

**Maßnahmen gegen Vorurteils kriminalität III
Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext
Teil 2 – Weitere Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM**

Maßnahmen gegen Vorurteils kriminalität III – Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext
(Antrag Nr. 20-26 / A 02183 von Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion, CSU-Fraktion, Fraktion Die LINKE. / Die PARTEI, FDP / BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion, Fraktion ÖDP/München-Liste, Freie Wähler im Münchner Stadtrat vom 30.11.2021)

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05996

12 Anlagen

Nr. 1 Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 02183

Maßnahmen der Organisationsbereiche:

- Nr. 2 POR-4 Beschäftigungsbedingungen & Recht; POR-4/42, Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG)
- Nr. 3 POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/24 KC Vielfalt und Gleichstellung
- Nr. 4 POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/23 SC Personalentwicklung
- Nr. 5 POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/21 SC Ausbildung
- Nr. 6 POR-2/1 Personalgewinnung, Kommunikation & Marketing;
POR-2/14 KC Personalmarketing
- Nr. 7 POR-2/1 Personalgewinnung, Kommunikation & Marketing;
POR-2/11 KC Personalgewinnung

Stellungnahmen der Fachstellen zur Beschlussvorlage:

- Nr. 8 Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*
- Nr. 9 Behindertenbeirat
- Nr. 10 Gleichstellungsstelle für Frauen
- Nr. 11 Fachstelle für Demokratie
- Nr. 12 Stelle für interkulturelle Arbeit

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 01.06.2022 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Einleitende Hinweise zur Beschlussvorlage

Die Mitglieder der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion, CSU-Fraktion, Fraktion Die LINKE. / Die PARTEI, FDP / BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion, Fraktion ÖDP/München-Liste sowie Freie Wähler im Münchner Stadtrat haben am 30.11.2021

durch einen fraktionsübergreifenden Antrag Nr. 20-26 / A 02183 (Anlage Nr.1) das Personal- und Organisationsreferat (POR) und die Fachstelle für Demokratie aufgefordert, gemeinsam aktiv zu werden im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext.

Im Antrag wird die Landeshauptstadt München (nachfolgend LHM) als Arbeitgeberin ange-regt, durch geeignete Maßnahmen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext abzubauen und zudem als Vorbild für den privaten Sektor zu fungieren. Daher wird das Personal- und Organisationsreferat (nachfolgend POR) gebeten, zusammen mit der Fachstelle für De-mokratie ein Konzept zu entwickeln, wie Diskriminierungserfahrungen im eigenen Arbeits-kontext besser begegnet und diskriminierendem Verhalten vorgebeugt werden kann. Laut genanntem Antrag sollen folgende Aspekte erörtert und konkrete Schritte zur Umset-zung unternommen werden:

- Erhöhung der Diskriminierungssensibilität in der Verwaltung durch geeignete Schu-lungsangebote
- Weitere Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM.

Zwischen der Fachstelle für Demokratie und dem POR wurde vereinbart, dass der oben genannte Antrag in zwei separaten Beschlussvorlagen (Teil 1 und Teil 2) bearbeitet wird:

- Die Beschlussvorlage für den ersten Teil (Teil 1) des Antrags - Erhöhung der Diskri-minierungssensibilität in der Verwaltung durch geeignete Schulungsangebote - wurde mit der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05501 am 06.04.2022 im Verwaltungs- und Personalausschuss behandelt. Die Federführung liegt bei der Fachstelle für Demo-kratie.
- Der zweite Teil des Antrags (Teil 2) - weitere Förderung der Vielfalt in der Beleg-schaft der LHM - wird mit dieser Beschlussvorlage aufgegriffen. Die Federführung hat das POR.

Außerdem wird im oben genannten Antrag gefordert, dass die Fachstelle für Demokratie ein Austauschgespräch zwischen Stadträt*innen und dem POR organisiert, in dem über den Stand der Umsetzung berichtet wird. Auch hierzu wird in der vorliegenden Beschluss-vorlage ein Vorschlag unterbreitet.

