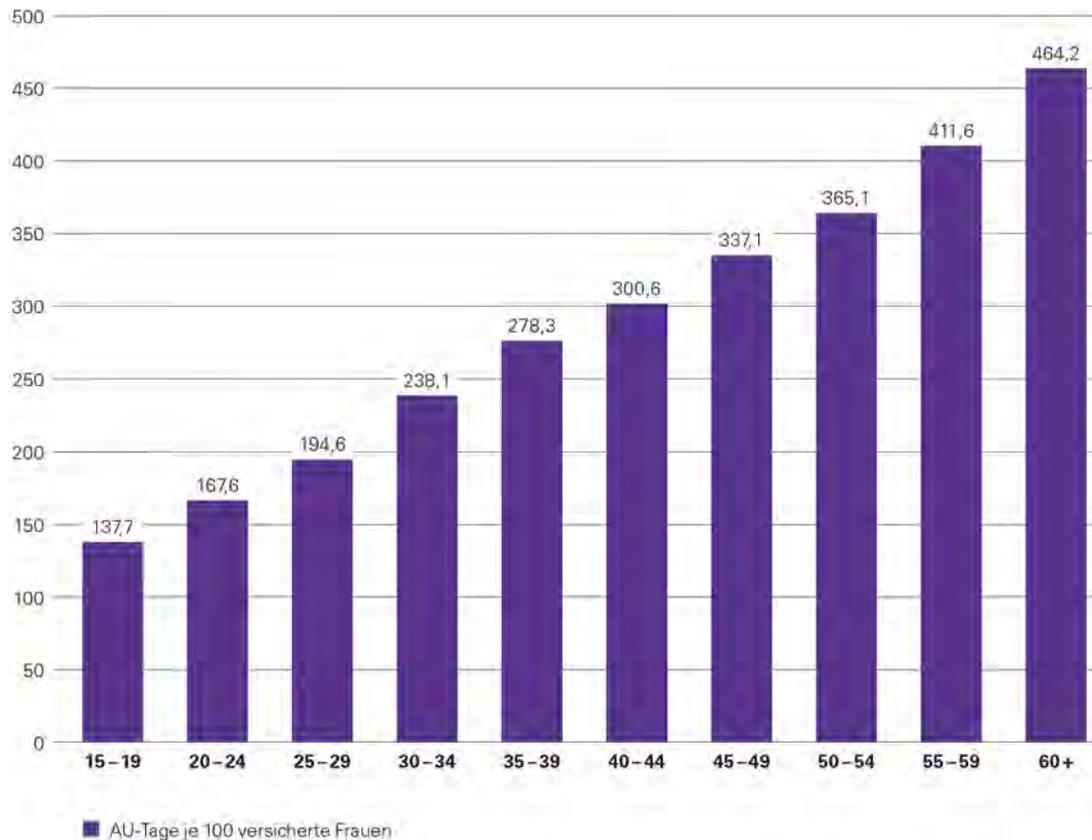
⁴⁶⁸ Ebd. S. 44.

⁴⁶⁹ DAK (2019). *Psychoreport 2019. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job. Langzeitanalyse: 1997–2018*.

⁴⁷⁰ DAK (2019). *DAK-Psychoreport 2019: dreimal mehr Fehltag als 1997*.

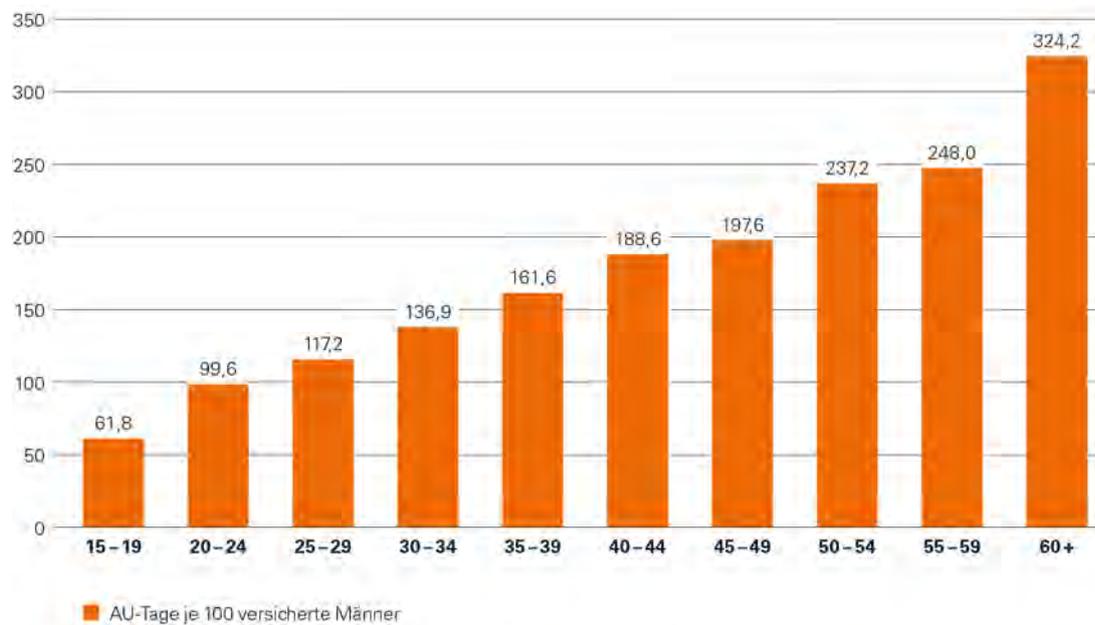
Abb. 5.9.4.1 / Fehltage und Krankheitsfälle für psychische Erkrankungen Frauen nach Alter (2018) in absoluten Zahlen

Quelle: DAK (2019).
Psychoreport 2019.
Entwicklung der
psychischen Erkrank-
ungen im Job.
Langzeitanalyse:
1997–2018, S. 6,
eigene Darstellung



Die Fehltage bei psychischen Erkrankungen betragen bei den 15- bis 19-Jährigen 2018 137,7 Tage auf je 100 versicherte Frauen. Mit zunehmendem Alter steigen die Fehltage kontinuierlich an. Bei den ab 60-Jährigen waren es 464,2 Fehltage auf je 100 versicherte Frauen. Auch die Krankheitsfälle steigen mit zunehmendem Alter an, wenn auch nicht so stark wie die Fehltage. Bei den 15- bis 19-Jährigen waren es 8,3 Krankheitsfälle auf je 100 versicherte Frauen. Bei den über 60-Jährigen waren es 10,7 Krankheitsfälle auf je 100 versicherte Frauen. Folglich bedeutet das, dass pro Krankheitsfall die Fehltage mit zunehmendem Alter steigen.

Abb. 5.9.4.2 / Fehltage und Krankheitsfälle für psychische Erkrankungen Männer nach Alter (2018) in absoluten Zahlen



Quelle: DAK (2019). Psychoreport 2019. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job. Langzeitanalyse: 1997-2018, S. 6, eigene Darstellung

Auch bei den Männern steigen die Fehltage aufgrund einer psychischen Erkrankung mit zunehmendem Alter an. Dabei gibt es zwischen den 55- bis 59-Jährigen und den ab 60-Jährigen einen Sprung von 248,0 Tagen auf je 100 versicherte Männer auf 324,2 Tage. Bei den 15- bis 19-jährigen Männern waren es 4,7 Krankheitsfälle auf je 100 versicherte Männer. Bei den ab 60-Jährigen waren es 6,5 Krankheitsfälle auf je 100 versicherte Männer.

Depressionen gehören zu den häufigsten psychischen Störungen.⁴⁷¹ Das Robert Koch-Institut befragte mit der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell“ (GEDA) 2014/2015 24.824 Menschen, die im Erhebungszeitraum in Deutschland gemeldet und mindestens 15 Jahre alt waren.⁴⁷² Die befragten Personen wurden hinsichtlich des Auftretens von vermindertem Interesse, Gewichts- oder Appetitverlust, Schlafstörungen, psychomotorischer Unruhe oder Verlangsamung, Müdigkeit oder Energieverlust, Wertlosigkeits- oder Schuldgefühle sowie Konzentrationsproblemen in den letzten zwei Wochen befragt. Für jede dieser acht Fragestellungen gab es die Antwortmöglichkeiten: „Überhaupt nicht“ (0), „An einzelnen Tagen“ (1),

„An mehr als der Hälfte der Tage“ (2) oder „Beinahe jeden Tag“ (3). Wenn die Summe der Gesamtantworten bei über 10 Punkten lag, wurde dies als eine depressive Symptomatik gewertet. 10,1 % der Befragten, also etwa jede/jeder Zehnte, waren von einer depressiven Symptomatik betroffen. Bei den befragten Frauen waren es 11,6 %, bei den befragten Männern 8,6 %. In allen Altersgruppen waren Menschen aus den unteren Bildungsgruppen stärker betroffen. Bei gleichzeitiger Betrachtung von Alter, Geschlecht und Bildung weist mehr als jede fünfte Frau aus der unteren Bildungsgruppe im Alter von 18 bis 29 Jahren eine depressive Symptomatik auf (22,4 %). Bei Männern der unteren Bildungsgruppe findet sich die höchste Krankheitshäufigkeit im Alter von 30 bis 44 Jahren (17,8 %). Die niedrigsten Krankheitshäufigkeiten zeigen sich ab einem Alter von 65 Jahren in der oberen Bildungsgruppe (Frauen 3,6 %; Männer 4,2 %).⁴⁷³

In der BesogeLa 2016 wurde gefragt, ob eine depressive Verstimmung in den letzten 12 Monaten ärztlich festgestellt wurde. Hier gaben 9,1 % der befragten Münchnerinnen und 5,3 % der befragten Münchner an, dass bei Ihnen in den letzten 12 Monaten eine Depression oder

⁴⁷¹ Bretschneider, Julia; Kuhnert, Ronny & Hapke, Ulfert (2017). *Depressive Symptomatik bei Erwachsenen in Deutschland*.

⁴⁷² GEDA (2017). „Gesundheit in Deutschland aktuell“.

⁴⁷³ Bretschneider, Julia; Kuhnert, Ronny & Hapke, Ulfert (2017). *Depressive Symptomatik bei Erwachsenen in Deutschland*. S. 83f.

eine depressive Verstimmung ärztlich festgestellt wurde.⁴⁷⁴ In einer deutschlandweiten Studie (2014/2015) gaben 9,7 % der Frauen und 6,3 % der Männer an, in den letzten 12 Monaten von einer Ärztin oder einem Arzt die Diagnose einer Depression erhalten zu haben.⁴⁷⁵ Dementsprechend heißt das, dass bei Frauen häufiger eine Depression diagnostiziert wird, als bei Männern.

Auf der Grundlage der Abrechnungsdaten der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns gab es in München 2017 15.345 ambulante Patient_innen je 100.000 Einwohner_innen mit affektiven Störungen, zu denen insbesondere Depressionen gehören (18.544 Patientinnen und 11.343 Patienten). Unter den ambulanten Patienten_innen mit affektiven Störungen waren 67,2 % Frauen und 32,8 % Männer. Bayernweit liegt die Anzahl der ambulanten Patient_innen mit affektiven Störungen mit 14.609 je 100.000 Einwohner_innen niedriger. Die Verteilung nach Geschlecht ist mit 67,7 % Frauen und 33,3 % Männern ähnlich wie in München.⁴⁷⁶

Es ist bekannt, dass depressionsbetroffene Männer schlechter erkannt werden als depressionsbetroffene Frauen. Wie in Abb. 5.9.2.1 dargestellt, suchen Männer weitaus seltener eine Ärztin/einen Arzt auf als Frauen. Einer Studie aus dem Jahr 2006 zufolge wurden Männer bei der Aufnahme in eine stationäre Behandlung als depressiver eingeschätzt als sie es selbst einschätzten. Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass je mehr Beschwerden geschildert werden, desto früher eine Depression diagnostiziert werden kann. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Erkennungsrate von Depressionen sehr stark von der Berichterstattung durch die Betroffenen beeinflusst ist.⁴⁷⁷ Dazu kommt, dass Männer weniger als Frauen bereit sind, Hilfe bei Depressionen in Anspruch zu nehmen.⁴⁷⁸

In der Depressionsforschung wird darüber hinaus diskutiert, ob die gängigen Diagnosekriterien (ICD-10 oder DSM-V) einer „männlichen“ Depression gerecht werden. Der US-amerikanische Familientherapeut Terrence Real zeigte anhand seiner Erfahrungen mit depressiven Männern auf, „dass Männer eher ihre Symptome und Gefühle unterdrücken, versuchen das Leid selbst zu überwinden und sich noch mehr in Aktivitäten stürzen als Frauen, um von Freunden, Verwandten und dem beruflichen Umfeld nicht als ‚Schwächling‘ betrachtet zu werden.“⁴⁷⁹ Auch Anne Maria Möller-Leimkühler, Professorin an der Psychiatrischen Klinik der Ludwig-Maximilians-Universität München, vertritt die Auffassung, dass sich die männliche Depression im Gegensatz zu der von Frauen in externalisierten Verhaltensweisen wie Aggression, Alkoholmissbrauch und/oder einer höheren Risikofreudigkeit zeigt.⁴⁸⁰ Durch das bestehende Bild des „starken Mannes“ werden Ärztinnen und Ärzte darüber hinaus in ihrer Diagnose gehemmt. Entgegen der Annahme, dass Männer ein geringeres Depressionsrisiko als Frauen aufweisen, geht man vielmehr davon aus, dass die männliche Depression unterdiagnostiziert ist. Vor allem die für Männer restriktiv geltenden Rollenbilder, das Bild der „hegemonialen Männlichkeit“, die Macht, Prestige und Überlegenheit als Attribute des Mannes postulieren, bestimmen sowohl die Symptomatik der männlichen Depression als auch deren Diagnose mit.⁴⁸¹

Diese Vermutung wird auch durch den Blick auf die Suizidrate bei Männern unterstützt. Im Laufe des Lebens ist diese bei Männern 3- bis 10-mal höher als bei Frauen.⁴⁸² Vor der Annahme, dass mehr als 90 % aller Suizide unmittelbare Folge einer psychischen Erkrankung sind, darunter Depression, wird der Verdacht auf die Nichterkennung vieler Depressionen bei Männern bestärkt.⁴⁸³

Fazit Frauen und Männer haben teilweise unterschiedliche Krankheitssymptome. Dazu gehört der unterschiedliche Verlauf von Herzinfarkten bei Frauen und Männern, der bei Frauen oftmals zu einer späteren Diagnose führt.

Darüber hinaus reagieren aufgrund eines unterschiedlichen Metabolismus Frauen und Männer verschieden auf bestimmte Arzneimittel.

⁴⁷⁴ Landeshauptstadt München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt München, Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016; Datenquelle und Berechnung: Statistisches Amt München, eigene Darstellung.

⁴⁷⁵ Thom, Julia; Kuhnert, Ronny; Born, Sabine & Hapke, Ulfert (2017). 12-Monats-Prävalenz der selbstberichteten ärztlich diagnostizierten Depression in Deutschland.

⁴⁷⁶ Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (2018). Themenfeld 03: Gesundheitszustand der Bevölkerung – 2. Krankheiten / Krankheitsgruppen.

⁴⁷⁷ Wolfersdorf, M. Et al., Männer-Depression: Ein vernachlässigtes Thema – ein therapeutisches Problem, in *Blickpunkt der Mann*.

⁴⁷⁸ Padesky, Ch. A., C. L. Hammen, Sex differences in depressive symptom expression and help-seeking among college students.

⁴⁷⁹ Hünefeld, Lena (2011). *Depression bei Männern*.

⁴⁸⁰ Möller-Leimkühler AM (2009). *Männer, Depression und „männliche Depression“*.

Möller-Leimkühler AM (2013). *Genderaspekte: Herausforderungen nach Erkenntnissen zur Depression*.

⁴⁸¹ Ebd.

⁴⁸² Ebd.

⁴⁸³ Ebd.

Ein weiteres Beispiel für geschlechterspezifische Unterschiede bei den Symptomen sind Depressionen. Männer schätzen sich selbst weniger als depressiv ein und sind in einem geringeren Maß bereit, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Das Bild der „hegemonialen Männlichkeit“, die Macht, Prestige und Überlegenheit als Attribute des Mannes postulieren, bestimmen sowohl die Symptomatik der männlichen Depression als auch deren Diagnose mit. Dies führt dazu, dass bei Männern oftmals eine Depression nicht erkannt wird.

