



Landeshauptstadt
München

**Gemeinsam. Für Respekt.
Gegen Diskriminierung.**



Impressum

Herausgeber

Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat,
Marienplatz 8, 80331 München

Redaktion

Personal- und Organisationsreferat, Geschäftsleitung, P1 Recht und Leitungsstab Kommunikation

Grafik und Layout

Personal- und Organisationsreferat, Leitungsstab Kommunikation

Fotos

Der Neue Blick auf München - Rainer Viertböck, Michael Nagy, Personal- und Organisationsreferat

Stand

August 2018, 2. überarbeitete Auflage, 2.000 Stück

Druck

Direktorium - Stadtkanzlei, Druck auf FSC-zertifiziertem Papier



charta der vielfalt

Die Seite Drei

Von Kirkuk nach München: die Geschichte einer Kollegin

Damat Anwar ist ein richtiges Stadtwächs, denn sie hat nach dem Abschluss der Mittleren Reife eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation bei der Landeshauptstadt München absolviert. Heute arbeitet sie als Team-Assistentin im Personal- und Organisationsreferat und unterstützt die Sachbearbeitung in der Personalentwicklung. „Ich war damals, als ich die Zusage zu der Ausbildung bekommen habe, bestimmt der glücklichste Mensch auf der Welt“, erzählt die heute 26-Jährige. Sie hatte sich erfolgreich aus der Flüchtlingsunterkunft heraus als Auszubildende beworben. Dies war der Auftakt für eine Wendung zum Positiven in ihrem Leben und in dem ihrer Familie, die zuvor als Flüchtlinge aus dem Irak eine schwere Zeit durchgemacht hatten.

Sie war zehn Jahre alt, als sie mit den Eltern in München im Auffanglager ankam. Ein Asylantrag wurde relativ schnell abgelehnt. Der Status der ganzen Familie hieß fortan „geduldet“. Jedes halbe Jahr wurde von Neuem entschieden, ob die Anwars bleiben durften. Die fünfköpfige Familie lebte in wechselnden Lagern, auf 40 Quadratmetern, kein eigenes Bad, keine Küche, kaum Rechte. Acht lange Jahre. Ein neuer Asylantrag brachte die Erlösung, sie wurden anerkannt.

Ein Bleiberecht zunächst für ein Jahr, heute hat Damat einen deutschen Pass. Beim Rest der Familie laufen die Anträge auf Einbürgerung noch. Die Familie ist nun glücklich, sie lebt in einer eigenen Wohnung in Sicherheit und Freiheit.

Damat weiß seit ihrer Kindheit im Irak, wie sich Diskriminierung anfühlt. Ihre Familie gehörte zur turkmenischen Minderheit, die damals immer mehr an den Rand der Gesellschaft gedrängt wurde. Damats Eltern war es zum Beispiel nicht erlaubt, in ihrem Beruf als Lehrer zu arbeiten. Und da diese sich für ihre Kinder ein besseres Leben wünschten, wagten sie 2002 die Flucht nach Deutschland.

„Meine Ausbildung bei der Stadt war meine große Chance“, sagt Damat Anwar. Und sie hat sie auch genutzt, um weiterzukommen. Sie hat den ALI-Lehrgang erfolgreich abgeschlossen und peilt den ALII an. Durch ihre Vergangenheit sei sie aber für immer für das Thema Diskriminierung sensibilisiert. „Ich bin so dankbar, dass ich diese Arbeit habe und das macht mich stark.“ Damat möchte nie wieder Diskriminierung erleben, egal ob sie selbst betroffen ist oder eine Kollegin oder ein Kollege. „Niemand muss Diskriminierung hinnehmen, wer weiß das besser als ich.“





Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,



mit dem Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“ will die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin gemeinsam mit Ihnen einen weiteren Schritt tun, um schon ersten Anzeichen von Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz entschieden entgegenzutreten. In einer modernen und bunten Unternehmenskultur mit unterschiedlichen Interessen und Meinungen wird das Thema „Weltoffenheit und Toleranz“ damit noch wichtiger, denn es wird nun als unabdingbare Voraussetzung städtischer Verwaltungsarbeit fest verankert.

Die Landeshauptstadt München erkannte bereits 2005 die Notwendigkeit einer Antidiskriminierungsvereinbarung, die sie noch im selben Jahr umsetzte. Ein Jahr später erließ der Bundestag das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland regelte, was zuvor schon in der Münchner Antidiskriminierungsvereinbarung stand. Das AGG soll die Beschäftigten vor Ungleichbehandlungen schützen, die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt schaffen sowie jegliche Benachteiligungen verhindern und beseitigen. Die Landeshauptstadt München ist somit auch gesetzlich verpflichtet, Benachteiligungen zu verhindern und gegen diese vorzugehen.

Ziel des Positionspapiers „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“ ist, das Bewusstsein für eine Unternehmenskultur zu vertiefen, in der Offenheit und gegenseitige Wertschätzung nach wie vor die wichtigsten Werte sind, um Benachteiligung und Diskriminierung abzuwenden. Nur so können innerhalb der Stadtverwaltung - und auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern - Toleranz und Respekt wirklich gelebt werden.

Nicht nur die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin und Dienstherrin, sondern jede und jeder Einzelne kann und muss dazu beitragen, Benachteiligungen oder Diskriminierungen zu verhindern. Wir alle tragen Verantwortung für das Betriebsklima und wir alle können etwas tun, um Benachteiligungen am Arbeitsplatz auszuschließen.

Entscheidend ist dabei auch, den eigenen Blick für Diskriminierung zu schärfen. Benachteiligungen geschehen oft ohne böse Absicht, quasi aus Versehen, aber natürlich auch bewusst und zielgerichtet. Schon eine kleine, unbewusste Bemerkung kann andere ausgrenzen und verletzen. Für Betroffene ist es häufig nicht leicht, von ihrem Recht auf Schutz vor Diskriminierung Gebrauch zu machen und Beschwerdemöglichkeiten zu nutzen. Die Kenntnis und das Bewusstsein für Antidiskriminierungsrechte sowie die Durchsetzung von Sanktionen sind die Basis für einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung.



Dieter Reiter
Oberbürgermeister



Ursula Hofmann
Vorsitzende des
Gesamtpersonalrates



Dr. Alexander Dietrich
Personal- und
Organisationsreferent



Was erwartet Sie?

Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie aktiv die Stadt, über die gesetzlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) hinaus, auf unterschiedlichen Ebenen tätig ist, um ein Klima von Anerkennung und Respekt zu schaffen. Gleichzeitig möchten wir Sie einladen, sich ganz bewusst mit dem Thema „Benachteiligung und Diskriminierung“ auseinanderzusetzen. Wir wollen Sie anregen, über das Thema nachzudenken und auch Ihr eigenes Verständnis von Toleranz kritisch zu hinterfragen.

Zunächst legen Grundlagen und Grundsätze im **Kapitel 1** fest, wie die Stadt München Vielfalt und Gleichbehandlung regelt.

Das **Kapitel 2** beschäftigt sich mit Fragen rund um das Thema AGG. Unter anderem erfahren Sie, welche Rechte Sie haben und wovor das AGG schützt. Darüber hinaus erfahren Sie, was die Stadt in diesem Kontext leistet und wo Sie sich beschweren und beraten lassen können.

Im **Kapitel 3** erfahren Sie, welche Folgen Verstöße gegen das AGG nach sich ziehen.

Das **Kapitel 4** beschreibt, welche weitergehenden städtischen Positionen verankert wurden, damit das AGG durch das Positionspapier ein Gesicht bekommt. Weiter lesen Sie, was es mit Vorurteilen auf sich hat, warum eine funktionierende Stadtgesellschaft für uns alle wichtig ist, welche Strategien die Stadt München nutzt und welche Maßnahmen sie ergreift, um Benachteiligungen abzuwenden.

Die Kontaktadressen der Anlauf- und Beratungsstellen erhalten Sie im **Kapitel 5**.

Ein Glossar erklärt im **Kapitel 6** die Bedeutung einzelner Begriffe.



Inhalt

1.	Wichtige Grundlagen und Grundsätze	13
2.	Fragen rund um das AGG	21
	Wovor schützt das AGG?	21
	Was versteht man unter Benachteiligung und Diskriminierung?	23
	Was macht die Stadt München? Wo kann ich mich beschweren oder beraten lassen?	26
3.	Welche Folgen haben Verstöße gegen das AGG?	29
4.	Das Positionspapier gibt dem AGG ein Gesicht.	31
	Welche städtischen Positionen sind verankert?	31
	Wie können wir Diskriminierung und Vorurteile abbauen?	33
	Die „Perspektive München“ als Wegweiser für eine solidarische und engagierte Stadtgesellschaft	36
	Strategien der Stadt München, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern	38
	Maßnahmen der Stadt München, um Benachteiligungen abzuwenden	43
5.	Kontakte - Welche Anlaufstellen stehen Ihnen zur Verfügung?	51
6.	Glossar - Was bedeutet ...?	55



Wichtige Grundlagen und Grundsätze

Es gibt zahlreiche rechtliche Grundlagen, die die Gleichbehandlung der städtischen Beschäftigten regeln. Angefangen von der Europäischen Menschenrechtskonvention über das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bis hin zum Bayerischen Gleichstellungsgesetz.