2. Vorbemerkung zur Beschlussvorlage

Das Fundament der Vielfalt ist die Einzigartigkeit der Menschen. Die Vielfalt und Diversität der Beschäftigten ist ein zentraler Erfolgsfaktor der Stadtverwaltung München. Für die Ar-beitgeberin LHM ist die Vielfalt der Beschäftigten, die Heterogenität durch Herkunft, Alter, Geschlecht, Persönlichkeit, Ausbildung u.v.m die Stärke und Innovationskraft der Stadt-verwaltung. Wir setzen in der gesamten Belegschaft auf vielseitig gemischte Teams, die sich gegenseitig ergänzen. Dafür schaffen wir eine vorurteilsfreie Arbeitsumgebung, die Leistung fördert, Gleichstellung und Chancengleichheit gewährleistet und in der Men-schen mit vielerlei individuellen Fähigkeiten und persönlichen Merkmalen gerne zusam-menarbeiten.

Zugleich ist die Vielfalt der Belegschaft auch Herausforderung moderner Personalarbeit, denn die Vielfalt der Beschäftigten beeinflusst die Beziehungen am Arbeitsplatz ebenso wie die Arbeitsergebnisse. Es können vorurteilsmotivierte (Straf-)Taten im beruflichen Kontext passieren.

Die von der Fachstelle für Demokratie in Auftrag gegebene Studie zu Vorurteils kriminalität „Hasskriminalität in München“ (Fröhlich, Werner (2021): Hasskriminalität in München. Vorurteils kriminalität und ihre individuellen und kollektiven Folgen, S 29f) zeigt deutlich auf, dass der Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem in erheblichem Umfang vorurteils motivierte (Straf-) Taten stattfinden. Für die LHM als Arbeitgeberin besteht Handlungsbedarf, das legen auch die Antragsteller*innen der Stadtratsfraktionen in der Begründung des genannten Antrages dar.

Nicht nur aus diesen Gründen ist das POR seit vielen Jahren aktiv im Kampf gegen Diskriminierungen im beruflichen Kontext und für die Gleichstellung aller Beschäftigten. Denn die Arbeitgeberin LHM erwartet von allen ihren Mitarbeiter*innen, dass sie sich untereinander und gegenüber den Bürger*innen respektvoll verhalten. Die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit ist demzufolge ein stetiger, herausfordernder und nicht endender Prozess in der Personalpolitik und im Verwaltungshandeln.

Im Folgenden werden bestehende städtische Regelungen und Grundsätze sowie Maßnahmen aus verschiedenen Organisationsbereichen des POR gegen Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt/Diversity in der Belegschaft der LHM beschrieben.

3. Regelungen und Grundsätze der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München

3.1 Allgemeine Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM)

Die Allgemeine Geschäftsanweisung der LHM (AGAM in der ab 15.10.2020 geltenden Fassung) gilt für die gesamte Stadtverwaltung. Gemäß Ziff. 1.2 der AGAM ist ein diskriminierungsfreier Umgang innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung zu wahren. Nach Ziff. 1.2.1 der AGAM sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität behelligt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen.

Außerdem findet sich unter Ziff.1.2.2 die Regel, dass jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung (sowohl gegenüber Bürger*innen, Schutzbefohlenen als auch Mitarbeiterinnen* und Mitarbeitern*) zu unterlassen ist.

3.2 Die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München

Seit mehr als 20 Jahren gibt es bei der Arbeitgeberin LHM die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit. Diese regeln verbindlich Rechte und Pflichten von Führungskräften und Beschäftigten in der Zusammenarbeit. Zentraler Leitgedanke ist das Thema Wertschätzung. Es gelten sechs Grundsätze (Zusammenarbeit, Kommunikation, Vielfalt, Veränderung, Leistung, Verantwortung).

Beim Grundsatz Vielfalt heißt es: Für uns ist Vielfalt eine echte Bereicherung. Konkret bedeutet das: Unterschiedlichkeit, bezogen auf: - Geschlecht - Alter - ethnische, kulturelle und soziale Herkunft - sexuelle Identität - Behinderung - Religion oder Weltanschauung anzuerkennen, niemand zu bevorzugen oder zu diskriminieren, Chancengleichheit zu fördern und Unterschiede zu respektieren.

