

Anlage 1

Europäische Städtekoalition gegen Rassismus: Münchner Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans

Entsprechend den Vorgaben des 10-Punkte-Aktionsplans werden die 2011 und 2012 neu hinzugekommenen Nennungen der einzelnen Referate und Abteilungen zu den jeweiligen Aktionsfeldern nachfolgend aufgelistet.

Punkt 1

Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus

Aufbau eines Beobachtungs- und Solidaritäts-Netzwerkes

1. Sowohl vom Büro des Oberbürgermeisters, als auch vom Büro des 3. Bürgermeisters wird darauf verwiesen, dass auch ohne bestimmte Projekte Rassismus bei der täglichen Arbeit bekämpft wird. Konkret bedeutet dies beispielsweise die Beteiligung an diversen Veranstaltung, Gremien und Empfängen die im Rahmen der Aktivitäten gegen Rassismus und Diskriminierung stattfinden.
2. Auch finden regelmäßige Treffen und Vernetzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Büro 3. BM mit der Fachstelle gegen Rechtsextremismus, parteipolitischen, religiösen und zivilgesellschaftlichen Akteuren zur Strategieplanung gegen Rechtsextremismus/Rechtspopulismus statt.
3. Durch den Kontakt zu den einschlägigen Dienststellen der Stadtverwaltung, sowie zu Bayerischen Ministerien, dem Polizeipräsidium und überregionalen Antidiskriminierungsstellen leistet AMIGRA einen Beitrag zur Verbesserungen für die jeweiligen Einzelfälle. Dadurch konnte in diversen Gesprächen die Wachsamkeit gegenüber Alltagsrassismen gestärkt und insbesondere auf die Problematik „Racial profiling“¹ hingewiesen werden. Das Thema erhielt durch die Entscheidung des Verwaltungsgerichtes Koblenz im Februar 2012 eine neue Brisanz.²
4. Die Vernetzung mit anderen Akteuren/-innen der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit zum Thema „Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Stadtverwaltung“ hat sich zu einem festen Arbeits- und Kooperationsgremium entwickelt. AMIGRA bringt insbesondere rassismuskritische Perspektiven in das Gremium ein. Als Ergebnisse dieses Gremiums sind vor allem ein Fachgespräch für interessierte Stadtratsmitglieder und ein gemeinsamer Stadtratsbeschluss im Jahr 2012 zu nennen, sowie zur
5. "Erhöhung der Außenwirkung und Erkennbarkeit der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Stadtverwaltung für Bürgerinnen und Bürger" wurde eine gemeinsame Eintrittseite aller Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen auf dem Internetportal der Stadt unter www.muenchen.de/rathaus/Serviceangebote/Gleichstellung-Antidiskriminierung.html realisiert.
6. AMIGRA beteiligte sich 2012 an der Aktion „living library - Leih Dir ein lebendes Buch“, die anlässlich des Tages der offenen Tür im Gasteig durchgeführt wurde. Anstatt immer nur über andere Menschen zu reden, konnten interessierte Besucherinnen und Besucher in einem sehr persönlichen Vieraugengespräch mehr über das Leben einer Muslima, eines Flüchtlings oder eines Afrikaners erfahren. AMIGRA stellte den Kontakt zu drei Personen her, die das Ausleihformat „Muslima mit Kopftuch“, „Flüchtling in München“ und Schwarzer Protagonist übernahmen. AMIGRA führte zur konzeptionellen Vorbereitung der Aktion einen Einführungsworkshop für die Protagonisten/-innen zum Thema „Diskriminierung und deren Ursachen“ durch.
7. Das Kulturreferat weist darauf hin, dass in den letzten Jahren es immer wieder zu Auftritten von Musikerinnen/Musikern gekommen ist, deren Texte rassistische, sexistische und

1 Hendrik Cremer vom Institut für Menschenrechte „Racial Profiling“- Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz

2 Im Februar 2012 stufte das Verwaltungsgericht Koblenz „Racial Profiling“ in einem Urteil zum Fall einer Personenkontrolle im Zug als legal ein. Das Urteil wurde in höherer Instanz vom Oberlandesgericht Rheinland-Pfalz für wirkungslos erklärt, weil es gegen das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes verstoße.