Es ist verboten, Menschen wegen des Geschlechts, der Rasse¹, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status die Rechte und Freiheiten der Konvention vorzuenthalten oder einzuschränken.

Art. 14 Europäische Menschenrechtskonvention

Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religionen oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

Art. 21 Abs. 1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.

2. Grundsatz der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

¹ Der Begriff „Rasse“ wird in der aktuellen Fachdiskussion ersetzt durch den Begriff „rassistische Diskriminierung“, da der Begriff glauben macht, dass es menschliche Rassen gibt und so rassistisches Denken fördert. Die Landeshauptstadt München verwendet den Begriff der „Rasse“ ausschließlich in Zitaten.

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit;... auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit...

Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention²

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 1 AGG

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert.

Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Bayerisches Gleichstellungsgesetz

² Bei dem mit Datum vom 19.03.2014 zitierten Beschluss handelt es sich um den Umsetzungsbeschluss des POR zum Aktionsplan zu den Maßnahmen der UN-BRK. Der eigentliche Beschluss der Maßnahmen zu Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention ist durch die Beschlussvorlage des Sozialreferats (Grundbeschluss zum 1. Aktionsplan) am 24.07.2013 durch die Vollversammlung des Stadtrates erfolgt.

Ergänzend gibt es interne Regelwerke. Dazu gehören:

- Allgemeine Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM)
- Gleichstellungssatzung vom 10.11.1998
- Perspektive München
- Gesamtstädtisches Leitbild
- Arbeitgebermarke Landeshauptstadt München (2009)
- Städtisches Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2016
- Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane (DV-Mobbing)
- Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit
- Dienstanweisung des Oberbürgermeisters zur Gleichstellungsarbeit in der Stadt
- Integrationsvereinbarung
- Interkulturelles Integrationskonzept
- Stadtratsbeschluss zur Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung vom 05.07.2012
- Stadtratsbeschluss „München für Demokratie, Toleranz, Respekt - Die Münchner Handlungsstrategie gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ vom 29.04.2015

„Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch sich Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen Identität (z. B. lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Lebensweisen) behelligt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert fühlen könnten.“

AGAM Teil 1, Allgemeines, Punkt 1.9

„Aufgabe der Gleichstellungsstelle...ist es, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Gesellschaft hinzuwirken.“

Gleichstellungssatzung, § 3 Abs. 1

„München anerkennt und berücksichtigt die vielfältigen Lebensweisen, Bedürfnisse und Fähigkeiten seiner Bürgerinnen und Bürger. Die Stadt setzt auf Gender Mainstreaming, Inklusion, interkulturelle Orientierung und Öffnung sowie aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit. Die Stadt setzt auf die Qualifikationen und Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unterzieht Verwaltungsorganisation und -prozesse einer laufenden Überprüfung und ist bereit, notwendige Anpassungen vorzunehmen. Die Stadtverwaltung bleibt eine attraktive Arbeitgeberin.“

Perspektive München

„München soll eine zukunftsfähige Stadt im Gleichgewicht sein, ein gesunder, familienfreundlicher Lebensraum und eine wirtschaftlich florierende Stadt, die Arbeitsplätze schafft und erhält; eine schöne Stadt mit einem vielfältigen kulturellen Leben und eine solidarische Stadt, die den sozialen Frieden sichert, Bildungschancen eröffnet und alle Bevölkerungsgruppen einbezieht; eine Stadt der Lebensfreude, der Toleranz und Weltoffenheit.“

Gesamtstädtisches Leitbild der Landeshauptstadt München

Die Stadt München ist kein Unternehmen wie jedes andere. Wir sind dem Gemeinwohl verpflichtet, nicht einseitigen Interessen. Das unterscheidet uns von Wirtschaftsunternehmen, die primär gewinnorientiert agieren. Basis jeden Handelns sind die Grundwerte unserer Verfassung. Daraus resultiert ein Zusammenspiel von Werten, Selbstverständnis und Verhaltensweisen, die unsere tägliche Arbeit prägen.
sinnhaft – flexibel – verlässlich – gemeinsam – vielfältig

Arbeitgebermarke Landeshauptstadt München

Die neuen Leitsätze 2016 basieren – wie schon die Leitsätze 2000 und 2009 – auf dem Gender Mainstreaming-Prinzip der Europäischen Union. Gemeint ist damit, dass alle Maßnahmen, beginnend mit der Planung, daraufhin überprüft werden, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmen entsprechend überarbeitet.

Städtisches Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2016

Führungskräfte sind aufgefordert, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die einen fairen und offenen Umgang ermöglichen. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass Hinweisen auf Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Konflikte in ihrem Zuständigkeitsbereich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Unterlassung oder Konfliktlösung eingeleitet werden.

DV-Mobbing

„Für uns ist Vielfalt eine echte Bereicherung.“

Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit

„Es ist Aufgabe aller städtischer Beschäftigten und Dienststellen das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichstellungsgebots hin zu prüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen und auch von Männern abzubauen.“

Dienstanweisung des Oberbürgermeisters zur Gleichstellungsarbeit in der Stadt

„Die unterschiedlichen Interessen von schwerbehinderten Frauen und Männern³ sind insbesondere bei der Einstellung, der Ausbildung, der Beschäftigung sowie Förderung des beruflichen Fortkommens zu berücksichtigen.“

Integrationsvereinbarung

„Integration heißt, entschieden gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen.“ (Grundsatz sieben)

„Integration beinhaltet den gleichberechtigten Zugang aller unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, sozialer und kultureller Herkunft, Behinderung, Weltanschauung und sexueller Identität, zu Information, Bildung, Kultur, Sport, beruflichen Möglichkeiten, Wohnraum, sozialen Dienstleistungen und gesundheitlicher Versorgung.“ (Grundsatz neun)

Interkulturelles Integrationskonzept

³Das ist die aktuelle Formulierung der Vereinbarung. Künftig muss es heißen: Frauen und Männer mit Schwerbehinderung.

Die Organisationsform der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Stadtverwaltung ist über Jahrzehnte gewachsen und hat sich bewährt. Die Stellen sind effektiv und durchsetzungsfähig, stehen mit den jeweiligen Zielgruppen und sozialen Bewegungen in engem Kontakt, setzen die politischen Vorgaben des Stadtrats um und befördern insgesamt eine gesellschaftliche Veränderung mit dem Ziel eines diskriminierungsfreien Gemeinwesens.

Stadtratsbeschluss vom 05.07.2012

Rassismus ist die Abwertung von Menschen mit der Begründung einer angeblichen natürlichen / biologischen / kulturellen Minderwertigkeit dieser Fremdgruppe. Rassismus im persönlichen Bereich fußt auf der Vorstellung, dass Menschen nicht gleichwertig seien, sondern dass ihr Wert abhängig von biologischen Merkmalen wie Haut oder Haarfarbe oder von kultureller bzw. religiöser Zugehörigkeit.

Stadtratsbeschluss vom 29.04.2015



Fragen rund um das AGG

Wovor schützt das AGG?

Die wichtigste Vorschrift des AGG ist das Benachteiligungsverbot: Das bedeutet, dass Beschäftigte nicht wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder aus rassistischen Motiven (AGG-Merkmale) benachteiligt werden dürfen. Mit diesem Benachteiligungsverbot werden die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt geschaffen. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Das Benachteiligungsverbot richtet sich dabei nicht nur an den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn, sondern gilt auch im Verhältnis der Beschäftigten untereinander. Im Einzelnen kennt das AGG folgende Merkmale:

„Rasse“ und ethnische Herkunft

Eine Benachteiligung erfolgt aus „Gründen der Rasse“, wenn das Handeln des Benachteiligenden rassistisch motiviert ist. Das Merkmal der ethnischen Herkunft ist dagegen in einem viel weiteren Sinne zu verstehen. Es erfasst sämtliche Unterscheidungskriterien, mit denen eine unterschiedliche Herkunft von Menschen festgemacht werden kann bzw. konstruiert wird, z. B. Nationalität, Sprache, Haut- und Haarfarbe.

Geschlecht

Verboten ist die Benachteiligung von Frauen oder Männern wegen ihres Geschlechts sowie die Benachteiligung von trans*identen (Transgendern) und intersexuellen Menschen wegen ihrer Geschlechtsidentität.