Von Mitarbeiter*innen wird verlangt, dass sie sich nicht an diskriminierendem Verhalten beteiligen und sich dagegen positionieren, Führungskräfte sind verpflichtet gegen diskriminierendes Verhalten einzuschreiten, klare Konsequenzen aufzuzeigen und unverzüglich die notwendigen Maßnahmen einzuleiten.

3.3 Die Dienstliche Beurteilung der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München

Diese Anforderungen an den Umgang mit Vielfalt spiegeln sich auch bei der dienstlichen Beurteilung wider. Die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen sehen vor, dass im Rahmen des Münchner Kompetenzmanagements (MKM), welches seit 01.01.2022 stadtweit eingeführt ist, auch die Gleichstellungs- und Vielfaltkompetenz der Beschäftigten zu beurteilen ist.

Dabei wird u.a. überprüft, ob sich eine Person diskriminierend verhält oder nicht, ob sie sich gegen diskriminierendes Verhalten positioniert und den Betroffenen Unterstützung anbietet, die gesetzlichen und städtischen Vorgaben und Erwartungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung kennt und ob Führungskräfte gegen diskriminierendes Verhalten konsequent einschreiten und klare Konsequenzen aufzeigen.

Bei den Führungskräften sind die zusätzlichen Soll-Anforderungen: „Setzt Gleichstellung und Antidiskriminierung in den Handlungsfeldern des eigenen Bereiches auch gegen Widerstände um. Bezieht auch die übergeordnete Organisationsebene in diese Überlegungen mit ein und regt strukturelle Veränderungen an. Zeigt Eigeninitiative bei der Umsetzung der städtischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsvorgaben für den eigenen Arbeitsbereich und überprüft Arbeitsprozesse auf mögliche benachteiligende Wirkungen.“

Bei den Mitarbeiter*innen wird überprüft, ob sie sich aktiv und konsequent für die Beendigung / Vermeidung von Diskriminierungen einsetzen, sich über weitere Unterstützungsmöglichkeiten informieren und sie den Betroffenen anbieten.

3.4 Das Positionspapier der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung“

Das Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung“ enthält wichtige und verbindliche Grundlagen sowie Grundsätze für alle Mitarbeiter*innen für einen respektvollen Umgang miteinander. Darin wird erläutert, wie die LHM das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umsetzt, wie sie ihre Beschäftigten vor Diskriminierung schützt und was passiert, wenn es zu Diskriminierung gekommen ist. Außerdem befindet sich darin eine Übersicht aller Anlauf- und Beratungsstellen.

4. Maßnahmen des Personal- und Organisationsreferats (POR)

Im Folgenden werden die Organisationsbereiche des POR vorgestellt, die Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt entwickeln. Die konkreten Maßnahmen dieser Organisationsbereiche befinden sich in den Anhängen Nr. 2 – Nr. 7.

Unter den Punkten 4.1 - 4.5 sind die Maßnahmen in den verschiedenen Fachbereichen, den Kompetenz Center (nachfolgend KC) und Service Center (nachfolgend SC), des POR zum Abbau von Vorurteils kriminalität und Diskriminierung im beruflichen Kontext aufgeführt.

In den Anlagen Nr. 2 – Nr. 7 werden diese Maßnahmen kurz beschrieben und in die Vielfaltdimensionen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingeordnet. Selbstverständlich in dem Bewusstsein, dass mit dem Ansatz die Komplexität des Themas tabellarisch zu strukturieren, die Intersektionalität (Mehrdimensionalität) der Vielfaltkategorien nicht ausreichend abgebildet werden kann. Die Tabellen sollen den Stadträt*innen als Orientierung dienen.

4.1 Organisationsbereich POR-4 Beschäftigungsbedingungen & Recht; POR-4/42 , Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG)

Seit 01.08.2007 gibt es diese im POR angesiedelte Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie ist seit 01.11.21 mit der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt sowie mit der Zentralen Anlaufstelle Mobbing fusioniert und heißt jetzt: Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG).

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aufgrund sogenannter Benachteiligungsmerkmale zu verhindern oder zu beseitigen. Das Gesetz soll damit die Beschäftigten vor Ungleichbehandlungen schützen und die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt schaffen.