Erst das Wissen über die geschlechterspezifischen Abweichungen in der Symptomatik und der Behandlung ermöglicht eine richtige und frühzeitige Diagnose, die für eine erfolgreiche Therapie und Minderung der Mortalität grundlegend ist.

5.9.5 Lebenserwartung

Seit vielen Jahrzehnten weisen Frauen eine um einige Jahre höhere Lebenserwartung als Männer auf. Auch in München liegt die Lebenserwartung von Frauen mit 84,4 Jahren deutlich über der der Männer von 80,6 Jahren.⁴⁸⁴ Die medizinisch orientierte Genderforschung setzt sich kontinuierlich mit der Frage auseinander, wie eine solche Diskrepanz in den Lebenserwartungen von Mann und Frau zustande kommt. Die Ursache des Unterschieds in der Lebenserwartung wird auf ein Zusammenwirken verschiedener Komponenten zurückgeführt, deren Anteile schwer zu quantifizieren sind. Angenommen wird jedoch, dass neben biologischen Determinanten vor allem auch soziale, ökonomische und kulturelle Variablen, die sich in geschlechterspezifischen Verhaltensweisen widerspiegeln, ausschlaggebend sind.

In einer Studie zur Lebenserwartung von Nonnen und Mönchen, für die eine ähnliche Lebensweise angenommen wurde, zeigte sich, dass Mönche eine weitaus höhere Lebenserwartung als Männer in der Allgemeingesellschaft besaßen und sich der Lebenserwartung der Frauen annähernten. Die Lebenserwartung der Nonnen unterschied sich dagegen kaum von der der Frauen in der Allgemeinbevölkerung. Aus den Ergebnissen der Studie lässt sich ableiten, dass lediglich ein bis zwei Jahre des Unterschieds in der Lebenserwartung durch die biologische Komponente bedingt sind.⁴⁸⁵ Die Annahme, dass ein gewisser Teil der unterschiedlichen Lebenserwartung biologisch bedingt ist, wird durch den Fakt gestützt, dass männliche Föten ab dem siebten Schwangerschaftsmonat eine höhere Sterblichkeit

aufweisen und auch die Sterblichkeit männlicher Säuglinge höher als die der weiblichen Säuglinge ist.⁴⁸⁶

Die weiteren zwei bis drei Jahre der niedrigeren Lebenserwartung von Männern sind demzufolge jedoch der (u. a. riskanteren) Lebensweise geschuldet, die durch das soziale, ökonomische und kulturelle Umfeld geprägt wird. Gender, also das soziale Geschlecht, das wir in einer Gesellschaft konstruieren, stellt dementsprechend einen wichtigen Faktor in der Gesundheitsforschung dar. Hier zeigt sich, dass die soziale Konstruktion von Geschlecht unmittelbare Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern und eben auch auf deren Sterblichkeit hat.⁴⁸⁷

Frauen leben länger als Männer, doch leben sie auch länger in Krankheit. Während sich Männer im Mittel 80 % ihres Lebens an Gesundheit erfreuen können, verbringen Frauen nur circa 75 % ihrer Lebensjahre ohne gesundheitliche Probleme. Dementsprechend durchlaufen Männer durchschnittlich um die 15 und Frauen um die 20 Krankheitsjahre.⁴⁸⁸

Fazit Frauen leben länger als Männer. Jedoch verbringen sie mehr Jahre als Männer mit gesundheitlichen Problemen.

⁴⁸⁶ Ebd.

⁴⁸⁷ Auch EU-weit weisen Frauen eine durchschnittlich höhere Lebenserwartung als Männer auf. Der Unterschied in den Lebenserwartungen beträgt in der EU 5,4 Jahre, sodass Frauen durchschnittlich 83,3 Jahre und Männer 77,9 Jahre alt werden. Die Lebenserwartung für Frauen (84,4 Jahre) und Männer (80,6 Jahre) in München liegt somit etwas höher als der Europäische Durchschnitt, während der Abstand zwischen ihnen mit 3,8 Jahren geringer ausfällt. Die größte Diskrepanz weist Litauen auf. Männer haben dort ein um durchschnittlich 10,5 Jahre kürzeres Leben als Frauen. In Lettland und Estland sind die Verhältnisse ähnlich. Die geringste geschlechterspezifische Differenz weisen die Niederlande mit 3,3 Jahren auf. Gender Equality Index (2017). Measuring gender equality in the European Union 2005–2015. S. 56.

⁴⁸⁸ Ebd.

⁴⁸⁴ Vgl. Janßen, Christian (2018): *Gesundheitliche Ungleichheit*.

⁴⁸⁵ Robert Koch-Institut & Statistisches Bundesamt (2011). *Gesundheitsberichtserstattung des Bundes*.

5.9.6 Nicht natürliche Todesursachen

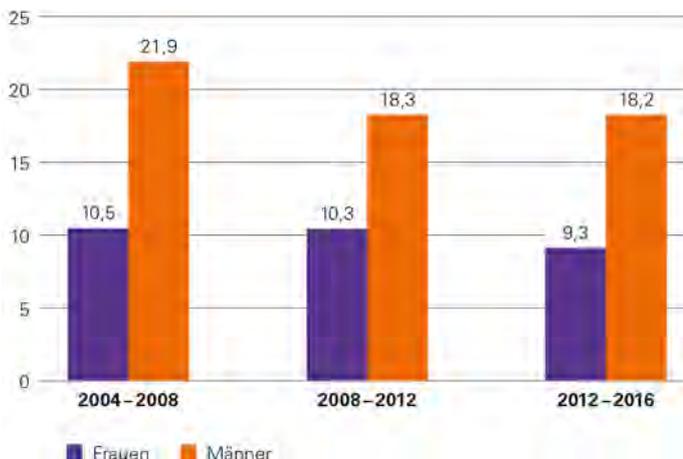
Suizide

Im Jahr 2017 starben in Deutschland insgesamt 9.235 Personen durch Suizid, das waren über 25 Personen pro Tag. Männer nahmen sich deutlich häufiger das Leben als Frauen, rund 76 % der Suizide wurden von Männern begangen. Das durchschnittliche Alter von Männern lag zum Zeitpunkt des Suizides bei 57,6 Jahren, Frauen waren im Durchschnitt 58,6 Jahre alt. Insgesamt ist die Zahl der Suizide in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen: 1980 nahmen sich beispielsweise noch rund 50 Personen pro Tag das Leben.⁴⁸⁹

Um Zufallsschwankungen zu vermeiden wird für München die Anzahl der Suizide als Mittelwert über 5 Jahre je 100 000 Einwohner_innen verwendet.

Abb. 5.9.6.1 / Suizidsterbefälle nach Geschlecht in 5-Jahres Mittelwerten, je 100.000 Einwohner_innen, in München, in absoluten Zahlen

Quelle: Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit. Themenfeld 03: Gesundheitszustand der Bevölkerung – II. Krankheiten / Krankheitsgruppen: 3.89 A Gestorbene infolge vorsätzlicher Selbstbeschädigung (Suizidsterbefälle) nach Geschlecht, Bayern im Regionalvergleich.



Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist die Anzahl der Suizide zwischen 2004–2008 und 2012–2016 leicht rückläufig. Die Anzahl der Suizide der Männer ist in etwa doppelt so hoch wie die der Frauen. Im 5-Jahres Mittelwert 2012–2016 wurden 68,0 Suizide von Frauen begangen und 125,4 von Männern. Dementsprechend entfallen 64,8 % aller Suizide in München des 5-Jahresmittelwerts auf Männer.

Der 5-Jahres Mittelwert lag in Bayern 2012–2015 bei 13,8 Suiziden, in München bei 13,6 Suiziden auf 100.000 Einwohner_innen. Der Unterschied

zwischen Frauen und Männern ist in Bayern mit 7,3 Suiziden bei den Frauen und 20,6 Suiziden bei den Männern weitaus größer als in München mit 10,5 Suiziden bei den Frauen und 18,2 Suiziden bei den Männern. Im 5-Jahres Mittelwert 2012–2016 wurden in Bayern 468,0 Suizide von Frauen begangen und 1284,8 von Männern.⁴⁹⁰ Dementsprechend wurden 73,3 % der Suizide in Bayern von Männern begangen. Dies entspricht in etwa der geschlechterspezifischen Verteilung in Deutschland. In München sind es 64,8 %. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen, die in München einen Suizid begehen, höher als in Bayern und in Deutschland.

Auch in Bayern ist wie in Deutschland die Suizidrate seit 1980 rückläufig. Jedoch liegt sie seit Anfang der 1990er-Jahre über dem Bundesdurchschnitt. „Bayern gehört zu den Bundesländern mit der höchsten Suizidrate. Dass die Suizidraten in den kreisfreien Städten zumeist höher als in den Landkreisen sind, kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass in den Städten das Durchschnittsalter höher ist und die Suizide im Altersverlauf zunehmen.“⁴⁹¹

Die Anzahl der Suizidversuche in Deutschland wird auf mindestens 100.000 im Jahr geschätzt. D. h. es wird von zehnmal sovielen Suizidversuchen wie Suiziden ausgegangen. „Suizidversuche werden besonders häufig von Frauen und in jüngerem Lebensalter unternommen und können oft als ‚Hilferufe‘ interpretiert werden. Sie müssen jedoch immer ernst genommen werden, da sie einen Hinweis auf das Vorhandensein ernstzunehmender psychischer Probleme sind. Un-

⁴⁸⁹ Statistisches Bundesamt (o. J.). *Todesursachen. Suizide.*

⁴⁹⁰ Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (2018). *Themenfeld 03: Gesundheitszustand der Bevölkerung – 2. Krankheiten / Krankheitsgruppen.*

⁴⁹¹ LGL-Gesundheitsreport Bayern 3/2010, 1/2011 zitiert in ebd.

gefähr jeder Dritte unternimmt nach dem ersten einen weiteren Suizidversuch und jeder Zehnte stirbt später durch Suizid.“⁴⁹²

Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen

An Verletzungen, Vergiftungen und bestimmten anderen Folgen äußerer Ursachen starben 2017 in Deutschland 23.538 Männer und 16.315 Frauen. Das entspricht einem Männeranteil von 59,1 %.^{493 494}

Unfälle

Deutschlandweit starben 2015 24.578 Menschen durch einen Unfall. 43,2 % waren davon sonstige Unfälle, 39,9 % häusliche Unfälle, 14,5 % Verkehrsunfälle, 1,4 % Arbeits- und Schulunfälle und 1,0 % Sport- und Spielunfälle. Der Männeranteil beträgt bei den tödlichen Unfällen insgesamt 53,3 %. Er differiert stark je nach Unfallkategorie. Bei den Arbeits- und Schulunfällen liegt er bei 94,0 %, bei den Verkehrsunfällen bei 74,1 %, bei den Sport- und Spielunfällen bei 75,2 %, bei den sonstigen Unfällen bei 55,1 % und bei den häuslichen Unfällen bei 45,0 %, Ohne Verkehrsunfälle starben 10.453 Männer und 10.552 Frauen durch Unfälle. Dies entspricht einem Männeranteil von 49,8 %.⁴⁹⁵

Verkehrsunfälle

Durch Verkehrsunfälle starben 2018 in Deutschland 765 Frauen und 2.480 Männer. Das entspricht einem Männeranteil von 76,4 %. In Bayern starben 2018 147 Frauen und 471 Männer durch Verkehrsunfälle.⁴⁹⁶ Das entspricht einem Männeranteil von 76,2 %.

Insgesamt ist die Anzahl der Verkehrstoten in Deutschland und in Bayern stark zurück gegangen. 1985 waren es in Deutschland 5.434 Männer und 2.065 Frauen, was einem Männeranteil von 72,5 % entspricht. In Bayern waren es 1.519 Männer und 575 Frauen, was ebenfalls einem Männeranteil von 72,5 % entspricht. D. h. im Zeitraum von 1985 bis 2018 ist die Zahl der Verkehrstoten in Deutschland um 56,7 % und

in Bayern um 70,5 % zurück gegangen.⁴⁹⁷

„Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Dazu zählen verkehrsrechtliche Regelungen wie die Einführung der Höchstgeschwindigkeit von 100 km/h auf Landstraßen und der Helm-, Gurt- sowie Kindersitzpflicht oder niedrigere Höchstgrenzen für den Blutalkoholkonzentrationswert. Darüber hinaus hat sich auch die Fahrzeugtechnik verbessert, es sind straßenbauliche Maßnahmen umgesetzt worden, Fußgängerzonen wurden eingerichtet, und die medizinische Erstversorgung hat sich weiterentwickelt.“⁴⁹⁸

2018 war in Bayern zu hohe Geschwindigkeit bei schweren Verkehrsunfällen Unfallursache Nummer eins. „Fast jeder vierte getötete Verkehrsteilnehmer in Bayern war ein motorisierter Zweiradfahrer.“⁴⁹⁹

Fazit Männer sind häufiger Opfer von nicht natürlichen Todesursachen.⁵⁰⁰ So wurden 2017 rund 76 % der Suizide in Deutschland von Männern begangen. Im 5-Jahres Mittelwert 2012–2016 waren es in München 64,8 %. Der Männeranteil beträgt bei den tödlichen Unfällen in Deutschland insgesamt 53,3 % und differiert je nach Unfallkategorie. D. h. nur bei den häuslichen Unfällen sind Männer unter 50 % vertreten. Wenngleich der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei den tödlichen Unfällen „nur“ 6,6 Prozentpunkte beträgt, lässt sich Folgendes feststellen: Wie bei der zu selten diagnostizierten Depression spielt sowohl bei den Suiziden als auch bei den Unfällen mit tödlichem Ausgang das traditionelle Männerbild, das mit Unabhängigkeit, Individualität, Kraft, Härte und einer gewissen Risikofreude assoziiert wird, eine Rolle.

492 Deutscher Gesellschaft für Suizidprävention (DGS) (o. J.). Suizidalität.

493 Statistisches Bundesamt (2020). Todesursachen Anzahl der Gestorbenen nach Kapiteln der ICD-10 und nach Geschlecht für 2018.

494 Hier stehen keine Jahresmittelwerte für München zur Verfügung.

495 Statistisches Bundesamt (2017). Gesundheit. Todesursachen in Deutschland. S. 36.

496 Hier stehen keine Jahresmittelwerte für München zur Verfügung.

497 Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2020). Verletzte und Getötete bei Straßenverkehrsunfällen (Anzahl und je 100.000 Einwohner).

498 Statistisches Bundesamt (2018). Unfallentwicklung auf den Straßen 2017. S. 8.

499 Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (2019). Rede des Bayerischen Staatsministers des Innern, für Sport und Integration, Joachim Herrmann, anlässlich der Pressekonferenz zur Verkehrsunfallstatistik 2018 am 22. Februar 2019 in München.

500 Auf Mord und Totschlag wurde bereits im Kapitel 5.8 eingegangen.

5.9.7 Bestehende Maßnahmen und weiterer Handlungsbedarf

Das passiert bereits

Referat für Gesundheit und Umwelt, Fachstelle Frau & Gesundheit

Die Landeshauptstadt München ergreift schon seit Jahren Maßnahmen, um die gleichen Chancen auf ein Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit für Frauen und Männer sicherzustellen. So hat der Stadtrat bereits 1997 die Einrichtung einer Fachstelle Frau & Gesundheit beschlossen. Die Fachstelle hat das Ziel, gesundheitliche Chancen von Frauen zu verbessern. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf sozial und gesundheitlich Benachteiligten. Hierzu behandelt die Fachstelle kritische frauenspezifische Gesundheitsthemen und informiert darüber. Themen wie Brustgesundheit, die Prävention von Osteoporose oder Stillförderung wurden schon aufgegriffen. Zudem identifiziert die Fachstelle Zugangsbarrieren zu Leistungen des Gesundheitssystems sowie frauenspezifische Bedarfslagen. Sie entwickelt oder fördert innovative Konzepte, um die Angebotsstruktur zu verbessern. Hierfür arbeitet sie eng mit zahlreichen Partner_innen des Münchner Sozial- und Gesundheitswesens zusammen, wie zum Beispiel dem AK Frau und Gesundheit im Gesundheitsbeirat oder Einrichtungen, die aus der Frauen- und Selbsthilfebewegung entstanden sind.

Eine wichtige Aufgabe ist die Information und Fortbildung des Münchener Stadtrats und der Fachöffentlichkeit. Aktuelle Themen der Fachstelle sind der verbesserte Zugang zu Versorgungsangeboten der Gynäkologie und Geburtshilfe, die Versorgung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt oder die Versorgung von Frauen, die von weiblichen Genitalbeschneidungen betroffen sind.