Religion und Weltanschauung

Das Merkmal Religion umfasst nicht nur die sogenannten Weltreligionen, wie das Christentum, den Islam, den Hinduismus, den Buddhismus, den Schintoismus und das Judentum, sondern auch Kirchen und Glaubensrichtungen, wie z. B. Katholiken und Protestanten, Schiiten und Sunniten oder Gemeinschaften, die in Deutschland den Status einer Körperschaft besitzen, beispielsweise Zeugen Jehovas oder Mormonen. Eine Weltanschauung beschränkt sich im Gegensatz zur Religion auf rein innerweltliche Bezüge. Weltanschauungsgemeinschaften sind z. B. der Humanistische Verband Deutschlands (HVD) und der Bund für Geistesfreiheit Bayern.

Behinderung

Das Merkmal Behinderung beinhaltet jede Behinderung und ist also nicht auf den Begriff der Schwerbehinderung begrenzt. Menschen haben eine Behinderung, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben/Arbeitsleben beeinträchtigt ist.

Alter

Gemeint ist das Lebensalter, wobei das AGG jedes Alter erfasst, das niedrigere wie das höhere Alter.

Sexuelle Identität

Das Merkmal umfasst lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle und asexuelle Lebensweisen. Eine Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität ist verboten.

Was versteht man unter Benachteiligung und Diskriminierung?

Der Begriff der **Benachteiligung** umfasst im AGG ganz unterschiedliche Formen von Benachteiligungen: Unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, Belästigungen und sexuelle Belästigungen sowie Anweisungen zur Benachteiligung.

Im allgemeinen Sprachgebrauch versteht man unter einer **Diskriminierung** die Herabwürdigung von Menschen oder eine Schlechterbehandlung, ohne dass es einen Grund dafür gibt. Im AGG wird der Begriff Diskriminierung nicht verwendet, sondern das Wort Benachteiligung. Denn nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, muss diskriminierend sein. In sehr engen Grenzen sind zum Beispiel unterschiedliche Behandlungen im Beruf zulässig, wenn die geforderte Eigenschaft für die Ausübung der Tätigkeit wesentlich und fast unerlässlich ist.

Eine Dienstkraft wird **unmittelbar** benachteiligt, wenn sie wegen eines AGG-Merkmals weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Bei einer **mittelbaren** Benachteiligung sind zwar die entsprechenden Vorschriften neutral. Allerdings können sich diese Vorschriften auf bestimmte Personen wegen eines AGG-Merkmals nachteilig auswirken, ohne dass es dafür eine Rechtfertigung gibt.

Ausnahmsweise ist eine nachteilige Behandlung gerechtfertigt, wenn es einen sachlichen Grund dafür gibt.

So kann es zum Beispiel erforderlich sein, dass eine Stelle mit einer Person besetzt wird, die bereits einschlägige Berufserfahrung hat, obwohl dadurch jüngere Beschäftigte benachteiligt sein können.

Eine **Belästigung** ist dann gegeben, wenn eine Person wegen eines AGG-Merkmals durch unerwünschte Verhaltensweisen in ihrer Würde verletzt (oder verletzt werden soll) und ein feindliches Arbeitsumfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das gegen den Willen oder ohne das Einverständnis der Betroffenen geschieht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

Konkret gemeint ist damit:

- „unerwünschte sexuelle Handlungen“, wie bedrängende körperliche Nähe,
- „die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen“, wie „Setz dich auf meinen Schoß!“
- „sexuell bestimmte körperliche Berührungen“, dazu zählen (scheinbar zufällige) Berührungen von Brust oder Po oder unerwünschte Nackenmassagen,
- „Bemerkungen sexuellen Inhalts“, wie zum Beispiel obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen,
- „unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen“, wie pornographische Magazine auf dem Schreibtisch oder Nacktfotos an den Wänden.

Dabei ist für die Bewertung als sexuelle Belästigung nicht nur das subjektive Empfinden der Betroffenen maßgeblich, sondern auch die Bewertung unabhängiger Dritter. Sexuelle Belästigung meint nicht den Flirt am Arbeitsplatz. Es meint auch nicht das Aufeinanderzugehen von zwei Menschen, das auf gegenseitigem Einverständnis beruht oder das freundschaftlich-kollegiale Miteinander. Sexuelle Belästigung ist in der Regel kein zufälliges Verhalten, das dem Belästiger versehentlich „passiert“. Meist ist es vorsätzlich und zielgerichtet und geschieht ohne Einwilligung der Betroffenen. Auch eine einmalige Handlung kann eine sexuelle Belästigung sein. Ein sogenanntes feindliches Umfeld ist nicht erforderlich.

Eine **Anweisung zur Benachteiligung** liegt vor, wenn jemand einer Person ein Verhalten anordnet, das eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten wegen eines AGG-Merkmals benachteiligt oder benachteiligen kann.

Was macht die Stadt München? Wo kann ich mich beschweren oder beraten lassen?

Der Oberbürgermeister hat am 30.07.2007 die **Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG** im Personal- und Organisationsreferat eingerichtet. Für das Thema sexuelle Belästigung gibt es zusätzlich die spezialisierte **Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt**.

Wenn sich städtische Beschäftigte von Führungskräften, Arbeitskolleginnen und -kollegen oder von Bürgerinnen und Bürgern wegen ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich nach § 13 Absatz 1 AGG unmittelbar (also ohne Einhaltung der Hierarchie) bei der Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG bzw. der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt im Personal- und Organisationsreferat beschweren.

Bei der **Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG** können Sie sich beschweren und vertraulich beraten lassen. Und zwar auch gerade dann, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten eine Belästigung oder sexuelle Belästigung ist, damit Sie über das weitere Vorgehen entscheiden können.

Wenn Sie sich für eine offizielle Beschwerde entscheiden, ergreift die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG die im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen.

Wenn Sie von sexueller Belästigung durch städtische Beschäftigte betroffen sind, können Sie sich jederzeit an die **Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt** im Personal- und Organisationsreferat wenden.

Hier bekommen sowohl städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Kundinnen und Kunden der Stadtverwaltung oder auch Kinder, die in städtischen Kindertageseinrichtungen, Heimen oder Schulen betreut werden, vertrauliche Beratung und Hilfe bei einer entsprechenden Beschwerde. Je nach Einzelfall werden durch die Beschwerdestelle dann die erforderlichen Maßnahmen ergriffen.

Schutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Aber auch bei Themen wie Stalking oder häusliche Gewalt, die nicht selten außerhalb der Dienstzeiten stattfinden, bietet die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt schnelle und unbürokratische Hilfe. Neben fachkundiger Beratung durch juristisch und psychologisch ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden abhängig vom Einzelfall und stets im Einvernehmen mit den Betroffenen auch organisatorische Maßnahmen angeboten (z. B. Anonymisierung des Namens im städtischen Telefonbuch oder Umsetzung an einen günstigeren Arbeitsplatz, Auskunftssperre oder Anwendung des Hausrechts gegenüber der Täterin oder dem Täter). Ist die Täterin bzw. der Täter ebenfalls bei der Stadtverwaltung München beschäftigt, werden auch dienstaufsichtliche bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen geprüft.

Beide Beschwerdestellen stehen zudem auch Führungskräften, sonstigen Personalverantwortlichen und auch Kolleginnen oder Kollegen jederzeit beratend und unterstützend zur Verfügung.

Selbstverständlich können Betroffene, die sich am Arbeitsplatz benachteiligt oder diskriminiert fühlen, auch wie bisher ihre Führungskräfte und die im Kapitel 5 aufgeführten Fachberatungsstellen einschalten.

Die Regelungen der Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane (DV-Mobbing) bleiben unberührt.

 Intranetangebot unter: Startseite - Personal - SOS-Hilfe im Arbeitsleben



Welche Folgen haben Verstöße gegen das AGG?

Belästigungen im Sinne des AGG und sexuelle Belästigungen werden bei der Landeshauptstadt München nicht geduldet.

Die **Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG** und die **Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt** prüfen geeignete Maßnahmen und sorgen dafür, dass diese unverzüglich eingeleitet werden. Außerdem stellen sie sicher, dass nachweisbare Pflichtverletzungen geahndet werden.

Die Folgen richten sich danach, ob Tarifbeschäftigte oder Beamte belästigt wurden oder sexuell belästigt haben. Tarifbeschäftigte verstoßen dadurch gegen ihren Arbeitsvertrag, Beamte begehen ein Dienstvergehen.

Führungskräfte, die Belästigungen und sexuelle Belästigungen fördern oder dulden, begehen eine Pflichtverletzung, die arbeitsrechtlich oder disziplinarrechtlich geahndet werden kann.