homophobe Äußerungen beinhalten. Die Thematik war Gegenstand mehrerer Stadtratsanfragen. Das Kulturreferat baute auf ein Stadtratshearing von 2010 auf und nahm dies zum Auftakt für weitere Aktivitäten zur Vernetzung bereits bestehender Selbstorganisationsprozesse seitens des Feierwerk e.V., verschiedener Münchner Veranstalter/-innen und Hallenbetreiber/-innen. Das Feierwerk e.V. hatte in diesem Kontext einen „Runden Tisch gegen Hassmusik“ initiiert (verschiedenste Projekte, die das Thema an ein vorwiegend junges Publikum herantrugen wie z. B. über die Musik- und Diskussionsreihe „Urban Vibes“ des Kulturreferats im Ampere oder über entsprechende Fachtagungen im Feierwerk).

8. Die Fachstelle Migration und Gesundheit des RGU führte im Jahr 2012 in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (AMIGRA) und dem Afrikanischen Begegnungszentrum (ABEZE e.V.) die Fachtagung "Alltagsrassismus und rassistische Diskriminierung – Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit" durch.
9. Auf der Basis einer in 2012/ 2013 partizipativ erstellten Bestandsaufnahme zu spezifischen Problemen von Menschen aus Ländern des afrikanischen Kontinents plant die Fachstelle Migration und Gesundheit einen fachlichen Schwerpunkt ab 2014, der gezielt Fortbildungen zum Thema rassistische Diskriminierung und Alltagsrassismus im Gesundheitswesen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interner Dienststellen sowie externer Einrichtungen und Partnerorganisationen umfasst. (RGU)

Punkt 2

Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen

Aufbau einer Datensammlung, Formulierung erreichbarer Ziele und Entwicklung von Indikatoren, um die Wirkung der kommunalen Maßnahmen bewerten zu können.

1. Für D-I/CS ist es ein selbstverständliches Ziel, im Rahmen der zugewiesenen Aufgaben stets Maßnahmen gegen rassistisches Gedankengut im Auge zu haben und bei Bedarf aktiv zu werden. Als Beispiel seien hierfür die Aktivitäten im Zusammenhang mit den stadtweiten Vorgaben als Zentralstelle für das Vergabewesen und die Regularien für Inhalte und Werbung der bei D-I/CS betreuten Portalgesellschaft für den Internetauftritt muenchen.de genannt.
2. AMIGRA legt alle zwei Jahre einen Bericht ihrer Arbeit dem Münchner Stadtrat vor, in dem sowohl die Einzelfälle und diversen Anfragen, als auch die Wirkung der umfangreiche Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit von AMIGRA dargestellt wird. Damit wird dem Stadtrat ein Ausschnitt der Münchner Antidiskriminierungsarbeit zur Bewertung an die Hand gegeben.
3. AMIGRA beteiligt sich an Befragungen von Forschungsvorhaben im Themenbereich „Antidiskriminierungsarbeit“ und „Alltagsrassismus“, z. B. die bundesweite Befragung „Wie arbeiten Antidiskriminierungsstellen in Deutschland? Eine Bestandsaufnahme der Strukturbedingungen“.

Punkt 4

Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/Bürgerinnen

Bessere Information der Bürger/Bürgerinnen über ihre Rechte und Pflichten, über Schutzmaßnahmen und über Sanktionen für rassistisches Verhalten

1. Von der Abteilung Recht und Verwaltung des Kommunalreferates wurden spezielle Fragenkataloge für Vermieter entwickelt und Formulierungsbeispiele für Mietverträge und Veranstaltungsverträge, in die entsprechenden „Abwehr“-Klauseln eingearbeitet.
2. Das Kulturreferat ist Mitveranstalter verschiedener, häufig interkultureller Initiativen in München wie z. B. AK Panafrikanismus; Bayerischer Flüchtlingsrat; interkulturelles Forum e.V.; Feierwerk e.V.; H.M.V.-Bildungswerk; Friedensbüro e.V.; Dritte Welt Zentrum e.V. ;

Refugio; Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland ISD Bund e.V.; muc postkolonial; Adefra, Visiones e.V. So fanden beispielsweise die Integrationstage 2011 und 2012 statt und standen unter den Themenbereichen „Islamfeindlichkeit“ sowie „Rassismus in Staat und Gesellschaft“.