Obwohl die Bedeutung des Genderaspekts in der gesundheitlichen Versorgung immer mehr Beachtung gewinnt, fühlen sich viele Fachkräfte und die Öffentlichkeit nicht ausreichend darüber informiert. Daher hat der Stadtrat 2014 eine fachliche Erweiterung der Fachstelle Frau & Gesundheit auf dem Thema Gendermedizin beschlossen. Als Maßnahme der erweiterten Fachstelle kann z. B. die Finanzierung eines Schulungsprogramms für Erstversorger_innen über genderspezifische Aspekte in der Notfallmedizin genannt werden, die der Stadtrat im November 2019 beschlossen hat. Zudem hat die Fachstelle eine Umfrage zum Stand der geschlechtergerechten Gesundheitsversorgung in München durchgeführt. Von Interesse waren hier gute Beispiele, Wissenslücken und Fortbildungsbedarfe. Aus der Umfrage werden konkrete

Maßnahmen zur besseren Information der Fachöffentlichkeit abgeleitet.

Auf der Ebene von Daten und Indikatoren wird unter anderem im Rahmen der kommunalen Gesundheitsberichterstattung (GBE) bei der Aufbereitung von Sekundärdaten oder der Erhebung und Auswertung eigener Studien immer auf die Darstellung geschlechtsspezifischer Unterschiede geachtet. Dies gilt auch für Aspekte der Intersektionalität, d. h. es werden zusätzlich weitere Variablen in die Analysen aufgenommen und z. B. gesonderte Analysen für Frauen oder Männer mit und ohne Migrationshintergrund bzw. nach spezifischen Altersgruppen oder dem Vorliegen einer Behinderung durchgeführt. Zuletzt erfolgte dies im Rahmen der „Studie zur sozialen und gesundheitlichen Lage“, der „Studie Älter werden in München“ oder den Auswertungen der Gesundheitsuntersuchung zur Einschulung.⁵⁰¹ Die Analysen werden allen Referaten im Sinne einer „health in all policies“ für eigene Planungen zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen des Aktionsplanes der Europäischen Charta geplant

Mit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ im Jahr 2016 verpflichtete sich die Stadt München zur Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse von Männern und Frauen in der medizinischen Versorgung, Prävention und Gesundheitsförderung.

Im Rahmen des Aktionsplans der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern führte das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU-GVO41) u. A. die o. g. Umfrage zum Stand der geschlechtergerechten Gesundheitsversorgung in München durch. Weitere Maßnahmen zur besseren Versorgung von Frauen, die von Genitalbeschneidung betroffen sind, und von Frauen, die Opfer von Partnergewalt sind, sind geplant.

München Klinik (Mük)

Bereits bei ihrer Gründung als GmbH im Jahr 2005 verankerte die München Klinik (seit 2020 gemeinnützige GmbH) als Tochter der Stadt München das Prinzip der geschlechterspezifischen Medizin. So legt die Mük in § 4, Pkt. 5 ihres Gesellschaftsvertrags „besonderen Wert auf die Teilhabe schwerbehinderter Menschen, auf die interkulturelle Perspektive und den Aspekt des Gendermainstreaming in der medizinischen

⁵⁰¹ Die Veröffentlichungen der GBE sind abrufbar unter: <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Gesundheit-und-Umwelt/Gesundheitsdaten/Veroeffentlichungen.html>

und pflegerischen Versorgung sowie in der Personalpolitik.“⁵⁰² 2008 schuf die MÜK eine Fachstelle mit eigener Fachreferentin für Gendermedizin, um das Thema geschlechterspezifische Medizin fest in der alltäglichen Versorgung zu verankern. Eine enge Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit intern sowie extern bilden die Grundlage dieser Arbeit. Darüber hinaus wurden verschiedene Projekte entwickelt, die bestehende wissenschaftliche Erkenntnisse so schnell wie möglich in die Praxis und somit an das Krankenbett bringen. Aktuell werden sieben Projekte an der MÜK durchgeführt:

Zwei Projekte stellen die Integration des Themas Gendermedizin in die Aus- und Weiterbildung von ärztlichem und pflegerischem Personal sicher. Es finden Vorlesungen für die PJ-Studierenden und im Rahmen der Fachweiterbildung an den jeweiligen Standorten statt. Zwei Projekte gewährleisten, dass Literatur zu Gendermedizin gut auffindbar ist und den Beschäftigten Literaturüberblicke zur Verfügung gestellt werden. Ein Projekt dient der Information von Bevölkerung sowie Fachpersonal über geschlechterspezifische Unterschiede bei verschiedenen Herz-erkrankungen. Dabei wird auf der Internetseite der MÜK für die Bevölkerung eine Version in allgemeinverständlicher Sprache sowie eine ausführliche Version für interessierte Laien sowie Fachpersonal angeboten. In einem weiteren Projekt werden die Daten der Qualitätssicherung geschlechterspezifisch ausgewertet. So können evtl. bestehende Geschlechterunterschiede in der Versorgungsqualität aufgedeckt und diesen entgegengewirkt werden.

Darüber hinaus wird seit Herbst 2019 eine Jungensprechstunde in Kooperation mit dem Klinikum rechts der Isar angeboten. Diese Spezialsprechstunde richtet sich besonders an Jungen, die Fragen zur körperlichen Reifung und sexuellen Entwicklung haben. Die Erfahrung zeigt, dass Jungen mehr Scheu haben diesbezüglich einen Arzt aufzusuchen als Mädchen, die Übergangslos vom Kinderarzt zur Gynäkologin oder zum Gynäkologen wechseln. Das Besondere an diesem Angebot ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Pädiatrie, Kinderchirurgie und Psychosomatik, sodass die Jugendlichen zeitnah zur weiteren Abklärung an die jeweiligen Disziplinen vermittelt werden können. Zusätzlich informiert die MÜK die Öffentlichkeit regelmäßig im Sinne der Prävention und Aufklärung über Themen der Gendermedizin und zur unterschiedlichen Symptomatik bei Männern und Frauen. So erscheint im Sommer 2020 eine eigene Ausgabe des klinikeigenen Gesundheits-

magazins „Minga“ zum Thema Frauengesundheit, das in den fünf Klinikstandorten ausliegt und zusätzlich über Auslagen u.a. im KVR, in den Stadtbibliotheken und in Apotheken der Münchner Bevölkerung großflächig zugänglich gemacht wird. Die Stadt München folgt somit einem globalen Trend, der erkennt, dass der Blick auf den Gesundheitsfaktor Geschlecht für eine effiziente und effektive medizinische Versorgung und Vorsorge wesentlich ist.

Selbsthilfe und Selbstorganisation

Die Gesundheitslandschaft in München ist vielfältig und breit gefächert – aber das ist nicht von ungefähr gekommen. Seit mehr als 30 Jahren leistete und leistet die Frauengesundheitsbewegung dabei einen wichtigen Beitrag. Mit der Fragestellung „wer bestimmt über meinen Körper?“ und mit ihrem Anliegen nach Selbstbestimmung und Selbstermächtigung forderten die Aktivistinnen die Deutungshoheit über den weiblichen – den eigenen – Körper zurück und stellten sich gegen die Instrumentalisierung, Pathologisierung und Medikalisierung des weiblichen Körpers. Sie kämpften um Gleichberechtigung in allen Bereichen, insbesondere bei wesentlichen, die Frauen betreffenden Themen wie Verhütung, Gynäkologie, Schwangerschaft und Geburt. Gemeinsam mit der Frauenhausbewegung setzten sie sich für eine gute gesundheitliche Versorgung von Frauen ein, die von Gewalt betroffen sind.

Vielfältige Einrichtungen und Angebote sind hieraus entstanden. Sie tragen wesentlich zur besseren gesundheitlichen Versorgung von Frauen und Mädchen in München bei.

Es ist eine Errungenschaft der Frauengesundheitsbewegung, dass die Frauengesundheit heute eine eigene Disziplin in der Gesundheitsversorgung ist und dass über eine geschlechterspezifische Betrachtungsweise in der Medizin vermehrt gesprochen wird.

Nichts desto trotz – die Themen von gestern sind auch die Themen von heute und morgen: Eine ausreichende Hebammenversorgung ist auch heute noch nicht selbstverständlich und die Kaiserschnittquote zu hoch. Die neuen Möglichkeiten der Medizin z. B. in der Reproduktionsmedizin und in der Pränataldiagnostik stellen uns vor ethische Fragen, die nur in breiten, demokratischen gesellschaftlichen Diskussionen beantwortet werden können.

Die aus der Umweltzerstörung resultierenden Gefahren für die Gesundheit wurden durch die neue Umweltbewegung wieder stärker ins Bewusstsein gebracht, wie die Diskussionen um Feinstaub- und Stickoxidbelastungen, Lärm

⁵⁰² Städtisches Klinikum München (2014). *Gendermedizin in der Städtisches Klinikum München GmbH, Anlage 2 zu Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 11039*. S. 3.

oder um hormonwirksame Stoffe in Plastikprodukten zeigen.

Stichworte wie „Patient_innenorientierung“ und „sprechende Medizin“ sind aktueller denn je und kommen allen Menschen zu Gute – egal welchen Geschlechts.

Weiterer Handlungsbedarf

Trotz deutlicher Hinweise auf die Bedeutung der Genderperspektive für Gesundheit, Lebenserwartung und Risikoverhalten, ist sie nur ungenügend in der Versorgungsrealität und in der Gesundheitsförderung verankert.

Die Gendermedizin ist kein regulärer Bestandteil der Aus- und Weiterbildung des Gesundheitspersonals. Dieser nicht zufriedenstellende Fakt setzt sich in Diagnose und Therapie fort. Auch in der Gesundheitsförderung findet sich die Genderperspektive trotz theoretischen Wissens noch zu wenig in der Praxis.

Mit der Einrichtung der Fachstelle Frau und Gesundheit (im Jahr 1997) und ihrer Erweiterung um Aufgaben der Gendermedizin (im Jahr 2014) hat der Münchner Stadtrat Zeichen gesetzt. Auch die schon geplanten Genderschulungen für das Gesundheitspersonal in Notaufnahmen, für die der Stadtrat für 2020 die finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt hat, zeigen in die richtige Richtung. Die Idee der Qualifizierung des Gesundheitspersonals muss weiterentwickelt werden. Als Basis für einen Fortbildungskatalog kann die in 2019/2020 vom RGU durchgeführte Befragung des Gesundheitspersonals dienen.

Auch in der Gesundheitsförderung zeigen sich erste Ansätze. So werden im Projekt „München – Gesund vor Ort“ gezielt Frauen, Mädchen, Männer und Jungen mit Teilprojekten angesprochen und bei deren Entwicklung partizipativ beteiligt. Die Gesundheit der Männer, ihr Risikoverhalten, ihre deutlich erhöhte Suizidrate und ihre Gesundheitskompetenz müssen stärker in den Blick genommen werden.

Der Genderaspekt sollte aufgrund der Wechselwirkungen mit weiteren Aspekten der Lebenslage, wie etwa Migrationshintergrund, Alter, Behinderung, LGBTIQ*-Lebensweisen und sozio-ökonomischem Status auch regionalisiert auf sozialräumlicher Ebene betrachtet werden. Hierzu erscheinen Befragungen auf Ebene ausgewählter Stadtbezirke sinnvoll.

Mehr Gendersensibilität in Versorgung, Prävention und Gesundheitsförderung kann die Ergebnisqualität und die Effizienz von Interventionen deutlich verbessern. Ziel aller Bemühungen müssen gleiche Gesundheitschancen für alle sein, unabhängig vom Geschlecht, aber auch von Migrationshintergrund, Alter, Behinderung und sozialer Lage.

5.10 Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Krise

Ende November beziehungsweise Anfang Dezember 2019 traten in der chinesischen Stadt Wuhan erste Fälle einer unbekanntes Lungenerkrankung auf. Am 31.12.2019 meldete China die Fälle offiziell der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Der Verlauf der Erkrankungen stellte sich verkürzt wie folgt dar:

27.01.2020: Die erste erfasste Erkrankung in Deutschland wird aus dem bayerischen Landkreis Starnberg gemeldet.

30.01.2020: Die WHO erklärt eine „gesundheitliche Notlage von internationaler Tragweite“

11.03.2020: Die WHO ruft eine Pandemie aus. Kanzlerin Angela Merkel warnt vor einer Überlastung des Gesundheitssystem.

16.03.2020: In den meisten Bundesländern sind Schulen und Kitas bereits geschlossen, andere folgen. An den Grenzen zu Frankreich, Österreich, Luxemburg, Dänemark und der Schweiz setzt die Bundesregierung umfassende Kontrollen und Einreiseverbote in Kraft.⁵⁰³

16.03.2020: Bayern ruft den Katastrophenfall aus. Veranstaltungen und Versammlungen werden landesweit untersagt. Der Betrieb sämtlicher Einrichtungen, die nicht notwendigen Vorrichtungen des täglichen Lebens dienen, sondern der Freizeitgestaltung, wird untersagt. Untersagt werden Gastronomiebetriebe jeder Art. Untersagt wird die Öffnung von Ladengeschäften des Einzelhandels jeder Art (mit Ausnahmen wie z. B. Lebensmittelhandel).⁵⁰⁴

22.03.2020: Bund und Länder einigen sich auf strenge Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen. Millionen Deutsche können nicht mehr arbeiten oder arbeiten im Homeoffice.⁵⁰⁵

Die meisten der im Folgenden angesprochenen Unterschiede in der Gleichstellung von Frauen und Männern werden bereits in den anderen Kapiteln angesprochen. Deutlich wird jedoch: „Durch die Corona-Krise kommen die bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern deutlicher denn je zu Tage.“⁵⁰⁶

⁵⁰³ Mdr Aktuell (2020). *Pandemie Chronik der Corona-Krise. Stand: 30. Juni 2020.*

⁵⁰⁴ Bayerische Staatsregierung (2020). *Corona-Pandemie / Bayern ruft den Katastrophenfall aus / Veranstaltungsverbote und Betriebsuntersagungen.*

⁵⁰⁵ Mdr Aktuell (2020). *Pandemie Chronik der Corona-Krise. Stand: 30. Juni 2020.*

⁵⁰⁶ LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2020). *Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten der Corona-Krise. In der Krise halten Frauen die Gesellschaft am Laufen.*

Berater_innen und Entscheider_innen sind überwiegend Männer

Abgesehen von Bundeskanzlerin Angela Merkel sind die Berater_innen und Entscheider_innen von Corona Maßnahmen in Bayern/Deutschland überwiegend Männer:

Berater_innen: Lothar Wieler (Robert Koch-Institut), Prof. Christian Drosten (Charité Berlin), Bill Gates (Bill & Melina Gates Foundation) und die Nationale Wissenschaftsakademie Leopoldina (zwei von 26 Mitgliedern sind Frauen, das sind 7,7 %).

Politiker_innen: Angela Merkel, Markus Söder, Hubert Aiwanger, Horst Seehofer, Jens Spahn, ...

Frauen kommen wesentlich seltener öffentlich zu Wort als Männer

Die MaLisa Stiftung gab zwei Studien in Auftrag. Ziel war die Untersuchung folgender Fragen: „Wie steht es um die Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Berichterstattung im Fernsehen und in den Online-Auftritten von Printmedien in Deutschland? Wie oft kommen Frauen und Männer zu Wort? Wie oft und zu welchen Themen werden sie als Expert_innen befragt?“

Zentrale Ergebnisse waren:

1. „In den TV-Formaten war nur eine von fünf Expert_innen weiblich (22%). In der Online-Berichterstattung wurden Frauen nur zu rund 7 Prozent als Expertinnen erwähnt.
2. Als Mediziner_innen kamen vor allem Männer zu Wort – obwohl fast die Hälfte aller Ärzt_innen in Deutschland weiblich ist. Von den im TV befragten Ärzt_innen ohne Leitungsfunktion war nur eine von fünf weiblich.
3. Insgesamt kamen sowohl im Fernsehen als auch in den Online-Berichten der Printmedien mit Corona-Bezug auf eine Frau zwei Männer.⁵⁰⁷

Mitarbeiter_innen von schlecht bezahlten systemrelevanten Berufen sind überwiegend Frauen

In den sogenannten systemrelevanten Berufen sind nach dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung knapp 75 Prozent Frauen beschäftigt. Als Krankenpflegerinnen, Erzieherinnen und Verkäuferinnen kümmern sie sich um die COVID-19-Patienten, betreuen die Kinder

⁵⁰⁷ MaLisa Stiftung (2020). *Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung. Wer wird in Krisenzeiten gefragt?*

derer, die auch in der kritischen Infrastruktur arbeiten oder stellen die Versorgung der Bevölkerung sicher, immer in Gefahr, dabei selbst zu erkranken. Pfleger_innen und Supermarktmitarbeiter_innen werden im Frühjahr 2020 als systemrelevante Berufe hervor gehoben und bekommen öffentlichen Applaus. Im April 2020 sollen Bayerns Pflegekräfte einen Bonus von 500 Euro als „vorläufige einmalige“ Anerkennung für die besondere Belastung in der „Corona Krise“ erhalten. „Zudem hat die Staatsregierung bereits die Verpflegung mit Essen und Getränken der Pflegekräfte übernommen.“⁵⁰⁸ Der Beruf der Pfleger_innen gehört zu den typischen „Fraubenberufen“ und es wird schon seit langem, u. a. im 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, eine angemessene Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen gefordert.⁵⁰⁹

Kindergarten- und Schulschließungen betreffen überwiegend Mütter

Da Mütter oftmals Teilzeit und in Minijobs arbeiten, betreffen Kindergarten- und Schulschließungen überwiegend Mütter. Grund hierfür ist oft, dass Männer meist die sind, die besser bezahlt und damit wichtiger für das Haushaltseinkommen sind.