Tarifbeschäftigten drohen eine Abmahnung oder eine Kündigung sein. Bei Beamten kann es zu einem Verweis, einer Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, einer Zurückstufung oder zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis kommen.



Das Positionspapier gibt dem AGG ein Gesicht

Welche städtischen Positionen sind verankert?

Wie Sie bereits im Kapitel 2 gelesen haben, verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jegliche Benachteiligungen in der Arbeitswelt wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Benachteiligungen sollen beseitigt und verhindert werden. Das AGG soll damit die Beschäftigten vor Ungleichbehandlungen schützen und die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt schaffen.

Durch das Positionspapier geht die Stadt München über die bereits bestehenden gesetzlichen Bestimmungen des AGG noch einen Schritt hinaus. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Anzeichen von Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegnetreten und so dem AGG ein Gesicht geben und es mit Leben füllen. Denn nicht nur die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin und Dienstherrin, sondern jede und jeder Einzelne kann dazu beitragen, Benachteiligungen zu verhindern und Diskriminierungen zu beseitigen. Wir alle tragen gemeinsam Verantwortung für das Betriebsklima und wir alle können etwas tun, um Benachteiligungen am Arbeitsplatz abzuwenden.

Ziel des Positionspapiers ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Offenheit und gegenseitige Wertschätzung nach wie vor die wichtigsten Voraussetzungen sind, Benachteiligung und Diskriminierung zu verhindern. Nur so kann innerhalb der Stadtverwaltung ein Klima der Toleranz und des Respekts zwischen Arbeitgeberin, Dienstherrin, Führungskräften, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern gelebt werden. Damit unsere Arbeitsplätze von einem vorurteilsfreien, respektvollen, gleichberechtigten, toleranten und diskriminierungsfreien Miteinander geprägt sind, sind weitere folgende Positionen fest verankert:

- München ist eine Stadt, in der Diskriminierung keinen Platz hat, eine Stadt, die vom **friedlichen Zusammenleben von Menschen** unterschiedlicher kultureller Hintergründe geprägt ist.
- Die **Gleichstellung von Frauen und Männern** ist ein Grundprinzip der Landeshauptstadt München. Deren Umsetzung ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen.
- Die Landeshauptstadt München tritt neonazistischen, rassistischen, antisemitischen sowie anderen menschenfeindlichen und antidemokratischen Tendenzen entschieden entgegen. Sie unterstützt auch mit Nachdruck Maßnahmen zur Förderung der **Akzeptanz und Toleranz von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen sowie von trans*identen und inter*geschlechtlichen Menschen**.
- Die Landeshauptstadt München erwartet, dass alle Beschäftigten Diskriminierungen und Belästigungen entschieden entgegentreten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, in diesem Zusammenhang **Solidarität und Zivilcourage** zu zeigen.
- Die Situation der von Diskriminierung Betroffenen stellt sich geschlechtsspezifisch unterschiedlich dar, da Frauen bei allen Diskriminierungsmerkmalen in der Regel stärker betroffen sind als Männer. Es ist deshalb eine Querschnittsaufgabe, die Dimension Geschlecht bei der Konzeption, Durchführung und Ergebniskontrolle aller städtischen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen bestimmter Personengruppen zu beachten (**Gender-Mainstreamingansatz**).

Wie können wir Diskriminierung und Vorurteile abbauen?

Grundsätzlich können wir alle von **Diskriminierung und Benachteiligung** betroffen sein, denn wir alle haben ein Geschlecht, eine ethnische Herkunft, eine Religion oder Weltanschauung, ein Alter und eine sexuelle Identität. Die wenigsten Menschen benachteiligen andere bewusst. Benachteiligungen können durch unbewusste Bemerkungen, durch die andere ausgegrenzt werden, geschehen.

Hintergrund von Diskriminierung und Benachteiligung sind häufig **Vorurteile und Stereotypen**, die entstehen können, weil wir über Menschen, die andere Lebenssituationen haben als wir, nicht genug wissen und weil wir keinen Kontakt mit ihnen haben.

Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, sich zu informieren, sich mit sich selbst und anderen Menschen und deren Lebenssituationen auseinanderzusetzen und **positive Begegnungen mit anderen Menschen** zu schaffen, um so Vorurteile abzubauen. Dann kann ein gemeinsames Miteinander in unserer vielfältigen Gesellschaft entstehen.

Das Beispiel der Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“ zeigt, dass unsere Gesellschaft und unsere Stadtverwaltung eine bunte Mischung vieler verschiedener Menschen mit durchaus unterschiedlichen Interessen und Meinungen ist. Die Schulungsreihe besteht mittlerweile aus insgesamt sechs Modulen, wie etwa Gender Mainstreaming, Interkulturelle Verständigung, Rechtsextremismus und Inklusion. Die Landeshauptstadt München möchte damit die interkulturellen Kompetenzen und die Weltoffenheit ihrer Nachwuchskräfte fördern und **Weltoffenheit und Toleranz** bereits in der Ausbildung verwurzeln.

Hier einige Stimmen unserer Nachwuchskräfte:


- „Ich halte das Modul für sehr wichtig, um verschiedene Religionen kennenzulernen. Im Seminar habe ich gelernt, Vorurteile abzubauen, was mir hilft, respektvoll mit anderen Menschen umzugehen.“
- „Kein Platz dem Rechtsextremismus und Rassismus.“
- „Beim Thema Gleichstellung von Frauen und Männern liegt noch einiges im Argen. Ich habe neue Erfahrungen sammeln können.“
- „Ich konnte mich in die Situation eines Menschen mit Behinderung hineinversetzen. Wir sind alle gleich, obwohl wir verschieden sind.“
- „Mir ist klarer geworden, wie wichtig es ist, sich für andere einzusetzen. Ich möchte hinschauen statt wegschauen.“
- „Homosexualität ist noch nicht in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Jeder soll so bleiben dürfen, wie er möchte.“

Die Zitate zeigen, dass unsere Nachwuchskräfte aufgeschlossen sind für andere Kulturen, Religionen oder Ansichten. Seien Sie es auch! Was kann man sich für eine lebendige Stadtverwaltung mehr wünschen, als weltoffene, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Solche Erlebnisse sollen zum Nachdenken anregen und das Verständnis von Toleranz eines jeden Einzelnen hinterfragen.

Wie sich gezeigt hat, können Vorurteile über positive Erfahrungen am besten abgebaut werden, also über Gespräche und Begegnungen mit Menschen anderer Hautfarbe, Religion oder Geschlecht. Nur so können sich Einstellungen, Haltungen, Meinungen verändern und damit auch neue Erkenntnisse gewonnen werden. Denn Intoleranz entsteht häufig dadurch, dass man sich ein Bild von der Wirklichkeit macht, ohne die Wirklichkeit zu kennen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Klicken Sie einfach mal rein und setzen Sie sich mit anderen Menschen und deren Lebensweisen auseinander. Nur so können Vorurteile abgelegt und durch reale Geschichten ersetzt werden. Lassen Sie sich von der Begeisterung, die das Video vermittelt, anstecken und gewinnen Sie ganz neue Perspektiven!

 Auf YouTube unter: ArbeitgeberMuenchen - „Vielfalt schlägt Einfach“ - Schulungsreihe für städtische Nachwuchskräfte

Was es darüber hinaus mit der „Perspektive München“ auf sich hat und wie wichtig eine solidarische und engagierte Stadtgesellschaft ist, lesen Sie im nächsten Kapitel.

Die „Perspektive München“ als Wegweiser für eine solidarische und engagierte Stadtgesellschaft

„Perspektive München“

Wie soll München in zehn, zwanzig oder dreißig Jahren aussehen? Wie können und wollen die Menschen in Zukunft leben und arbeiten? Und welchen Einfluss haben wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Entwicklungen? An Fragen wie diesen setzt die **„Perspektive München“** an. Sie ist das strategische Stadtentwicklungskonzept der Landeshauptstadt München und bildet mit ihrem Leitmotiv und ihren Leitlinien den Orientierungsrahmen für die künftige Entwicklung unserer Stadt.

„Antidiskriminierung“, „Vielfalt“ und „Chancengleichheit“ sind wichtige Themen der **„Perspektive München“**. Entsprechend dem Leitmotiv **„Stadt im Gleichgewicht“** gehört die Anerkennung und Berücksichtigung der vielfältigen Lebensweisen, Bedürfnisse und Fähigkeiten der Einwohnerinnen und Einwohner zum Selbstverständnis der Münchner Stadtentwicklung. Dabei setzt München insbesondere auf eine solidarische und engagierte Stadtgesellschaft und qualitätsvolle und charakteristische Stadträume. Zu den zentralen Zielen der dazugehörigen Leitlinien gehört die Schaffung eines lebenswerten Umfeldes, das die individuelle Entfaltung jedes einzelnen ermöglicht. Gleichzeitig folgt die Stadt dem Grundsatz der sozialräumlichen Mischung und des sozialen Ausgleichs, wobei sozial benachteiligte Gruppen nach ihren spezifischen Potenzialen und Lebenslagen unterstützt und gefördert werden. Einer Ausgrenzung wird aktiv entgegengewirkt. Die Stadt schätzt ihre gesellschaftliche und kulturelle Vielfalt. Sie setzt auf die Gleichstellung von Mann und Frau, Inklusion, interkulturelle Orientierung und Öffnung sowie eine aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit.