3. AMIGRA entwickelte ein Veranstaltungsprogramm mit ausschließlich rassismuskritischer Zielsetzung als ein Beitrag zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus 2012. Dies geschah im Rahmen der Mitgliedschaft Münchens in der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus. Allein 2012 besuchten knapp 1000 Menschen die sechzehn unterschiedlichen Programm-Angebote. Die Palette reichte von Fachtagen, Podiumsdiskussionen, über Filmvorführungen und kulturellen Angeboten, allesamt rassismuskritisch.
4. AMIGRA legte im März 2011 die Dokumentation der Fachtagung „Auswirkungen rassistischer Diskriminierung auf die psychische und körperliche Gesundheit“ vor und entwickelte daraus zusammen mit einer Psychologin ein Fortbildungsmodul für Multiplikatoren/-innen der Sozialen Arbeit und des Gesundheitswesens. Ausgangspunkt war, dass rassistische Diskriminierung vielfältig und oft nicht leicht zu erkennen ist. Benachteiligungen bei Bildung, Arbeit, Wohnen sind ebenso zu nennen wie offene Entwürdigungen oder auch physische Gewalt. Insgesamt konnte AMIGRA fünf Workshops anbieten.
5. Das Referat für Gesundheit und Umwelt hat – wie bereits im letzten Bericht ausgeführt - zahlreiche Informationsmaterialien, z. B. Flyer, Faltblätter, in mehrere Sprachen übersetzen lassen. Im Zuge eines systematisierten Interkulturellen Öffnungsprozesses werden Informationsmaterialien ständig weiterentwickelt.

Punkt 5

Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen

Förderung gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt

- Vom Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) wurde im letzten Bericht bereits berichtet, es ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Instrument der Landeshauptstadt München und wird ständig weiter entwickelt. Mit nunmehr mehr als 110 geförderten Projekten und Maßnahmen will es die Chancen derjenigen verbessern, die auf dem Münchner Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Zahlreiche im Rahmen des MBQ geförderte Projekte unterstützen die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Beispielsweise durch „Angebote von Migrantinnen und Migranten im Verbundprojekt Perspektive Arbeit und bei den Sozialen Betrieben“. (RAW)

Punkt 6

Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin

Die Stadt verpflichtet sich, als Arbeitgeberin und Dienstleisterin Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gewährleisten und zu fördern.

1. Aufgrund des Beschlusses „Mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz auf höheren Hierarchieebenen der Stadtverwaltung“ (22.07.2009) in dem u. a. der Auftrag erteilt wurde, den Anteil von Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten weiter zu entwickeln, wurden seitens P5 eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt:
 - Das Projekt „Interkulturelle Kompetenz“ mit dem Ziel, die interkulturelle Kompetenz bei Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfassen zu können. Hierzu wurde eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe beauftragt, in enger Abstimmung mit einer stadtinternen Begleitgruppe interkulturelle Kompetenz für die Anwendungsbereiche der Landeshauptstadt München zu definieren, operationalisierbare Kriterien festzulegen und auf dieser Basis

Instrumente für Personalauswahlverfahren, für Potenzialförderseminare (Assessment Center für zukünftige Führungskräfte) und für die dienstliche Beurteilung zu entwickeln.