Großeltern fehlen als Entlastung

Da die Großeltern oftmals zur Risikogruppe gehören, kommen sie als Entlastung für die Kinderbetreuung nicht in Frage.

Homeoffice ist insbesondere für Mütter eine Herausforderung

Zusätzlich zu den Anforderungen des Berufs müssen Mütter für die Kinder Struktur in den Tag bringen, die Lehrer_innenrolle übernehmen, die Freund_innen, den Sportverein und die Musikschule ersetzen, Kochen und Hausarbeit bewältigen.⁵¹⁰

Auch wenn der Mann gleichfalls im Homeoffice ist, bleibt ein weitaus größerer Teil dieser Aufgaben an den Frauen hängen. Zudem sind es die Kinder oftmals gewöhnt sich mit ihren Fragen und Anforderungen an die Mütter zu wenden.

Besonders hart trifft der Wegfall der Betreuung Alleinerziehende

„90 Prozent der 692.000 erwerbstätigen Alleinerziehenden mit Kindern unter 13 Jahren sind Frauen. Sie müssen mit der Schließung der Betreuungseinrichtungen nun irgendwie zurechtkommen. Der Verband alleinerziehende Mütter und Väter (VAMV) hat deswegen eine Petition gestartet, die Notfallbetreuung für die Kinder von Alleinerziehenden zu öffnen – unabhängig davon, ob sie als „systemrelevant“ erachtet werden.“⁵¹¹

Das Spannungsverhältnis der Forderungen nach der Rückkehr der Mütter an den Arbeitsplatz und dem eingeschränkten Regelbetrieb von Schule und Kitas

Im wirtschaftlichen Bereich gibt es sichtbare Lockungen der Corona-Maßnahmen: „Ab dem 22. Juni dürfen sich bis zu 50 Personen in einem geschlossenen Raum oder bis zu 100 Personen im Freien bei einer Veranstaltung treffen. Damit sind etwa Familienfeiern wie Hochzeiten oder Geburtstagsfeiern möglich, aber auch Betriebsveranstaltungen und Vereinsfeiern.“⁵¹² Für den Einzelhandel gilt ab 22.06. der neue Grundsatz „Ein Kunde je 10 qm Verkaufsfläche. (...) Damit dürfen deutlich mehr Kunden in die Verkaufsräume.“⁵¹³ Es entsteht der Eindruck weitgehender Normalität.

Die Öffnung von Schule und Kinderbetreuung schreitet nicht im gleichen Maß voran wie im wirtschaftlichen Bereich. Dadurch besteht oftmals nur noch wenig Verständnis für die Situation der Mütter. Die Kindertagesbetreuung findet ab dem 01.07.2020 im eingeschränkten Regelbetrieb statt. Grundlage ist der seit dem 01.07.2020 geltende aktualisierte Rahmen-Hygieneplan. Dazu gehört u. a., dass Kinder die Kindertagesbetreuung nur besuchen können, wenn sie keine Symptome einer akuten, übertragbaren Krankheit haben⁵¹⁴, und dazu gehört auch ein einfacher Schnupfen. Dazu kommt, dass die Einrichtungen aufgrund von fehlenden Flächen- und Personalressourcen den Rahmen-Hygieneplan nicht umsetzen können.⁵¹⁵

508 Auer, Katja & Osel, Johann (2020). Extra-Zahlung: 500 Euro Bonus für Pflegekräfte.

509 Frey Regina (2020). Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen. Ein Arbeitspapier.

510 Burchard, Amory (2020). Kritik an Leopoldina-Empfehlung „Das Wohlergehen der Frauen wird nicht adressiert“. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, vermisst in der Öffnungs-Empfehlung die Perspektive von Familien und insbesondere von Frauen.

511 Frey Regina (2020). Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen. Ein Arbeitspapier.

512 Bayerischer Rundfunk (2020). Gaststätten Bayern Corona. Diese Regeln gelten in Biergarten und Wirtshaus.

513 Handelsverband Bayern (2020). Neue Regelung im Einzelhandel: Ein Kunde je 10 qm Verkaufsfläche.

514 Bayerisches Staatsministerium für Arbeit, Familie und Soziales (2020). Kindertagesbetreuung. Aktuelle Informationen zum Coronavirus.

515 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2020). Rundmail vom 01.07.2020.

Der Schulunterricht deckt höchsten 3 Stunden pro Tag ab bzw. findet gar nicht statt (eine Woche Schule, eine Woche Zuhause).

Für die betreuenden Mütter hat sich trotz der teilweisen Öffnungen so gut wie gar nichts geändert, aber die Forderungen nach Rückkehr an den Arbeitsplatz werden lauter und das Verständnis für die Mütter weniger.

Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften

Für Menschen in Flüchtlingsunterkünften ist die Situation auch eine besondere Herausforderung. Für sie ist es schwierig die Lage einzuschätzen. Damit ist die Verunsicherung groß. Die angespannte Situation ist für viele eine enorme psychische Belastung. „Viele haben durch die Flucht schon ein Trauma erlebt. Jetzt kommt noch einmal die Situation des physischen Eingesperrens dazu.“⁵¹⁶ Für Frauen und Kinder als vulnerable Gruppen gilt diese Situation verschärft. Für Familien mit Kindern besteht derzeit ein besonderer Beratungsbedarf, der nicht gedeckt werden kann, da die Bayerische Staatsregierung den Zugang von Flüchtlings- und Integrationsberater_innen nur sehr eingeschränkt gestattet.⁵¹⁷

Gewalt in Familien nimmt zu

„Beschränkungen der Sozialkontakte und der Mobilität bringen Stress und Spannungen im Zusammenleben, vor allem in Familien. Was vielen nicht bewusst ist: Die eigenen vier Wände sind für Frauen einer der gefährlichsten Orte im Leben, das zeigen die Studien zu Partnerschaftsgewalt“⁵¹⁸ des Bundeskriminalamtes. Auch viele „Kinder sind der Gefahr ausgesetzt, psychisch und körperlich verletzt zu werden.“ Professor Dr. Matthias Keller der Chefarzt der Passauer Kinderklinik Dritter Orden und Vorsitzender der Süddeutschen Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin stellt aufgrund der Erfahrungen der letzten sechs Wochen fest: „Die Auswirkungen auf die Kinder sind dramatisch. Wir haben ein hohes Maß an Kindeswohlgefährdung.“⁵¹⁹

⁵¹⁶ Münchner Merkur (2020). Corona Virus und Folgen. Corona-Lockdown in Bayern – Kinderarzt schlägt Alarm: „Auswirkungen auf Kinder sind dramatisch“. In Münchner Merkur 28.04.2020.

⁵¹⁷ LH München, SPD Stadtratsfraktion (2020). Antrag vom 21.04.2020: Massive Einschränkung der Beratungstätigkeit der Asylsozialberatung in den staatlichen Gemeinschaftsunterkünften wieder aufheben.

⁵¹⁸ Frey Regina (2020). Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen. Ein Arbeitspapier.

⁵¹⁹ Münchner Merkur (2020). Corona Virus und Folgen. Corona-Lockdown in Bayern – Kinderarzt schlägt Alarm: „Auswirkungen auf Kinder sind dramatisch“.

Frauen sind von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona Maßnahmen stärker als Männer betroffen

Die Minijobquote, der prozentuale Anteil der Frauen bzw. Männer mit Minijobs an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bzw. Männern, lag 2014 in Deutschland bei 16,5 bei den Frauen und bei 4,2 bei den Männern. In München lag die Minijobquote niedriger (8,7 bei den Frauen, 3,6 bei den Männern).⁵²⁰ Minijobber_innen erhalten kein Kurzarbeitergeld, weil sie arbeitslosenversicherungsfrei sind.⁵²¹

Frauen verdienten 2017 in Deutschland 20,8 % weniger als Männer, in Bayern waren es sogar 25,0 % und in München 25,8 %.⁵²² Darüber hinaus lag die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in München 2018 bei 125.714. Bei den Männern waren es 40.367.⁵²³ Auf der Grundlage des geringeren Einkommens und einer höheren Teilzeitbeschäftigung fällt das Kurzarbeitergeld entsprechend niedriger aus. Dazu kommt, dass sich das Kurzarbeitergeld nach dem Nettoentgeltausfall berechnet. „Da aber viele (gerade westdeutsche) Verheiratete immer noch die Steuerklassenkombination III/V haben, bei der das Nettoeinkommen von Frauen besonders niedrig ist – sinkt die Höhe des Kurzarbeitergeldes für die Steuerklasse V (häufig die der Frau) erheblich und verschärft damit den Gender (Netto) Pay Gap.“⁵²⁴

Die Arbeitslosenquote belief sich bundesweit im Mai 2019 bei den Frauen auf 4,6 und bei den Männern auf 5,1, im Mai 2020 bei den Frauen auf 5,7 und bei den Männern auf 6,5.⁵²⁵ Das entspricht bei den Frauen einer Steigerung um 24 % und bei den Männern um 27 %. D. h. von der Arbeitslosigkeit sind Frauen deutschlandweit etwas weniger betroffen. Auch in München ist

⁵²⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Tabellenanhang mit Länderdaten. Tabellenanhang mit Kreisdaten.

⁵²¹ Die Minijob-Zentrale (2020). Unser Blog rund um die Minijobs!

⁵²² Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2019). IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. 3|2019 IAB Bayern. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern.

⁵²³ Bayerisches Landesamt für Statistik, Genesis (2019). Daten der Bundesanstalt für Arbeit.

⁵²⁴ Frey Regina (2020). Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen. Ein Arbeitspapier.

⁵²⁵ Bundesagentur für Arbeit (2019). Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt | Mai 2019. Bundesagentur für Arbeit (2020). Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt | Mai 2020.

die Arbeitslosenquote gestiegen: Sie lag im Mai 2019 bei 3,2⁵²⁶ und im Mai 2020 bei 4,8.⁵²⁷ (Bundesdurchschnitt: Im Mai 2019 4,9 und im Mai 2020 bei 5,1). In München liegt die Arbeitslosenquote niedriger als im Bundesdurchschnitt, ist aber im Vergleich zum Vorjahr um 50 % gestiegen (in Deutschland um 24 %).

Die fachpolitische und politische Vertretung von Frauenthemen ist stark beeinträchtigt

Die fachpolitische und politische Vertretung von Frauenthemen ist stark beeinträchtigt, da sich die in Frauennetzwerken engagierten Frauen nicht mehr auf Präsenzveranstaltungen treffen konnten. In Netzwerken mit vielen systemrelevanten Mitgliedern fehlen diese Arbeitskapazitäten. Von den anderen Mitgliedern der Frauenverbände muss deshalb eine sehr hohe Arbeitsleistung erbracht werden. Gleichzeitig fallen aufgrund der nicht stattfindenden Veranstaltungen die Eigenmittel weg, was die Vernetzungsarbeit und die Struktur der Frauenverbände stark gefährdet.⁵²⁸

Mehr Männer als Frauen sterben mit einer COVID-19-Erkrankung

Insgesamt sind 5.913 Personen in Deutschland im Zusammenhang mit einer COVID-19-Erkrankung verstorben. 57 % davon waren Männer 43 % Frauen.⁵²⁹ Da es auch in den chinesischen Krankenhäusern weit mehr männliche Patienten als weibliche gab, wird von einem Zusammenhang von Rauchen und der Gefährdung durch COVID-19 ausgegangen. „Laut Statistiken raucht jeder zweite Mann in China, bei den Frauen hingegen nur zwei von hundert.“⁵³⁰ In Deutschland gibt es wesentlich mehr Frauen als Männer die noch nie geraucht haben.⁵³¹ Michael Pfeifer, der die Abteilung für Lungenkrankheiten am Universitätsklinikum Regensburg leitet, und Präsident der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin (DGP) ist der Auffassung, dass vieles für ein höheres Risiko von Rauchern an COVID-19 zu erkranken spreche, da sie grundsätzlich ein höheres Risiko für Virusinfektionen haben.⁵³²

526 Bundesagentur für Arbeit (2019). *Münchner Arbeitsmarkt zeigt keine Schwäche*. 29.05.2019 | *Presseinfo Nr. 13*

527 LH München (2020). *Rathausumschau 104/2020*.

528 Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen am 28.05.2020.

529 Robert Koch-Institut (2020). *Aktueller Lage-/Situationsbericht des RKI zu COVID-19*.

530 Tenzer, Eva (2020). *Coronavirus: Risiko für Raucher. Bei all dem Krisenstress zur Beruhigung erst mal eine rauchen?*

531 Robert Koch-Institut (o. J.), *Rauchen*. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Rauchen/Rauchen_node.html. *Aufruf*: 29.04.2020.

532 Tenzer, Eva (2020). *Coronavirus: Risiko für Raucher. Bei all dem Krisenstress zur Beruhigung erst mal eine rauchen?*

Fazit Durch die Corona-Krise kommen die bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern deutlicher denn je zu Tage. Das betrifft u. a. die Aspekte, dass die Berater_innen und Entscheider_innen überwiegend Männer sind, Frauen wesentlich seltener öffentlich zu Wort kommen als Männer, dass die Mitarbeiter_innen von schlecht bezahlten systemrelevanten Berufen überwiegend Frauen sind und Homeoffice insbesondere für Mütter eine Herausforderung ist, da Kindergarten- und Schulschließungen überwiegend Mütter betreffen. Darüber hinaus nahmen durch die Beschränkungen der Sozialkontakte und der Mobilität Stress und Spannungen im Zusammenleben in den Familien zu, und dadurch die Gewalt gegen Frauen und Kinder.⁵³³

Handlungsbedarf

Wann wenn nicht jetzt

Aus den Ausführungen in diesem Kapitel geht Folgendes klar hervor: „Corona hat das Leben in Deutschland und in der Welt grundlegend verändert. Deutlich wird, dass die wirtschaftlichen und sozialen Kosten Frauen wesentlich stärker treffen. Die Pandemie vergrößert alle gleichstellungs- und frauenpolitischen Probleme/Schieflagen, auf die wir bereits seit Jahrzehnten hinweisen. Angesichts der existenziellen Krise wird deutlich, wie lebensbedrohlich sich die über Jahre privatisierte und eingesparte öffentliche soziale Infrastruktur und die falschen Arbeitsbewertungen jetzt auf unseren Lebensalltag auswirken.“

Zwanzig bundesweit aktive Frauenverbände und Gewerkschaften haben sich mit gleichstellungspolitischen Forderungen in einem gemeinsamen Aufruf an die Bundesregierung und Arbeitgeber gewendet und fordern u. a.:

- finanzielle Aufwertung und bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege, im Gesundheitswesen, der Erziehung und im Einzelhandel,
- Abschaffung der Sonderregelungen für Minijobs,
- Rahmenbedingungen und Arbeitszeiten, die es Eltern ermöglichen, sich die Care-Arbeit gerecht zu teilen,

533 *Nach Auffassung des Sozialreferates/Stadtjugendamt kann eine valide Aussage hinsichtlich coronabedingter monatlicher Zu- oder Abnahmen der Statistik Häusliche Gewalt über die laufenden Fälle hinaus derzeit noch nicht getroffen werden. Grundsätzlich kann bei der Evaluation des Zeitraumes Januar 2019 bis April 2020 eine leichte Steigerung der Fallzahlen beobachtet werden. Das Stadtjugendamt vermutet, dass zeitversetzt mit Beginn der Lockerungen die Corona-Pandemie bedingten Zahlen steigen. Dies deckt sich mit Aussagen der Polizei vom 06.05.2020, die gleichfalls mit einem nach hinten verlagerten Anstieg rechnen (Stand 27.07.2020).*

- eine bedarfsgerechte und flächendeckende Versorgung mit Beratungsstellen und Gewaltschutzeinrichtungen.“⁵³⁴

Vieles, was in den letzten neun Kapiteln als Handlungsbedarf zur Geschlechtergerechtigkeit genannt wurde, gilt auch für das Kapitel „Geschlechtergerechtigkeit in der Corona-Krise“. Im Folgenden wird der Handlungsbedarf benannt, der darüber hinaus geht:

Erwerbs- und Sorgearbeit

Verwerfungen am Arbeitsmarkt, die durch die Coronakrise deutlich sichtbar wurden, wie z. B. die Situation der Soloselbständigen in München, sind in ihren je spezifischen Auswirkungen auf beide Geschlechter zu analysieren und durch Handlungsoptionen zu minimieren. Die durch die Corona-Pandemie massenhafte Homeoffice-Nutzung ist ebenfalls in ihrer Wirkung auf die Geschlechter zu hinterfragen. Die räumliche Trennung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit wird im Homeoffice aufgehoben und eine Abgrenzung von privater und beruflicher Arbeit wird dadurch schwieriger. Kinderbetreuung und schulisches Lernen wurde in die Familien ausgelagert und es wurde vielfach kritisiert, dass die Frauen die Hauptlast tragen.