Darüber hinaus sollen alle Einwohnerinnen und Einwohner gleichberechtigt an der Entwicklung der Stadt teilhaben können. Denn nur im Zusammenspiel der Bewohnerinnen und Bewohner, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt sowie der vielen anderen Akteure ist ein Zusammenleben und Zusammenarbeiten ohne Benachteiligung möglich. Die Bürgerinnen und Bürger werden nicht nur als Kundschaft verstanden, die Einrichtungen nutzen und Dienstleistungen abfragen, sondern auch als gestaltende Kraft, die durch ihr Engagement die Grundlinien der Stadtpolitik beeinflussen - frei nach einem berühmten Wort von John F. Kennedy: „Frage nicht nur, was die Stadt für dich tun kann, sondern auch, was du für die Stadt tun kannst“

Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern

Gleichzeitig setzt die Stadt auf die Qualifikationen und Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unterzieht Verwaltungsorganisation und -prozesse einer laufenden Überprüfung und ist bereit, notwendige Änderungen vorzunehmen. Das bedeutet z. B., dass Vorurteile keinen Einfluss auf das Verhalten und die Entscheidungen gegenüber Bürgerinnen und Bürgern haben dürfen. Vorgesetzte müssen wahrnehmen, wie sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern verhalten und ein eventuelles diskriminierendes Verhalten thematisieren. Aber auch die Reaktionsfähigkeit und Flexibilität der Verwaltung ist gefragt.

Strategien der Stadt München, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern

Strategien

Ein Zusammenarbeiten ohne Benachteiligungen ist eine langfristige, gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dies ist unser Ziel, für das wir Strategien entwickeln, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Hierbei setzen wir auf Erfahrungen mit bestehenden und bereits bewährten Instrumenten, um diese wirksam zu entwickeln und auszubauen.

Folgende Strategien sind bei der Landeshauptstadt München verbindlich: Gender Mainstreaming, Interkulturelle Orientierung und Öffnung, Inklusion, Gleichstellung von Lesben, Schwulen und Transgender sowie Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit.⁴

Gender Mainstreaming

Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern, in Verbindung mit der Dienstanweisung des Oberbürgermeisters zur Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen, enthält bereits seit Einrichtung der Gleichstellungsstelle die Verpflichtung für alle städtischen Beschäftigten und Dienststellen zur praktischen Umsetzung des Verfassungsgebotes der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dies entspricht dem Grundgedanken Gender Mainstreaming - eine mittlerweile EU-weit verbindliche Strategie zur Verwirklichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Stadtrat hat im Jahr 2017 beschlossen, dass in allen Referaten und Eigenbetrieben Örtliche Gleichstellungsbeauftragte installiert werden sollen, um sicherzustellen, dass die Aufgaben der Gleichstellungsstelle (z. B. Beteiligung an Personalauswahlverfahren, Prüfung von Beschlussvorlagen) stadtweit angemessen erfüllt werden können.⁵

⁴ Stadtratsbeschluss vom 05.07.2012 „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung“ (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 09095)

⁵ Stadtratsbeschluss vom 23.11.2017 „Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Referaten! (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 09143)

Frauen in Führungspositionen

Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes als Querschnittsaufgabe und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen regelt das städtische Gleichstellungskonzept. Der Erfolg unterschiedlichster Maßnahmen der Landeshauptstadt München lässt sich z. B. daran erkennen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen 2001 bei 37 % lag und mittlerweile auf 48,8 % (2017) gestiegen ist, bei einem Anteil von 57,4 % Frauen unter den städtischen Beschäftigten. Angestrebt wird eine weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen.

Darüber hinaus beteiligt sich die Landeshauptstadt München am Münchner Cross Mentoring Programm und Münchner Memorandum für Frauen in Führung. Diese sprechen Unternehmen an, sensibilisieren sie und fordern sie zu gezielter, nachvollziehbarer Handlung auf. Außerdem wird über diese Programme der Austausch zwischen allen Beteiligten gefördert.

Interkulturelle Orientierung und Öffnung

Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzeptes

Die Stelle für interkulturelle Arbeit steuert und koordiniert federführend die Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzeptes und der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den vom Stadtrat vorgegebenen sechs Handlungsfeldern: Interkulturelle Öffnung, Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe, Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt, Sprachförderung, Abbau von Diskriminierung.

Dies geschieht z. B. durch Beratung und Begleitung der Referate bei der Umsetzung des Interkulturellen Integrationsprozesses. In regelmäßigen Jahresgesprächen mit den Referaten werden Ziele und Maßnahmen der interkulturellen Öffnung vereinbart und deren Umsetzung überprüft. Auch werden Fortbildungen zur interkulturellen Verständigung in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat (POR) durchgeführt.

Überprüfung des Stands der Integration im Rahmen der regelmäßigen Integrationsberichterstattung

Im Rahmen einer Interkulturellen Integrationsberichterstattung werden die Erfolge und der notwendige Weiterentwicklungsbedarf in den oben genannten sechs Handlungsfeldern beschrieben. Mittlerweile liegt der dritte Bericht vor und wurde 2018 dem Stadtrat präsentiert.

Darin wird dargestellt, in welchem Umfang die Landhauptstadt München als Arbeitgeberin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den jeweiligen Qualifikationsebenen beschäftigt. Denn die Landeshauptstadt München arbeitet daran, mit ihrer Beschäftigtenstruktur die Münchner Gesellschaft widerzuspiegeln. So hatten im Jahr 2016 insgesamt 12,2 Prozent der Kernbeschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit. In den letzten zehn Jahren konnte hier eine Steigerung um 2,4 Prozentpunkte verzeichnet werden. Ein wichtiger Baustein für eine positive Entwicklung ist die Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund. Dieser Weg wird von der Landeshauptstadt München konsequent und erfolgreich verfolgt. So hatten im Jahr 2016 26,7 Prozent der Personen, die eine Ausbildung oder ein Studium bei der Landeshauptstadt München begonnen haben, einen Migrationshintergrund. Hier konnte in zehn Jahren ein Anstieg von 15 Prozentpunkten erreicht werden.

Inklusion

Integrationsvereinbarung künftig: Inklusionsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung unterstützt die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben und trägt dafür Sorge, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und weiterentwickeln können.

Bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen für Menschen mit Schwerbehinderung müssen entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse optimale Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Das heißt u. a. auch, dass durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen im Rahmen der baulichen und finanziellen Möglichkeiten für Barrierefreiheit zu sorgen ist.

Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Im Rahmen des stadtweiten Projekts zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat der Stadtrat am 24. Juli 2013 seine Zustimmung zu einem umfassenden Aktionsplan gegeben. Der im Juni 2017 neu geschaffene Beratungsfachdienst Inklusion in der Ausbildung sorgt mit der Sicherstellung der Barrierefreiheit, der bedarfsorientierten Beratung und Ausstattung mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln für eine erfolgreiche Ausbildung. Ein Pool an geeigneten Praktikumsplätzen wird aufgebaut, sowie Workshops für Ausbilderinnen und Ausbilder zum Thema Inklusion konzipiert. Bereits jetzt laufen intensive Anstrengungen, dazu gehört auch, Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu schaffen. Gleichzeitig entsteht eine barrierefreie Wissensvermittlung zum Thema Behinderung im Kontext mit Arbeit. Um Barrieren im Kopf abzubauen soll ein Begegnungstag zwischen Menschen mit Behinderungen und Beschäftigten der Stadt München mit und ohne Behinderungen konzipiert werden.

Gleichstellung von Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Menschen

Aktive Antidiskriminierungsarbeit, Akzeptanzförderung und Initiierung von Öffnungsprozessen

Ausgrenzungs-, Benachteiligungs- und Gewalterlebnisse sind für Lesben, Schwule, trans* unter inter* Menschen (Transgender und Intersexuelle) bis heute immer noch alltägliche Erfahrungen. Obwohl es unbestreitbar eine gesamtgesellschaftliche Veränderung zur Öffnung gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gibt, ist das Leben der Einzelnen immer noch häufig von Diskriminierung und Gewalt geprägt. Dies zeigt sich eindrucksvoll in den Ergebnissen der beiden Studien, die die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen durchgeführt hat. Die erste Befragung in 2003 von über 2.500 Lesben und Schwulen in München hat ergeben, dass über 80 Prozent dieser Bevölkerungsgruppe persönliche Ausgrenzungs-, Benachteiligungs- oder Gewalterfahrungen aufgrund ihrer Homosexualität erleben mussten. Die zweite Befragung in 2010 belegt, dass es im Jugendbereich immer noch massive homosexuellenfeindliche Haltungen gibt.