- Die Abt. P5, die Fortbildungsabteilung, die Betriebliche Gleichstellung, die Frauengleichstellungsstelle und die Stelle für interkulturelle Arbeit erarbeiteten gemeinsam das zweitägige Schulungskonzept „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl der Landeshauptstadt München“
 - Seit 2011 wird bei Stellenbesetzungsverfahren in den Ausschreibungen interkulturelle Kompetenz gefordert und in den Auswahlrunden geprüft. Im Rahmen des o.g. Projekts wurden hierfür Instrumente sowie ein Verfahren entwickelt. In den Jahren 2011 und 2012 wurde bei 226 Ausschreibungsverfahren, die das Personal- und Organisationsreferat durchgeführt hat, interkulturelle Kompetenz gefordert. In den anderen Referaten waren es zusätzlich weitere 250 Verfahren, das sind insgesamt 476 Verfahren.
 - Im Projekt „interkulturelle Kompetenz“ wurde u. a. die Wahrnehmungs- und Beobachtungshilfe: „kultursensibel beobachten – interkulturelle Kompetenz einschätzen“ entwickelt. Diese wird in der Schulung „Gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl der Landeshauptstadt München“ an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Handreichung verteilt.
 - Die Landeshauptstadt setzt seit vielen Jahren auf Marketingmaßnahmen, die insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Dabei hat die Stadt München alle Zielgruppen im Blick, die auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen sind: Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz, Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Menschen, die den Arbeitgeber wechseln wollen oder neue Weiterentwicklungs- wie Karrierechancen suchen.
 - Der Fragebogen zur Rückmeldung an die Führungskraft liegt in türkischer und serbokroatischer Sprache vor.
2. Die Mitarbeiter/-innen des Eigenbetriebs Stadtgüter München wurden bei der Personalversammlung im Jahr 2012 durch einen Vortrag zum Thema „München zeigt Gesicht gegen Rassismus“ sensibilisiert. Für den Vortrag konnte die Fachinformationsstelle Rechtsextremismus „firm“ gewonnen werden.
 3. Im Eigenbetrieb Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM) sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 25 Nationen beschäftigt. Seit jeher legt der AWM besonderen Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Kulturen. Auch in der Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern wird ein besonderes Augenmerk auf multikulturelle Gegebenheiten gelegt.
 4. Die Fachstelle Migration und Gesundheit koordiniert mit Unterstützung der Stelle für Interkulturelle Arbeit den systematisierten Prozess der Interkulturellen Öffnung für den Bereich der Gesundheitsverwaltung.
 5. Die Städtischen Friedhöfe München sind sich in diesem Zusammenhang bewusst, wie wertvoll das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund gerade im Hinblick auf das Verständnis und die Toleranz für die unterschiedlichen Bestattungskulturen ist. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen insoweit eine wichtige Multiplikatorenrolle ein. Deshalb bemühen sich die Städtischen Friedhöfe München, dass bei Auswahlverfahren Personal bei entsprechender Eignung und Befähigung mit unterschiedlichem Migrationshintergrund eine Einstellungszusage erhält.
 6. Die Städtischen Friedhöfe München sind stets bemüht, den Hinterbliebenen bei den Bestattungsfeiern so weit wie möglich entgegen zu kommen, um die der religiösen Ausrichtung entsprechenden Bestattungsriten zu ermöglichen; z. B. eigene Gräberfelder für Muslime. Im Rahmen der Bestimmungen des Bayerischen Bestattungsgesetzes und der Friedhofsatzung können alle Bürgerinnen und Bürger sowohl die Bestattung ihrer Angehörigen, wie auch die Gestaltung ihrer Grabstätten im Sinne ihrer kulturellen und

religiösen Vorstellungen durchführen.

7. Um dies zu ermöglichen, sensibilisieren die Städtischen Friedhöfe München das Personal, insbesondere auf den Friedhöfen für interkulturelle Themen im Allgemeinen und im Besonderen für die verschiedenen Bestattungskulturen. Hierzu finden immer wieder Fortbildungsveranstaltungen statt, um die interkulturelle Kompetenz im Außenverhältnis mit Kundinnen und Kunden sowie im Umgang miteinander zu stärken.