In Anlage 2 finden sich Maßnahmen zur Thematik AGG, also zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der geschlechtlichen und sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Motiven.

4.2 Organisationsbereich POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/24 KC Vielfalt und Gleichstellung

Das Kompetenz Center (KC) Vielfalt und Gleichstellung steht für die Chancengleichheit und für die Gleichstellung aller Beschäftigten. Die Betriebliche Gleichstellung ist für die Arbeitgeberin LHM Strategie, Personalpolitik, Ziel und gleichzeitig ein stetiger Umsetzungsprozess. In dem KC Vielfalt und Gleichstellung werden die Themen Gleichstellung der Geschlechter, Interkulturelle Öffnung, Demografie und der Focal Point des POR zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention subsumiert. Der konzeptionelle Ansatz des KC Vielfalt und Gleichstellung denkt Vielfalt und Gleichstellung „merkmalsübergreifend“. Die Ziele Vielfalt leben, Vielfalt respektieren und Gleichstellung fördern sind und bleiben zentrale Herausforderung der LHM als Arbeitgeberin. Denn als Arbeitgeberin im öffentlichen Sektor kommt der LHM eine besondere Schlüsselrolle zu Werten wie Gleichstellung und Chancengleichheit zu. Demzufolge ist für das POR die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit von besonderer Bedeutung. Die Betriebliche Gleichstellung geht in allen Bereichen der Münchner Stadtverwaltung und auf allen Ebenen mit gutem Beispiel voran, damit Begriffe wie „Chancengleichheit“ und „Vielfalt“ mit Leben gefüllt sind, demokratische Werte eingelöst werden und um Benachteiligungen aktiv entgegenzuwirken. Zudem wird die Arbeitgeberin LHM ihrem Auftrag als öffentliche Arbeitgeberin mit Vorbildfunktion gerecht. Durch die Teilnahme an verschiedenen internen und externen Gremien (z.B. Runder Tisch LGBTIQ*, Cross Company Dialogforum zum Thema „Mixed Leadership“) zeigt sich die LHM als Vorbild für die Stadtgesellschaft und den privaten Sektor.

In Anlage 3 finden sich Maßnahmen des KC Vielfalt und Gleichstellung zur Bekämpfung von Diskriminierung und für Gleichstellung im beruflichen Kontext.

4.3 Organisationsbereich POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/23 SC Personalentwicklung

Grundsätzlich gilt für alle internen und externen Trainer*innen: Die extern eingesetzten Trainer*innen achten auf Geschlechtergerechtigkeit in der didaktischen Gestaltung und im Methoden- und Medieneinsatz in allen Bildungsangeboten. Darüber hinaus achten sie darauf, dass die Seminarunterlagen frei von diskriminierenden Aussagen sind.

Im engen Austausch mit der Fachstelle für Demokratie (FgR) sowie unter deren inhaltlicher Federführung wird aktuell das an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) entwickelte Fortbildungskonzept „Den Menschen im Blick“ dauerhaft im Fortbildungsangebot der Landeshauptstadt München verankert. Das Konzept wurde – gemeinsam von FgR und LMU – an die speziellen Bedarfe der Stadtverwaltung angepasst. Das Fortbildungsangebot richtet sich an alle Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung. Es hat das Ziel, (strukturellen) Rassismus und Diskriminierung als Probleme im Arbeitskontext offenzulegen und professionelles, diskriminierungssensibles Handeln zu stärken.

In Anlage 4 finden sich Maßnahmen des SC Personalentwicklung zur Bekämpfung von Diskriminierung und für Gleichstellung im beruflichen Kontext.