Gleichzeitig wurden durch die Krise digitale Arbeitsformen und neue Kommunikations- und Kooperationsformen ermöglicht. Erste Erfahrungen mit Onlinequalifizierung in den Projekten zeigen allerdings, dass mehr Ressourcen auf Trainer_innenseite für diese Form der Qualifizierung erforderlich sind. Die fortschreitende Digitalisierung wird die Erwerbs- und Sorgearbeit beider Geschlechter und das Zusammenspiel in den Familien verändern durch immer leistungsfähigere IT-Systeme, steigende Internetnutzung, neue Produktionstechniken, die Zunahme und den Einsatz von Big Data, die Verfügbarkeit von Informationen und die Veränderung der Kommunikation. Damit gehen u. a. flexiblere Arbeitsorte, Standardisierung einfacher Dienstleistungstätigkeiten, die Veränderung beruflicher Anforderungen und Arbeitsmittel und -inhalte einher. Mögliche Effekte der Digitalisierung auf Beschäftigungsmöglichkeiten der Geschlechter und die damit verbundenen Qualifizierungsbedarfe, Verwirklichungschancen und betrieblichen Hierarchien werden zukünftig ein wichtiges Forschungsfeld werden. Die Ergebnisse müssen dann in konkrete Projektvorhaben umgesetzt werden.⁵³⁵

⁵³⁴ Deutscher Frauenrat (2020). Wann, wenn nicht jetzt – Aufruf von Frauenverbänden.

⁵³⁵ Beitrag des Referates für Arbeit und Wirtschaft zum Bericht „Gleichstellung von Frauen und Männern. Daten – Analyse – Handlungsbedarfe“ vom 10.06.2020.

Geschlechterunterschiede der Auswirkungen der Pandemie erforschen

Der Deutsche Ärztinnenbund e.V. (DÄB), fordert die Genderforschung in medizinischen und sozialen Fragen zu intensivieren. „Deutschland benötigt eine gendersensible Dokumentation und Auswertung der Corona-Pandemie, um medizinisch und politisch frühzeitig reagieren zu können“. Dazu gehört eine gendersensible Auswertung der Infektionsraten und Verläufe von Covid-19. Erforscht werden soll gleichfalls: „Was bedeuten soziale Isolation und das erhöhte Risiko für häusliche Gewalt für die gesundheitlichen Lebensläufe, den gesellschaftlichen Status und die beruflichen Chancen?“ Ein weiterer wichtiger Fokus für die Forschung sind die Auswirkungen der Pandemie auf die Geschlechterrollen aufgrund der ungleichen Verteilung bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit im Homeoffice und wie sich die Kontaktbeschränkungen auf Mädchen und Jungen auswirken. Eine wichtige Frage ist gleichfalls: „Welche Auswirkungen hat die anhaltende Not bei der Kinderbetreuung auf die Karrierechancen von Frauen?“⁵³⁶

Anwendung von Gender Budgeting bei Einsparungen

Es ist zu befürchten, dass nach den „Corona Maßnahmen“ argumentiert wird, dass nach der Krise, die Finanzierung für gleichstellungspolitische Maßnahmen fehlt. Bei den Einsparungen muss daher zwingend Gender Budgeting zur Anwendung kommen. Lang erkämpfte Strukturen, der Mädchen- und Frauenarbeit dürfen nicht den Einsparungen zum Opfer fallen.

Ausrichtung von Konjunkturprogrammen und zukünftiges Krisenmanagement

Wichtig ist, dass bei der Ausrichtung der Konjunkturprogramme Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt wird. Darüber hinaus muss bei der Auswertung der „Corona Maßnahmen“ an einem geschlechtergerechten Krisenmanagement gearbeitet werden.

⁵³⁶ Deutscher Ärztinnenbund (2020). Corona: Der Deutsche Ärztinnenbund appelliert, Geschlechterunterschiede bei den Auswirkungen der Pandemie eingehend zu erforschen. https://www.aerztinnenbund.de/Corona_Der_Deutsche_Aerztinnenbund_appelliert.3192.0.2.html. Aufruf: 01.07.2027

Abbildungsverzeichnis

Abb. 4.1 / Verteilung der Bevölkerung in München. Nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit	21	Abb. 5.1.1.8 / Studienabschlüsse in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht	40
Abb. 4.2 / Bevölkerungsentwicklung in München ab 1900	22	Abb. 5.1.1.9 / Promotionen in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht	41
Abb. 4.3 / Altersverteilung München	23	Abb. 5.1.1.10 / Habilitationen in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht	41
Abb. 4.4 / Migrationsgruppen München	24	Abb. 5.1.1.11 / Professorinnen und Professoren in Deutschland, 1999 bis 2017, nach Geschlecht	42
Abb. 4.5 / Die häufigsten Herkunftsländer von Geflüchteten in München	25	Abb. 5.1.1.12 / Verteilung der Studierenden an Münchner Hochschulen auf Fächergruppen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Wintersemester 2017/2018 (in %)	42
Abb. 4.6 / Zugezogene Personen München.....	26	Abb. 5.2.2.1 / Durchschnittliche Zeitverwendung an Ausübungstagen nach Geschlecht in Deutschland in Stunden/Minuten pro Tag	50
Abb. 4.7 / Weggezogene Personen München	26	Abb. 5.2.2.2 / Durchschnittlicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von 25- bis 50-jährigen Frauen und Männern in Deutschland (2012/2013) in Wochenstunden. Erwerbstätige in Paarhaushalten ohne Kinder	51
Abb. 4.8 / Familienstand München	27	Abb. 5.2.2.3 / Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von 25- bis 50-jährigen Frauen und Männern in Deutschland (2012/2013) in Wochenstunden. Erwerbstätige in Paarhaushalten mit Kindern unter 6 Jahren	51
Abb. 4.9 / Haushalte und Lebensformen München	28	Abb. 5.2.3.1 / Erwerbs- und Erwerbstätigenquote alte Bundesländer (ohne Berlin) 1960–2017 in % der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren	53
Abb. 5.1.1.1 / Hochschulreife nach Geburtsjahr und Geschlecht (in %)	31	Abb. 5.2.3.2 / Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beschäftigtenquote) 31.12.2014 im Vergleich (Deutschland, Bayern, München, Berlin und Hamburg)	54
Abb. 5.1.1.2 / Schulabgängerinnen in München nach erreichtem Abschluss und Schuljahr (in %)	32	Abb. 5.2.3.3 / Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Deutsche in München Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht 2008–2018	55
Abb. 5.1.1.3 / Schulabgänger in München nach erreichtem Abschluss und Schuljahr (in %)	33	Abb. 5.2.3.4 / Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Ausländer_innen in München in Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht 2008–2018	56
Abb. 5.1.1.4 / Schulabgängerinnen und -abgänger in München nach erreichtem Abschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit im Schuljahr 2017/2018	34		
Abb. 5.1.1.5 / Anteil der Schülerinnen und Schüler nach Geschlecht in den Teilbereichen des Berufsbildungssystems in München, Schuljahr 2017/18 (in %)	36		
Abb. 5.1.1.6 / Die 10 am häufigsten von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern besetzten Ausbildungsberufe im Arbeitsagenturbezirk München, 01.10.2015 bis 30.09.2016 (in %)	38		
Abb. 5.1.1.7 / Schülerinnen und Schüler in Berufsfachschulen nach Berufsfeld und Geschlecht im Schuljahr 2015/2016 in absoluten Zahlen	39		

Abb. 5.2.3.5 / Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen und Männer in Deutschland (2004–2017) Angaben in Tausend	57	Abb. 5.2.6.4 / Betreuungsquote Kinder unter 3 Jahre, am 01.03.2018	73
Abb. 5.2.3.6 / Minijobquote nach Geschlecht 2014	58	Abb. 5.2.6.5 / Betreuungsquote nach Altersgruppe in München, März 2008 bis März 2018, in %	74
Abb. 5.2.4.1 / Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2018) in Euro, Gender Pay Gap in %	60	Abb. 5.2.7.1 / Durchschnittliche Rente wegen Alters nach SGB IV in Deutschland, in Euro 2005–2018 nach Geschlecht. Gender Pension Gap in %	75
Abb. 5.2.4.2 / Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte 2017 in München nach Geschlecht und Entgeltklassen	62	Abb. 5.2.7.2 / Durchschnittliche Bestandsrente wegen Alters nach SGB IV in München, in Euro 2010–2018 nach Geschlecht. Gender Pension Gap in %	76
Abb. 5.2.5.1 / Frauenanteil an abhängig Beschäftigten, Angestellten und Führungskräften in der Privatwirtschaft 1995–2015 (in %)	64	Abb. 5.2.7.3 / Durchschnittliche Bestandsrente wegen Alters nach SGB IV–in Euro 2018 nach Geschlecht. Gender Pension Gap in %	77
Abb. 5.2.5.2 / Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft in Ost- und Westdeutschland 1995–2015 (in %)	65	Abb. 5.2.8.1 / Quote der Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter 2018, nach Geschlecht	79
Abb. 5.2.5.3 / Frauenanteil an angestellten Führungskräften in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und an Beamt_innen im höheren Dienst 1995–2015 (in %)	66	Abb. 5.2.8.2 / Quote der Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter in München, 2007–2018, Deutsche, nach Geschlecht	81
Abb. 5.2.5.4 / Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene und an allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft 2014, in %	67	Abb. 5.2.8.3 / Quote der Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter in München, 2007– 2018, Ausländer_innen, nach Geschlecht	82
Abb. 5.2.5.5 / Frauenanteil an allen Führungspositionen Benchmarking Münchner Memorandum für Frauen in Führung 2010–2017 in %	68	Abb. 5.3.2.1 / Teilzeitquote 2001–2018 nach Geschlecht	91
Abb. 5.2.5.6 / Karriereverläufe von Ärzt_innen vom Studienabschluss bis zur Chefarztin/zum Chefarzt in der München Klinik 2008–2018 in % ...	69	Abb. 5.3.2.2 / Teilzeitgründe nach Geschlecht im Jahr 2018, in absoluten Zahlen	92
Abb. 5.2.6.1 / Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in Deutschland (2007–2017), in %	70	Abb. 5.3.2.3 / Anteil der Teilzeitbeschäftigten innerhalb einer Altersgruppe 2018, nach Geschlecht in %	93
Abb. 5.2.6.2 / Entwicklung der nachmittäglichen Betreuungsplätze im Grundschulbereich in München seit 2000	71	Abb. 5.3.2.4 / Arbeitsumfang in Teilzeit	93
Abb. 5.2.6.3 / Betreuungsquote Kinder von 3 bis unter 6 Jahre, am 01.03.2018	72	Abb. 5.3.2.5 / Entwicklung der stadtweiten familiären Beurlaubtenquote 2001–2018	94
		Abb. 5.3.2.6 / Gründe für bereits bestehende familiäre Beurlaubungen nach Geschlecht 2018	95

Abb. 5.3.2.7 / Durchschnittliche Beurlaubungsdauer der zurückgekehrten Dienstkräfte in Monaten nach der Elternzeit nach Geschlechtern 95	Abb. 5.5.1.3 / Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in München, nicht gesetzlich zu Zielgröße verpflichtet 119
Abb. 5.3.2.8 / Arbeitszeitmodelle der aus der Elternzeit zurückgekehrten Dienstkräfte nach Geschlecht 2018 96	Abb. 5.5.2.1 / Gestaffeltes Quotenmodell auf der Grundlage des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes 120
Abb. 5.3.2.9 / Entwicklung der weiblichen Kernbeschäftigten bzw. Führungskräfte und der Teilzeitquote der Kernbeschäftigten und Führungskräfte 2001–2018 in % 97	Abb. 5.5.2.2 / Frauenanteil Stadtratsgremien 06/2017 und 06/2020 120
Abb. 5.3.2.10 / Frauen in Führungspositionen an städtischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in % 98	Abb. 5.5.3.1 / Frauenanteil im Vereinsvorstand nach Haupttätigkeitsbereich des Vereins, absolute Zahlen; Mittelwerte; N = 1032 123
Abb. 5.3.2.11 / Anteil der Führungskräfte bei der Landeshauptstadt München nach Qualifikationsebenen und Geschlecht 2018 in % 99	Abb. 5.5.3.2 / Würdigung ehrenamtliche Tätigkeit nach Geschlechtszugehörigkeit der Mitglieder, Angaben in %; nur Antwort „Ja“; N = 977 125
Abb. 5.3.3.1 / Arbeitsstättenverordnung–Sanitarräume 101	Abb. 5.6.1.1 / Ehrungen „München leuchtet“ in den Jahren 2008 bis 2018 in Gold, Silber und Bronze 129
Abb. 5.3.3.2 / Beschäftigte und Stadträt_innen des Münchner Rathauses nach Geschlecht, Damen- und Herrentoiletten-Plätze 102	Abb. 5.6.4.1 / Preisgeld „Kultureller Ehrenpreis“ in Euro, nach Geschlecht, 1959–2018 133
Abb. 5.4.2.1 / Frauenanteil an Ratsmitgliedern nach Partei, durchschnittlich in deutschen Großstädten 2017 und im Münchner Stadtrat 2020 107	Abb. 5.6.4.2 / Preisgeld Geschwister-Scholl-Preis in Euro, nach Geschlecht, 1980–2019 134
Abb. 5.4.3.1 / Frauenanteil der gewählten Stadträt_innen für den Münchner Stadtrat von 1945 bis 2020 und Frauenanteil der gewählten Stadträt_innen innerhalb der Parteien in % 108	Abb. 5.6.4.3 / Preisgeld Förderpreis „Bildende Kunst“ in Euro, nach Geschlecht, 1959–2018 136
Abb. 5.4.3.2 / Frauenanteil in den Bezirksausschüssen nach der Kommunalwahl 2020 112	Abb. 5.8.7.1 / Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München 1998–2018, Delikte pro 100.000 Einwohner_innen 153
Abb. 5.5.1.1 / Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland. Stand, jeweils 01.01. 118	Abb. 5.8.7.2 / Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in München 1998–2018, Tatverdächtige und Opfer nach Geschlecht, in % 154
Abb. 5.5.1.2 / Frauenanteil in Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen in München, gesetzlich zu Zielgrößen verpflichtet 118	Abb. 5.8.7.3 / Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe in München 1998–2016, Delikte pro 100.000 Einwohner_innen 155
	Abb. 5.8.7.4 / Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe in München 1998–2017, Tatverdächtige und Opfer nach Geschlecht in % 156