Punkt 8

Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung

Entwicklung von Maßnahmen gegen ungleiche Bildungs- und Erziehungschancen; Förderung von Toleranz und interkulturelle Verständigung durch Bildung und Erziehung

1. Das Kulturreferat fördert in zahlreichen Theater-Workshops - wie beispielsweise das im letzten Bericht erwähnte Projekt „Kosmos BRD“, das sich für afrodeutsche Jugendliche einsetzt. Nach dem großen Erfolg des Projekts wurde die Arbeit mit Jugendlichen ab Ende 2010 fortgesetzt und um die Kooperation mit Münchner Schulen erweitert. Das Projekt orientiert sich am Kulturverständnis der jüngeren Generation und leistet wichtige Integrations- sowie Anti-Rassismuarbeit für die Münchner Stadtgesellschaft.
2. Förderung der Veranstaltungsreihen „Sinti und Roma in Europa zu Hause“ sowie „Stimmen der Roma“ im EineWeltHaus sowie Gasteig: Eine kritische Auseinandersetzung mit der Diskriminierung von Sinti und Roma in einer Ausstellung sowie über Vorträge, Filme und Zeitzeugengespräche.
3. AMIGRA beteiligte sich an dem Schulprojekt der „freispiel kulturagentur“ „Frag doch mich!“, als Teil der Projektreihe „Vision 20XX – Diversity Education durch Kunst und Kultur“. Dabei geht es vor allem darum, divers geprägten Schulklassen wichtige Basiskompetenzen im Umgang mit Vielfalt zu vermitteln und den Schülerinnen und Schülern Erfolgs- bzw. Gelingensmomente bei Projekten demokratischer Teilhabe zu ermöglichen.
4. Nachdem im November 2010 allen Münchner Schulen die Filmmappe „Perspektivwechsel II – Schwarze Kinder und Jugendliche“ zur Verfügung gestellt worden war, begann im Februar 2011 der Versand der Filmmappe an Fachstellen, Einrichtungen der Sozialen Arbeit sowie Bildungseinrichtungen, Fachzeitschriften und Expertinnen und Experten. Ebenso wurde ein Filmtrailer erstellt und auf der AMIGRA Website auf muenchen.de veröffentlicht.
5. AMIGRA unterstützte durch fachlichen Input die Kooperationsgemeinschaft „Colors of Respect“. Alljährlich wird in den Stadtteilen Ramersdorf/Perlach ein Ideenwettbewerb durchgeführt, um ein Zeichen gegen Diskriminierung und Rassismus zu setzen. Es werden Projekte gesucht, die unterschiedliche Menschen und Altersgruppen zusammenbringen und das gegenseitige Verständnis fördern. Es können sich sowohl Kinder und Jugendliche, wie auch Gruppen, Schulen, Initiativen, soziale Einrichtungen, Firmen, aber auch Bürgerinnen und Bürger aus den Stadtteilen beteiligen.
6. Beteiligung an entsprechenden Projekten und Kampagnen, wie z. B. Antirassismustag, Laut gegen Brauntöne, Verwaltung und Verantwortung in Zusammenarbeit mit dem NS-Dokuzentrum etc.
7. Deutschkurse für Nachwuchskräfte mit Problemen in der deutschen Sprache (vor allem Rechtssprache).
8. Fortbildungsveranstaltungen für Erzieher/-innen und Lehrkräfte, unter anderem:
 - regelmäßige Trainings und Seminare für Erzieher/-innen und Lehrkräfte zu Anti Bias, (Alltags-)Rassismus, Auswirkungen von Rassismus auf Kinder und Jugendliche, rassismuskritische Bildungsarbeit (z. B. kritische Analyse von Unterrichtsmedien u.a.)
 - Beratung von Lehrkräften im Bereich Rassismusprävention
 - Symposium und Zusatzqualifikation für Lehrkräfte "Schule der Vielfalt" (insg. ca. 16 Tage) (Grundmodule zu Anti-Bias, Interkultureller Verständigung und Alltagsras-

sis-mus/kritisches Weißsein Praxismodule zu Elternbeteiligung / Beratung, Unterstützung / Mehrsprachigkeit / Schulentwicklung, Unterstützung entsprechender Unterrichts- und Schulentwicklung)