4.4 Organisationsbereich POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/21 SC Ausbildung

Grundsätzlich gilt für das Service Center (SC) Ausbildung, dass der gesamte Ausbildungsprozess von Maßnahmen durchwoben ist, um diskriminierendem Verhalten im beruflichen Kontext vorzubeugen und proaktiv entgegen zu wirken. Beginnend bei der Ausschreibung der städtischen Nachwuchskräfte, durchziehen die Maßnahmen das nachgelagerte Auswahlverfahren und sind im weiteren Verlauf auch fester Bestandteil während der Ausbildungs- und Studienzeit. In den Ausschreibungstexten wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die LHM die Bewerbung aller Personen unabhängig von persönlichen und sonstigen Merkmalen begrüßt und die Gleichstellung aller Beschäftigten fördert. Durch die Breite und Vielfalt an Ausbildungs- und Studienrichtungen eröffnet die LHM Chancen für nahezu jede Bildungsschicht und wirkt dadurch einer Diskriminierung entgegen. Mit dem Hinweis, dass ausländische Nachweise in deutscher Übersetzung eingereicht werden können, wird nochmals signalisiert, dass Bewerbungen von Personen mit ausländischer Herkunft ausdrücklich erwünscht sind.

Dass dies gelingt, zeigen die Ergebnisse der freiwilligen Umfragen zum Migrationshintergrund der Nachwuchskräfte zu Ausbildungs- und Studienbeginn. 2021 haben ca. ein Drittel der Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund, also mindestens einen nach Deutschland zugewanderten Elternteil, angegeben.

Für die Stärkung und Vertiefung der Vielfalt- und Gleichstellungskompetenzen unserer Nachwuchskräfte wird das Schulungskonzept „#Vielfalt Gewinnt“ aktuell neu konzipiert. Auch die Angebote des Bildungsportals werden, sobald Präsenzveranstaltungen wieder realisiert werden können, konsequent erweitert und ausgebaut.

In Anlage 5 finden sich Maßnahmen des SC Ausbildung zur Bekämpfung von Diskriminierung im Ausbildungs-Kontext.

4.5 Organisationsbereich POR-2/1 Personalgewinnung, Kommunikation & Marketing; POR-2/11 KC Personalgewinnung und POR-2/14 KC Personalmarketing

Die LHM muss sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten, um auch in Zukunft qualifizierte und motivierte neue Beschäftigte in ausreichender Zahl zu gewinnen. In vielen Berufsfeldern ist die LHM als potenzielle Arbeitgeberin leider (noch) nicht ausreichend bekannt. Bei der Neugestaltung der Arbeitgeberin-Marke war es deswegen ein besonderes Anliegen, die Beschäftigten der LHM von Anfang an zu beteiligen und einzubinden. Durch eine breite Beteiligung konnten auch die Sichtweise der Beschäftigten mit den verschiedensten persönlichen Hintergründen, bspw. durch Herkunft, Alter, Geschlecht, Persönlichkeit, Ausbildung u.v.m direkt in die neue Arbeitgeberin-Marke mit einfließen.

In den wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren werden grundsätzlich Fragen zur Gleichstellungs- und Vielfaltkompetenz gestellt, um sicher zu stellen, dass nur Bewerber*innen ausgewählt werden, die über dementsprechende Kompetenzen verfügen. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte aufgrund ihrer Vorbildrolle.

In Anlage 6 finden sich Maßnahmen des KC Personalmarketing und in Anlage 7 finden sich Maßnahmen des KC Personalgewinnung zur Bekämpfung von Diskriminierung im beruflichen Kontext.

5. Stadtratsfachgespräch zur Thematik „Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext“ bekämpfen

Im genannten Antrag vom 30.11.2021 ist gefordert, dass die Fachstelle für Demokratie ein Austauschgespräch zwischen Stadträt*innen und dem POR organisiert, in dem über den Stand der Umsetzungen geeigneter Schulungsangebote für die Mitarbeiter*innen und der weiteren Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM berichtet wird. Zusätzlich zum Bericht über den Stand der Umsetzungen der Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt in der Belegschaft wird, in Abstimmung mit der Fachstelle für Demokratie, ein externer Input vorgeschlagen.

Um die Maßnahmen-Strategie der Arbeitgeberin LHM im Hinblick auf die diskriminierenden Handlungen durch „Vorurteils kriminalität“ konzeptionell zu ergänzen und Handlungsempfehlungen zu konkretisieren, schlägt das POR ein Austauschgespräch zwischen den Stadträt*innen, der Fachstelle für Demokratie, den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen (GUAD) und dem POR mit externer Expertise durch „Citizens For Europe“ (CFE) vor.