Auch neuere Studien, beispielsweise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, belegen die hohen Ausgrenzungs- und Diskriminierungslebenserfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans*identen und inter*geschlechtlichen Menschen. Die Landeshauptstadt München verfolgt eine konsequente und aktive Antidiskriminierungsarbeit zur Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans* und inter* Menschen, die sich sowohl in die Stadtverwaltung hinein wie auch in die Stadtgesellschaft nach Außen richtet. Auch die Anliegen der lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Beschäftigten werden durch die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen vertreten.

Handlungsstrategie gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Aktives Einschreiten gegen rassistische und menschenfeindliche Tendenzen und Diskriminierung

Die Ideologien des Rechtsextremismus, des Rassismus, des Antisemitismus und der Ungleichwertigkeit von Menschen sind mit unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung nicht vereinbar. Diese Ideologien zielen darauf, Teilen der Bevölkerung grundlegende Rechte abzuspochen und sind gegen die Menschenwürde gerichtet. Sie stellen die demokratischen Verfahren zum Ausgleich unterschiedlicher Interessen in Frage. Sie greifen den gesellschaftlichen Konsens an, Konflikte friedlich auf der Basis des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland und der darüber hinaus geltenden internationalen Menschenrechtskonventionen zu lösen. Auf diese Ideologien gibt München mit seiner Handlungsstrategie eine dreifache Antwort: Es gilt, die Toleranz für und den Respekt gegenüber der Vielfalt der Münchner Bürgerinnen und Bürger zu stärken, die Bedeutung demokratischer Grundprinzipien zu unterstreichen und eine an der Menschenwürde ausgerichtete Alltagspraxis des Zusammenlebens zu sichern. Das aktive Einschreiten gegen Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung umfasst auch die sogenannten Alltagsformen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Bei Alltagsrassismus beispielsweise handelt es sich nicht immer um bewusste und gewollte Ausgrenzungsprozesse.

Es geht um Äußerungen und Verhaltensweisen, die häufig vorkommen und die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft als selbstverständlich und nicht als rassistisch erscheinen, die aber – insbesondere auch durch die Häufigkeit – von Angehörigen der Minderheitsgesellschaft als ausgrenzend und verletzend empfunden werden. Die Umsetzung und Implementierung der Handlungsstrategie wird durch die beim Oberbürgermeister angesiedelte Fachstelle für Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit (vgl. unter 5.) koordiniert. Darüber hinaus leisten die Beschwerde- und Beratungsstellen sowie Fortbildungen für die städtischen Beschäftigten einen wichtigen Beitrag, Alltagsrassismus bewusst zu machen und interkulturelle Kompetenz zu vermitteln.

Maßnahmen der Stadt München, um Benachteiligung abzuwenden

Maßnahmen

Die Stadtverwaltung nutzt bereits viele Möglichkeiten, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung umzusetzen und die Unterstützung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen. Die nachfolgenden Maßnahmen der Stadt München zeigen, dass die Stadtverwaltung bereits aktiv daran arbeitet, Benachteiligungen und Diskriminierung abzuwenden.

Führung und Zusammenarbeit

Führungsdiallog

Der Fragebogen zum Führungsdiallog beinhaltet eine Frage zur Benachteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Konkret heißt es: „Meine Führungskraft bemüht sich, niemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen.“


Einstellung und Personalauswahl

Personalmarketing

Der Beratungsfachdienst Inklusion in der Ausbildung wirbt gezielt für Nachwuchskräfte mit einer Einschränkung oder Behinderung.

Interne Kommunikationskampagne

Interkulturelles Geschichtenbuch „München arbeitet bunt“: Im Rahmen des interkulturellen Integrationskonzepts wurde eine interne Kommunikationskampagne für die Beschäftigten der Stadt München ins Leben gerufen, um für interkulturelle Situationen und Themen zu sensibilisieren. Als Teil einer internen Kommunikationskampagne wurden unter dem Arbeitstitel „Interkulturelles Geschichtenbuch“ zehn städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund porträtiert, jeweils fünf Frauen und Männer mit Wurzeln in Italien, Spanien, Türkei, Chile, Brasilien, Tunesien, Indien und Japan. Doch es gibt auch innerdeutsche Migrationsgeschichten: So ist auch ein Kollege dabei, der aus dem Münsterland nach München gekommen ist. Zehn Autorinnen und Autoren, Beschäftigte aus verschiedenen Referaten der Stadt, erzählen die Geschichten ihrer Kolleginnen und Kollegen. Was hat sie nach München und zur städtischen Arbeitgeberin geführt? Welche privaten und beruflichen Ereignisse beeinflussten ihren Lebensweg? Welche Hürden mussten überwunden werden? Die kurzweiligen Geschichten dokumentieren die Vielfalt und das große Potenzial der Menschen, die bereits heute die Stadtverwaltung bereichern. Sie helfen dabei, die Kolleginnen und Kollegen besser kennenzulernen und somit Vorurteile und Berührungängste abzubauen. Das Geschichtenbuch mit dem Titel „München arbeitet bunt“ wurde am 18.07.2017 im Münchner Stadtarchiv vorgestellt. Es ist auf folgender Internetseite:

 <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Chancengleichheit/Muenchen-arbeitet-bunt.html>

veröffentlicht und wird fortgeschrieben.

Allen Bewerberinnen und Bewerbern stehen sämtliche Stellen offen

Bei der Einstellung und bei Stellenbesetzungen stehen sämtliche Stellen und Ausbildungsberufe der Landeshauptstadt München allen Bewerberinnen und Bewerbern, unabhängig von deren Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität offen. Allerdings müssen diejenigen, die eine Beamtenlaufbahn anstreben, aus rechtlichen Gründen grundsätzlich im Besitz einer EU-Staatsangehörigkeit sein. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles bevorzugt.

Antidiskriminierungszusatz bei allen Stellenausschreibungen

Um ein Signal gegen Diskriminierung und für aktive Gleichstellung am Arbeitsplatz zu setzen, wird bei allen Stellenausschreibungen ein Antidiskriminierungszusatz verwendet. Dieser heißt: „Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles bevorzugt.“ Darüber hinaus ist es den Bewerberinnen und Bewerbern freigestellt, Angaben zum Alter, Familienstand, Religion, Nationalität, Behinderung etc. zu unterlassen bzw. ein Foto den Bewerbungsunterlagen beizulegen oder nicht, um so Rückschlüsse auf diese persönlichen Eigenschaften zu verhindern. Da solche Angaben keine Rolle für eine rein nach fachlichen Gesichtspunkten durchgeführte Bestenauslese spielen, werden diese auch nicht an- bzw. nachgefordert.

Kompetenzen beim Stellenbesetzungs- und beim Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz, die die interkulturelle und die Genderkompetenz beinhaltet, ist eine der Kompetenzen des Münchner Kompetenzmanagements (MKM). Das MKM ist ein zentrales Personalentwicklungsinstrument der Landeshauptstadt München, um die heutigen und künftigen Aufgabenprofile sowie die entsprechend erforderlichen Kompetenzen der Beschäftigten zu beschreiben, abzugleichen und weiterzuentwickeln. Diese Kompetenzen sind zukünftig die zentrale Grundlage für die Stellenbesetzung und die Personalentwicklung der LHM.

Berufspraktische Ausbildung

Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfach“

In allen städtischen Ausbildungsbereichen werden im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung die Ursachen von Vorurteilen und Ausgrenzung vermittelt. Ziel ist, Diskriminierung zu begegnen sowie die sozialen Kompetenzen, die Gender-Kompetenz und die interkulturelle Kompetenz der Studierenden, der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter zu fördern.

Fort- und Weiterbildung

Gender Mainstreaming-Ansatz

Der Gender Mainstreaming-Ansatz fließt in sämtliche Aktivitäten der Fortbildung mit ein. Die spezifischen Interessenslagen von Frauen und Männern werden dabei berücksichtigt. Alle städtischen Bildungsangebote stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend der Zielgruppenzugehörigkeit in gleicher Weise offen. Auf eine Beteiligung von beurlaubten und teilzeitbeschäftigten Dienstkräften wird geachtet. Dabei werden im Rahmen der betrieblichen Fortbildung Seminare zur Förderung der Gender Kompetenz und interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Führungskräften angeboten. Auch soll im Rahmen der Fortbildung eine Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt und verschiedenen Lebensformen ermöglicht werden.

Gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Zum Training im Umgang mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen werden für Führungskräfte, Beschäftigte, Personalverantwortliche und für Mitglieder von Personalvertretungen Seminare angeboten. Im Rahmen dieser Fortbildung soll vermittelt werden, dass die sexuelle Identität ein Thema im Alltag und am Arbeitsplatz ist. Auch soll lesbischen Mitarbeiterinnen und schwulen Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, sich mit ihrer eigenen Identität in einem überwiegend heterosexuell geprägten Arbeitsumfeld auseinanderzusetzen. Bei Bedarf wird die Fortbildung um die Themen Trans* und Inter* Geschlechtlichkeit ergänzt.

Prüfung der Interkulturellen Kompetenz in der Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte

Seit 2018 wird sukzessive für alle erfahrenen Führungskräfte (außer für den Lehr- und Erziehungsdienst) eine Standortbestimmung durchgeführt. Das Ergebnis wird mit einem Feedbackprofi und der nächsthöheren Führungskraft besprochen und daraus Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet. Bei den geprüften Kriterien werden unter anderem die Gender Kompetenz und die Interkulturelle Kompetenz erfasst. Sollten Defizite vorliegen, werden Entwicklungsmaßnahmen vereinbart.

Schulungen in Gender- und interkultureller Kompetenz für Personen, die in der Personalauswahl tätig sind

Durch Schulungen werden diejenigen Personen, die in der Personalauswahl tätig sind, zu den Themenfeldern „Gender Kompetenz“ und „interkulturelle Kompetenz“ weiter qualifiziert. Ziel der Fortbildung ist zum einen, diskriminierungsfreie Personalauswahlgespräche zu führen und zum anderen bei Bewerberinnen und Bewerbern Gender- und interkulturelle Kompetenz zu erkennen und zu beurteilen. Die Abteilung Personalentwicklung (Betriebliche Gleichstellung), die Fortbildungsabteilung, die Frauengleichstellungsstelle und die Stelle für interkulturelle Arbeit erarbeiteten gemeinsam das zweitägige Schulungskonzept „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl der Landeshauptstadt München“. Die beiden Themen wurden zusammengelegt, weil sowohl bezüglich der Themen als auch bezüglich der Umsetzung in den Auswahlrunden starke Überschneidungen bestehen. Zielgruppe sind Personen aus allen Referaten, die regelmäßig an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt sind.

Eines der Ergebnisse des Projekts „interkulturelle Kompetenz“ ist auch die Wahrnehmungs- und Beobachtungshilfe: „kultursensibel beobachten - interkulturelle Kompetenz einschätzen“.

Argumentationstraining: Entschieden auftreten gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit

Dieses Training der Fachstelle für Demokratie wird insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in parteiverkehrsintensiven Bereichen, aber auch im allgemeinen Fortbildungsprogramm angeboten. Ziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wiederholt mit rassistischen, diskriminierenden und menschenfeindlichen Aussagen konfrontiert sehen, darin zu bestärken, Rassismus und Menschenfeindlichkeit entgegenzutreten.

Fortbildung von Menschen mit Schwerbehinderung

Entsprechend der Integrationsvereinbarung wird auf die berufliche Fortbildung von Menschen mit Schwerbehinderung Wert gelegt. Sie erhalten Gelegenheit, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und sollen bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden. Bei der Anmeldung zum Seminar werden erforderliche Hilfsmittel oder Unterstützungsleistungen abgefragt und bereitgestellt. Bei Bedarf werden Einzelqualifizierungsmaßnahmen angeboten.

München wird inklusiv

Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und zur Förderung einer inklusiven Stadtverwaltung werden im Fortbildungsprogramm Schulungen zu diesem Themenbereich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte angeboten.

Interkulturelle Kompetenzen

Seit Jahren werden auch zu diesem Themenbereich spezielle Fortbildungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Zugleich gibt es zu diesem Themenbereich spezielle auf das Aufgabengebiet einer Dienststelle abgestimmte dienststellenbezogene Fortbildungsmaßnahmen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen werden verpflichtend zum AGG geschult. Sie lernen, was unter Benachteiligung und Diskriminierung zu verstehen ist und beschäftigen sich mit Entstehung und Wirkung von Vorurteilen. Außerdem erfahren sie, was sie in ihren Funktionen tun können, um Benachteiligungen und Diskriminierungen zu vermeiden und auch wie sie reagieren müssen, wenn es doch dazu kommt.

AGG spezial-sexuelle Belästigungen












In dieser Schulung werden Führungskräfte und Personalverantwortliche für das Thema sexuelle Belästigung sensibilisiert. Sie erfahren, wo sexuelle Belästigung beginnt, was sie zur Vorbeugung tun können und wie sie reagieren müssen, wenn sie in ihrem Verantwortungsbereich mit diesem Thema konfrontiert werden.



5.


Kontakte - Welche Anlaufstellen stehen Ihnen zur Verfügung?

Grundsätzlich gilt: Wenn Sie sich benachteiligt fühlen, können Sie sich an unsere Anlaufstellen wenden. Auch wenn Sie unsicher sind, ob Sie benachteiligt wurden, können Sie sich bei den Anlaufstellen informieren und beraten lassen. Sie können sich wenden an:

- Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n
- die Personalrätinnen und Personalräte des örtlichen Personalrats, des Referatspersonalrats und des Gesamtpersonalrats. Falls Sie die zuständigen Personen nicht wissen, wenden Sie sich bitte an den Gesamtpersonalrat.
 E-Mail: gesamtpersonalrat@muenchen.de
 Telefon: 089/233-92359
- die Schwerbehindertenvertretung auf Referats- bzw. Dienststellenebene oder die Gesamtschwerbehindertenvertretung im Gesamtpersonalrat.
 E-Mail: gesamtpersonalrat@muenchen.de
 Telefon: 089/233-92361
- die Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt), die Unterstützung und Beratung anbietet.
 E-Mail: gst@muenchen.de
 Telefon: 089/233-92465
- die Psychosoziale Beratungsstelle (PSB), die Unterstützung sowohl bei der Konfliktklärung als auch bei der Vorbereitung schwieriger Gespräche anbietet. Sie finden die PSB im
 Intranet-Angebot des Personal und Organisationsreferates unter: „Personal“- „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, erreichbar per
 E-Mail: psychosoziale-beratungsstelle@muenchen.de
 Telefon: 089/233-22707
- die Abteilung Recht im Personal- und Organisationsreferat (POR-P1), besonders, wenn es um rechtliche Fragen geht, z. B. welche Rechte und Pflichten Führungskräfte und Beschäftigte haben oder ob Mobbing vorliegt.
 E-Mail: rechtsabteilung.por@muenchen.de
 Telefon: 089/233-92216

- die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt (POR-P1), die fachkundige Beratung anbietet und in Absprache mit der betroffenen Person weitere Schritte unternimmt.

 E-Mail: beschwerdestelle-sexuelle-belaestigung@muenchen.de

 Telefon: 089/233-26449

- die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG (POR-P1) ist für die Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten der Landeshauptstadt München zuständig, die sich aus rassistischen Motiven oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert fühlen.

 E-Mail: agg-beschwerdestelle@muenchen.de


 Telefon: 089/233-92837

- die Fachstelle für Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit.


 E-Mail: fgr@muenchen.de

 Telefon: 089/233-92430

- BEFORE ist eine städtisch geförderte Beratungsstelle für Betroffene von rechter und rassistischer Gewalt und Diskriminierung in München.


 Internetangebot unter: www.before-muenchen.de






 E-Mail: kontakt@before-muenchen.de

 Telefon: 089/ 462 24 67-0

- die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, steht Ihnen bei Fragen und Benachteiligung zu Lesben, Schwulen, Trans*- und Inter*Menschen zur Verfügung.

 E-Mail: kgl.dir@muenchen.de

 Telefon: 089/233-25535

- die Stelle für Interkulturelle Arbeit im Sozialreferat (S-III-M/IK).
 E-Mail: interkulturellearbeit.soz@muenchen.de
 Telefon: 089/233-67110
- die Betriebliche Gleichstellung des Personal- und Organisationsreferats P 5.02, die sich für berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung einsetzt.
 E-Mail: p502@muenchen.de
 Telefon: 089/233-92254
- das Gesundheits- und Eingliederungsmanagement im Personal- und Organisationsreferat, Grundsatz Behindertenrecht, P 5.2 bei Fragen zu Rechten und Pflichten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei der Landeshauptstadt München.
 E-Mail: p5201.por@muenchen.de
 Telefon: 089/233-25951
- das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
 E-Mail: un-behindertenrechtskonvention
 Telefon: 089/233-21983
- den Behindertenbeirat
 E-Mail: behindertenbeirat.soz@muenchen.de
 Telefon: 089/233-21179
- den Behindertenbeauftragten
 E-Mail: behindertenbeauftragter.soz@muenchen.de
 Telefon: 089/233-24452
-  Link zur Übersicht über die Angebote zu Antidiskriminierung und Gleichstellung finden Sie unter: <http://www.muenchen.de/rathaus/Serviceanaebote/Gleichstelluna-Antidiskriminieruna.html>



Glossar - Was bedeutet...?

AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AGG-Merkmale

ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität (vgl. Kapitel 2)

Antisemitismus

Mit dem Beschluss „Gegen jeden Antisemitismus!“ vom 13.12.2017 hat der Münchner Stadtrat folgende ‚Arbeitsdefinition Antisemitismus‘ zur Grundlage des Verwaltungshandelns der Landeshauptstadt München erklärt: „Der Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und / oder deren Eigentum, sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein. Oft enthalten antisemitische Äußerungen die Anschuldigung, die Juden betrieben eine gegen die Menschheit gerichtete Verschwörung und seien dafür verantwortlich, dass „die Dinge nicht richtig laufen.“ Der Antisemitismus manifestiert sich in Wort, Schrift und Bild sowie in anderen Handlungsformen, er benutzt negative Stereotype und unterstellt negative Charakterzüge. (...)“ Die vom Stadtrat beschlossene ‚Arbeitsdefinition Antisemitismus‘ umfasst darüber hinaus noch konkrete Beispiele für die verschiedenen Erscheinungsformen von Antisemitismus. Die vollständige Definition kann der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 10165 entnommen werden.

Gender

Der Begriff Gender bezeichnet das soziale Geschlecht einer Person im Unterschied zu ihrem biologischen Geschlecht (engl. sex). Der Begriff wurde aus dem Englischen übernommen, um auch im Deutschen die Unterscheidung zwischen sozialem (gender) und biologischem (sex) Geschlecht treffen zu können.


Das deutsche Wort Geschlecht wurde bisher in beiden Bedeutungen genutzt. Bei dem Begriff Gender geht es um die Reflexion dessen, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird, um die geschlechtstypischen Rollenerwartungen, um die bewusste Wahrnehmung unterschiedlicher Lebensrealitäten. Das soziale Verhältnis zwischen den Geschlechtern ist dabei ebenso im Fokus des Begriffes wie die Zweiwertigkeit dieser Unterscheidung.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet u. a. das Verwaltungshandeln im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeiten von Männern und von Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns zu verbessern.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung wie folgt definiert: „Menschen werden aufgrund ihrer vermeintlichen oder tatsächlichen Zugehörigkeit zu einer Gruppe als ungleichwertig eingestuft.“ Die Situation in München wurde zuletzt im Jahr 2016 vom Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München untersucht. Die gesamte Studie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in München“ kann unter folgendem Link eingesehen und heruntergeladen werden:

 http://www.ls4.sozioologie.uni-muenchen.de/aktuelle_forschung/einstellungen2016/forschungsbericht_gmf_2016_muc.pdf

Homosexuellenfeindlichkeit / Transsexuellenfeindlichkeit

Das sind bewusste und gewollte politisch, religiös oder weltanschaulich motivierte Abwertungen, Hassgefühle und Feindseligkeiten gegenüber Lesben, Schwulen und Transgendern. Homo- oder Transsexuellenfeindlichkeit zeigt sich in sehr unterschiedlichen Ausprägungen und Erscheinungsformen. Neben offen homo- oder transsexuellenfeindlichen Verhaltensweisen sind vor allem versteckte Abwertungen sehr verbreitet. Ein in den letzten Jahren stark steigendes Phänomen ist Diskriminierung durch Ignoranz und Ausblendung.

Inklusion

Inklusion bedeutet die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung am gesellschaftlichen Leben, insbesondere auch am Arbeitsleben. Barrieren, die dem entgegenstehen, werden beseitigt. Es handelt sich um einen Prozess, bei dem immer wieder überprüft wird, ob noch weitere Verbesserungen möglich sind.

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz beschreibt die allgemeine Fähigkeit, in verschiedenen kulturellen Überschneidungssituationen und Kontexten aufgrund bestimmter Wissensbestände, Fertigkeiten und Einstellungen angemessen zu interagieren.

Interkulturelle Orientierung und Öffnung

Interkulturelle Orientierung ist eine (sozialpolitische) Haltung, die Verschiedenheit anerkennt und gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht, Machtasymmetrien analysiert und auf eine reflexive Interkulturalität geht. Das bedeutet, dass „Kultur“ nicht mit Nationalität gleichzusetzen ist, sondern dass es um kulturelle, geschlechtsbezogene, altersbezogene etc. Unterschiede geht. Kultur ist nichts Statisches. Interkulturelle Öffnung ist die praktische Umsetzung dieser Haltung als Lern- und Veränderungsprozess von Menschen und Organisationen, um Zugangsbarrieren abzubauen und Anerkennung zu ermöglichen durch Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. (nach: Handschuck, Sabine, Schröer Hubertus (2002): Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis, Heft 2, Seite 511- 521.)

Transgender/Trans*/transident (medizinisch/veraltet: Transsexualität)

Transgeschlechtliche Personen sind Menschen, die sich nicht ihrem, bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht, zugehörig fühlen und eventuell im Laufe ihres Lebens ihre Geschlechtsidentität/Geschlechterrolle/Darstellung angleichen.

Intergeschlechtlich/Inter* (medizinisch: intersexuell)

Dieser Begriff bezeichnet Menschen, die durch genetische, anatomische und/oder hormonelle Merkmale nicht eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können. Teilweise sind sowohl als weiblich wie auch als männlich definierte Geschlechtsmerkmale in der gleichen Person bei Geburt angelegt. Inter* wird als emanzipatorischer, identitätsstiftender und nicht-pathologisierender (Über-)Begriff und häufig als Selbstbeschreibung verwendet, der sich aus der Community entwickelt hat. Der Asteriks (*) steht für die Vielfalt von Selbstbeschreibungen von intergeschlechtlichen Menschen, Realitäten und Körperlichkeiten. Begriffe wie „Zwitter“, „uneindeutig“, „Hermaphrodit“ sollten als Zuschreibung von Außen vermieden werden.

Rassismus

Rassismus behandelt Menschen als einer Gruppe zugehörig und unterstellt ihnen auf Grundlage dieser angenommenen Zugehörigkeit unveränderliche Merkmale und Charakterzüge. Anhand dieser Einteilung bewertet der Rassismus die Menschen und hierarchisiert Gruppen von Menschen. Rassistische Theorien und Argumentationsmuster dienen der Rechtfertigung von Diskriminierung und Feindseligkeiten, der Kanalisierung negativer Emotionen und fördern das Überlegenheitsgefühl von Mitgliedern einer Gruppe.

Vielfalt (Diversity)

Vielfalt sieht die Unterschiede zwischen Menschen aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Identität, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung und betrachtet sie mit Wertschätzung. Es gilt, alle Zielgruppen in den Blick zu nehmen und Teilhabe und Chancengleichheit herzustellen.

„Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“

„München ist bunt, München ist die Weltstadt mit Herz: Zu München gehört Vielfalt in jedem Bereich. Das hat die gesamte Münchner Stadtgesellschaft immer wieder aufs Neue unter Beweis gestellt. Ich werde alles dafür tun, damit das so bleibt. Klar ist: Auch in München gibt es leider Rassismus und Rechts extremismus. Klar ist auch: München stellt sich dieser Herausforderung und positioniert sich aktiv gegen die Ausgrenzung und Abwertung von Menschen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Religion.“

Oberbürgermeister Dieter Reiter

„Der Gesamtpersonalrat wünscht sich für die städtischen Beschäftigten, die er vertritt, einen Arbeitsplatz, an dem sie sich bestmöglich einbringen und in ihrer Individualität entfalten können. Dies setzt eine Atmosphäre voraus, die frei ist von Diskriminierung jeglicher Art. Deshalb begrüßt der Gesamtpersonalrat das neue Positionspapier.“

Gesamtpersonalratsvorsitzende Ursula Hofmann

„Bei der Landeshauptstadt München ist Wertschätzung das Herzstück der Zusammenarbeit und des Arbeitsklimas. Dies haben wir auch in unseren neuen Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit zum Ausdruck gebracht. Dieses Miteinander ist verbunden mit Respekt, Achtung, Fairness und Anerkennung gegenüber unseren Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften. Für uns ist Vielfalt eine echte Bereicherung. Wir fördern als Arbeitgeber Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer, kultureller und sozialer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung und Religion oder Weltanschauung.“

Personal- und Organisationsreferent Dr. Alexander Dietrich