9. Das Pädagogische Institut fungiert als regionale Ansprechstelle für das bundesweite Schülerprojekt der Aktion Courage, "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage". Seit Mitte 2010 ist in München und in der Region Oberbayern ein enormer Zuwachs an Schulen zu verzeichnen. (siehe www.schule-ohne-rassismus.org)
10. Organisation, Durchführung und Bezuschussung von Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler im Bereich Antirassismus / Anti Bias u.a.
11. Mitwirkung bei Kooperationsveranstaltungen - zusammen mit anderen städt. Stellen, z. B. "White Charity" im EineWeltHaus:
<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Amigra/Veranstaltungsarchiv/whitecharity.html>
12. Fachtag „Rassismuskritische Bildungs- und soziale Arbeit“ (mit LHM/Direktorium/AMIGRA und Adefra e.V.): Der Fachbereich Politische Bildung verzahnt verschiedene inhaltliche Aspekte der Demokratie- und Menschenrechtsbildung. Einer der Schwerpunkte liegt im Bereich vorurteilsbewusste und rassismuskritische Bildung.
13. Unterstützung der Bildungseinrichtungen um sprachliche und kulturelle Vielfalt zu leben und zu gestalten und dabei Diskriminierung, insbesondere Rassismus, professionell entgegenzuwirken (Schwerpunkt Interkulturalität, Diversität, Antidiskriminierung) und mit jungen Menschen eine Vision für das Leben in einer zukunftsfähigen und gerechten Welt zu entwickeln (Schwerpunkt Globales Lernen und Umweltbildung)
14. Neben Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften bieten die Schulen Beratung und Unterstützung bei der Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen und Projekten mit Schülerinnen und Schülern. Zudem sind wir regionaler Ansprechpartner für das bundesweite Schülerprojekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (www.schule-ohne-rassismus.org). (RBS)
15. Die städtischen Friedhöfe in München sind zwar kein öffentlicher Raum im eigentlichen Sinn, als öffentliche Einrichtungen sind sie jedoch einem breiten Publikum zugänglich. Nach dem Gesetz über die Erhaltung der Gräber der Opfer von Krieg und Gewaltherrschaft sind die Städtischen Friedhöfe schon aufgrund der rechtlichen Vorgabe verpflichtet, die Gräber der Opfer von Krieg und Gewaltherrschaft zu erhalten und auf diese Weise für zukünftige Generationen die Erinnerung daran wach zu halten, welche schrecklichen Folgen Krieg und Gewaltherrschaft haben. Darunter sind auch die Gedenkstätten für Opfer, die durch das Regime der Nationalsozialisten diskriminiert wurden (z. B. die KZ-Ehrenhaine oder der Ehrenhain der „Displaced Persons“, der Kriegsgefangenen, Zwangsarbeiter und Verschleppten).
16. **Job Stage:** Ein Projekt für langzeitarbeitslose Migranten/-innen sowie Langzeitarbeitslose 50plus mit dem Ziel zur Anregung eines intergenerativen und interkulturellen Dialogs zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration. Das Projekt verbindet theaterpädagogische Methoden mit beruflichen Qualifizierungen für die Integration in das Berufsleben und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.
17. **IC Point.** Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene ohne Schul- oder Berufsabschluss mit und ohne Migrationshintergrund. Individuelles Vermittlungscoaching zur Aktivierung und Qualifizierung bei der beruflichen und sozialen Integration intensiv begleitet und unterstützt wird. Mit den Medien- und Kulturprodukten z. B. die Erstellung einer Videodokumentation zum Thema Migrantenökonomie, die in der Projektarbeit erarbeitet werden, soll die Öffentlichkeit und die Akteure des Arbeitsmarktes für die Kompetenzen der Jugendlichen und einen konstruktiven Umgang mit kultureller Vielfalt sensibilisiert werden.
18. **Begegnungsort „Alte Post“:** für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Schul- oder Berufsabschluss mit und ohne Migrationshintergrund werden drei Bausteine geboten:
- Beratungsangebot zur Bewerbungsunterstützung,