Ziel dieser Expertise durch CFE soll sein, den Stadträt*innen mögliche methodische Vorgehensweisen vorzustellen. Diese Auswahl soll zu einer möglichst optimalen Realisierung der Zielsetzung des Konzepts beitragen: „Diskriminierungserfahrungen im eigenen Arbeitskontext besser begegnen zu können, diskriminierendes Verhalten vorzubeugen und die weitere Förderung der Vielfalt in der Belegschaft in der LHM“. Zudem sollen die vorgestellten Methoden Grundlage sein, um daraus Handlungsempfehlungen für die Bedarfe der Arbeitgeberin LHM abzuleiten.

CFE ist eine zivilgesellschaftliche Organisation und ein gemeinnütziges Sozialunternehmen mit Sitz in Berlin. Als Teil des Kompetenznetzwerks "Vielfaltgestaltung und Antidiskriminierung" (Demokratie Leben) unterstützt CFE mit seinem Bereich "Vielfalt entscheidet" Organisationen mit angewandter Forschung, der Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten und Beratung bei der intersektionalen (mehrdimensionalen) Auseinandersetzung mit Vielfalt und Diskriminierung für eine diversitätsorientierte Personal- und Organisationsstrategie.

Das Expertenteam von „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“ forscht anwendungsorientiert und mit kontextspezifischen Methoden (z. B. Expert*innen-Interviews, Fokusgruppen und Onlinebefragungen) zum Themenkomplex Vielfalt & Diskriminierung. Durch einen Methodenmix aus Expert*innen- und Fokusgruppeninterviews, Institutionen- und Barrierenanalyse identifizieren CFE Diskriminierungsmechanismen und entwickeln Handlungsvorschläge. Die Onlinebefragungen eignen sich, um in Benchmarkstudien Beschäftigte einer Organisation zum Themenkomplex Vielfalt und Diskriminierung und ihren Erfahrungen in der Organisation zu befragen und auf dieser Grundlage Diversitätsprozesse bzw. Antidiskriminierungsprozesse anzustoßen.

Beispielsweise verantwortet CFE im Kooperationsprojekt "Diversität in der Bundesverwaltung" zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) die Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten unter den Beschäftigten des BMFSFJ.

Ziel ist, anhand von qualitativer und quantitativer Forschung die Grundlage für ein BMFSFJ-weites Konzept zur Förderung der Vielfalt/Diversität voranzubringen. Das Projekt läuft seit Herbst 2021 bis mindestens Ende 2023.

Die Beschlussvorlage wurde mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*, der Stelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat, dem Behindertenbeirat sowie der Fachstelle für Demokratie abgestimmt; die in diesem Rahmen übermittelten Stellungnahmen / Mitzeichnungen der Fachstellen sind dieser Beschlussvorlage als Anlagen 8 - 12 beigelegt.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Stefan Jagel ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Die Regelungen und Grundsätze sowie die Maßnahmen des POR in den verschiedenen Fachbereichen im Kampf gegen vorurteilsmotivierte Diskriminierungen im beruflichen Kontext und für die Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM werden zur Kenntnis genommen.
2. Dem Vorschlag des POR, ein Austauschgespräch zwischen den Antrag stellenden Stadträt*innen, der Fachstelle für Demokratie, den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen (GUAD) und dem POR mit externer Expertise durch „Citizens For Europe“ durchzuführen, wird zugestimmt. Inhaltlich soll sich im Rahmen des Stadtratsfachgesprächs über Maßnahmen gegen Vorurteilskriminalität ausgetauscht und weitere Handlungsempfehlungen zu Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext erörtert werden.
3. Der bestehende Stadtratsantrag Maßnahmen gegen Vorurteilskriminalität III – Teil 2 wurde aufgegriffen und wird in Kooperation mit der Fachstelle für Demokratie geschäftsmäßig erledigt.
4. Die Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober- / Bürgermeister / in
Ehrenamtl. Stadtrat / rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.
über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das Personal- und Organisationsreferat, POR-S1/3
zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-2/24, KC Vielfalt und Gleichstellung