- Abb. 5.8.7.5** / Vergewaltigung und sexuelle Nötigung/Übergriffe in München 2009–2017, Vorbeziehung zum Tatverdächtigen und Tatverdächtige ist Ehepartner/Lebensgefährtin in % 157
- Abb. 5.8.7.6** / Sex. Missbrauch von Kindern, § 176 StGB (1998, 1999), Sex. Missbrauch von Kindern, §§ 176 – 176b StGB (2000–2008), Sexueller Missbrauch von Kindern §§ 176, 176a, 176b StGB (ab 2009), 1998–2016, Delikte pro 100.000 Einwohner_innen 159
- Abb. 5.8.7.7** / Sex. Missbrauch von Kindern, § 176 StGB (1998, 1999), Sex. Missbrauch von Kindern, §§ 176 – 176b StGB (2000–2008), Sexueller Missbrauch von Kindern §§ 176, 176a, 176b StGB (ab 2009) 1998–2018, Tatverdächtige und Opfer nach Geschlecht in % 161
- Abb. 5.8.7.8** / Sex. Missbrauch von Kindern, § 176 StGB (1998, 1999), Sex. Missbrauch von Kindern, §§ 176 – 176b StGB (2000–2008), Sexueller Missbrauch von Kindern §§ 176, 176a, 176b StGB (ab 2009) 2009–2018, Vorbeziehung zum Tatverdächtigen in % 162
- Abb. 5.8.7.9** / Einfache Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, Opfer pro 100.000 Einwohner_innen 163
- Abb. 5.8.7.10** / Einfache Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, männliche Tatverdächtige und Opfer in % 164
- Abb. 5.8.7.11** / Gefährliche und schwere Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, Opfer pro 100.000 Einwohner_innen 164
- Abb. 5.8.7.12** / Gefährliche und schwere Körperverletzung im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, männliche Tatverdächtige und Opfer in % 165
- Abb. 5.8.7.13** / Tötungsdelikte im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, Opfer pro 1 Million Einwohner_innen 166
- Abb. 5.8.7.14** / Tötungsdelikte im Rahmen von häuslicher Gewalt in München, männliche Tatverdächtige und Opfer, in % 167
- Abb. 5.8.11.1** / Anteil der Befragten, die ihre jüngste Gewalterfahrung der vorangegangenen zwölf Monate zum Teil oder ausschließlich darauf zurückführten, dass sie als LGBTIQ*-Person wahrgenommen wurden, nach LGBTIQ*-Teilgruppe in % 171
- Abb. 5.9.2.1** / Anteil der befragten Personen, die in den letzten 12 Monaten keinen Arzt aufgesucht haben in % 178
- Abb. 5.9.2.2** / Essen von Obst/Gemüse nach Geschlecht in München in % (N = 3.610) 178
- Abb. 5.9.2.3** / Trinken von alkoholischen Getränken nach Geschlecht in München in % (N = 3.612) 179
- Abb. 5.9.2.4** / Rauchen nach Geschlecht in München in % (N = 3.640) 179
- Abb. 5.9.2.5** / Sport treiben nach Geschlecht in München in % (N = 3.626) 180
- Abb. 5.9.4.1** / Fehltage und Krankheitsfälle für psychische Erkrankungen Frauen nach Alter (2018) in absoluten Zahlen 182
- Abb. 5.9.4.2** / Fehltage und Krankheitsfälle für psychische Erkrankungen Männer nach Alter (2018) in absoluten Zahlen 183
- Abb. 5.9.6.1** / Suizidsterbefälle nach Geschlecht in 5-Jahres Mittelwerten, je 100.000 Einwohner_innen, in München, in absoluten Zahlen 186

Literaturverzeichnis

- AfD kompakt (2019).** Abgeordnete: AfD setzt auf Qualität statt Quote. <https://afdkompakt.de/2019/01/25/abgeordnete-afd-setzt-auf-qualitaet-statt-quote/>. Aufruf: 13.06.2019.
- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014).** *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union.* Ergebnisse auf einen Blick.
- Alexandrowicz, Ute et al. (1999).** *Frauenwünsche für öffentliche Toiletten. Urinale für Frauen.* In: sbz 6/1999.
- Amt für Statistik, Berlin-Brandenburg (2019).** *Pressemitteilung Nr. 31* vom 21. Februar 2019.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010).** *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017).** *Ergebnisse der Studie „Out im Office!?“ Erste Ergebnisse zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).** *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention.*
- Auer, Katja (2018).** *Der Frauenanteil im bayerischen Landtag ist jämmerlich.* Süddeutsche Zeitung 18.10.2018.
- Auer, Katja & Osel, Johann (2020).** *Extra-Zahlung: 500 Euro Bonus für Pflegekräfte.* <https://www.sueddeutsche.de/bayern/extra-zahlung-500-euro-bonus-fuer-pflegekraefte-1.4868673>. Aufruf: 28.04.2020.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018).** *Nationaler Bildungsbericht 2018.*
- Autor*innenkollektiv Fe.In (2019).** *Frauen*Rechte und Frauen*Hass.* Verbrecher Verlag.
- Autorenteam iRights.Lab (2017).** *Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.* <https://www.bpb.de/gesellschaft/digitales/persoenslichkeitsrechte/244837/informationelle-selbstbestimmung>. Aufruf: 15.06.2020. BVerfG, Urteil v. 15.12.1983, Az. 1 BvR 209, 269, 362, 420, 440, 484/83.
- Bake, Rita (2015).** *Ein Gedächtnis der Stadt. Nach Frauen und Männern benannte Straßen, Plätze, Brücken in Hamburg. Band 1 Überblick und Analyse.* Hrsg. Landeszentrale für politische Bildung Hamburg.
- Bayerischer Landtag (2019).** *18. Wahlperiode, Drucksache 18/51* vom 12.01.2019.
- Bayerischer Rundfunk (2020).** *Gaststätten Bayern Corona. Diese Regeln gelten in Biergarten und Wirtshaus* <https://www.br.de/radio/bayern1/gaststaetten-bayern-corona-100.html>. Aufruf: 02.07.2020.
- Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG.**
- Bayerische Staatsregierung (2020).** *Corona-Pandemie / Bayern ruft den Katastrophenfall aus / Veranstaltungsverbote und Betriebsuntersagungen.* <https://www.bayern.de/corona-pandemie-bayern-ruft-den-katastrophenfall-aus-veranstaltungsverbote-und-betriebsuntersagungen/>. Aufruf: 01.07.2020.
- Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (2018).** *Themenfeld 03: Gesundheitszustand der Bevölkerung – II. Krankheiten / Krankheitsgruppen: 3.82 C Ambulante Patienten mit Affektiven Störungen (F30-F39) nach Geschlecht, Bayern im Regionalvergleich.*
- Bayerisches Landesamt für Statistik, Genesis (2019).** *Daten der Bundesanstalt für Arbeit.*
- Bayerisches Landesamt für Statistik (2020).** *Kommunalwahlen in Bayern am 15. März 2020. Oberbürgermeister in den kreisfreien Städten und Landräte in den Landkreisen Bayerns.*
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (2019).** *Polizeiliche Kriminalstatistik Bayern 2018.*
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (2019).** *Rede des Bayerischen Staatsministers des Innern, für Sport und Integration, Joachim Herrmann, anlässlich der Pressekonferenz zur Verkehrsunfallstatistik 2018 am 22. Februar 2019 in München.* <http://www.innenministerium.bayern.de/med/aktuell/archiv/2019/190222verkehrsunfall/>. Aufruf: 18.08.2020.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit, Familie und Soziales (2020).** *Kindertagesbetreuung. Aktuelle Informationen zum Coronavirus.* <https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-kindertagesbetreuung.php>. Aufruf: 02.07.2020.

- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (o. J).** *Gleichstellung im öffentlichen Dienst.* <https://www.stmas.bayern.de/erwerbsleben/oeffentlicher-dienst/index.php#sec3>. Aufruf: 09.04.2020.
- Beckmann, Petra & Engelbrech, Gerhard (1994).** *Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern – Erwerbsneigung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit.* In: Beckmann, Petra & Engelbrech, Gerhard (Hrsg.) *Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Beicht, Ursula & Walden, Günter (2014).** *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige.* In: BIBB Report 4/2014.
- bff: Bundesverband Frauenberatungsstelle und Frauennotrufe / Frauen gegen Gewalt e. V. (2017).** *Fachberatungsstellen und die Digitalisierung geschlechtsspezifischer Gewalt. Ergebnisse einer Umfrage unter Frauenberatungsstellen und Frauennotrufen im bff.*
- Bongen, Robert & Schiele, Katharina (2019).** *Rechtsextremismus Feminismus als Feindbild.* <https://www.tagesschau.de/investigativ/panorama/frauenhass-rechtsextremismus-101.html>. Aufruf: 18.11.2019.
- Bretschneider, Julia; Kuhnert, Ronny & Hapke, Ulfert (2017).** *Depressive Symptomatik bei Erwachsenen in Deutschland.* *Journal of Health Monitoring* 2017 2(3). DOI 10.17886/RKI-GBE-2017-058.
- Bundesagentur für Arbeit (2019).** *Münchner Arbeitsmarkt zeigt keine Schwäche.* 29.05.2019 | Presseinfo Nr. 13. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/muenchen/content/1533724877890>. Aufruf: 02.07.2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2019).** *Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt.* Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt | Mai 2019. Tabellenanhang zum Monatsbericht, Eckwerte des Arbeitsmarktes.
- Bundesagentur für Arbeit (2020).** *Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt.* Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt | Mai 2020. Tabellenanhang zum Monatsbericht, Eckwerte des Arbeitsmarktes.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017).** *ASR A4.1 Sanitäräume. Technische Regel für Arbeitsstätten* <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-1.html>. Aufruf: 27.05.2020.
- Bundesdatenschutzgesetz**
- Bundeskriminalamt (2014).** *Der Deutsche Viktimisierungssurvey 2012.*
- Bundeskriminalamt (2019).** *Der Deutsche Viktimisierungssurvey 2017.*
- Bundeskriminalamt (2019).** *Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland.* Jahrbuch 2018 Band 2 Opfer.
- Bundeskriminalamt (2019).** *Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland.* Jahrbuch 2018 Band 3 Tatverdächtige.
- Bundeskriminalamt (2019).** *Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland.* Jahrbuch 2018 Band 4 Einzelne Straftatengruppen und ausgewählte Formen der Kriminalität.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016).** *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen.* Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016).** *3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.* Tabellenanhang mit Länderdaten. Tabellenanhang mit Kreisdaten.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003).** *Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004).** *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006).** *2. Bilanz Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen.*

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007).** *Der lange Weg zur Gleichstellung: Gleichberechtigungsgesetz vor 50 Jahren in Kraft getreten.* <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/der-lange-weg-zur-gleichstellung-gleichberechtigungsgesetz-vor-50-jahren-in-kraft-getreten/81400?view=DEFAULT>, Aufruf: 10.05.2019.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008).** *Führungskräfte-Monitor 2001 – 2006.*
- Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2009).** *Studie zu den Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland. Auswertung des Mikrozensus 2005.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011).** *Zwangsverheiratungen in Deutschland – Anzahl und Analyse von Beratungsfällen.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013).** *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014).** *Frauen vor Gewalt schützen. Sexuelle Belästigung* <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/sexuelle-belaestigung/sexuelle-belaestigung/80644?view=DEFAULT>. Aufruf: 18.11.2019.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016).** *3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017).** 05.05.2017 *Hintergrundmeldung: Frauen und Arbeitswelt. Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft.* <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-privatwirtschaft/78562?view=DEFAULT>, Aufruf: 07.05.2019.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017).** *2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017).** *„Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?“* Aufruf: <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>. Aufruf: 09.06.2020.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Justiz und für Verbraucherschutz (2015).** *Fragen und Antworten zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.*
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.).** *3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Tabellenanhang mit Länderdaten.* <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas>. Aufruf: 30.08.2018.w
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucher. Bundesamt für Justiz (2020).** *Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV).* https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/BJNR217910004.html. Aufruf: 27.05.2020.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucher. Bundesamt für Justiz (o. J.).** *Personenstandsgesetz.* https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/_22.html. Aufruf: 27.05.2020.
- Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (2017, 2. aktualisierte Version).** *Der Paradigmenwechsel im Sexualstrafrecht: Nein heißt jetzt Nein. Eine Erläuterung des jetzigen Sexualstrafrechtes.*
- Bundesverfassungsgericht.** <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemittelungen/DE/2017/bvgt17-095.html>. Aufruf: 27.05.2020.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2014).** *Zahlen und Fakten. Die soziale Situation in Deutschland. Studierende.* <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61669/studierende> Aufruf: 28.06.2019.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2017).** *Frauenanteil im Deutschen Bundestag.* <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49418/frauenanteil-im-deutschen-bundestag>. Aufruf: 15.07.2020.

- Burchard, Amory (2020).** *Kritik an Leopoldina-Empfehlung „Das Wohlergehen der Frauen wird nicht adressiert“.* Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, vermisst in der Öffnungs-Empfehlung die Perspektive von Familien und insbesondere von Frauen. Tagesspiegel 14.04.2020 <https://www.tagesspiegel.de/wissen/kritik-an-leopoldina-empfehlung-das-wohlergehen-der-frauen-wird-nicht-adressiert/25739444.html>, Aufruf: 28.04.2020.
- Buslei, Hermann; Geyer, Johannes, Haan, Peter und Harnisch, Michelle (2019).** *Starke Nichtinanspruchnahme von Grundsicherung deutet auf hohe verdeckte Altersarmut.* In: DIW Wochenbericht 49/2019.
- CDU (2019).** *Statutenbroschüre der CDU Deutschlands.*
- Cleff Le Divellec, Sylvia (2017).** *40 %-Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Frankreich. Ein langer Weg.* In: Deutscher Juristinnenbund (2017). *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2017 – Mehr Frauen in Führungspositionen.* Fazit und Forderungen.
- Dahrendorf, Ralf (1968, Neuauflage).** *Bildung ist Bürgerrecht – Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik.*
- DAK (2019).** *Psychoreport 2019. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job. Langzeitanalyse: 1997 – 2018.*
- DAK (2019).** *DAK-Psychoreport 2019: dreimal mehr Fehltag als 1997.* <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psychoreport-2019-dreimal-mehr-fehltage-als-1997-2125486.html>. Aufruf: 27.08.2019.
- Debus, Katharina (2014).** *Von versagenden Jungen und leistungsstarken Mädchen. Geschlechterbilder als Ausgangspunkt von Pädagogik.* In: Hans Böckler Stiftung. Katharina Debus | Vivien Laumann (Hrsg.) *Rechtsextremismus, Prävention und Geschlecht. Vielfalt_Macht_Pädagogik.*
- Deutsche Gesellschaft für Suizidprävention (DGS) (o. J.).** *Suizidalität.* <https://www.suizidprophylaxe.de/suizidalitaet/allgemeine-informationen/>. Aufruf: 17.12.2019.
- Deutsche Rentenversicherung (2019).** *Rentenbestand am 31.12.2018.* <https://statistik-rente.de/drv/>. Aufruf: 05.06.2020.
- Deutscher Bundestag (2011).** 17. Wahlperiode, Drucksache 17/4401: *Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Zwangsheirat und zum besseren Schutz der Opfer von Zwangsheirat sowie zur Änderung weiterer aufenthalts- und asylrechtlicher Vorschriften.*
- Deutscher Bundestag (2015).** Drucksache 18/3784. *Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.*
- Deutscher Bundestag (2017).** Drucksache 18/11500. *Erste jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung der Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes.*
- Deutscher Bundestag (2019).** *Abgeordnete. Frauen und Männer.* https://www.bundestag.de/abgeordnete/biografien/mdb_zahlen_19/frauen_maenner-529508. Aufruf: 15.07.2020.
- Deutscher Bundestag. Wissenschaftliche Dienste (2008).** *Vergewaltigung in der Ehe. Strafrechtliche Beurteilung im europäischen Vergleich.* WD 7 – 307/07.
- Deutscher Frauenrat (2020).** *Wann, wenn nicht jetzt – Aufruf von Frauenverbänden.* Pressemitteilung | 29. April 2020. <https://www.frauenrat.de/wann-wenn-nicht-jetzt-aufruf-von-frauenverbaenden/>. Aufruf: 02.07.2020.
- Deutscher Juristinnenbund (2017).** *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2017 – Mehr Frauen in Führungspositionen.* Fazit und Forderungen.
- Deutscher Juristinnenbund (2018).** *Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen „Istanbul Konvention konsequent umsetzen – Mädchen und Frauen vor Gewalt schützen“ im Landtag von Nordrhein-Westfalen.* <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/st18-15/> Aufruf: 18.07.2020.
- Deutscher Juristinnenbund (2019).** *Diskussion: Mit Recht gegen Sexismus und Hate Speech.* https://www.djb.de/Veranstaltungen/2019/191104_Veranstaltung/. Aufruf: 31.10.2019.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2018).** *Was ist die Istanbul-Konvention?*

- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2016).** *Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um 8 Euro – oder 39 % – niedriger als in typischen Männerberufen.* Pressemitteilung vom 11.03.2016. https://www.diw.de/de/diw_01.c.528918.de/themen_nachrichten/brutto_stundenverdienste_in_typischen_frauenberufen_2014_im_schnitt_um_acht_Euro_oder_39_prozent_niedriger_als_in_typischen_maennerberufen.html. Aufruf: 05.07.2019.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2017).** *Führungskräfte-Monitor 2017.* Update 1995 – 2015.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016).** *11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland.*
- Die Minijob Zentrale (2019).** *Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs 4. Quartalsbericht 2019.*
- Die Minijob-Zentrale (2020).** *Unser Blog rund um die Minijobs!* <https://blog.minijob-zentrale.de/2020/03/18/coronavirus-und-minijob-ihre-fragen-an-uns/>. Aufruf: 28.04.2020.
- Dix, Alexander (2007).** *Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Erfassung des Migrationshintergrundes.* In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bildungsforschung Band 14. Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik.
- EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (o. J.).** *Geschichte des Frauenwahlrechts in Deutschland.* <https://www.100-jahre-frauenwahlrecht.de/jubilaem/100-jahre-frauenwahlrecht-geschichte.html>. Aufruf: 21.05.2019.
- Eckes, Thomas (2010).** *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen.* In: Becker, Ruth & Kortendiek, Renate (Hrsg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.*
- Elsner, Erich & Steffen, Wiebke (2005).** *Vergewaltigung und sexuelle Nötigung in Bayern.*
- Europäisches Parlament (2017).** *Frauen im Europäischen Parlament.*
- Europäisches Parlament (2019).** *Frauen im Europäischen Parlament (Infografik)* <https://www.Europarl.Europa.eu/news/de/headlines/society/20190226STO28804/frauen-im-Europaischen-parlament-infografik>. Aufruf: 10.02.2020.
- European Institute for Gender Equality (2017).** *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015.*
- Eurostat.** *Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen.* <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=de>. Aufruf: 08.04.2020.
- FidAR (2017).** *Frauen in die Aufsichtsräte. Women-on-Board-Index 185* https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-185/2017-06/170114_Studie_WoB-Index_185_Gestaltung_end.pdf. Aufruf: 10.05.2018.
- FidAR (2018).** *Frauen in die Aufsichtsräte. Women-on-Board-Index 185* https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-185/2018-05/180114_Studie_WoB-Index_185_I_end.pdf. Aufruf: 10.05.2018.
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014).** *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung.* https://fra.Europa.eutes/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_de.pdf. Aufruf: 15.10.2019.
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014).** *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Ergebnisse auf einen Blick.*
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2020).** *„A long way to go for LGBTI equality“*
- Frerichs, Petra (2000).** *Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit.* In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 52, Heft 1.
- Frey Regina (2020).** *Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen.* Ein Arbeitspapier. https://www.gender.de/cms-gender/wp-content/uploads/gender_corona.pdf. Aufruf: 28.04.2020.

- GEDA (2017).** „Gesundheit in Deutschland aktuell. <https://www.geda-studie.de/gesundheitsstudie/geda-20142015-ehis.html>. Aufruf: 27.08.2019.
- Geißler, Rainer (2005).** *Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen.* <https://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie/mitarbeiter/geissler/publikationen.html>. Aufruf: 21.06.2019.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2018).** *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.*
- GenderKompetenzZentrum.** *Gendermainstreaming (o. J.).* <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming.html>. Aufruf: 23.07.2019.
- Gerste, Margit (1997).** *Endlich: Vergewaltigung in der Ehe gilt künftig als Verbrechen.* <https://www.zeit.de/1997/21/ehe.txt.19970516.xml/komplettansicht>. Aufruf: 08.07.2019.
- Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2020).** *Verletzte und Getötete bei Straßenverkehrsunfällen (Anzahl und je 100.000 Einwohner).* <http://www.gbe-bund.de/gbe10/i?i=848:37385315D>. Aufruf: 18.08.2020.
- Gewalt gegen Frauen e. V. (o. J.).** *Digitale Gewalt. Anzeichen/Merkmale.* <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/digitale-gewalt-anzeichenmerkmale.html>. Aufruf: 12.11.2019.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2020).** Rundmail vom 01.07.2020.
- Gildemeister, Regine & Wetterer Angelika (1982).** *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung.* In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie.*
- Görl, Wolfgang (2018).** *Diese Frauen gestalteten die Stadtpolitik nach 1945.* In: *Süddeutsche Zeit* 31.12.2018. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/frauenpolitik-zweiter-weltkrieg-1.4268543>. Aufruf: 11.02.2020.
- Grunow, Daniela (2010).** *Arbeit von Frauen in Zeiten der Globalisierung.* In: Bundeszentrale politische Bildung. *Dossier Frauen in Deutschland.* <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49397/globalisierung-und-arbeit>. Aufruf: 03.12.2019.
- Hagemann-White, Carol (1984).** *Sozialisation: Weiblich – männlich?*
- Hagen, Christine & Simonson, Julia (2017).** *Inhaltliche Ausgestaltung und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement.* In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia & Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) *Der Deutsche Freiwilligen-survey 2014.*
- Handelsverband Bayern (2020).** *Neue Regelung im Einzelhandel: Ein Kunde je 10 qm Verkaufsfläche.* <https://www.hv-bayern.de/aktuelles/meldungen/2020-06-19-Neue-Regelung-im-Einzelhandel-Ein-Kunde-je-10-qm-Verkaufsflaeche.php>. Aufruf: 02.07.2020.
- Haus der Bayerischen Geschichte (o. J.).** *Hamm-Brücher (bis 1954 Brücher), Dr. Hildegard.* <https://www.hdbg.de/parlament/content/persDetail.php?id=4297>, Aufruf: 21.05.2019.
- Heiliger, Anita (1996).** *Jeder Mann ein potentieller Täter? Männliche Sozialisation und sexuelle Übergriffe auf Mädchen und Frauen.* Veröffentlicht in: Hentschel, Gitti (Hrsg.): *Skandal und Alltag. Sexueller Missbrauch und Gegenstrategien.*
- Heinrich-Böll-Stiftung (2017).** *Genderranking deutscher Großstädte 2017.*
- Heinrich Böll Stiftung. Gunda Werner Institut.** *Feminismus und Geschlechterdemokratie (2019). Was ist Intersektionalität?* <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/18/was-ist-intersektionalitaet-eine-definition> Aufruf: 05.07.2019.
- Hünefeld, Lena (2011).** *Depression bei Männern. Das versteckte Leiden.* In: Die, BKK 03/2011.
- IG Metall (o. J.). Metall Tarifergebnis zur Arbeitszeit.** <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/waehle-jetzt-deine-arbeitszeit>. Aufruf: 30.04.2020.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2019).** *IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz.* 3|2019 IAB Bayern. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern.

- Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (2019).** *#Hass im Netz. Der schleichende Angriff auf unsere Demokratie. Eine bundesweite repräsentative Untersuchung.*
- Institut SIM Sozialplanung und Quartiersentwicklung (2018).** *Vereinslandschaft und Bürgerschaftliches Engagement in der Landeshauptstadt München: Ergebnisbericht basierend auf einer Online-Befragung und Fallanalysen.*
- Janisch Wolfgang (2020).** *Thüringen. Quotenregel gekippt.* Süddeutsche Zeitung 16.07.2020.
- Janßen, Christian (2018).** *Gesundheitliche Ungleichheit, Prävention und Gesundheitsberichterstattung in Bayern: Status Quo und Entwicklungsbedarf.* Gutachten im Auftrag der Bayern SPD-Landtagsfraktion.
- Kaufman, Michael (1996).** *Die Konstruktion von Männlichkeit und die Triade männlicher Gewalt.* In: BauSteineMänner (Hg.): Kritische Männerforschung. Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie. Berlin/Hamburg: 138–171.
- Kießling, Thomas & Tillack, Anna (2019).** *Hass-, Gewalt- und Sexphantasien. Angriff auf Politikerinnen im Netz.* <https://www.br.de/fernsehen/das-erste/sendungen/report-muenchen/videos-und-manuskripte/hass-kommentare-drohungen-politikerinnen-100.html>. Aufruf: 31.10.2019.
- König, Doris (2019).** *100 Jahre Frauenwahlrecht – Erfolg für die Frauen damals und Verpflichtung für uns heute.* Vortrag im Landtag von Baden-Württemberg am 12. Januar 2019.
- Krimmer, H. (Hg.) (2019).** *Datenreport Zivilgesellschaft.*
- Lampert, Thomas; Schmidtke, Claudia; Borgmann, Lea-Sophie; Poethko-Müller, Christina; Kuntz, Benjamin (2018).** *Subjektive Gesundheit bei Erwachsenen in Deutschland.* In: Robert Koch-Institut. Journal of Health Monitoring 2018 3(2) DOI 10.17886/RKI-GBE-2018-068.
- Land Brandenburg (2019).** *Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg.* 30 Jahrgang, Nr. 1.
- Land Thüringen (2019).** *Gesetz und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen.* 2019, Nr. 9, S. 322.
- LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen* (2019).** *Egal wie spät – nein heißt nein. Das ist jetzt Gesetz.* <https://nein-heisst-nein-berlin.de/was-ist-neu/>. Aufruf: 24.10.2019.
- Lauer, Stefan (2018).** *Warum Rechtspopulismus und Antifeminismus so gut zusammenpassen.* <https://www.gwi-boell.de/de/2018/02/23/warum-rechtspopulismus-und-antifeminismus-so-gut-zusammenpassen>. Aufruf: 18.11.2019.
- Lemke, Ulrike (2018).** *Die Idee eines Paritätsgesetzes in Deutschland.* <http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-geschichte/frauenwahlrecht/279363/die-idee-eines-paritaetsgesetzes>. Aufruf: 14.06.2019.
- LH München (2017).** Konferenzbericht, *2. Münchner Frauenkonferenz, Haushalt fair teilen, 06.–07. Oktober 2016.*
- LH München (2019).** *Boomtown München – aber wie viele Menschen arbeiten für Niedriglohn oder machen unbezahlte Überstunden?* Rathaus Umschau vom 18.03.2019.
- LH München (2020).** *Mit Mut, Visionen und Zuversicht: Ganz München im Blick.* Koalitionsvereinbarung für die Stadtratsperiode 2020–2026 zwischen Oberbürgermeister Dieter Reiter, den Münchner Parteien SPD und Die Grünen, der Stadtratsfraktion Die Grünen – Rosa Liste und der Fraktionsgemeinschaft SPD/Volt.
- LH München (2020).** *Rathausumschau 104/2020.* <https://ru.muenchen.de/2020/104/Arbeitslosenquoten-im-Mai-2020-91356>. Aufruf: 02.02.2020.
- LH München, Direktorium (2016).** *Gleichstellungspolitik stärken 1: freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen,* Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 16.03.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773.
- LH München, Direktorium (2018).** *Gleichstellungspolitik stärken 1: freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen,* Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 04.10.2018, Sitzungsvorlage 14-20 / V 11795.
- LH München, Direktorium (2020).** *Gleichberechtigung bei der Besetzung von Gremien; Vergleich der Besetzungen 2017 und 2020.* Bekanntgabe in der Vollversammlung des Stadtrates vom 22.07.2020, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00911.
- LH München, Direktorium (o. J.).** *Statistisches Amt, Zimas Datenbank.*

- LH München, Direktorium (o. J.). Ehrenbürgerrecht der Landeshauptstadt München.** <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Ehrungen/Ehrenbuergerrecht.html>. Aufruf: 11.02.2020.
- LH München, Direktorium und Gleichstellungsstelle für Frauen (2016).** *Gleichberechtigung bei der Besetzung von Gremien.* Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 20.07.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06202.
- LH München, Direktorium und Gleichstellungsstelle für Frauen (2018).** *Gleichberechtigung bei der Besetzung von Gremien.* Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 27.11.2018, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 13108.
- LH München, Direktorium, Stadtkämmerei, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019).** *„Weiterentwicklung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung.“* Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 09.04.2019, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12650.
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2015).** *Frauen und Männer sind laut Grundgesetz Gleichberechtigt. Sind sie das tatsächlich?*
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2018).** *Der Minijob. Da ist mehr für sie drin.*
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2018).** *Dokumentation Workshop „Typisch Frau? Typisch Mann?“ und die Konsequenzen daraus – Ideenentwicklung zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Rahmen Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern,* 29.06.2018.
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2018).** *Vergewaltigung. Hilfe und Information für Betroffene und Angehörige. Nein heißt Nein.*
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019).** *Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019–2021.*
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2019).** *Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.* Reader / März 2019. unveröffentlicht.
- LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen (2020).** *Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten der Corona-Krise. In der Krise halten Frauen die Gesellschaft am Laufen.* https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Frauengleichstellung/aktuelles/coronakrise_zusammenhalt.html. Aufruf: 01.07.2020.
- LH München, Kommunalreferat (2004).** *Straßenbenennungen nach Frauen.* Beschluss des Kommunalausschusses vom 11.03.2004. Sitzungsvorlage Nr. 02-08 / V 03844.
- LH München, Kommunalreferat, Geodaten-service (1999).** *Zita-Zehner-Platz.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kommunalreferat/geodatenservice/strassennamen/1999/Zita-Zehner-Platz.html>. Aufruf: 21.05.2019.
- LH München, Kommunalreferat, Geodaten-service (2002).** *Rosa-Aschenbrenner-Bogen.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kommunalreferat/geodatenservice/strassennamen/2002/Rosa-Aschenbrenner-Bogen.html>, Aufruf: 21.05.2019.
- LH München, Kommunalreferat, Geodaten-service (2006).** *Centa-Hafenbrädl-Straße.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kommunalreferat/geodatenservice/strassennamen/Strassenneubenennung-2006/centahafenbraedl.html>, Aufruf: 21.05.2019.
- LH München, Kreisverwaltungsreferat (2020).** *Wahl des Stadtrats 2020.* <https://www.wahlen-muenchen.de/ergebnisse/20200315stadtratswahl/index.html>, Aufruf: 06.05.2020.
- LH München, Kulturreferat (2017).** *Künstlerinnenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturreferat – Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb 2014–2016.* Beschluss des Kulturausschusses vom 14.09.2017. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09740.
- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Filmpreis.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Film/Auszeichnungen/Filmpreis.html>. Aufruf: 25.05.2020.
- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Förderpreise.* https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Bildende-Kunst/Preise-Stipendien-Kunst/Foerderpreise_Kunst.html. Aufruf: 25.05.2020.

- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Geschwister-Scholl-Preis.* https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Literatur/Preise-Literatur/Geschwister_Scholl.html. Aufruf: 25.05.2020.
- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Kultureller Ehrenpreis.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Kulturfoerderung/Preise/Kultureller-Ehrenpreis.html>. Aufruf: 25.05.2020.
- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Künstlerinnenförderung und Gender-Mainstreaming im Kulturreferat – Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb – Einzelberichte der Abteilungen und Institut des Kulturreferates.* Berichtszeitraum 2014–2016.
- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Städtische kulturelle Auszeichnungen.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Kulturfoerderung/Preise.html>. Aufruf: 04.05.2020.
- LH München, Kulturreferat (o. J.).** *Musikpreis.* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kulturreferat/Musik/Auszeichnungen/Musikpreis.html>. Aufruf: 25.05.2020.
- LH München, Personal- und Organisationsreferat (2005).** *Gleichstellungskonzept: Gleichstellungsbericht 2000/2003. Bericht zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt München für die Zeiträume 01.07.1997 mit 30.06.2000 und 01.07.2000 mit 30.06.2003.* Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 07.12.2005. Sitzungsvorlage Nr. 02-08/V 07140.
- LH München, Personal- und Organisationsreferat (2017).** *Leitsätze 2016. Chancengleichheit für Frauen und Männer.*
- LH München, Personal- und Organisationsreferat (2019).** *Personalcontrolling 2018. Gleichstellungsbericht.*
- LH München, SPD Stadtratsfraktion (2020).** Antrag vom 21.04.2020: *Massive Einschränkung der Beratungstätigkeit der Asylsozialberatung in den staatlichen Gemeinschaftsunterkünften wieder aufheben.*
- LH München, Referat für Bildung und Sport (2010).** *Münchner Bildungsbericht 2010.*
- LH München, Referat für Bildung und Sport (2017).** *Bildung nach Maß – „Der Münchner Weg“ der Profilierung der städtischen Schulen; Systematik der Personalbudgetierung (im Rahmen von Klassenbildung und Schulentwicklungsprozessen) für städtische Realschulen, Gymnasien, Schulen des zweiten Bildungsweges und Schulen besonderer Art.* Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 28.06.2017, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08813.
- LH München, Referat für Bildung und Sport (2017).** *Münchner Bildungsbericht – Berufliche Bildung 2017.*
- LH München, Referat für Bildung und Sport (2019).** *Münchner Bildungsbericht 2019.*
- LH München, Referat für Bildung und Sport (2019).** *Aktuelle Daten zu Kindertageseinrichtungen (Stand: September 2019).* <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Bildung-und-Sport/zahlen-und-fakten/Kita-in-Zahlen.html>. Aufruf: 30.04.2020.
- LH München, Referat für Gesundheit und Umwelt (2018).** *Prävention und Versorgung bei weiblicher Genitalverstümmelung (FGM).* Beschluss der Vollversammlung vom 18.10.2018, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12280.
- LH München, Referat für Stadtplanung und Bauordnung (2017).** *Demographiebericht München – Teil 1. Analyse und Bevölkerungsprognose 2015–2035.*
- LH München, Sozialreferat (2017).** *Münchner Armutsbericht.*
- LH München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (2011).** *Interkultureller Integrationsbericht 2010.*
- LH München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (2018).** *Interkultureller Integrationsbericht 2017.*
- LH München, Sozialreferat, Stadtjugendamt (2012).** *„Zwangsheirat verhindern“ Konzept für die Landeshauptstadt München, Schaffung einer Fach- und Anlaufstelle zur Verhinderung von Zwangsheirat in München.* Beschluss der Vollversammlung vom 24.10.2012, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 1006.