- mobile aufsuchende Beratung mittels Job-Mobil
 - Berufsqualifizierung im Büro- und Gastronomiebereich.
- 19. Bau eines Schülerzaunes;** Zielgruppe: Schülerinnen/ Schüler mit und ohne Migrationshintergrund. Jedes Kind der Schule (ca. 360 Schüler) bemalt eine Zaunlatte mit seinem Konterfei. Diese Latten werden dann nach Klassen sortiert am Schulhof aufgestellt. Zum Ende der Grundschulzeit kann jedes Kind seine eigene Zaunlatte als Erinnerungsstück mitnehmen.
 - 20. Treffpunkt FilmCafé;** Zielgruppe: Ältere Menschen mit und ohne Migrationshintergrund: Mithilfe der Kombination des Mediums Film mit einem Erzählcafé wird ein niederschwelliges Veranstaltungsangebot für überwiegend ältere Menschen unterschiedlicher Herkunft gemacht.
 - 21. Giesing kickt!** - ein Returnieren an Standorten der Sozialen Stadt. Zielgruppe: Kinder, Jugendliche, Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund. Startschuss auf dem Stadtteilfest im Weisenseepark (mit einem Prominenten-Match). Die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen begegnen sich beim Spiel – Kickern analog zum über alle Bevölkerungsgruppen beliebten Fußball. Die verschiedenen Bevölkerungsgruppen werden zusammengebracht, die Stadtteilidentität und –verantwortung wird nachhaltig gefördert und Bürger/-innen für die Soziale Stadt
 - 22. Frauentreff:** Zielgruppe: Frauen aus Giesing mit und ohne Migrationshintergrund tauschen sich in regelmäßigen Treffen aus, verbessern ihre Sozialkompetenz sowie z. T. die Sprachkenntnisse. Das Miteinander der verschiedenen Bevölkerungsgruppen wird gestärkt. So entsteht ein stabiles Netzwerk, die Teilnehmerinnen werden in generations- und nationsübergreifende Nachbarschaftsbeziehungen eingebunden und damit ihre Verankerung im Stadtteil gefördert.
 - 23. Komm, spiel mit!** Zielgruppe: Kinder, Jugendliche, Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund. Ziel: Identifikation mit dem Weisenseepark in Giesing, durch selber aktiv werden für die Gemeinschaft. Bei einem spielfreundlichen Klima kommen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen miteinander in Kontakt und entwickeln Verständnis füreinander.
 - 24. Aktiv an Schulen –** Giesinger Eltern-Lotsen Frauen (und bei Bedarf Männer) mit Migrationshintergrund; Das Projekt gründet an vier Giesinger Schulen wöchentlich stattfindende Elterncafés. Diese dienen als niedrigschwellige Anlaufstelle für bildungsferne Eltern, um sie der Institution Schule näher zu bringen. Langfristig gesehen soll so deren Bindung an die Schulen sowie ans Quartier gestärkt werden, was wiederum ihren Kindern und deren Bildungschancen zugute kommt.
 - 25. Streetfootball Work von „buntkicktgut“** Zielgruppe: Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund. Ziel: Durch ein regelmäßiges und kontinuierliches Angebot in Form eines offenen Straßenfußballtrainings sollen im Rahmen von „Streetfootball Work“ Kinder und Jugendliche aus dem Nahgebiet Weisenseepark aktiviert werden.
 - 26. Gemeinsam Treffen-Spielen-Reden** Zielgruppe: Kinder, Familien mit und ohne Migrationshintergrund; Ziel: Verbesserung der Lebenssituation von Kindern und deren Familien durch entsprechende Beratungsangebote und niedrigschwellige Freizeitangebote. Förderung des Zusammenlebens einzelner und unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Kulturen durch Schaffung von Treffpunkten und Anlässen. Spiel- und Begegnung bei acht Aktionstagen im Stadtteil.

Punkt 9

Förderung der kulturellen Vielfalt

Förderung der kulturellen Vielfalt in den Kulturprogrammen, im öffentlichen Raum und im städtischen Leben.