- LH München, Sozialreferat und Referat für Gesundheit und Umwelt (2016).** *Schwerpunkt-Befragung zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016.*
- Liebscher, Doris (2019).** *Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsgründen. Begriffe, Theorien und juristische Analyse.* In: LH München, Gleichstellungsstelle für Frauen. Stadtratsfachgespräch. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Münchner Stadtverwaltung.
- Lorber, Judith & Farrell, Susan A. (1991).** **zitiert in Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika (1992).** *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung.* In: Knapp, Gudrun-Axeli und Wetterer, Angelika (Hrsg.) Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie.
- Lukoschat, Helga (2014).** *Parité in der Politik – Erfahrungen aus Frankreich und Impulse für Deutschland. Vortrag auf der Bundeskonferenz der BAG der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen am 28. Januar 2014 in Potsdam.* <https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/impulsrede-parite-helga-lukoschat.pdf>. Aufruf: 14.06.2019.
- Lukoschat, Helga & Belschner, Jana (2017, 2. Auflage).** *Macht zu gleichen Teilen.* Herausgeberin: Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.
- MaLisa Stiftung (2020).** *Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung. Wer wird in Krisenzeiten gefragt?* <https://malisastiftung.org/studie-geschlechterverteilung-corona-berichterstattung/>. Aufruf: 01.07.2020.
- Mdr Aktuell (2020).** *Pandemie Chronik der Corona-Krise.* Stand: 30. Juni 2020 <https://www.mdr.de/nachrichten/politik/corona-chronik-chronologie-coronavirus-100.html>. Aufruf: 01.07.2020.
- Meuser, Michael (2006).** *Männliche Sozialisation und Gewalt.* In: Landeskommision Berlin gegen Gewalt. Dokumentation des 6. Berliner Präventionstages. Männliche Sozialisation und Gewalt.
- Möller-Leimkühler AM (2009).** *Männer, Depression und „männliche Depression“* FortschrNEurol Psychiat 2009; 77: 412–422.
- Möller-Leimkühler AM (2013).** *Genderaspekte: Herausforderungen nach Erkenntnissen zur Depression.* Vortrag auf der Fachtagung des Gesundheitsbeirates München „Geschlechterperspektive in der Medizin: Gesundheits- und fachpolitische Herausforderungen“ 05. Juli 2013.
- Nowossadeck, Sonja; Engstler, Heribert und Klaus, Daniela (2016).** *Pflege und Unterstützung durch Angehörige.* Report Altersdaten 01/2016. Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Max-Planck-Institut für demografische Forschung (2001).** *Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung. Ein Vergleich mit Westdeutschland in den Jahren 1990–1999.*
- Mölling, Bettina (2003).** *Toiletten und Urinale für Frauen und Männer, die Gestaltung von Sanitärobjekten und ihre Verwendung in öffentlichen und privaten Räumen.* Dissertationsschrift bei der Fakultät Bildende Künste an der Universität der Künste Berlin.
- Münchner Bündnis „Aktiv gegen Männergewalt“ (o. J.).** *Die Münchner Kampagne „Aktiv gegen Männergewalt“* http://www.aktiv-gegen-maennergewalt.de/m_kampagne.html, Aufruf: 11.03.2020.
- Münchner Memorandum Frauen in Führung, Cross Consult GbR, Benchmark.** *Aufruf: 16.07.2019.*
- Münchner Merkur (2020).** *Corona Virus und Folgen. Corona-Lockdown in Bayern – Kinderarzt schlägt Alarm: „Auswirkungen auf Kinder sind dramatisch.“* In Münchner Merkur 28.04.2020. <https://www.merkur.de/bayern/coronavirus-bayern-kindern-lockdown-kita-kinderarzt-schulen-forderung-13718604.html>? Aufruf: 28.04.2020.
- OECD (2015).** *Was sind die Ursachen von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungsbereich.* In: PISA im Fokus 2015/03 (März).
- Öffentlicher Dienst news (2019).** *Öffentlicher Dienst: Wöchentliche Arbeitszeit nach dem TVöD und TV-L.* <https://oeffentlicher-dienst-news.de/oeffentlicher-dienst-woechentliche-arbeitszeit-tvoed-und-tv-l/>. Aufruf: 30.04.2020.
- Orange by Handelsblatt (2017).** *Du willst Gleichberechtigung live erleben? Dann komm nach Schweden!* <https://orange.handelsblatt.com/artikel/34965>. Aufruf: 27.05.2020.

- Oschmiansky, Frank (2014).** *Niedriglöhne: Probleme und Lösungsvorschläge.* <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187832/niedrigloehne>. Aufruf: 20.03.2020.
- Padesky, Ch. A., C. L Hammen,** *Sex differences in depressive symptom expression and help-seeking among college students.* In: Sex Roles – A Journal of Research (1981), 3, S. 309–319, zitiert nach Hünefeld, Lena (2011). *Depression bei Männern. Das versteckte Leiden.* In: Die „BKK 03/2011, S. 182–187.
- Pfeiffer, Zara Jakob (2020).** *Intersektionalität.* unveröffentlicht
- Pisal, Ramona (2017).** *Ein langer Weg.* In: Deutscher Juristinnenbund (2017). *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2017–Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen.*
- Polizei Berlin (2019).** *Polizeiliche Kriminalstatistik Berlin 2018.*
- Polizei Hamburg (2019).** *Polizeiliche Kriminalstatistik 2018.*
- Poltermann, Andreas (2013).** *Wissensgesellschaft – eine Idee im Realitätscheck.* <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunftsbildung/146199/wissensgesellschaft>. Aufruf: 18.06.2019.
- rbb24 (2020).** *Gericht stuft „Stück Scheiße“ nun doch als beleidigend ein.* <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2020/01/berlin-kammergericht-kuenast-beleidigungen-teilerfolg.html>. Aufruf: 05.02.2020 zu: KG Berlin, Beschluss vom 11.03.2020, AZ. 10 W 13/20.
- Reuß, Anja (2018).** *Sogar die CSU ist weiter als die FDP.* In: Süddeutsche Zeitung 18.04.2018. <https://www.sueddeutsche.de/politik/frauenquote-sogar-die-csu-ist-weiter-als-die-fdp-1.3949356>. Aufruf: 13.06.2019.
- Robert Koch-Institut (2011).** *Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2009“*
- Robert Koch-Institut (2014).** *Soziale Unterschiede in der Mortalität und Lebenserwartung.* GBE Kompakt 2/2014, Berlin.
- Robert Koch-Institut (2015).** *Gesundheitsberichterstattung des Bundes.*
- Robert Koch-Institut (2020).** *Aktueller Lage-/Situationsbericht des RKI zu COVID-19.* Stand: 28.04.2020. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Gesamt.html. Aufruf 29.04.2020.
- Robert Koch-Institut (o. J.),** *Rauchen.* https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Rauchen/Rauchen_node.html. Aufruf: 29.04.2020.
- Robert Koch-Institut und Statistisches Bundesamt (2011).** *Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Heft 52 Sterblichkeit, Todesursachen und regionale Unterschiede.*
- Sacco, Sylvia (2017).** *Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland. Gewalt gegen Frauen in (ehemaligen) Partnerschaften.*
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018).** *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten.* Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Scheu, Ursula (1977).** *Wir werden nicht als Mädchen geboren – wir werden dazu gemacht.* Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft.
- Scheuchenpflug, Thomas & Hartl, Angela (2016).** *Schwerpunktbefragung der Münchner Bürgerinnen und Bürger zur sozialen und gesundheitlichen Lage 2016.* In: Landeshauptstadt München, Statistisches Amt (2016). *Münchner Statistik, 3. Quartalsheft, Jahrgang 2016.*
- Sorg, Uschi (2017).** *Unterschiede, die einen Unterschied machen.* In: Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen. Genderkompetenz. Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte.
- Stanger, O. (2008).** *Herzchirurgie.* In: Rieder A., Lohff B. (Hg.): *Gender Medizin.*
- Staatliche Koordinierungsstelle nach Artikel 33 der Behindertenrechtskonvention (2015).** *Sexualstrafrecht reformieren – aber richtig!*
- Stadtgeschichte München, Münchner Straßenverzeichnis (o. J.).** *Paula-Breitenbach-Weg.* https://stadtgeschichte-muenchen.de/strassen/d_strasse.php?strasse=Paula-Breitenbach-Weg. Aufruf: 14.08.2020.

- Stadtportal München (o. J.). Münchner Straßenverzeichnis.** *Franziska-Reindl-Platz.* (https://stadt-muenchen.net/strassen/d_strasse.php?strasse=Franziska-Reindl-Platz), Aufruf: 21.05.2019.
- Stadt Wien, Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien (2017).** *Wiener Gleichstellungsmonitor.*
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019).** *Kindertagesbetreuung regional 2018.*
- Statistisches Bundesamt (o. J.). Todesursachen. Suizide.** <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Todesursachen/Tabellen/suizide.html>. Aufruf: 09.12.2019.
- Statistisches Bundesamt (2017).** *Gesundheit. Todesursachen in Deutschland.*
- Statistisches Bundesamt (2017).** Pressemitteilung Nr. 261 vom 01.08.2017 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/08/PD17_261_12511.html. Aufruf: 20.08.2020.
- Statistisches Bundesamt (2018).** *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung.* Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2017, Fachserie 1 Reihe 4.1, S. 8.
- Statistisches Bundesamt (2018).** *Unfallentwicklung auf den Straßen 2017.*
- Statistisches Bundesamt (2018).** Kapitel 2: *Familie, Lebensformen und Kinder.* Auszug aus dem Datenreport 2018.
- Statistisches Bundesamt (2018).** *Unfallentwicklung auf den Straßen 2017.*
- Statistisches Bundesamt (2019).** *Bevölkerung nach Migrationsstatus 2018* https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/08/PD19_314_12511.html. Aufruf: 13.07.2020.
- Statistisches Bundesamt (2019).** *Pressemitteilung Nr. 475* vom 11. Dezember 2019. Aufruf 15.07.2020.
- Statistisches Bundesamt (2020).** *Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen.* Ergebnis des Mikrozensus 2017.
- Statistisches Bundesamt (2020).** *Todesursachen Anzahl der Gestorbenen nach Kapiteln der ICD-10 und nach Geschlecht für 2018.* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Todesursachen/Tabellen/gestorbene_anzahl.html. Aufruf: 18.08.2020.
- Statistisches Bundesamt. Zeitverwendungserhebung (o. J.).** <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Methoden/zeitverwendung.html>. Aufruf: 20.08.2019.
- Steffen, Wiebke (1987).** *Gewalt von Männern gegenüber Frauen. Befunde und Vorschläge zum polizeilichen Umgang mit weiblichen Opfern von Gewalttaten.*
- Steffen, Wiebke (2016).** *Opfer von Straftaten: Viktimologisch/kriminologische Befunde zu primären und sekundären Viktimisierungen.*
- Stürzer, Monika (2005).** *Bildung, Ausbildung und Weiterbildung.* In: Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Süddeutsche Zeitung (2019).** 05.03.2019. *Arbeiten für mehr Gleichheit: „Die Kämpfe sind immer hart gewesen.“* <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/gleichstellungsstelle-muenchen-rechte-von-frauen-1.4352781>. Aufruf: 11.02.2020.
- Technische Universität Dresden (2018).** *Weiterbildung und Coaching. Juniorprofessor.* <https://tu-dresden.de/forschung-transfer/wissenschaftlicher-nachwuchs/nach-der-promotion/juniorprofessor>, Aufruf: 02.07.2019.
- Tenzer, Eva (2020).** *Coronavirus: Risiko für Raucher. Bei all dem Krisenstress zur Beruhigung erst mal eine rauchen? Besser nicht! Atemwegsinfekte treffen Raucher meist härter als Nichtraucher. Experten rufen zum Verzicht auf Glimmstängel auf.* In Apothekenrundschau. 26.03.2020.
- Thom, Julia; Kuhnert, Ronny; Born, Sabine und Hapke, Ulfert (2017).** *12-Monats-Prävalenz der selbstberichteten ärztlich diagnostizierten Depression in Deutschland.* Journal of Health Monitoring 2017 2(3) DOI 10.17886/RKI-GBE-2017-057.

- Thürmann P.A. (2008).** *Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pharmakotherapie.*
In: Rieder A., Lohff B. (Hg): Gender Medizin. Springer, Vienna.
- TNS Infratest Sozialforschung (2017).**
Abschlussbericht. *Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I)*, im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit.
- Tunç, Michael (2012).** *Männlichkeitsforschung und Intersektionalität.* URL: www.portal-intersektionalitaet.de. Aufruf: 12.11.2019.
- Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes.** <https://www.gesetze-im-internet.de/mighev/>. Aufruf: 16.06.2020.
- Vogel, Claudia; Simonson, Julia, Ziegelmann, Jochen P. und Tesch-Römer, Clemens (2017).** *Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern in Deutschland.* In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia & Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014.
- Voigt, Peter (1998).** *Gesellschaft der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) von 1949–1990.* In: Schäfers, Bernhard & Zapf, Wolfgang (Hrsg.), Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung.
- Weiß, Anja; Koppetsch, Cornelia; Scharrenberg, Albert & Schmidtke, Oliver (Hrsg.) (2001).** *Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit.*
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2018).** Nr. 24 Policy Brief WSI 04/2018. *Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung.*
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020).** *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.* Report Nr. 56, Februar 2020.
- Wolfersdorf, M. Et al., Männer-Depression: Ein vernachlässigtes Thema – ein therapeutisches Problem, in Blickpunkt der Mann.** Wissenschaftliches Journal für Männergesundheit 4, Heft (2006) 2, S. 6–9, zitiert nach Hünefeld, Lena (2011). *Depression bei Männern. Das versteckte Leiden.* In: Die, BKK 03/2011, S. 182–187.
- Wroblewski, Angela; Kelle, Udo und Reith, Florian (2017).** *Einleitung: Gleichstellung messbar machen.* In: Wroblewski, Angela; Kelle, Udo & Reith, Florian (Hrsg.) Gleichstellung messbar machen. Grundlagen von Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren.
- Zeit online (2019).** *Hasskommentare: Kritik am Gerichtsurteil zu Hassrede gegen Renate Künast.* <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2019-09/hasskommentare-renate-kuenast-die-gruenen-gerichtsurteil-beleidigungen>. Aufruf: 24.10.2019, zu: LG Berlin, Beschluss vom 09.09.2019, Az 27 AR 17/19.

Abkürzungsverzeichnis

BG:	Bedarfsgemeinschaft
FGC:	Female Genital Cutting
FGM:	Female Genital Mutilation
GM:	Gender Mainstreaming
GstHH:	Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung
GWA:	Gleichstellungswirkungsanalyse
JADE:	Jugendliche an die Hand nehmen und begleiten
LGBTIQ*:	International gebräuchliche Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und queere Menschen, aus dem Englischen (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter*, Queer)
MBQ:	Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm
MINT:	Anfangsbuchstaben der Studienfach- bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
Mük:	München Klinik
PI-ZKB:	Pädagogisches Institut–Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement
PKS:	Polizeiliche Kriminalitätsstatistik
power-m:	Profiling und Orientierung für Wiedereinsteigerinnen in der Region München
QE:	Qualifikationsebene
RAW:	Referat für Arbeit und Wirtschaft
RBS:	Referat für Bildung und Sport
RGU:	Referat für Gesundheit und Umwelt
VPA:	Verbundprojekt Perspektive Arbeit