1. Das Büro des 3. BM verweist darauf, dass durch die Leitung des „Runder Tisch Muslime“, der „Stadtratskommission für Integration“, der Schirmherrschaft „Bunt tanzt gut“ und der

Mitgliedschaft im Beirat der Türkischen Gemeinde Bayern e.V. die kulturelle Vielfalt in der Stadt gefördert wird. Auch durch die Teilnahme an Empfängen wie „Newrosz-Empfang“ und dem Jahresempfang für neue Staatsbürger/-innen. Außerdem wird in zahlreichen Grußworten (HEROS München, Ramadan-Empfang ZIE-Me.V., Cay- und Brezntram, Gedenkveranstaltung „Heimatanlage für Juden“ in Berg am Laim, St. Patrick's Day) auf die kulturelle Vielfalt hingewiesen.

2. Durch die regelmäßige Förderung von Projekten bzw. Initiativen und Künstler/-innen verschiedener Herkunft, die sich mit dem Kulturverständnis unterschiedlicher Gruppen der Stadtgesellschaft (z. B. Migranten/-innen) auseinander setzen, einen interkulturellen Dialog initiieren oder über politische, soziale und kulturellen Wandel in Gesellschaften Europas, Afrikas, Asiens und Lateinamerikas informieren, wird die kulturelle Vielfalt in München nachhaltig gestärkt
3. Außerdem fördert das Kulturreferat die Musik- und Diskussionsreihe „Urban Vibes“, die sich an alle Münchnerinnen und Münchner - mit spezieller Orientierung am Kulturverständnis der jüngeren Generation – richtet. Hintergrund: Globale Musikkulturen sind längst zur gemeinsamen Sprache Jugendlicher unterschiedlicher ethnischer Herkunft bzw. verschiedener Kulturen geworden. Sie stellen sozusagen ein Bindeglied dar, über das eine Kommunikation/einen Austausch jenseits von Stereotypen und Vorurteilen erfolgen kann. Gleichzeitig sind diese Musikstile zur Grundlage für lokale Aneignungen und Interpretationen geworden. Im Aneignungsprozess sind in den verschiedenen Metropolen dieser Welt eigene lokale Brechungen und urbane Mischformen entstanden, neue Sounds und Styles, die nicht nur Einflüsse eigener Traditionen aufgreifen, sondern auch von der musikalischen Sprache der Migrantinnen und Migranten beeinflusst wurden. Das Projekt soll weit mehr als nur eine Konzertreihe sein. In Gesprächen mit internationalen und lokalen Künstlerinnen und Künstlern, Kulturschaffenden, Veranstaltern etc. werden Einblicke eröffnet.
4. Wie auch unter Punkt 4 „Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten“ ausgeführt, dient beispielsweise die Förderung des jährlich stattfindenden „Panafrikanischen Kongress“ der Unterstützung der kulturellen Vielfalt: Der AK Panafrikanismus ist eine Gruppe der Afrikanischen Diaspora, die seit 2007 die Panafrikanismusbewegung in Deutschland wieder ins Leben gerufen hat. Die Gruppe ist in mehreren deutschen Städten vertreten und setzt sich unter anderem für den Abbau von Rassismus und Diskriminierung und die Vernetzung der afrikanischen Gruppen ein. Darüber hinaus setzt sich der AK zum Ziel, aus Experten/-innen-Perspektive über politische, soziale und kulturelle Entwicklungen auf dem afrikanischen Kontinent zu informieren.
5. Interreligiöse Dialoge im Bereich der städtischen Ausbildung.
6. **Stadtteilläden „Soziale Stadt“** als Kommunikationsdrehscheibe und Orte für Stadtteilkultur für alle Bewohner/-innen, Gewerbetreibende und Akteure im Sanierungsgebiet. Schwerpunkt der Arbeit ist die Information der Bewohner/-innen zum Programm „Soziale Stadt“ und den Projekten sowie die Beratung und Aktivierung sich zu beteiligen und für den eigenen Stadtteil einzusetzen. Die Stadtteilläden dienen als Ort der Stadtteil-Kultur, der Begegnungen und für gemeinsame Aktivitäten. Funktion als identitäts- und gemeinschaftsbildendes Element mit einer große Vielfalt an Veranstaltungen und Aktionen.